ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН:

СОЦИАЛЬНЫЕ, ПРАВОВЫЕ И ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ

Ташкент - 2008 г.

Ответственный редактор: кандидат философских наук Е.В. Абдуллаев

Трудовая миграция в Республике Узбекистан: Сб. ст. / Отв. ред. Е. В. Абдуллаев.: Ташкент, 2008. – 204 с.

В настоящий сборник вошли статьи и исследования по вопросам внутренней и внешней трудовой миграции в Узбекистане, подготовленные ведущими специалистами в этой области. Большую часть из публикуемых материалов представляют обобщения результатов социологических опросов, проведенных в Узбекистане в 2006-2007 годы по вопросам внутренней и внешней миграции, а также представлены рекомендации по совершенствованию регулирования миграционными процессами и обеспечению прав трудовых мигрантов. Значительное место в исследованиях уделено гендерным аспектам трудовой миграции.

Программа развития
Организации Объединенных Наций

Узбекистан, 100029, г. Ташкент,
ул. Т.Шевченко, д.4
Тел.: (99871) 1206167
Факс: (99871) 1203485

Гендерная программа
Посольства Швейцарии

Узбекистан, 100070, г. Ташкент,
ул. Шота Руставели, д.15
Тел./факс: (99871) 1206944

Мнения, выраженные в публикации, принадлежат авторам и необязательно отражают точку зрения ПРООН и Гендерной программы Посольства Швейцарии в Узбекистане.

© Программа развития Организации Объединенных Наций, 2008 г.
© Гендерная программа Посольства Швейцарии, 2008 г.

Глобализация в сочетании с усилением различий в условиях жизни как внутри государств, так и между государствами приводит к увеличению масштабов трансграничной миграции во всем мире. Сегодня за пределами своих стран происхождения живут больше людей, чем когда-либо ранее, — ориентировочно 200 миллионов человек, по данным 2007 года. За этой огромной цифрой — судьбы конкретных людей: квалифицированного специалиста по компьютерам, нелегального сельскохозяйственного рабочего, женщины, оказавшейся в сетях торговцев людьми, беженца, вынужденного оставить свою страну, и многих-многих других людей. …Если дать мигрантам шанс максимально реализовать их способности на равных условиях, то в большинстве случаев они будут достойными членами общества. Миллионы мигрантов делают много полезного для экономики и общества стран, в которых они живут, оказывая при этом помощь своим семьям и общинам, оставшимся на родине, и стимулируя развитие национальной экономики своими денежными переводами. К сожалению, вклад мигрантов редко получает признание. Вместо этого они часто вынуждены мириться с унижением и дискриминацией — от отсутствия механизмов защиты до дискриминационного национального законодательства. В крайних случаях они становятся жертвами расизма или ксенофобии. …Нам необходимо ликвидировать существующие ложные представления о мигрантах и разъяснить общественности, какой ценный вклад в экономику, культуру и жизнь общества вообще вносят мигранты как в своих странах, так и в странах назначения.

Пан Ги Мун, Генеральный Секретарь ООН
Из «Послания по случаю Международного дня мигранта»
18 декабря 2007 года

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Трудовая миграция как феномен развивающегося общества *(Абдуллаев Е.В.)* 12

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Миграция населения из стран Центральной Азии *(Зайончковская Ж.А.)* 24

Социально-правовое регулирование трудовой миграции *(Абдуллаев Е.В.)* 35

ВНУТРЕННЯЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

Внутренняя миграция населения Узбекистана: социологические аспекты *(Максакова Л.П.)* 44

Исследование 1. Вопросы социальной защиты трудовых мигрантов 57

Введение. Постановка проблемы. Цели и задачи исследования 57

Мониторинг потоков внутренних трудовых мигрантов 61

Правовые аспекты внутриреспубликанских миграционных перемещений 66

Рынок труда в Узбекистане и миграционная активность населения 71

Социально-демографические характеристики опрошенных трудовых мигрантов 77

Мотивы миграции, влияние миграции на социальный статус и доходы, планы мигрантов на будущее 81

Типологизация внутренней трудовой миграции 98

Основные виды деятельности, выполняемые трудовыми мигрантами 98

Постоянная официальная занятость не по месту прописки 102

Постоянная неофициальная занятость не по месту прописки 105

Временные, разовые, сезонные работы не по месту прописки 109

Бытовые проблемы трудовых мигрантов 121
Гендерные особенности внутренней миграции 128
Выводы и рекомендации 135

ВНЕШНЯЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

Внешняя миграция: настроения, установки, векторы, социальные притязания *(Хаджимухамедов М. К.)* 142
Исследование 2. Голоса трудовых мигрантов 164
Введение 164
Портрет мигранта 165
Причины трудовой миграции 166
Кто и как принимает решение мигрировать? 169
Проблемы мигрантов 171
Жизнь мигрантов 175
Виды работ, выполняемых трудовыми мигрантами 175
Условия труда 177
Каким образом заработанные средства высылаются семье 178
Взаимоотношения с соотечественниками 179
Частота выездов 182
Статьи расходов заработанных денег в стране пребывания и в собственной стране 183
Является ли образование и здоровье важной статьей расходов? 187
Оценка миграции 190
Что нравится мигрантам в стране пребывания 190
Желание остаться в стране пребывания 191
Положительные изменения связанные с миграцией 193
Отрицательные стороны миграции 196
Что нужно делать в Узбекистане и в странах миграции для решения проблем трудовых мигрантов? 198
Выводы 200

Таблицы

Табл. 1. Миграция населения 2000-2005 гг. (по официальным статистическим данным)
Табл. 2. Миграционный прирост населения России за счет стран Центральной Азии в 2003-2006 гг., тыс. человек
Табл. 3. Миграционный прирост России за счет коренных народов Центральной Азии в 2003-2006 гг., тыс. чел.
Табл. 4. Мигранты, прибывшие в Россию из Центральной Азии в 2006 г., по национальности, %
Табл. 5. Численность рабочей силы из стран Центральной Азии в России в 2005-2007 гг., тыс. чел.
Табл. 6. Отраслевая структура занятости рабочей силы из стран Центральной Азии в России в 1 полугодии 2007 г., %
Табл. 7. Распределение рабочей силы из Центральной Азии по федеральным округам России в I полугодии 2007 г., %
Табл. 8. Распределение респондентов по регионам опроса
Табл. 9. Спрос и предложение рабочей силы
Табл. 10. Динамика занятого населения
Табл. 11. Структура занятых в неформальном секторе
Табл. 12. Трудовая миграция в Узбекистане, 2005 г.
Табл. 13. Половозрастная структура респондентов, %
Табл. 14. Распределение респондентов по месту постоянного проживания, %
Табл. 15. Уровень образования респондентов, %
Табл. 16. Семейное положение респондентов
Табл. 17. Средний размер семьи трудовых мигрантов
Табл. 18. Число лиц, находящихся на иждивении респондентов
Табл. 19. Причины, заставляющие людей уезжать из места постоянного проживания в поисках работы, %
Табл. 20. Наличие официальной постоянной работы
Табл. 21. Куда респонденты выезжали на заработки в течение 2006-2007 гг., %
Табл. 22. Стаж респондентов в качестве трудового мигранта
Табл. 23. Планы респондентов на ближайшие 6 месяцев, %
Табл. 24. Условия, при которых респонденты вернулись бы на свое постоянное место жительства, %
Табл. 25. Положительное влияние трудовой миграции на жизнь семей мигрантов, %
Табл. 26. Доходы мигрантов от всех видов работ, в т.ч. официальной и неофициальной, постоянной и временной
Табл. 27. Оценка материального положения мигрантов и их семей по месту проживания, %

Табл. 28. Доля мигрантов, проживающих по месту работы с семьей, родственниками и самостоятельно, %
Табл. 29. Отрицательное влияние трудовой миграции на жизнь семей мигрантов, %
Табл. 30. Отношение социального окружения и органов власти к людям, которые уезжают в поисках работы и заработка, %
Табл. 31. Отношение социального окружения к трудовым мигрантам, %
Табл. 32. Оценка респондентами статуса трудового мигранта с точки зрения престижа, %
Табл. 33. Виды работ, выполнявшиеся трудовыми мигрантами за весь период их деятельности вне дома, %
Табл. 34. Распределение респондентов в зависимости от места постоянной официальной работы не по месту постоянного проживания, %
Табл. 35. Сферы деятельности трудовых мигрантов на постоянной официальной работе не по месту постоянного проживания, %
Табл. 36. Условия труда мигрантов, имеющих постоянную зарегистрированную работу, %
Табл. 37. Риски на рабочем месте, с которыми сталкиваются мигранты, имеющие постоянную зарегистрированную работу, %
Табл. 38. Среднемесячные заработки мигрантов, имеющих постоянную зарегистрированную работу
Табл. 39. Сферы деятельности на постоянной неофициальной работе не по месту постоянного проживания в зависимости от пола респондента, %
Табл. 40. Среднемесячные заработки мигрантов, имеющих постоянную неофициальную работу
Табл. 41. Условия труда мигрантов, имеющих постоянную неофициальную работу, %
Табл. 42. Риски на рабочем месте, с которыми сталкиваются мигранты, имеющие постоянную неофициальную работу, %
Табл. 43. Причины, по которым мигранты не заключают официальный трудовой договор и не регистрируют бизнес, %
Табл. 44. Места поиска временной работы, %
Табл. 45. Виды работ, на которые нанимались респонденты на мардикор-базаре, %
Табл. 46. Частота поиска работы на мардикор-базаре в течение 2006-2007 гг., %
Табл. 47. Распределение респондентов по форме организации работ, %
Табл. 48. Виды найма респондентов, %
Табл. 49. Условия труда мардикоров, %
Табл. 50. Риски/проблемы мардикоров на рабочем месте, %
Табл. 51. Доля респондентов, которые сталкивались с отказом нанимателя оплатить выполненную работу (полностью или частично), %

Табл. 52. Виды временных работ, на которые нанимались респонденты не на мардикор-базаре, %
Табл. 53. Условия труда временных работников, %
Табл. 54. Риски/проблемы, с которыми сталкиваются временные работники на рабочем месте, %
Табл. 55. Место проживания респондентов, %
Табл. 56. Основные проблемы трудовых мигрантов, не связанные с трудовой деятельностью, %
Табл. 57. Средневзвешенная структура ежемесячных расходов трудовых мигрантов, %
Табл. 58. Частота возникновения конфликтных ситуаций с милицией
Табл. 59. Способы разрешения конфликтов с милицией, %
Табл. 60. Потребность респондентов в информации о правах и обязанностях лиц, которые работают за пределами своего постоянного места проживания, %
Табл. 61. Причины, по которым мигранты не обращаются в БОВР, %
Табл. 62. Вопросы, по которым мигранты обращались в БОВР, и результаты обращений, %
Табл. 63. Кто помогает мигрантам решать проблемы, %
Табл. 64. Есть ли у Вас желание выехать в другую страну на ПМЖ? (% от числа опрошенных)
Табл. 65. Есть ли у Вас желание покинуть Республику Узбекистан и выехать в другую страну на постоянное место жительство? (% от числа опрошенных)
Табл. 66. В какую страну Вы хотели бы выехать на постоянное место жительства? (% от числа желающих выехать на ПМЖ)
Табл. 67. По какой причине вы желаете выехать на ПМЖ?
Табл. 68. Каким видом деятельности Вы желаете или предполагаете заняться в той стране, куда намерены выехать? (% от числа желающих выехать на ПМЖ)
Табл. 69. Как Вы оцениваете уровень своей осведомленности о своих правах по перемене страны проживания? (% от числа желающих выехать на ПМЖ)
Табл. 70. Почему, по какой причине Вы желаете выехать в другую страну поработать и вернуться? (% от числа опрошенных)

Графики

Рис. 1. Нетто-миграция между Россией и странами Центральной Азии, тыс. человек
Рис. 2. Оценка нового иммиграционного законодательства (сентябрь 2007 г.)
Рис. 3. Региональное распределение сети Бюро организации временных работ
Рис. 4. Наличие у трудовых мигрантов статуса официально зарегистрированных безработных
Рис. 5. Факторы, повлиявшие на решение респондентов уехать на заработки
Рис. 6. Обращения мигрантов в Бюро организации временных работ
Рис. 7. Есть ли у вас желание выехать в другую страну на ПМЖ? (% от числа опрошенных)
Рис. 8. В какую страну вы хотели бы выехать на ПМЖ? (% от числа желающих выехать на ПМЖ)
Рис. 9. По какой причине вы желаете выехать на ПМЖ?
Рис. 10. Какие конкретные действия с целью выезда из Узбекистана в другую страну на ПМЖ Вы предпринимали до настоящего времени?
Рис. 11. Собираетесь ли Вы в ближайшие 12 месяцев выехать в другую страну на ПМЖ?
Рис. 12. Хотели бы вы выехать в какую-либо в страну на определенное время с целью поработать? (в % от числа опрошенных)
Рис. 13. В какую страну Вы хотели бы выехать на определенное время с целью поработать, а затем вернуться? (% от числа желающих выехать)
Рис. 14. Почему, по какой причине Вы желаете выехать в другую страну поработать и вернуться?
Рис. 15. С какой целью Вы желаете выехать в другую страну поработать и вернуться?
Рис. 16. В качестве кого, в какой сфере деятельности Вы хотели бы поработать в другой стране?
Рис. 17. Каким образом Вы намерены осуществить выезд из Республики Узбекистан в другую страну с целью поработать и вернуться?
Рис. 18. Куда и к кому Вы обратитесь в другой стране в случае, если Ваши права трудового мигранта будут нарушены?
Рис. 19. Образование мигрантов
Рис. 20. Когда начали миграцию?
Рис. 21. Трудоустройство до миграции
Рис. 22. На что расходуются заработанные деньги?
Рис. 23. На что расходует средства, заработанные в результате трудовой миграции, городская и сельская семья?

Глоссарий

Дехканин	1) Крестьянин; 2) В Узбекистане – владелец дехканского хозяйства.
Дехканское хозяйство	В Узбекистане – семейное мелкотоварное хозяйство, осуществляющее производство и реализацию сельхозпродукции на основе личного труда членов семьи на приусадебном земельном участке (*томорка*), предоставленном главе семьи в пожизненное наследуемое владение, зарегистрированное или не зарегистрированное официально как юридическое лицо.
Мардикор	Работник, занятый на временных, разовых, сезонных работах.
Мардикор-базар	Место найма временных и разовых работников. Как правило, мардикор-базары располагаются вблизи или внутри крупных рынков и магистральных транспортных развязок и дорог.
Махалля	Территориальное сообщество, соседская община; В Узбекистане – орган самоуправления граждан.
Маслахатчи	Штатная единица в *махалле*, советник по вопросам работы с женщинами.
Посбон	Сотрудник махаллинского комитета, квартальный милиционер.
Томорка	Приусадебный садово-огородный участок.
Хокимият	Местные органы государственной власти и управления.
Ширкат	Сельскохозяйственный кооператив.

Список сокращений

АФДХ	Ассоциация фермерских и дехканских хозяйств
БОВР	Бюро организации временных работ
Госкомстат	Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике
КМ	Кабинет министров Республики Узбекистан
МОМ	Международная организация по миграции
МТСЗ	Министерство труда и социальной защиты Республики Узбекистан
ННО	Негосударственная некоммерческая организация

ПГТ	Поселок городского типа
ПРООН	Программа развития ООН
ПМЖ	Постоянное место жительства
ПУЖ	Проект ПРООН по Повышению уровня жизни в Республике Каракалпакстан, Ферганской и Наманганской области РУз
Росстат	Федеральная служба государственной статистики РФ
РПО	Региональное панельное обследование
РФ	Российская Федерация
РУз	Республика Узбекистан
СМИ	Средства массовой информации
ССГ	Сельский сход граждан
ЦРТ	Цели Развития Тысячелетия

Введение

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ КАК ФЕНОМЕН РАЗВИВАЮЩЕГОСЯ ОБЩЕСТВА

Трудовая миграция, или механическое движение населения в целях поиска заработка и трудоустройства, – один из широко распространенных и значительных феноменов современного мира. Хотя трудовая миграция был присуща человечеству издревле, тем не менее, по своим масштабам и качественным характеристикам современная миграция представляет собой совершенно новое явление. В 2005 году количество только учтенных мигрантов в мире составило 191 миллион человек – 0,35% всего населения Земли. За исключением беженцев (7,1% от общего числа мигрантов), подавляющее большинство составляют трудовые мигранты, из которых более трети мигрирует из развивающихся стран – в развитые[1].

При этом, по сведениям Международного банка реконструкции и развития, в 2006 году в мире трудовыми мигрантами официальным путем на родину переведены средства в размере 232 миллиардов долларов США. Как отмечают эксперты, 167 миллиардов долларов США из этих средств приходятся на долю развивающихся стран. Иными словами, трудовая миграция является еще одним способом – после международной помощи и иностранных инвестиций – привлечения валютных средств. Например, на долю трудовых мигрантов в экономике таких стран, как Босния и Герцеговина, Молдавия – приходится 20 % внутреннего валового продукта, в Албании, Армении, Таджикистане – 10 %[2].

Влияние процессов трудовой миграции выходит далеко за пределы демографии и экономики. Как справедливо отмечают О. Д. Комарова и В. А. Тишков, «миграция населения, как внутренняя, так и внешняя – за пределы страны, является одним из важнейших индикаторов этнополитических и социально-политических процессов, происходящих в обществе и государстве. По характеру миграционных потоков можно судить о степени открытости и демократичности общества, об уровне его урбанизированности, об эффективности экономики и инфраструктуры, о региональных диспропорциях развития, о состоянии межэтнических отношений, о назревающих или уже явных этнических конфликтах»[3].

1 См.: International migration and development report of the UN Secretary General, 2006 // Habitat Debate. September 2006, Vol.12, No.3. P.5.

2 См.: Мирзаев Г. Внешняя трудовая миграция – важный экономический процесс // Правда Востока, 19 июня 2007 г. С.2.

3 Комарова О.Д., Тишков В.А. Миграция и миграционная политика // Миграции и но-

Распад Советского Союза и централизованной системы занятости, развитие рыночной экономики и сокращение рынка занятости в сельской местности в новых независимых государствах Центральной Азии повлекли за собой значительные изменения на рынках труда и привели к росту внутренней и внешней трудовой миграции. Миграция в регионе постепенно затронула все слои населения, все возрастные категории, и мужчин и женщин, разные профессии и социальные группы. По данным, опубликованным в «Докладе о человеческом развитии в Центральной Азии» (ПРООН), только с начала 1989 г. по начало 2002 г. по причине трудовой миграции Казахстан покинуло около 3 млн. человек, что составляет более 20% населения страны, Таджикистан – 694 тыс. человек (11% населения), Узбекистан – более 1 млн. жителей (4%) и Кыргызстан – 360 тыс. (7% от всего населения)[1].

Вопросы, связанные с трудовой миграцией, стали особенно актуальными в регионе с начала 2000-х. Если до этого миграция носила преимущественно этнический характер и была связана с отъездом нетитульных этнических групп в страну происхождения (Россию, Украину, Израиль, Германию) или в индустриально развитые страны Запада (США, Канаду, Западную Европу), то в последнее десятилетие в содержании миграционных потоков из региона происходят значительные изменения. С началом экономического роста в России и Казахстане, все больше трудовых мигрантов – представителей титульного населения региона, прежде всего, таджиков, узбеков и киргизов, – стали выезжать на заработки в эти страны. Кардинально изменился «портрет» мигранта из региона. На смену мигранту – городскому жителю с достаточно высоким образовательным уровнем, пришла масса трудовых мигрантов – представителей титульного населения, большую часть которых составляют жители сельских районов или небольших населенных пунктов, с достаточно невысоким уровнем образования и квалификации. Кроме того, за последние годы значительно увеличилась и внутренняя миграция в ряде стран региона, прежде всего в Узбекистане, который, со своим 26-ти миллионным населением, обладает самыми значительными трудовыми ресурсами в регионе. Только по официальным оценкам численность трудовых мигрантов в Узбекистане увеличилась с 44 тысяч человек в 2001 году до более 330 тыс. человек в 2006 г., а поступающие легально и нелегально денежные переводы составляют около 2 млрд. долл. США (до 10% от ВВП[2]). Согласно исследованиями специалистов Всемирного Банка, на долю внешней и внутренней миграции приходится от 8 до 10 процентов рабочей силы Узбекистана, или около 1 млн. человек[3].

вые диаспоры в постсоветских государствах / Отв. ред. В. А. Тишков. М.: Ин-т этнологии и антропологии РАН, 1996. С.11.

1 Доклад о человеческом развитии в Центральной Азии. Братислава: Региональное Бюро ПРООН по странам Европы и СНГ, 2005. С.160.

2 Стратегия повышения благосостояния Республики Узбекистан. Ташкент, 2007. С.31, 47.

3 «Оценка уровня жизни в Узбекистане. Исправленная и дополненная версия». Документ Всемирного банка, 2007. С.78.

Трудовая миграция имеет как положительные, так и негативные последствия. Миграция улучшила социальную и экономическую ситуацию в сельской местности, снизив уровень безработицы, стимулируя рыночные отношения и повышая уровень жизни. Как отмечается в «Стратегии повышения благосостояния Республики Узбекистан»: «частично проблема занятости высвобождаемой рабочей силы из сельской местности, а также незанятости в городах решается самим населением посредством временной трудовой миграции сельских жителей – в города, а также сельских и городских жителей – за рубеж. Обследование, проведенное в рамках Проекта по Повышению уровня жизни (ПУЖ), показало, что, например, во всех обследованных районах, от 10 до 27% семей имели, по крайней мере, одного члена семьи, выехавшего на заработки. В большинстве случаев, миграция имела позитивный эффект на доход семей: средний доход от трудового мигранта в таких семьях в 5-10 раз больше, по сравнению с другими источников заработка домохозяйства»[1].

Сложности в решении вопросов, связанных с трудовой миграцией в Узбекистане, как и в других государствах региона, во многом унаследованы от советского периода. Прежде всего, это касается самого отношения к феномену трудовой миграции. Как известно, в советское время индивидуальная миграция считалась пережитком капитализма; признавалась только «плановая» миграция, осуществляемая решением сверху. Как писалось в одном из демографических обзоров того времени: «В отличие от капитализма, социализм создает новые условия передвижения населения, обеспечивая его плановый и целеустремленный характер»[2]. «Капиталистической», т.е. неприемлемой, считалась и трудовая миграция за пределы государства проживания: «Если в условиях социализма население перемещается только в пределах своей страны (внутренняя миграция), то в эксплуататорском обществе существует и международная миграция, то есть перемещение из одной страны в другую»[3]. Естественно, подобные стереотипы в отношении трудовой миграции не могут исчезнуть одномоментно, однако восприятие трудовой миграции, особенно внешней, как чего-то негативного, нежелательного должны быть преодолены как не отвечающие ни экономическим, ни демографическим реалиям современного этапа развития Узбекистан и других центральноазиатских государств.

---

1 Принята 27 августа 2007 г. Президиумом Кабинета Министров Республики Узбекистан.
См.: Стратегия повышения благосостояния… С. 47.

2 Мулляджанов И. Р. Народонаселение Узбекской ССР (Социально-экономический очерк). Ташкент: «Узбекистан», 1967. С. 119.

3 Там же. С. 117-118.

Другим стереотипом в отношении трудовой миграции является представление о ее нетипичности для представителей традиционно оседлого населения Центральной Азии, прежде всего, узбеков и таджиков. Не говоря уже о том, что вдоль Великого Шелкового пути происходило не только движение товаров, но, в не меньшей степени, движение рабочей силы – ремесленников, строителей и т.д., миграция в регионе отмечалась и после затухания трансконтинентальных торговых путей; так, например, по последним исследованиям С.Н. Абашина, именно интенсивные миграционные процессы между Ферганской долиной и Восточным Туркестаном в XVIII – первой половине XIX века значительно повлияли на современный демографический состав Ферганской долины[1].

Можно согласиться с тем, что на протяжении всего советского периода миграция среди узбекского населения была низкой. Например, в 1968-1970 годы мигранты составляли лишь 1,4 % от всех узбеков; эта цифра крайне незначительна не только по сравнению с 6,7% мигрантов среди русских, но и значительно ниже соответствующей доли казахов (4,6%), киргизов (2,5%) и таджиков (2,2%) и равнялась лишь аналогичной доле мигрантов среди туркмен (1,4%)[2]. Однако и в этом случае причины такой низкой мобильности лежали в специфических социальных условиях: прежде всего, в консервативной роли расширенной семьи (особенно в сельской местности), стремящейся удержать молодежь подле старшего поколения[3]; в традиционно низкой степени индивидуализма у коренного населения, а также в недостаточном владении специальностями, котировавшимися на советском рынке труда, и в сохранение у значительной части населения – особенно у сельского – языкового барьера (слабое владение русским). Однако основной причиной низкой миграционной мобильности была сама специфическая система хозяйства, обеспечивавшая фактически полную занятость, низкую конкуренцию на рынке труда и систему социальных пособий, особенно актуальную для сельских многодетных семей.

---

1 Абашин С.Н. Миграции и этнические процессы: новый взгляд на формирование современного населения Ферганы // Узбекистан и Япония на возрождающемся Шелковом пути (Сб. докладов научной конференции, Ташкент, 14-16 декабря 2006 г.) / Под ред. Е.В. Абдуллаева. Ташкент, 2006. С.150-157.

2 Итоги всесоюзной переписи населения 1970 г. Т.VII. М.: Статистика, 1974. С. 84.

3 Не в последнюю очередь – через практику ранних браков; как писал С.П. Поляков, на селе «ранний брак лишает мужчину возможности получить индустриальную специальность. В кишлаке он ее приобрести не может, а уехать нельзя – надо кормить семью. Кроме того, большую роль играет плохое знание русского языка. Это обстоятельство создает дополнительные трудности для получения индустриальной специальности за пределами своей республики. Ранние браки лишают молодежь социальной мобильности и привязывают к кишлаку» (Поляков С. П. Традиционализм в современном среднеазиатском обществе // Мусульманская Средняя Азия. Традиционализм и XX век. М. (издательство не указано), 2004. С.202).

На протяжении 1990-х низкая миграционная активность населения сохранялась. Судя по официальным статистическим данным, численность узбеков, выбывших из Узбекистана была, в целом, равна численности прибывших, и лишь в 1999 г. было заметно небольшое увеличение этого соотношения в пользу выбывших (131,7 выбывших узбеков – к 123, 4 тыс. прибывших); при постепенном росте доли внутренней миграции в валовом объеме миграции (58,2% в 1990 – к 82,1% в 1999 г.), доля внешней миграции, напротив, демонстрировала тенденцию к понижению[1].

Табл. 1. Миграция населения 2000-2005 гг.
(по официальным статистическим данным)

	Всего, человек		В процентах	
	женщин	мужчин	женщин	мужчин
Число прибывших				
2000	82 245	63 635	56,4	43,6
2001	84 612	67 230	55,7	44,3
2002	83 234	69 561	54,5	45,5
2003	74 255	65 440	53,2	46,8
2004	80 083	67 315	54,3	45,7
2005	80 260	64 518	55,4	44,6
Число выбывших				
2000	118 977	93 495	56,0	44,0
2001	125 109	104 494	54,5	45,5
2002	127 068	109 059	53,8	46,2
2003	122 433	110 274	52,6	47,4
2004	129 061	114 429	53,0	47,0
2005	132 550	113 836	53,8	46,2
Миграционный прирост				
2000	-36 732	-29 860	55,2	44,8
2001	-40 497	-37 264	52,1	47,9
2002	-43 834	-39 498	52,6	47,4
2003	-48 178	-44 834	51,8	48,2
2004	-48 978	-47 114	51,0	49,0
2005	-52 290	-49 318	51,5	48,5

Источник: Женщины и мужчины Узбекистана 2000-2005: Стат. сборник. Ташкент, 2007. С.52.

Сохранение достаточно низкой миграционной мобильности среди представителей титульного населения в 1990-е годы было обусловлено рядом причин:

(1) заработная плата и система социального обеспечения, особенно в начале 1990-х, позволяла сохранять прежний уровень жизни или несколько «амортизировать» его падение;

(2) либерализация экономики, разрешение частной собственности создали возможности для развития мелкого и среднего бизнеса, что позволило обеспечить занятость и доходы значительной части населения;

(3) сохранение ширкатов, которые «связывали» значительную часть рабочей силы на селе;

(4) отсутствие доступных для миграции стран: страны Западной Европы, США, Япония, несмотря на очевидную привлекательность для миграции, обладали жестким визовым барьером, и, кроме того, не испытывали потребность в низкоквалифицированной рабочей силе.

1 Максакова Л. Миграция населения: проблемы регулирования. Ташкент: Эльдинур, 2001. С. 22-23.

К началу 2000-х ситуация претерпела значительные изменения. Сузилась сфера прежних «советских» социальных льгот и бесплатных социальных услуг. Сократились и возможности в сфере предпринимательства – прежде всего, челночного бизнеса, популярного на протяжении 1990-х годов. Наконец, как уже было отмечено выше, важным – если не определяющим – фактором стал экономический рост в 2000-е в Казахстане и, особенно, в России, вызванный резким повышением мировых цен на энергоносители.

Собственно, уже в 1970-е – 1980-е годы Россия испытывала дефицит в рабочей силе, что подталкивало руководство трудонедостаточных российских регионов к активной миграционной политике. В результате, например, в 1979-1989 годы численность проживающих в России представителей титульных народов центральноазиатских и закавказских республик возросла суммарно в 1,5 раза – при том, что общая численность населения России увеличилась за тот же период всего на 7%[1]. Тем не менее, в ситуации экономического упадка и политической нестабильности первой половины 1990-х, узбеки преимущественно выезжали из России. В 1989–1994 гг. нетто-миграция узбеков между Россией и Узбекистаном составила – 4,5 тыс. человек – правда, за счет миграции уменьшалось в эти годы и численность других среднеазиатских народов в России – казахов, киргизов, туркмен (за исключением таджиков, чья численность напротив, увеличилось на 5,4 тыс. человек[2] – как результат миграционной активности, вызванной таджикским конфликтом).

Однако с конца 1990-х приток мигрантов-узбеков в Россию начинает расти. По данным российских миграционных служб, в первое полугодие 2007 года трудовые мигранты из Узбекистана вышли на первое место по численности среди мигрантов из других стран: число прибывших увеличилось до 32,8 тысячи человек против 21,4 тысячи человек за тот же период 2006 года, а число выбывших увеличилось незначительно – 370 против 345 человек[3]. В настоящее время на Россию приходится 80% внешних трудовых мигрантов из Узбекистана[4]. И это – лишь данные официальной статистики.

Значительно выросла трудовая миграция в Казахстан. По официальным данным Комитета по миграции Министерства труда и социальной защиты населения Казахстана, с 1999 по 2006 годы наибольшее число иммигрантов в страну прибыло из Узбекистана – 57,6% от общего числа прибывших из стран

1 См.: Миграции и новые диаспоры... С. 17.

2 Максакова Л. Указ. соч. С. 29.

3 См.: Щербакова Е. Регистрируемый миграционный прирост населения России // www.demoscope.ru/weekly/2007/0303/barom05.php (Последнее посещение: 16 октября 2007 г.).

4 Стратегия повышения благосостояния ... С.47.

СНГ[1]. Хотя какая-то часть из них относится к не трудовым мигрантам, а к этническим казахам или каракалпакам, выехавшим из Узбекистана в Казахстан на ПМЖ, даже с вычетом этой категории иммигрантов доля трудовых мигрантов из Узбекистана должна быть значительной, поскольку далеко не все трудовые мигранты отслеживаются статистикой. По официальным данным, число трудовых мигрантов в Южном Казахстане, где занято большинство трудовых мигрантов из Узбекистана, составляет 200 тыс. человек[2]. При этом, однако, следует учитывать, что в случае Казахстана трудовая миграция из Узбекистана носит еще более выраженный сезонный характер, чем в случае России, и теснее связана с циклом сельскохозяйственных работ на юге Казахстана, на которых и задействована большая часть узбекских мигрантов.

Стоит отметить также достаточно либеральное трудовое законодательство Узбекистана, не препятствующее выезду граждан на работу за рубеж (в отношении внутренней миграции существуют более существенный ограничивающий фактор в виде режима временной регистрации в крупных городах, прежде всего в Ташкенте[3]).

Отдельный круг проблем связан с *гендерными аспектами* трудовой миграции. Во всех исследованиях (в том числе – и публикуемых в данном сборнике), отмечается рост числа женщин, участвующих в процессах как внутренней, так и внешней миграции. Данная особенность присуща не одному Узбекистану, и даже не постсоветским странам в целом, а с 1990-х годов становится характерной чертой трудовой миграции во всем мире[4]. Тем не менее, значительная феминизация трудовой миграции в государствах региона стала характерна именно для последних лет. Что касается женщин – внешних мигрантов, то большая их часть направляется в Казахстан и Россию. Как отмечает российская исследовательница Н. Зотова: «Среднеазиатские женщины из сельской местности, ранее даже не помышлявшие о том, чтобы покинуть дом, семью, детей и отправиться на выездные заработки, начали ездить в Россию, нашли свою трудовую нишу, обретают опыт успешной адаптации и работы в принимающей стране. Они могут дать совет и предоставить какую-то помощь родственницам, друзьям и землячкам – и

1 Между выгодой и национальной безопасностью: взгляд на узбекскую миграцию в Казахстане // www.compatriot.su/news/57735.html. (Последнее посещение: 16 октября 2007 г.).

2 Там же.

3 См.: Abdullaev E. A Portrait of Women Migrant Workers in Uzbekistan // Development and Transition, 2007. № 8. P.17-18.

4 См.: Feminization of Migration, Remittances, Migrants' Rights, Brain Drain (Economic and Social Council; POP/945. Commission on Population and Development. Thirty-ninth Session, 5 April 2006) (доступно также на: www.un.org/News/Press/docs/2006/pop945.doc.htm); Castles S., Miller J. The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World. London: Macmillan, 1998.

так вовлекают новых женщин (как, впрочем, и мужчин) в сферу трудовой миграции»[1]. При этом, однако, женщины – трудовые мигранты, чаще, чем мужчины, подвергаются различным видам дискриминации: более низкая оплата, более негативное отношение со стороны общества, риск сексуальных домогательств и т.д. Тем не менее, тенденции роста «женской» миграции и развития неформальных миграционных сетей среди женщин продолжают сохраняться. Как далее отмечает Н. Зотова: «По мере и по причине развития миграционных сетей, все большее количество женщин в них вовлекается. Сейчас это в основном женщины, вынужденные зарабатывать самостоятельно в силу личных и семейных причин; но вполне можно прогнозировать, что женщины начнут выезжать в миграцию не от безысходности, а под влиянием примеров успешной мобильности знакомых и родственников»[2].

Таким образом, рост трудовой миграции в Узбекистане вызван целым спектром причин. Соответственно, и последствия трудовой миграции также становятся все более заметными в социально-политическом контексте, оказывая как позитивное, так и негативное влияние на ситуацию в Узбекистане и регионе в целом.

* * *

Несмотря на всю актуальность вопросов, связанных с трудовой миграцией, ощущалась явная нехватка в исследованиях и публикациях на эту тему. За исключением вышедшей в 2001 г. монографии Л.П.Максаковой[3], в основном, преобладали сборники материалов конференций и семинаров. Среди них стоит упомянуть сборник «Миграция и рынок труда в странах Средней Азии», изданный по материалам одноименной конференции (Ташкент, 11-12 октября 2001 г.)[4]; материалы серии семинаров, проведенных в 2003 г. Центром развития людских ресурсов[5], а также материалы семинара «Трудовая миграция: социальные и правовые аспекты» (Фергана, 3 декабря 2004 г.), проведенного ПРООН совместно с Центром проблем укрепления законности и повышения квалификации прокурорско-следственных кадров Генеральной прокуратуры Республики Узбекистан[6].

1 Зотова Н. Женщины – трудовые мигранты из Таджикистана (старшая возрастная группа) // Вестник Евразии. 2007, № 2. С.83.

2 Там же. С. 85.

3 Максакова Л. Указ. соч.

4 Миграция и рынок труда в странах Средней Азии / Под ред. Л.П. Максаковой. М. – Ташкент: Независимый исследовательский Совет по миграции стран СНГ и Балтии, 2002.

5 Миграция рабочей силы Республики Узбекистан: проблемы и перспективы / Под общ. ред. В.В. Чупик. Ташкент, 2003.

6 Трудовая миграция: социальные и правовые аспекты / Отв. ред. Д.С. Азимова, Е. В. Абдуллаев. Ташкент: Ассоциация «Центр Деловых связей», 2005.

За пределами Узбекистана также отсутствовали специальные научные публикации по данной тематике; в контексте общих миграционных процессов из Центральной Азии внешняя трудовая миграция из Узбекистан была рассмотрена в сборнике «Нужны ли иммигранты Российскому обществу?»[1] и в исследовании К. Боришполец и А. Бабаджанова «Миграционные риски стран Центральной Азии»[2]. Еще менее исследованы гендерные аспекты трудовой миграции в Узбекистане и, в целом, Центральной Азии[3].

При этом в различных интернет-публикациях последних лет наметилась тенденция *политизировать процессы трудовой миграции*, представить ее не как естественный, закономерный для страны с избыточными трудовыми ресурсами, процесс, но как некое специфическое только для Узбекистана негативное явление. Основной акцент, как правило, делается на трудностях, с которыми сталкиваются трудовые мигранты в Узбекистане и стране пребывания; а количество трудовых мигрантов значительно преувеличиваются. Естественно, то, что большая часть как внутренних, так и внешних миграционных потоков приходится на неформальный сектор, значительно затрудняет объективный анализ этих процессов, однако очевидно, что с развитием системы отчетности по миграции и увеличением числа социологических обследований в данной области, картина современных миграционных процессов станет более ясной.

Эту цель и стояла перед составителями данного сборника, который является вторым по счету – после упомянутого выше издания 2005 г. – публикацией ПРООН в Узбекистане по вопросам трудовой миграции.

В настоящий сборник вошли статьи и исследования по внешней и внутренней трудовой миграции в Узбекистане, подготовленные ведущими специалистами в этой области: социологами, экономистами, демографами. Большая часть из публикуемых в нем материалов представляют обобщения результатов социологических опросов, проведенных в Узбекистане в 2006-2007 годы по вопросам внутренней и внешней миграции. Несмотря на то, что эти исследования осуществились различными группами социологов независимо друг

---

1 Нужны ли иммигранты Российскому обществу? / Под ред. В.И. Мукомеля и Э.А. Паина. М.: Либеральная миссия, 2006.

2 Боришполец К., Бабаджанов А. Миграционные риски стран Центральной Азии. М.: МГИМО, 2007.

3 Гендерные вопросы трудовой миграции в СНГ, кроме цитировавшейся выше статьи Н. Зотовой, – см.: Тюрюканова Е. В., Малышева М.М. Женщины. Миграция. Государство. М.: Academia, 2001; Тюрюканова Е.В. Гендерные аспекты трудовой миграции из стран СНГ в России // Диаспоры, 2005. №1. Гендерные аспекты трудовой миграции в Узбекистане – см.: Рахимова Н., Хатамова Х. Атаджанова Х. Миграция как фактор развития трудового потенциала женщин // Миграция и рынок труда… С. 128-133; Abdullaev E. Op. cit. P.17-18.

от друга, ставили различные цели и использовали разный исследовательский инструментарий, значительная часть результатов и выводов в исследованиях совпадает. Публикация этих результатов под одной обложкой позволит сотрудникам заинтересованных министерств и ведомств и представителям экспертного сообщества получить наиболее полную и объективную информацию по различным аспектам трудовой миграции в Республике Узбекистан.

В статье Ж.А. Зайончковской «Трудовая миграция населения из стран Центральной Азии» рассматриваются миграционные тренды России со странами СНГ с акцентом на центральноазиатские страны, новая миграционная политика России, трудовая миграция из Центральной Азии в Россию, которая продолжает оставаться главной страной, куда направляется большинство мигрантов из среднеазиатских государств.

В статье Л.П. Максаковой «Внутренняя миграция населения Узбекистана: социологические аспекты» изложены данные социологического опроса среди трудовых мигрантов на неформальных рынках труда города Ташкента (анкетный опрос), а также работников различных органов управления, связанными с трудовой миграцией и обеспечением занятости населения (глубинные интервью). В статье содержится краткий обзор правовой базы, регулирующей статус внутренних трудовых мигрантов, дается оценка современного состояния внутренней трудовой миграции в стране. Наиболее интересной и важной для дальнейшего регулирования миграционных процессов частью статьи являются предложения и рекомендации.

В статье М.К. Хаджимухамедова, подготовленной на основании социологических опросов, проводимых Центром изучения общественного мнения «Ижтимоий Фикр» с 2001 по 2006 года, приведены данные по эмиграционным настроениям среди жителей Узбекистана – как по внешней трудовой миграции, так и по выезду на постоянное место жительства.

Кроме статей, в сборнике публикуются полностью два социологических исследования – по социальным и гендерным аспектам внутренней и внешней трудовой миграции.

Исследование по внутренней миграции подготовлено Центром социальных исследований “TAHLIL” на основании количественных и качественных обследований в трех регионах Узбекистана (Наманганской и Кашкадарьинской областях и г. Ташкенте) в рамках проекта ПРООН «Содействие повышению социальной защиты женщин, участвующих в процессах трудовой миграции». Рассматриваются различные категории внутренних трудовых мигрантов, сфера их занятости, условия труда и проживания, а также вопросы их социальной и правовой защиты.

Исследование по внешней миграции «Голоса трудовых мигрантов» подготовлено социологическим центром «Шарх ва тавсия» при поддержке

Гендерной программы Посольства Швейцарии в Узбекистане на основе серии углубленных интервью с трудовыми мигрантами и членами их семей. Особый интерес представляют мнения респондентов по расходованию средств, заработанных в процессе трудовой миграции.

I. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ ИЗ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

Несмотря на быстрое становление новых государств, миграционное пространство бывшего СССР для большинства их жителей остается общим. Этому способствуют тесные семейные и культурные связи между населением новых стран, общие системы транспорта и коммуникаций, сохранение в значительной степени общего языка общения, похожие образовательные системы, взаимодополняемость рынков труда, схожая ментальность и поведенческие черты, а также то, что пересечение границ стран СНГ, за редким исключением, не требует визы.

Ведущим вектором движения населения на постсоветском пространстве является движение в Россию, поскольку именно туда направляется трое из четырех мигрантов, переехавших между странами СНГ. Вследствие этого миграционные связи с Россией как зеркало отражают общий характер миграционных процессов в СНГ.

В данной главе рассматриваются миграционные тренды России со странами СНГ с акцентом на центрально-азиатские страны, новая миграционная политика России, трудовая миграция из Центральной Азии в Россию, которая продолжает оставаться главной страной, куда направляется большинство мигрантов из среднеазиатских государств.

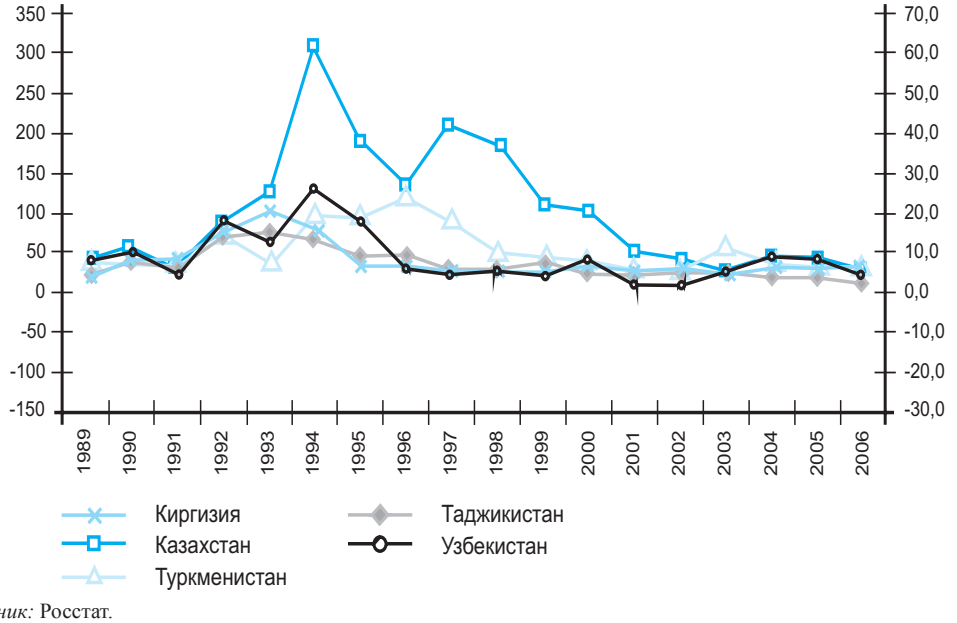
С 2007 года в России началась естественная убыль населения трудоспособного возраста, которая просматривается до середины века. В период до 2026 года эта убыль составит около 18 млн. человек. Если эту величину соотнести с численностью занятых в экономике России (около 70 млн. человек), огромные масштабы дефицита рабочей силы на российском рынке труда становятся очевидными. В таких условиях именно труд (а не нефть, например, или инвестиции) станет наиболее дефицитным ресурсом в России в ближайшие два десятилетия. Это означает, что РФ в течение всего этого периода будет необходимо значительное привлечение иностранной рабочей силы. Это создает долговременные благоприятные возможности для трудовой эмиграции из государств Центральной Азии, чьи рынки труда испытывают давление избыточной рабочей силы.

Миграционные тренды

За период между переписью населения 1989 года, практически совпавшим с периодом суверенизации новых государств, и переписью 2002 года, Россия увеличила свое население за счет мигрантов из постсоветских стран на 6,8 млн. человек. Максимум потока пришелся на первую поло-

вину 1990-х – время этнических конфликтов, разъезда по национальным «квартирам», спровоцировавшим потоки репатриантов, беженцев, вынужденных переселенцев. Импульсивные тренды начала 90-х отражают динамику крупных вооруженных конфликтов на постсоветском пространстве и состояние неуверенности и смятения среди населения в первые годы после распада СССР (Рис. 1). В последующем абсолютно все страны, независимо от того, были или нет на их территории вооруженные конфликты, равно

Рис. 1. Нетто-миграция между Россией и странами Центральной Азии, *тыс. человек*



Источник: Росстат.

как и характера национальных политических режимов, продемонстрировали сходные, в основном нисходящие, тренды в миграционных связях с Россией. Это лишний раз показывает определяющую роль России в миграционных процессах на территории СНГ. Начиная с 1994 года, Россия имела миграционный прирост в обмене со всеми странами Содружества, кроме Белоруссии, в пользу которой Россия сама потеряла незначительное количество своего населения.

Начиная с 1995 г., иммиграция из постсоветских стран стала сокращаться, вначале из-за военных действий в Чечне, затем под воздействием дефолта в августе 1998 г. В последние годы Россия перешла к жесткой миграционной политике, в том числе и в отношении стран СНГ, резко усложнив регистрацию мигрантов, предоставление вида на жительство и

получение гражданства[1]. Результатом этого стало двукратное сокращение притока в Россию после 2000 г. Свою роль сыграло также улучшение ситуации в постсоветских странах (прекращение военных действий в зонах вооруженных конфликтов, экономический рост, спад националистических настроений, постепенная адаптация русских к новым условиям), а также относительное уменьшение экономических преимуществ России. В последние годы миграционный прирост за счет стран СНГ, несмотря на преференции для граждан этих стран, декларированные в российском законодательстве, удерживался на крайне низком уровне 130-165 тыс. человек в год.

Казахстан и Средняя Азия являются главными миграционными донорами России. Центральная Азия в целом обеспечила две трети миграционного прироста России, полученного ею за счет стран СНГ за весь постсоветский период, причем вклад Казахстана и Средней Азии был примерно равным.

Табл. 2. Миграционный прирост населения России за счет стран Центральной Азии в 2003-2006 гг., *тыс. человек*

Страны	2003	2004	2005	2006
СНГ и Балтия в том числе:	132,5	133,8	151,8	165,3
Казахстан	29,6	49,0	45,1	31,4
Средняя Азия	55,9	46,2	59,2	69,5
Киргизия	9,3	13,9	16,8	17,0
Таджикистан	7,0	4,6	4,8	6,9
Туркменистан	9,0	5,6	4,4	4,5
Узбекистан	30,6	22,1	33,2	41,1
% к общему миграционному приросту России:				
Казахстан	22,3	36,6	29,7	19,0
Средняя Азия	42,2	34,5	39,0	42,0

Источник: Росстат.

Тенденция последнего времени – выход Средней Азии на позицию главного российского донора (табл. 2). В 2006 г. чистый приток из Средней Азии более чем в 2 раза превысил приток из Казахстана (69,5 тыс. человек против 31,4 тыс. соответственно), а доля Средней Азии в миграционном приросте России за счет постсоветских стран достигла

1 Соответствующая политика отражена в Законе о гражданстве, 2002 г., и Законе о правовом положении иностранных граждан, 2002 г.

42%, тогда как доля Казахстана упала до 19%. Несмотря на это, по коэффициенту миграционного оттока в Россию Казахстан все еще заметно

Табл. 3. Миграционный прирост России за счет коренных народов Центральной Азии в 2003-2006 гг., *тыс. человек*

Национальность	2003	2004	2005	2006
Народы Средней Азии, всего	2,6	2,0	4,7	8,7
Киргизы	0,2	0,3	1,3	2,3
Таджики	0,7	0,5	1,2	2,4
Туркмены	0,3	0,2	0,2	0,2
Узбеки	1,4	1,0	2,0	3,8
Казахи	-1,7	-1,9	-1,5	-1,9

Источник: Росстат.

Табл. 4. Мигранты, прибывшие в Россию из Центральной Азии в 2006 г., *по национальности, %*

Национальность	Казахстан	Кыргызстан	Таджикистан	Туркменистан	Узбекистан
Прибыло, из них:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
русские	67,1	54,1	30,8	56,1	48,2
народы Центральной Азии	4,4	18,4	43,1	6,9	14,0
казахи	4,1	-	-	-	3,8
киргизы		14,6	-	-	-
таджики	0,3	-	35,4	-	3,2
туркмены		-	-	4,5	-
узбеки		3,8	7,7	2,4	7,0
украинцы	5,4	3,8	1,5	2,4	2,2
татары	2,3	4,5	4,6	9,8	14,8
немцы	2,8	1,3	0,6	-	0,5
корейцы	0,4	0,9	0,8	-	6,5
другие	17,6	17,0	18,6	24,8	13,8

Источник: Росстат.

впереди. Он отдал России по 2,1 человек из 1000 своих жителей, в то время как государства Средней Азии отдали по 1,6 человек. Интенсивнее отдает население Кыргызстан (коэффициент 3,3), что, вероятно, объясняется менее стабильной обстановкой в этой стране.

Стержнем миграции из стран СНГ в Россию является возвратное движение русских, но их доля в общем миграционном приросте страны падает: 81% в 1989-1992 гг., 64% – в 1993-2000 гг., 59% – в 2001-2004 гг., 54% – в 2005 г. В 2006 г., обеспечив 44,2% миграционного прироста, русские впервые оказались в меньшинстве в потоке из СНГ.

В отличие, скажем, от народов Кавказа, которые активно переезжают в Россию, коренные народы Центральной Азии делают это крайне редко. Так, в 2003-2006 гг. в Россию переселилось 18 тыс. киргизов, таджиков, туркменов и узбеков, взятых вместе, что составило только 4,2% миграционного прироста России за счет СНГ. Вместе с тем, обращает на себя внимание быстрое увеличение движения в Россию среднеазиатских народов – удвоение в 2005 году и еще раз удвоение в 2006 г. Причем это касается всех, кроме туркменов (табл. 3).

В табл. 4 рассматривается этническая структура миграционного потока из Центральной Азии в Россию в 2006 г. Русские решительно преобладают в потоке из Казахстана (67,1%, а вместе с украинцами 72,5%), и их больше половины среди прибывших из Киргизии и Туркмении. Среди мигрантов из Узбекистана их уже меньше половины, а из Таджикистана – всего 30,8%. В 2006 г. впервые в потоке из Таджикистана коренных народов оказалось значительно больше, чем русских. Этнический состав мигрантов из Таджикистана трансформировался не только вследствие сокращения численности русских, две трети из которых страна уже потеряла, но и под влиянием резко возросшей мобильности автохтонного населения.

Рассмотренные простые пропорции вскрывают начавшийся процесс перехода народов Средней Азии в новое – мобильное – качество, за которым обычно следует массовый исход избыточного населения за пределы своей страны. Это позволяет России рассматривать Среднюю Азию в качестве реального источника трудовой иммиграции.

Новая миграционная политика России

Как можно было видеть, миграционное тяготение к России населения стран СНГ, очень сильное в 1990-е годы, резко упало. Вместе с тем, эти тренды скорее отражали узость пространства для легитимной миграции, чем реальные потоки. Согласно оценкам, основанным на исследованиях, в России находится 3-5 млн. мигрантов из СНГ, многие из которых проживают в стране по несколько лет, не будучи зарегистрированными.

В начале 2005 г. несоответствие миграционных процессов демографической ситуации в стране стало объектом внимания руководства РФ, которое выдвинуло задачу «стимулирования миграционных процессов», в первую очередь притока населения из стран СНГ как наиболее близкого России в

культурном отношении[1]. В том же году был проведен эксперимент по легализации незаконных мигрантов, в результате которого 7 тыс. из них были введены в правовое поле; было объявлено о разработке нового, более либерального законодательства. Актуальность изменения миграционной политики была подтверждена в послании Президента РФ Федеральному Собранию в мае 2006 г.

В начале 2007 г. Россия сделала шаг в сторону либерализации миграционной политики, введя в действие новый порядок регистрации мигрантов и выдачи разрешений на работу иностранным работникам. Этот шаг имеет такое же принципиальное значение для жизни страны, как и закон о свободе въезда и выезда, принятый в 1993 г. и обрушивший «железный занавес».

С 15 января 2007 г. в России вступили в силу два новых федеральных законодательных акта, создающих предпосылки для принципиального изменения регулирования иммиграции. Имеются в виду новый закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства» и принятый в новой редакции закон «О правовом положении иностранных граждан». Изменения коснулись упрощения регистрации иностранных граждан по месту пребывания, а также их трудоустройства, то есть тех проблем, которые как раз являлись камнем преткновения для легализации иммигрантов.

Ранее регистрация представляла собой многоступенчатую, сложную и забюрократизированную процедуру, являясь, тем самым, главным заслоном на пути законной миграции и основным источником коррупции в миграционной сфере. Чтобы зарегистрироваться даже на короткий срок, мигрант обязан был представить несколько различных справок и вдобавок явиться в милицию, где производилась регистрация, не только с собственником или ответственным квартиросъемщиком арендуемого жилья, но со всеми постоянно проживающими там лицами, чтобы они подтвердили свое согласие на регистрацию мигранта. Такая сложная система ставила мигранта в зависимость от наличия на новом месте родственников или знакомых, согласных не только зарегистрировать его, но и пройти с ним всю процедуру[2]. Согласно обследованиям, лишь каждый десятый мигрант, имеющий регистрацию, был зарегистрирован не у родственников или знакомых. Поэтому не приходится удивляться расцвету различных нелегальных услуг по оформлению разрешительных документов для иностранцев и принудительных трудовых практик.

Новый порядок сильно упрощает процедуру регистрации для временно пребывающих на территории страны. Для этой категории мигрантов отменена регистрация по месту жительства со штампом в паспорте. Она заменена уведомительным учетом по месту пребывания. Мигрант должен подать

1 Вступительное слово Президента В.В. Путина на заседании Совета Безопасности по миграционной политике 17 марта 2005 г. (доступно на: http://www.migrant.ru/cgi-bin/vestnik.pl?issue200503/article1.shtml)

2 Это подтверждается данными углубленных интервью с трудовыми мигрантами, работавшими в России. – см. Исследование 2, опубликованное в настоящем сборнике (раздел «Проблемы мигрантов») – *Прим. ред.*

заявление в установленной форме, где в качестве места его пребывания может быть указан не обязательно адрес места жительства, но также адрес места работы или посреднической фирмы. Такое заявление достаточно отправить по почте в местное управление миграционной службы. Корешок от заявления со штампом о его приеме является удостоверением легального пребывания мигранта. До минимума сокращен перечень требуемых для постановки на учет документов: нужны лишь паспорт и миграционная карта. При этом, если мигрант просрочил или потерял миграционную карту, он может получить ее дубликат, уплатив штраф. Впервые со времени существования паспортной системы введена модель, отстраняющая милицию от процедуры регистрации мигрантов. Теперь временно пребывающему в России не требуется регистрационный штамп в паспорте. Это поистине революционное изменение, подающее надежды на сокращение коррупции в миграционной сфере.

Не менее решительно изменен порядок трудоустройства мигрантов, приезжающих в Россию на безвизовой основе из стран СНГ. Теперь разрешение на работу выдается лично мигранту, а не работодателю, как раньше. Мигрант в 10-дневный срок может получить трудовую карту. Работодатель же получил право свободного найма иностранного гражданина, имеющего трудовую карту. Таким образом, отменена «привязка» работника к работодателю. Мигрант имеет право свободного поиска работы и может свободно менять работодателя. В течение месяца иностранный работник обязан пройти медицинское обследование на СПИД, туберкулез и венерические болезни.

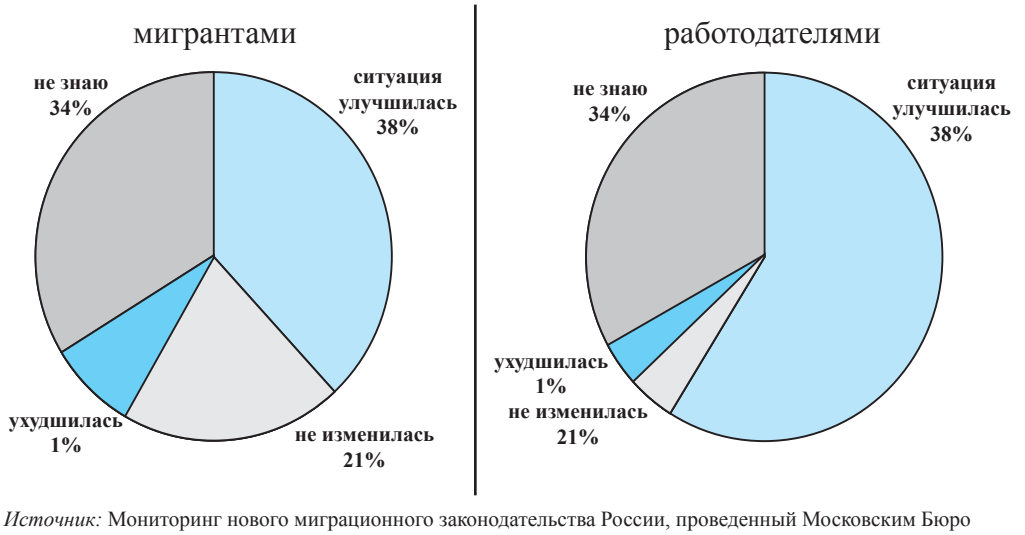
Квотированный порядок выдачи разрешений на работу сохранен, но требования к квотированию расширены. Квоты могут устанавливаться в зависимости от профессии, специальности, квалификации мигрантов, страны их происхождения, а также «в зависимости от иных экономических и (или) социальных критериев с учетом региональных особенностей рынка труда»[1]. При этом квоты не распространяются на квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по своей специальности, и это тоже новшество. На 2007 г. было установлено две квоты: для иностранных граждан из безвизовых стран (6 миллионов разрешений) и для иммигрантов, прибывающих в визовом порядке в целях осуществления трудовой деятельности (308,8 тыс. приглашений). Огромная квота для безвизовых стран косвенно свидетельствует о намерении России провести легализацию накопившихся незаконных мигрантов из этих стран.

Уже подведены первые позитивные итоги работы нового законодатель-

1 Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 110-ФЗ о внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в РФ» и о признании утратившими силу отдельных положений федерального закона «о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РФ».

ства. Согласно мониторингу, проведенному Международной Организацией по Миграции (МОМ) при поддержке Бюро по демократическим институтам и правам человека ОБСЕ (БДИПЧ ОБСЕ), в первом полугодии 2007 г. встали на учет 85% мигрантов. Не сделали этого всего 15% мигрантов; тогда как раньше не был зарегистрирован каждый второй мигрант. После ввода в действие нового законодательства три четверти мигрантов, прибывших в Россию на работу, получили миграционные карты, а четверть работают без них. Раньше эта пропорция была обратной: более трех четвертей мигрантов работали без разрешения, т.е. незаконно, и лишь 15-25%, по данным разных обследований, – законно. По предварительным сообщениям Федеральной миграционной службы (ФМС), в течение 2007 г. встали на учет около 6 млн. мигрантов из СНГ, из которых около 2 млн. получили трудовые карты.

Рис. 2. Оценка нового иммиграционного законодательства (сентябрь 2007 г.)



Источник: Мониторинг нового миграционного законодательства России, проведенный Московским Бюро МОМ при поддержке БДИПЧ ОБСЕ.

В то же время, в первый год действия новой правовой системы явственно проявились неразвитость в России миграционной инфраструктуры, несогласованность всех звеньев, участвующих в процессе правового оформления мигрантов. К сожалению, новые законы были введены раньше, чем были разработаны необходимые инструкции, обучены работе по новым правилам чиновники, подготовлены информационные материалы для мигрантов и др. Не было подготовлено в должной мере к переходу на новый порядок и управляющее сообщество в регионах, значительная часть которого продемонстрировала скорее растерянность, чем готовность к либеральному курсу миграционной политики. Согласно упреждающему экспертному

опросу, проведенному летом 2006 г., каждый третий специалист, работающий в системе ФМС, совсем или частично не одобрял новый курс, был против введения легко доступной уведомительной регистрации; почти 40% настаивали на сохранении прежнего порядка занятости иностранных работников на основе разрешений, выдаваемых работодателю.

Табл. 5. Численность рабочей силы из стран Центральной Азии в России в 2005-2007 гг., *тыс. чел*олвек

Страны	2005	2006	2007 1-е полугодие*
Казахстан	4,1	5,0	4,1
Средняя Азия, всего	119,3	237,5	670,7
Кыргызстан	16,2	33,0	99,3
Таджикистан	52,6	98,7	264,0
Туркменистан	1,5	0,7	1,0
Узбекистан	49,0	105,1	306,4
Всего иностранных рабочих в России	702,5	1014,0	1262,7

* Число выданных трудовых карт.

Источник: Федеральная миграционная служба России.

Таким образом, потребуется еще большая работа по решению имеющихся проблем, в том числе – через активизацию партнерства России в этой сфере со странами СНГ. Вместе с тем, переход к новой миграционной политике ясно показал, что Россия действительно готова открыть двери и создать нормальные условия жизни для трудовых мигрантов из стран СНГ.

Оценки нового миграционного законодательства мигрантами и работодателями в целом позитивные, однако они тоже обнаруживают некоторую растерянность, особенно у мигрантов. Хотя доля тех из них, кто считает, что ситуация улучшилась, многократно превышает долю тех, кто полагает, что она ухудшилась (38% против 7%), все же один из пяти опрошенных не почувствовал изменений, и каждый третий не имел определенного мнения (Рис. 2). Работодатели встретили нововведения с бóльшим энтузиазмом: 59% из них фиксируют улучшение ситуации, но каждый третий тоже «не знает». Возможно, что те, кто ответил «не знаю», как мигранты, так и работодатели, сами не оформляли документы. За мигрантов и раньше и сейчас это может делать работодатель, а за него, в свою очередь, посредническая фирма.

Трудовая миграция из Центральной Азии

Присутствие Средней Азии на российском рынке труда стремительно возрастает, в отличие от Казахстана, который отличается незначительными размерами трудовой эмиграции (табл. 5). В 2006 г. в России работало в 2 раза больше трудовых мигрантов из Средней Азии по сравнению с 2005 г., в то время как общая численность иностранной рабочей силы в России увеличилась в 1,44 раза. По данным за первое полугодие 2007 г., численность работников из Средней Азии чуть ли не утроилась, достигнув 670,7 тыс. человек, при общем увеличении данной категории рабочей силы в России в 1,25 раза. Возможно, такой резкий прорыв объясняется также тем, что до введения нового законодательства рабочая сила из Средней Азии использовалась в теневом секторе занятости в России в значительно большей мере, чем рабочая сила из других стран.

Среди мигрантов, получивших трудовые карты в первой половине 2007 г., выходцы из стран Средней Азии составили более половины (53,1%) против 23,4% в 2006 г. и 17% в 2005 г. Наиболее активно участвуют на рынке труда России Узбекистан и Таджикистан, в меньшей степени – Кыргызстан; трудовая же миграция из Туркмении ничтожно мала (табл. 5). Узбекистан же и Таджикистан вышли по числу трудовых мигрантов в России соответственно на первое и второе места, сильно опередив не только другие страны СНГ, но и Китай.

Отраслевая структура занятости среднеазиатской рабочей силы принципиально не отличается от средней. Однако в обрабатывающих производствах, на добыче полезных ископаемых, на транспорте, т.е. там, где предъявляются более высокие требования к квалификации, мигранты из Средней Азии работают реже других (табл. 6).

По территории РФ рабочая сила из стран Центральной Азии распределяется по-разному. В качестве общей особенности можно отметить несколько пониженное ее присутствие в Центральном федеральном округе, в т.ч. в Московском регионе, что особенно характерно для мигрантов из Таджикистана и Узбекистана. Мигранты всех стран Центральной Азии чаще работают на Урале и в Сибири, чем мигранты из других стран СНГ (табл. 7).

Проведенный анализ высвечивает общую заинтересованность России и Центральной Азии в партнерских отношениях на рынке труда. Еще предстоит решить много сложных проблем, среди которых подготовка квалифицированных кадров, организация соответствующих банков данных, создание налаженной оперативной системы рекрутинга и информации и др.

Табл. 6. Отраслевая структура занятости рабочей силы из стран Центральной Азии в России в I полугодии 2007 г., %

Отрасли	Казахстан	Кыргызстан	Таджикистан	Туркменистан	Узбекистан	СНГ, всего
Всего работников из них заняты:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в строительстве	19,3	36,8	42,7	76,3	45,2	44,8
в обрабатывающих производствах, добыче полезных ископаемых	11,2	10,3	8,7	3,1	8,6	13,6
в сельском хозяйстве	4,7	3,0	3,6	0,2	8,2	6,3
на транспорте и в связи	6,3	4,5	6,5	1,1	5,4	8,2
в торговле	14,8	20,3	17,7	6,0	12,9	16,1
в других отраслях	43,7	25,2	20,8	13,3	19,7	11,0

Источник: Федеральная миграционная служба России.

Табл. 7. Распределение рабочей силы из Центральной Азии по федеральным округам России в I полугодии 2007 г., %

Федеральные округа	Казахстан	Кыргызстан	Таджикистан	Туркменистан	Узбекистан	СНГ, всего
Центральный	35,9	38,2	32,7	41,3	34,8	42,8
в т.ч. Москва и Московская область	31,7	35,3	27,6	36,6	23,4	34,7
Северо-Западный	6,8	4,9	7,5	4,3	11,5	9,8
Южный	2,5	1,4	5,2	0,9	8,5	6,6
Приволжский	9,1	9,4	13,7	16,3	18,2	11,4
Уральский	21,8	18,8	26,9	35,5	9,6	15,5
Сибирский	18,8	21,0	12,4	0,3	14,7	10,4
Дальневосточный	5,1	6,3	1,6	1,4	2,7	3,5
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: Федеральная миграционная служба России.

СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Вопросы, связанные с социально-правовым регулированием миграционных процессов и защитой прав рабочих мигрантов, охватывают широкий круг норм, отраженных как в международном праве, так и в законодательстве Республики Узбекистан. Вот лишь незначительный перечень тех прав человека, которые имеют непосредственное отношение к трудовым мигрантам: право на свободу передвижения; право на труд; право на свободу от эксплуатации; право на свободу от унижающих достоинство форм обращения и т.д.

Сложность в обеспечении прав рабочих-мигрантов (под которыми в международном праве понимаются преимущественно участники «внешней миграции»[1]) состоит в том, что они становятся субъектами двойной юрисдикции: государства, из которого они выехали, и государства, в котором они работают либо пытаются найти работу. Различия в законодательствах этих двух государств, под юрисдикцию которых подпадает рабочий-мигрант, не только затрудняют его доступ к тем или иным правам, но и создают возможность для их нарушения. Все это, усугубленное зачастую незнанием языка, образа жизни, законов принимающей страны самим рабочим-мигрантом, а также полулегальным или нелегальным характером его проникновения, проживания и трудоустройства в принимающей стране, делают рабочих мигрантов одной из наиболее уязвимых категорий общества. Нередко трудовая миграция сопровождается случаями дискриминации, нарушениями прав человека и даже торговлей людьми. Поскольку потоки нелегальной трудовой миграции практически не контролируемы, права трудящихся – мигрантов нарушаются повсеместно: по пути следования, в пунктах пересечения границ, в местах трудоустройства и т.д.

В международном праве существует целый корпус норм, относящихся к статусу рабочих-мигрантов и их правам, в частности несколько конвенций Международной организации труда (МОТ): Конвенция МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах от 1 июля 1949 г., Конвенция МОТ № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения от 24 июня 1975 г., Рекомендации о трудящихся-мигрантах № 86, Рекомендации о трудящихся-мигрантах № 151, Конвенция о принудительном или обязательном труде № 29, Конвенция об

1 Правовые основы внутренней миграции будут рассмотрены в Части II – *Прим. ред.*

упразднении принудительного труда № 105 и т.д. Кроме этих документов, оговаривающих специфические права рабочих-мигрантов, к трудящимся-мигрантам и членам их семей полностью применимы все универсальные нормы прав человека, закрепленные в основных документах ООН, в частности, во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, Международном пакте о гражданских и политических правах, Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации и Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конвенции о правах ребенка и т.д. Ряд международных договоров, принятых Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ), содержит специальные нормы, которые касаются физического состояния трудящихся-мигрантов. В конвенциях ЮНЕСКО имеются положения, направленные на улучшение образования трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Особое место в ряду документов ООН по права рабочих-мигрантов занимает Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 года. В Преамбуле этого документа отмечаются «значение и масштабы явления миграции, в которую вовлечены миллионы людей и которая затрагивает значительное число государств международного сообщества», а также «уязвимое положение, в котором часто оказываются трудящиеся-мигранты и члены их семей в силу, в частности, того, что они не находятся в государстве происхождения, и трудностей, с которыми они могут сталкиваться в связи с их нахождением в государстве работы по найму». Отмечается в Преамбуле и необходимость соблюдения прав трудовых мигрантов и в тех случаях, когда эта миграция является незаконной: «гуманитарные проблемы, связанные с миграцией, являются еще более острыми в случае незаконной миграции». Провозглашается необходимость «поощрять соответствующую деятельность в целях предотвращения и искоренения незаконных и тайных передвижений и перевозок трудящихся-мигрантов, одновременно обеспечивая защиту их основных прав человека».

Несмотря на наличие этого корпуса документов, международные инструменты защиты прав рабочих-мигрантов остаются не достаточно эффективными. Миграция населения трудно поддается контролю и регулированию. Ужесточение контроля над ней со стороны все большего числа государств и попытки правительственных структур, как стран-экспортеров, так и стран-импортеров рабочей силы ограничить ее или

ввести в более организованные рамки ведут к расширению масштабов нелегальной миграции. Даже в тех случаях, когда численность рабочих-мигрантов и членов их семей одной национальности на территории принимающего государства переваливает за тысячи, они не рассматриваются как представители этнического меньшинства. Наконец, само допущение или недопущение трудовой миграции документы ООН оставляют на усмотрение государств.

Региональные инструменты и двусторонние соглашения. Недостаточная эффективность международных инструментов по регулированию трудовой миграции и защиты прав мигрантов, а также необходимость более конкретного учета региональной и страновой специфики обуславливает практику заключения многосторонних (как правило, региональных) и двусторонних соглашений в данной области.

Поскольку, как свидетельствуют статистические данные, наибольшая часть миграционного потока из Узбекистана направлена в государства СНГ, стоит остановиться на некоторых соглашениях, заключенных в рамках этой организации. Так, почти сразу после образования СНГ, 13 ноября 1992 было подписано «Соглашение об образовании Консультативного Совета по труду, миграции и социальной защите населения государств – участников Содружества Независимых Государств». Основным правовым инструментом сотрудничества в области трудовой миграции служит межправительственное Соглашение государств-участников СНГ о трудовой миграции и социальной защите трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994 г., которое, как сказано в Преамбуле, было заключено «исходя из приверженности основополагающим документам ООН в области прав человека и принципам, выработанным в рамках Международной Организации Труда». Соглашение предусматривает взаимное признание каждой из сторон-участниц дипломов и прочих документов об образовании. Социальное страхование и социальное обеспечение мигрантов (кроме пенсий) производится по соглашению в соответствии с законодательством принимающей страны.

Однако некоторые стадии процесса трудовой миграции не получили должного отражения в актах СНГ и двусторонних соглашениях, причем даже посредством коллизионных норм. Соглашение о трудовой миграции обращены в своем регулирующем воздействий только на принимающую сторону, то есть на государство трудоустройства. Кроме того, ни в Соглашении государств-участников СНГ о трудовой миграции и социальной защите трудящихся-мигрантов, ни в Соглашении о сотруд-

ничестве государств-участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией от 6 марта 1998 года не оговаривается необходимость соблюдения прав человека в отношении трудовых мигрантов.

Ряд соглашений был заключен Узбекистаном в рамках центрально-азиатского региона. В июле 1994 г. Узбекистан совместно с Казахстаном и Кыргызстаном подписал Меморандум «О сотрудничестве в области миграции», а в марте 1997 г., во исполнение этого Меморандума между этими странами была принята Программа сотрудничества в области миграции. Она предусматривала, в частности, создание Регионального центра по управлению миграционными процессами в г. Бишкеке. Кроме того, между этими же странами было подписано Соглашение об управлении процессами перемещения населения.

В рамках двусторонних соглашений Республикой Узбекистан было подписаны соглашения в области трудовой миграции с Республикой Корея (1995 г.) и с Российской Федерацией (2007 г.). Так, после подписания Соглашений о сотрудничестве в сфере обучения/трудоустройства с Корейской Федерацией малого и среднего бизнеса и Строительной Ассоциацией Кореи по системе промышленной стажировки иностранцев, в Республике Корея с 1995 по 2007 гг. получили работу свыше 19 тысяч граждан Узбекистана.

Кроме того в 2007 г., правительством был подписано три соглашения по внешней миграции с Россией: по процедуре депортации незаконных мигрантов, по предотвращению незаконной миграции и по обеспечению прав трудовых мигрантов. По данным Агентства по внешней трудовой миграции, в настоящее время ведутся переговоры по организации сотрудничества в области трудовой миграции с Японией, Польшей, Латвией, Российской Федерацией, Объединенными Арабскими Эмиратами, Испанией, Италией, Португалией, Малайзией, Новой Зеландией и Австралией[1].

Законодательство Республики Узбекистан. Узбекистан присоединился к ряду международных и региональных документов в области прав человека, отразив в национальном законодательстве универсальные положения, создающих основу для обеспечения прав рабочих-мигрантов. Кроме того, в тех случаях, когда данные положения не отражены напрямую, они предполагаются на основании законодательно закрепленного приоритета международных норм. Например, в Законе «О занятости населения» (новая редакция) от 1 мая 1998 г. (№ 616-1) отмечается, что

1 Информация МИД Республики Узбекистан: http://www.uzembassy.ru/1640.htm (последнее посещение 11 ноября 2007 г.)

«если международным договором Республики Узбекистан установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Законе, то применяются правила международного договора» (Ст. 1).

Тем не менее, учитывая возросшие масштабы трудовой миграции, можно отметить, что международные нормы в области занятости населения, касающиеся трудовых мигрантов, в законодательстве Узбекистана отражены пока недостаточно. Положения, связанные с трудовой миграцией и защитой прав трудовых мигрантов и членов их семей, до сих пор не закреплены в двусторонних соглашениях, заключенных Республикой Узбекистан со странами, на которые приходится большая часть трудовой миграции из Узбекистана (за исключением Кореи). Например, в Постановлении Кабинета министров Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию сотрудничества Республики Узбекистан с Европейским Союзом и его государствами-членами» от 22 марта 2004 г. (№ 134) предусмотрено только «Сотрудничество по предотвращению противоправной деятельности, предотвращению и контролю за незаконной иммиграцией» (Часть IV). Не отрицая важности сотрудничества по предотвращению незаконной миграции, можно отметить, что одной из главных мер в этой области могло бы стать создание правовых механизмов, облегчающих процесс трудовой миграции и одновременно обеспечивающих защиту прав трудовых мигрантов и членов их семей. Это позволило бы «вывести из тени» значительную часть миграционного потока, сделать деятельность вовлеченных в него людей и структур более прозрачной, более открытой для правового регулирования.

Стоит отметить, что за последние годы в Узбекистане были предприняты определенные шаги в этом направлении. Вопросы правового регулирования трудовой миграции нашли свое отражение в законе «О занятости населения», постановлениях Кабинета Министров № 353 «О регулировании ввоза и вывоза рабочей силы» (14 июля 1993 г.), № 408 «О профессиональной деятельности граждан Республики Узбекистан за рубежом и иностранных граждан в республике» (19 октября 1995 г.), № 162 «Об утверждении положений о Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Агентстве по вопросам внешней трудовой миграции (6 апреля 2001 г.), № 505 «О мерах по совершенствованию организации трудовой деятельности граждан Республики Узбекистан за рубежом» (12 ноября 2003 г.) и др.

Так, в соответствии с Постановлением Кабинета Министров № 75 от 13 февраля 2001 г. было создано Агентство по вопросам внешнейтрудовой миграции при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан. Одним из основных направлений деятель-

ности Агентства является оказание содействия гражданам Республики Узбекистан в реализации их права на профессиональную деятельность за рубежом путем организации временного трудоустройства, а также выдача разрешения гражданам на осуществление частной трудовой деятельности за рубежом. Агентство имеет своих представителей в Региональных управлениях труда и социальной защиты населения Республике Каракалпакстан и 12 областях республики. Основными задачами Агентства являются: координация профессиональной деятельности граждан РУз за рубежом и иностранных граждан в Республики Узбекистан; разработка и реализация проектов международного сотрудничества в областях трудовой миграции; организация трудоустройства, проведения предварительных адаптационных мероприятий с кандидатами на трудоустройство за рубежом; развитие сотрудничества с зарубежными фирмами (предприятиями, учреждениями, компаниями), осуществляющими найм иностранной рабочей силы; выдача разрешений юридическим лицам на привлечение иностранной рабочей силы и т.д.

Постановление Кабинета Министров от 12 ноября 2003 г. № 505 «О мерах по совершенствованию организации трудовой деятельности граждан Республики Узбекистан за рубежом» определило стандарты регулируемой трудовой миграции; этим же постановлением было утверждено «Типовое положение о региональном хозрасчетном Бюро по трудоустройству граждан за рубежом».

«Осуществление мониторинга за процессами миграции населения» было определено в качестве одной из задач созданного на основании Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 24 декабря 2002 г. (№ 448) Центра демографии и изучения потребительского рынка.

Кроме того, в целях предотвращения незаконной трудовой миграции и защиты прав лиц, ставших жертвой тех видов незаконной миграции, которые связаны с торговлей людьми, законодательством Узбекистана в качестве уголовно-наказуемых признаны основные деяния, указанные в Протоколе ООН о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, такие как вербовка людей для эксплуатации, в том числе несовершеннолетних, совершенная путем обмана и в целях вывоза таких лиц за пределы Республики Узбекистан (ст. 135 УК); похищение человека (ст. 137 УК); и другие сопутствующие им преступления, к примеру, мошенничество (ст. 168 УК)[1].

1 См. подробнее: Мухамедов А. Проблемы миграции и пути их решения органами прокуратуры // Узбекистан ва Инсон Хукуклари буйича Вена Декларацияси ва Харакат Дастури (Вена Декларацияси ва Харакат Дастурининг 10 йиллига багишланган илмий-амалий конференция материаллари). Ташкент, 2004. С.102-108.

Все же, при недостаточно разработанной базе двусторонних соглашений между Узбекистаном и принимающими странами, указанные нормы законодательства представляются на сегодняшний день недостаточными. Кроме того, экспертами неоднократно отмечалась необходимость принятия специального закона о трудовой миграции, а также создания самостоятельного миграционного ведомства, аналогичного созданным в ряде других государств СНГ.

Определенный прогресс наметился в 2007 году. В соответствии с Постановлением Президента «О мерах по повышению занятости и совершенствованию деятельности органов по труду и социальной защите населения» от 6 апреля 2007 г. и Постановлением Кабинета Министров «О совершенствовании учета граждан Республики Узбекистан, выезжающих за рубеж для осуществления трудовой деятельности» от 15 мая 2007 г., планируется укрепление потенциала органов по труду, расширение сети бюро организации временных работ и проведении ежегодных специальных углубленных социологических обследований по вопросам трудовой миграции.

Кроме того, вопросы, связанные с трудовой миграцией, нашли свое отражение в принятой 27 августа 2007 г. Президиумом Кабинета Министров «Стратегии повышения благосостояния Республики Узбекистан», где, в частности, отмечается: «Особый вызов составляет миграционная политика в условиях, когда денежные переводы в страну от трудовых мигрантов составляют до 10% от ВВП. Потребуется дополнительная работа с основными странами, которые принимают рабочую силу из Узбекистана по легализации процесса трудовой миграции и социальной защите мигрантов в стране, предоставляющей им занятость»[1]. Также отмечается, что «в краткосрочной перспективе будут приниматься меры по содействию процессам легальной трудовой миграции, в том числе в зарубежные государства, для увеличения доходов семей и последующего направления заработанных средств на развитие семейного и других форм малого бизнеса»[2], а в отношении внутренней миграции планируется «совершенствование статистического учета занятых, в том числе на неформальном рынке и трудовой миграции, а также безработных, усиление программ мониторинга предложения на рынке труда и его соответствия спросу»[3].

В любом случае, учитывая возрастающую роль Узбекистана как регионального, и даже трансрегионального (если иметь в виду Россию, Корею

1 Стратегия повышения благосостояния Республики Узбекистан. Ташкент, 2007. С.31
2 Там же, С.82.
3 Там же, С.86.

и др.) поставщика трудовых ресурсов, можно ожидать большего внимания как со стороны государственных структур, так и экспертного сообщества к вопросам трудовой миграции.

II. ВНУТРЕННЯЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

ВНУТРЕННЯЯ МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ УЗБЕКИСТАНА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Временные трудовые миграции сегодня стали объективной реальностью для многих стран мира. Они обусловлены спецификой переходного периода, ломкой старых и построением новых экономических отношений. В Узбекистане они также приобрели достаточно большие масштабы, вовлекая в свои потоки людей, ищущих работу за пределами своего постоянного места жительства. Только по данным официального учета, численность граждан, выполняющих временные разовые работы, в настоящее время составляет около 300 тыс. человек[1].

К сожалению, на государственном уровне, в научных исследованиях и средствах массовой информации главное внимание уделяется проблемам международной трудовой миграции, а внутренние процессы как бы отошли на второй план. Следует отметить, что и Глоссарий ООН в области трудовой миграции также ориентирован на международное перемещение рабочей силы. В соответствии с Международной Конвенцией о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (18 декабря 1990 г.), термин «трудящийся-мигрант» означает человека, который занимается оплачиваемой трудовой деятельностью в государстве, гражданином которого он не является (пункт 1 ст. 2). Такой подход вполне объясним, поскольку прерогативой ООН являются, прежде всего, международные проблемы развития народонаселения. Однако внутренние трудовые миграции, их объемы и направленность, территориальные особенности и нерешенные проблемы имеют также большое значение, так как они самым тесным образом связаны с формированием рынка труда, занятости и уровня жизни населения в регионах – поиск временной занятости зачастую осуществляется посредством миграции населения, в том числе внутри республики.

Анализируя происходящие процессы в конкретной стране, целесообразно несколько шире подходить к понятию трудовой миграции, считать её одной из разновидностей временной миграции населения, нацеленной на работу за пределами места своего постоянного жительства, в том числе и за границей. При таком подходе это понятие распространяется и на внутренние трудовые миграции.

1 См.: Каримов И. А. «Гарантия нашей благополучной жизни – построение демократического правового государства, либеральной экономики и основ гражданского общества». Доклад на заседании Кабинета Министрв, посвященном итогам социально-экономического развития страны и важнейшим приоритетам углубления экономических реформ в 2007 году // Народное слово, 14 февраля 2007 г.

В Узбекистане трудовая миграция существовала всегда и происходила как за пределы республики, так и внутри нее. Наиболее распространенными формами внутренних трудовых перемещений были сезонные выезды людей (так наз. «гектарщиков») в южные регионы республики для выращивания лука, риса и т. д., а также временные и разовые работы сельских жителей в городах в период спада сельскохозяйственных работ. Так что мардикор-базары на территории Узбекистана существовали издавна – как стихийные, неорганизованные рынки труда, ориентированные на временные работы.

В республике много делается для обеспечения занятости населения. Ежегодно создается достаточно большое количество рабочих мест. В 2006 году, например, их было создано 570 тысяч, что больше, чем когда-либо в предыдущие годы. Реализация Указа Президента Республики Узбекистан от 5 января 2006 г. «О мерах по стимулированию расширения кооперации между крупными промышленными предприятиями и производством услуг на базе развития надомного труда», осуществляемая во всех регионах республики, дала возможность получить работу более чем 60 тыс. надомникам, из них около половины – в сельской местности. Не менее важный вклад в увеличении занятости внесла реализация «Программы по стимулированию увеличения поголовья скота в личных подсобных, дехканских и фермерских хозяйствах». В результате увеличилось число занятых в выращивании крупного рогатого скота, расширились формы доступа населения к его приобретению через аукционы и торги, в том числе и через микрокредитование. Трудовые книжки и соответствующее социальное страхование получили более 300 тыс. человек. Кроме того, около 137 тыс. рабочих мест в 2006 г. было создано в процессе реализации «Комплексной программы развития сферы услуг и сервиса». По этим же направлениям идет рост занятости населения и в 2007 г., до конца года ожидается прирост более 559 тысяч рабочих мест.

Однако, несмотря на масштабный прирост рабочих мест и достаточно активную политику государства в трудовой сфере, в ряде регионов, особенно в сельской местности, проблемы безработицы и малообеспеченности населения все еще достаточно ощутимы. Не случайно одним из важнейших приоритетов в области экономики намечено повышение средней заработной платы к 2010 году в 2,5 раза, в т.ч. в 2007 году – не менее чем на одну треть[1].

Учитывая растущие масштабы внутренних трудовых миграций, и в целях совершенствования управления этими процессами Кабинет Министров Республики Узбекистан принял Постановление от 18 мая 2001 г. «О созда-

1 Там же.

нии Центров обеспечения временных разовых работ». В настоящее время Постановлением Президента республики от 6 апреля 2007 г. «О мерах по повышению занятости и совершенствовании деятельности органов по труду и социальной защите населения» эти Центры переименованы в Бюро организации временных работ (БОВР). Они функционируют во всех регионах. В них созданы определенные условия для содействия гражданам в заключении договоров о найме на временные разовые работы. Важным является и то, что получение работы через БОВР способствуют улучшению учета обратившихся граждан. Дальнейшее развитие этих процессов позволит определять масштабы временной занятости населения, в том числе количество трудовых мигрантов. Таким образом, трудовая миграция получила и правовое, и организационное обеспечение.

Несмотря на предпринятые меры, проблема внутренней трудовой миграции остается недостаточно изученной. В этой связи в 2006 г. при поддержке UNFPA было предпринято исследование внутренней трудовой миграции в Узбекистане, по результатам которого были направлены рекомендации и предложения в заинтересованные министерства и ведомства. Оно было нацелено на изучение внутренних потоков трудовой миграции, выявление основных факторов, влияющих на эти процессы, и выработку практических предложений и рекомендаций. Был проведен анкетный опрос 1000 трудовых мигрантов (200 человек – пилотное обследование и 802 человека – основное поле) на неформальных рынках труда города Ташкента, а также и глубинные интервью с ответственными работниками различных органов управления, связанными с трудовой миграцией и обеспечением занятости населения. Ниже обобщены материалы проведенного исследования.

Оценка современного состояния внутренней трудовой миграции в Узбекистане. В Узбекистане внутренние трудовые миграции населения получили достаточно широкое распространение; в ряде регионов по своим масштабам они не уступают внешним. Как показали материалы обследования, внутренние трудовые миграционные потоки формируют неформальный рынок труда (мардикор-базары) в областных центрах, крупных городах и в столице республики. На город Ташкент приходится 70 – 80% всех граждан республики, ищущих временные и разовые работы (мардикоров) за пределами своего постоянного места жительства.

Неформальный рынок труда образует специфическую сферу занятости, которая в соответствии с законом Республики Узбекистан «О занятости населения» вполне правомерна и является объектом государственного регулирования. Как показали обследования, основными факторами внутренней трудовой миграции является безработица или отсутствие подходящей работы, а также относительно низкая цена рабочей силы в местах выхода.

По данным обследования, среди граждан Узбекистана, ищущих работу за пределами своего постоянного места жительства, значительную долю (39,4%) составляют или безработные, или люди, потерявшие надежду найти подходящую работу у себя дома. 88,4% респондентов приехали в Ташкент именно в поисках работы и заработка. Величина миграционных потоков зависит от силы влияющих факторов в регионах. В обследованном массиве основными местами выхода трудовых мигрантов оказались Кашкадарьинская и Сурхандарьинская области (соответственно 32,4% и 28,8% от общего количества опрошенных).

Во внутренней трудовой миграции участвуют главным образом сельские жители, на долю которых приходится 80,5% общего количества респондентов. Важнейшей причиной этого является недостаточно благополучная (относительно городов) ситуация на сельских рынках труда. Высокий прирост трудовых ресурсов (в год 2,8 – 3%), перенасыщенность сельского хозяйства рабочей силой, усиление высвобождения рабочей силы из аграрного сектора, недостаточно развитая сфера приложения труда вне сельскохозяйственного производства являются серьезными факторами поиска работы за пределами своего постоянного места жительства в сельских районах.

Материалы обследования показали, что в сельской местности проблема занятости стоит более остро, чем в городах, о чем свидетельствует существенное преобладание сельских жителей на мардикор-базарах Ташкента. В сельских районах в связи с большей напряженностью рынка труда факторы, влияющие на трудовую миграцию, оказываются сильнее, чем в городах. Среди тех мардикоров, кто никогда не работал официально, подавляющее большинство (83,8%) составляют сельские жители. Среди горожан эта доля составляет всего 16,2%. В общей численности мигрантов, приехавших на работу в Ташкент из сельской местности, доля лиц, никогда не имевших официальной работы, составила 43,3%, в то время как из городов – 34,3%.

Поиск подходящей работы сельскими жителями нередко оказывается достаточно продолжительным. У сельских мигрантов выше удельный вес лиц, потерявших работу более 5 лет тому назад, в т.ч. более 10 лет. У горожан он составляет соответственно 20,2% и 8,5%, у сельских жителей – 33,9% и 15,0%. Для выходцев из села в большей мере характерна неустойчивая и нерегулярная занятость в местах постоянного проживания, более длительная безработица, а также большая продолжительность занятости на временных и разовых работах.

Во внутренних трудовых миграциях участвуют в основном мужчины (76,8%). Большинство из них женаты (53,6%), имеют семью и детей. Доля холостых мужчин также достаточно высока – 44,2%. Вдовцы и разведенные составляют крайне малую величину.

Следует отметить, что в последние годы в республике происходит феминизация миграционных процессов, что проявляется в увеличении доли женщин как во внешних, так и во внутренних миграционных потоках. Среди опрошенных доля женщин составила 23,2%. В последнее время на неформальных рынках труда Ташкента и областных центров стали складываться самостоятельные сегменты женских мардикор-базаров. В эти процессы в основном вовлекаются женщины, не имеющие достаточного профессионального образования либо давно потерявшие работу.

Феминизация трудовой миграции является негативной тенденцией формирования и развития рынка труда республики Она обусловлена недостаточной конкурентоспособностью женщин на рынке труда и востребованностью их в официальной экономике, а также относительно низкой ценой женской рабочей силы. Женщины вовлекаются в миграционные процессы главным образом из экономических соображений. Более половины (51,2%) опрошенных женщин вышли на мардикор-базары Ташкента именно по причине невозможности найти нормально оплачиваемую работу в местах постоянного проживания (среди мужчин – 30,2%). Поэтому не случайно женщины в большей мере, чем мужчины, отмечают позитивные последствия трудовой миграции для себя и своих семей, в виде повышения уровня жизни и т.д.

По данным обследования, внутренние миграционные потоки образует в основном молодежь в возрасте 16-29 лет (60,9%). Это, главным образом, молодые люди, не имеющие профессионального образования и достаточной квалификации. Более половины (55,2%) опрошенных молодых трудовых мигрантов, приехавших в поисках работы в Ташкент, прежде не имели какой-либо постоянной работы в официальном секторе экономики. В определенной мере это подтверждает недостаточную востребованность молодежи в отраслях официального сектора экономики и свидетельствует о том, что проблемы трудоустройства молодежи продолжают оставаться актуальными.

Преимущественными видами временных и разовых работ у мужчин являются строительные (69%), сельскохозяйственные (36,2%) и ремонтные (25,8%), а у женщин – бытовые услуги, уборка помещений, стирка (73,7%), уборка и благоустройство территорий (45%), сельскохозяйственные работы (39,8%), сортировка и упаковка фруктов и овощей (18,8%).

Внутренняя трудовая миграция в Узбекистане имеет достаточно значимые позитивные последствия. Это выражается, главным образом, в получении работы и заработка, позволяющего улучшить материальное положение семей; в повышении территориальной и профессиональной мобильности трудоспособного населения. Так, 43,5% опрошенных ответили что благо-

даря временным разовым работам в их семьях значительно поднялся уровень материального благосостояния, 17% ответили, что за счет миграции им удалось решить целый ряд насущных проблем. Особенно важно, что как внешняя, так и внутренняя трудовая миграция способствуют сглаживанию малообеспеченности, так как в составе семей мигрантов немало таких, которые за счет выездных заработков стали, по их словам, сводить концы с концами (8,7% опрошенных). Как представляется, это – самый важный экономический эффект трудовой миграции, поскольку на иждивении мардикоров находятся члены их семей и родственники, не имеющие собственных доходов и нуждающиеся в помощи. По материалам обследования, большая часть мардикоров имеет по 2-5 и более иждивенцев; половина мужчин и три четверти женщин, ищущих временные и разовые работы, имеют несовершеннолетних, в том числе и малолетних, детей.

Отрицательные последствия внутренней трудовой миграции не менее ощутимы. Оны приводят к расширению занятости в неофициальном секторе экономики и одновременно к дефициту рабочей силы в целом ряде сельских районов, снижая эффективность функционирования официального сектора экономики. Тем самым трудовая миграция в определенном смысле деформирует национальный рынок труда. Кроме того, многие люди, выезжающие на рынки труда Ташкента и областных центров в регионах, в силу специфики временных разовых работ нередко утрачивают свои профессиональные навыки и квалификацию. Не менее сильны негативные последствия трудовой миграции социально-демографического плана (осложнение семейных отношений, ухудшение здоровья, недостаточное внимание воспитанию детей, а иногда и распад семей и т.д.).

Как показало обследование, многие люди, ищущие временную разовую работу на неформальном рынке труда, не считают эту трудовую деятельность основной. Поиск работы на мардикор-базарах для них является временной занятостью или дополнительным источником дохода. Они расценивают это как оперативный способ зарабатывания денег, вызванный отсутствием подходящей работы или низкой заработной платой в местах постоянного проживания. Подавляющее большинство опрошенных надеются на то, что со временем они смогут найти постоянную работу. По их мнению, при возможности получения подходящей работы и приемлемого уровня оплаты труда они без сожалений расстанутся со статусом мардикоров и вернутся домой.

Следует также учитывать, что внутренние трудовые миграции происходят параллельно с миграционным оттоком населения из Узбекистана и внешней трудовой миграцией. В комплексе это приводит к значительному недоиспользованию трудового потенциала республики, а нередко и к его

утрате. Последствия этого уже сейчас ощущаются в местах массового исхода мигрантов, в частности, в ряде сельских районов, где нарастает дефицит квалифицированных кадров.

В процессе исследования выявлено, что практика поиска временных работ на мардикор-базарах являются определенной предпосылкой для вовлечения населения в потоки внешней трудовой миграции. Люди на внутренних рынках труда набирают определенный мигрантский опыт и спустя некоторое время предпринимают более дальние поездки. По материалам данного обследования, 54 человека (6,7% от общего количества опрошенных) были намерены попробовать себя на рынках труда за пределами республики (из них 72,2% – в России, 11,7% – в Казахстане, остальные – в странах дальнего зарубежья – в Корее, Чехии, Иордании).

В современных условиях, как и в период плановой экономики, временные и сезонные внутриреспубликанские миграции рабочей силы носят стихийный, неорганизованный характер. На рынке временных разовых работ работодатели стремятся использовать труд мардикоров с максимальной выгодой. Работодатели, особенно если оны физические лица, как правило не несут перед ними никакой ответственности в плане соблюдения норм и условий труда, охраны здоровья, соответствующей оплаты за выполненную работу и т.д. В связи с этим большинство мигрантов, выполняющих временные разовые работы, оказываются на стихийных рынках труда незащищенными.

Главной проблемой для респондентов является получение временной прописки. В Ташкенте продолжает действовать механизм ограничения роста населения крупных городов, введенный еще в советское время. Официального ограничения на получение временной прописки в настоящее время нет, но административные процедуры и связанные с ними издержки крайне затрудняют решение этого вопроса. В связи с этим на столичных рынках труда накапливаются нелегальные трудовые мигранты – граждане республики, не имеющие прописки, и, соответственно, и права на работу в Ташкенте. По материалам обследования, на неформальном рынке труда столицы для 66,1% мужчин и 43,5% женщин получение регистрации или временной прописки представляется практически неразрешимой проблемой.

С учетом этого организация Бюро обеспечения временных работ имеет большое значение, т.к. они вносят определенный порядок в функционирование неформальных рынков труда и во взаимодействие мардикоров и работодателей (в частности, в вопросах оплаты труда). В то же время Бюро имеют крайне малочисленный штат, который практически не в состоянии решать возникающие проблемы на рынках временной занятости. Поэтому

эти Бюро недостаточно популярны у мардикоров. Судя по материалам обследования, это связано с неверием в дееспособность Бюро в вопросах регистрации или временной прописки, оперативного получения работы, а возможно, и с привычкой решать мигрантов свои трудовые проблемы самостоятельно.

Предложения и рекомендации. На основании проведенного исследования подготовлены следующие предложения и рекомендации.

(1) В сфере усиление государственной политики на рынке труда:

- содействовать ускоренному развитию семейного бизнеса, малому и частному предпринимательству;
- широко использовать систему микрокредитования индивидуальных предпринимателей, в том числе из сельской местности;
- продолжать развитие надомных форм труда, в соответствии с Указом Президента «О мерах по стимулированию расширения кооперации с крупными промышленными предприятиями и производству услуг на базе развития надомного труда» от 5 января 2006 г.;
- интенсифицировать развитие трудоемких производств, ориентированных на использование сельскохозяйственного и местного сырья и выпуск готовой продукции; это особенно важно в сельской местности, где расширение промышленных форм производства способно существенно увеличить сферу приложения труда (особенно для молодежи) улучшить структуру сельской экономики, повысить занятость и уровень жизни населения, а также способствовать уменьшению миграционных потоков в крупные города и город Ташкент в поисках временных и разовых работ;
- в регионах республики уделять большее внимание развитию сферы услуг и сервиса, а также трудоустройству сельской молодежи в несельскохозяйственных сферах занятости;
- активизировать работу служб занятости по профессиональному обучению безработных и развитию системы общественных работ; использовать имеющиеся возможности для роста конкурентоспособности и профессиональной мобильности рабочей силы, с учетом изменений на городских и сельских рынках труда;
- повысить эффективность местных отделов по труду и социальной защите населения по трудоустройству незанятого населения, нуждающегося в работе, особенно в сельских районах;
- усилить профессионально-ориентационную работу с целью формирования объективных знаний у молодежи о ситуации на рынке труда, о

профессиональной структуре спроса на рабочую силу на локальных рынках труда и в других регионах, о требованиях к специалистам, о возможных перспективах и направлениях профессиональной подготовки и переподготовки по конкретным специальностям; для этого в каждом регионе наладить координацию работы хокимиятов, социальных служб, общеобразовательной, профессиональной и высшей школ со службой занятости, а в академических лицеях и колледжах – формировать и периодически корректировать профессиональную структуру подготовки в соответствии с потребностями в специалистах, которые могут быть востребованы рынком;

- разработать меры и механизмы по недопущению коррупции в сфере трудовой миграции;
- обеспечивать более активное участие хокимиятов и махаллинских комитетов в решении проблем занятости и трудовой миграции – через создание в регионах и махаллях (в первую очередь, в сельской местности) новых рабочих мест для молодежи, женщин и других социально-уязвимых слоев населения.

(2) Содействие трудоустройству населения в местах постоянного проживания:

- усилить работу по модернизации предприятий, включая направления реструктуризации системы рабочих мест; более эффективной загрузке действующих производственных мощностей, политике последовательного свертывания устаревших производств, поддержке конкурентоспособных товаропроизводителей, стимулированию притока рабочей силы в высокорентабельные производства;
- с целью повышения правовой и социальной защиты работников, органам по труду совместно с органами внутренних дел упростить процедуру получения работы трудовыми мигрантами, приезжающими из регионов, в том числе, в Ташкент; предоставить им право трудоустройства на свободные рабочие места и вакансии на промышленных предприятиях, на транспорте, в сфере услуг, с предоставлением им мест в общежитиях, получением права на медицинское обслуживание и образование;
- в целях предотвращения роста безработицы и сокращения числа лиц, живущих на пособие по безработице или ищущих работу за пределами своего постоянного места жительства, органам управления трудовой сферой и занятости населения активизировать меры по созданию новых стабильных рабочих мест;

- содействовать развитию малого бизнеса и малого частного предпринимательства в сельской местности; расширить доступ сельского населения, в том числе женщин и молодежи, к микрокредитам; практиковать обучение сельской молодежи основам ведения бизнеса, проводить тренинги по профориентации и освоению более эффективных способов поиска работы, проводить бесед с работодателями и т.д. Такие меры могут придать молодым людям уверенности в процессе поиска работы и трудоустройства.

(3) Улучшение системы управления трудовыми миграциями:

- необходимо учредить государственную структуру по управлению миграционными процессами, типа Миграционной службы, с соответствующими правами, полномочиями и обязанностями;
- целесообразно в структуре аппарата Министерства труда и социальной защиты населения создать самостоятельное подразделение по трудовой миграции, что позволило бы укрепить систему управления занятостью трудовых ресурсов за пределами постоянного места жительства;
- одним из эффективных путей решения проблем молодежной занятости могла бы стать организация молодежных бирж труда, функционирование которых должно происходить в партнерстве с хокимиятами, махаллинскими комитетами и органами по труду;

(4) Совершенствование правовой базы миграции населения:

- назрела необходимость принятия законов «О миграции населения» и «О трудовой миграции населения» (последний – или самостоятельно, или как часть закона «О миграции населения») для правового обеспечения сферы занятости за пределами постоянного места жительства;
- поскольку уровень социальной защищенности трудовых мигрантов в значительной мере зависит от их правовой грамотности, целесообразно обеспечить трудовых мигрантов необходимыми административно-правовыми документами и нормами, регулирующими их трудовую деятельность – возможно, путем разработки и издания брошюры типа «Памятка трудового мигранта в Узбекистане».

(5) Совершенствование деятельности Бюро организации временных работ:

- увеличить число БОВР в регионах (в настоящее время в большинстве областей имеется всего по одному такому Бюро);
- улучшить условия пребывания трудовых мигрантов на мардикор-базарах; в этих целях при БОВР организовать медпункт, обеспечить необходимые социально-бытовые условия для мардикоров, в частности,

для их питания, отдыха; организовать места (мини-гостиницы или общежития) для ночевки тех работников, которые живут в дальних районах;

- целесообразным является частичный перевод функционирования БОВР на коммерческую основу, что, с одной стороны, будет способствовать тому, что у работодателя появится привычка обращаться к трудовым посредникам для использования временных работников и будут развиваться легальные стимулы для привлечения людей на временные работы, с другой стороны, повисит уровень социальной защищенности самих мардикоров;
- внести предложения о социальном страховании мардикоров, зарегистрированных в БОВР, в случае получения трудового увечья по месту их работы и др.

Реализация этих мер может повысить роль Бюро организации временных работ в вопросах регулирования внутренней трудовой миграции и усиления защиты трудовых мигрантов со стороны государства.

(6) Упрощение порядка регистрации и временной прописки внутренних трудовых мигрантов.

Эта проблема особенно актуальна в Ташкенте, где поддерживается более жесткий режим прописки. В то же время, здесь концентрируется подавляющее большинство мигрантов, ищущих временные и разовые работы, и особенно трудно получить временную прописку, дающую право на регистрацию. Целесообразно исходить из того, что трудовые мигранты, прежде всего, – тоже граждане Узбекистана, пытающиеся решить проблему поиска работы и трудоустройства самостоятельно, взяв на себя все сопутствующие этому трудности и издержки.

Первый шаг в упрощении порядка регистрации/временной прописки уже сделан. При наличии временной прописки трудовые мигранты проходят регистрацию не в органах МВД, а в Бюро организации временных работ (по Форме №1). Однако из-за трудности получения временной прописки эта льгота практически недоступна для большинства мардикоров. Исходя из этого, целесообразно сделать и следующий шаг в этом направлении: усилиями БОВР расширить возможности для получения временной прописки граждан, приехавших на работу. Возможными путями решения этой проблемы в установленном порядке могут быть содействие в аренде жилья для мардикоров (с временной пропиской и оплатой самими мардикорами), предоставление гражданам информации (конкретных адресов) о потенциальных возможностях аренды жилья с временной пропиской, создание

для мардикоров временного жилья (типа общежитий или мини-гостиниц). Такой опыт уже имеется в мировой практике, в частности, в России. Это вполне разрешимо в силу того, что в штате Бюро имеется представитель МВД, который не только обеспечивает правопорядок, но и должен быть заинтересован в легализации трудовых мигрантов на неформальных рынках труда. В результате трудовые мигранты будут избавлены от трудностей в поиске жилья.

(7) Упорядочение и улучшение учета занятости населения.

Целесообразно принять меры по улучшению учета занятости; они должны содержать конкретные направления по усилению ответственности администрации предприятий, организаций и учреждений за достоверность учета работающего населения.

(8) Повышение роли образования в процессах формирования занятости.

Необходимо разработать механизм повышения престижа образования, обеспечивающий более широкий доступ в системы профессионального образования молодежи из малообеспеченных категорий населения. Результаты исследования выявили прямую зависимость статуса трудовых мигрантов, в том числе, в трудовых предпочтениях при поиске временных разовых работ, от уровня образования. Целесообразно особое внимание уделить молодежи, завершающей базовое школьное образование. Часть из этих молодых людей, не имея возможности продолжать обучение или найти постоянную работу, выходят на мардикор-базары. По данным обследования, некоторые из мардикоров работают в сфере временных и разовых работ с подросткового возраста.

(9) Одним из путей решения проблемы сокращения масштабов временной и неустойчивой занятости является *использование организованных форм привлечения рабочей силы из регионов*, высоко насыщенных трудовыми ресурсами, для обеспечения кадрами конкретных объектов в Ташкенте и областных центрах республики. Такие формы привлечения работников могут применяться при строительстве жилья, в дорожном строительстве, в сельском хозяйстве в регионах с дефицитом рабочей силы. Практически это именно те виды трудовой деятельности, которые обычно предлагаются на мардикор-базарах.

(10) Проблемы трудовой миграции нельзя решать на уровне одного ведомства. Министерство труда и социальной защиты населения может сделать очень много для расширения сферы приложения труда и сокращения безработицы, однако достижение более полной, устойчивой и продуктивной занятости населения возможно только на основе *скоординированных целенаправленных межведомственных усилий и действий*.

Предложенные меры позволят обеспечить работой недостаточно крнкурентоспособные слои населения, а также способствовать количественной и

качественной сбалансированности спроса-предложения рабочей силы на локальных рынках труда, повысить уровень использования трудового потенциала населения, особенно в сельской местности. Это, в первую очередь, важно для молодежи, вступающей в трудовую жизнь. Безработица – это главным образом молодежная проблема. Молодые люди преобладают и в числе людей, ищущих работу в Центрах содействия занятости, и на мардикор-базарах.

Реализация предложенных мер, с одной стороны, будет способствовать дальнейшему укреплению трудовой сферы, упорядочению учета занятости, с другой стороны, усилению социальной защиты граждан, ищущих временные и разовые работы.

Исследование 1.

СОЦИАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВНУТРЕННЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ*

Введение

Постановка проблемы. Цели и задачи исследования

В течение последних полутора десятилетий рынок труда в Узбекистане характеризовался чрезвычайно быстрым расширением неформального сегмента вследствие сокращения рабочих мест в формальном секторе, в первую очередь в сельском хозяйстве. Ограниченные возможности для продуктивной занятости и самозанятости на локальных рынках труда приводят к усилению процессов трудовой миграции, в которые вовлекаются самые разные группы населения независимо от их социально-экономического статуса. По данным неспециализированных эмпирических исследований, в разных регионах от 15% до 40% домохозяйств в течение года имели в своем составе трудовых мигрантов. При этом данные исследований позволяют сделать вывод о том, что миграционная активность населения сдерживается отсутствием средств на переезд, и трудовые мигранты из малообеспеченных семей реже выезжают за пределы страны и в большинстве случаев ищут работу в Ташкенте и в других регионах Узбекистана. Наиболее емким рынком трудовых ресурсов является г.Ташкент, в котором, по некоторым оценкам, сосредоточено до 70% всех внутренних трудовых мигрантов. Трудоустроиться на сколько-нибудь длительный срок удается далеко не всем прибывшим в Ташкент трудовым мигрантам. В поисках заработка они выходят на стихийные незарегистрированные рынки рабочей силы, так называемые мардикор-базары, где предлагается поденная, временная или разовая работа.

Женщины составляют значительную часть временных трудовых мигрантов, и в последние годы их численность, по экспертным оценкам, возрастает. Женщины остаются наиболее уязвимой группой трудовых мигрантов в силу их более низкой квалификации, существующих гендерных стереотипов и вероятности сексуального насилия.

---

* Исследование подготовлено в рамках Проекта ПРООН «Содействие повышению социальной защиты женщин, участвующих в процессах трудовой миграции» (# 00055449). Мнения авторов, изложенные в данном отчете, не обязательно отражают официальную точку зрения ПРООН.

Государство и общество все больше осознают необходимость комплексного экономического и правового подхода к проблеме трудовой миграции. Первыми шагами в решении данной проблемы, безусловно, являются исследование текущей ситуации в сфере трудовой миграции и разработка действенных механизмов обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов трудовых мигрантов, в первую очередь женщин.

Данное исследование, проведенное в рамках Проекта ПРООН «Содействие повышению социальной защиты женщин, участвующих в процессах трудовой миграции», направлено на достижение целей первого компонента Проекта: «Изучение и анализ трудовой миграции с целью разработки национальных стратегий, направленных на решение проблем трудовой миграции, защиты прав рабочих-мигрантов, улучшение общей ситуации с занятостью населения в сельской местности». В предлагаемом исследовании будут рассматриваться аспекты внутренней трудовой миграции и неформальных рынков труда, непосредственно связанные с деятельностью женщин-мигрантов.

Цели исследования:

- изучение основных тенденций в сфере внутриреспубликанской трудовой миграции женщин, социально-экономических, территориальных и иных аспектов изучаемого явления;
- разработка рекомендаций по государственному регулированию миграционных процессов и принятию мер по снижению негативных социальных последствий внутренней миграции, повышению социальной и правовой защиты женщин-мигрантов;
- предоставление информации для распространения результатов исследования, привлечения внимания заинтересованных государственных структур и групп гражданского общества к необходимости решения проблем, связанных с внутренней трудовой миграцией.

Для реализации поставленных целей в ходе исследования решались следующие задачи:

- обзор институциональной и правовой среды, в которой осуществляется деятельность трудовых мигрантов;
- идентификация причин и факторов, способствующих, либо препятствующих, расширению трудовой миграции, в т.ч. женской;
- изучение базовых характеристик трудовых мигрантов, социально-демографической структуры исследуемого контингента;
- идентификация мотивов и побуждений, обусловливающих рост, снижение, изменение женской и мужской трудовой мобильности;

- выявление и типологизация основных видов деятельности, характерных для мигрантов, межсекторальные переливы рабочей силы, статус занятости трудовых мигрантов;
- выявление основных направлений потоков трудовых мигрантов;
- изучение условий трудовой деятельности исследуемого контингента (режим и график работы, оплата труда, вредность и тяжесть труда, риски, сопряженные с процедурами найма, выполнением работы, характеристика рабочих мест и др.);
- изучение бытовых условий трудовых мигрантов (условия проживания, питания, возможности для отдыха и лечения и др.), бытовые риски и проблемы;
- изучение социальных последствий внутренней трудовой миграции;
- идентификация ключевых заинтересованных сторон (стейкхолдеров);
- определение мер и механизмов по регулированию процессов внутренней трудовой миграции.

В качестве основных целевых групп исследования рассматривались:

- женщины – трудовые мигранты;
- сотрудники государственных институтов, ответственных за реализацию политики на рынке труда (хокимияты, территориальные управления по труду, Бюро организации временных работ, территориальные органы внутренних дел и др.);
- работники негосударственных институтов, имеющих непосредственное отношение к изучаемой проблеме (органы местного самоуправления, комитеты женщин, представители работодателей, ННО и др.).

Исследование проводилось в 3 регионах Узбекистана – г. Ташкенте, Кашкадарьинской и Наманганской областях. Выбор регионов основан на рекомендациях Круглого стола по обсуждению основных вопросов в сфере повышения социальной защиты женщин-мигрантов (18 мая 2007 г., Ташкент), и продиктован следующими соображениями:

- Ташкент характеризуется емким рынком рабочей силы, где расположены самые крупные формальные и неформальные рынки труда, на которых сконцентрированы трудовые мигранты из всех регионов республики, в том числе женщины.
- Кашкадарьинская область относится к числу регионов, которые

являются основными поставщиками рабочих-мигрантов в республике. По данным опроса, проведенного в 2006 г. при поддержке представительства Фонда народонаселения ООН в Узбекистане (UNFPA), 36,6% мардикоров на ташкентских рынках составляют рабочие-мигранты из Кашкадарьи.

- Ряд экспертов в ходе Круглого стола и установочных интервью отметили, что в Наманганской области процессы трудовой миграции менее распространены, чем в других регионах и, вследствие социокультурных особенностей, отмечается особое отношение населения к женской трудовой миграции, требующее специального изучения.

Методология исследования

Для решения поставленных задач был использован комбинаторный подход с применением качественных и количественных методов сбора информации, включая анализ документов и других доступных источников информации.

На подготовительном этапе был проведен анализ нормативно-законодательных актов по проблеме, обзор имеющихся данных, разработан и апробирован инструментарий для проведения количественных и качественных интервью и фокус-групповых дискуссий, разработана стратегия выборки, подготовлены интервьюеры и модераторы.

В соответствии с целями и задачами исследования был произведен опрос 1000 респондентов из числа основной целевой группы – трудовых мигрантов, в том числе 617 женщин и 383 мужчин. Респонденты-мужчины выступили в качестве референтной группы для получения информации по ряду важных для целей исследования параметров, а именно: сравнительный анализ заработной платы, условий проживания, уровень риска, род занятий, демографические характеристики.

Табл. 8. Распределение респондентов по регионам опроса
(% к выборочной совокупности)

	Ташкент	Кашкадарья	Наманган
В целом по выборке	68,0	16,0	16,0
мужчины	40,3	36,3	31,9
женщины	59,7	63,7	68,1
Тип поселения по месту постоянного проживания			
город	22,6	28,8	5,0
село	77,4	71,2	95,0

Учитывая особенности обследуемого контингента и отсутствие упорядоченных списков единиц генеральной совокупности, случайный отбор респондентов на основе общепринятых процедур не представлялся возможным. Поэтому количественный опрос был проведен на основе квотной выборки. Квоты выборочной совокупности были сформированы с учетом важных для целей исследования социально-демографических признаков респондентов таким образом, чтобы обеспечить минимально необходимую представительность респондентов по нескольким параметрам:

- гендерные характеристики;
- место постоянного проживания (регион, город/село);
- возрастная структура;
- виды и сферы деятельности.

Из всего массива опрошенных, 680 респондентов были опрошены в г.Ташкенте и по 160 человек – в Кашкадарьинской и Наманганской областях.

Базы данных количественного этапа исследования были проанализированы с помощью стандартного пакета обработки SPSS 15.0 и специально разработанной программы обработки на базе Delphi 6.0. Базы и аналитические таблицы доступны в формате DBASE и Excel для последующего анализа.

Помимо количественного опроса, были проведены 62 углубленных интервью в трех регионах республики, в ходе которых были опрошены:

- государственные служащие (работники хокимиятов, региональных подразделений Министерства труда и социальной защиты, органов внутренних дел и др.);
- работники органов местного самоуправления, в т.ч. женсоветов;
- представители общественных ассоциации работодателей, АФДХ, ННО, СМИ;
- женщины-трудовые мигранты, в т. ч. вовлеченные в незаконные формы миграции.

Результаты качественного этапа исследования были проанализированы и включены в настоящий отчет.

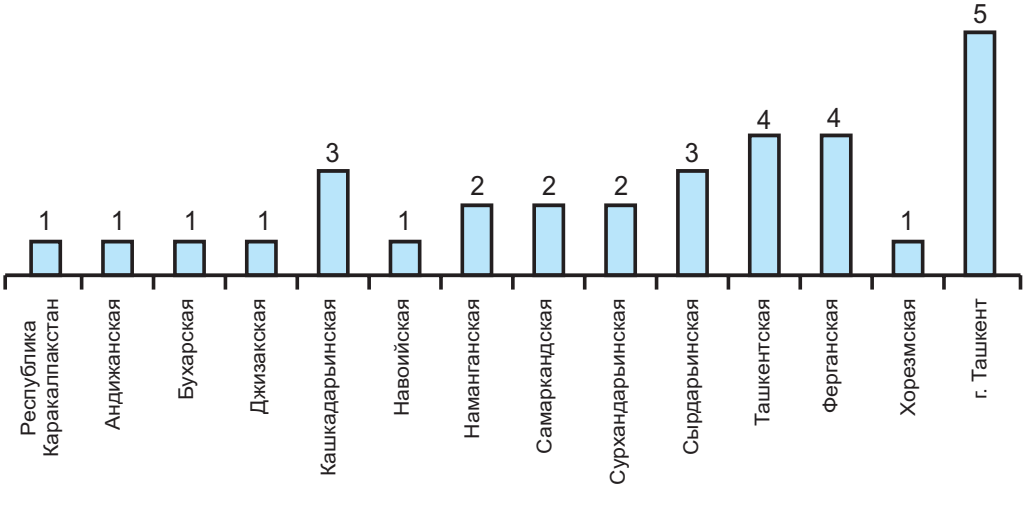
Мониторинг потоков внутренних трудовых мигрантов

Система учета внутренних миграционных потоков в Республике Узбекистан была унаследована от советской системы и не претерпела каких-либо существенных изменений за прошедшие годы, поскольку до сих

пор остается напрямую связанной исключительно с институтом прописки. Текущий учет внутренней миграции населения осуществляют **органы Министерства внутренних дел** (милиции) на основании документов прописки и выписки населения. При прописке населения составляется «Адресный листок прибытия», при выписке – «Адресный листок убытия», и одновременно составляются «Талон статистического учета к листку прибытия», «Талон статистического учета к листку убытия». Адресные листки прибытия и убытия используются органами внутренних дел для адресно-справочной работы, а талоны статистического учета к листкам прибытия и убытия передаются **органам государственной статистики** для статистического учета миграции населения. Эти талоны содержат сведения о возрасте, поле, национальности, образовании, семейном положении, последнем месте работы мигранта, месте постоянной прописки и последнем месте жительства, цели приезда, количестве детей в возрасте до 16 лет, прибывших с мигрантом. Анализ сведений, содержащиеся в статистических талонах, позволяет получить данные о прибывших и выбывших, сгруппированных по территориальному и ряду социально-профессиональных и демографических признаков.

Существующая система учета позволяет зафиксировать только долгосрочные перемещения, связанные исключительно со сменой постоянного места жительства. Система государственной статистики может зафиксировать лишь малую часть перемещений рабочей силы, оставляя вне поля зрения наиболее распространенные виды трудовой миграции – сезонную и

Рис. 3. Региональное распределение сети Бюро организации временных работ *по состоянию на сентябрь 2007 г.*



маятниковую. Кроме того, данная система в принципе не позволяет выявлять причины внутренней миграции – совершается ли она с целью поиска работы, брака, обучения в ВУЗе и т.п.

Единственным специализированным агентом, отвечающим за работу по поддержке и регистрации внутриреспубликанских перемещений рабочей силы, являются **Бюро организации временных Работ** (БОВР). Это структурные подразделения Центров содействия занятости Министерства труда и социальной защиты РУз со статусом юридического лица. Система Центров обеспечения временной и разовой работой была создана в 2001 г. в соответствии с Постановлением Кабинета Министров РУз от 18.05.2001 г. N 223[1]. С выходом Постановления Президента РУз «О мерах по повышению занятости и совершенствованию деятельности органов по труду и социальной защите населения» от 6.04.2007, Центры обеспечения временной разовой работой были преобразованы в Бюро организации временных работ. Основной целью создания БОВР является «упорядочение временной разовой трудовой деятельности граждан». Дислокация Бюро определяется Министерством труда и социальной защиты населения РУз совместно с Советом Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятами областей и г. Ташкента с учетом сложившихся мест найма на временные разовые работы (так называемых мардикор-базаров). В настоящее время действует 33 БОВР, в которых ежемесячно регистрируется более 10 000 граждан. Дислокация БОВР неравномерна, 1/3 их сосредоточена в г.Ташкенте и Ташкентской области, и в среднем на остальные области приходится всего по 1,8 БОВР.

Основными задачами и направлениями деятельности БОВР определены:

- обеспечение учета граждан, нанимающихся на временные и разовые работы[2];
- бесплатное содействие гражданам в найме на временные разовые работы;
- оказание консультативных и профориентационных услуг по вопросам трудоустройства;
- оказание содействия частным лицам-работодателям в найме граждан для выполнения временных разовых работ;

1 Изменение в данное Постановление КМ вносились Постановлением КМ РУз от 28.02.2003 г. N 112. См. также «Типовое положение о Центре обеспечения временной разовой работой» (Приложение №1 к Постановлению КМ РУз от 18.05.2001 г. № 223)

2 Полученные данные используются только в целях внутриведомственной статистики Министерства труда и социальной защиты.

- информирование граждан, нанимаемых на временные разовые работы, о правилах соблюдения общественного порядка, паспортного режима, а также основных правилах безопасного труда при осуществлении временных разовых работ;
- создание в Бюро необходимых социально-бытовых условий, организация пунктов питания и санитарных удобств для граждан, ищущих временную разовую работу и др.

Таким образом, предполагается, что БОВР должны стать достаточно надежным посредником между работодателями всех типов и разовыми и временными работниками, обеспечивая по крайней мере минимальные гарантии в сфере охраны труда и трудового найма для обеих сторон. Более того, правительство планирует придать БОВР более весомый статус и в сфере налогообложения. В частности, в соответствии со статьей 179, часть 5, Налогового Кодекса РУз в перечень доходов физических лиц, не подлежащих налогообложению, включены доходы, полученные от временных и разовых работ в случае, если наем на такие работы осуществляется при содействии центров обеспечения временной разовой работой.

Однако на пути расширения деятельности БОВР и повышения ее эффективности, препятствуют несколько весомых факторов:

1) недостаточное число БОВР, не обеспечивающее в необходимой степени покрытие территории республики;

2) достаточно ограниченный спектр услуг, которые БОВР могут реально предложить работодателям и работникам;

3) индифферентное отношение работодателей и временных работников-мигрантов к деятельности БОВР (особенно в Ташкенте, где сосредоточено большинство БОВР). Это обусловлено увязкой деятельности БОВР с институтом прописки. В каждом БОВР на постоянной основе работают один штатный специалист из системы Минтруда и сотрудник органов внутренних дел. При этом в функции сотрудника органов внутренних дел, помимо обеспечения соблюдения общественного порядка, входит обеспечение соблюдения паспортного режима. Согласно п.11 Типового положения о БОВР, граждане обязаны «*иметь временную или постоянную прописку, соблюдать паспортный режим и общественный порядок, установленные законодательством*». На практике это означает, что трудовым мигрантам, не имеющим временной прописки, помощь не только не оказывается, но и предпринимаются меры по их возвращению к месту постоянной прописки[1].

1 Более подробно проблемы, связанные с деятельностью БОВР будут описаны в социологическом разделе данного исследования.

В последние годы органы власти на местах пытаются наладить собственную локальную систему учета мигрантов через махаллинскую систему. В обязанности органов местного самоуправления в течение по крайней мере последних 2-3 лет входит установление численности граждан, выезжающих на заработки за границу или в другие регионы РУз. На начальном этапе преобладала установка на предотвращение процессов трудовой миграции и, как результат, население пыталось скрыть факт выезда на работу, а махаллинские комитеты существенно занижали отчетность о количестве трудовых мигрантов (особенно выехавших на заработки за пределы республики). В настоящее время система все больше (хотя и не везде) переориентируется на проведение разъяснительной и профилактической работы с целью предотвращения фактов незаконного трафика рабочей силы и наихудших форм эксплуатации, в первую очередь среди женщин и детей. Помимо сведений о том, кто выехал из махалли на заработки, махаллинские комитеты в городах, совместно с посбонами (лицами, отвечающими за правопорядок в махалле) собирают сведения о мигрантах, приехавших на заработки.

Таким образом, в настоящее время махаллинские комитеты регулярно (как правило на ежеквартальной основе) отчитываются перед локальными хокимиятами о численности людей, выехавших/приехавших на заработки, и проводят профилактическую работу с населением. К сожалению, эта система не является эффективной ни в плане профилактики нарушений прав мигрантов, ни в плане обеспечения достоверного статистического учета. Как минимум два важных фактора препятствуют этому:

1) На махаллинскую систему возложено очень большое количество обязанностей, включая идентификацию малообеспеченных семей и выплату им пособий, поддержание порядка, профилактику правонарушений и разводов, ведение статистического учета численности населения, организацию мероприятий и торжеств, поддержку малого бизнеса, работу с молодежью и женщинами и десятки других обязанностей. В этих условиях штат махалли, состоящий из 4 человек (председателя, секретаря, посбона и маслахатчи – советника по женским вопросам) и 1 сотрудника органов по труду, физически не в состоянии справиться с данным объемом работы. Как правило, более или менее достоверная информация о трудовых мигрантах может быть собрана только в небольших махаллях в сельской местности. В городах, где население махалли может достигать 10 000 человек, информация такого рода не может быть получена вообще.

2) Система не является централизованной в плане обобщения информации. Все полученные от махаллинских активистов и посбонов сведения практически никем не обобщаются и не сводятся на общегосударственных уровне.

Отсутствует модули отслеживания трудовой мобильности граждан как в выборочных обследованиях бюджетов домохозяйств, проводимых на ежеквартальной основе Госкомстатом РУз, так и в масштабных исследованиях рабочей силы, проводимых МТСЗ. Отсутствие подобных систематических данных обследований населения и работодателей ограничивает получение хотя бы приблизительных данных о масштабах трудовой миграции на национальном уровне.

В соответствии с Постановлением Президента РУз «О мерах по повышению занятости и совершенствованию деятельности органов по труду и социальной защите населения» от 6.04.2007 и Постановлением Кабинета Министров «О совершенствовании учета граждан Республики Узбекистан, выезжающих за рубеж для осуществления трудовой деятельности» от 15.05.2007 планируется укрепление потенциала органов по труду, расширение сети БОВР и организация ежегодных специальных углубленных социологических обследований по вопросам трудовой эмиграции. Однако, как вывод, следует констатировать, что сбор и анализ данных по внутренней трудовой миграции на системном уровне пока отсутствует.

Правовые аспекты внутриреспубликанских миграционных перемещений

Нормативно-правовая база, регулирующая социально-трудовую сферу в Республике Узбекистан, включает большое количество нормативных актов, в числе которых основными являются:

- Конституция Республики Узбекистан (1992 г);
- Гражданский Кодекс Республики Узбекистан – I часть;
- Закон «О занятости населения» (новая редакция – 1998 г);
- Закон «Об охране труда» (1993 г);
- Трудовой Кодекс Республики Узбекистан (с дополнениями 1998 г).

Все эти законодательные акты создают необходимую правовую среду для функционирования трудового законодательства. При этом большая часть норм, регулирующих трудовые отношения, сосредоточена в Трудовом Кодексе и Законе о занятости (социальные гарантии в области занятости и безработицы, трудоустройства, обучения, охраны здоровья и др.). Однако ни один из нормативных документов не содержит определения статуса внутреннего трудового мигранта и, соответственно, эта категория граждан не выделяется в качестве особого субъекта трудовых

отношений. Вследствие этого можно считать, что внутренние трудовые мигранты имеют в трудовой сфере равные права с гражданами, осуществляющими трудовую деятельность по месту постоянной прописки.

В этой связи следует также отметить, что:

- Статья 6 Трудового кодекса Республики Узбекистан «Запрещение дискриминации в трудовых отношениях» констатирует, что «все граждане имеют равные возможности в обладании и использовании трудовых прав. Установление каких-либо ограничений или предоставление преимуществ в области трудовых отношений в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, недопустимо и является дискриминацией». Не признаются дискриминацией только различия в сфере труда, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды и др.).
- Статья 10 Закона «О занятости населения» закрепляет за всеми гражданами право на свободный выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или через бесплатное посредничество органов по труду.
- Согласно Статье 2 Закона «О занятости населения», занятость граждан не ограничивается исключительно формальным наймом и может осуществляться в течение неполного рабочего времени или в виде временных и разовых работ, в форме самостоятельного обеспечения себя работой и т.д.

Таким образом, трудовое законодательство гарантирует гражданам РУз отсутствие препятствий для поиска работы и найма на постоянной или временной основе в любом секторе и в любом удобном месте на территории республики[1].

Однако следует иметь в виду, что в правовой системе РУз во многих случаях источником правоприменительной практики являются не законы, а подзаконные акты, имеющие статус внутриведомственных документов, доступ к которым ограничен.

Главным же препятствием для реализации прав внутренних трудовых мигрантов на практике является не то, что в Узбекистане законодательно не определен статус и права трудовых мигрантов и отсутствие

1 Права граждан на беспрепятственную трудовую деятельность, самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории Республики Узбекистан гарантируются ст.13. Закона «О занятости населения».

закона о миграции, а наличие института прописки. Институт прописки по сути является дискриминирующим фактором в отношении всех граждан, поскольку нарушает права на свободное передвижение, право на получение бесплатной медицинской помощи (кроме скорой помощи), образования и др. Применение же требований прописки в отношении трудовых мигрантов является по сути механизмом прямого ограничения территориальных переливов рабочей силы, в том числе и в тех случаях, когда миграция планируется с целью получения не временной, а постоянной работы по обоюдному согласию работника и заинтересованного работодателя.

Механизм влияния института прописки на ограничение миграционных потоков организован следующим образом:

Обязанности граждан по регистрации и санкции в случае невыполнения:

- В соответствии с «Положением о паспортной системе в Республике Узбекистан»[1], граждане «…обязаны в 3-дневный срок со дня прибытия на место временного пребывания сдать документы на прописку (или временную регистрацию) лицам, уполномоченным на ведение паспортной работы».
- Согласно 223-й статье Кодекса РУз об административной ответственности, «Проживание гражданина … без прописки или регистрации… – влечет наложение штрафа от одного до трех минимальных размеров заработной платы» (т.е. от 12 до 35 долл. США)[2].

Обязанности должностных лиц, арендодателей жилой площади и работодателей по обеспечению соблюдения гражданами и работниками режима прописки и санкции в случае невыполнения:

- Согласно 223-й статье Кодекса РУз об административной ответственности, «допущение лицами, ответственными за соблюдение правил паспортной системы, проживания граждан без прописки или регистрации, а равно допущение гражданами проживания в занимаемых ими жилых помещениях лиц без паспортов, без прописки или регистрации, – влечет наложение штрафа от трех до десяти минимальных размеров заработной платы» (т.е. от 35 до 120 долл. США);
- «Прием на работу граждан … проживающих без прописки или регистрации… – влечет наложение штрафа на должностных лиц от пяти до

1 Положение введено в действие Указом Президента РУз от 23.12.1994

2 На момент исследования минимальная заработная плата в Узбекистане составлял 15525 сум или 12.2 дол.США. С 1 апреля 2008 года минимальна заработная плата составляет 20865 сум или 16.05 дол. США

пятнадцати минимальных размеров заработной платы»[1] (т.е. от 60 до 180 долл. США).

Следует отметить, что жесткие требования по соблюдению режима прописки и регистрации отнюдь не являются общереспубликанским явлением. Система прописки действует на трудовых мигрантов избирательно, покрывая в основном столичный регион и только отчасти – областные центры. Как правило, никаких проблем с пропиской не возникает в случаях, если работник нанимается на временную или постоянную работу в населенных пунктах той области, где он имеет постоянную прописку. Однако в случае, если граждане из регионов пытаются получить работу в Ташкенте, все проблемы, связанные с пропиской, затрагивают их в полной мере.

В числе наиболее распространенных проблем, возникающих у жителей регионов при попытке получения работы в Ташкенте, можно назвать (1) отказ в приеме на работу по причине отсутствия прописки, (2) отказ работодателей от заключения официального трудового соглашения и (3) проблемы с правоохранительными органами, в особенности у лиц, ищущих работу на стихийных или организованных рынках временных рабочих (мардикор-базарах). Подробнее эти проблемы будут рассмотрены в разделе, описывающем данные опроса трудовых мигрантов.

Для получения постоянной и временной прописки гражданами Республики Узбекистан по месту постоянного или временного проживания представляется минимальный набор документов: (1) заявление установленной формы; (2) паспорт гражданина Республики Узбекистан; (3) свидетельство о рождении – для лиц, не достигших 16-летнего возраста, проживающих отдельно от родителей (опекунов и попечителей); (4) военный билет или удостоверение личности – для военнослужащих; (5) квитанция об уплате государственной пошлины. Однако по факту получение временной регистрации и тем более постоянной прописки в г.Ташкенте, имеющем особый статус, оказывается абсолютно невозможным. Все вопросы, связанные с пропиской в столице, решаются на уровне Специальной комиссии.

Согласно Постановлению КМ РУз от 27.02.1999 г. N 92[2]:

- «…постоянная прописка в городе Ташкенте … граждан Республики Узбекистан, прибывающих из других регионов республики, осуществляется на основании мотивированного заключения Специальной комиссии по вопросам прописки»;

1 Цит. по: «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан. Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан». 1999 г., № 5, С. 309.

2 В постановление внесены изменения согласно п. 8 приложения N 3 к Постановлению Кабинета Министров РУз N 74 от 13.02.2001 г.

- «нотариальное удостоверение сделок по покупке, мене или залогу жилья и их последующая государственная регистрация в органах бюро технической инвентаризации, где приобретающей жилье стороной являются жители других регионов Республики Узбекистан, осуществляются только при предъявлении решения Специальной комиссии о разрешении на прописку в г. Ташкенте».

В Приложении 1 к постановлению Кабинета Министров от 16.04.99 за N178 приведено Типовое положение о специальных комиссиях при Совете Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятах областей и г. Ташкента по рассмотрению вопросов, связанных с выдачей видов на жительство для иностранных граждан и лиц без гражданства, а также их постоянной прописки на территории Республики Узбекистан.

Несмотря на то, что этот документ регулирует правила получения вида на жительство и прописки иностранными гражданами и лицами без гражданства, Статья 12 устанавливает, что граждане Республики Узбекистан, прибывшие в город Ташкент для постоянного проживания из других регионов республики, представляют документы непосредственно в Специальную комиссию при хокимияте г.Ташкента. При этом жилую площадь им должны предоставить родственники или знакомые, а работодатели должны ходатайствовать и доказать, что найм работника из региона является абсолютно необходимым. Комиссия рассматривает представленные документы и выносит соответствующее заключение по установленной форме. Заключение комиссии (в случае положительного решения) направляется в городской отдел внутренних дел для исполнения.

Ходатайства о временной регистрации граждан РУз в г. Ташкенте также рассматриваются Специальной комиссией, состоящей из хокима города, начальника ГУВД, начальников управлений (отделов) въезда-выезда, СНБ, юстиции, социального обеспечения, территориальных коммунально-эксплуатационных объединений и др.

Разрешение на постоянное проживание выносится Специальными комиссиями «с учетом наличия реальных возможностей для проживания и трудоустройства в регионе». Необходимо отметить, что в нормативных актах отсутствуют ссылки на документы, регламентирующие работу Специальных комиссий. При этом, Типовое Положение о Специальной комиссии по вопросам прописки не содержит инструкций о причинах отказа в разрешении на постоянное проживание.

Главным и самым важным следствием отсутствия у большинства трудовых мигрантов постоянной прописки или временной регистрации является то, что они не могут получить легальные трудовые доходы и помощь органов по труду. Единственным выходом в этой ситуации для большинства мигрантов является незарегистрированная занятость на теневых рынках

труда. Понятно, что такая занятость не позволяет получить ни стабильных доходов, ни правовой поддержки, ни доступа к социальным трансфертам (трудовые пенсии и пенсии по инвалидности, пособия по болезни, по беременности и родам, по уходу за ребенком и т.д.). Нарушение мигрантами правил проживания неминуемо ведет к нарушению трудового и налогового законодательства работниками и работодателями (отсутствие трудового договора, записи в трудовой книжке, социальных отчислений и т.д.). Естественно, что действия органов управления и контроля по отношению к таким нарушителям выглядят совершенно обоснованными с точки зрения административного законодательства, но неадекватными с точки зрения потребностей экономики страны в территориальных переливах рабочей силы.

Рынок труда в Узбекистане и миграционная активность населения

Характерными тенденциями на рынке труда Узбекистана в последние годы являются:

- нарастающее напряжение на рынке труда вследствие (1) превышения ежегодного прироста трудовых ресурсов над количеством создаваемых рабочих мест и (2) активного высвобождения излишней рабочей силы, прежде всего в аграрном секторе;
- снижение общего уровня занятости и уровня экономической активности;
- расширение неформального сектора и незарегистрированных форм занятости за счет снижения занятости в формальном секторе экономики;
- рост скрытой безработицы вследствие концентрации избыточной рабочей силы в неформальном секторе, особенно в сельскохозяйственном производстве, нарастание неэффективных форм занятости (временная, неполная, сезонная и др.);
- нарастание дисбаланса в секторальной структуре занятости, который выражается: (1) в снижении абсолютной численности работников, занятых в реальном секторе экономики, в первую очередь в промышленности, строительстве, транспорте; (2) в непропорционально высокой концентрации занятых в непроизводственных секторах, особенно в образовании и здравоохранении; (3) в медленном развитии трудоемких отраслей и сфер приложения труда;

Табл. 9. Спрос и предложение рабочей силы *(тыс. человек)*

	2002	2005
Предложение рабочей силы, всего	**983**	**865,9**
в т.ч. выход на рынок труда*	250	250
высвобождение из крупных предприятий (в т.ч. сельскохозяйственных), тыс. чел	313,1	295,7
лица, нуждающиеся в трудоустройстве	419,9	320,2
Спрос на рабочую силу, всего	210	201,3
в т.ч. фермерские хозяйства	5	27
малые предприятия (с учетом ликвидации и недействующих МП)	205	174,3
Спрос на рабочую силу, в % от предложения	21,4	23,2

**Примечание.* Среднегодовая расчетная численность.

Источник: расчеты по данным Госкомстат РУз.

Табл. 10. Динамика занятого населения (*на начало 2007 г.*)

	2002	2006
Население в трудоспособном возрасте: млн. чел. в % к численности населения прирост населения в трудоспособном возрасте, % к предыдущему году	13,6 54,0 3,8	15,1 57,9 1,3
Число занятых млн. чел. прирост числа занятых в % к предыдущему году	9,1 1,1	10,2 3,0
Уровень занятости, в % к населению трудоспособного возраста	68,4	67,5

Источник: расчеты по данным Госкомстата РУз.

- наличие структурного дисбаланса между спросом на рабочую силу и её предложением на рынке труда, обусловленного снижением общего спроса на рабочую силу, особенно на неквалифицированную;
- снижение качества рабочей силы;
- низкая территориальная и секторальная мобильность избыточной рабочей силы, особенно в сельской местности, при одновременном росте

незарегистрированной и незащищенной трудовой миграции (внутренней и внешней).

При этом частично проблема занятости высвобождаемой рабочей силы из сельской местности, а также незанятости в городах решается самим населением посредством временной трудовой миграции сельских жителей – в города, а также сельских и городских жителей – за рубеж. По оценкам МТСЗ РУз численность трудовых мигрантов увеличилась с 44 тысяч человек в 2001 году до более 330 тыс. человек в 2006 г., а поступающие легально и нелегально денежные переводы составляют около 2 млрд. долл. США, что позволяет смягчить проблему занятости, доходов и бедности[1].

Основные факторы, которые формируют предложение рабочей силы в Республике:

- демографический – ежегодно на рынок труда выходит (с учетом естественной убыли населения, выхода на пенсию и миграции) около 250 тыс. человек;
- экономический – высвобождение рабочей силы из отраслей народного хозяйства. На протяжении 2001-2005 гг. численность работников на крупных и средних предприятиях (включая сельскохозяйственные) постоянно сокращалась. Основная часть работников высвобождается из аграрного сектора (доля которого в общей структуре занятости составляла 44,7% в 1993 г. и 29,1% в 2006 г.) в результате расформирования ширкатных хозяйств.

При этом предложение рабочей силы в формальном секторе в течение 2002-2005 гг. в 4 раза превышало спрос (табл. 9).

Рост занятости в республике заметно отстает от роста населения в трудоспособном возрасте на протяжении многих лет. Рост числа занятых ускорился в последние 5 лет – начиная с 2003 года этот показатель составил почти 3%. Однако, несмотря на рост численности занятых, уровень занятости имеет устойчивую тенденцию к снижению.

Практически весь прирост занятости в 2001-2005 гг. был достигнут за счет расширения неформального сектора, причем в тот же период занятость в формальном секторе сократилась на 6%. В течение 2001-2005 гг. занятость в неформальном секторе увеличилась на 31%, или на 1 млн. 340 тыс. человек. При этом в неформальном секторе преобладает незарегистрированная занятость (73% в конце 2005 года), и доля незарегистрированных работников остается устойчиво высокой. Заметно изменилась структура неформального сектора – сократилась численность предпринимателей и одновременно на 50% возросло число временных,

1 Стратегия повышения благосостояния… С. 47.

разовых и сезонных наемных работников, что свидетельствует о нарастании скрытой безработицы в неформальном секторе (табл. 11) .

Табл. 11. Структура занятых в неформальном секторе (*на начало 2007 г.*)[1]

	2002	2006
Численность занятых в неформальном секторе, тыс.чел*	**4319**	**5657,6**
в т.ч. в % от занятых в неформальном секторе		
Зарегистрированная занятость	**33,2**	**26,6**
в т.ч. индивидуальные предприниматели, работающие по патенту	5,3	2,8
занятые в дехканских хозяйствах	27,9	23,8
Незарегистрированная занятость	**66,8**	**73,4**
в т.ч. незарегистрированные предприниматели	24,9	25,8
выполняющие временные, разовые, сезонные работы по найму	**21**	**31**
помогающие члены семьи без оформления трудовых отношений	20,8	16,6

* *Примечание.* МТСЗ РУз вместо понятия «неформальный сектор» использует понятие «неофициальный сектор», в составе которого фиксируются незарегистрированные работники. Занятых в дехканских хозяйствах и индивидуальных предпринимателей, работающих по патенту, МСТЗ РУз относит к официальному сектору.

Источник: Материалы семинара Экономической и социальной комиссии ООН для стран Азии и Тихого океана (ЭСКАТО), со ссылкой на МСТЗ РУз.

Как видно из таблицы, в 2006 году около 17% занятости в республике даже по официальным данным обеспечивается за счет временных, разовых и сезонных работ по найму. Общее снижение уровня занятости и увеличение числа частично занятых работников свидетельствует о нарастании напряженности на формальных и неформальных рынках труда, что приводит к активизации миграционных процессов. Нет никаких сведений о внутренней трудовой миграции, однако она, по всей видимости, составляет достаточно большую долю (около 1/3) в секторе временных, разовых и сезонных работ, т.е. около 3% населения в трудоспособном возрасте являются внутренними трудовыми мигрантами.

1 Согласно определениям и классификациям Системы Национальных Счетов ООН и Резолюции Международного Бюро Статистики Труда, неформальный сектор представляет собой «*совокупность производственных единиц, которые образуют часть некорпоративных предприятий, принадлежащих домашним хозяйствам*». Резолюция Международного Бюро Статистики Труда подчеркивает, что понятие «неформальный сектор» следует отличать от понятия «скрытые, незарегистрированные предприятия».

Табл. 12. Трудовая миграция в Узбекистане, 2005 г.

Трудовая миграция, в % от населения трудоспособного возраста	2,9
Потоки мигрантов	100,0
Внутренняя трудовая миграция	44,2
Международная трудовая миграция	55,8
Трудовая миграция продолжительностью более 6 месяцев (без возвращений)	
Внутренние мигранты (%)	8,6
Международные мигранты (%)	31,6

Примечание. В рамках РПО мигрантами признавались те лица, которые отсутствуют в домашнем хозяйстве за последние 12 месяцев в течение одного или более месяцев. Трудовые мигранты – это те мигранты, которые работают либо в других регионах страны, либо за рубежом. Данные касаются населения трудоспособного возраста (16-64).

Источник: РПО в Узбекистане (2005 г.), расчеты сотрудников Всемирного Банка.

Эти выводы подтверждаются и исследованиями специалистов Всемирного Банка[1], согласно которым на долю общей (внешней и внутренней) миграции приходится около 1 млн.человек (включая лиц нетрудоспособного возраста). При этом Всемирный Банк рассматривает внешнюю миграцию как инструмент, помогающий сократить избыточное предложение рабочей силы в Узбекистане, а внутреннюю миграцию – как механизм, помогающий стабилизировать условия на внутреннем рынке труда.

На основании данных собственных региональных обследований[2] Всемирный Банк оценивает уровень трудовой миграции как 3% от населения в трудоспособном возрасте (табл. 12). Однако специалисты Всемирного Банка отмечают, что данный показатель может быть существенно занижен, так как опрошенные не всегда охотно раскрывали истинные причины миграции, а также с учетом того факта, что большинство мигрантов работают нелегально. Более того, выбранное определение мигранта исключает из рассмотрения весьма многочисленную категорию мигрантов, которые отсутствуют дома менее месяца.

Ряд неспециализированных репрезентативных обследований, проведенных в рамках Проекта ПРООН по Повышению уровня жизни, показывает, что, например, в обследованных сельских районах Республики

1 «Оценка уровня жизни в Узбекистане. Исправленная и дополненная версия». Документ Всемирного банка, 2007. С.78

2 Региональное панельное обследование (РПО) – Первое обследование было проведено в феврале и марте 2005 г. в 3-х регионах РУз (Кашкадарьинской и Андижанской областях и г. Ташкенте); следует иметь в виду, что оно не отражает ситуацию на уровне республики в целом.

Каракалпакстан и Наманганской области от 10 до 27% семей имели по крайней мере одного члена семьи, выехавшего на заработки. В большинстве случаев миграция имела позитивный эффект на доход семей: средний доход от трудового мигранта в 5-10 раз больше, чем от других источников заработка домохозяйства. Еще один пример получен в результате выполнения исследования ПУЖ в Ферганской области в 2006 году. По результатам исследования в Сохском районе наблюдался самый низкий уровень бедности, несмотря на тот факт, что данный район является анклавом и его население испытывает большие трудности из-за отсутствия соглашения по упрощенному пересечению границ. Причиной низкого уровня бедности в этом районе является то, что 20% семей получает денежные переводы от трудовой миграции. В целом же по Ферганской области доходы от трудовой миграции в ноябре 2006 года имели 3,3% из 3000 обследованных семей, причем средний месячный доход от трудовых мигрантов (включая выезжавших за рубеж) составлял 360 тыс.сум[1] в месяц. Следует при этом иметь в виду, что показатель трудовой миграции на уровне 3,3% является минимальным, поскольку (1) в некоторых семьях число мигрантов составляло 2 и более человек, (2) доходы от мигрантов семьи не обязательно получают ежемесячно и (3) обследование проводилось в зимний период т.е. в период спада миграционной активности[2].

Таким образом, общий среднегодовой уровень трудовой миграции может достигать 5% населения в трудоспособном возрасте, а минимальный уровень трудовой миграционной активности населения внутри республики можно оценить на уровне 3% населения в трудоспособном возрасте, что составляет около 500 тысяч человек.

Решение проблемы занятости правительство Узбекистана видит в развитии несельскохозяйственных производств в сельской местности. С этой целью разработан и реализуется ряд государственных программ по переработке сельскохозяйственной продукции, развитию малого бизнеса, развитию животноводства на базе дехканских хозяйств, расширению надомного труда, развитию сферы услуг и многие другие. Однако в течение ближайших 5 лет создание необходимого количества рабочих мест в регионах представляется достаточно проблематичным. Поэтому наиболее очевидным сценарием на среднесрочную перспективу является дальнейший рост трудовой миграционной активности населения, расширение процессов внутренней и внешней трудовой миграции. В связи с этим важно подчеркнуть, что в основном документе Стратегии Повышения Благосостояния Населения на 2008-2010 г. проблема трудовой

1 Курс национальной валюты Центробанка на момент проведения исследования (Август 2006) 1 дол. США = 1270 узбекских сум.

2 См. Стратегия повышения благосостояния… С. 47

миграции уже сейчас выделяется как ключевая и отмечается приоритетная необходимость (1) организации более полного статистического учета занятых, в том числе на неформальном рынке и в порядке трудовой миграции, и (2) значительного расширения программ легальной трудовой миграции[1].

Социально-демографические характеристики опрошенных трудовых мигрантов

Всего опросом было охвачено 1000 человек. 79% опрошенных мигрантов имеют постоянную прописку в сельских населенных пунктах, 21% – в городах. 62% опрошенных – женщины. В выборке преобладают респонденты в трудоспособном возрасте[2] (97%). Старше трудоспособного возраста – 2,5% респондентов, моложе трудоспособного возраста – 0,5%.

Табл. 13. Половозрастная структура респондентов, *%*

Возраст	мужчины	женщины
В целом по выборке	**38,3**	**61,7**
15-17 лет	1,0	0,8
18-25 лет	34,5	21,2
26-35 лет	32,9	29,5
36-45 лет	22,7	38,6
46-68 лет	8,9	9,9

Каждый пятый из приезжающих на заработки в г.Ташкент – житель близлежащей Ташкентской области (19,7%), жители Кашкадарьинской области составляют 17,2%, Самаркандской – 11,6%, Ферганской – 10,3% и Сурхандарьинской – 8,8%. Большинство мигрантов, опрошенных в Кашкадарьинской области, – это краткосрочные маятниковые мигранты, приезжающие в областной и районные центры из других районов Кашкадарьи. Довольно большой приток временной рабочей силы в Кашкадарьинсткую область наблюдается из соседней Бухары (21% всех трудовых мигрантов в Кашкадарье). Особая ситуация наблюдается в Наманганской области: большинство мигрантов (77,5%) в этом регионе – это жители районов области. Относительная изолированность и высокая трудоизбыточность в Ферганской долине обусловливают тот факт, что в Наманган едут на заработки жители только из соседних регионов – Ферганы и Андижана.

1 Там же, С. 86

2 16-54 лет – для женщин и 16-59 лет – для мужчин.

Табл. 14. Распределение респондентов по месту постоянного проживания, %

Регион постоянного проживания респондентов	место проведения опроса		
	г.Ташкент	Кашкадарья	Наманган
Республика Каракалпакстан	2,2	0	0
Андижанская область	5,1	1,9	13,1
Бухарская область	5,6	20,6	0
Джизакская область	4,6	0	0
Кашкадарьинская область	17,3	63,7	0
Навоийская область	3,2	0	0
Наманганская область	5,7	0	77,5
Самаркандская область	11,6	1,9	0
Сырдарьинская область	3,7	0	0
Сурхандарьинская область	8,8	2,5	0
Ташкентская область	19,7	0,6	0
Ферганская область	10,3	2,5	9,4
Хорезмская область	2,2	6,3	0

Этнический состав опрошенных трудовых мигрантов довольно однороден: 92% – представители титульной нации (узбеки). Другие этнические группы представлены таджиками (2,3%), казахами (1,7%), славянскими народами (1,1%), каракалпаками (0,7%). Это распределение в равной степени характерно и для мужчин, и для женщин.

Уровень образования опрошенных мигрантов выше, чем в среднем по Республике, особенно среди женщин. Около 16% опрошенных составляют лица с высшим образованием; 28,6% респондентов имеют среднее специальное профессиональное образование, почти 46% закончили полную среднюю школу (табл. 15). Эти различия связаны, скорее всего, с особенностями квотной выборки, в которой непропорционально высока доля зарегистрированных занятых: среди этой категории мигрантов преобладают работники государственных учреждений, в которых преимуществом пользуются лица с высшим или, по крайней мере, со средним профессиональным образованием. Не исключено также, что распределение респондентов по уровню образования отражает более высокую трудовую и миграционную активность и более высокий уровень притязаний у лиц с относительно высокими профессионально-квалификационными характеристиками. В следующем разделе отчета будет показано, что наличие профессионального и высшего образования в существенной степени влияет на характер

занятости (постоянная или временная работа, официальная или без трудового договора) и виды работ, выполняемых мигрантами.

Табл. 15. Уровень образования респондентов (*% к опрошенным*)

	мужчины	**женщины**
незаконченная базовая школа (меньше 8-9 классов)	1	1,1
базовое среднее (8-9 классов)	10,4	6,6
полное среднее (10-11 классов)	43,2	47,7
среднее специальное	25,8	30,3
высшее	19,6	14,3

Среди мигрантов велика (29%) доля тех, кто не состоит в браке (в возрастной группе 18-25 лет – 80%). Среди мужчин-мигрантов разведенных немного, 39% мужчин еще не вступали в брак. Среди женщин-мигрантов не имеют супруга 45%, причем половина из них не были замужем, а каждая третья разведена или живет отдельно от мужа (табл. 16).

Табл. 16. Семейное положение респондентов (*% к опрошенным*)

	холост / незамужем	**женат / замужем**	**разведен / живут отдельно**	**вдовец/ вдова**
В целом по выборке	28,8	56,7	10,3	4,2
Мужчины	39,2	59	1,6	0,3
Женщины	22,4	55,3	15,7	6,6

Средний размер семьи трудовых мигрантов немного меньше, чем средний размер семьи в Узбекистане, однако коэффициент детской иждивенческой нагрузки в них достаточно высок – в среднем 2 несовершеннолетних ребенка. Размер семьи и число детей тесно связаны с образованием – чем ниже уровень образования мигрантов, тем больше у них детей и размер семьи. В семьях мигрантов (и мужчин, и женщин) отмечается очень высокое число детей, рожденных вне брака. Среди опрошенных респондентов в возрастной группе моложе 26 лет, 72% имеют детей, однако в брак вступали только 18%. Вероятно, эти данные можно рассматривать как косвенное подтверждение неоднократно высказанного в ходе углубленных интервью мнения людей о том, что среди мигрантов-мужчин высока доля тех, кто живет в незарегистрированном браке, а среди женщин-мигрантов – доля тех, кто родил ребенка вне брака (что, возможно, и послужило одной из причин миграции).

Табл. 17. Средний размер семьи трудовых мигрантов

	средний размер семьи, человек	среднее количество несовершеннолетних детей (моложе 18 лет), человек
В целом по выборке	**5,4**	**2,1**
Тип поселения по месту постоянного проживания		
город	4,8	2,0
село	5,6	2,2
Пол респондента		
женщины	5,2	2,1
мужчины	5,8	2,2

Табл. 18. Число лиц, находящихся на иждивении респондентов

	нет иждивенцев	1-2 чел.	3-4 чел.	5-6 чел.	7-10 чел.	всего
В целом по выборке (%)	**13,1**	**32,9**	**41,4**	**10,9**	**1,7**	**100**
В среднем (человек)	0	1,7	3,4	5,3	8,1	3,1
Регионы опроса						
Ташкент (%)	15,9	32,9	40,4	9,1	1,6	100
В среднем (человек)	0	1,7	3,4	5,3	8	3
Кашкадарьинская область (%)	7,5	38,1	43,1	10	1,3	100
В среднем (челровек)	0	1,6	3,4	5,2	8,5	2,9
Наманганская область (%)	6,9	27,5	43,8	19,4	2,5	100
В среднем (человек)	0	1,5	3,5	5,3	8,3	3,4
Пол респондента						
Мужчины (%)	15,7	21,1	44,9	16,2	2,1	100
В среднем (человек)	0	1,7	3,5	5,3	8	3,5
Женщины (%)	11,5	40,2	39,2	7,6	1,5	100
В среднем (человек)	0	1,6	3,4	5,3	8,2	2,8

С учетом всех иждивенцев (детей, безработных в трудоспособном возрасте и стариков), среднее число человек, которых на свои доходы должен прокормить трудовой мигрант (кроме себя самого), составляет 3,1. 54% трудовых мигрантов должны обеспечивать 3 и более детей и родствен-

ников, и только 13% мигрантов работают «на себя» (среди мужчин 16%, среди женщин – 12%).

Исследование показало, что молодые мигранты (в возрасте до 25 лет) характеризуются устойчивым сочетанием трех тесно связанных признаков:

- они чаще являются выходцами из больших семей;
- среди них много тех, кто не имеет даже базового среднего образования или закончил только неполную среднюю школу;
- эта группа мигрантов содержит на иждивении в основном несовершеннолетних детей.

Не вызывает сомнений, что в больших семьях чаще, чем в других, существует необходимость начинать трудовую деятельность как можно раньше, прерывая обучение в раннем возрасте. Возможно и другое объяснение: раннее рождение ребенка в браке или вне брака препятствует продолжению образования и заставляет искать заработок. В любом случае низкий уровень образования не позволяет найти работу на перенасыщенных локальных рынках труда и заставляет молодежь искать ее за пределами своего населенного пункта.

В заключение стоит еще раз отметить, что выборка не вполне отражает демографическую структуру мигрантов в целом. Она формировалась таким образом, чтобы обеспечить представленность женщин-мигрантов и отдельных, относительно малочисленных категорий мигрантов (например, работающих на основе официальных контрактов не по месту постоянной прописки).

Мотивы миграции, влияние миграции на социальный статус и доходы, планы мигрантов на будущее

Мотивы миграции

Причины роста миграционной активности населения достаточно прозаичны – большинство из тех, кто ищет работу вне региона постоянного проживания – это люди, не надеющиеся найти хоть какую-нибудь работу (табл. 12). Отсутствие работы по специальности и низкая оплата служат весомым мотивом для тех, кто имеет высшее и среднее профессиональное образование. Женщины предъявляют меньше требований к уровню оплаты труда, чем мужчины – большинство из них согласились бы практически на любую работу. То же самое характерно и для молодых людей в возрасте до 20 лет (65% из них не смогли найти вообще никакой работы) и для лиц, не имеющих законченного среднего образования (среди них ра-

боту не могут найти более 90%). Всего менее 3% опрошенных – это люди, мигрировавшие, чтобы добиться карьерного роста по специальности, или выехавшие по распределению/направлению.

Табл. 19. Причины, заставляющие людей уезжать из места постоянного проживания в поисках работы *(% к опрошенным)*

	невозможно найти никакую работу	невозможно найти нормально оплачиваемую работу	невозможно найти работу по специальности	приезд на учебу / практику	другое
В целом по выборке	**50,9**	**50,2**	**12,4**	**1,5**	**6**
Мужчины	48,0	55,1	13,1	1,6	4,4
Женщины	52,7	47,2	12,0	1,5	7,0
Тип поселения по месту постоянного проживания					
Город	38,5	60,6	11,1	3,8	10,5
Село	54,2	47,5	12,8	0,9	4,8
Возраст респондентов					
15-17 лет	77,8	33,3	0	0	11,1
18-25 лет	53,2	49	12,2	1,5	6,5
26-35 лет	47,4	53,2	13,3	2,9	5,5
36-45 лет	50,2	52,0	13,2	0,3	4,9
46-68	55,8	38,9	8,4	1,1	9,5
Уровень образования респондентов					
незаконченная базовая школа	90,9	54,5	0	0	9,1
базовое среднее	65,4	54,3	1,2	0	2,4
полное среднее	64,3	44,2	3,1	0,4	3,7
среднее специальное	38,1	57,7	22,7	0,7	6,9
высшее	25,8	51,5	27	6,7	12,2

По мнению опрошенных специалистов Центров содействия занятости (бирж труда) и работников махаллинских комитетов, часто людей вынуждают стать мигрантами такие обстоятельства как необходимость проведения свадьбы, строительства дома, оплаты обучения в Вузе и т.п. Как правило, люди, у которых стоит задача за короткий срок накопить достаточно большую сумму денег, стараются выехать на заработки в другие страны, где оплата труда выше. Однако для выезда за границу необходимо иметь достаточно большой капитал, поэтому те, у кого денег недостаточно, становятся внутренними трудовыми мигрантами.

Миграция увеличивается, потому что работодатели предлагают очень низкую зарплату. У нас есть возможность обеспечить работой почти всех людей, которые обращаются к нам в Бюро, но они отказываются из-за низкой оплаты труда.

Директор БОВР.

Рабочих мест у нас достаточно, а работы с маленькой заработной платой вообще нет. В настоящее время человек, который трудится на “всю катушку”, имеет массу возможностей заработать деньги. Просто у наших людей не хватает предприимчивости и активности.

Зам. хокима города.

Раньше было ширкатное хозяйство, в декабре прошлого года вместо него созданы 17 фермерских хозяйств. Сейчас у одного фермера работают от 20 до 50 человек. У нас население большое, а в кишлаке нет ни одного производственного предприятия. Многие уезжают в город и работают мардикорами.

Председатель ССГ,
Наманганская область.

Я попала под сокращение, в двух цехах работали 27 женщин, нас всех уволили. Дочь тоже работала со мной, ее уволили тоже. Я пыталась найти работу, но сейчас в кишлаке даже люди с образованием не могут трудоустроиться. В райцентре в Доме быта есть работа, но вся зарплата уйдет на проезд. У нас поблизости нет никаких предприятий, куда я могу обращаться? Нам с дочерью пришлось выйти на мардикор-базар.

Женщина-мардикор, Кашкадарьинская область.

Среди опрошенных мигрантов 31,6% имеют постоянную официальную работу (из них только 2,5% по месту постоянного проживания). 48% числятся в качестве занятых на государственных предприятиях/организациях/учреждениях 48% – в ширкатных или фермерских хозяйствах по найму. Еще 4% респондентов ответили, что имеют свой зарегистрированный бизнес по месту постоянного проживания, но он, по всей видимости, не приносит им достаточного дохода.

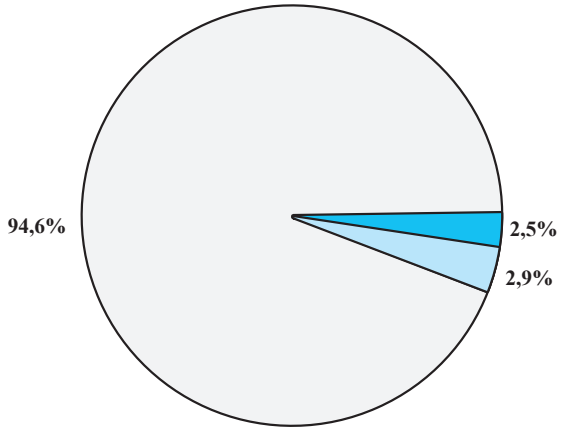
Работу можно найти и у нас в кишлаке, просто здесь уровень зарплаты не устраивает людей, поэтому они ищут работу в других местах. На зарплату, которая здесь есть, можно выжить, но на нее не справишь свадьбу и не построишь дом. Кто сейчас уезжает? Те, кто должен женить сына или делать свадьбу дочери, или у кого дома живет две-три семьи, а на строительство дома денег нет.

Работник махаллинского комитета,
Наманганская область.

Табл. 20. Наличие официальной постоянной работы
(% к опрошенным)

	есть официальная работа не по месту проживания	есть работа по месту постоянного проживания	нет постоянной официальной работы
В целом по выборке (по квоте)	**29,1**	**2,5**	**68,4**
Уровень образования респондентов			
незаконченная базовая школа	9,1	0	90,9
базовое среднее образование	4,9	0	95,1
полное среднее образование	13,3	1,5	85,2
среднее профессиональное образование	34,3	4,9	60,8
высшее образование/аспирантура	77,9	2,5	19,6

Рис. 4. Наличие у трудовых мигрантов статуса официально зарегистрированных безработных.

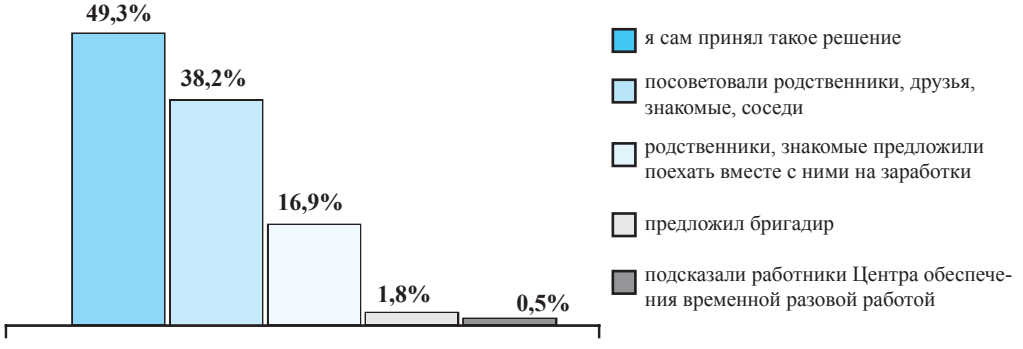


никогда не состоял на учете в отделе по труду

на момент опроса не зарегистрирован, но раньше состоял на учете в отделе по труду

зарегистрирован на момент опроса

Рис. 5. Причины, повлиявшие на решение респондентов уехать на заработки



68,4% трудовых мигрантов на момент опроса не имели постоянной официальной работы. При этом половина таких респондентов ответили, что не имели такой работы никогда (Рис. 4), а среди тех, кто имел постоянную официальную работу раньше, большинство лишилось ее более 6 лет назад.

При этом 94,6% трудовых мигрантов, не имеющих постоянной официальной работы, никогда не были зарегистрированы в органах по труду как безработные. Чаще всего обращаются в органы по труду в поисках работы респонденты в возрасте 36-45 лет, имеющие среднее профессиональное образование.

Принятие решения о миграции

Чаще всего (48%) решение о том, чтобы уехать на заработки респонденты принимали самостоятельно. Очень часто (38%) решение было принято на основе советов знакомых и родственников, либо после получения конкретного предложения о работе вне места постоянного проживания (17%). Организованный вывоз рабочей силы так называемыми вербовщиками-бригадирами не очень распространен. Как правило, если мигрант и выезжает в составе организованной строительной или сельскохозяйственной бригады, то она формируется не посредниками, а членами семьи или знакомыми из ближайшего окружения. Найм бригадами более характерен для мужчин, причем выезжающих на заработки в Ташкент и другие крупные города. Вербовщики достаточно часто встречаются на мардикор-базарах, о чем будет сказано ниже.

Как и следовало ожидать, молодежь и женщины чаще прислушиваются к совету родственников. Предложения выехать на заработки от родственников и знакомых в большинстве случаев получают респонденты с общим средним и средним специальным образованием.

Направления внутренней трудовой миграции

Основным центром, притягивающим трудовых мигрантов со всех концов страны, является г.Ташкент (табл. 14). Только 20% мигрантов, работающих в Ташкенте – это жители близлежащих городов и сел Ташкентской области, основная же масса приезжих в Ташкенте – это выходцы из сельских районов со всей страны. Несмотря на то, что количество трудовых мигрантов из регионов в Ташкенте измеряется десятками тысяч человек, далеко не все жители регионов, в настоящее время являющиеся трудовыми мигрантами, имеют опыт работы в Ташкенте. Как правило, лишь небольшая часть (10-20%) людей с высоким уровнем миграционной активности решается приехать на заработки в столицу. Так, например, из общего числа мигрантов, опрошенных в Кашкадарье, всего 3% имеют опыт работы в Ташкенте; в Намангане доля таких работников составляет 2,5%.

Табл. 21. Куда респонденты выезжали на заработки в течение 2006-2007 гг. *(% к опрошенным)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины
в пределах своего района по месту постоянного проживания	8,8	4,4	11,5
в разные районы своей области	20,9	21,7	20,4
в Ташкент	68	70,8	66,3
в другие области Узбекистана	8	10,2	6,6
в другие страны	2,4	5	0,8

Несомненно, что решение приехать на заработки в Ташкент должно подкрепляться средствами, необходимыми для того, чтобы снять достаточно дорогостоящее жилье и питаться, пока работа не будет найдена, либо работа должна быть уже гарантирована, что случается не так уж часто. Немаловажным фактором, ограничивающим устремления жителей регионов приехать на заработки в Ташкент, безусловно, являются жесткие требования к соблюдению в столице паспортного режима и правил регистрации. По утверждению участников углубленных интервью, именно по этой причине за последние годы значительно снизился уровень трудовой миграции из областей в Ташкент. Более того, ограничения на работу в Ташкенте могут рассматриваться как фактор, стимулирующий внешнюю трудовую миграцию населения.

Такие же и даже большие проблемы ожидают и тех, кто выезжает на работу за рубеж. Тем не менее, 2% из участвовавших в опросе внутрен-

них трудовых мигрантов в течение последних 1,5 лет уже пробовали найти работу за пределами Республики (76% из них ездили на работу в Казахстан, 22% – в Россию).

Можно отметить различия между уровнем миграционной активности жителей разных регионов Республики. Большая часть мигрантов предпочитала работать в пределах своего районов и других районов своей области (80-90% респондентов, опрошенных в Кашкадарье и Намангане). Однако, если жители Намангана помимо своей области практически нигде не работают (менее 10% имеют опыт работы в других регионах Узбекистана), то жители Кашкадарьи отличаются сверхвысокой внутриреспубликанской мобильностью – более трети из них помимо своей области за последние 18 месяцев работали в других регионах республики (помимо Ташкента).

В конце 90-х из нашего кишлака многие мужчины выезжали на заработки в Ташкент. Они работали мардикорами, торговали на базаре, таскали тележки. Сейчас никто практически не ездит в Ташкент, потому что там стало строго с регистрацией, милиция не дает работать.

Председатель махаллинского комитета, Наманганская область.

Раньше многие на заработки ездили в Ташкент, сейчас там работать стало трудно. Ребята, которые раньше ездили в Ташкент, сейчас работают в Казахстане или в России. Я разговаривал с пекарем, который раньше работал в Ташкенте, он говорит, что в Казахстане работать легче, чем в Ташкенте. В Ташкенте милиционеры постоянно беспокоят.

Работник БОВР.

Однако не все регионы республики являются привлекательными с точки зрения трудовых мигрантов. Из общего числа опрошенных во всех регионах большая часть имеет опыт работы в Ташкентской, Самаркандской (туда чаще всего едут женщины) и Джизакской областях. Менее привлекательными с точки зрения трудовых мигрантов выглядят Ферганская, Сырдарьинская, Бухарская и Кашкадарьинская области. Еще меньше интересуют мигрантов Наманганская и Сурхандарьинская области, и практически вообще не интересуют – Хорезм, Каракалпакстан, Андижан и Навои.

Продолжительность трудовой миграции и планы мигрантов на будущее

О трудовой миграции (по крайней мере, когда речь идет о трудовых перемещениях в пределах республики) существует достаточно сформировавшееся представление как о явлении временном, позволяющем определенной части населения обеспечить потребности семьи/личные нужды на краткосрочную перспективу. Однако данные исследования показывают, что достаточно большая часть трудовых мигрантов – это

люди с очень солидным «стажем» миграции, достигающим в некоторых случаях 30-40 лет. Основной «костяк» этой когорты (почти 60%) составляют те, кто работает вне своего города/кишлака в течение довольно большого срока – от 3 до 10 лет (табл. 22).

Табл. 22. Стаж респондентов в качестве трудового мигранта
(% к опрошенным)

	в целом по выборке	**мужчины**	**женщины**
16 лет и более (1969-1992 гг.)	4,5	4,4	4,5
11-15 лет (1993-1997 гг.)	8,3	10,2	7,1
6-10 лет (1998-2002 гг.)	26,4	29,2	24,6
3-5 лет (2003-2005 гг.)	32,9	29	35,3
2 года и менее (2006-2007 гг.)	27,9	27,2	28,5

При этом из 18 месяцев, предшествовавших опросу, в среднем 11,5 месяцев трудовые мигранты провели вне дома (мужчины 12,2 месяца, женщины – 11 месяцев). 23% респондентов за последние 1,5 года практически вообще не возвращались домой, лишь 6% опрошенных мигрантов отсутствовали дома менее 6 месяцев.

Долгосрочный характер вовлечения в процессы трудовой миграции обусловлен несколькими факторами:

1) Ситуация с наличием рабочих мест по месту жительства мигрантов с годами не становится лучше. Возвращение домой для мигрантов, как правило, означает существенное снижение доходов.
2) Работа, выполняемая в процессе трудовой миграции, зачастую требует более низкой квалификации, чем полученное образование (либо вообще не имеет отношения к основной специальности мигранта). В результате происходит потеря профессиональной квалификации, а навыки, полученные в ходе работы вне места проживания, оказываются невостребованными.
3) Отношение к трудовым мигрантам со стороны общества далеко не всегда однозначное. В ряде случаев возвращение домой (это особенно характерно для женщин из сельских регионов, уезжавших на заработки в крупные города) оборачивается снижением социального статуса мигранта. В некоторых случаях соседская община и даже члены семьи демонстрируют явно негативное отношение к бывшим трудовым мигрантам (особенно, если человек вернулся домой не разбогатевшим и преуспевшим, а с подорванным здоровьем, без денег и т.п.). Для многих мигрантов, в свою очередь, возвращение домой оз-

начает признание того, что им не удалось добиться каких-либо весомых результатов, не удалось «зацепиться» и найти себе применение в городе.

4) В процессе миграции меняются установки и представления самих мигрантов. Нередко мигранты предпочитают выполнять «черную» работу, но жить в большом городе, нежели возвращаться в село.

Табл. 23. Планы респондентов на ближайшие 6 месяцев
(% к опрошенным)

	в целом по выборке	мужчины	женщины
Всего	**100**	**100**	**100**
собираются остаться на заработках	46,9	51,4	44,1
собираются ненадолго вернуться домой и опять поехать на заработки	41,6	34,7	45,8
собираются вернуться домой (пока насовсем)	7,8	8,1	7,6
собираются уехать на заработки в другую область/город Узбекистана	0,2	0,3	0,2
собираются уехать на заработки в другую страну	3,5	5,5	2,3

В связи с этим показательными являются ответы мигрантов на вопрос о ближайших планах: только менее 8% из них собираются вернуться домой насовсем в ближайшие 6 месяцев (табл. 23).

Почти половина трудовых мигрантов согласна вернуться домой при условии, что там найдется подходящая работа. Еще около трети хотели бы вернуться домой обеспеченными людьми, чтобы по приезде соседи смотрели на них с уважением, чтобы можно было создать семью, оплатить расходы по проведению свадьбы и т.п. 28% мигрантов уверенно отвечает, что постарается не возвращаться домой ни при каких условиях (табл. 24). Можно предположить, что большая часть мигрантов уже достаточно адаптировалась на рынке труда региона/города, где они работают, и у них практически сформирован потенциал, обеспечивающий им возможность остаться в этом регионе навсегда. Интересно отметить, что среди женщин твердое нежелание возвращаться демонстрирует более 30%, в то время как среди мигрантов-мужчин – всего 24%. Это подтверждает тот факт, что возвращение женщины воспринимается более негативно, чем возвращение мужчины.

Табл. 24. Условия, при которых респонденты вернулись бы на свое постоянное место жительства *(% к опрошенным)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины	тип поселения по месту постоянного проживания	
				город	село
если найдется подходящая работа по месту постоянного проживания	48,7	52,3	46,5	37,4	51,7
после окончания обучения	3,1	3,7	2,8	3,6	3
после того, как заработают достаточно денег	29,7	31,5	28,6	28,7	30
постараются не возвращаться ни при каких условиях	28,2	24,4	30,5	41	24,6

Если вопрос о намерениях возвратиться домой является косвенным показателем отношения самих мигрантов к своему текущему статусу, то прямым показателем является оценка мигрантами позитивных и негативных последствий миграции.

Оценка позитивных и негативных последствий миграции

В целом, абсолютное большинство трудовых мигрантов (90%) считают, что их отъезд был оправданным как с точки зрения улучшения материального благосостояния их семей, так и с точки зрения перспектив на будущее (получения новых профессиональных навыков, расширения возможностей вследствие переезда в город и др.). Однако следует отметить, что для женщин-мигрантов эти положительные стороны миграционной активности оказываются менее ярко выраженными, возможно, вследствие того, что немногим из них удается получить работу, требующую квалификации, и заработать достаточное количество денег для приобретения дорогостоящего имущества и т.п. Только 10% респондентов считают, что работа вне места постоянного проживания не принесла им и их семьям ничего хорошего (табл. 25).

При этом доходы трудовых мигрантов нельзя назвать большими. В среднем по выборке за август 2007 года они составили всего 145 тыс. сум (115 дол.США), причем ¼ всех респондентов заработали за месяц менее 50 дол. США (табл. 26). Следует заметить также, что доходы мигрантов (кроме доходов работающих официально) формируются за счет занятости на условиях ненормированного рабочего дня и недели – практически

всегда мигранты работают сверхурочно.

Анализ доходов мигрантов показывает наличие существенного неравенства в оплате труда мигрантов мужчин и женщин. Средние доходы женщин на 30% ниже, чем доходы мужчин (129 и 170 тыс. сум соответственно), а доля тех, кто зарабатывал в месяц 50 долл.США и менее среди женщин в 2 раза выше, чем среди мужчин (16% и 32% соответственно). Это в некоторой степени объясняется характером и тяжестью работ, выполняемых мигрантами – мужчинами и женщинами. Как правило, виды работ, выполняемые мужчинами, связаны с большими физическими нагрузками, поэтому оплачиваются выше. Однако работодатели не принимают во внимание монотонный характер работ, выполняемых женщинами, когда трудовой процесс дробится на однотипные часто повторяющиеся трудовые операции в вынужденной рабочей позе, а также условия труда, в которых приходится работать женщинам (как правило, грязь, холодная вода, работа под открытым небом).

Табл. 25. Положительное влияние трудовой миграции на жизнь семей мигрантов, *%*

	в целом по выборке	**мужчины**	**женщины**	**тип поселения по месту постоянного проживания**	
				город	**село**
материальное положение семьи улучшилось	60,6	61,1	60,3	62,0	60,2
семья смогла приобрести необходимые вещи/услуги	16,7	20,9	14,1	21,6	15,4
приобрели хороший деловой и профессиональный опыт	9,3	11,7	7,8	13,0	8,3
эта работа позволяет хоть как-то сводить концы с концами	17,9	15,9	19,1	11,1	19,7
эта работа позволяет жить в городе, где больше возможностей, перспектив	6,4	8,4	5,2	11,1	5,2
никакого положительного влияния	**10,0**	**10,4**	**9,7**	**10,1**	**10,0**

Примечание. Сумма ответов превышает 100%, поскольку респонденты могли давать больше одного ответа

Существенно разнятся и заработки мигрантов в разных регионах. В Намангане, рынок труда которого в основном связан с сельхозпроизводством, средние доходы мигрантов в 2 раза ниже, чем у тех, кто приехал на заработки в Ташкент (81 и 160 тыс.сум в месяц в среднем соответственно). Однако раз-

ница в расходах сглаживает разницу в доходах, поскольку расходы на жилье и на питание в Ташкенте на 20-30% больше, чем в Кашкадарьинской области и в 2 раза выше, чем в Наманганской области.

Основная статья расходов опрошенных мигрантов – помощь родственникам по месту постоянного проживания. 63% мигрантов (в Кашкадарьинской области – 80%) две трети своих доходов (63-65%) потратили на помощь своей семье. В среднем каждый мигрант за месяц, предшествовавший опросу, привез или отправил домой по 90 тыс. сум. Меньше всего имеют возможность оказывать помощь семье мигранты в Наманганской области – в среднем каждый мигрант в Намангане отправил домой 38,4 тыс. сум (в Ташкенте этот показатель составил 103 тыс. сум, в Кашкадарье – 98 тыс. сум).

Табл. 26. Доходы мигрантов от всех видов работ, в т.ч. официальной и неофициальной, постоянной и временной

	З/О	0 сум	20-83 тыс. сум	84-165 тыс. сум	166-248 тыс. сум	249-330 тыс. сум	331-950 тыс. сум	Всего
В целом по выборке (%)	**0,9**	**1**	**25,9**	**42,2**	**18,2**	**8,2**	**3,6**	**100**
В среднем (тыс.сум)	--	0	56	122	198	275	485	145
Регионы опроса								
Ташкент (%)	1,2	1,5	17,9	44,3	20,7	10	4,4	100
В среднем (тыс.сум)	--	0	61	124	196	276	490	160
Кашкадарьинская область (в %)	0,6	0	22,5	45,6	20,6	7,5	3,1	100
В среднем (тыс.сум)	--	--	56	120	205	274	457	145
Наманганская область (%)	0	0	63,1	30	5	1,3	0,6	100
В среднем (тыс.сум)	--	--	49	114	194	250	480	81
Пол респондента								
Мужчины (%)	1	0,3	16,4	40,2	25,1	11,2	5,7	100
В среднем (тыс.сум)	--	0	63	124	196	274	485	170
Женщины (%)	0,8	1,5	31,8	43,4	13,9	6,3	2,3	100
В среднем (тыс.сум)	--	0	54	121	200	277	485	129

Другая важная статья расходов мигрантов – затраты на питание, которые в среднем составляют 44 тыс. сум в месяц (в Ташкенте 50 тыс. сум, в Кашкадарье 33 тыс. сум, в Намангане 27 тыс. сум). Неудивительно, что

только 25% мужчин и 20% женщин – мигрантов оценивают как стабильное свое собственное материальное положение, и менее 20% могут сказать то же самое о своих семьях, оставшихся дома (табл. 27).

Табл. 27. Оценка материального положения мигрантов и их семей по месту проживания *(% к опрошенным)*

	материальное положение респондента		**материальное положение семьи респондента**	
	мужчины	**женщины**	**мужчины**	**женщины**
ни в чем не нуждаемся, денег хватает на все необходимое	25,3	19,5	19,8	15,9
денег хватает только на то, чтобы нормально питаться	52,5	50,6	50,9	46,2
денег не хватает даже на еду, экономим на продуктах питания	20,9	24,3	26,4	25,6
едва сводим концы с концами, питаемся скудно, недоедаем	1,3	5,7	2,9	12,3

Табл. 28. Доля мигрантов, проживающих по месту работы с семьей, родственниками и самостоятельно *(% к опрошенным)*

	в целом по выборке	**мужчины**	**женщины**
живет один/одна	53,4	65,3	46,0
живет с женой/мужем и детьми	19,8	13,8	23,5
живет с женой/мужем	4,5	2,1	6,0
живет с другими родственниками	16,9	17,8	16,4
каждый день ездит домой	5,4	1,0	8,1

Что касается отрицательного влияния миграции, то оно, в первую очередь, связано с семейными ценностями (невозможностью уделять достаточное время детям, ухудшением семейных отношений, вплоть до распада брака). Это вполне закономерно, поскольку более 50% мигрантов выезжают на заработки без семьи.

То, что мужчина уезжает один, без семьи – это плохо. Он живет в другом городе один и привыкает жить без семьи. Некоторые даже не возвращаются домой. На нашей улице есть одна женщина, ее муж уже 6 лет как уехал на заработки, не отправляет денег, и пропал без вести. По слухам, он там женился на другой женщине. Недавно позвал своего брата, и брат тоже оставил семью и уехал туда. Конечно, нельзя сказать, что из-за миграции распадается много семей, просто бедные женщины терпят и ждут своих мужей. Они боятся, что если они разведутся, то останутся без всего и их соседи и родственники будут осуждать, поэтому терпят и ждут.

Работник махаллинского комитета,
Кашкадарьинская область.

Плохо то, что у мигрантов ребенок растет без матери или без отца. Воспитание ребенка не такое как нужно, разводов стало больше. Развод – обычное дело для трудовой миграции. На заработки уезжают, там себе находят любовников или любовниц, не хотят возвращаться домой.

Работник махаллинского комитета,
Наманганская область.

Табл. 29. Отрицательное влияние трудовой миграции на жизнь семей мигрантов *(% к опрошенным)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины	тип поселения по месту постоянного проживания	
				город	село
ухудшились семейные отношения	5,9	2,9	7,8	6,3	5,8
распалась семья	1,8	0,8	2,4	1,9	1,8
ухудшилось здоровье	11,7	10,2	12,6	9,1	12,4
потратил больше денег, чем заработал	1,8	2,6	1,3	1,9	1,8
потерял хорошую работу по месту постоянного проживания	0,1	0	0,2	0,5	0
не стало хватать времени на воспитание детей	16,8	12,5	19,4	17,3	16,7
почувствовал себя бесправным, незащищенным законом	5,3	6,8	4,4	5,8	5,2
семья по мне скучает	2	2,6	1,6	1,4	2,1
никакого отрицательного влияния	**64,7**	**68,7**	**62,2**	**66,8**	**64,1**

Примечание. Сумма ответов превышает 100%, поскольку респонденты могли давать больше одного ответа.

Кроме того, в качестве негативных следствий миграции большая часть респондентов отметила ухудшение состояния здоровья, связанное, как правило, с плохими условиями труда, быта, питания и медицинского обслуживания по месту работы вне дома. Работники некоторых органов самоуправления и БОВР отмечали случаи смерти мигрантов в результате несоблюдения правил безопасности и производственных травм, однако такие случаи характерны, по их словам, в основном для участников внешней миграции. Существенным негативным следствием миграции и для мужчин, и для женщин, является то, что они чувствуют себя бесправными, незащищенными законом (табл. 29).

Следует отметить, что у женщин-мигрантов случаи ухудшения семейных отношений и распада брака наблюдаются в 3 раза чаще, чем у мужчин; они гораздо больше, чем мужчины, озабочены потерей связи с детьми, и чаще, чем мужчины, страдают от ухудшения здоровья.

> Я раньше работала в Ташкенте. Но из-за отсутствия прописки были проблемы, мне приходилось часто сталкиваться с милицией. Там меня очень много тревожили из-за этого. Прописку получить невозможно, особенно если ты работаешь не в государственной организации. Поэтому мне пришлось уехать оттуда. Я сейчас работаю в Самарканде, там проблем с пропиской нет.
>
> *Женщина-мигрант,*
> *Кашкадарьинская область.*

Тем не менее, практически 2/3 трудовых мигрантов считают, что их отъезд не оказал никакого отрицательного влияния на их жизнь и жизнь членов их семьи. При этом среди тех, кто работает в регионах, таких людей больше (у 74% нет отрицательного влияния миграции), а среди тех, кто уехал на заработки в Ташкент – меньше (только 60% считают, что негативного влияния миграции на семью и личную жизнь не наблюдается).

Табл. 30. Отношение социального окружения и органов власти к людям, которые уезжают в поисках работы и заработка *(% к опрошенным)*

	одобрительное	безразличное	отрицательное
члены семьи	80,9	4,2	14,9
знакомые, соседи и односельчане	61,2	24,8	14
махаллинский комитет	33,6	55,3	11,1
рай/облхокимияты	19,8	71,2	9,0
государство	20,4	70,6	9,0

Немаловажное значение имеет отношение к мигрантам со стороны ближайшего социального окружения, прежде всего – родственников и соседей. Это особенно характерно для жителей сельских регионов и регионов с достаточно устойчивым традиционным укладом (к которым можно отнести Наманганскую область). Большинство мигрантов считает, что их поддерживает семья (81%) и соседи (61%). Отношение к миграции со стороны государства, местных властей и органов местного самоуправления респонденты в большинстве случаев оценивают как безразличное (табл. 30).

Я думаю, что от миграции для населения нет негативных последствий. Из десяти мигрантов один, максимум два возвращаются без дохода, все остальные возвращаются со значительной суммой. Благосостояние их семьи улучшается, они дом строят, детям дают образование.

Работник БОВР.

Много положительного в трудовой миграции. У людей, выезжающих на заработки, растет кругозор, они легче в общении. Раньше, даже 5-6 лет назад, люди не были такими. Вот я уже 7 лет работаю в махалле, 5 лет назад люди были не такие, что скажете, то и делали, а сейчас не так. После приезда из России трудовые мигранты совсем меняются. Они начинают новую жизнь, начинают строить новые красивые дома, покупают машину, приводят в порядок свою улицу, помогают малообеспеченным семьям. Трудовые мигранты у нас в махалле – военные из Ферганской долины и из Самарканда. У них жены очень воспитанные, образованные – врачи, учителя. Смотря на них, наши люди тоже учатся, чего они не знают. Все равно от трудовой миграции больше положительного. Зарабатывая в Ташкенте или за пределами Республики, они своих детей стараются учить в ВУЗах. В ВУЗах сейчас в основном контракты. Для этого многие стараются уехать на заработки: в начале чуть-чуть затрудняются, пока находят работу, а в конце благополучно возвращаются.

Работник махаллинского комитета,
Кашкадарьинская область.

У нас уровень миграции выше, чем в других сельсоветах района, наши люди более обеспеченные, у нас меньше бедных семей. Это всем известно. Многие наши люди имеют автомобили. В райцентре есть крупные строительные магазины, основную часть товаров в них покупают наши жители.

Работник махаллинского комитета,
Наманганская область.

Меньше всего члены семей и соседи одобряют тех, кто ездит на заработки в Ташкент. Также не пользуются поддержкой ближайшего социального окружения многие женщины, которые выезжают на заработки без мужа и без детей. В среднем около 20% женщин испытывают на себе не-

гативное отношение членов семьи и соседей в связи с тем, что их работа осуществляется не по месту проживания.

Негативное отношение органов местного самоуправления, хокимиятов и государства в целом отмечают респонденты по отношению к фактам трудовой миграции лиц в возрасте до 18 лет и особенно тех, кто не закончил 9-летнюю школу.

Табл. 31. Отношение социального окружения к мигрантам *(% к опрошенным)*

	в целом по выборке	**мужчины**	**женщины**
уважительное, потому что это считается престижным	14,6	17,2	13
по-разному, это зависит от того, куда выезжают и кем работают	23,4	26,1	21,7
никак особенно не относятся, это такая же работа как всякая другая	47,8	46,0	48,9
пренебрежительное, неодобрительное	9,4	8,6	9,9
с недоверием, опаской	4,8	2,1	6,5

Табл. 32. Оценка респондентами статуса трудового мигранта с точки зрения престижа *(% к опрошенным)*

	испытывают неловкость перед знакомыми, когда им приходится говорить, что они выезжают в поисках работы и заработка			
	всегда	**иногда, это зависит от того, куда выезжают и кем работают**	**не испытывают неловкости, считают работу мигранта не хуже любой другой**	**считают, что найти работу в большом городе – престижно**
В целом по выборке	**16,3**	**12,3**	**53,2**	**18,2**
Пол респондента				
Мужчины	8,9	13,6	53,5	24
Женщины	20,9	11,5	53	14,6
Регионы опроса				
г.Ташкент	19,4	14	46,3	20,3
Кашкадарья	1,3	11,9	75	11,9
Наманган	18,1	5,6	60,6	15,6

Несмотря на поддержку семьи, мало кто из мигрантов считает, что люди относятся к их работе с уважением. Менее половины респондентов (48%) считает, что отношение к мигрантам такое же, как и к любым другим людям. Почти четверть опрошенных считает, что большое значение имеет место, куда мигрант выезжает (при этом чем ближе к дому работает мигрант, тем положительнее отношение, а пик негативных оценок приходится на женщин, работающих в Ташкенте). Однозначно негативное отношение к мигрантам отмечают 15% респондентов (табл. 31).

Неудивительно, что около ¼ всех мигрантов испытывают неловкость и стеснение в тех случаях, когда им приходится отвечать на вопрос о месте работы. Среди женщин такая ситуация отмечается чаще – в 32,4% случаев, а среди мужчин – в 22,5% случаев.

По мнению экспертов, участвовавших в опросе, трудовая миграция приносит много пользы для региона, общества в целом. Они, в первую очередь, отмечают такие положительные моменты, как снижение напряженности на региональных рынках труда, повышение доходов населения, снижение уровня преступности, улучшение качества жизни, повышение вклада населения в улучшение социальной инфраструктуры.

Типологизация внутренней трудовой миграции

Типы и формы внутренней трудовой миграции довольно разнообразны и существенно различается в зависимости от региона, социально-демографических и профессионально-квалификационных характеристик мигрантов. В рамках данного исследования в качестве определяющего критерия для анализа внутренней трудовой миграции были выбраны статусные характеристики мигрантов – являются ли они постоянными или временными работниками, работают ли они на основе зарегистрированных трудовых соглашений или неофициально.

Основные виды деятельности, выполняемые трудовыми мигрантами

Существенное влияние на виды выполняемых трудовыми мигрантами работ оказывает предыдущий опыт работы опрошенных в качестве мигрантов. Как показывают результаты опроса, более половины мигрантов в ходе работы вне места постоянного проживания уже успели попробовать себя как минимум на 2-3 работах. Те же, чей стаж работы в качестве трудового мигранта превысил 5 лет, сменили уже по 3-4 специальности. Порядка четверти мигрантов (табл. 33) успели поработать в сфере розничной торговли (в основном, продавцами сельхозпродукции на рынках), 21% – на временных сельхозработах, 20% – в сфере строительства. 5-7% среди

Табл. 33. Виды работ, выполнявшиеся трудовыми мигрантами за весь период их деятельности вне дома

(% к опрошенным)

	в целом по выборке	город	село	незаконченная базовая школа	базовое среднее	полное среднее	среднее профессиональное	высшее	женщины	мужчины
продавец	25,4	27,4	24,9	18,2	24,7	29,6	25,2	14,7	31	16,4
бытовые услуги	19,2	22,1	18,4	45,5	24,7	22,7	18,5	6,1	27,7	5,5
строительство	19,8	8,7	22,7	27,3	29,6	21,1	17,5	14,7	0,8	50,4
с/х работы	21,0	8,2	24,4	45,5	30,9	24,8	19,6	6,1	22,0	19,3
официантка, посудомойка	11,4	15,4	10,4	18,2	16,0	12,2	12,6	4,3	18,3	0,3
погрузочно-разгрузочные работы	11,1	5,8	12,5	27,3	22,2	12,2	9,8	3,7	2,6	24,8
сортировка и упаковка сельхозпродукции	10,4	6,7	11,4	36,4	13,6	11,5	10,1	4,3	14,9	3,1
ремонтные и монтажные работы	8,5	9,6	8,2	9,1	11,1	8,1	8,7	8,0	4,7	14,6
изготовление и продажа продуктов питания	8,5	6,7	9,0	27,3	16,0	8,3	7,7	5,5	8,3	8,9
уборка и благоустройство территорий	8,2	3,8	9,3	36,4	14,8	10,2	5,6	1,8	7,3	9,7
челночная торговля	7,5	12,0	6,3	0	6,2	6,5	10,1	6,7	8,4	6,0
офисная работа	7,4	14,4	5,6	9,1	0	2,2	6,6	27	6,2	9,4
преподавательская деятельность	5,0	6,7	4,5	0	0	0,2	2,8	25,2	5,8	3,7
изготовление непродовольственных товаров	4,1	2,4	4,5	0	2,5	4,8	4,9	1,8	4,5	3,4
врачебная деятельность	3,5	7,2	2,5	0	0	0	8,0	7,4	4,9	1,3
секс-услуги	0,8	1,9	0,5	0	2,5	0,7	1	0	1,3	0

Примечание: сумма ответов превышает 100%, т.к. некоторые респонденты вне места постоянного проживания выполняли несколько видов работ.

мигрантов составляют те, кому удалось на выезде поработать в качестве врачей, педагогов, офисных работников (большая часть из них на момент опроса находилась в г.Ташкенте).

Имеет значение также то, являются ли мигранты выходцами из городской местности или из сельских регионов, и образование мигрантов. Жители городов намного чаще оказываются вовлечены в работу сферах торговли и услуг, включая высококвалифицированную. В то же время почти ¼ выходцев из сельских регионов попробовали себя в сфере строительства (50% среди мужчин), на сельскохозяйственных (24%) и других низкоквалифицированных работах (сортировка и упаковка сельхозпродукции, погрузочно-разгрузочные работы, уборка территории и др.).

Достигнутый уровень образования существенно влияет на то, какой работой будет заниматься трудовой мигрант. Не закончившие базовую школу (9 классов) практически не имеют шансов на получение квалифицированной работы. Большая часть из них находит себе применение в сфере трудоемких и низкооплачиваемых работ – сборе и сортировке сельхозпродукции и уборке территорий. Напротив, мигрантам, имеющим профессиональное образование (среднее и высшее), намного чаще удается найти работу в сферах образования, здравоохранения, работу в качестве служащих и т.п. Тем не менее, достаточно большая часть мигрантов с высшим образованием фактически теряет квалификацию и достигнутый социальный статус – 15% из них работает в строительстве, 15% – в сфере торговли, по 5% имеют опыт работы официантами, сельхозрабочими, уборщиками и т.д.

Наиболее же ярко различия в видах выполняемых работ видны при дезагрегированном анализе данных по гендерному признаку. Как показывают данные опроса, типично «женскими» сферами приложения труда мигрантов оказываются сферы торговли (33%), оказания бытовых услуг (28%), работа в качестве официанток и посудомоек (18%) и сортировка сельхозпродукции (15%).

В свою очередь 50% мужчин имели опыт работы в сфере строительства, еще 15% – в сфере ремонтных и монтажных работ, 25% мужчин-мигрантов работали грузчиками.

Достаточно тревожным и требующим особого внимания является тот факт, что 1,3% опрошенных женщин-мигрантов во время выезда занимались оказанием коммерческих секс-услуг. Эта цифра не так уж мала, поскольку в задачи исследования не входил охват этой достаточно специфической категории женщин-мигрантов, и, кроме того, наверняка не все женщины были откровенными, когда отвечали на вопрос о видах деятельности.

Далее в отчете будут рассмотрены специфические особенности и характеристики условий труда мигрантов 3 типов:

1) Имеющих постоянную официальную занятость;
2) Имеющих постоянную, но неофициальную занятость;

3) Выполняющих временные и разовые работы (в т.ч. на мардикор-базарах).

Табл. 34. Распределение респондентов в зависимости от места постоянной официальной работы не по месту прописки
(% к опрошенным, которые имеют постоянную официальную работу не по месту прописки)

	на частном предприятии по найму	на государственном предприятии, в организации	собственный зарегистрированный бизнес, в т.ч. патент
В целом по выборке	**23,4**	**60,8**	**15,8**
Регионы опроса			
г.Ташкент	25,8	57,3	16,9
Кашкадарья	23,8	50,8	25,4
Наманган	14,0	86,0	0
Пол респондента			
мужчины	24,1	66,1	9,8
женщины	22,9	57,5	19,6
Тип поселения по месту постоянного проживания			
город	39,8	46,2	14
село	15,7	67,7	16,7
Возраст респондента			
18-25 лет	23,2	62,5	14,3
26-35 лет	25,0	68,5	6,5
36-45 лет	24,7	53,8	21,5
46-68	14,7	52,9	32,4
Уровень образования респондента			
незаконченная базовая школа	100	0	0
базовое среднее	25,0	25,0	50,0
полное среднее образование	24,6	50,8	24,6
среднее специальное	25,5	54,1	20,4
высшее	20,5	72,4	7,1

Постоянная официальная занятость не по месту прописки

Несмотря на сложности и ограничения, существующие в трудовой сфере в отношении работников-мигрантов и их работодателей (эти ограничения описаны в главе «Правовые аспекты внутриреспубликанских миграционных перемещений»), некоторая часть трудовых мигрантов имеет официальную постоянную работу не по месту своего постоянного проживания. Есть основания предполагать, что доля таких работников в структуре трудовых мигрантов невелика, хотя определить их численность в рамках данного исследования не представляется возможным. Среди респондентов, относящихся к этой категории работников, более 90% осуществляют свою трудовую деятельность на территории той области/района, где у них есть постоянная прописка. 61% мигрантов (в Наманганской области 86%), имеющих постоянную официальную работу, трудятся в государственном секторе. Это, преимущественно, сельские жители с относительно высоким уровнем образования. На частных предприятиях работают в основном выходцы из городов в возрасте до 45 лет. 16% таких мигрантов имеют свой зарегистрированный бизнес. Среди предпринимателей чаще встречаются лица в возрасте старше 40 лет (главным образом женщины) с неполным средним образованием. В большинстве случаев это торговцы, работающие по патенту (табл. 34).

Табл. 35. Сферы деятельности трудовых мигрантов на постоянной официальной работе не по месту постоянного проживания *(% к опрошенным, которые имеют постоянную официальную работу не по месту прописки)*

	в целом по выборке	г.Ташкент	Кашка-дарья	Наманган	мужчины	женщины
Образование	16,8	21,9	0	20	12,5	19,6
Здравоохранение	12,7	5,6	14,3	36	6,3	16,8
Сфера услуг	34,4	36,5	44,4	14,0	33	35,2
Строительство	6,9	6,7	11,1	2,0	15,2	1,7
Производство	6,9	3,9	4,8	16	9,8	5,0
Офисная работа	15,5	15,2	20,6	10	11,6	17,9
С/х работы	0,7	0	3,2	0	1,8	0
Наука, культуры	6,2	10,1	1,6	2	9,8	3,9

Большая часть из них работает на защищенных рабочих местах в бюджетном секторе в сферах образования, здравоохранения, государственного управления, науки и культуры. Как правило, это специалисты с достаточно высоким уровнем образования в возрасте от 25 до 45 лет.

Табл. 36. Условия труда мигрантов, имеющих постоянную зарегистрированную работу *(% к опрошенным, которые имеют постоянную официальную работу не по месту прописки)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины
работа под открытым небом	12,0	20,5	6,7
неблагоприятный температурный режим (холод, жара)	27,8	25,0	29,6
работа на высоте	3,4	8,0	0,6
работа в ночное время	11,7	18,8	7,3
работа без перерывов на отдых и обед	13,4	15,2	12,3
переноска тяжестей	9,6	9,8	9,5
пыль, грязь	8,9	15,2	5,0
загазованность, испарения, работа с вредными веществами	11,3	18,8	6,7
горячее/раскаленное оборудование (печи, плиты, утюги, паяльники и т.п.)	7,2	9,8	5,6
открытая электропроводка	4,5	10,7	0,6
нормальные условия	**44,0**	**35,7**	**49,2**

Стаж их работы на таком рабочем месте в среднем составляет 4 года: более трети мигрантов, работающих по официальным контрактам, работает на своем рабочем месте более 4 лет. Режим работы в целом отвечает нормам трудового законодательства – количество рабочих дней в неделю у них составляет 5 дней при средней продолжительности рабочего дня около 8 часов 40 минут в день, т.е. рабочая неделя составляет 43 часа в неделю.

Условия труда данной категории мигрантов существенно отличаются от условий труда других мигрантов как по уровню оплаты труда, так и по защищенности рабочего места. Работодатель в 60% случаев оплачивает (хотя бы частично) их расходы на лечение и в 72% случаев предоставляет необходимые средства защиты. Условия, в которых работают женщины, значительно лучше, чем у мужчин; и все-таки только 49% женщин-мигрантов, работающих по официальному контракту, оценивают условия своего труда как нормальные. Основные негативные факторы, с которыми сталкиваются

мигранты этой категории – неблагоприятный температурный режим, работа без перерывов, физическая нагрузка и работа в ночное время (табл. 36).

В официальном секторе риски женщин на рабочих местах меньше, чем у мужчин: 79% женщин и 73% мужчин, работающих на таких рабочих местах, считают, что они не сталкиваются с рисками и угрозами здоровью и психики на работе. Основные риски на рабочем месте – грубое и оскорбительное обращение с работниками (табл. 37).

Табл. 37. Риски на рабочем месте, с которыми сталкиваются мигранты, имеющие постоянную зарегистрированную работу *(% к опрошенным, которые имеют постоянную официальную работу не по месту прописки)*

	в целом по выборке	**мужчины**	**женщины**
нет никаких рисков	76,6	73,2	78,8
грубость, оскорбления	9,6	8,9	10,1
сексуальные домогательства	0,7	0	1,1
невыплата зарплаты, кража товара и т.п	3,4	3,6	3,4
рэкет, вымогательство	0	0	0
физическое насилие	0	0	0
незнание своих прав	3,4	3,6	3,4
работа без отпуска	6,2	8,0	5,0
работа с вредными веществами	5,5	8,0	3,9

Табл. 38. Среднемесячные заработки мигрантов, имеющих постоянную зарегистрированную работу

	до 85 тыс. сум	**85.1-170 тыс. сум**	**170.1-255 тыс. сум**	**255.1-340 тыс. сум**	**340.1-500 тыс. сум**	**в среднем**
В целом по выборке (в %)	**36,4**	**36,8**	**21,0**	**2,7**	**3,1**	**100**
В среднем (тыс. сум)	50,2	116,8	204,5	298,8	411,9	125,2
Пол респондента						
Мужчины (в %)	28,6	33,0	30,4	2,7	5,4	100
В среднем (тыс. сум)	56,1	114,6	202,9	296,7	383,3	144,4
Женщины (в %)	41,3	39,1	15,1	2,8	1,7	100
В среднем (тыс. сум)	47,6	117,9	206,5	300,0	469,0	113,3

Единственным существенным различием между мужчинами и женщинами является разница в оплате труда, достигающая 27% (144 и 113 тыс.

сум в месяц соответственно). Такая ситуация характерна и для экономики большинства постсоветских стран (включая Узбекистан) в целом, и для их официального сектора в частности. Не является исключением и бюджетный сектор. Даже в традиционно «женских» секторах – здравоохранении и образовании – женщины зачастую вытесняются на низкоквалифицированные и, соответственно, низкооплачиваемые позиции (табл. 38).

Таким образом, в целом сектор официальной постоянной занятости можно охарактеризовать как наиболее привлекательный и безопасный для трудовых мигрантов с точки зрения оплаты и других условий труда, соблюдения социальных гарантий (включая пенсионное обеспечение) и др.

Постоянная неофициальная занятость не по месту прописки

30,1% в выборке трудовых мигрантов имели на момент опроса неофициальную, но постоянную работу не по месту постоянного проживания. Большая часть из них (70%) работает в частном секторе в качестве самостоятельных незарегистрированных предпринимателей, либо в качестве наемных работников в частных фирмах (29%). В этой когорте трудовых мигрантов представлены мужчины и женщины разного возраста, жители городов и сельской местности, люди с разным уровнем образования. Следует отметить, что уровень предпринимательской активности выше среди женщин и лиц, имеющих профессиональное образование. 85% мигрантов из этой категории работают в сфере услуг, около 8% – заняты в сфере производства товаров народного потребления (табл. 39).

Табл. 39. Сферы деятельности на постоянной неофициальной работе не по месту постоянного проживания в зависимости от пола респондента *(% к опрошенным, которые имеют постоянную неофициальную работу не по месту прописки)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины
Работники сферы образования	0	0	0
Работники сферы здравоохранения	1,0	0,9	1,0
Работники сферы услуг	84,7	76,6	88,2
Работники строительных специальностей	3,7	10,3	0
Работники производственной сферы	7,6	6,5	8,2
Офисные работники	2,3	1,9	2,6
Работники с/х	0,3	0,9	0
Работники науки и культуры	0,3	2,8	0

Табл. 40. Среднемесячные заработки мигрантов, имеющих постоянную неофициальную работу

	до 79 тыс. сум	79.1-158 тыс. сум	158.1-237 тыс. сум	237.1-316 тыс. сум	316.1-900 тыс. сум	в среднем
В целом по выборке (в %)	**21,6**	**47,5**	**17,6**	**9,6**	**3,7**	**100**
В среднем (тыс. сум)	54,2	111,1	196,6	275,9	454,5	142,3
Регионы опроса						
Ташкент (в %)	20,0	43,7	20,0	11,1	5,3	100
В среднем (тыс. сум)	53,9	111,9	197,4	277,6	460,0	154,1
Кашкадарьинская область (в %)	18,9	52,7	17,6	9,5	1,4	100
В среднем (тыс. сум)	52,9	108,8	193,8	267,1	400,0	132,1
Наманганская область (в %)	35,1	56,8	5,4	2,7	0,0	100
В среднем (тыс. сум)	56,2	111,7	200,0	300,0	--	102,1
Пол респондента						
Мужчины (в %)	19,6	41,1	19,6	13,1	6,5	100
В среднем (тыс. сум)	57,1	114,7	197,6	272,1	400,0	158,9
Женщины (в %)	22,7	51,0	16,5	7,7	2,1	100
В среднем (тыс. сум)	52,7	109,5	195,9	279,3	550,0	133,1

Средний стаж работы в качестве незарегистрированных предпринимателей или работников, не имеющих официального трудового договора, составляет у опрошенных трудовых мигрантов 3 года. Рабочая неделя и рабочий день у них, как правило, не нормированы и довольно существенно превышают показатели, о которых говорили мигранты, работающие на официальной основе. Количество рабочих дней в неделю у них составляет 6 дней при средней продолжительности рабочего дня около 9 часов 40 минут в день, т.е. рабочая неделя составляет около 58 часов в неделю (т.е. на треть больше, чем в официальном секторе). На первый взгляд, ежемесячная средняя заработная плата/доходы в этом секторе на 16% выше, чем в официальном секторе. Однако это преимущество оказывается призрачным, если учесть, что их рабочая неделя длится на 15 часов больше (табл. 40).

Более того, условия труда на этих рабочих местах не идут ни в какое сравнение с теми, которые предоставляются мигрантам в случаях, когда с ними заключается официальный договор найма, либо осуществляется официально зарегистрированная предпринимательская деятельность. Более

93% трудовых мигрантов, работающих на постоянной, но неофициальной работе, считают, что условия их труда нельзя считать нормальными. Не могут себе создать себе нормальные условия труда даже те, кто самостоятельно занимается бизнесом.

Несмотря на то, что почти у 40% таких работников есть необходимость в защитных средствах, работодатели предоставляют их только в 35% случаев, в 30% случаев работать приходится вообще без защитных средств. Средства на покрытие медицинских расходов предоставляются (хотя бы частично) только в 20% случаев. Женщины-предприниматели и нанятые без контракта даже чаще, чем мужчины вынуждены работать в неблагоприятных условиях, и так же часто, как мужчины, должны заниматься вредной и тяжелой работой (табл. 41).

Табл. 41. Условия труда мигрантов, имеющих постоянную неофициальную работу *(% к опрошенным, которые имеют постоянную неофициальную работу не по месту прописки)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины
работа под открытым небом	34,2	31,8	35,6
неблагоприятный температурный режим (холод, жара)	60,8	55,1	63,9
работа на высоте	1,0	2,8	0
работа в ночное время	7,3	13,1	4,1
работа без перерывов на отдых и обед	25,9	27,1	25,3
переноска тяжестей	29,9	31,8	28,9
пыль, грязь	15,3	17,8	13,9
загазованность, испарения, работа с вредными веществами	2,0	5,6	0
горячее/раскаленное оборудование (печи, плиты, утюги, паяльники и т.п.)	9,0	17,8	4,1
открытая электропроводка	2,0	5,6	0
нормальные условия	9,6	10,3	9,3

Эта категория работников только в 2/3 случаев считает, что их работа не связана с риском для здоровья и психики. Более четверти женщин сталкиваются на таких рабочих местах с грубостью и оскорблениями, около 3% подвергаются физическому и сексуальному насилию (табл. 42).

Табл. 42. Риски на рабочем месте, с которыми сталкиваются мигранты, имеющие постоянную неофициальную работу *(% к опрошенным, которые имеют постоянную неофициальную работу не по месту прописки)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины
нет никаких рисков	65,8	68,2	64,4
грубость, оскорбления	21,3	10,3	27,3
сексуальные домогательства	2,0	0,9	2,6
невыплата зарплаты, кража товара и т.п.	6,6	9,3	5,2
рэкет, вымогательство	3,7	4,7	3,1
физическое насилие	0,7	0,9	0,5
незнание своих прав	2,7	0,9	3,6
работа без отпуска	12,3	16,8	9,8

Табл. 43. Причины, по которым мигранты не заключают официальный трудовой договор и не регистрируют бизнес *(% к опрошенным, которые имеют постоянную неофициальную работу не по месту прописки)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины
работодатель не хочет заключать договор	10,3	13,1	8,8
работник не хочет, чтобы с ним заключали договор	42,5	40,2	43,8
ни работник, ни работодатель не заинтересованы в заключении договора	27,9	21,1	19,1
нет денег для легализации бизнеса	21,6	15,0	25,3
нет прописки	3,7	4,7	3,1

Несмотря на вышеописанные проблемы, в большинстве случаев (64%) наемные работники и предприниматели сами не заинтересованы в заключении официального трудового договора / легализации своего бизнеса; в 30% случаев в этом оказываются не заинтересованы работодатели. Согласно данным углубленных интервью, основной причиной является отсутствие средств на регистрацию и уплату налогов. Женщины-предприниматели больше, чем

мужчины, заинтересованы в легализации своего бизнеса, однако в 25% случаев они испытывают нехватку необходимых для этого средств.

Таким образом, мигранты-предприниматели и занятые на постоянной основе, но без заключения трудового договора, оказываются на рынке труда в гораздо более уязвимом положении, нежели занятые в официальном секторе экономики.

Временные, разовые, сезонные работы не по месту прописки

Мардикор-базары

В числе опрошенных трудовых мигрантов 49,1% выполняли в течение 2006-2007 годов временные, разовые, сезонные работы не по месту прописки. Прежде всего это означает, что, как минимум, треть трудовых мигрантов, имеющих постоянную официальную или неофициальную работу, вынуждена хотя бы время от времени искать дополнительный заработок и выполнять временные и разовые работы. Почти 60% временных, разовых, сезонных работ мигранты находят на так называемых мардикор-базарах – местах стихийного предложения услуг на разовой и временной основе.

В каждой области имеется несколько десятков мардикор-базаров. Большинство из них не очень крупные – с ежедневным предложением рабочей силы в пределах до 100 человек. Крупные мардикор-базары в основном сосредоточены в г.Ташкенте, на некоторых из них в сезон и в выходные дни выходят до 2 тыс. человек. Многие мардикор-базары находятся недалеко от крупных рынков и дорожно-транспортных коммуникаций. Крупнейшие мардикор-базары находятся под пристальным вниманием местных властей, правоохранительных органов и органов по труду, которые создают на таких базарах Бюро организации временных работ.

Для большинства трудовых мигрантов, занятых на временных работах (71%), мардикор-базар является единственным местом найма. Временную и разовую работу только через мардикор-базар чаще находят женщины, чем мужчины, и сельские жители чаще, чем жители городов (табл. 44).

Виды работ, предлагаемые работодателями на мардикор-базарах, как правило, оказываются самыми неквалифицированными, а рабочие места – наименее защищенными (табл. 45). В условия найма мардикора обычно входит предоставление орудий труда, достаточно скудного питания (около 1 долл. США и менее в сутки на человека), жилья (как правило, неблагоустроенного, неотапливаемого, либо ночлег вообще проходит под открытым небом).

Табл. 44. Места поиска временной работы
(% к опрошенным, которые ищут работу на мардикор-базарах)

	в целом по выборке	регионы опроса		
		г.Ташкент	Кашкадарья	Наманган
находят работу только на мардикор-базаре	42,0	40,6	41,9	48,7
на своей постоянной работе	5,3	6,0	3,2	2,6
по объявлениям	4,1	5,2	0	0
через вербовщиков	4,5	2,9	0	14,1
через Бюро организации временных работ	1,2	0,5	0	5,1
через предыдущих клиентов/ работодателей	22,8	25,7	19,4	10,3
через друзей, знакомых	43,4	44,5	38,7	39,7
самостоятельно находят работу	0,8	1	0	0

Табл. 45. Виды работ, на которые нанимались респонденты на мардикор-базаре *(% к опрошенным, которые ищут работу на мардикор-базарах)*

	в целом по выборке	г.Ташкент	Кашкадарья	Наманган	мужчины	женщины
с/х работы	53,6	50,2	56,3	69,6	43,5	61,1
оказание бытовых услуг	48,1	55,5	0	28,3	10,5	76,0
строительство	37,1	34,5	81,3	34,8	85,5	1,2
сортировка и упаковка сельхозпродукции	29,6	27,5	0	50,0	7,3	46,1
уборка, благоустройство территорий	23,7	28,8	0	6,5	22,6	24,6
ремонтные и монтажные работы	11	13,1	0	4,3	25,8	0
официантка, посудо-мойка	17,2	19,2	0	13	1,6	28,7
погрузочно-разгрузочные работы	18,2	15,7	62,5	15,2	34,7	0
изготовление и продажа продуктов питания	3,8	4,8	0	0	0,8	6
уход за детьми, престарелыми и т.п.	2,4	3,1	0	0	0	4,2
секс-услуги	1,0	0,9	0	2,2	0,8	1,2

В сельской местности на мардикор-базарах преимущественно осуществляется найм сельхозработников для проведения прополки сорняков, прищипки растений и сбора урожая. В городах большую часть предложения формируют неквалифицированные строители, грузчики, сортировщики овощей и люди, нанимаемые при проведении больших свадеб и других праздничных мероприятий.

Несмотря на то, что многие работы, предлагаемые на мардикор-базарах, являются сезонными, более половины мардикоров-мигрантов выходят на базар в течение всего года (женщины работают круглогодично чуть реже, чем мужчины) (табл. 46).

В среднем каждый мардикор (при условии, что он не нашел работу на несколько дней) выходит на мардикор-базар 5 дней в неделю, в 4 случаях из 5 им обычно удается найти работу. Средний фиксированный заработок мардикора составляет 7 тыс. сум в день или около 118 тыс.сум в месяц, причем мужчины зарабатывают в среднем 8 тысяч сум в день, а женщины – 6 тыс. сум. Среднемесячные заработки мардикоров сильно разнятся в регионах: мардикор в Ташкенте зарабатывает в среднем за месяц 127 тыс. сум, в Кашкадарье – 119 тыс сум, а в Намангане – всего 73 тыс. сум. Среднемесячный заработок мардикоров-женщин на 30% ниже, чем у мужчин.

Табл. 46. Частота поиска работы на мардикор-базаре в 2006-2007 гг.
(% к опрошенным, которые ищут работу на мардикор-базарах)

	в целом по выборке	**мужчины**	**женщины**
в течение всего года	51,9	58,1	47,3
нерегулярно, время от времени, когда нет другой работы	26,8	25	28,1
только в отпуске	2,1	2,4	1,8
только по выходным	1,4	3,2	0
только в сезон	17,9	11,3	22,8

Мардикор-базары достаточно строго делятся на мужские и женские и, как правило, располагаются они не очень близко друг от друга. Основной причиной этого является, в первую очередь, разделение в видах услуг, предлагаемых мардикорами-мужчинами и женщинами.

Что касается «мужских» мардикор-базаров, то это места предложения рабочей силы на тяжелую физическую работу, не требующую никакой квалификации, а лишь элементарных навыков обращения с лопатой, переноски тяжестей и т.п. В отдельных случаях на мардикор-базарах находятся так. наз. «устобазары» (базары мастеров), где можно нанять поденных рабочих, выполняющих квалифицированные виды работ и имеющих собственный инструмент

Например, за этот месяц я работала в 5 районах области. Бригадир знает, где я нахожусь, с кем я уехала. Это надежно. Я не могу уехать с незнакомыми людьми в другие районы. Или, не дай бог, дома что-то случилось – меня легко найдут. Этот механизм удобен и для нанимателей. Если нанимателю нужно 15 женщин, то ему неудобно ходить по домам и договариваться с каждым мардикором. Сейчас он приходит к бригадиру, говорит, сколько человек ему нужно и какие условия. Бригадир предоставляет ему нужное количество людей. Если ко мне сейчас придет наниматель, я не пойду с ним, потому что он мне даст работу максимум на неделю, а когда его работа кончится, я вынуждена буду выйти на мардикор-базар, но больше никогда бригадир мне не даст работу. Иногда наниматели – которые меня хорошо знают и которым нравится, как я работаю – приходят ко мне домой вечером, чтобы нанять на завтра на работу. Я тогда иду с ними к бригадиру, предупреждаю ее, и отдаю 200 сум.

Женщина-мардикор,
Наманганская область

(сварочные аппараты, сантехническое оборудование, перфораторы и т.п.).

Женские мардикор-базары предлагают услуги по выполнению монотонной и низкоквалифицированной работы. Наиболее востребованными являются сборщицы урожая и работницы для прополки и окучивания полей, сортировщицы овощей и фруктов, помощницы по кухне при проведении праздников (посудомойки и резчицы овощей) и т.п.

Табл. 47. Распределение респондентов по форме организации работ
(% к опрошенным, которые ищут работу на мардикор-базарах)

	всегда самостоятельно	всегда с одной и той же бригадой	всегда с разными бригадами	иногда самостоятельно, иногда с бригадой
В целом по выборке	**34,4**	**23,7**	**7,2**	**34,7**
Мужчины	38,7	7,3	9,7	44,4
Женщины	31,1	35,9	5,4	27,5
Тип поселения по месту постоянного проживания				
Город	42,1	13,2	7,9	36,8
Село	33,2	25,3	7,1	34,4

Необходимо особо отметить, что женские мардикор-базары есть далеко не во всех регионах и, как правило, в сельской местности на мардикор-базары выходят только женщины, проживающие в районе этого базара. Мигрантов из других областей на таких базарах можно встретить очень редко. Исключение составляют ташкентские женские мардикор-базары, однако и на них достаточно большая часть работников приходится на Ташкентскую область. Во многом такое положение обусловлено спецификой функционирования женских мар-

дикор-базаров. Большинство работ, на которые нанимаются женщины-мардикоры, требуют большого числа рабочих рук. Поэтому работодателям гораздо удобнее не нанимать каждую женщину по отдельности, а общаться с так называемыми бригадирами, получающими определенную плату за каждого работника – как правило, около 200 сум в день с человека. Бригадиры (обычно, женщины) в большей или меньшей степени обеспечивают баланс интересов нанимателей и членов бригады. Нанимателям они гарантируют качество и своевременность выполнения работы, а женщинам-мардикорам – оплату за выполненную работу, обеды и соблюдение других условий предварительного устного договора о найме. Бригадиры предпочитают иметь дело со своими знакомыми и соседями, получить работу на сельском женском мардикор-базаре не являясь членом какой-либо бригады достаточно тяжело (табл. 47).

> Самая неприятная работа – это чистка редиски в марте, потому что в марте еще холодно. Я почему помню – в этом году в начале марта мы мыли редиску. Вода была очень холодная. У нас руки аж посинели от холодной воды.
>
> *Женщина-мардикор, Наманганская область.*

Табл. 48. Виды найма респондентов *(% к опрошенным, которые ищут работу на мардикор-базарах)*

	могут самостоятельно договариваться о работе напрямую с нанимателем	**должны наниматься только через посредника/вербовщика/бригадира**
В целом по выборке	**83,2**	**16,8**
Мужчины	88,7	11,3
Женщины	79	21,0
Тип поселения по месту постоянного проживания		
Город	92,1	7,9
Село	81,8	18,2

Мужские бригады также организуются достаточно часто, однако иерархия в них гораздо менее выраженная: при наличии работы член бригады может выйти на работу один, не советуясь ни с кем и не уведомляя других членов бригады. В женских же бригадах система подотчетности бригадиру достаточно жесткая, даже в случаях, если на работу нужен один человек, то бригадир решает, чья очередь получить работу, а кому придется ждать следующего клиента. Как правило, в этой ситуации меньше всего шансов получить работу у молодых девушек, у приезжих и у тех, кто «прови-

нился» перед бригадиром (например, ушел от работодателя, не закончив работу). Конечно, такая ситуация в основном характерна для небольших мардикор-базаров, где и наниматели, и мардикоры – изо дня в день одни и те же.

Табл. 49. Условия труда мардикоров *(% к опрошенным, которые ищут работу на мардикор-базарах)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины
работа под открытым небом	71,5	68,5	73,7
неблагоприятный температурный режим (холод, жара)	72,5	73,4	71,9
работа на высоте	17,9	27,4	10,8
работа в ночное время	19,9	28,2	13,8
работа без перерывов на отдых и обед	14,8	15,3	14,4
переноска тяжестей	40,9	59,7	26,9
пыль, грязь	58,1	64,5	53,3
загазованность, испарения, работа с вредными веществами	6,2	10,5	3,0
горячее/раскаленное оборудование (печи, плиты, утюги, паяльники и т.п.)	5,2	8,1	3,0
открытая электропроводка	5,2	11,3	0,6
удлиненный рабочий день (свыше 8 часов)	43,6	48,4	40,1

Условия труда мигрантов, которые предлагают свой труд на мардикор-базарах, особо неблагоприятны. Ни один из респондентов-мардикоров не сказал, что условия его труда можно считать нормальными. Мардикоры работают под открытым небом и в жару и в холод, часто без перерывов на отдых, их работа (в т.ч. и у женщин) очень часто связана с переноской больших тяжестей. По признанию некоторых бригадиров женских мардикор-базаров наниматели нередко нанимают женщин-мардикоров на работы, которые требуют больших физических нагрузок (переноска тяжестей и т.п.), потому что они получают меньше, чем мужчины-мардикоры. Более 40% мардикоров постоянно работают в режиме удлиненного рабочего дня. На сельских женских мардикар-базарах нормальным/обычным считается 12 часовой рабочий день, и соответственно, женщина-мардикор (или бригадир) может потребовать от работодателя дополнительную пла-

У нас рабочее время не ограничено. В соседних кишлаках мардикоры работают до 6 часов вечера, потому что их бригадир заботится о своих рабочих, и женщины-мардикоры хорошо знают свои права. Мы тоже сто раз говорили нашему бригадиру, чтобы она с нанимателями договаривалась работать до 6 вечера, но она не хочет жестко разговаривать с ними. Потому что она заинтересована, чтобы нанимали больше людей из ее бригады, она с каждого нанятого имеет долю. Она о нас думает меньше, она в первую очередь думает о своем кармане. В соседнем кишлаке женщины-мардикоры работают только за 3000 сум в день, а наша бригадир и на 2500 тоже соглашается. По этому поводу недавно у нас был с ней конфликт. Если работа с ночлегом, то в других кишлаках берут 4000 сум, а у нас 3000. Наша бригадир больше защищает интересы нанимателей. Одна женщина поругалась с нанимателем за то, что он на обед не организовал горячее. Узнав об этом, наша бригадир разозлилась на нее и несколько дней не давала ей работу. Наша бригадир – бессовестная.

Женщина-мардикор,
Наманганская область.

ту (сверхурочные) только в том случае, если рабочий день превышает 12 часов. По признанию самих сельских женщин-мардикоров в сезон сбора урожая, особенно черешни, они нередко работают до 18 часов в сутки (табл. 49).

Табл. 50. Риски/проблемы мардикоров на рабочем месте
(% к опрошенным, которые ищут работу на мардикор-базарах)

	в целом по выборке	мужчины	женщины
нет никаких рисков	37,8	42,7	34,1
грубость, оскорбления	44,7	38,7	49,1
сексуальные домогательства	10,7	0	18,6
невыплата зарплаты и т.п	32,6	31,5	33,5
рэкет, вымогательство	1,7	1,6	1,8
физическое насилие	6,5	8,9	4,8
незнание своих прав	9,6	11,3	8,4

Более 2/3 мардикоров (в т.ч. 43% женщин) постоянно сталкивается с проблемами на рабочем месте. Часто эти проблемы возникают из-за того, что оплата труда является фиксированной (поденной), а объем работы – ненормированным (от рассвета до заката). Достаточно часто мардикоры,

По поводу открытия Центра временных работ я обратился на биржу труда. Они говорят, что не могут дать разрешение, пока не будет команды сверху. Государство может не финансировать центр, пусть будет хозрасчетная организация. Сейчас некоторые бригадиры требуют по 500 сум с каждого своего работника в день. Потому что их никто не контролирует. Я думаю, что в будущем такие Центры будут развиваться.

Работник махаллинского комитета, Наманганская область.

готовые любым способом получить работу, дезинформируют нанимателя и оказываются не в состоянии выполнить свои обязанности. По отношению к мардикорам, особенно женщинам, нередко применяются грубые методы воздействия и оскорбления (в т.ч. и от бригадиров), огромный процент женщин-мардикоров (19%) терпит от работодателей и мардикоров-мужчин сексуальные домогательства (табл. 49).

60% мардикоров хотя бы время от времени сталкиваются с невыплатами заработной платы, каждая пятая женщина-мардикор ответила, что такие случаи довольно часты. С отказом работодателей платить за работу чаще сталкиваются мардикоры в Кашкадарьинской области и в Ташкенте. Чем ниже уровень образования мардикоров, тем выше риск, что с ними не расплатятся за работу полностью (табл. 51).

Табл. 51. Доля респондентов, которые сталкивались с отказом нанимателя оплатить выполненную работу (полностью или частично)
(% к опрошенным, которые ищут работу на мардикор-базарах)

	довольно часто	довольно редко	никогда
В целом по выборке	**19,6**	**39,5**	**40,9**
Мужчины	16,1	40,3	43,5
Женщины	22,2	38,9	38,9

На этом фоне уже неудивительным выглядит тот факт, что большинство работодателей не предоставляют мардикорам необходимых средств защиты (одежду, рукавицы, каски, респираторы, страховочные тросы и пр.), а поскольку собственных средств у мардикоров, как правило, нет, работать им приходится голыми руками, часто босиком и т.п. То же самое касается и медицинской помощи: если мардикор получает во время работы травму, менее 30% работодателей соглашаются хотя бы частично покрыть расходы на первичную медицинскую помощь, и практически никто не дает денег на полный курс реабилитации.

Я слышал о Бюро организации временных работ. Они регистрируют мардикоров. Такие организации очень нужны. Сейчас в районах мардикоры работают сами по себе, никакого надзора, никто их не защищает. Открытие Бюро было бы хорошим шагом. Надо либо вообще искоренить мардикорство, либо открыть такие центры во всех районах. Хокимияты давят на махаллинские комитеты, чтобы они убрали мардикоров с дороги, закрыли мардикор-базары, а мардикоры никому не подчиняются. Эта проблема мешает всем.

Председатель ССГ,
Кашкадарьинская область.

В нашем райхокимияте было два совещания, посвященных проблеме мардикор-базаров. Хоким требует, чтобы мы закрыли эти базары. Но вот в городе для временных работников открыли центр. Нам тоже нужен такой центр, но хоким нам не разрешает. Как мы можем закрыть базар? Если даже нам удастся с помощью милиции разогнать этих мардикоров, наниматели будут к ним домой приходить, потому что им рабочие нужны. Сейчас проблема мардикоров очень актуальна. …Если будет Центр, выиграют все. Сейчас мардикоров никто не защищает. А с ними надо проводить инструкции по технике безопасности. При перевозке тоже правила безопасности не соблюдаются. Они что, рабы что ли, или животные? В один “Форд” загружают по 20 человек, хотя там 10 мест. Мы должны открыть свои глаза и искать пути решения этой проблемы, но нельзя бороться с мардикорами. Ликвидировать это явление нам все равно не удастся. Однажды во время нашего рейда одна молодая женщина мне сказала: “У меня трое детей, я их воспитываю одна, пособие вы нам не даете, что мне прикажете делать? Вы можете меня устроить на работу? Я работаю не ради себя, я работаю ради детей. Думаете, мне такая работа нравится?”. Что я могу ответить? Я ей объяснил, что сегодня приезжает хоким, когда он проедет, они опять могут выйти на базар. Имею ли я право запрещать им наниматься на работу? Я думаю, что не имею. Наоборот, я должен им помогать. Ведь наниматели не заботятся об их безопасности.

Работник махаллинского комитета,
Наманганская область.

Отношение местных властей, в первую очередь районных хокимиятов, к мардикор-базарам в целом можно охарактеризовать как негативное. Отмечались попытки ликвидировать мардикор-базары административными методами, что, как правило, не приносит результатов. По мнению большинства руководителей махаллинских комитетов в районах давно пора отказаться от практики разгона мардикор-базаров, признать факт их существования и разработать механизмы регулирования их деятельности, работать над повышением защищенности мардикоров.

Махаллинский комитет требует чтобы мы каждый день сдавали им по 500 сум. Якобы эти деньги они направят на оказание материальной помощи бедным семьям. Что, бедные должны дома сидеть, а мы – работать, чтобы они хорошо жили? Работа у нас тяжелая. Работодатель не будет вас жалеть. Разные бывают наниматели. Вот недавно мы ездили на 4 дня в соседний район. Было очень трудно, наниматели пили нашу кровь, мы работали вообще без перерыва, кормили нас плохо. У него на языке было только одно слово: работай, работай. Вот если бы сами работники махаллинского комитета поработали хотя бы один день с таким нанимателем, я посмотрела бы на них. Хорошо, мы дадим по 500 сум, но что за это для нас сделает махаллинский комитет? Я не богатый человек, чтобы помогать бедным семьям, я сама бедная. Богатые люди не работают мардикорами. Если бедным семьям нужна помощь, пусть требует от богатых.

Женщина-мардикор,
Наманганская область.

В свою очередь, в ходе углубленных интервью сельские женщины-мардикоры и их бригадиры жаловались на руководителей махаллинских комитетов, которые принуждают их к бесплатному труду, заставляют покупать ненужную им литературу и в других формах ущемляют их права.

В некоторых районах Наманганской области органами местного самоуправления предпринимались попытки легализовать мардикор-базары, однако из-за отсутствия поддержки со стороны районных хокимиятов эти попытки не увенчались успехом.

Временный найм не на мардикор-базаре

Как и в ситуации с занятостью на мардикор-базарах, временные работники, которые находят себе работу самостоятельно, по случаю или через знакомых, оказываются в уязвимом положении. Среди мужчин и жителей городов, имеющих больше контактов и возможностей для приложения своего труда, самостоятельный найм вне системы мардикор-базаров более распространен, чем среди женщин. Однако виды работ, выполняемые такими поденными работниками-мигрантами, в целом незначительно отличаются от работ, выполняемых теми, кто нанимается через мардикор-базары (табл. 52). Небольшое разнообразие в список выполняемых работ привносят те, кто выполняет работу на дому (шьет или печет на заказ, делает переводы и т.п.).

Такая работа доставалась опрошенным трудовым мигрантам в среднем 13 раз за 7 месяцев 2007 года, т.е. около 2-х раз в месяц. Примерно половину времени (3,5 месяца в среднем) заняло выполнение работы, а половину – ее ожидание (либо выполнение другой работы). Средний заработок на этих видах работ был близок к заработку мардикора, выходящего на базар – около

10 тыс. сум в день (в Намангане – 4,2 тыс. сум). Почти в 45% случаев работа выполнялась самостоятельно (без бригады), в 32% случаев опрошенные работали с одной и той же бригадой. При этом условия их труда не сильно отличались от условий труда мардикоров, выходящих на базары (табл. 53).

Табл. 52. Виды временных работ, на которые нанимались респонденты не на мардикор-базаре *(% к опрошенным, которые ищут временную работу не на мардикор-базарах)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины	тип поселения по месту постоянного проживания	
				город	село
оказание бытовых услуг	21,8	3,2	36,5	36,2	18,9
уборка и благоустройство территорий	10,2	7,9	11,9	8,5	10,5
строительство	27,4	61,9	0	8,5	31,1
ремонтные и монтажные работы	9,5	20,6	0,6	10,6	9,2
с/х работы	19,6	15,9	22,6	12,8	21,0
сортировка и упаковка сельхозпродукции	16,5	4,0	26,4	25,5	14,7
официантка, посудомойка	17,5	0	31,4	23,4	16,4
погрузочно-разгрузочные работы	12,3	25,4	1,9	8,5	13
изготовление и продажа продуктов питания	12,6	8,7	15,7	14,9	12,2
уход за детьми, престарелыми	1,4	0	2,5	2,1	1,3
репетиторство	2,8	3,2	2,5	2,1	2,9
переводчик	0,4	0	0,6	0	0,4
продавец	3,9	0	6,9	6,4	3,4
работа с документами	0,4	0	0,6	0	0,4
шофёр	1,1	2,4	0	2,1	0,8
шитьё	2,1	0,8	3,1	2,1	2,1
секс-услуги	2,1	0	3,8	8,5	0,8

С такими же проблемами, как и при найме через мардикор-базары, сталкиваются работники-мигранты при попытке найти работу самостоятельно, через знакомых или через предыдущих работодателей: более трети респондентов отмечают случаи оскорблений и грубости; в 17% случаев работода-

тели не выплачивают зарплату; 8,2% женщин подвергаются сексуальным домогательствам (табл. 54).

Табл. 53. Условия труда временных работников *(% к опрошенным, которые ищут временную работу не на мардикор-базарах)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины
работа под открытым небом	56,8	62,7	52,2
неблагоприятный температурный режим (холод, жара)	64,6	64,3	64,8
работа на высоте	11,6	24,6	1,3
работа в ночное время	18,6	24,6	13,8
работа без перерывов на отдых и обед	17,5	16,7	18,2
переноска тяжестей	31,9	50,0	17,6
пыль, грязь	34,0	50,0	21,4
загазованность, испарения, работа с вредными веществами	3,9	7,9	0,6
горячее/раскаленное оборудование (печи, плиты, утюги, паяльники и т.п.)	6,0	6,3	5,7
открытая электропроводка	4,6	8,7	1,3
удлиненный рабочий день (свыше 8 часов)	37,5	32,5	41,5
нормальные условия	2,5	2,4	2,5

Табл. 54. Риски/проблемы, с которыми сталкиваются временные работники на рабочем месте *(% к опрошенным, которые ищут временную работу не на мардикор-базарах)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины
нет никаких рисков	56,5	59,5	54,1
грубость, оскорбления	30,5	22,2	37,1
сексуальные домогательства	4,9	0,8	8,2
невыплата зарплаты	17,5	17,5	17,6
рэкет, вымогательство	1,1	0	1,9
физическое насилие	1,4	0,8	1,9
незнание своих прав	8,1	7,9	8,2

В прошлом году одна девушка упала с черешни и сломала руку. Наниматель отвез ее в больницу, купил необходимые лекарства, ей наложили гипс. Потом он ее отвез домой, заплатил за полный день. Больше он не будет ей помогать. В Янгикурганском районе двоих девушек укусил черный паук. Одну в ногу, другую в бедро. Паук такой маленький, но яд у него сильный. В месте укуса появляется опухоль, в больнице обеим девушкам удалили эту опухоль. Я сама помогала посадить одну из девушек на машину, она сильно дрожала, и мне показалось, что у нее даже лицо изменилось, наверное, от боли. Это было ужасно.

Женщина-мардикор,
Наманганская область

Бытовые проблемы трудовых мигрантов

Помимо проблем с работой, большинство трудовых мигрантов испытывает постоянные сложности из-за бытовых неурядиц. Качество жизни абсолютного большинства мигрантов оказывается крайне низким. Почти 25% репондентов-женщин и 30% мужчин снимают даже не комнату, а койку и делят комнату в среднем с тремя такими же мигрантами; около 10% мигрантов (в основном мужчин-строителей) ночуют и питаются на рабочем месте (табл. 55).

Табл. 55. Место проживания респондентов *(% к опрошенным)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины
в собственном доме/квартире не по месту постоянной прописки	8,4	5,5	10,2
снимаю отдельный дом/квартиру и живу в ней один/с семьей	19,8	19,8	19,8
снимаю комнату и живу в ней один/с семьей	9,7	8,1	10,7
снимаю койку (живу в одной комнате с посторонними людьми)	26,9	30,3	25,8
живу у родственников, друзей	15,5	12,8	16,2
живу на рабочем месте (на стройке, базе, базаре и т.п.)	9,5	17,5	4,5
в общежитии, в ведомственной квартире	5,0	5,2	4,8
возвращаются домой на место постоянного проживания каждый день	5,2	0,8	7,9

Основная проблема для 47% мигрантов – регистрация и прописка. С этой проблемой сталкиваются 80% мигрантов в Ташкенте, 16% в Кашкадарьинской области и 9% в Наманганской области. Другие серьезные

проблемы – ограниченный доступ к бесплатному медицинскому обслуживанию мигрантов и членов их семей, включая детей, а также проблемы с поиском, арендой и оплатой жилья (табл. 56).

Табл. 56. Основные проблемы трудовых мигрантов, не связанные с трудовой деятельностью *(% к опрошенным)*

	проблема практически неразрешима	**проблема решается с большим трудом**	**проблему решить нетрудно**	**нет такой проблемы**
Поиск жилья	4,3	24,5	25,0	46,2
Оплата аренды жилья	1,8	30,0	20,9	47,3
Плохие жилищные условия	5,7	23,6	21,9	48,8
Получение регистрации, временной прописки	28,3	19,1	11,5	41,1
Проблемы с властями, милицией	3,9	20,1	26,2	49,8
Медобслуживание слишком дорогое	12,3	35,7	19,4	32,6
Получение бесплатного медобслуживания для детей	14,2	11,3	7,9	66,6
Получение бесплатного медобслуживания для взрослых	27,2	18,0	14,1	40,7
Проблемы с устройством детей в школу, детский сад	5,6	8,2	7,8	78,4
Проблемы с трудоустройством членов семьи	15,0	15,3	6,3	63,4
Недружелюбное отношение местных жителей	2,2	6,3	21,7	69,8

В среднем по выборке 22% опрошенных в течение месяца, предшествовавшего опросу, несли расходы на лечение. Средний размер таких расходов составил 23 тыс. сум, что вполне сопоставимо с расходами на питание (28 тыс. сум). В Наманганской области, где заработки мигрантов крайне низки, расходы на лечение несли 11% мигрантов, и средняя сумма этих расходов составила 10 тыс. сум. Нет сомнений, что мигранты вынуждены экономить на лечении, поскольку на необходимые расходы (питание, плата за жилье, прописку и помощь семье) уходит 83% их заработков (табл. 57).

Табл. 57. Средневзвешенная структура ежемесячных расходов трудовых мигрантов *(% к расходам опрошенных)*

виды расходов	%
Помощь родственникам	39,9
Расходы на питание	27,9
Плата за жилье	12,2
Лечение, включая медицинское обслуживание и лекарства	3,4
Неформальные платежи (кроме платежей за регистрацию / прописку)	1,8
Плата за регистрацию / временную прописку	1,1
Все прочие расходы	13,8

Табл. 58. Частота возникновения конфликтных ситуаций с милицией

	никогда	реже 1 раза в месяц	1-3 раза в месяц	4-10 раз в месяц	12-30 раз в месяц	всего
В целом по выборке (%)	**51,0**	**15,8**	**20,2**	**10,5**	**2,5**	**100**
В среднем	--	--	2	6	21	5
Регионы опроса						
г.Ташкент (%)	39,1	20,0	24,6	12,9	3,4	100
В среднем	--	--	2	6	21	5
Кашкадарья(%)	74,4	1,3	14,3	8,8	1,2	100
В среднем	--	--	2	5	18	4
Наманган (%)	78,1	12,5	7,5	1,9	--	100
В среднем	--	--	2	4	--	3
Пол респондента						
Мужчины (%)	41,5	16,5	23,8	14,9	3,4	100
В среднем	--	--	2	6	21	5
Женщины (%)	56,9	15,4	18	7,8	1,9	100
В среднем	--	--	2	6	20	4

Следует отметить, что 87,7% трудовых мигрантов никогда не проходили регистрацию, 79% трудовых мигрантов никогда не оформляли временную прописку. Средний расход на эти процедуры (за 1 раз) у тех, кто оформлял регистрацию и прописку составил 7,5 и 10,4 тыс.сум соответс-

твенно. Неудивительно, что большей части респондентов (60%), работающих в г.Ташкенте, приходится в среднем 5 раз в месяц выяснять отношения с правоохранительными органами (табл. 58).

Судя по результатам углубленных интервью, большая часть проблем с регистрацией в Ташкенте строительных рабочих решается их бригадирами или прорабами, которые предоставляют участковым милиционерам копии паспортов и снимают проблему. Однако те мигранты, которые не имеют хотя бы относительно постоянного места работы, вынуждены решать проблемы с милицией самостоятельно (табл. 59).

Рис. 6. Обращения мигрантов в Бюро организации временных работ *(% к опрошенным)*

Табл. 59. Способы разрешения конфликтов с милицией *(% к опрошенным)*

	в целом по выборке	мужчины	женщины	регионы опроса		
				г.Ташкент	Кашкадарья	Наманган
показывают документы, и все улаживается	51,0	47,8	53,8	46,1	85,4	68,6
приходится идти в отделение милиции и давать объяснения	17,1	13,8	19,9	18,4	12,2	8,6
через неформальный платеж	23,7	29	19,2	27,1	2,4	8,6
проблему улаживает бригадир/прораб	6,9	8,5	5,6	7,0	0	14,3
приходится уезжать из города	1,2	0,9	1,5	1,5	0	0

Большинство трудовых мигрантов испытывают острую потребность в информации об элементарных правах и обязанностях работников и работодателей в социально-трудовой сфере и в сфере соблюдения правил паспортного режима (табл. 60).

Табл. 60. Потребность респондентов в информации о правах и обязанностях лиц, которые работают за пределами своего постоянного места проживания
(% к опрошенным)

нужна информация	мужчины	женщины
о трудовых и социальных правах работников и членов их семей	68,1	66,0
об обязанностях работодателей	64,0	61,4
о правилах регистрации и прописки	69,7	61,1
об обязанностях БОВР	52	44,1

К сожалению, предоставить такую информацию могут лишь ограниченный круг организаций. Большинство мигрантов, в особенности женщин (55%) ничего не знают о существовании БОВР, а те, кто знает, никогда в них не обращаются.

Табл. 61. Причины, по которым мигранты не обращаются в БОВР
(% к опрошенным)

	в целом по выборке	мужчины	женщины
бесполезно обращаться, БОВР не могут помочь мигрантам	28,9	23,6	33,0
не хотят обращаться в БОВР из-за отсутствия регистрации / временной прописки	11,2	10,4	11,7
нет необходимости обращаться в БОВР, потому что находят работу самостоятельно	58,7	64,3	54,3
не знают, где находится БОВР	0,5	0,5	0,4
БОВР предлагают работу только мужчинам	0,2	0	0,4
в БОВР предлагают только низкооплачиваемую работу	0,5	1,1	0

В целом по выборке 41,2% трудовых мигрантов знают о существовании Бюро организации временных работ, но никогда туда не обращались.

У нас каждый день выходит на работу 400-500 человек, а на нелегальный мардикор-базар – 200 человек. Но число нелегальных мардикоров постепенно сокращаются, многие переходят к нам. Мардикоры между собой общаются, наши мардикоры рассказывают другим мардикорам, как мы их защищаем, о случаях оказании помощи при нарушении их прав. Поэтому переходят к нам, но мы никого не заставляем, и не надо, пусть сами поймут, что выгоднее работать у нас. Мардикоры могут у нас также получить справку для оформления документов на детское пособие. Если в семье есть незарегистрированный безработный, махаллинский комитет сразу отказывает заявителю. Поэтому в этом году, в связи с Годом социальной зашиты, мы внедрили механизм выдачи справок для мардикоров. Большинство махаллинских комитетов признают нашу справку. Я выдаю справку только зарегистрированным мардикорам, потому что нас тоже проверяют. Ко мне обращаются даже те мардикоры, которые имеют постоянную неофициальную работу (и подрабатывают на мардикор-базаре), их работодатели отказываются давать такую справку».

Начальник БОВР.

При этом большинство из них уверены, что БОВР занимаются только предоставлением работы (причем низкооплачиваемой/неподходящей), и ничего не знают о функциях БОВР в сфере помощи мигрантам в регистрации, предоставлении правовой информации, защиты прав работников (табл. 61).

Табл. 62. Вопросы, по которым мигранты обращались в БОВР, и результаты обращений *(% к опрошенным)*

	обращались по такой проблеме	в БОВР помогли решить проблему
поиск работы	**7,4**	**4,6**
мужчины	8,9	6,8
женщины	6,5	3,3
регистрация/прописка	**5,1**	**1,8**
мужчины	6,3	2,9
женщины	46,0	25,9
бытовые (жилье и др.)	**5,9**	**1,8**
мужчины	7,0	2,1
женщины	5,2	1,6

Некоторые мигранты уверены, что БОВР созданы для того, чтобы взимать с мардикоров налоги, поэтому крайне негативно относятся к идее посещения этих учреждений. Эту уверенность подогревают и их бригадиры, которые не заинтересованы в том, чтобы работники искали работу самостоятельно или с помощью государственных организаций.

Я думаю, что для женщин-мардикоров лучше существующая система найма. Однажды уже было предложение легализовать нашу работу. Руководители махаллинского комитета вызвали меня и сказали, что мне выделят место для офиса – здание бывшего магазина. Мне сказали: «Ты будешь работать официально и платить налоги государству». Их заявление я передала своим рабочим, они сказали, что если заставят их платить налоги, то они не будут работать. Моим мардикорам идея махаллинского комитета не понравилась. «Мы работаем как ишак и еще должны платить налоги, лучше не будем вообще работать». Тогда я сделала вывод, что это не устраивает моих женщин. Работа у нас очень тяжелая, поэтому несправедливо требовать от мардикоров налоги. Если будут платить наниматели, то мы не против. Если в райцентре будет один Центр мардикоров, то я могу туда сдавать отчеты о моих рабочих, но собрать налоги сейчас нельзя.

Бригадир женской бригады, мардикор-базар, Наманганская область.

Всего 9,7% трудовых мигрантов обращались в Бюро организации временных работ по различным вопросам, и помощь во многих случаях оказалась достаточно действенной – 62% обратившихся получили работу, 35% смогли получить регистрацию/прописку, почти треть обращавшихся в БОВР мигрантов смогли улучшить ситуацию с жильем и решить другие бытовые проблемы (табл. 62). Судя по результатам опроса, наиболее активны БОВР в Наманганской области.

Табл. 63. Кто помогает мигрантам решать проблемы
(% к опрошенным)

	в целом по выборке	мужчины	женщины	регионы опроса		
				г.Ташкент	Кашкадарья	Наманган
никто не помогает	43,9	38,6	47,2	39,7	55,6	50,0
родственники, друзья, знакомые	49,4	53,5	46,8	55,3	34,4	39,4
работники органов по труду, БОВР	2,5	5,2	0,8	1,6	2,5	6,3
работники хокимята	0,1	0,3	0	0,1	0	0
сотрудники милиции	0,1	0	0,2	0,1	0	0
махаллинский комитет	0,3	0,8	0	0,1	1,3	0
бригадир, вербовщик	2,5	5,0	1,0	2,9	0,6	2,5
работодатель / наниматель	9,5	11,2	8,4	9,0	15,0	6,3
руководство базара	0,3	0	0,5	0	1,9	0

По утверждению самих руководителей БОВР, мигранты часто обращаются по поводу нарушения их прав со стороны нанимателей, отказа от оплаты за выполненную работу. Как правило, БОВР удается такие ситуации решать в пользу мигранта. БОВР также организуют экстренную медпомощь для мигрантов. Поскольку мигранты без регистрации не имеют полного доступа к медобслуживанию, такое содействие БОВР оказывается крайне важным.

Как правило, мигранты могут рассчитывать лишь на поддержку родных и знакомых. К сожалению, государственные организации лишь в единичных случаях принимают участие в решении проблем мигрантов (табл. 63).

Почти половина женщин-мигрантов остаются наедине со своими проблемами, слабое внимание решению проблем мигрантов (особенно женщин) уделяется работниками БОВР, хокимиятов и махаллинских комитетов.

Гендерные особенности внутренней миграции

На основании результатов проведенного исследования можно выявить основные признаки и особенности внутренней женской трудовой миграции, а также ключевые характеристики женщин-мигрантов.

Демографические характеристики

Женская внутренняя миграция в равной мере распространена как в городской, так и в сельской местности – распределение женщин-мигрантов пропорционально распределению городского и сельского населения.

Средний возраст женщин-мигрантов – 34 года. Среди них есть представительницы всех возрастов, но самой многочисленной является возрастная группа 36-45 лет, которая составляет 39% от всех опрошенных женщин-мигрантов.

Среди женщин-мигрантов непропорционально высока доля незамужних – 45% (22% еще не были замужем, 16% разведены, 7% вдовы). Средний размер семьи женщин-мигрантов меньше, чем у мужчин (5,2 и 5,8 человек соответственно), хотя число несовершеннолетних детей у мигрантов мужчин и женщин не различается (2,1 и 2,2 ребенка). Только 16% женщин-мигрантов не имеют несовершеннолетних детей и 11,5% не имеют иждивенцев. В среднем на иждивении женщин-мигрантов находится 2,8 человек.

Женщины-мигранты отличаются довольно высокими показателями образования по сравнению аналогичными показателями в стране, что, возможно, отражает более высокую экономическую активность и более высокий уровень притязаний у лиц с относительно высоким уровнем образования.

Только 30% женщин-мигрантов не имеют профессии. Основные профессии, которыми владеет эта категория женщин – швеи, педагоги, медицинские

специальности, офис-менеджеры. Нетрудно заметить, что эти профессии характерны для «женских» рынков труда, отличающихся чрезвычайно жесткой конкуренцией. Такой вывод подтверждается также тем, что, несмотря на высокие показатели образования, 32% опрошенных женщин-мигрантов никогда не работали официально, еще 32% не имеют официальной работы более 2 лет. При этом только 5,5% из них обращались в органы по труду в поисках работы.

2,4% женщин-мигрантов имеют постоянную официальную работу по месту постоянного проживания. Более половины из них (53%) работают в ширкатах или фермерских хозяйствах, не принадлежащих семье, остальные – работники госучреждений.

Миграционная активность

Менее половины опрошенных женщин приняли решение о выезде на заработки самостоятельно. Важнейшую роль в принятии такого решения в большинстве случаев принимает семья. Основная причина, заставляющая женщин уезжать в поисках заработка – невозможность трудоустройства по месту постоянного проживания. При этом женщины, не имеющие профессионального образования, не могут найти никакую работу, а женщин со средним профессиональным или высшим образованием в большинстве случаев не привлекают имеющиеся рабочие места по причине низкой оплаты или несоответствия их специальности. Впрочем, среди женщин с любым уровнем образования, особенно в сельской местности и особенно среди педагогов и медицинских работников, крайне высока доля тех, кто не может трудоустроиться на любое рабочее место.

У 72% опрошенных женщин стаж мигрантской деятельности составляет более 2 лет. В среднем за последние 1,5 года опрошенные женщины провели вне дома более 11 месяцев. 68% женщин-мигрантов отсутствовали дома более полугода, а 21% – не возвращались домой вообще в течение этого периода. Судя по всему мигранты испытывают большие проблемы с адаптацией по месту выезда. В большинстве случаев женщины предпочитают выезжать в одно и то же место (город, райцентр и т.п.), даже если их стаж мигрантской деятельности достаточно продолжителен – только 2,4% из опрошенных женщин собираются в ближайшей перспективе отправиться на заработки в другую область Узбекистана или в другую страну.

Только 8% женщин собираются вернуться домой в течение ближайшего полугодия. Почти половина опрошенных женщин-мигранток (46%) хотели бы вернуться, если бы по месту жительства они могли бы найти работу. Стремление возвратиться домой особенно характерно для молодых сельских женщин с низким уровнем образования и небольшим стажем мигрантской деятельности. Вероятно, желание вернуться домой связано

со значительными трудностями и проблемами, с которыми эта категория женщин сталкивается в процессе адаптации.

30% опрошенных женщин не хотят возвращаться домой ни при каких условиях (среди городских женщин – более 40%). Таких женщин особенно много среди женщин-мигрантов с высшим образованием (55%), средним профессиональным образованием (33%) и среди тех, кто вообще не имеет никакого образования (36%).

Виды деятельности, характерные для женщин-мигрантов

Преобладающими видами деятельности опрошенных женщин-мигрантов являются:

- торговля (в том числе челночная) – 39%;
- сельскохозяйственные работы, сортировка и упаковка сельхозпродукции – 39%;
- оказание услуг по уборке помещений и территорий, стирке и пр. – 35%;
- работа официанткой и посудомойкой – 18%.

Однако такое распределение обусловлено, скорее всего, характером выборки, которая отражает особенности столичного рынка неформального труда. В Ташкенте намного выше спрос на услуги по уборке помещений и территорий и гораздо больше занятых челночной торговлей, чем в обследованных регионах. Сельхозработы и сортировка сельхозпродукции более характерны для Ташкента и Наманганской области, но не для Кашкадарьинской области. В Кашкадарье также мало востребованы услуги женщин-мигрантов в системе общественного питания, зато торговлей занято даже больше женщин, чем в Ташкенте. Есть основания предполагать, что в целом по Узбекистану большинство женщин-мигрантов заняты все-таки сельскохозяйственным трудом, на втором месте остается, вероятно, торговля.

Торговлей занимаются практически все категории женщин-мигрантов независимо от места постоянного проживания (город или село), возраста, образования и пр. Однако для сельских женщин с низким уровнем образования более характерна лоточная торговля, тогда как челночной торговлей и продажей товаров в магазине чаще занимаются городские женщины старше 30 лет с относительно высоким уровнем образования. Женщины, имеющие профессиональное образование, особенно высшее, нередко работают по специальности (оказание образовательных и медицинских услуг), а также находят офисную работу.

Сельскохозяйственными работами (сбор урожая, прополка, окучивание, чеканка и пр.) и сортировкой сельхозпродукции занимаются большей частью сельские женщины в возрасте до 45 лет, не имеющие образования или закончившие среднюю школу. Из этой же категории женщин-мигрантов в основном рекрутируются уборщицы, прачки, посудомойки.

Уровень образования является главным фактором, определяющим характер занятости и вид деятельности женщин-мигрантов. У тех, кто имеет высшее образование, больше шансов официально оформиться на постоянную работу, особенно в секторе образования и культуры. Эту категорию женщин-мигрантов нередко принимают на работу в государственные учреждения и организации на должности служащих или обслуживающего персонала. Врачи могут устроиться на работу по специальности, но в Ташкенте это случается нечасто. Среди женщин-мигрантов с высшим образованием довольно редко встречаются те, кто занимается неквалифицированным трудом.

Женщины-мигранты со средним профессиональным образованием редко работают по специальности (за исключением, пожалуй, медицинских сестер), однако многие из них имеют постоянную работу (как официальную, так и без оформления трудового договора). В основном эта категория женщин занимает неквалифицированные рабочие места в секторе услуг или в учреждениях (уборщицы, прачки, мойщицы посуды, официантки), но их также немало среди сельскохозяйственных рабочих и сортировщиков сельхозпродукции. Среди самозанятых челночных торговцев почти самая многочисленная группа – это женщины со средним профессиональным образованием.

Полное среднее образование не позволяет женщинам-мигрантам найти официальную работу, но очень многие из них имеют постоянную работу в торговле (включая собственный бизнес, в большинстве случаев незарегистрированный). Также распространены неквалифицированные виды деятельности, включая сельскохозяйственный труд.

Базовое 9-летнее среднее образование и отсутствие аттестата об образовании практически не оставляет шансов найти постоянную работу, даже в незарегистрированном сегменте. Женщины с образованием не выше базовой средней школы в подавляющем большинстве случаев могут рассчитывать только на самые непривлекательные виды временных или разовых работ, в том числе – в сельскохозяйственном секторе.

Оплата труда женщин-мигрантов

Оплата труда опрошенных женщин в среднем на 25% ниже, чем у мужчин, независимо от того, в каком секторе трудятся мигранты. Самые высокие дневные заработки отмечаются у женщин, занятых на временных

работах в несельскохозяйственном секторе – 9320 сум (у мужчин на 19% больше –11100 сум). Самые низкие дневные заработки – у женщин, имеющих постоянную официальную работу – 5380 сум (у мужчин на 22% больше – 6560сум). Дневной заработок женщин, имеющих постоянную неофициальную работу составляет 5940 сум (у мужчин на 15% больше – 6850 сум). Женщины-мигранты, ищущие работу на мардикор-базарах, в среднем получают в день 5780 сум (мужчины на 37% больше – 7900 сум). Разница в оплате труда мужчин и женщин объясняется не только квалификационными различиями (как в зарегистрированном секторе), но и сложившимися стереотипами в оценке тяжести труда. Например, строительные и погрузочно-разгрузочные работы, которыми занимаются почти исключительно мужчины, считаются более тяжелыми, чем работа по уборке помещений, стирке и т.п., которыми занимаются преимущественно женщины.

Парадоксально, но оплата труда женщин-мигрантов практически не зависит от уровня квалификации, вредности и тяжести их труда – различия в дневных заработках женщин объясняются разной продолжительностью рабочего времени у разных категорий работниц. Пожалуй, единственным исключением являются сельскохозяйственные работы, которые оплачиваются ниже, чем любая работа в других секторах.

Средний заработок опрошенных женщин-мигрантов за месяц, предшествующий опросу, составил 130 тыс. сум. Если учесть, что не менее половины своих заработков женщины отправляют домой, и еще 15-20% тратят на аренду жилья, то уровень их личного потребления никак нельзя назвать высоким.

Условия труда и риски на рабочем месте

Почти все женщины мигранты сталкиваются с неблагоприятными условиями труда на рабочем месте, в том числе более половины тех, кто работает на постоянной официальной работе. К основным негативным факторам относятся:

- неблагоприятный температурный режим, связанный с работой под открытым небом или со специфическими средствами производства;
- сверхурочная и ночная работа, отсутствие перерывов на отдых и обед;
- переноска тяжестей;
- пыль, грязь, отсутствие элементарных санитарных условий.

Наиболее рискованной является работа временных работниц, особенно тех, кто ищет работу на мардикор-базарах. Они чаще других женщин-мигрантов сталкиваются с невыплатами зарплаты, сексуальными домогательствами, грубостью и оскорблениями вплоть до угрозы физического насилия. Почти две трети женщин-мардикоров имели дело с работодателями, которые отказывались оплатить выполненную работу. Следует отметить, что грубость

и оскорбления являются широко распространенным фоном, на котором осуществляется трудовая деятельность подавляющего большинства опрошенных женщин.

В большинстве случаев работодатели не склонны нести затраты в случае болезни или травмы работников-мигрантов. Даже те женщины, которые работают официально в государственном секторе, получают от работодателей компенсации по болезни только в 55% случаев. Примечательно, что почти все работодатели в частном секторе, которые принимают на работу женщин-мигрантов без оформления трудового договора, выплачивают своим работницам хотя бы частичные компенсации по болезни. Что касается временных работников, то такие компенсации от работодателя получают лишь 25% из них.

В большинстве случаев в отношении мигрантов не соблюдаются меры по охране труда. Нуждаются в защитных средствах 46% женщин, имеющих постоянную официальную работу, 32% женщин на постоянной незарегистрированной работе, 70,5% временных работниц. Около трети женщин-мигрантов, которые нуждаются в средствах защиты на рабочем месте, приобретают их самостоятельно. Однако 8,5% постоянных зарегистрированных работниц, 14,4% постоянных незарегистрированных работниц и 37% временных работниц вынуждены работать безо всяких средств защиты.

Условия жизни, бытовые и административные проблемы

Не только условия труда, но и бытовые условия женщин-мигрантов крайне неблагополучны. Многие женщины-мигранты, особенно в Ташкенте, живут вместе с детьми или с детьми и мужем. Отдельная квартира или дом обходятся дорого, поэтому 36% женщин снимают комнату или даже койку, 4,5% ночуют прямо на рабочем месте. В среднем в комнате, где ночуют женщины-мигранты, располагаются 4 человека. При этом арендуемое жилье часто не обустроено элементарными санитарными удобствами. Мигранты, которые ищут работу в городе, сталкиваются с проблемой высокой стоимости жилья, а мигранты, которые работают в сельской местности, сталкиваются с проблемой поиска жилья, поскольку снять жилье в сельской местности очень трудно.

Другой важной проблемой является ограниченный доступ к гарантированному бесплатному медицинскому обслуживанию, в том числе для детей мигрантов. Учитывая низкие заработки и высокий уровень необходимых затрат мигрантов (питание, жилье, помощь семье), платное медицинское обслуживание для многих из них становится недоступным. Отсутствие прописки и регистрации служит поводом для отказа в предоставлении бесплатных медицинских услуг. Кроме того, дети, проживающие вместе с родителями-мигрантами за пределами постоянного места жительства, как правило,

не получают необходимых плановых профилактических прививок. Важно отметить, что решение проблемы медицинского обслуживания детей практически всегда целиком ложится на плечи женщин.

Что касается медицинского обслуживания самих женщин-мигрантов, то особенно проблематичным является получение медицинского обслуживания для тех из них, кто занят на сельхозработах в сельской местности, где не всегда есть медицинские учреждения и аптеки.

Особая проблема для мигрантов, особенно в Ташкенте и некоторых других крупных городах – регистрация и прописка. Поскольку прописка носит разрешительный характер и сопряжена со значительными материальными и временными затратами, подавляющее большинство мигрантов (не только в Ташкенте) проживают и работают нелегально. Мигранты постоянно подвергаются санкциям со стороны органов милиции за нарушение паспортного режима. В любой момент они могут быть подвергнуты административному задержанию и вывезены по месту постоянного проживания. Зачастую их выдворяют так быстро, что они не имеют возможности собрать свои вещи и деньги на временных квартирах. В среднем опрошенные женщины еженедельно сталкиваются с необходимостью объясняться с милицией по месту временного проживания, на рабочем месте и в дороге. 27% женщин отметили, что подвергаются административным и даже судебным санкциям со стороны властей.

Социальные последствия женской миграции

Помимо неудовлетворительных условий труда и быта многие женщины-мигранты испытывают психологический дискомфорт из-за низкой оценки окружающими своего социального статуса. Отношение социального окружения к женщинам-мигрантам неоднозначно, и зависит от вида и успешности их деятельности. Наиболее престижными считаются торговля (особенно если она приносит высокие доходы) и постоянная работа в соответствии с имеющейся специальностью. К наименее престижным относятся самые низкооплачиваемые и непривлекательные виды работ – временный сельскохозяйственный найм и сортировка сельхозпродукции, которыми мужчины почти никогда не занимаются. Более половины из этой категории женщин-мигрантов сталкиваются с негативным и пренебрежительным отношением к себе и своей работе. Низкая оценка окружающих формирует низкую самооценку женщин-мигрантов: каждая третья из них стыдится своей работы.

Несмотря на крайне неблагоприятные условия труда и быта, 90% опрошенных женщин-мигрантов положительно оценивают результаты своей деятельности. У большинства женщин-мигрантов улучшилось материаль-

ное положение в семье, они смогли приобрести необходимое имущество и т.п. В то же время половина женщин-мигрантов, занятых на временных сельхозработах, считает, что их заработки помогают лишь едва сводить концы с концами. 38% опрошенных женщин испытали также негативные последствия своего отъезда, которые сводятся главным образом к семейным проблемам (отсутствие времени на воспитание детей, ухудшение семейных отношений вплоть до развода). 13% женщин отметили, что работа отрицательно сказывается на состоянии их здоровья.

Выводы и рекомендации

Судя по результатам исследования, можно уверенно утверждать, что в Узбекистане сформировались обширные спрос и предложение на работу трудовых мигрантов с достаточно четко определенными сферами деятельности. Основная часть трудовых отношений, участниками которых являются мигранты, находится за пределами формального сектора. По всей стране около 500 тысяч внутренних трудовых мигрантов (около 3% трудоспособного населения) систематически выполняют различные виды работ и вносят существенный вклад в формирование доходов семей и развитие регионов.

Внутренние трудовые мигранты заняты во всех сегментах рынка труда, как в формальном, так и в неформальном секторе. Статус их занятости может быть самым разным – они могут выступать как наемные работники, самозанятые, предприниматели. В отраслевом разрезе труд мигрантов чаще всего используется в сфере услуг, торговле и строительстве. Незначительное число занятых мигрантов концентрируется в секторах образования, здравоохранения, органах управления. Занятость в формальном секторе – наименее распространенная сфера приложения труда мигрантов. В формальном секторе имеет место как зарегистрированная, так и незарегистрированная занятость. Часто работодатель принимает на работу мигрантов без оформления трудового договора; заработная плата выдается из незарегистрированных доходов работодателя. Основная же масса мигрантов работает как самозанятые или в качестве временных разовых наемных работников в неформальном секторе. На практике такие работники никак не защищены от произвола работодателей. Поскольку такие работники не платят налоги, они не пытаются защищать свои права, опасаясь штрафных санкций со стороны налоговых органов и особенно со стороны милиции. Это наиболее характерно для столицы республики, где действует строгий паспортный режим.

Расширение процессов внутренней миграции в Узбекистане, несомненно, сыграло положительную роль в переходном периоде. Занятость мигрантов стала тем буфером, который смягчает последствия снижения доходов

и другие наиболее острые социальные проблемы, связанные с проблемами развития сельских и удаленных регионов. Трудовая миграция в настоящий момент позволяет сохранить на приемлемом уровне показатели занятости и доходов достаточно большой части населения, а ущерб, наносимый государственному бюджету из-за снижения налогооблагаемой базы, в значительной мере оказывается скомпенсированным экономией средств, направляемых на цели социальной защиты.

Вместе с тем нельзя не заметить, что расширение миграционных процессов сопровождается ростом проблем в социально-трудовой сфере. Основные негативные тенденции таковы:

- Из регионов происходит массовый отток рабочей силы (квалифицированной и неквалифицированной); значительная часть этого контингента (более 50%) постараются не возвращаться в свой родной город/кишлак, какие бы условия для занятости не были бы там созданы в будущем.
- Трудовая миграция приобретает все более долгосрочный характер. Несмотря на распространенное мнение о том, что трудовые мигранты – это люди, пытающиеся с помощью 1-2 поездок решить текущие бытовые проблемы, подкопить денег на свадьбу, строительство и т.п., 40% мигрантов не живут по месту прописки уже 6 лет и более.
- Среди вовлеченных в трудовую миграцию преобладают неквалифицированные, низкоквалифицированные и малопроизводительные виды деятельности с большой долей тяжелого и ручного труда. Доля неквалифицированной рабочей силы среди мигрантов ежегодно увеличивается. Достаточно большая часть мигрантов с высшим образованием (40%) фактически теряет квалификацию и достигнутый социальный статус, так как могут найти себе работу только в сферах строительства, торговли и услуг. Основной приток неквалифицированной рабочей силы происходит за счет 1) молодежи, окончившей учебные заведения и не имеющей опыта работы; 2) долгосрочных безработных, в значительной мере утративших трудовые навыки и неконкурентных на формальном рынке труда; 3) низкоквалифицированных работников сельскохозяйственного сектора; 4) других категорий населения, испытывающих затруднения с трудоустройством (женщины, особенно после декретного отпуска; лица, никогда ранее не работавшие и ищущие работу впервые и т.п.). Низкая квалификация и отсутствие профессионального образования у многих внутренних трудовых мигрантов не только обусловливают низкие доходы работников, но и стабилизируют их на этом низком уровне.
- Стагнация роста производительности труда в неформальном секторе при одновременном притоке мигрантов на локальные рынки труда обостряет конкуренцию, особенно в сельскохозяйственном производстве, тор-

говле и строительстве. В неформальном секторе ускоренными темпами нарастает скрытая безработица, обостряются проблемы конкуренции и сбыта, уменьшаются доходы и прибыль. При этом оптимальному межотраслевому и межрегиональному перераспределению рабочей силы в значительной степени препятствует отсутствие государственных мер по защите мигрантов и стимулированию трудовой мобильности.

- На территориальных рынках труда трудовые мигранты оказываются в особо уязвимом положении, поскольку они вынуждены 1) нести дополнительные расходы на обустройство быта в чужом городе 2) предлагать свои услуги за более низкую плату, чем та, которая сложилась на локальных рынках труда, 3) испытывать ограничения на открытие собственного бизнеса, который можно зарегистрировать только по месту прописки и 4) при отсутствии временной прописки/регистрации нести существенные материальные и моральные издержки, подвергаются давлению как со стороны правоохранительных органов, так и со стороны органов местного самоуправления.
- Внутренние трудовые мигранты, за исключением, пожалуй, небольшой части – занятых по официальным договорам, не имеют доступа к государственным системам социальной защиты. На них не распространяются социальные гарантии в сфере охраны труда, обеспечения трудовых прав, медицинского и социального обеспечения и др. Низкие и незарегистрированные доходы большей части трудовых мигрантов в недалеком будущем обернутся низкими социальными пенсиями.
- За исключением сектора официальной постоянной занятости (наиболее привлекательного и безопасного для трудовых мигрантов с точки зрения оплаты и условий труда, социальных гарантий и др.), трудовые мигранты заняты на незащищенных трудовых местах, преимущественно временных. Законодательные гарантии в сфере трудовых отношений практически не имеют никакого отношения к таким рабочим местам. Большая часть трудовых мигрантов работают под открытым небом, в неблагоприятном температурном режиме, без перерывов, с несоблюдением нормативов по охране труда и т.п.
- Внутренняя трудовая миграция, в особенности связанная с мардикорством, в ряде случаев оказывает негативное воздействие на семейные отношения. Если мужчины уезжают из семьи в поисках заработка, бремя по текущему обеспечению потребностей семьи полностью ложится на плечи женщин и детей. Женщины выезжают на долгосрочные заработки реже мужчин, однако их даже не очень долгое отсутствие нередко приводит к разрушению семейных и родственных связей, порождает безответственное отношение к семейным обязанностям. С другой сто-

роны, низкие и нерегулярные доходы внутренних мигрантов вызывают апатию и конфликты в семье, провоцируют асоциальное поведение, тем самым оказывая разрушающее воздействие на сам институт семьи.

- Отсутствие гарантий защищенной занятости и доходов, а также правовой поддержки трудовых мигрантов снижает социальный капитал, и провоцирует в обществе возникновение в целом негативного образа трудовых мигрантов. К сожалению, в немалой степени этому способствовало то, что на проблему трудовой миграции долгое время не обращали внимания органы власти в центре и на местах и то, что решать ее пытались административно-силовыми методами. Для внутренней трудовой миграции пока характерен замкнутый круг, когда гражданин в поисках работы вынужден покидать место постоянного проживания, а государство, которое пока не в состоянии обеспечить ему занятость, предпринимает все усилия для возвращения его домой, вместо того, чтобы помочь ему закрепиться на новом рынке труда и легализовать доходы.

Таким образом, трудовая миграция в том виде, в каком она существует сейчас, с неизбежностью воспроизводит в расширенных масштабах низкоквалифицированную рабочую силу и не в состоянии способствовать устойчивому повышению уровня жизни и самооценки мигрантов и их семей. В этой связи государство должно взять на себя роль гаранта трудовых и гражданских прав трудовых мигрантов, а также приступить к комплексному решению проблем, обусловленных расширяющейся трудовой миграцией.

Акцент в государственной политике при этом должен быть сделан на следующих основных направлениях:

1. **Система учета миграционных потоков.** Необходимо разработать и реализовать действенную систему регулярного государственного и независимого мониторинга внутренней миграции, основанную на множественных источниках данных, включающих как минимум отчетность работодателей, проведение выборочных обследований предприятий, рабочей силы и домохозяйств. При этом собираемые статистические показатели в обязательном порядке должны быть дезагрегированны по гендерному признаку.

2. **Региональная политика.**

а. *На уровне регионов, из которых происходит отток рабочей силы*, необходима разработка программ занятости с учетом местной специфики и форсированное создание рабочих мест. С другой стороны, необходима правовая и административная поддержка в организации агентств, осуществляющих на легитимной основе помощь гражданам в трудоустройстве за пределами региона с обеспечением гарантий защищенной занятости.

б. *На уровне регионов, в которые происходит отток рабочей силы*, необходимо развивать сеть Бюро организации временных работ, придав им при этом более широкие полномочия и возможность выполнения заказов работо-

дателей на хозрасчетной основе, а также оказания платных услуг мигрантам (например, предоставления общежитий или данных о жилье, сдающемся в аренду, бытовых услуг и др.).

в. Дополнительные специальные меры, направленные на поддержку женщин-мигрантов должны включать создание специализированных БОВР для женщин. Такая мера полностью поддерживается работниками органов по труду всех уровней. Результаты исследования, в свою очередь, показывают, что женские мардикор-базары, как правило, дислоцируются в отдалении от мужских. Как результат, доступ женщин к услугам БОВР оказывается существенно ограничен. Поэтому дислокация БОВР для женщин должна основываться на информации о расположении стихийных женских мардикор-базаров. Сами женские БОВР, помимо уже возложенных на них функций, должны быть максимально адаптированы для работы с женщинами (преимущественно женский персонал в БОВР, санитарные комнаты, комната матери и ребенка и т.д.)

г. Власти на местах должны пересмотреть политику в отношении мардикор-базаров. Необходимо отказаться от существующей в некоторых регионах практики ликвидации мардикор-базаров. Наоборот, в устоявшихся местах скопления мардикоров (или неподалеку от них) необходимо обустраивать инфраструктуру, создавать новые БОВР и выделять новые штатные единицы для обеспечения правопорядка.

3. **Налоговая политика.** Немаловажным фактором, позволяющим в значительной степени повысить защищенность работников-мигрантов и обеспечить интересы работодателей, могло бы стать введение системы налоговых преференций для работников и работодателей, осуществляющих найм через систему БОВР и желающих легализовать трудовые взаимоотношения.

4. **Социальная политика и защита прав трудовых мигрантов.** Эта сфера деятельности требует особого внимания со стороны государства.

а. Существование института прописки и его связь с предоставлением базовых социальных гарантий в сферах занятости, здравоохранения и образования в значительной мере ущемляет права и влияет на доходы и структуру расходов мигрантов и их семей, включая детей. Несмотря на то, что проблемы прописки касаются, в основном, только тех граждан, которые ищут работу в Ташкенте, масштабы проблемы очень велики, поскольку она затрагивает очень большой контингент – по самым скромным оценкам, не менее 300-400 тыс. человек. В этой связи, в качестве начального шага должна быть предусмотрена процедура упрощенного прохождения регистрации для лиц, ищущих работу в Ташкенте, и прописки для тех, кто уже по факту занят, по крайней мере, в формальном секторе, бюджетной сфере и т.п.

б. Необходимо продолжить разработку правовых основ трудовой миграции (причем не только внутренней), отвечающих реалиям сегодняшнего дня и масштабам внутренних и внешних миграционных потоков. Создание

соответствующей законодательной базы, специализированного государственного миграционного агентства и стимулирование развития сети частных провайдеров услуг (найма, эдвокаси и т.п.), регулирующих занятость мигрантов, перераспределение потоков миграции, предоставление мигрантам информации и правовой защиты, могло бы существенно улучшить существующую ситуацию

в. Большинство трудовых мигрантов испытывают острую потребность в информации об элементарных правах и обязанностях работников и работодателей в социально-трудовой сфере и в сфере соблюдения правил паспортного режима. Широкие информационные кампании по данным вопросам в существенной степени могли бы снизить риски людей, ищущих работу вне места постоянного проживания.

5. **Формирование положительного общественного** *мнения* о людях, вовлеченных в трудовую миграцию, должно стать существенной частью работы государства и СМИ. Многие проблемы трудовых мигрантов в настоящее время связаны с непризнанием на государственном уровне вклада мигрантов в развитие экономики регионов и страны в целом с одной стороны, и с негативным отношением к людям с высокой трудовой мобильностью со стороны членов семей и ближайшего социального окружения – с другой стороны. Важную роль в преодолении сложившихся стереотипов в отношении женщин-мардикоров должны взять на себя органы местного самоуправления, в первую очередь, в лице специалистов по вопросам женщин (маслахатчи).

6. **Специфические меры поддержки в отношении уязвимых групп трудовых мигрантов** должны касаться, прежде всего, женщин и мигрантов, выполняющих временные и разовые работы с наймом на мардикор-базарах. Эти категории являются наиболее незащищенными, чаще других испытывают дискриминацию в оплате труда, имеют наихудшие условия труда и быта, подвергаются риску потери здоровья, вовлечения в торговлю людьми, секс-услуги и т.п. Работа с этой категорией трудовых мигрантов требует особого внимания как со стороны государственных организаций (прежде всего системы БОВР и Комитета Женщин РУз), так и со стороны международных доноров и ННО, вовлеченных в защиту прав женщин, социальную и реабилитационную работу.

III. ВНЕШНЯЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

ВНЕШНЯЯ МИГРАЦИЯ: НАСТРОЕНИЯ, УСТАНОВКИ, ВЕКТОРЫ, СОЦИАЛЬНЫЕ ПРИТЯЗАНИЯ

В Центральной Азии и, в частности, в Узбекистане, миграция составляет одну из главных характеристик социально-экономического и политического развития. Этот процесс можно разделить на несколько этапов. С начала 90-х годов граждане Узбекистана, в основном, выезжали на постоянное место жительства в другие страны; этот процесс достиг своей высшей точки к середине 90-х годов. Начиная со второй половины этого десятилетия наступил второй этап, когда количество выезжающих на постоянное место жительства (ПМЖ) начало постепенно сокращаться и стабилизировалось к началу 2000-х. В настоящее время можно говорить о третьем этапе процесса выезда из страны, характерной чертой которого является стабилизация, отсутствие резких колебаний в сторону роста или падения общего количества выезжающих[1].

Одновременно с изменением объемов миграции в эти же этапы меняются и ее качественные характеристики.

Во-первых, в первоначальный период миграционное поведение населения характеризовалось стремлением к выезду в другие государства на ПМЖ. В настоящее время целью выезжающих является выезд на заработки (временная трудовая миграция).

Во-вторых, если в начале и середине 90-х годов из Узбекистана выезжали в основном этнические русские, украинцы, евреи, белорусы, армяне, татары и т.д., то в последние пять-шесть лет основное количество среди выезжающих составляют узбеки.

В-третьих, наблюдается значительное преобладание в общей массе эмигрантов, и в особенности, трудовых мигрантов, представителей сельского населения.

Наконец, новой качественной чертой миграции стало индивидуальное, самостоятельное участие в этом процессе женщин.

С целью изучения и прогнозирования процесса внешней трудовой миграции, Центр изучения общественного мнения «Ижтимоий Фикр» на протяжении 2001-2006 гг. ежегодно проводил социологические исследования по данной проблеме. В настоящей главе обобщены данные последнего исследования, проведенного в октябре 2006 года.

1 По другим оценкам, именно с начала 2000-х начался значительный рост трудовой миграции – см. «Введение» – *Прим. ред.*

Цели исследования:

- выявить общие тенденции эмиграции и трудовой миграции из Узбекистана, основные черты и особенности миграционного поведения граждан;
- разработать рекомендации и предложения по совершенствованию работы соответствующих структур государственного управления по регулированию процессов трудовой миграции из Узбекистана.

Задачи исследования:

- выявить миграционные настроения населения, его отношение к миграции, в том числе трудовой;
- определить основные побудительные причины выезда в другие страны на ПМЖ и на заработки;
- выявить приоритетные конечные цели и основные маршруты выезда на ПМЖ и трудовой миграции;
- выявить уровень социальных притязаний потенциальных мигрантов в отношении их будущей работы и социального статуса в стране прибытия;
- изучить уровень правовой информированности потенциальных мигрантов.

Опрос был проведен в 12 областях Республики Узбекистан, Республике Каракалпакстан и г. Ташкенте методом контактного интервью на основе стандартизированного вопросника. Общий массив опроса составил 1514 человек. В том числе: в Андижанской области – 137 чел. (9,0%), Бухарской – 88 чел. (5,8%), Джизакской – 61 чел. (4,0%), Кашкадарьинской – 135 чел. (8,9%), Навоийской – 48 чел. (3,2%), Наманганской – 121 чел. (8,0%), Самаркандской – 167 чел. (11,0%), Сурхандарьинской – 110 чел. (7,3%), Сырдарьинской – 40 чел. (2,6%), Ташкентской – 144 чел. (9,5%), Ферганской – 165 чел. (10,9%), Хорезмской – 81 чел. (5,4%), в Республике Каракалпакстан – 92 чел. (6,1%) и в г. Ташкенте – 125 чел. (8,3%).

Среди опрошенных мужчины составили – 47,2%, женщины – 52,8%; горожане – 36,4%, сельские жители – 63,6%.

Возрастной состав респондентов: 18-19 лет – 6,0%, 20-29 лет – 23,7%, 30-39 лет –25,5%, 40-49 лет – 24,9%, 50-59 лет – 12,4%, 60-69 лет – 5,0%, старше 70 лет – 2,5%.

Национальный состав: узбеки – 87,2%; представители народов Центральной Азии (киргизы, казахи, таджики, туркмены и другие) – 9,1%; славяне (русские, украинцы, белорусы) – 2,7%; другие национальности (татары, корейцы и прочие) – 1,1%.

Образование респондентов: имеют высшее образование – 16,7%, неоконченное высшее образование – 5,1%, среднее техническое – 13,3%, среднее специальное – 16,9%, среднее – 42,4%, неполное среднее – 5,1%, начальное – 0,6%.

Расчет выборочной совокупности осуществлялся по методике, предусматривающей пропорциональное распределение всего населения страны с помощью случайно-вероятностного метода в разрезе территорий (многоступенчатая структура отбора: область – район – сельсовет – махалля).

Выезд из Узбекистана на постоянное место жительства

Опросы свидетельствуют об устойчивости показателей, характеризующих миграционные настроения населения в отношении выезда в другие страны на ПМЖ. Абсолютное большинство опрошенных (88,3%) в 2006 г. не выразило желание менять страну проживания.

В региональном срезе за 2006 год существенно увеличилось число респондентов, желающих выехать на ПМЖ в другую страну, в Джизакской, Самаркандской, Сырдарьинской областях и в Республике Каракалпакстан. За этот же период отмечается сокращение числа граждан, желающих покинуть Узбекистан в Андижанской, Бухарской, Наманганской и Сурхандарьинской областях.

Табл. 64. Есть ли у Вас желание выехать в другую страну на ПМЖ?
(% от числа опрошенных)

Регион	Да		Нет		О/О	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Андижанский	14,6	4,4	70,1	81,5	15,3	14,1
Бухарский	11,4	2,3	87,5	97,7	1,1	0,0
Джизакский	9,8	15,0	80,3	85,0	9,8	0,0
Кашкадарьинский	3,0	4,4	95,6	94,9	1,5	0,7
Навоийский	14,6	10,6	85,4	89,4	0	0,0
Наманганский	2,5	0,8	97,5	99,2	0	0,0
Самаркандский	3,0	9,1	89,8	89,7	7,2	1,2

Регион	Да		Нет		О/О	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Сурхандарьинский	8,2	1,8	91,8	95,5	0	2,7
Сырдарьинский	5,0	23,1	90,0	66,7	5,0	10,2
Ташкентский	20,8	16,3	73,6	74,5	5,6	9,2
Ферганский	3,0	2,4	92,7	96,3	4,2	1,2
Хорезмский	2,5	1,2	92,6	86,7	5,0	12,0
Каракалпакстан	1,1	8,9	93,5	85,6	5,4	5,6
г. Ташкент	16,8	15,4	72,8	79,7	10,4	4,9

Рис. 7. Есть ли у вас желание выехать в другую страну на ПМЖ?
(% от числа опрошенных)

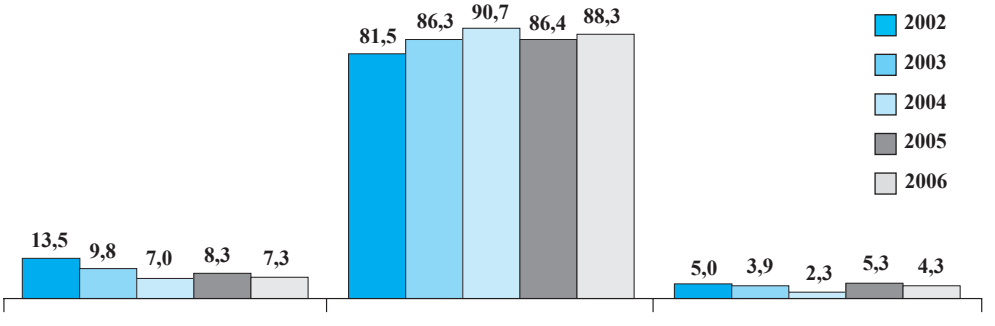
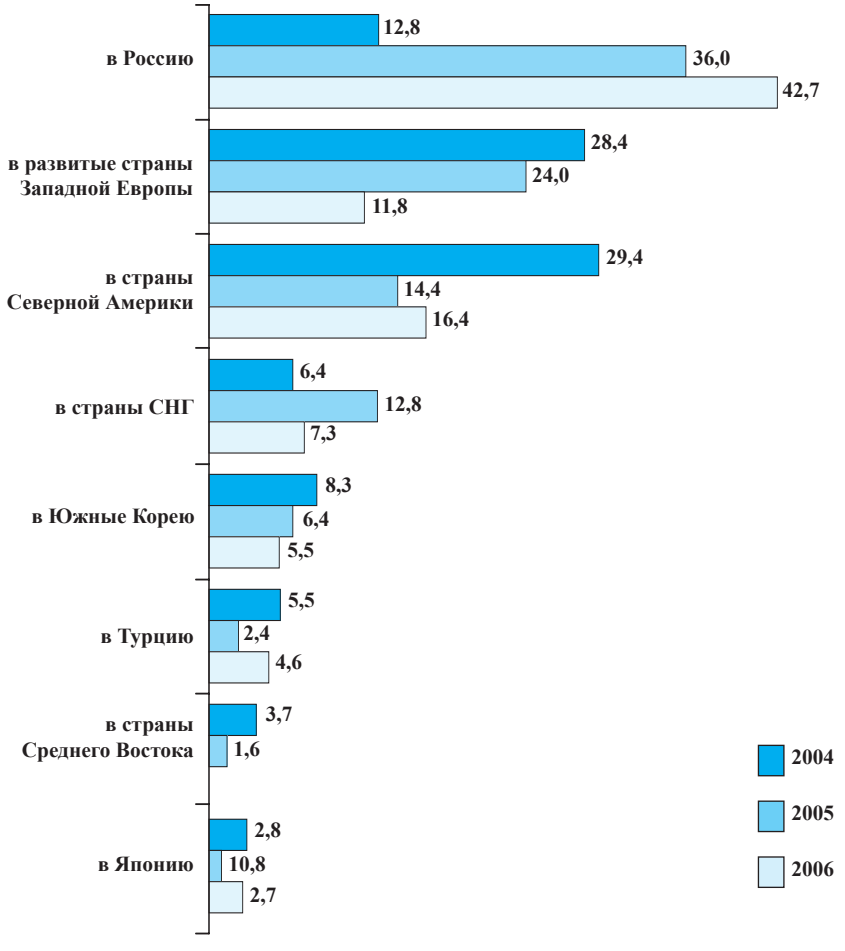


Табл. 65. Есть ли у Вас желание покинуть Республику Узбекистан и выехать в другую страну на постоянное место жительство?
(% от числа опрошенных)

Возраст	Да		Нет		О/О	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
18-19 лет	8,9	11,1	87,3	82,2	3,8	6,6
20-29 лет	10,5	12,4	84,8	82,5	4,8	5,1
30-39 лет	10,7	4,4	82,2	92,4	7,1	3,1
40-49 лет	7,7	7,2	87,4	88,8	4,9	4,0
50-59 лет	3,5	3,8	93,6	93,5	2,9	2,7
60-69 лет	0	2,7	90,4	90,7	9,6	6,6
70 лет и старше	0	7,9	96,9	81,6	3,1	10,5

Рис. 8. В какую страну вы хотели бы выехать на ПМЖ?
(% от числа желающих выехать)



Городские жители чаще выражали желание выехать из Узбекистана на ПМЖ, чем сельские (соответственно, 11,2% и 4,7%). Среди мужчин также большее количество опрошенных хотели бы выехать в другую страну на ПМЖ, чем среди женщин (соответственно, 10,6% и 6,3%).

За 2006 год произошли некоторые изменения в возрастном срезе желающих выехать на ПМЖ. Так, если в 2005 г. чаще говорили о своем желании выехать на ПМЖ респонденты среднего и старшего возраста, то в 2006 г. аналогичное желание чаще выражали молодые люди. Основной причиной, побуждающей людей старшего возраста выехать из Узбекистана, чаще всего является воссоединение со своими детьми, проживающими в других государствах и уже решившими вопросы с обустройством.

Исследование выявило довольно высокий уровень миграционных настроений у этнических славян (русских, украинцев, белорусов). Из общего

числа опрошенных представителей этой группы, выразил желание выехать в другую страну на ПМЖ почти каждый третий – 32,5%. В значительно меньшей степени это желание было выражено респондентами-узбеками (6,0%). Среди представителей других национальностей данный показатель не превышает 37,5%.

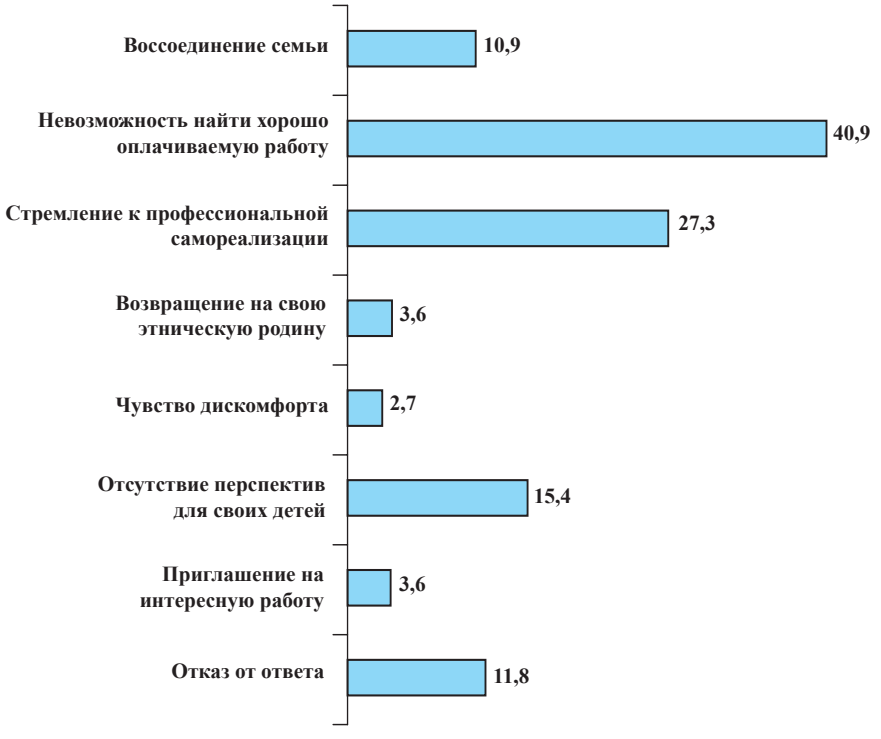
За 2006 год существенно изменились предпочтения среди стран, в которые респонденты хотели бы выехать на ПМЖ. Увеличилось количество респондентов, которые в качестве страны своего возможного проживания назвали Россию (с 36,0% в 2005 г. до 42,7% в 2006 г.); соответственно, снизилось число желающих выехать на ПМЖ в другие страны СНГ (12,8% в 2005 г. и 7,3% в 2006 г.). Продолжилось сокращение числа респондентов, стремящихся выехать на ПМЖ в страны Западной Европы, но несколько возросло – в США и в Канаду.

Наибольшее количество респондентов, желающих выехать на ПМЖ в Россию, отмечено среди горожан – 52,3%. Также значительное большее количество горожан, чем сельских жителей, выразили желание выехать в страны Западной Европы. В ориентирах сельских жителей на выезд на ПМЖ так же лидирует Россия; следом идут США, Корея и страны СНГ, в частности, Казахстан.

Табл. 66. В какую страну Вы хотели бы выехать на постоянное место жительства?
(% от числа желающих выехать на ПМЖ)

	Страны Западной Европы	США	РФ	СНГ	Турция	Япония	Индия	Южная Корея	О/О
Тип поселения									
Город	12,3	15,4	52,3	4,6	4,6	1,5	1,5	0,0	7,7
Село	11,1	17,8	28,9	11,1	4,4	4,4	0,0	13,3	8,9
Пол									
Мужчины	8,1	17,7	48,4	9,7	1,6	3,2	0,0	6,5	4,8
Женщины	16,7	14,6	35,4	4,2	8,3	2,1	2,1	4,2	12,5
Национальность									
Узбеки	13,9	20,3	38,0	1,3	6,3	2,5	1,3	6,3	10,1
Др. народы ЦА	0,0	8,3	25,0	50,0	0,0	0,0	0,0	8,3	8,3
Славяне	15,4	7,7	69,2	0,0	0,0	7,7	0,0	0,0	0,0
Прочие	0,0	0,0	83,3	16,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Рис. 9. По какой причине вы желаете выехать на ПМЖ?
(% от числа желающих выехать на ПМЖ)



Отмечаются определенные различия и в гендерном срезе. Если среди мужчин хотели бы выехать на ПМЖ в Россию 48,4% опрошенных, то среди женщин таковых было выявлено 35,4%. Женщины в два раза чаще, чем мужчины, называли страны Западной Европы и Турцию. Также значительно большее количество женщин не захотели отвечать на вопрос о предпочтениях в отношении страны выезда на ПМЖ.

Анализ данных по этническому срезу выявил следующие различия:

- представители славянских этносов называли, главным образом, четыре направления выезда на ПМЖ: Россию – 69,2%, страны Западной Европы – 15,4%, США и Японию – по 7,7%;
- наибольшее количество представителей народов Центральной Азии желают выехать на ПМЖ в страны СНГ – 50,0%; далее идут Россия – 25,0%, США – 8,3% и Республика Корея – также 8,3%;
- в ответах респондентов-узбеков наблюдается большой разброс: 38,9% респондентов хотят выехать на ПМЖ в Россию, 20,3% – в США, 13,9% – в страны Западной Европы, по 6,3% – в Южную Корею и Турцию.

Для наибольшего количества респондентов, желающих поменять страну проживания (40,9%), основной причиной отъезда является невозможность найти работу с достаточным уровнем заработной платы. 27,3% респондентов считают, что смогут самореализоваться в своей профессии только при условии выезда в другую страну; 15,4% объясняют свое стремление желанием обеспечить более благоприятные перспективы для своих детей. Только каждого десятого респондента побуждает к выезду в другую страну на ПМЖ стремление воссоединиться со своей семьей.

Аналогичное распределение ответов наблюдается по всем изучаемым срезам, за исключением возрастного и национального. Опросом выявлено, что на причину «работа с хорошей зарплатой, обеспечивающей достойный уровень» указывали респонденты всех возрастов, но чаще всего – молодые, в возрасте 20-29 лет (76,2%). Желание выехать в другую страну на ПМЖ с целью воссоединения с семьей выразили, в основном, респонденты 30-39 лет – 9,6% и 40-49 лет – 17,9%. Респонденты в возрасте 50-59 лет чаще желают выехать с целью возвращения на этническую родину (16,7%).

Респонденты узбекской национальности и представители других народов Центральной Азии в основном хотели бы выехать в другие страны на ПМЖ по причине невозможности найти работу с хорошей заработной платой, обеспечивающей достойный уровень жизни. Каждый третий представитель славянских этносов (37,5%) хотел бы выехать в другую страну на ПМЖ по причине того, что «там больше перспектив для развития и будущего детей» (среди респондентов-узбеков эту причину назвали 7,5%). На причину «перспективы для профессионального развития и служебного роста», в основном, указывали представители народов региона (22,2%) и 12,3% – узбеки.

Таким образом, респонденты всех национальностей при выборе страны ПМЖ обращают внимание, прежде всего, на ее социально-экономические показатели: возможность устроиться на работу, уровень заработной платы, возможность профессиональной самореализации и профессионального роста и т.д.

Важным показателем является вектор социальных притязаний эмигранта в отношении трудовой занятости в стране, куда они желают выехать. С одной стороны, из этого можно, хоть и косвенно, выявить то, представителями какой профессии, специальности, характера трудовой занятости являются эмигранты. С другой стороны, трудовые намерения респондентов показывают уровень их социальных притязаний на ту или иную социальную нишу в стране выезда. Наконец, и это стоит особо подчеркнуть, эти установки демонстрируют представления эмигрантов о том, на успех и удачу в какой сфере деятельности они могут рассчитывать, где они могли бы в максимально короткий период времени адаптироваться к условиям жизни и работы в новой стране.

Табл. 67. По какой причине вы желаете выехать на ПМЖ?

	Воссоединение семьи	Невозможность найти хорошо оплачиваемую работу	Стремление профессиональной самореализации	Возвращение на свою этническую родину	Стремление к профессиональной самореализации	Чувство дискомфорта	Отсутствие перспектив для своих детей	Приглашение на интересную работу	О/О
Регионы									
Андижанский	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	16,7	0,0
Бухарский	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Джизакский	10,0	20,0	10,0	0,0	20,0	0,0	20,0	0,0	20,0
Кашкадарьинский	0,0	83,3	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	0,0
Навоийский	16,7	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	0,0
Наманганский	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Самаркандский	6,2	43,8	12,5	0,0	0,0	6,2	6,2	0,0	25,0
Сурхандарьинский	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0
Сырдарьинский	0,0	18,2	18,2	0,0	18,2	0,0	18,2	9,1	18,2
Ташкентский	13,8	31,0	13,8	3,4	17,2	0,0	17,2	0,0	3,4
Ферганский	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0	0,0	0,0	40,0	20,0
Хорезмский	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Каракалпакстан	37,5	25,0	25,0	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Ташкент	8,0	28,0	20,0	12,0	4,0	8,0	12,0	0,0	8,0
Тип поселения									
Город	9,1	31,2	10,4	5,2	9,1	2,6	16,9	5,2	10,4
Село	9,8	41,2	15,7	0,0	13,7	2,0	7,8	0,0	9,8
Пол									
Мужчины	9,0	40,3	11,9	1,5	10,4	1,5	11,9	4,5	9,0
Женщины	9,8	29,5	13,1	4,9	11,5	3,3	14,8	1,6	11,5
Возраст									
18-19 лет	8,3	25,0	16,7	8,3	16,7	0,0	8,3	0,0	16,7
20-29 лет	6,1	30,6	14,3	4,1	18,4	0,0	14,3	6,1	6,1
30-39 лет	11,1	50,0	11,1	0,0	5,6	0,0	5,6	5,6	11,1
40-49 лет	9,7	45,2	6,5	0,0	3,2	6,5	12,9	0,0	16,2
50-59 лет	9,1	27,3	27,3	0,0	9,1	0,0	27,3	0,0	0,0
60-69 лет	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	33,3	0,0	33,3
70 лет и старше	50,0	25,0	0,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Большая часть респондентов (23,6%) предполагает работать в сфере бизнеса и частного предпринимательства. По-видимому, это лица, уже обладающие опытом работы в этой области, и имеют в стране, куда намерены выехать на ПМЖ, родственников, близких друзей или же деловых партнеров, на поддержку и помощь которых они рассчитывают. Каждый четвертый потенциальный эмигрант (20,0%) хотел бы трудоустроиться в производственной отрасли. Представители этой группы предполагают работать по своей специальности и рассчитывают на уровень своей квалификации и имеющийся у них опыт. 16,4% предполагают найти работу в сфере услуг; наибольшее число желающих работать в этой области составило среди женщин. 12,7% хотели бы работать в сфере высоких технологий, программного обеспечения, а также в области компьютерного дизайна.

Табл. 68. Каким видом деятельности Вы желаете или предполагаете заняться в той стране, куда намерены выехать?
(% от числа желающих выехать на ПМЖ)

Варианты ответов	Всего		Пол				Тип поселения			
			мужчины		женщины		город		село	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Бизнес, коммерция, финансы	28,8	23,6	20,9	22,4	32,7	14,8	36,2	19,0	15,3	19,0
Производство, промышленность	19,2	20,0	17,4	17,1	16,4	14,8	14,5	13,9	19,4	19,0
Строительство	16,0	9,1	22,1	13,2	1,8	0,0	8,7	7,6	19,4	6,9
Сфера услуг	15,2	16,4	11,6	10,5	16,4	16,4	18,8	13,9	8,3	12,1
Программирование	9,6	12,7	7,0	6,6	10,9	14,8	10,1	8,9	6,9	12,1
Транспорт	4,8	5,5	5,8	6,6	1,8	1,6	2,9	6,3	5,6	1,7
Медицина	4,8	3,6	3,5	1,3	5,5	4,9	2,9	2,5	5,6	3,4
Культура, искусство	4,0	2,7	2,3	0,0	5,5	4,9	1,4	2,5	5,6	1,7
Наука	3,2	6,4	2,3	3,9	3,6	6,6	1,4	5,1	4,2	5,2
Образование	2,4	8,2	1,2	2,6	3,6	11,5	1,4	6,3	2,8	6,9
Ремесло	1,6	3,6	2,3	5,3	0	0,0	0	2,5	2,8	3,4
Не знаю, чем придется	3,2		3,5		1,8		1,4		4,2	

Рис. 10. Какие конкретные действия с целью выезда из Узбекистана в другую страну на ПМЖ Вы предпринимали до настоящего времени?
(% от числа желающих выехать на ПМЖ)

Довольно большое количество респондентов из числа желающих выехать в другую страну на ПМЖ (24,6%) предпринимают для этого конкретные действия. 29,6% ведут активную переписку с родственниками, проживающими за границей; каждый третий (33,3%) поддерживает связь со своим потенциальным работодателем. Обращает на себя внимание то, что только 11,1% респондентов из числа желающих выехать из Узбекистана на ПМЖ, в целях подготовки к жизни в другой стране проходят специальное обучение по конкретной специальности. Такое же незначительное количество респондентов из вышеназванной группы принимают участие в розыгрыше грин-карты, дающей право на въезд в США с последующей натурализацией.

Успешность переезда из одной страны в другую в немалой степени зависит от уровня правовой осведомленности и информированности эмигрантов. Согласно результатам опроса, понимание потенциальными эмигрантами необходимости знания своих прав и законов, регламентирующих процедуру перемены страны проживания, за прошедший год значительно выросло. Так, более трети респондентов (37,0%) оценили уровень своей осведомленности об этих правах достаточно высоко. Чуть менее половины участников опроса сказали, что знают о своих правах в общих чертах. И только 14,8% респон-

дентов признались в том, что знают свои права очень плохо.

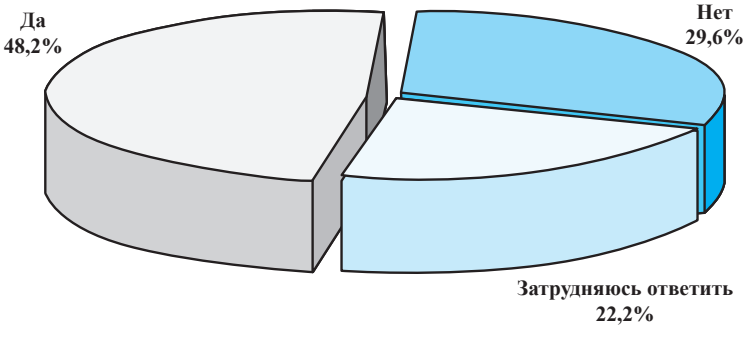
Табл. 69. Как вы оцениваете уровень своей осведомленности о своих правах по перемене страны проживания?
(% от числа желающих выехать на ПМЖ)

Варианты ответов	Пол респондента				Тип поселения			
	мужчины		женщины		город		село	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Знаю достаточно хорошо	9,5	38,9	5,9	33,3	9,7	36,8	6,3	37,5
Знаю в общих чертах	28,4	44,4	45,1	55,6	40,3	42,1	30,2	62,5
Знаю лишь кое-что, плохо	44,6	16,7	31,4	11,1	35,5	21,1	42,9	0
Ничего не знаю	13,5		15,7		12,9		15,9	
Отказ от ответа	4,1		2,0		1,6		4,8	

Опросом выявлено, что, по собственной самооценке, городские жители несколько лучше осведомлены о своих правах по перемене страны проживания, нежели сельчане. Лучше знают свои права в данной сфере мужчины, респонденты в возрасте 20-49 лет, имеющие образование выше среднего уровня.

Чуть менее половины из числа потенциальных эмигрантов (48,2%) собираются покинуть Узбекистан в ближайшие 12 месяцев. В планах 29,6% респондентов не стоит переезд в другую страну в течение текущего года.

Рис. 11. Собираетесь ли Вы в ближайшие 12 месяцев выехать в другую страну на ПМЖ?



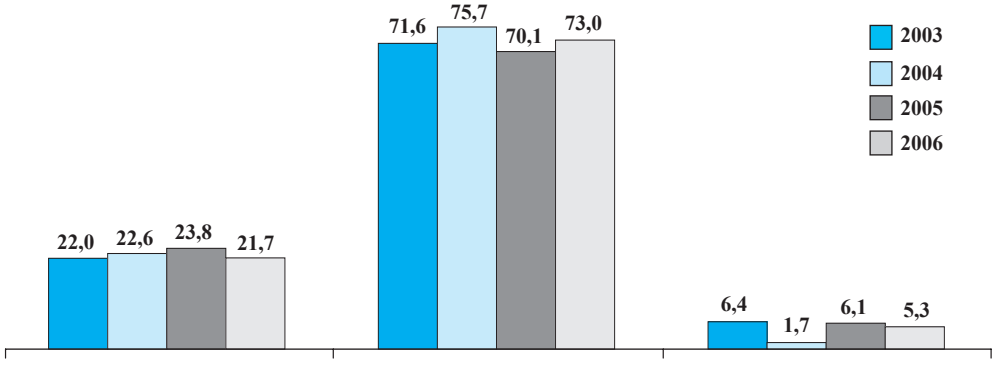
Более чем каждый пятый участник опроса (22,2%) отказался говорить о своих действиях по эмиграции из страны в ближайшие месяцы.

Трудовая миграция в другие страны

Уровень трудовой миграции из Узбекистана существенно выше уровня эмиграции (выезда на ПМЖ). Рост трудовой миграции обусловлен, прежде всего, социально-демографическими и экономическими особенностями страны: неравномерностью расселения населения, неодинаковым уровнем индустриального развития различных районов.

Трудовая миграция населения Узбекистана отнюдь не является феноменом, присущим только последнему десятилетию: жители Узбекистана уезжали на заработки и двадцать, и тридцать лет тому назад. Причиной тому был высокий уровень рождаемости, особенно ощутимый со второй половины 1950-х годов. Государство пыталось регулировать процесс трудовой миграции, направлять его в русло, отвечающее интересам социально-экономического развития страны. Так, например, осуществлялось переселение жителей из регионов с большой плотностью населения и высоким уровнем трудовых ресурсов в неосвоенные регионы. Тысячи людей с семьями с конца 1940-х годов были переселены из Ферганской долины в степные районы Сырдарьинской и Джизакской областей. В последующие годы целенаправленное перемещение трудовых ресурсов со стороны государства еще более усилилось, что выразилось как в расширении географии перемещения рабочей силы и кадров, так и в росте разнообразных видов и форм вовлечения людей в этот процесс. Государством всячески поддерживалось переселение жителей Узбекистана в регионы с тяжелыми климатическими условиями, где шла интенсивная разработка нефтяных и газовых месторождений, в

Рис. 12. Хотели бы вы выехать в какую-либо в страну на определенное время с целью поработать?
(в % от числа опрошенных)



районы освоения степных земель. Переселенцам предоставлялось жилье, гарантировалась высокая заработная плата, дополнительные социальные льготы и моральные поощрения.

Табл. 70. Почему, по какой причине Вы желаете выехать в другую страну поработать и вернуться? *(% от числа опрошенных)*

Регион	Трудно / невозможно найти работу с хорошим уровнем заработной платы	Получить опыт, повысить квалификацию	Вернуться к семье	О/О
Всего	**74,3**	**4,9**	**2,2**	**18,7**
Андижанский	73,9	4,3	0,0	17,4
Бухарский	76,5	5,9	5,9	0,0
Джизакский	57,1	0,0	0,0	42,9
Кашкадарьинский	66,7	11,1	0,0	22,2
Навоийский	73,3	0,0	0,0	20,0
Наманганский	87,5	0,0	0,0	12,5
Самаркандский	45,0	7,5	2,5	42,5
Сурхандарьинский	75,0	0,0	4,2	20,8
Сырдарьинский	30,0	10,0	0,0	40,0
Ташкентский	68,3	9,8	2,4	19,5
Ферганский	69,2	0,0	7,7	19,2
Хорезмский	100,0	0,0	0,0	0,0
Каракалпакстан	89,5	0,0	5,3	5,3
г. Ташкент	74,4	7,7	0,0	7,7

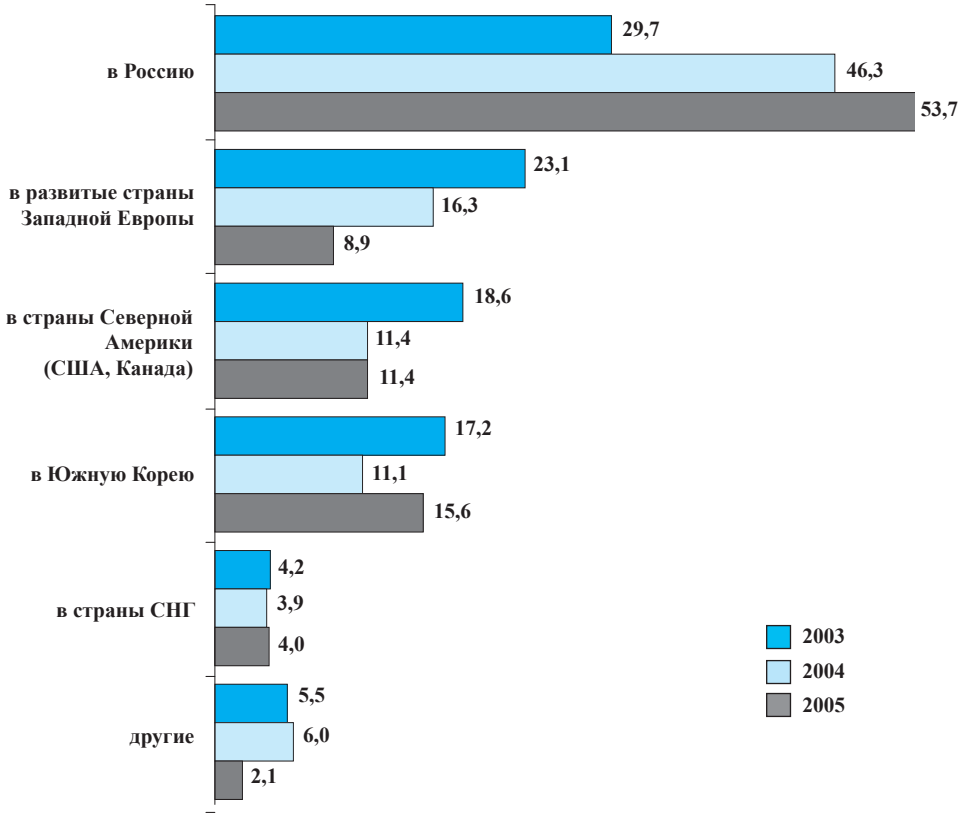
Современная социально-экономическая ситуация Узбекистана характеризуется все еще значительным избытком трудовых ресурсов. За последние годы в стране вследствие сокращения производства, упразднения ширкатов в значительной степени сузился рынок труда. Возник дефицит рабочих мест, тем более – хорошо оплачиваемых. На официальном уровне было признано наличие безработицы и проблем с обеспечением всех граждан трудоспособного возраста постоянной работой со стабильно выплачиваемой заработной платой с таким размером, который обеспечил бы решение повседневных проблем семьи.

В настоящее время процесс трудовой миграции протекает преимущественно стихийно; участие государства ограничивается только лишь регистрацией выезжающих на заработки и приезжающих из других государств с той же целью. Современная трудовая миграция характеризуется, в отличие

от предшествовавшего периода, также следующими особенностями:

- Она имеет более массовый характер: несколько миллионов граждан страны (точная и даже приблизительная статистика отсутствует) в настоящее время работают в других странах, и уже не один год.
- Расширение возрастного диапазона трудовых мигрантов: если раньше уезжали, главным образом, молодые люди в возрасте 20-30 лет, то в настоящее время на заработки в другие страны выезжают и люди среднего и даже старшего возраста.

Рис. 13. В какую страну Вы хотели бы выехать на определенное время с целью поработать, а затем вернуться? *(% от числа желающих выехать)*



- У современной трудовой миграции – «женское лицо»: еще несколько лет тому назад нельзя было представить, что женщина-узбечка, или таджичка покинет свой дом, семью и уедет с целью заработка; сегодня же это воспринимается как обыденное явление.

Результаты проведенных в 2003 – 2006 гг. опросов показывают, что желание выехать из страны в другие государства на время с целью поработать

Рис. 14. Почему, по какой причине Вы желаете выехать в другую страну поработать и вернуться?

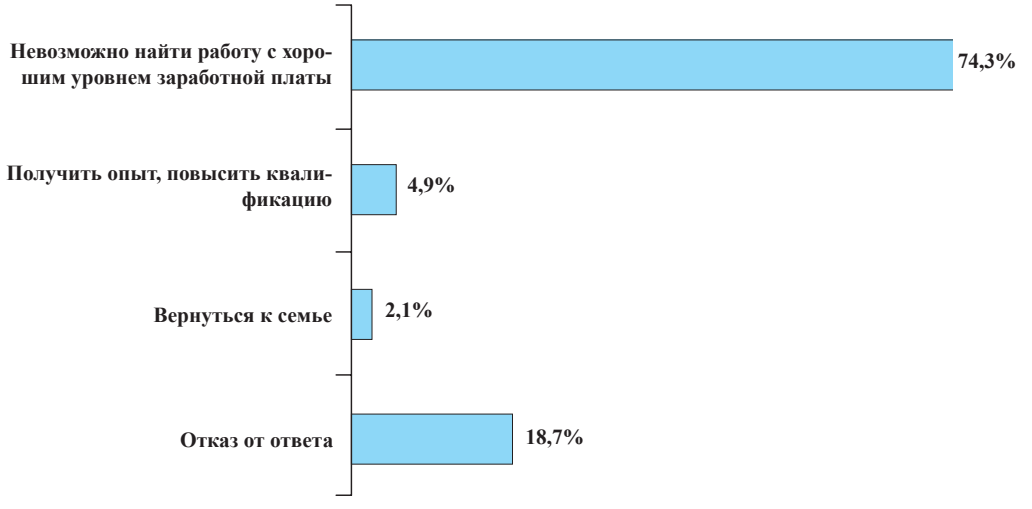


Рис. 15. С какой целью Вы желаете выехать в другую страну поработать и вернуться?

отмечается в среднем у 22,5% респондентов. Иными словами, почти каждый четвертый опрошенный планировал стать трудовым мигрантом.

За 2006 год увеличилось количество желающих выехать на заработки среди жителей Навоийской (с 14,6% до 31,9%), Сырдарьинской (с 7,5% до 25,6%), Хорезмской (с 13,6% до 26,5%) и Самаркандской (с 19,2 до 24,2%) областей.

Из общего количества респондентов, выразивших желание выехать на заработки, большую часть составляют мужчины (30,6%), городские жители (22,2%), лица в возрасте от 20 до 49 лет (20-29 лет – 32,4%, 30-39 лет – 21,1%, 40-49 лет – 18,7%). Результаты опроса показывают достаточно высокий уровень миграционных настроений среди молодежи в возрасте 18-19 лет (30%), что свидетельствует о ее неуверенности в возможности найти работу с адекватным уровнем заработной платы по месту постоянного проживания. Если эта тенденция сохранится, то Узбекистану в ближайшие годы грозит потеря значительной части активного трудоспособного населения.

Также достаточно высок уровень миграционных настроений у женщин. 14,2% из числа опрошенных женщин выразили твердое желание выехать из Узбекистана на заработки; 5,9% еще не приняли окончательного решения, при этом не отрицая саму возможность выезда.

С 2005 года наблюдается стремительный рост популярности Российской Федерации в предпочтениях потенциальных трудовых мигрантов среди стран, куда они хотели бы выехать на заработки. Так, если в 2004 году в эту страну намечали выехать всего 29,7%, то в 2006 – уже более половины из числа всех потенциальных трудовых мигрантов – 53,7%. По этому показателю Россия далеко обошла все остальные страны, том числе экономически развитые страны Запада.

Высокому рейтингу России в миграционных предпочтениях респондентов, желающих выехать на заработки, способствует несколько причин: рост экономического развития этой страны, следствием которого стали рост рынка труда и достаточно высокий средний размер заработной платы; отсутствие языкового барьера, облегчающее процесс адаптации, установления и поддержки социальных связей; культурная близость, способствующая установлению достаточно толерантных отношений между трудовыми мигрантами из Узбекистана и гражданами России; относительная территориальная близость двух стран и отсутствие между ними визового режима.

После России в рейтинге предпочтений идет Южная Корея (15,6% респондентов). Привлекательность этого государства в том, что трудовая миграция из Узбекистана Корею регулируется на основе заключенных двусторонних соглашений. Результаты опроса показывают значительное снижение количества респондентов, желающих выехать на заработки в страны Западной Европы и Северной Америки.

Как показал опрос, основной причиной, побуждающей выезжать из страны на заработки, является невозможность найти работу с хорошим уровнем заработной платы. Именно это обстоятельство назвали три четверти потенциальных трудовых мигрантов – 74,3%. Только 4,9% хочет выехать на работу за рубеж с целью повышения своей квалификации, что, по их

мнению, они не могут осуществить у себя на родине. (2,1% потенциальных трудовых мигрантов поняли заданный вопрос в другом смысле, а именно: почему Вы желаете вернуться назад, в свою страну? Свое желание вернуться они объясняют обязательствами перед семьей).

Чуть менее половины респондентов (46,9%) посредством трудовой миграции стремится материально обеспечить свои семьи. 22,1% потенциальных трудовых мигрантов ставят целью заработать деньги на решение острых социальных и бытовых проблем. Каждый пятый участник опроса (24,5%), желающий выехать в другую страну поработать, надеется тем самым поправить свое материальное положение. 6,4% в качестве причины назвали накопление первоначального капитала для открытия своего бизнеса.

Результаты опроса показывают, большая часть респондентов, желающих выехать на заработки в другие страны, хотели бы трудоустроиться в тех областях, которые приносят быстрый результат (доход), и при этом не требуют дополнительного обучения. Большая часть опрошенных (30,0%) собираются работать на строительстве; 24,8% хотели бы заняться предпринимательством; 20,4% – работать в сфере услуг, а 8,0% – в сфере общественного питания. Таким образом, подавляющее большинство потенциальных трудовых мигрантов нацеливают себя на работу в сфере, где требуется главным образом физический труд. Только 11,7% респондентов хотели бы работать в сфере науки и образования.

Рис. 16. В качестве кого, в какой сфере деятельности Вы хотели бы поработать в другой стране?

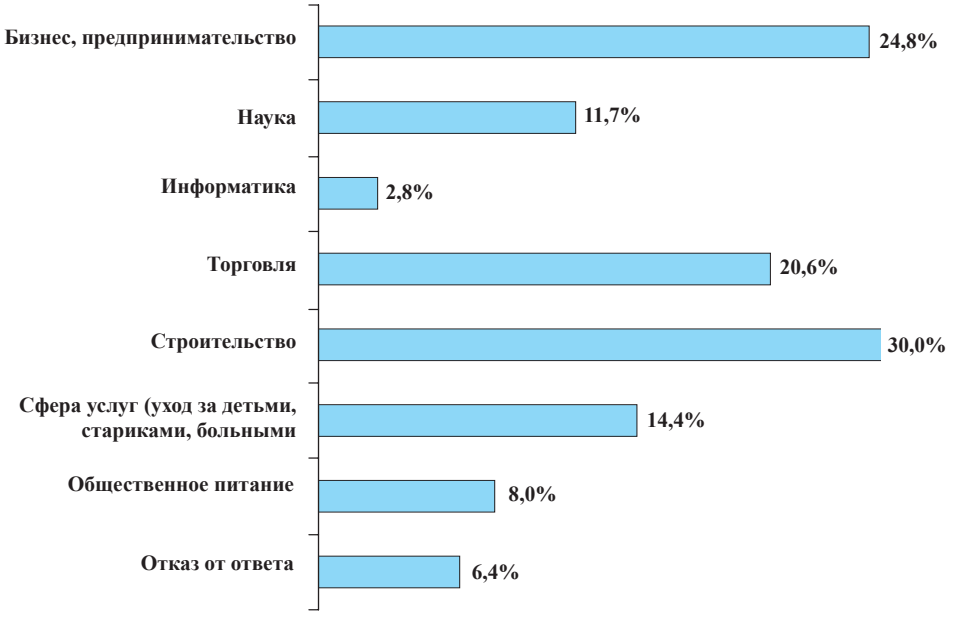
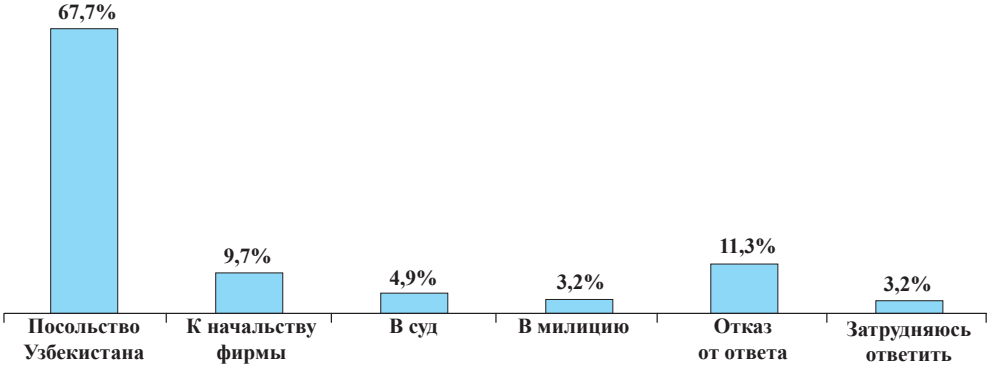


Рис. 17. Каким образом Вы намерены осуществить выезд из Республики Узбекистан в другую страну с целью поработать и вернуться?

Несмотря на то, что немалое количество респондентов выразили желание поехать в другую страну на заработки, для большинства из них вопрос в ближайшее время не стоит в повестке дня. Так, только каждый четвертый потенциальный трудовой мигрант (25,8%) сказал, что собирается выехать в другую страну в ближайшие 12 месяцев. Более половины респондентов (52,1%) не собирается предпринять это в этот срок. 13,8% респондентов пока еще не определились с планами, а 8,3% не захотели делиться своими планами.

Рис. 18. Куда и к кому Вы обратитесь в другой стране в случае, если Ваши права трудового мигранта будут нарушены?



Только 28,6% респондентов из числа потенциальных трудовых мигрантов намерены выехать в другую страну при помощи Агентства по вопросам внешней трудовой миграции. Все остальные участники опроса собираются выехать при содействии частных негосударственных организаций или же просто физических лиц: 25,0% – по приглашению работодателя, который обязуется оформить им рабочую визу, 20,2% – через частных лиц. Почти 12,0% из числа потенциальных мигрантов основную ставку делают на участие и помощь родственников, уже проживающих за рубежом.

Большая часть опрошенных плохо знает свои права как трудовых мигрантов. Несмотря на то, что 73,8% потенциальных трудовых мигрантов сказали, что знают, куда и к кому следует обратиться в другой стране в случае, если их права будут нарушены, при уточняющем вопросе – куда и к кому они в таком случае обратятся, 67,7% намерены в такой ситуации искать поддержки в посольстве своей страны. Этот свидетельствует о неосведомленности о действующем механизме и порядке защиты прав трудовых мигрантов в той стране, куда респонденты хотели бы выехать на заработки. Другие названные респондентами варианты ответа на поставленный вопрос только подтверждают этот вывод.

Выводы

- Результаты проведенных за последние четыре года исследований позволяют сделать вывод о довольно высоком уровне миграционных настроений у граждан Узбекистана. Около 30,0% из числа принявших участие в опросе в той или иной форме желают выехать из страны.
- Несмотря на то, что с каждым годом уменьшается количество граждан, желающих выехать в другие страны на постоянное место жительства, тем не менее трудовая миграция из Узбекистана имеет устойчивую тенденцию к росту. Однако современная трудовая миграция дает больше оснований для тревоги, чем оптимистических настроений. Причина этого не только в преобладании нелегальной, неконтролируемой миграции населения, но и в том, что трудовые мигранты, проработав несколько лет за рубежом, часто не желают возвращаться обратно. Они полностью адаптируются к новой среде, обзаводятся семьями и устойчивыми социальными связями и, таким образом, из трудовых мигрантов превращаются в резидентов; получение гражданства в стране пребывания дает им возможность поднять уровень оплаты своего труда до уровня остальных граждан этой страны.

- Основной вектор выезда граждан Узбекистана как на постоянное место жительства, так и в трудовую миграцию направлен в сторону Российской Федерации. По-видимому, Россия и в ближайшие годы будет оставаться наиболее привлекательной страной для миграции.
- Выявлен низкий уровень социальных притязаний у потенциальных эмигрантов и трудовых мигрантов в отношении трудовой занятости в стране выезда, а также отсутствие адекватной информации о возможностях трудоустройства и размера оплаты, о своих гражданских правах и о правовых актах, в том числе – международных, в которых регламентируется порядок и процедура перемещения граждан из одной страны в другую.

Рекомендации

- Необходимо совершенствовать законодательную базу Республики Узбекистан, регулирующую порядок трудовой миграции граждан из страны, в т.ч. принять Закон «О трудовой миграции»;
- Необходимо проводить социологические исследования с целью выявления и изучения миграционных настроений, предполагаемых маршрутов миграции, причин и целей миграции, характера социальных и профессиональных притязаний потенциальных мигрантов; проводить исследования среди граждан Узбекистана, уже выехавших из страны, работающих и живущих в той стране, где наблюдается их особенно большое количество, с целью изучения положения мигрантов из Узбекистана, их настроений и планов на ближайшее будущее. Особое внимание следует уделить выявлению и изучению нелегальной трудовой миграции, в частности изучению причин, почему граждане предпочитают именно нелегальные, незаконные каналы открытым и легитимным. Необходимо проведение исследований по профилактике торговли людьми.
- С целью повышения уровня осведомленности и информированности граждан Узбекистана об эмиграции и трудовой миграции, необходимо в ведущих и наиболее популярных газетах, еженедельниках, теле- и радиопередачах создать специальный раздел, страничку или вкладыш (рабочее название «Миграция»). Основной задачей этого раздела должно быть ознакомление граждан с законами Республики Узбекистан и международными правовыми актами и документами, регулирующими порядок эмиграции и иммиграции граждан, в том числе трудовой миграции.

- Имея в виду, что основной поток трудовых мигрантов из Узбекистана направлен в города РФ, необходимо в крупнейших индустриальных центрах этой страны открыть консульские службы Узбекистана. В первую очередь это касается тех городов России, где уже в настоящее время наблюдается большое количество трудовых мигрантов из нашей страны, измеряемое несколькими десятками сотен и тысяч человек. Это – Екатеринбург, Хабаровск, Самара, Новосибирск, Омск, Нижний Новгород, а также один из городов черноземной полосы России.

Исследование 2

ГОЛОСА ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ*

Введение

В настоящем отчете рассматриваются последствия трудовой миграции, как для женщин, так и для мужчин, мигрировавших из Узбекистана с целью трудоустройства, а также для их супругов, оставшихся на родине. Отчет основан на результатах полевых исследований, проведенных в ряде регионов Узбекистана в 2006 г.

В качестве *метода исследования* использовались качественные углубленные интервью. Всего было проведено 51 интервью.

Регионы исследования. Интервью проводились в сельской и городской местностях Андижанской и Ташкентской областей и Республики Каракалпакстан.

Целевые группы. (1) Трудовые мигранты (мужчины и женщины), (2) семьи мигрантов (включая брошенные семьи), (3) посредники.

Задачи исследования:

1. Идентифицировать жизненные стратегии населения, связанные с трудовой миграцией;
2. Определить возможности/экономическую базу трудовых мигрантов и членов их семей для соблюдения национальных традиций;
3. Изучить влияние миграции на формирование нового среднего класса (ценности, идеология, взгляды на традиционное распределение ролей в семье);
4. Выявить степень влияние миграции на здоровье и семейные отношения;
5. Определить масштаб, а также причины и следствия внешней миграции;
6. Изучить отношение населения к трудовой миграции;
7. Рассмотреть позитивные и негативные последствия миграции.

Методология. Исследование проводилось качественным методом углубленного интервью. Всего было проведено 51 интервью.

Миграция, в основном является нерегистрируемой и нелегальной, как в Узбекистане, так и во многих случаях, в тех странах, куда мигрируют

* Отчет о социологическом исследовании подготовлен в рамках Гендерной Программы Посольства Швейцарии в Узбекистане. Мнения авторов, изложенные в данном отчете, не обязательно отражают официальную точку зрения Посольства Швейцарии.

респонденты. Поэтому, ввиду отсутствия надежных статистических данных, был применен метод «снежного кома» – поиск начинался с опроса местного населения в выбранных регионах, в результате которого идентифицировались сами мигранты или семьи, один из членов которых является трудовым мигрантом. В дальнейшем, опрошенный мигрант или же семья сообщали о других мигрантах /семьях мигрантов, и, таким образом, как снежный ком, шло увеличение числа респондентов до размеров репрезентативного. Регионы отбирались по следующим параметрам:

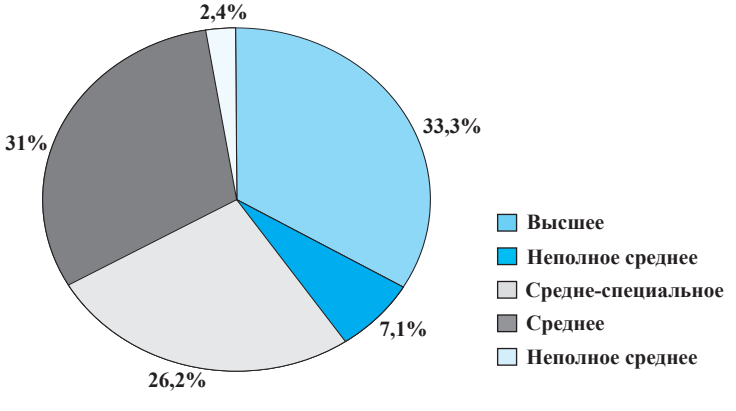
- различие в типах хозяйства (земледельческие и скотоводческие);
- экологическая обстановка;
- занятость;
- развитость инфраструктуры.

Андижанская область является регионом с типом хозяйствования, основанном на орошаемом земледелии, в котором население отличается очень низкой мобильностью. Напротив, в Каракалпакстане преобладает традиционно скотоводческий тип хозяйствования с высокой мобильностью местного населения. Ташкентская область и город Ташкент были выбраны, исходя из их особого положения как метрополии и региона, обладающего большим потенциалом для трудоустройства и самозанятости населения.

Портрет мигранта

Более половины респондентов имеет либо высшее, либо средне-специальное образование. Незначительную долю составляют респонденты с неполным средним образованием (7,1%).

Рис. 19. Образование мигрантов

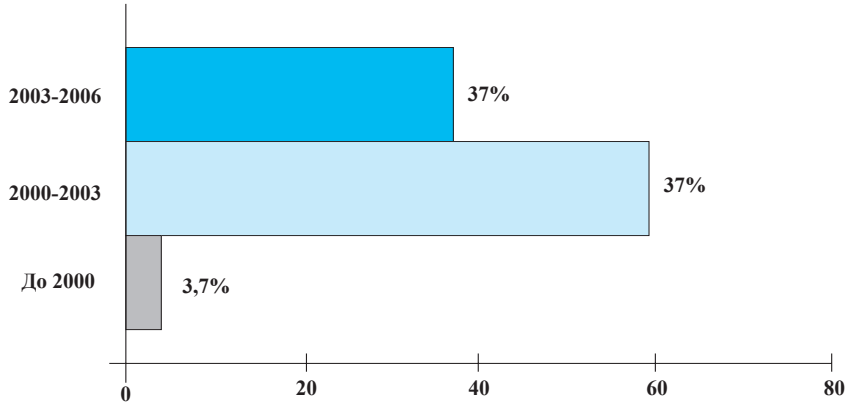


По возрасту почти половина опрошенных – 40-50-летнего возраста (45,4%). Это респонденты, чьи дети уже достаточно взрослые, чтобы позаботиться о себе, пока родители находятся за рубежом. У второй возрастной группы мигрантов (30-40-летние), по крайней мере, старший ребенок находится в том возрасте, когда он/она может взять на себя обязанности по уходу за младшими детьми и помочь оставшемуся родителю в выполнении домашних обязанностей.

Возраст	%
До 30 лет	30,3
30 – 40	24,2
40 и выше	45,4

Опрос показал, что практически все респонденты начали выезжать на работу за рубеж в течение последних 6 лет. Пик приходится на 2000-2003 годы (рис. 20). Число присоединившихся к отряду мигрантов после 2003 года, незначительно но уменьшилось (37%). По-видимому, это – наиболее молодая часть мигрантов, в возрасте до 30-ти лет. Они же обладают наиболее низким уровнем образования и квалификации, а также наименьшим опытом работы.

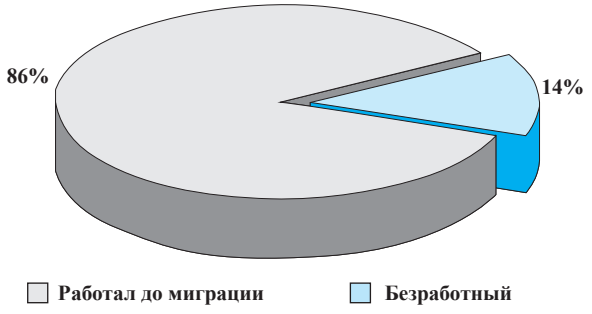
Рис. 20. Когда начали миграцию?



Причины трудовой миграции

Большинство проинтервьюированных мигрантов (86%) были трудоустроены до миграции, обладают необходимыми навыками и владеют как минимум одной специальностью.

Рис. 21. Трудоустройство до миграции



Мотивом миграции обычно становится неудовлетворенность уровнем заработной платы, а также ее несвоевременными выплатами. Довольно часто мигранты сохраняют свою работу по месту жительства и, вернувшись с сезонных поездок на заработки, продолжают работу на старом месте.

Цены на базаре растут, а зарплаты на все не хватает. Я работаю на кабельном телевидении, налаживаю аппаратуру. Трудовая книжка – тоже здесь. Работаю по 1-2 месяца, когда приезжаю сюда из Казани. У нас договоренность с шефом: я налаживаю ему всю аппаратуру, а потом работают мальчики, а я выезжаю на заработки в Казань. Работаю [там] у родственников жены на фирме по ремонту бытовой техники, за это мне выплачивают 400 долларов; здесь я получаю 147000 сум (~100 долларов).

Мужчина-мигрант,
город, Каракалпакстан.

Работали на частных строительных фирмах по договору. Нельзя сказать, что платили нам очень хорошо. Зарплату платили не вовремя и частями. Все время обвиняли банк в том, что деньги вовремя на счет не поступают. Дают мелкими суммами в течение длительного времени. Когда только начинаешь работу, обещаний дают целые горы, а когда приходит время платить, то начинаются всякие аферы. Однажды было так, что мы проработали на частной фирме около двух месяцев и, не получив денег за работу, отказались работать дальше. А нам так ничего и не заплатили.

Мужчина-мигрант,
город, Андижан.

Если причина миграции для мужчины чаще всего является низкая зарплата, то женщина вынуждена искать доход вне дома в силу следующих причин: развод, потеря кормильца или сокращение штатов на месте работы. Встречаются случаи, когда женщина теряет работу из-за домогательств работодателя.

Я поступила в аспирантуру и начала преподавать. Но от аспирантуры пришлось отказаться, так как руководитель начал домогаться. Мне пришлось сменить место работы. Но и там мне не дали нормально работать. Как только началась сессия, ко мне стали приходить с просьбой поставить отлично некоторым студентам. Я возмущалась и сопротивлялась. В конце концов, я очутилась на улице с занесенным в личное дело выговором.

Женщина-мигрант,
город, Ташкент.

На селе – какие работы? Только целый год на поле. Так и муж мой, думал заработать больше, и с температурой, в дождь ходил. Получали копейки. Ни на что не хватало. …Как не стало его – все на меня легло. Дети, хозяйство. Трудно на селе женщине с детьми.

Женщина-мигрант,
село, Андижан.

Раньше работала официанткой в кафе, потом после рождения первого сына, сидела несколько лет дома. Когда развелась с мужем, снова вышла в кафе-бар, работала у знакомых, друзей; работа была в основном вечером и до поздней ночи, сына оставляла матери. Потом и работы стало меньше в городе, закрывали все кафе. На работу брали в основном своих людей, родственников или любовниц. Сын стал подрастать, своей квартиры у меня не было, в городе найти работу, чтобы заработать на квартиру, не могла. Многие подруги выехали на заработки в Россию. Поэтому я тоже решила, что мне надо поехать заработать денег на отдельную квартиру. Другого выхода я не видела. Или надо было становиться чьей-то второй женой, чтобы он тебе купил квартиру.

Женщина-мигрант,
город, Каракалпакстан.

Косвенной, но чрезвычайно часто называемой причиной является предстоящие расходы на брак и образование подросших детей.

…Потому что стало жить трудно, а тут еще детей пристраивать надо. Хотели дополнить приданое девочкам. Собирались сыграть свадьбу дочерям. Это, пожалуй, основное – устроить жизнь детей.

Семья сельская,
Андижан

Старшая дочь была на выданье, нужны были деньги, знаете же обряды: подготовка большого приданого, жильем обеспечить, если есть возможность. Еще средняя дочь в институте училась, младший сын к тому времени уже учился в 9-10 классе, тоже нужно было готовиться к поступлению в институт, или в армию.

Мужчина-мигрант,
город, Ташкент

Кто и как принимает решение мигрировать?

Как показывают данные исследования, решение о выезде в поисках заработка в большинстве случаев принимается мигрантом самостоятельно. При этом мужчины обсуждают это решение с семьей, а женщины принимают его сами. Это свидетельствует о том, что «женская» трудовая миграция характерна, в основном, для независимых, либо одиноких женщин.

Решение о выезде на работу принимала я, потому что поняла, что надеяться не на кого. А мне надо ставить на ноги сына.

Женщина-мигрант,
город, Андижан.

Муж умер, односельчане и муж сестры мне предложили зарабатывать с ними в Москве. Я согласилась, сестра тоже поддержала. Детей нужно поднимать, а у нас я ничего не зарабатывала. А сейчас хоть дети не голодают, да и внуку посылочки передаю и детям – деньги.

Женщина-мигрант,
город, Ташкент.

В основном, это была моя идея, но мама обрадовалась; больше – тому, что в доме будут деньги.

Мужчина-мигрант,
город, Андижан.

В большинстве случаев респонденты мигрируют в близлежащие государства, где есть спрос на рабочую силу. Таковыми, в основном, являются Казахстан и Россия. Причем едут как в столичные города, так и на окраины. Важным фактором при выборе места миграции является также наличие там знакомых или родственников, благодаря которым мигранты легче адаптируются. В большинстве случаев люди мигрируют, совершенно не зная, где и что они будут делать, практически надеясь только на удачу.

Хотя решение принимал он сам, но поддержали всей семьей, другого выхода не видели, теперь он получает 300 долларов в месяц наличными.

Сельская семья,
Андижан.

… Мы жили на одну пенсию. Сын хоть и закончил ВУЗ, но найти хорошо оплачиваемую работу не смог, а в школе зарплату давали продуктами. И то – зарплата маленькая, а дети хотели хорошо одеваться, купить что-то для дома, а мы на одну пенсию не могли позволить себе все это.

Сельская семья,
Каракалпакстан.

Решение поехать пришло неожиданно: мамин родственник – моей тети сын, который давно уже работал (5-6 лет) там, неожиданно позвонил к нам и предложил срочно выехать. Через 2 часа мы были уже в аэропорту Андижана.

Мужчина-мигрант,
город, Андижан.

Шесть лет назад моя сестра вышла замуж, и так получилось, что ее муж выезжал в Россию на заработки и удачно нашел себе там работу. У ее мужа были родственники там, и он постарался уехать навсегда отсюда и вывезти свою семью. Таким образом, моя сестра оказалась в Москве. В 2003 г. она посоветовала приехать к ней на заработки.

Женщина-мигрант,
город, Андижан.

У нас на селе многие уезжают в Москву. …Женщины сами остаются, да мужики-инвалиды и старики. Когда муж умер (уважали они его все), жалко им меня стало. Вот и предложили они мне работу. Сами мне купили билет на самолет. Так и стала я с ними ездить.

Женщина-мигрант,
Ташкентская область.

Немало случаев миграции и в страны Запада. В таких случаях, как правило, решение приходит внезапно, от удачно подвернувшейся возможности. Поначалу мигранты оформляются либо как туристы, либо как выезжающие на учебу.

В институте предложили за определенную (не малую) сумму подготовить документы на месячную учебу в Америку. Дома мы посоветовались, родители заняли у друзей, родственников, и отправили меня в Штаты.

Мужчина-мигрант,
город, Ташкент.

В случае нахождения работы через посредников, люди едут туда, куда их везут. Посредники набирают бригады, в основном в страны СНГ и приграничные зоны.

Среди опрошенных имелись и случаи официальной трудовой миграции, хотя данная форма не имеет пока широкого распространения. В данном

Мой друг сказал, что сын его тети набирает себе бригаду, чтобы поехать на строительство в Приморский край. Посредник уже там обо всем договорился, ему дали объект, и он предложил моему другу поехать с ним. Я тоже стал упрашивать его взять меня с собой.

Мужчина-мигрант,
село, Каракалпакстан.

Я поехала своим ходом, по туристической визе, осталась там на работе, и проработала год нелегалом. А потом вышел приказ, под который я как раз там попала, что те, кто отработал там больше года, имеют право на 5-летнюю рабочую визу. Наши хозяева должны были прийти и поручиться за своего рабочего, который работал у них больше года. А те, кто работал меньше года, должны были вернуться домой, и потом через 6 месяцев имели право снова приехать на работу. Я получила рабочую визу бесплатно.

Женщина-мигрант,
город, Ташкент.

исследовании были отмечены единичные случаи. Выезд через заключение трудового соглашения доступен только жителям столицы и специалистам со специальным образованием.

Проблемы мигрантов

Первой проблемой является отсутствие начального капитала для выезда за рубеж. Часто эта сумма берется взаймы у знакомых или родственников.

Проблемы сопутствуют мигрантам и при пересечении границы. Отсутствие между странами договоров, регулирующих перемещение рабочей силы, делает мигрантов юридически незащищенными. Это способствует росту коррупции и нарушению прав мигрантов.

Решившись отправить жену, я уже влез в неимоверные долги, потому что пришлось собрать [и продать] все, что было в доме. На дорогу и проживание дала деньги родственница, с которой уехала моя жена. Потом [мне] пришлось отрабатывать ей свой долг 6 месяцев.

Сельская семья,
Андижан.

Следующие проблемы обычно возникают у мигрантов в первые дни после приезда. Появляется целый круг вопросов, требующих немедленного решения:

- где найти дешевое жилье;
- как оформить регистрацию;
- где найти работу;
- как узнать, каким правилам и законам теперь должны подчиняться мигранты, и т.д.

Дешевое жилье чаще всего означает минимум бытовых условий. Его приходится делить с другими мигрантами и, в большинстве случаев, оно совсем не приспособлено для проживания.

Работать не так трудно, как проходить таможню. Желающих поработать в России много, на таможне проверяют документы, забирают деньги, как при въезде, когда везешь деньги на проживание на первое время, так и на выезде, когда везешь зарплату домой и подарки семье.

Сельская семья,
Андижан.

Выехала я поездом, потому что билет был дешевле. На границе Казахстана была полная проверка, и мне приходилось отдавать деньги просто так. Они называли сумму, и я платила, не знаю за что. Потому что я была сильно напугана тем, что меня могут высадить с поезда. На границе России меня спросили о визе[1]. Я честно сказала, что у меня нет никаких документов и разрешений. [Сказала, что] я еду на заработки, живу в бедствии. И за мою честность они меня простили.

Женщина-мигрант,
город, Каракалпакстан.

Отсутствие регистрации приводит мигрантов к нелегальному проживанию, а значит, и к ограничению доступа к социальным услугам

В первое время они жили на квартире нашего соседа. В одной комнате жили около 6-7 человек. В общем, это очень трудно – приехав в Россию, сразу найти жилье. Но если у тебя есть жилье, то сразу же можешь искать работу, но до этого надо сделать регистрацию.

Городская семья,
Андижан.

За жилье нам надо было платить 80 долларов за койку. В этой квартире люди, как тараканы жили: по утрам целая очередь в туалет. Иногда приходилось искать туалет в городе, чтобы привести себя в порядок. Купаться в баню ходила. У меня все вещи там украли.

Женщина-мигрант,
город, Ташкент.

(здравоохранению и т.д.). Все время мигрантами ощущается опасность депортации.

Регистрацию мигранты оформляют исключительно через знакомых. Мигранты, видимо, не знают о других способах оформления регистрации, или не доверяют им. Причем часто регистрация оформляется только на короткий срок до 3-х месяцев; тем самым, мигранты оказываются в еще большей зависимости от знакомых, помогающих им с оформлением. Для последних это становится постоянным источником дополнительного дохода.

1 Вероятно, речь идет не о российской визе (поскольку между Узбекистаном и Россией установлен безвизовый режим), а о выездной визе, получаемой гражданами Узбекистана в ОВИР – *Прим. ред.*

Через неделю я заболела, все, что заработала, пришлось потратить на лечение. Лечилась сама; хорошо, что родители – врачи. Без прописки там в больницы не принимают.

Женщина-мигрант,
город, Ташкент.

…Живем мы без регистрации. Там без нее до 90 дней можно. А через 85-88 дней порой хозяин отправляет нас домой на пару дней, либо привозит автобус, вывозит в Узбекистан и через пару часов завозит обратно. Опять спокойно 2-3 месяца работаем. А зачем лишние деньги платить?

Мужчина-мигрант,
город, Ташкент.

Работать мигрантам часто приходится нелегально, что влечет за собой неизбежные проблемы во взаимоотношениях с правоохранительными органами и неформальные методы их разрешения.

Приехав в Россию, совершенно случайно на базаре я услышала от русской женщины, что есть работа на частной фирме в молочном цехе по изготовлению сырков. Сказала, что работа сдельная, почасовая. Что есть возможность подработать больше. Я устроилась на эту работу, тем более что регистрации там не требовалась. Там даже паспорт не проверили.

Женщина-мигрант,
город, Каракалпакстан.

Было очень трудно в первое время со всех сторон: там очень часто обманывают людей с пропиской и регистрацией. Обещают сделать, забирают деньги [и не делают]. Но мы нашли выход – хозяйка квартиры помогла нам с регистрацией. Она познакомила нас с человеком, который законно делает прописку и регистрацию (но только на 3 месяца). Конечно же, мы за это давали деньги и подарки. Через три месяца опять начинались проблемы с регистрацией, но нам опять помогала хозяйка квартиры, на каждую регистрацию у нас уходила «круглая» сумма – около 2 тыс. российских рублей.

Городская семья,
Андижан.

…Хотя выходить за территорию было опасно из-за того, что у нас не было регистрации. Но человек, который нас нанял на работу, все взял на себя. Это был какой-то влиятельный человек из банка. Милиция знала, что у нас нет регистрации, но к нам не предъявляла претензий из-за того, что ей была выплачена сумма денег за каждого из нас по 2 тысячи российских рублей.

Мужчина-мигрант,
город, Андижан.

Работодатели часто забирают у мигрантов паспорта, чтобы они не могли покинуть место работы; мигранты становятся своего рода крепостными, закабаленными работодателем. Без паспортов мигранты не могут даже появиться на улице, потому что сотрудники правоохранительных органов

…Работает нелегально. Потому что в день зарплаты у выхода ждет милиционер, и все нелегалы отдают ему по 500 рублей.

Сельская семья,
Андижан.

имеют право задержать человека без паспорта до установления его личности. Затем дело передается миграционной полиции, и далее, в суд, который в большинстве случаев принимает решение о депортации.

В случае если мигрант сохраняет свой паспорт и относительную свободу перемещения, он встречает трудности другого вида. В условиях, в которых живут мигранты, невозможно хранить документы и деньги. Положить же их в банк тоже невозможно, т.к. для открытия счета надо иметь прописку. Так же трудно их переслать по почте домой без помощи местных жителей.

Очень часто мигранты становятся жертвами обмана со стороны посред-

Муж, работая в Казахстане, получил не ту сумму, которую заработал, и которую ему обещали. Ему обещали заплатить в месяц 400 долларов, а заплатили эту сумму за три месяца. Остальные деньги обещали прислать или передать, но до сих пор денег нет. Ему недодали 800 долларов, до сих пор ждем, что пришлют.

Сельская семья,
Каракалпакстан.

Посредник, который увез моего мужа на работу, взял у них паспорта, якобы на регистрацию. Сам привез всю бригаду (куда-то в Подмосковье, в глухой лес, там они должны были строить коттеджи), и передал другому. Сам посредник больше там не появлялся. Паспортов у них на руках не было, уйти со строительства без денег и паспортов они не могли. Около 2 лет мой муж проработал на стройке бесплатно как раб, пока этого посредника кто-то из близких не нашел, и не забрал паспорта. Об оплате, конечно, речь уже не шла. Оказывается, посредник их продал за 2000 долларов, их было 15 человек. В суд никто не обращался, потому что там они работали нелегально, и никаких претензий предъявить не могли. За два года мой муж сильно заболел и исхудал, надорвался, чуть не умер. Каким-то образом он отыскал свою сестру, которая работала там с детьми на базаре. Она позвонила к нам домой, сказала, что муж нашелся, но в тяжелом состоянии, наверно умрет, и мы должны были забрать его домой.

Городская семья,
Андижан.

Нам были выставлены следующие условия работы – мы должны были за определенный срок сделать намеченную нам работу. За каждый просроченный день с наших денег убавляли по 3 % зарплаты. На таких условиях работу выполнять очень трудно, потому что в нашей работе есть много непредвиденных нюансов. Мы очень старались. Работали с восьми часов утра до двенадцати – часа ночи. Очень уставали. Но не хотелось терять в зарплате. Нам обещали даже прибавить или дать премию, если мы закончим работу раньше. Но нам премию никто не дал. Наоборот, нас хотели еще задержать; говорили, что сейчас нет самолета в Узбекистан, будет только через месяц. Но мы нашли каналы, чтобы узнать, так ли это. Мы познакомились с одним бухгалтером, она помогла нам с билетами. Поэтому мы потребовали выплатить нам зарплату. Получив ее, сразу же выехали с территории стройки.

Мужчина-мигрант,
город, Андижан.

В конце меня все равно обманули. Деньги за работу не выплатили, жил-питался, а за работу не получил. Хорошо, что еще перевезли через границу в Ташкент. Даже на такси денег не дали. Деньги за такси заплатила жена по возвращении домой. В первый раз должны были выплатить 200 долларов, я долго ждал оплаты. Сказали, что денег нет, и мне перешлют домой. Но не выслали, сказали, что удержали за проживание и еду. Хотел разобраться, когда поеду второй раз, но на второй раз меня не пропустили через таможню. Арестовали. А потом отправили домой, отобрав 100 долларов.

Мужчина-мигрант,
село, Андижан.

ников и работодателей. Имеются случаи, когда мигранты лишены возможности связаться с семьей, пока не выполнят работу до конца. В совокупности с другими факторами: непосильными физическими нагрузками, ненормированным рабочим днем, отсутствием нормального жилья и питания, это негативно влияет на их здоровье, как физическое, так и психическое.

Респонденты рассказали немало подобных историй, случившихся как с ними, так и другими соотечественниками. Их обманывают не только те, кто нанимает на работу, но и посредники, которые могут продать их в рабство. Именно поэтому трудовые мигранты предпочитают ехать с людьми, которым они доверяют. Некоторые респонденты отмечали преимущество индивидуального трудоустройства, когда мигрант ни от кого не зависим. Другие считают, что групповая миграция предоставляет большую безопасность и поддержку соотечественников. Чаще обману подвергаются мужчины, чем женщины.

Жизнь мигрантов

Виды работ, выполняемых трудовыми мигрантами

В целом, мигранты согласны на любую, даже тяжелую и неквалифици-

Каждый вечер после работы заходила в Интернет и отправляла свое CV в разные компании. Только через 2 года мне прислали приглашение на более высокооплачиваемую работу. Это была фирма, которая занимается рекламой детских игрушек. Там меня приняли техником. Мне предоставили маленькую комнату.

Женщина-мигрант,
город, Ташкент.

Подруга договорилась, чтобы я работала с ней на рынке. Я, честно говоря, думала, что это будет киоск или прилавок с товаром. Но оказалось, что надо на рынке торговать мороженой рыбой. Я согласилась, так как подумала: никто меня здесь не знает, лишь бы деньги заработать. Но потом хозяин стал приставать, да и работа была на морозе. Я стала искать другую работу. Везде с удовольствием меня принимали благодаря моей внешности – брали секретарем на фирмы, предлагали зарплату и 2000, и в 3000 долларов. Но как только видели мой узбекский паспорт, сразу предлагалась зарплата в 200 долларов. Наконец, встретив андижанских знакомых, я через них нашла семью, которые хорошо дружили с моими родителями. У их сына было свое небольшое кафе. Он взял меня официанткой в свое кафе, и именно там я смогла найти работу секретарем, поговорив с одним из клиентов. Когда стала работать в офисе то, мне платили 500 долларов. Я уже стала регулярно высылать деньги маме на содержание сына.

Женщина-мигрант,
город, Андижан.

Мы там живем в подвале одного из домов. Хорошо, тепло там. Мужчины работают в районе – мусор убирают, подметают, иногда «левая работа» бывает – там, кому-нибудь разгрузить, забить, покрасить и т.д. А мы с Насибой (односельчанка, 46 лет) ухаживаем за ними: готовим, убираем наше жилье. Нам запрещают выходить на улицу, тем более спускаться в метро. Только тогда выхожу, когда ребята находят мне «левую работу» – кому-то убраться, вымыть окна, что-нибудь почистить.

Женщина-мигрант,
село, Ташкент.

В мои обязанности входило смотреть за младшим ребенком – за это мне платили 500 долларов в месяц. Потом попросили заниматься со старшим ребенком русским языком 1 час в день, за это доплачивали 200 долларов.

Женщина-мигрант,
село, Андижан.

рованную работу. Выбор трудоустройства зависит размеров оплаты труда.

Исследование показало, что в гендерном отношении виды работ имеют определенные различия. Городские женщины большей частью устраиваются работать продавцами на рынке. Некоторые из тех, кто имеет высшее образование и навыки работы на компьютере, со временем устраиваются на офисную работу (секретарями и т.д.). Сельские женщины, в основном

Мы открыли столовую, типа кафе. Готовим национальные блюда, шашлык, манты. Проблем нет, но вначале были; конечно, там нужно было подступиться то к одному, то к другому, чтобы разрешение дали. А сейчас работа уже налажена.

Мужчина-мигрант,
город, Ташкент.

На стройке я стою над рабочими, как прораб. Дают участок, а я отвечаю за качество. Ребята у меня все молодые, неопытные. Учить приходится.

Мужчина-мигрант,
город, Ташкент.

Работаю на кирпичном заводе кладчиком, собираю вышедшие из печи кирпичи. Работа – 12 часов в день, 7 дней в неделю. Завтрак, обед, ужин выдается за счет кирпичного завода, помещение тоже – удовлетворительное. Питание вначале было хорошим, потом ухудшилось.

Мужчина-мигрант,
город, Каракалпакстан.

Устанавливаем отопительные пластиковые трубы в общежитии студентов. Турки-подрядчики нанимают. Живем в вагончиках, все в одном месте. Работаем по 10 часов в сутки, без выходных, иногда работаем сверхурочно, но за это дополнительно платят. Питание – они дают продукты на завтрак и ужин, мы сами готовим.

Мужчина-мигрант,
город, Каракалпакстан.

Я ездил в Казахстан, думал на стройку, но жарил шашлыки в столовой – это у меня хорошо получается. При Союзе я в кафе тоже этим занимался. Условия работы, конечно, были ужасные. Спали в подвале, лишнее там сказать я не мог, потому что меня вообще бы выгнали и взяли на мое место другого – желающих много.

Мужчина мигрант,
город, Андижан.

подрабатывают домработницами или нянями.

Городским мужчинам иногда удается устроиться на частные предприятия, на строительство (прорабами), в систему общественного питания. Большая часть сельских мужчин работает на стройке разнорабочими.

Условия труда

Условия труда зависят от доброй воли работодателя. Нельзя сказать однозначно, что все мигранты работают в плохих условиях. Женщины,

Живем прямо на стройке, поэтому стараемся обустроить подвал. Утеплили его до зимы. Но, бывало, и на полу бетонном лежали в мороз. Но в тот раз хозяин пожалел нас, и теплые покрывала привез, обогреватель. По праздникам скидываемся и мясом балуемся, но это редко бывает.

Мужчина-мигрант,
город, Ташкент.

Условия проживания … были шикарные: своя комната, питание с общего холодильника, питались очень хорошо. За покупками всегда хозяйка ходила сама с одной из работниц, но всегда спрашивала, что кому надо, кто и что хочет поесть, что и кому надо из косметики или средств личной гигиены. Проблем в общении и по работе никаких не было. Взаимоотношения замечательные. В общем, мне очень повезло с хозяевами.

Женщина-мигрант,
село, Андижан.

нанятые домработницами, обычно живут в доме хозяина и, как правило, работают в лучших условиях. Мужчины, выезжающие на заработки бригадами, живут вместе в бараках, питаются скудно и выполняют тяжелые виды работ. Однако своевременные выплаты и честность работодателя имеют для них большее значение, чем наличие хороших жилищных условий.

Каким образом заработанные средства высылаются семье

Мигранты используют несколько путей передачи денег своим семьям: например, путем перевода через «Вестерн Юнион» или путем передачи через знакомых, друзей или посредников. Те, кто имел проблемы, когда семья вовремя не получала деньги, или получала часть, стараются использовать

Я передавала деньги через знакомого бизнесмена, который приезжал по бизнесу, потому что он проработал здесь ни один год. Мы просто тогда не знали, что можно через банк передавать. Потом лишний раз мы не выходили, и по городу не ходили. Потому что в городе не только же мы – приезжие, со всех стран людей много. Есть очень много из Шри-Ланки, Индии, Пакистана. Среди этого люда много и шарлатанов.

Женщина-мигрант,
город, Ташкент.

Деньги высылала на имя сестры через «Вестерн Юнион» в Андижан. На эти деньги одевали сына. Покупали лекарства маме – она у меня на пенсии, но продолжает работать врачом в больнице, чтобы помочь всем нам.

Женщина-мигрант,
город, Андижан.

Деньги высылает через «Вестерн Юнион»: другие, слышал, высылают через частные фирмы, типа «Контакт». Говорят, они дешевле, но «Вестерн Юнион», хоть и дороже, но надежнее – чем больше денег высылаешь, тем меньше налог.

Городская семья,
Андижан.

Деньги высылают через людей, которые возвращаются. Они сами приносят, когда нам нужны деньги. Иногда беру деньги в долг у знакомых, потом, когда дети высылают, я и расплачиваюсь с долгами.

Сельская семья,
Каракалпакстан.

Деньги передавал через одного из друзей, который проживает в нашей махалле. Передал 200 долларов. Один раз муж присылал деньги через банк, а в основном старается передавать через земляков. Если деньги заканчиваются, мы начинаем экономить, занимаем у соседей, а потом, когда он присылает, отдаем. Соседи нас поддерживают, одалживают, знают, что муж на заработках, и мы вернем.

Сельская семья,
Андижан.

Деньги мне муж высылает только через почту. Мы пробовали передавать деньги через знакомых, но почему-то эти деньги вовремя не доходят, или не доходят вообще. Иногда приходит только часть. Те, кто привозят деньги, говорят, что, либо кто-то задержал, либо отобрали, или еще что-нибудь. И здесь уже ничего никому не докажешь, и не потребуешь. Поэтому мы получаем деньги через почту. Муж старается высылать деньги 1 раз в месяц. В месяц он сам зарабатывает 300.

Городская семья,
Каракалпакстан.

первый путь, либо привозят накопленные деньги с собой. Последний путь также ненадежен, поскольку деньги могут под различным предлогом изъять при переходе границы. Некоторые респонденты на часть заработанных денег покупают вещи для членов семьи, так как это им обходится дешевле. В случае, когда мигрант не может присылать деньги ежемесячно, семья берет в долг, а потом, по степени поступления денег, выплачивает его частями.

Взаимоотношения с соотечественниками

В целом, респонденты отметили поддержку со стороны сородичей и односельчан. Они вместе выезжают на работу; после работы общаются, совместно справляют праздники и дни рождения. Мигранты, выехавшие

Я ездила на заработки с соседками из своей махалли. Одна бы я не поехала, а так, хором, решилась. Вместе жили, вместе работали – дружно. Когда рядом близкие люди – не страшно; разлука с домом легче переносится, весело.

Женщина-мигрант,
село, Андижан.

На торговой точке, где я продавала мясо, было очень много соотечественников. Они тепло ко мне относились; кто виноград даст, кто хлеб, кто еще какие-нибудь фрукты. Там узбекистанцы друг друга очень поддерживают. Узбеки очень милосердны и доброжелательны.

Женщина-мигрант,
город, Андижан.

Конечно, поддерживают. Был случай, когда у меня украли сумку, я без ничего осталась. И тогда они мне помогли.

Женщина-мигрант,
город, Каракалпакстан.

Без своих сельчан я ничего бы не смогла. Они – молодцы, меня поддерживают во всем, находят разную работу. Уважают. Там моих детей поддерживают, помогают. Наше село, как одна общая семья стала. Друг за друга переживаем и защищаем.

Женщина-мигрант,
село, Ташкент.

Мы жили очень дружно, потому что все из одной махалли, и знаем друг друга с рождения. Поддерживали друг дружку, помогали. Если кто-то хотел уехать домой, то ее уговаривали остаться, дотерпеть. Говорили, что осталось еще чуть-чуть, что ее дома ждут с деньгами.

Женщина-мигрант,
село, Андижан.

раньше, поддерживают новичков. Они помогают им с жильем, поисками работы и т.д. Особенно сильна взаимовыручка среди мигрантов из сельской местности. Видимо, это связано с их пониманием пространства и идентификации. Территориально сельская община является небольшой единицей, поэтому каждый ее член находится на виду всей общины. Большинство из них рассматривают свои поездки за рубеж как частные эпизоды в их жизни; они готовы вернуться назад, как только получат возможность приемлемого заработка у себя дома. Поэтому они продолжают придерживаться принятых в общине правил поведения в своих отношениях с земляками, тем самым, строя по ним свою жизнь за рубежом.

Только те мигранты, которые намереваются полностью разорвать свою связь с общиной (а нередко и с семьей) и начать новую жизнь за рубежом

Поддерживают. Если заболел, за тебя будут работать, если есть личные дела, за тебя поработают, но надо заплатить ему за тот день. Однажды (один из наших) заболел, простудился, и за него работал один из односельчан.

Мужчина-мигрант,
город, Каракалпакстан.

Соотечественники поддерживают друг друга: если работа найдется, скажут; вместе справляют день рождения и праздники. Однажды сидел где-то неделю без работы, и один сосед одолжил 5000 тенге.

Мужчина-мигрант,
село, Каракалпакстан.

с «чистого листа», могут позволить себе пожертвовать преимуществами, предоставляемыми жизнью в сообществе, не испугаться плохой репутации у себя в селе. Неподобающее с точки зрения сообщества поведение негативно сказывается не только на самих мигрантах, но, в большей степени, на их семьях, оставшихся дома. Их детей, а особенно дочерей, уже не считают достойной парой для брака с детьми других сельчан. Поэтому мигранты из

Свои соотечественники могут поддержать первое время, порекомендовать. Помочь с регистрацией. Потом все – как акулы в море. Каждый за себя, и в свою пользу. Но все равно, как рыбак рыбака видит издалека, так и мы – по всей Москве находились с земляками, общались, выходили друг на друга, потому что россиянин нас не поймет, а мы все в одной лодке. Просто среди «своих» существует какая-то зависть, что у кого-то что-то выходит, а у тебя – нет. А тот, другой, боится, что если он тебе поможет, то ты перейдешь ему дорогу.

Женщина-мигрант,
город, Андижан.

Без своих в чужом городе и с чужим языком (английский я почти не знал) очень тяжело, но и с нашими жить тяжело, то украдут что, то подставят. Через полгода, когда я научился говорить, я познакомился с другими ребятами, более порядочными, и переехал жить к ним.

Мужчина-мигрант,
город, Ташкент.

Мне повезло с ребятами – все дружные, поддерживают друг друга. Если кто заболеет, так все работают за него, помогают. А у сына в Чимкенте одна «подстава» была. Каждый перекладывал свою вину на другого. Да, много таких случаев.

Мужчина-мигрант,
город, Ташкент.

сельской местности дорожат своей репутацией среди односельчан.

В городе, напротив, социальные связи в соседских общинах не так прочны. Поэтому мигрант из городской среды обычно является самодостаточ-

Все мы были дружными. И только старший, который являлся как бы старейшим (он работал в России с 1991 года), стал очень нехорошо вести себя, сплетничал, кому-то обещал больше денег, кого-то настраивал против кого-нибудь. Деньги очень меняют человека, наверное, у него закружилась голова от денег. В общем, он оказался нехорошим человеком. И мы именно из-за него решили вернуться раньше срока.

Мужчина-мигрант,
Андижан.

Если рядом родственники и друзья, то они помогают, но тоже не всегда. Бывают случаи, когда и друзья ругаются из-за денег. Тому человеку, который уговорил меня поехать, деньги выплатили, а со мной он не рассчитались, возможно, ему и прислали мою оплату. А он мне не отдал. Я же его проверить не могу. Вот так портятся отношения между людьми.

Мужчина-мигрант,
село, Андижан.

Вы знаете, ребята разные были. Самое интересное, что те, которые попадали на более чистую работу, чаще задирали нос. Они становились очень высокомерными, живя в группе – ничего не делали. Конечно, в чужой стране легче, когда держатся друг за друга. Были случаи, когда ребята подставляли друг друга, чтобы занять место на лучшей работе, но и были случаи, когда ребята отдавали последние деньги, чтобы спасти друга.

Посредник,
город, Ташкент.

ной личностью и полагается только на самого себя.

Однако, несмотря на существующую поддержку среди соотечественников, между ними нередко имеют место конфликты, а также конкуренция за получение лучшей работы и большего заработка[1].

Частота выездов

Время пребывания респондентов в миграции зависит от удаленности страны миграции, от условий регистрации и контракта, а также от ситуации в семье. Если мигрант едет в так наз. «дальнее зарубежье», соответственно, он может позволить себе приезжать лишь один раз в год или в несколько

1 Е.В.Тюрюканова проводит различие между двумя типами связей трудовых мигрантов с соотечественниками – диаспоральным (по этническому признаку) и через иммигрантские сети, не имеющими отчетливого этнического признака: «В последние годы традиционный этнический ресурс, выступающий в форме диаспоры (т.е. некого общественно-административного института), заменяются похожим по смыслу, но несколько иначе организованным и более гибким сетевым ресурсом. Приезжие все чаще опираются не на помощь диаспоры, … а на иммигрантские сети, сложившиеся в основном в последние годы и не имеющие стабильного характера» (Тюрюканова Е. В. Гендерные аспекты трудовой миграции… С. 49). – *Прим. ред.*

Там работаем 3-4 месяца, потом возвращаемся домой. После 2-3 недель опять уезжаем на работу. А в этом году летом мы с женой отправились на работу в Казахстан вместе. Детей оставили у матери. Жена продавала на базаре самсу, пирожки. И еще делает обед рабочим и стирает одежду за деньги.

Сельская семья,
Каракалпакстан.

лет. Такое же положение и у тех, кто работает легально и по контракту. При миграции в соседние государства, срок миграции обычно не превышает трех месяцев. Некоторые респонденты, особенно женщины, вынуждены приезжать чаще, так как у них маленькие дети, которые остались в стране

Больше года мы не могли заработать столько, сколько нужно было, чтобы откладывать. Все деньги уходили на наше жилье, питание, проездные. Но стабильность работы мужа утешала – он работает грузчиком в магазине. Недавно у мужа умер отец, который жил в Ташкенте с семьей. Муж не смог выехать, и приехал только на третий день похорон. Пробыв 4 месяца, он уехал опять, потому что мог бы потерять эту работу. Из-за того, что он был добросовестным, его опять приняли на работу.

Городская семья,
Андижан.

Вот уже более 4 лет она в Англии, так и не приезжала больше.

Городская семья,
Ташкент.

В основном на заработки ездим в теплый сезон: весна-лето. Зимой реже, потому что в Казахстане холодней, чем у нас, и работы в зимний период меньше. Зимой все приезжают домой на 3-4 месяца, потом едут опять.

Мужчина-мигрант,
село, Андижан.

проживания.

Статьи расходов заработанных денег в стране пребывания и в собственной стране

Деньги (400 долларов), которые он заработал в Казахстане, мы истратили на обряды. Справили свадьбу дочери, потратили на ее приданое. Из этих же денег справили годовщину старшей дочери, которая умерла.

Сельская семья,
Каракалпакстан.

А деньги родители только на свадьбу откладывают. Мне невесту нашли, хорошая девушка, мне понравилась. Я теперь присылаю хорошие вещи (одежду), мама купила ей комплект драгоценностей. Мама только и говорит, что о моей свадьбе. Радуются, что перед родственниками смогут, подняв голову, ходить.

Мужчина-мигрант,
город, Ташкент.

В основном, она поехала зарабатывать на свадьбу. На свадьбу ушло где-то миллион сум, даже больше. С самого рождения дочерей копили приданое. Дочери купили мебель, второй дочери тоже купили мебель за 400 000 сум.

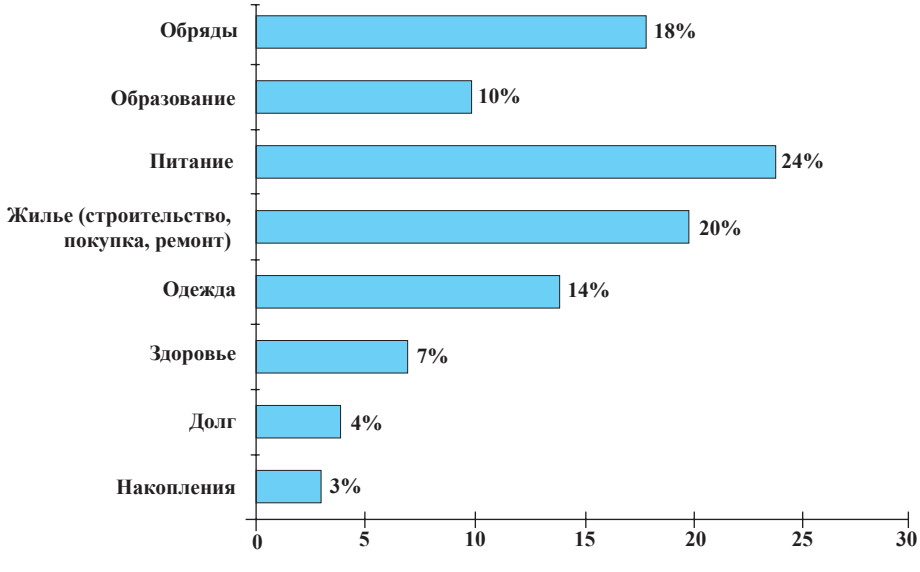
Городская семья,
Ташкент.

В основном, мне сейчас нужны деньги на проведение мероприятий в связи с кончиной отца – зимой надо провести годовщину отцу. Иначе, что скажут родственники, махалля? Сын пока молчит, но хочет летом свадьбу. Дочь уже на выданье, нужны деньги на их свадьбу. На свадьбу по 2 миллиона надо.

Мужчина-мигрант,
село, Андижан.

Мигранты стараются расходовать меньше денег в стране пребывания, так как основной целью их миграции является желание заработать побольше денег для семей, оставшихся дома. Чаще они снимают дешевое жилье, или договариваются с работодателем, чтобы получить бесплатное жилье прямо на месте работы. Данные исследования (рис.22) показали, что основная статья

Рис. 22. На что расходуются заработанные деньги?



На заработанные деньги мы купили сад с фруктовыми деревьями (яблоки). Сейчас получаем доход от этого сада. Я нанял двух людей, которые ухаживают за садом, плачу им зарплату в зависимости от полученного урожая.

Городская семья,
Андижан.

Я накопил деньги, сделал хороший ремонт у себя и у родителей, купил машину, открыл компьютерный зал, который и здесь дает неплохой бизнес. Теперь я езжу очень редко, нигде больше не работаю, но мой бизнес кормит меня и всю мою семью.

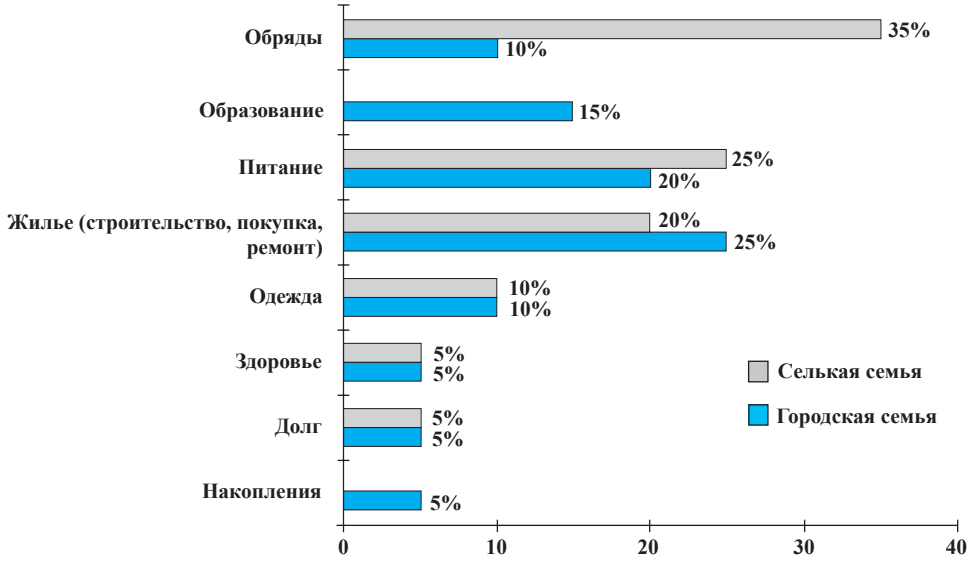
Посредник,
город, Ташкент.

Часть денег, заработанных мной, я посылаю домой – 100-150 долларов в месяц. Некоторые деньги пытаюсь откладывать. Отложенные деньги я пускаю в оборот, чтобы делать деньги. Например, я могу нанять больше людей, чем мне выплачивает фирма, а чем больше я приведу рабочих, тем больше я могу получить с них денег. Ведь с каждого человека я имею определенную долю за обеспечение его работой. Так и копятся деньги.

Посредник,
село, Андижан.

расходов в стране происхождения приходится на питание (24%). Второй по величине статьей расхода является обустройство жилья (20%). Это или строительство нового дома, или ремонт имеющегося жилья. Узбекская пословица

Рис. 23. На что расходуют средства, заработанные в результате трудовой миграции, городская и сельская семьи?



> Деньги тратим на то, что необходимо в первую очередь, в основном – на питание, обряды, свадьбу и собираем приданное еще одной дочери. Ей уже 19 лет; надо ее выдавать замуж.
>
> *Семья,*
> *село, Каракалпакстан.*

гласит: «Узбек делает ремонт дома перед свадьбой». Как бы в подтверждение этой пословицы, большинство респондентов связывали миграцию с необходимости справить свадьбу для своих детей (18%). Причем, более важным является замужество дочери, нежели женитьба сына. Это связано с тем, что жениться юноша может и позже, а вот замужество дочери или сестренки не терпит отлагательства, так как девушку принято отдавать замуж до достижения определенного возраста (обычно 22-23 лет).

Покупка одежды и оплата образования тоже являются статьей расходов, хотя и менее значимой. Некоторые респонденты, в основном, посредники и городские женщины, стараются делать и какие-то накопления, в виде наличных денег или же материальных ценностей (недвижимости, машины, драгоценностей и т.д.). Некоторые респонденты вкладывают заработанные средства в бизнес, тем самым увеличивая свои доходы.

Сравнение расходов по целевым группам выявляет приблизительно одинаковую картину расходов, но, все же, имеется некоторая разница меж-

> Сыну, чтобы платить за контракт (на образование), я взяла деньги в долг полтора миллиона. Когда с сыном поехали к мужу в Россию, пришлось одолжить, плюс к этому деньги я брала под проценты. Мне надо расплачиваться, потому что кредиторы ходят ко мне в дом каждый день и требуют деньги.
>
> *Городская семья,*
> *Андижан.*

ду городом и селом. Она заключается в том, что сельчане почти не тратятся на образование, а расходы на проведение обрядов составляют главную часть расходов.

Жилье является более важной статьей расхода для городской семьи, нежели сельской. У большинства респондентов из сельских семей, как правило, отсутствуют накопления.

За счет заработанных денег некоторые респонденты выплачивают долги, которые они взяли для выезда или для того, чтобы их семьи могли существовать, пока они смогут прислать с первых заработков. Долги, в основном, имеются у тех, кто недавно начал трудовую миграцию.

Сравнение расходов в гендерном разрезе показывает, что женщина, играя главную роль при соблюдении обычаев и обрядов, все же, на проведе-

ние мероприятий тратит меньшую часть расходов. Это связано с тем, что, в основном, опрошенными трудовыми мигрантами были женщины среднего возраста, перед которыми еще не стояла остро проблема соблюдения соответствующих обрядов, так как их дети еще не достигли брачного возраста.

Являются ли образование и здоровье важной статьей расходов?

Несмотря на то, что расходы на образование и здоровье не являются

> В первую очередь, я считаю главным здоровье, поэтому мы никогда не экономим на еде. От того, что ты ешь, так и выглядишь. Болезнь нужно предупреждать, как говорит моя дочь. Поэтому мы всей семьей пьем витамины, кушаем «Эвиту» – это принесла моя дочь, йогурт с витаминами, я делаю для всех внуков. Сын из Москвы привозит «Битнер». Чай пьем с лимоном, с шиповником, кушаем зимой сухофрукты, пьем соки, которые заготавливаем летом.
>
> *Сельская семья,*
> *Андижан.*

главными при распределении доходов от миграции, все же многие респонденты отметили их важность для семьи.

Чаши весов, на которых находятся собственное здоровье респондентов и образование их детей, обычно перевешивают в сторону образования.

Сельские семьи, хотя и не упоминали о расходах на образование, но планируют в будущем дать детям если не высшее, то хотя бы среднеспециальное образование. Многие из них отмечали, что дети обязательно должны обладать какими-либо профессиональными навыками (мастер по

> Здоровье членов семьи для меня важнее всего, поэтому я стараюсь не экономить на питании, и сыну говорю то же самое. Жена говорит, что погода Казахстана хорошо влияет на ее здоровье, там ей легче дышать.
>
> *Городская семья,*
> *Каракалпакстан.*

> Ну, это трудные вопросы для ответа, если так будешь выбирать, то, конечно, самое важное – это здоровье детей и семьи, но обряды – тоже важно.
>
> *Сельская семья,*
> *Ташкентская область.*

> Дети и внуки у нас образованные, с высшим образованием, и это всегда для нас было очень важно. Но и родственников у нас очень много, поэтому соблюдение обрядов для нас тоже очень важно! Мы же – узбеки!
>
> *Городская семья,*
> *Ташкент.*

Прежде всего, для меня важно здоровье моих детей. Во вторую очередь – (их) обучение, потому что время приходит, дети подрастают, понимаешь: без образования нет дороги в жизнь.

Городская семья,
Андижан.

Сейчас на первом плане – обучение детей. Я надеюсь, что они выучатся, у них будет работа, и они смогут помогать нам. Конечно, неплохо было бы всей нашей семье укрепить здоровье, но об этом можно только мечтать.

Городская семья,
Ташкент.

Здоровье и обучение сына для меня сейчас – самое главное. Я хочу, чтобы мой ребенок получил хорошее образование, потому что он у меня один. Мы с мужем после школы нигде не учились, поэтому и хорошей работы найти не можем. Работаем, где придется. У меня единственный сын, и ради него хочу в следующем году заработать, чтобы он учился в колледже. Для этого у меня есть еще один год в запасе, чтобы накопить денег и подготовить его.

Женщина-мигрант,
село, Андижан.

Важно здоровье и обучение детей. Потому я сейчас и сижу дома, что решила больше внимания уделить учебе детей. Я буду продолжать ездить на заработки, чтобы мои дети продолжали свое образование.

Женщина-мигрант,
город, Каракалпакстан.

Для меня важно обучение детей. Но дочка, [которая] сейчас учится в банковском колледже, не хочет учиться дальше. Хочет пойти работать и зарабатывать деньги. Мы с дочерью договорились так: пока у меня есть возможность работать – я буду тебя кормить, одевать, обеспечивать, а ты, если устроишься на работу, то будешь копить деньги себе на свадьбу. Потому что придет время выходить замуж, и мы не должны бегать и искать деньги в долг на свадьбу.

Женщина-мигрант,
город, Андижан.

В основном, деньги идут на пропитание, на здоровье, а на обучение деньги не потрачены. Даже наоборот мы заставили бросить сестренку учиться, потом что учеба ничего, кроме расходов, не дает. Лучше пусть занимается шитьем или еще каким-нибудь женским делом. Если она выйдет замуж, то пусть муж ее зарабатывает.

Мужчина-мигрант,
село, Андижан.

Все ушло на второй план. Выплатим долг, затем и о здоровье подумаем. Дочь колледж закончит. Умру, но на институт заработаю.

Мужчина-мигрант,
город, Ташкент.

строительству, повар, плотник и т.д.).

Многие респонденты понимают, что образование откроет новые горизонты для их детей. Благодаря знаниям им легче будет устроиться в жизни

Младший сын сейчас ходит обучаться на стройку, он просто подмастерье. Ему не платят за труд, но и не берут с него денег за обучение.

Сельская семья,
Андижан.

В больших городах для образования детей и их развития больше возможностей, поэтому сын хочет их (детей) забрать к себе. Он же видит, насколько развиты дети в Москве. Но сейчас хорошо, что они живут на селе, здесь лучше экология, свежий воздух и здоровая пища – пока это полезней для их развития. Со временем планируют учиться в городе, может, даже – в Москве.

Сельская семья,
Андижан.

Я очень серьезно отношусь к образованию детей, всегда ставил цель сделать детей образованными. В жизни всякие могут сложиться обстоятельства. Я – образованный человек. Во-первых, я не виноват в том, что моя высокая образованность не оценивается по достоинству, мне платят мало. Во-вторых, образованный человек отличается своей интеллектуальностью, кругозором, сознательностью, мышлением, ... более серьезно относится к жизни. Мне кажется, что ему легче ... ориентироваться в чем-либо благодаря высокому уровню знаний. Необразованный человек узок во всех отношениях.

Городская семья,
Андижан.

Образованию в нашей семье всегда уделялось особое место, поэтому сын своим детям хочет дать высшее образование. Внук сейчас увлекается компьютером. Папа ему прислал из Москвы компьютер последней модели. Внук на компьютере помогает всем родным: кому реферат, кому лекцию, кому что распечатать – все делает сам. Сын хочет, чтобы он учился в Москве, поэтому сейчас он (внук) активно ходит к репетиторам – учит английский язык. Младшая дочь – в младших классах, учится шить и вышивать.

Сельская семья,
Андижан.

и получить хорошую работу.

Респонденты-горожане и некоторые респонденты из сельской местности признают, что кроме навыков работы на компьютере, для их детей, особенно, сыновей, важно знание русского и английских языков.

В гендерном разрезе женщины чаще, нежели мужчины, выражали готовность приложить все усилия, чтобы их дети овладели современными техническими знаниями. Предпочтение в получении образования чаще отдается мальчикам, как будущим кормильцам семьи. Правда, когда в семье одни дочери, родители также серьезно относятся к образованию своих девочек.

Оценка миграции

Что нравится мигрантам в стране пребывания

Несмотря на проблемы, с которыми сталкиваются мигранты, респонденты отмечают немало положительных сторон трудовой миграции.

Там очень высокий уровень жизни, в домах все автоматизировано. Больше культурной жизни. Люди больше следят за своим здоровьем. Большое внимание уделяют образованию.

Мужчина- мигрант,
село, Андижан.

Там ... море работы, и неплохо платят, человеком себя чувствуешь, особенно, когда домой возвращаешься – дом шикарный, свой! Хожу и покупаю, что хочу, перед невесткой не стыдно.

Мужчина-мигрант,
город, Ташкент.

Я Москву не знаю – не выхожу никуда. Раз в полгода, перед отъездом поведут меня в маленький магазин и все. Но я смотрю, там все такие богатые, хорошо. …Еще мне там нравятся детские площадки. У нас я таких не видела.

Женщина-мигрант,
село, Ташкентская область.

Мне понравились те места, где мы были – народ совсем другой. Природа хорошая, я бы там с удовольствием остался по возможности, но сейчас надо устроить брата в военное училище. Очень красиво живут люди, совсем другие ремонты делают. Я… научился и теперь дома хочу сделать ремонт сам.

Мужчина-мигрант,
село, Андижан.

Больше всего мне нравится там их отношение к женщинам. Я у нас такое редко встречала. Меня мой первый муж с первых дней унижал, да и вся его семья – тоже. За человека не принимали.

Женщина-мигрант,
город, Ташкент.

Я бы хотела, чтобы уровень образования в Узбекистане был таким же высоким. Чтобы детям в Узбекистане была дана возможность не только учиться, но потом достойно применять свои знания на работе, и достойно зарабатывать.

Женщина-мигрант,
село, Андижан.

Бесспорным преимуществом страны пребывания мигранты назвали растущий рынок труда, возможности трудоустройства и получения достаточной зарплаты. Это позволяет покрыть минимальные расходы самого мигранта, его семьи и делать накопления. Заработанные средства позволяют безбедно существовать их семьям на родине. Кроме того, после возвращения домой мигранты пытаются создать в своих домах те бытовые условия и удобства, которые наблюдали в стране пребывания.

Пребывание в странах миграции позволило мигрантам по-другому взглянуть на обряды жизненного цикла, соблюдаемые у себя на родине. Многие из респондентов выехали на заработки именно для того, чтобы подготовиться к будущим расходам на свадебные мероприятия детей или младших сестер и братьев. Однако после того, как они получили возможность наблюдать, насколько непохоже организованы подобные события в странах их пребывания, они начинают понимать, как расточительны обряды, практикуемые на родине.

Кроме этого, меняется их отношение к образованию, поскольку последнее в стране миграции, как правило, является престижным. Женщины-мигранты отметили также другое отношение к женщине в странах миграции; среди них наблюдается стремление к изменениям и привнесению подобных поведенческих моделей в отношения между мужчинами и женщинами в своей стране.

Некоторые респонденты, организовавшие свой бизнес в стране миграции, отметили несложность оформления документов на открытие частного предприятия.

Желание остаться в стране миграции

Желание остаться отмечено, в основном, у молодых мигрантов-мужчин и одиноких женщин. Некоторые мигранты не могут осуществить данное желание, так как должны заботиться о родителях. В большинстве случаев респон-

Ташкент.

Возвращаюсь я только из-за сына, но в Эмиратах не хочу оставаться, хочу, если получится, поехать в Европу. Нужно уже подумывать о будущем сына.

Женщина-мигрант,
город, Ташкент.

Да не знаю я пока. Там хорошо, конечно, но скоро женюсь. Может, и буду продолжать ездить, как с визой получится. Многие ребята получили уже вид на жительство. Я тоже подумываю, но родители против этого.

Мужчина-мигрант,
город, Ташкент.

Если была бы возможность остаться и работать, я бы там остался. Потому что, работая там, можно неплохо заработать.

Мужчина-мигрант,
село, Андижан.

Желание в дальнейшем остаться есть, потому что там есть работа и заработок, а от этого зависит жизнь.

Мужчина-мигрант,
село, Андижан.

Не хочу оставаться там, так как там нет близких людей. Будущие планы – заработать там деньги, купить здесь машину и работать таксистом.

Мужчина-мигрант,
город, Каракалпакстан.

Люди вынуждены ездить на заработки в другие государства. Мы, из Узбекистана – ездим в Россию. У кого есть деньги – в Казахстан. Те, у кого денег немного (россияне), – ездят за границу, кто в Турцию, кто в Америку. Наверно, сейчас жизнь так устроена. Возможно, это – естественный процесс, мы точно этого не знаем. У нас при Союзе такого не было, поэтому для нас это непривычно. Мы привыкли ходить на работу, получать зарплату и сидеть дома.

Мужчина-мигрант,
село, Андижан.

Если бы была работа в Узбекистане, то лучше работать на родине, рядом с родственниками, чем вдали. Оставаться из-за работы на чужбине и переезжать куда-либо – желания нет, потому что у нас все равно лучше. Да и родители здесь похоронены, и нас в свое время здесь похоронят. Надеюсь, что у нас со временем все станет хорошо и детям не захочется отсюда никуда переезжать. Здесь родственники, друзья. Все друг друга знают, своя махалля, свой город, своя родина.

Мужчина-мигрант,

Я работаю уже 15 лет, привык. Не было смысла здесь начинать делать то, что я там открыл... Например, на базаре продавали места; заплатил за место, поработал немного, а через время выгнали. Сломали ряды, построили будки – покупай будку. А откуда? Может у человека и денег уже нет, а чтобы такую солидную фирму общепита, как моя, открыть, так последние штаны отдать нужно.

Мужчина-мигрант,
город, Ташкент.

Желания остаться там абсолютно нет. Есть желание поехать заработать, и вернуться к себе на родину. Если бы у меня была бы нормальная работа здесь, я бы никогда бы в Россию не поехала.

Женщина-мигрант,
город, Андижан.

Конечно, нежелательно быть вдали от семьи, родственников, друзей. Ну, этого требует жизнь. Лучше было бы, чтобы эта работа была здесь: отработал день – и домой, к жене, детям, с внучками побыть. Раз в год приезжаю, и то не дают быть в семье: то к родственникам нужно, то друзья звонят, то какие проблемы возникают. Одна радость – поехать с женой отдохнуть, подлечиться, вечерами с внучками повозиться. Но остаться там не хочу, когда доживу до пенсии, перестрою свой дом, и буду доживать свой век здесь. Здесь мои корни.

Мужчина-мигрант,

денты воспринимают трудовую миграцию как временное решение материальных проблем. Они понимают, что в случае решения проблемы трудоустройства и получения достаточной оплаты на необходимые нужды в Узбекистане, отпадет необходимость выезжать на заработки в другие страны.

Положительные изменения, связанные с миграцией

Одним из самых важных изменений в семье мигрантов является улучшение материального положения. Благодаря этому семьи имеют возможность полноценно питаться, приобретать необходимые товары бытовой техники, давать образование детям. Некоторые из мигрантов открывают собственное дело или делают накопления. Кроме этого, респонденты отмечают приобретение новых навыков, которые они могут в дальнейшем применять, вернувшись на родину.

Другим положительным моментом, по мнению респондентов, является возможность сыграть свадьбу согласно всем традициям. Миграция помога-

Положительные стороны – то, что это помогает нам выжить [и] справить, как положено свадьбу. Мы, в частности, дети не чувствуем себя ущемленными людьми.

Сельская семья,
Андижан.

Самих результатов поездки моей жены пока не видно явно. Морально очень трудно. Но есть стимул держаться. Не подводить ее – ведь ей там тоже нелегко. Главный результат – чтобы свадьбу сыну сыграть. Без этой поездки это нам вряд ли удастся.

Сельская семья,
Андижан.

Положительной стороной того, что люди уезжают на заработки является то, что в семье появляются … наличные деньги, которые помогают решать некоторые семейные проблемы: улучшается питание, одеваешься, справляешь свадьбу, или другие обряды.

Мужчина-мигрант,
село, Андижан.

Если бы не работа сына, я не знаю, жили бы мы так же или нет. Он помогает достойно жить не только своей семье, но и родственникам; помогает в учебе племянникам – двое учатся на контракте в мединституте. Их родители оплатить контракт не смогли бы, так как живут на зарплату.

Городская семья,
Ташкент.

Я посмотрел столько городов и мест! Этого я никогда не смог бы сделать. Увидел, как живут люди, чем они живут. Потом я заработал деньги, научился делать ремонт, т.е. получил специальность. Учиться в Андижане у меня тоже денег не было.

Мужчина-мигрант,
город, Андижан.

ет решить проблемы с приобретением приданого для дочерей, поскольку их семейный статус (равно как и общественный статус семьи невесты) напрямую связан с размером приданого.

Возможность хорошо заработать за пределами дома, дает большую экономическую независимость женщинам. Они меньше испытывают страха перед разводом, перед возможным одиночеством. Зачастую они становятся реальными кормильцами в семье, у них появляется уверенность в себе, они уже не боятся получения стигмы разведенной женщины. Однако, если женщина собирается возвращаться домой и воспитывать детей в Узбекистане, во многих случаях она считает что «лучше – плохой брак, чем хороший

Я не могу жаловаться на миграцию: она уберегла дочку от многих бед. После очередных побоев она хотела наложить руки на себя; кое-как спасли. Я сама виновата: нужно было плюнуть на разговоры родственников, соседей и разрешить развестись после того, как он в тюрьме сидел. Для меня мнение общественности важнее было.

Городская семья,
Ташкент.

Если бы не миграция, не знаю, что бы со мной и моей семьей было. А так – ни в чем не нуждаемся, а вот сына, дай то Бог, заберу (от мужа), совсем хорошо будет.

Женщина-мигрант,
город, Ташкент.

развод». Стигма одинокой матери означает, что сваты будут избегать ворот ее дома, т.к. невеста из неполной семьи, где нет отца, который будет полноценно участвовать в свадебной церемонии, считается ущербной.

Как показало исследование, одним из следствий трудовой миграции является то, что она способствует формированию среднего класса. Для

Я увидела многие стороны жизни, повстречала на пути очень много людей, и хороших и плохих. Были и развлекательные моменты: ходила в зоопарк, парки, покаталась на теплоходе… Благодаря хорошему питанию у меня в какой-то степени восстановилось здоровье.

Городская семья,
Андижан.

Положительная сторона – это, естественно, то, что мы немного поправили свое материальное положение. На одну пенсию и зарплату (если бы сын и устроился на работу) мы бы не смогли так жить.

Городская семья,
Каракалпакстан.

представителей этого класса трудовая миграция рассматривается как возможность дать детям хорошее образование, улучшить бытовые условия, а также делать накопления, в виде наличных денег, недвижимости и т.д. Некоторые респонденты вкладывают заработанные средства в бизнес.

Сельские семьи, хотя и не упоминали о расходах на образование, но планируют в будущем дать своим детям если не высшее, то средне-

специальное образование. Получение детьми профессиональных навыков является важным приоритетом для трудовых мигрантов. Городские семьи и некоторые мигранты хотели бы, чтобы их дети, особенно сыновья, получили навыки работы на компьютере, а также хорошо владели русским и английским языками. Предпочтение в получении образования чаще отдается мальчикам, как будущим кормильцам семьи. Как показало обследование, большую заинтересованность в том, чтобы дети получили хорошее образование, выразили респонденты-женщины.

Отрицательные стороны миграции

Отрицательные стороны трудовой миграции респонденты, как прави-

Отрицательная сторона: можно потерять своё здоровье. Не знаешь, что случиться за пределами родины. Главное – боишься, что можешь не вернуться, так как слышим о разных случаях. Короче, если муж рядом, то живется спокойней.

Сельская семья,
Каракалпакстан.

Невыносимый холод, от которого теряешь здоровье, сырость… Не зря люди болеют! А, сколько людей пропадает без вести! Мой муж тоже там пьет, но он говорит, что это для того, чтобы только продержаться на холоде и поддерживать здоровье.

Городская семья,
Андижан.

Отрицательная сторона – разрушаются многие семьи. Некоторые зарабатывают и пропивают. Некоторые, забыв про семью, которая их ждет, начинают гулять на заработанные деньги, и так годами живут. Многие пропадают без вести или умирают.

Городская семья,
Андижан.

Очень много мужчин, которые находят там себе жен и не возвращаются в семью.

Городская семья,
Андижан.

Из-за миграции у меня нет семьи. Сижу одна – молодая старуха, с внучками нянчусь. Как-нибудь и без поездок обошлись бы. А теперь он там американку нашел. Это плохо, очень! Мужику нельзя уезжать. Его друга жена умнее оказалась. Последний раз не дала уехать.

Городская семья,
Ташкент.

Я себя чувствую чужой в этой стране. Как будто прилетаешь на другую планету, быстро делаешь свои дела и должна обратно ехать в родной дом. Как только возникают какие-то проблемы, то тут же хочется уехать оттуда, тоскуешь по дому. В этой стране чувствуешь себя беззащитной.

Женщина-мигрант,
город, Андижан.

Плохие стороны: большая проблема с регистрацией, ее отсутствие – это обязательно КПЗ, или садишься в тюрьму, или, в лучшем случае, ты будешь где-то бесплатно, как раб, отрабатывать, и тебя, если повезет, депортируют.

Мужчина-мигрант,
село, Андижан.

…Но отрицательная сторона – это то, что человек, находясь там, живет все время в страхе, имеет ограниченные права. Он ограничен в свободе, действиях. Имеет ли он регистрацию или право на проживание – это не имеет значения. В любой момент его может остановить милиция с целью вымогания денег, начинает запугивать депортацией; или говорит, что регистрация – незаконная. В общем, под любым предлогом может лишить свободы.

Городская семья,
Андижан.

Отрицательное – это то, что ты находишься вдали от семьи, отрываешься от близких людей. Скучаешь, меньше оказываешь помощи по хозяйству. Хочешь заработать денег, а если тебе не выплачивают и обманывают, то ты еще оказываешься в долгах. Отрицательные стороны таких поездок, что все это незаконно, и вследствие этого у многих бывают проблемы с властями.

Мужчина-мигрант,
село, Андижан.

Отрицательно влияет (миграция) и на мужа, и на жену. Если муж дома – можно было, хотя бы контролировать. А так не знаешь, где он, что делает, все ли с ним в порядке. Если она заболела, муж бы ухаживал, вдвоем все равно легче.

Городская семья,
Нукус.

ло, связывают со своим нелегальным положением в стране пребывания, а также с трудностью интеграции в новое сообщество.

Работа в трудных условиях, проживание в бараках и вагончиках в зимнее время, вредное производство отрицательно влияет на здоровье. Зачастую мигранты занимаются самолечением, рискуя в дальнейшем потерять трудоспособность.

Сын очень нуждается во мне. Стоит один день не позвонить, так потом чуть не плачет. Фактически сейчас он и без матери, и без отца.

Женщина-мигрант,
город, Ташкент.

Мое отсутствие в семье очень сказывается на моральной стороне моих детей. У них и так нет отца. В период моего отсутствия они живут со свекровью. Но она относится к ним очень жестко. Они не хотят к ней идти в гости. Говорят, что она очень злая и безжалостная. Каждый раз, уезжая, я с тяжелым сердцем оставляю их у нее. Но у меня нет выхода: надо как-то дальше существовать.

Женщина-мигрант,
город, Андижан.

Мое отсутствие в семье повлияло только на взаимоотношение с сыном – он стал совсем другой. Я не могла воспитать его, как хотела. … Сейчас у него проскальзывает чисто потребительское отношение: «Мама, дай денег!», и все. Нет той теплоты, что была у нас.

Женщина-мигрант,
Андижан.

Мое отсутствие в первую очередь повлияло на воспитание сына. Он стал избалованный. Иногда меня не слушает, капризничает, обижается. Есть обида на то, что я его оставила. Маленький еще, всего не объяснишь.

Женщина-мигрант,
село, Андижан.

Еще одним негативным следствием миграции является ослабление семейных связей. Долгое пребывание мужа вдали от дома часто провоцирует супружеские измены, уход мужа из семьи. В результате женщины теряют не просто брачного партнера, но и кормильца семьи; от этого страдают все члены семьи, не в последнюю очередь – дети. Поэтому многие женщины предпочитают жить в бедности, но полной семьей.

Поэтому многие женщины мигрируют вместе с мужьями, оставляя своих детей на попечении родителей или родственников, что, в конечном счете, порождает новые пробелы в воспитании детей.

В случае, когда на заработки уезжает одинокая мать, оставшиеся дети полностью лишается родительской опеки; в них развиваются иждивенческие настроения, поскольку мать пытается компенсировать свое отсутствие подарками. Долгое пребывание без родителей может также привести к тому, что ребенок попадет под дурное влияние «улицы».

Работа по хозяйству, в основном, легла на мои плечи. Я стала отвечать за все, что происходит в нашем доме. Решения по всем вопросам принимаю я сама. Когда звонит муж, я с ним советуюсь. А так – все на моих плечах. Весной 2007 года хотим выдать дочку замуж. Потом будем собирать деньги на свадьбу и строительство дома для сына. Пока проблем много, средств на все не хватает. Возможно, что и мне придется тоже поехать на заработки на следующий год.

Сельская семья,
Андижан.

Что нужно делать в Узбекистане и в странах миграции для решения проблем трудовых мигрантов?

Многие респонденты считают, что проблемы трудовых мигрантов можно было бы разрешить, если бы можно было свободно проезжать

Уж если выезжают на заработки, то надо сделать это официальным. Больше половины Кургана едут сами искать работу. Если бы точно знать куда, на какую работу, на сколько, и точно знать, сколько за это получишь – было бы хорошо.

Сельская семья,
Андижан.

Если бы я точно знал, что у меня будет регистрация, будет работа, мне точно выплатят деньги, а не убьют и не кинут, а, самое главное, что это законно, то я бы сам, и сын, и дочь – мы все поехали бы заработать, вернуться, и снова, жить здесь.

Городская семья,
Нукус.

Я бы хотела, чтобы у моего сына была возможность иметь двойное гражданство. Может быть, жизнь изменится к лучшему, и он сможет так же работать в Узбекистане, хорошо зарабатывать и еще пригодиться на Родине! Сейчас это получается вынужденная миграция ради детей, их будущего. Хотелось бы, чтобы между бывшими государствами Советского Союза был свободный проезд, как «шенгенская виза».

Городская семья,
Ташкент.

Скажу одно: если бы у нас на местах была бы работа, за которую платили бы вовремя зарплату, то вряд ли половина тех, кто уехал, уехала бы на заработки.

Мужчина-мигрант,
город, Каракалпакстан.

через границы, или, хотя бы была облегчена процедура пограничного и таможенного контроля.

Другой проблемой является легализация. Именно трудности легализации порождают большинство проблем как для мигрантов, так и для стран, в которых они работают. С другой стороны, тот факт, что проблемами мигрантов занимаются, в основном, правоохранительные органы, усугубляет коррупцию в низовых эшелонах системы правопорядка. Респонденты считают, что для решения этих проблем государства должны заключить между собой необходимые договора.

Респонденты отмечают, что увеличение числа рабочих мест и стабилизации с выплатами заработной платы приведет к возвращению большей части трудовых мигрантов, а также сокращению выездов за рубеж на заработки.

Выводы

Причины миграции. Основной причиной миграции для респондентов исследования являются экономические проблемы. Многие мужчины-мигранты имели работу до того, как они мигрировали, и обладают как минимум одной профессией. Решение мигрировать не явилось для них последствием трудовой незанятости, а скорее, последствием неудовлетворенности уровнем дохода и задержками с выплатами зарплаты. Женщины принимают решение отправляться за рубеж на заработки вследствие потери источника дохода (развода, потери кормильца, незанятости), либо в силу невозможности продолжать работу на прежнем месте (некоторые респондентки назвали среди причин сексуальные домогательства на работе).

Косвенной, но достаточно часто упоминаемой причиной трудовой миграции явились предстоящие расходы на совершение традиционных ритуалов при проведении свадеб и других обрядов. Также были названы предстоящие расходы на образование детей.

Принятие решения о миграции. Мужчины обычно обсуждают имеющиеся варианты со всеми членами семьи, в то время как женщины чаще приходят к решению в одиночку – что, вероятно, можно объяснить тем, что миграция среди женщин более типична для незамужних, разведенных или овдовевших женщин.

В качестве страны миграции респонденты обычно выбирают соседние страны (Казахстан и Россию). Решающим в выборе места миграции является наличие там знакомых, которые могут помочь в первый месяц с устройством и адаптацией. Много случаев миграции в страны за пределами бывшего Советского Союза. Респонденты обычно получают такую возможность неожиданно и формально начинают свое проживание за рубежом

в качестве обычных туристов или студентов.

Групповая миграция обычно осуществляется при помощи посредников. Отмечено считанное число случаев официальной трудовой миграции – по двустороннему соглашению, заключенному со стороны Узбекистана Министерством труда и социальной защиты населения. Эти возможности чаще доступны резидентам столицы или высококвалифицированным специалистам из провинций.

Проблемы мигрантов. Первой проблемой является недостаток начального капитала. Не каждая семья может инвестировать деньги в трудового мигранта: для большинства семей это было бы истощением всех ресурсов целой расширенной семьи. Были также отмечены проблемы при пересечении границы, при контактах с правоохранительными органами; проблемы, связанные с проживанием в стране временной работы: поиск дешевого жилья (что зачастую означает отсутствие элементарных бытовых условий), регистрация, трудоустройство и адаптация к новой непривычной среде. Особое значение имеет оформление регистрации, поскольку ее отсутствие означает не только угрозу депортации, но и отсутствие доступа к медицинскому обслуживанию и социальной защите. Поэтому мигранты зависят от людей, обеспечивающих их регистрацию (как правило, знакомых или посредников). Кроме того, работодатели часто удерживают у себя паспорта мигрантов и таким образом превращают последних в крепостных, которые вынуждены продолжать работать за минимальную зарплату (во многих случаях это заранее спланированная посредником и работодателем акция).

Типы занятости. Имеются некоторые гендерные различия в распределении труда между мигрантами. Городские женщины обычно устраиваются продавщицами на рынке. При наличии высшего образования и навыков работы на компьютере, они устраиваются на секретарскую работу. Сельские женщины чаще работают домработницами или нянями. Няни, имеющие университетское образование, получают прибавку к зарплате за дошкольное образование, которое они предоставляют детям. Городским мужчинам иногда удается найти работу на частных предприятиях или организациях общепита. Сельские мужчины большей частью заняты на строительстве.

Условия труда. Женщины, работающие в качестве домработниц, обычно живут в семье работодателя. Мужчины, рекрутированные посредниками для работы в качестве строительных рабочих, обычно работают в бригадах, живут в бараках.

Расходы. Мигранты стараются минимально ограничить свои расходы в странах миграции для того, чтобы накопить больше денег. В Узбекистане эти сбережения тратятся, в основном, на питание. Вторая значительная статья расходов – строительство или ремонт дома. Третья статья – на свадебные мероприятия; причем, прежде всего на дочерей, поскольку их стремятся выдать замуж раньше сыновей.

Воздействие. Благодаря трудовой миграции многие семьи улучшили

свое благосостояние. Опыт пребывания в других странах позволяет трудовым мигрантам по-новому взглянуть на многие традиционные стереотипы, в частности, касающиеся расходов на ритуалы жизненного цикла и на отношения между полами. Негативное влияние миграции сказывается на институте семьи: как на отношениях между супругами, так и на воспитании детей.

Желание остаться. Желание остаться в стране пребывания отмечено, в основном, у молодых мужчин и одиноких женщин. В большинстве случаев семьи рассматривают миграцию, как временную занятость для того, чтобы заработать деньги. Респонденты отмечают, что в случае улучшения экономической ситуации, увеличения рабочих мест и уровня доходов на родине, они вернутся домой.

Решения, ожидаемые от правительств. Респонденты считают, что многие проблемы мигрантов исчезли бы, если бы правительства подписали соответствующие межгосударственные соглашения. Они также считают, что правила пересечения межгосударственных границ являются чрезвычайно строгими и затрудняют трудовую миграцию. Легализация остается основной проблемой мигрантов, которая влечет за собой целый спектр других проблем, поэтому здесь лежит основная область приложения усилий правительств.

Авторы и разработчики:

Зайончковская Жанна, кандидат географических наук, директор Центра миграционных исследований, заведующая лабораторией миграции населения в Институте народно-хозяйственного прогнозирования РАН.

Абдуллаев Евгений, кандидат философских наук, магистр международного права; программный специалист по правовым вопросам Представительства ПРООН в Узбекистане.

Азимова Нодира, кандидат исторических наук, председатель социологического центра «Шарх ва тавсия».

Асминкин Яков, социолог, директор Центра социальных исследований «TAHLIL».

Асминкина Надежда, социолог, координатор Центра социальных исследований «TAHLIL».

Ашматова Феруза, ассистент Гендерной программы Посольства Швейцарии в Узбекистане.

Балтаев Иззатулла, руководитель проекта «Содействие повышению социальной защиты женщин, участвующих в процессах трудовой миграции» (ПРООН / Комитет женщин РУз).

Максакова Людмила, кандидат экономических наук, руководитель исследовательской группы по демографии Центра социально-экономических исследований Республики Узбекистан.

Немировская Ольга, социолог, координатор Центра социальных исследований «TAHLIL».

Парпиев Зиедулло, экономический советник Представительства ПРООН в Узбекистане.

Файзуллаева Элеонора, кандидат филологических наук, консультант Гендерной программы Посольства Швейцарии в Узбекистане.

Хаджимухамедов Марат, кандидат исторических наук, заместитель директора Центра изучения общественного мнения «Ижтимоий Фикр».

Якупов Сауржан, исполнительный директор социологического центра «Шарх ва тавсия».