

Саидов Бахтиёр Одилович,
соискатель

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ГРАЖДАН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН В РОССИИ, БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНЕ, ЛИТВЕ, ЛАТВИИ, ЭСТОНИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

УДК 314.74

[HTTPS://DOI.ORG/10.34920/SO/VOL_2026_ISSUE_7_8](https://doi.org/10.34920/so/vol_2026_issue_7_8)

**САИДОВ Б.О. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ГРАЖДАН
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН В РОССИИ, БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНЕ, ЛИТВЕ, ЛАТВИИ,
ЭСТОНИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

Данная статья посвящена проблемам миграции, в целом, и проблемам граждан Республики Узбекистан в зарубежных странах, в частности, в ней анализируются проблемы мигрантов из Узбекистана, находящихся в таких странах, как Россия, Беларусь, Казахстан, Литва, Латвия, Эстония.

Ключевые слова и понятия: миграция, проблемы мигрантов, состояние мигрантов в зарубежных странах.

**SAIDOV B.O. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI FUQAROLARINING ROSSIYA, BELARUS,
QOZOG'ISTON, LITVA, LATVIYA, ESTONIYADAGI IJTIMOY-PSIXOLOGIK MUAMMOLARI
VA ULARNI HAL ETISH YO'LLARI**

Ushbu maqola umumiy ma'noda migratsiya masalalari, xususan, O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining xorijda duch kelayotgan muammolari tahlil qilinadi. Maqolada Rossiya, Belarus, Qozog'iston, Litva, Latviya va Estoniya kabi mamlakatlarda istiqomat qilayotgan o'zbekistonlik migrantlarning duch kelayotgan muammolari ko'rib chiqiladi.

Tayanch so'z va tushunchalar: migratsiya, migrantlar muammolari, migrantlarning xorijdagi holati.

**SAIDOV B.O. SOCIO-PSYCHOLOGICAL PROBLEMS FACED BY CITIZENS OF THE
REPUBLIC OF UZBEKISTAN IN RUSSIA, BELARUS, KAZAKHSTAN, LITHUANIA, LATVIA,
AND ESTONIA, AND WAYS TO ADDRESS THEM**

This article is the first in a three-part series and addresses migration issues in general, as well as the challenges faced by citizens of the Republic of Uzbekistan in foreign countries. It analyzes the issues confronting migrants from Uzbekistan residing in countries such as Russia, Belarus, Kazakhstan, Lithuania, Latvia, and Estonia.

Keywords and concepts: migration, migrant issues, status of migrants in foreign countries.

Введение.

По данным Международной организации по миграции ООН, в настоящее время в мире насчитывается более 281 млн. мигрантов, 165 млн. из которых являются трудовыми мигрантами¹.

Именно данная категория (*трудовые мигранты*) составляет большинство среди граждан Узбекистана, находящихся за рубежом. Внешняя миграция оказывает как положительное, так и отрицательное влияние на внутренний рынок труда, а также затрагивает социально-психологические процессы среди граждан страны.

С одной стороны, мигранты получают новые навыки и опыт, которые могут быть полезны при их возвращении на родину. Денежные переводы мигрантов поддерживают стабильность в семейных бюджетах и способствуют росту потребительского спроса. В 2024 году их объём в Узбекистан достиг \$14,8 млрд., по предварительным расчетам в 2028 году этот показатель может вырасти до \$20 млрд.

С другой стороны, утечка талантливой молодежи и рабочей силы может замедлить экономическое развитие и снизить доступность квалифицированных кадров на внутреннем рынке.

По данным Института статистики ЮНЕСКО, в настоящее время более 150 тысяч студентов из Узбекистана обучаются за рубежом (42% из них обучаются в Российской Федерации), что на 27% больше по сравнению с пятью годами ранее. По динамике роста численности студентов за рубежом наша страна занимает одно из ведущих мест в мире.

Миграция также создает угрозы безопасности, включая риски заражения выезжающих за рубеж граждан деструктивными идеями, распространение заболеваний и проблемы адаптации возвращающихся на родину. Эти вызовы требуют регулирования миграции и эффективных мер по защите общественного порядка и здоровья населения.

Целью исследования является изучение социально-психологических проблемы граждан Республики Узбекистан в зарубежных странах и разработка путей их решения.

Объектом исследования являются социально-психологических проблемы граждан Республики Узбекистан в зарубежных странах.

Основная часть.

Предпринимаемые руководством страны меры способствуют значительному улучшению качества внешней миграции. В последние годы заметно усилилась диверсификация географии трудовых рынков за счет развитых стран и существенно увеличилось количество людей, выезжающих на работу по организованному набору.

Россия все ещё остаётся страной с наибольшим количеством привлечённых из Узбекистана мигрантов. Однако, численность наших граждан, осуществляющих временную трудовую деятельность в Российской Федерации, значительно сократилось, отразившись на общей статистике мигрантов-узбекистанцев.

По данным Агентства миграции, численность трудовых мигрантов, выехавших из Узбекистана на работу за границу, к началу 2025 года снизилась до 1,35 млн. человек. На начало 2024 года эта цифра составляла чуть более 2 млн. Таким образом, численность мигрантов из Узбекистана уменьшилась на 34%. Это самое заметное сокращение за последние несколько лет после пандемии: ещё в начале 2023 года число узбекистанцев, работающих за рубежом, составляло 2,1 млн. человек (*мужчины — 72,4%, женщины — 27,6%*).

Наиболее заметен спад интереса мигрантов из Узбекистана к России. Если к началу 2024 года там работало 1,2 млн. человек, то уже в начале 2025 года эта цифра снизилась до 850 тысяч работников.

Трудовые мигранты в Российской Федерации составляют 60% от общего количества мигрантов из Узбекистана за рубежом. За ней следует Казахстан (10%), Турция (6%), Республика Корея (3%) и другие страны (21%).

В результате проводимой работы по расширению возможностей трудовой миграции выявлены дополнительные перспективы для трудоустройства более 2,5 млн. граждан Узбекистана в альтернативных направлениях.

Например, Германия, Великобритания, Польша, Словакия, Швеция и Япония готовы принять десятки тысяч трудовых мигрантов из Узбекистана. Это свидетельствует о наличии

¹ Эти и последующие показатели по теме статьи получены из официальных источников и открытых данных.

значительного потенциала для диверсификации трудовой миграции.

Заметная новинка – это растущий приём рабочих из Центральной Азии в европейских странах, прежде всего в Великобритании, где после Brexit появилось больше препятствий для трудоустройства европейцев, а также в других странах Европы. Например, присутствие 1,5 тыс. узбекских мигрантов только на заводе Volkswagen Slovakia в Братиславе является наглядным доказательством данной тенденции.

Анализ основных социально-психологических проблем мигрантов Узбекистана, находящихся в зарубежных странах.

Несмотря на некоторые положительные сдвиги в области работы с мигрантами в Узбекистане, граждане республики продолжают сталкиваться с рядом социально-психологических проблем, которые заметно осложняют их пребывание и трудовую деятельность в зарубежных странах.

Ключевой проблемой в этой системе является низкая эффективность предвыездной подготовки мигрантов. Многие из них не владеют на достаточном уровне иностранными языками, высокими профессиональными навыками и всесторонней информацией о стране назначения.

Это затрудняет получение высокооплачиваемой работы, адаптацию и установление контактов в новом обществе, что, в свою очередь, приводит к социально-психологическим проблемам, которые иногда перерастают в социальные конфликты с политическими последствиями.

Помимо этого, большинство граждан Узбекистана по-прежнему выезжают на работу за границу через личные каналы или с помощью посредников. Такой подход значительно повышает риски нелегальной миграции, трудовой эксплуатации и торговли людьми. Нехватка координации и контроля в данном процессе создает угрозу безопасности и правовой защищённости мигрантов.

В настоящее время, только по официальным данным, в Российской Федерации незаконно находятся более 215 тыс. граждан Узбекистана, из них свыше 27 тыс. являются несовершеннолетними.

Во многих случаях они сталкиваются с эксплуатацией со стороны работодателей, осо-

бенно в странах с низким уровнем правовой защиты трудовых мигрантов (в *России, Казахстане и некоторых арабских странах*). Фиксируются также инциденты, связанные с дискриминацией, ксенофобией и предвзятым отношением со стороны местных жителей и силовых структур.

Все это говорит о том, что в сфере внешней миграции в Узбекистане все еще сохраняются недостатки в подготовке и адаптации мигрантов, а также в совершенствовании взаимодействия между государственными органами, работодателями и мигрантами.

Эти проблемы требуют разработки и внедрения комплексной программы эффективного использования демографического потенциала страны и повышения конкурентоспособности на международном рынке труда.

Далее в статье приводится аналитический обзор состояния мигрантов в ряде зарубежных стран.

Россия.

Анализ поступающих сведений свидетельствует о значительном ухудшении социально-психологического климата среди граждан Узбекистана, находящихся в России. В первую очередь это связано с усилением антимигрантской риторики со стороны местного населения, некоторых представителей властей и правоохранительных органов.

Подобно «белым беднякам» в США - представителям рабочего класса Российской Федерации, которых убедили в том, что в их бедах виноваты мигранты, многие этнические русские стали приписывать им причины своей социально-экономической маргинализации.

Все это наглядно отражается на тенденции снижения численности граждан Узбекистана в Российской Федерации. За последние 5 лет численность мигрантов из Узбекистана в Российской Федерации снизилась примерно в 2 раза и в настоящее время их численность составляет порядка 900 тыс. Из них свыше 70% являются трудовыми мигрантами, 8% приехали для лечения, 7% - для учебы, а около 5% находятся по другим причинам. Более 70% являются мужчинами.

Основной возрастной диапазон трудовых мигрантов варьируется от 18 до 45 лет. 26% имеет среднее, 55% – среднее специальное и 19% - высшее образование. Преоблада-

ющая часть трудовых мигрантов –специалисты с базовой квалификацией, занятые на должностях низшего и среднего уровня.

Трудовые мигранты из Узбекистана, руководствуясь экономической мотивацией, готовы выполнять работу в невостребованных местным населением секторах, тем самым заполняя образовавшуюся нишу. Среди основных причин выбора России в качестве страны пребывания считается: 1) доступность въезда в страну; 2) отсутствие визового режима; 3) исторические связи и сравнительно легко преодолимый языковой барьер.

При этом, опытные специалисты с университетским образованием реже выбирают трудовую деятельность в Российской Федерации как жизненную стратегию из-за более благоприятных возможностей трудоустройства в других развитых странах.

Преобладающим каналом выезда за рубеж среди граждан Узбекистана является выезд по рекомендации близких знакомых, а также самостоятельный, с использованием личных каналов по профессиональным навыкам.

Миграционная активность в Россию в основном наблюдается из Сурхандарьинской, Кашкадарьинской, Андижанской, Наманганской, Самаркандской, Бухарской и Хорезмской областей.

Россия испытывает острый дефицит рабочей силы, вызванный демографическим кризисом, эмиграцией местных трудовых ресурсов.

По различным оценкам, дефицит кадров в стране достигает от 2 млн. до 3 млн. человек. Большую нехватку испытывают в отраслях строительства, транспорта, ЖКХ, сельского хозяйства, общественного питания, в которых работодатели предлагают низкие заработные платы и сложные условия труда. Местное население проявляет слабую заинтересованность в работе, связанной с физическим трудом.

Несмотря на острую потребность экономики в иностранной рабочей силе, властями Российской Федерации как на местном, так и на федеральном уровне осуществляется целенаправленная политика по снижению численности трудовых мигрантов и недопущению их дальнейшего оседания в стране.

Все больше субъектов Российской Федерации вводят ряд ограничений для трудовых мигрантов. Например, вводится запрет на их работу в сфере общепита, такси, медицины

и т.д. В 2023 году таких субъектов было 15, в 2024 году 40, в настоящее время их количество достигло 51.

Одной из последних новаций стало условие для записи детей в школы: необходимо подтверждение знания ребенком русского языка и легальности пребывания семьи на территории страны. Это сильно ограничивает социальные условия семейных мигрантов, маргинализируя их детей в Российской Федерации.

Российские власти также поднимают плату за трудовой патент. В настоящее время стоимость патента варьируется от \$40 до \$160 в зависимости от региона. В субъектах, где в основном сконцентрированы трудовые мигранты из Узбекистана, средняя цена патента составляет около \$100.

Острой проблемой, с которой сталкиваются наши граждане в России, являются финансово-экономические трудности, выраженные в низкой зарплате (\$600-700). Практически половина доходов уходит на легализацию в стране пребывания, получение различных разрешительных документов, питание и жилье.

Кроме того, граждане Узбекистана, прибывающие в Российской Федерации, часто попадают в руки так называемых «нечистых работодателей или чёрных бригадиров», которые под предлогом оформления разрешительных документов изымают национальные паспорта, привлекают на работы без заключения каких-либо письменных договоренностей, что впоследствии приводит к полной или частичной невыплате заработной платы. Большинство «черных бригадиров» сами же являются гражданами Узбекистана. Наиболее значимые места их деятельности - это отрасли строительства и производства.

Климатический фактор и языковые проблемы также формируют целый спектр проблем для мигрантов. При этом, языковой фактор выступает катализатором других трудностей, осложняя как повседневную коммуникацию, так и профессиональную реализацию, юридическую защищенность и культурную интеграцию. Незнание языка, традиций и обычаев местного населения усложняет процесс адаптации.

Особого внимания также заслуживает дефицит информации на предмиграционном этапе и формирование нереалистичных представлений о жизни в России под влиянием полученных от

ранее выезжавших соотечественников сведений.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что подавляющее большинство наших мигрантов рассматривает свое пребывание в России как временное, планируя возвращение на родину в краткосрочной или среднесрочной (1-5 лет) перспективе, в зависимости от рода деятельности мигранта.

Временный характер миграции определяется четко артикулированной целью заработка капитала, достижения определенного уровня благосостояния, получения высшего образования и необходимого лечения.

Особый интерес представляет намерение значительной части трудовых мигрантов использовать заработанные средства для открытия собственного бизнеса на своей родине.

Вместе с тем существует группа мигрантов, не планирующих возвращения на родину. Их решение мотивировано субъективным восприятием экономических перспектив в регионе происхождения как недостаточных для обеспечения желаемого уровня дохода.

По мнению большинства соотечественников, в Российской Федерации наиболее эффективными институтами для профилактики социально-экономических и социально-психологических проблем могут стать узбекские диаспоральные, национально-культурные общества. СМИ и образовательные учреждения, по их мнению, могут выступать вспомогательными решениями в миграционных проблемах.

Таким образом, миграционная привлекательность России в последние годы значительно снизилась. Тенденция роста антимиграционных настроений среди местного населения, экономические сложности в стране и постоянные рейды на мигрантов в ближайшие годы будет сохраняться.

Несмотря на эти факторы, в среднесрочной перспективе для граждан Узбекистана Россия будет оставаться основным направлением миграции из-за отсутствия визового ограничения, привычной среды, а также высокой потребности экономики в мигрантах.

Российская Федерация по-прежнему входит в пятерку регионов мира, принимающих наибольшую численность мигрантов, согласно статистике ООН.

В этих условиях особенно важно укреплять консульско-правовую защиту, обеспечивать граждан достоверной информацией на предмиграционном этапе, в частности, о социально-экономической ситуации в стране пребывания, а также активно пресекать деятельность недобросовестных работодателей.

Беларусь.

В настоящее время численность граждан Узбекистана, проживающих на территории Республики Беларусь, составляет порядка 2 700 человек. Из них 2 087 занимаются трудовой деятельностью, а примерно 600 человек обучаются в белорусских высших учебных заведениях.

Такая структура миграционного присутствия заметно изменилась за последние пять лет: тогда численность трудовых мигрантов не превышала 600 человек, а студентов насчитывалось около 1 700. Нынешняя тенденция свидетельствует о значительном перераспределении акцентов – от образовательной к трудовой миграции.

Основную часть узбекистанской диаспоры в Беларуси составляют молодые люди в возрасте от 18 до 30 лет – их доля достигает 56%. Еще 26% находятся в возрастной категории 31–45 лет, а 11% – в возрасте от 46 до 60 лет. По уровню образования преобладают граждане со средним образованием (63%), среднее специальное образование имеют 11%, и лишь 2% обладают высшим образованием.

Пути въезда граждан Узбекистана в Беларусь различны. Многие прибывают по личной инициативе, через приглашения со стороны белорусских предприятий, а также в рамках совместных образовательных программ, организованных между двумя странами. В плане профессиональной занятости наблюдается региональная специфика: выходцы из Ферганской долины, как правило, вовлечены в мелкий торговый бизнес.

Несмотря на устойчивое присутствие, узбекистанцы в Беларуси сталкиваются с рядом трудностей. Одна из ключевых проблем – недостаточное знание законодательства страны пребывания, что приводит к административным правонарушениям. Кроме того, часть студентов испытывает трудности с русским языком, особенно в начале обучения. В отдельных случаях молодые узбекистанцы становятся жертвами

мошеннических схем, особенно в интернете, а также вовлекаются в преступную деятельность, связанную с распространением наркотических веществ.

В ответ на эти вызовы, регулярно проводятся профилактические мероприятия, направленные на правовое просвещение и недопущение вовлечения граждан Узбекистана в противоправную или экстремистскую деятельность. Вместе с тем, существует необходимость в активизации усилий со стороны молодежных и культурных организаций Узбекистана для проведения просветительских мероприятий среди молодежи за рубежом.

На ситуацию с миграцией в Беларусь также накладываются внутренние демографические и экономические тенденции в самой стране. В течение последних пяти лет численность населения Беларуси сократилась с 9,4 млн. до 9,1 млн. человек, а трудоспособное население уменьшилось с 5,4 млн. до 5,3 млн. В ряде отраслей, где преобладает физический труд и низкий уровень оплаты (*строительство, сельское хозяйство, коммунальные службы*), наблюдается недостаток местных кадров, что обуславливает растущую потребность в иностранной рабочей силе.

Тем не менее, сама Беларусь не является привлекательной страной для трудовых мигрантов. Основные причины – относительно низкий уровень заработной платы. К примеру, пакистанцам предлагают двухлетний контракт на строительные вакансии (*каменщики, бетонщики, водители погрузчиков, экскаваторов и бульдозеров*) с зарплатой \$600-700 в месяц.

К этому добавляются экономические трудности, связанные с международными санкциями, и политическая нестабильность, что в целом снижает привлекательность страны для потенциальных мигрантов в будущем.

Таким образом, несмотря на имеющийся приток граждан Узбекистана в Беларусь, в долгосрочной перспективе миграционные процессы будут зависеть от экономических и политических условий в стране, а также от усилий обеих сторон по защите прав и интересов мигрантов и развитию просветительских инициатив.

В июле 2026 года между правительствами Республики Узбекистан и Республики Беларусь подписано Соглашение об организованном наборе и трудоустройстве граждан Респу-

блики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности в Беларуси. В Беларуси будет действовать механизм организованного набора иностранных работников, который позволит упорядочить процессы трудовой миграции и содействовать обеспечению нанимателей необходимыми кадрами. В соответствии с этим документом:

1) Агентство миграции при Кабинете Министров Республики Узбекистан либо уполномоченное агентство:

- подбирает кандидатов в соответствии с требованиями белорусских нанимателей квалификации, опыт работы, отсутствие заболеваний, препятствующих трудоустройству и иным критериям;

- согласовывает их с нанимателями;
- обеспечивает согласование проектов трудовых договоров до выезда кандидатов в Беларусь;

- проводит предвыездную подготовку, ознакомление с условиями труда и проживания, правилами пребывания, законодательством, культурой и традициями Беларуси;

- обеспечивает за свой счет возвращение граждан Узбекистана на родину в случаях нарушения ими законодательства Беларуси, а также несоответствия квалификационным требованиям, предъявляемым нанимателями Республики Беларусь.

2) Белорусские наниматели:

- заключают договор об организованном наборе и трудоустройстве с уполномоченной организацией;

- согласовывают кандидатуры работников;

- оформляют необходимые разрешительные документы (при необходимости);

- заключают трудовые договоры с трудящимися-мигрантами.

Новый механизм позволит сделать привлечение иностранных работников более прозрачным, организованным и комфортным как для нанимателей, так и для самих трудящихся.

Казахстан.

За последний год численность мигрантов из Узбекистана в Казахстане увеличилась примерно на 70%, превысив 330 тысяч человек. Основной причиной их пребывания является работа, а также учеба в вузах (*около 5,5 тыс.*

студентов). 8% имеют вид на жительство и 28% - разрешение на временное проживание.

Основную массу узбекских мигрантов составляют лица в возрасте 30–45 лет (около 50%), из которых 40% имеют среднее, 35% - среднее специальное и 25% - высшее образование. Преобладающая часть выезжает в Казахстан через личные каналы, что делает их уязвимыми перед нарушением трудовых и миграционных прав.

Узбекские мигранты преимущественно происходят из Каракалпакстана и приграничных с Казахстаном областей, что объясняется схожестью языка, культурных традиций и наличием диаспоры, этому же способствует государственная программа «Кандас» (ранее «Оралман»).

Кроме того, есть немалая часть мигрантов-выходцев из почти всех областей Узбекистана, которые приезжают в Казахстан на временную (сезонную) работу. Основными отраслями трудовой занятости узбекистанцев в Казахстане остаются строительство, лесное и рыбное хозяйство, административное обслуживание и сферы с тяжёлыми условиями труда.

Согласно национальному законодательству, Казахстан ежегодно снижает объем выделяемых квот на привлечение иностранной рабочей силы, что обусловлено политикой поощрения занятости местного населения.

Несмотря на демографические вызовы в Казахстане, включая низкую плотность населения (примерно 6,5 человека на один км²) и хроническую нехватку рабочей силы в таких секторах, как строительство, сельское хозяйство, перерабатывающая и горнодобывающая промышленность, миграционная политика продолжает оставаться ограничительной.

Проблема миграции граждан Узбекистана осложняется рядом факторов. Среди наиболее острых вопросов - нарушение миграционного режима, незнание законодательства страны пребывания, отсутствие юридических и договорных механизмов защиты прав трудовых мигрантов, включая консультативную поддержку, а также случаи эксплуатации и торговли людьми.

Нарушение наблюдается и в рамках схем трудоустройства через разрешение на работу в домашних хозяйствах: значительная часть узбекских мигрантов, оформивших такие разрешения, фактически работают в общественном секторе, что противоречит условиям получения

документа. За нарушение трудового законодательства многих из них привлекают к административной ответственности (обычно штраф в \$200 и депортация).

Казахстан также входит в число основных стран, в которых граждане Узбекистана подвергаются эксплуатации, особенно в сфере труда, где многие мигранты сталкиваются с низкой оплатой, нарушением условий труда и прав, а также с ограниченными возможностями для социальной защиты.

В целях оптимизации условий для осуществления гражданами Республики Узбекистан трудовой деятельности на территории Казахстана принимающей стороной на системной основе отрабатываются следующие вопросы:

1. Проработка и подписание Соглашения «О трудовой деятельности и защите прав трудовых мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан и Республики Казахстан» между Агентством миграции при Кабинете Министров Республики Узбекистан и Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

2. Проработка и подписание межправсоглашения «Об организованном наборе граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Республики Казахстан».

3. Поиск и определение высокооплачиваемых вакансий в Казахстане, создание соответствующей базы данных и ее регулярное обновление. Содействие Агентству миграции в установлении контактов с работодателями, предлагающими высокооплачиваемые рабочие места.

4. Создание правовой базы для кратного увеличения сезонных и других видов трудовых квот, с целью предоставления возможности осуществления трудовой деятельности на легальной основе в Казахстане узбекскими трудовыми мигрантами.

5. Интеграция информационных платформ Агентства миграции и «Migration.enbek.kz» с целью предоставления доступа для граждан Узбекистана к электронной площадке Центра развития трудовых ресурсов Минтруда и социальной защиты населения Казахстана.

Литва, Латвия и Эстония.

Миграция граждан Узбекистана в страны Балтии – Литву, Латвию и Эстонию - в последние годы демонстрирует стабильный рост, что обусловлено как внутренними потребностями рынков этих стран, так и активизацией двустороннего сотрудничества в области занятости.

В **Латвии** численность граждан Узбекистана за последние пять лет утроилась и в настоящее время превышает 6 тысяч человек.

Эта страна продолжает развивать сотрудничество с Узбекистаном в сфере трудовой миграции. В частности, в 2024 году был подписан меморандум между Латвией и Узбекистаном, согласно которому крупная логистическая компания Kreiss заключила договор о найме 400 водителей из Узбекистана в течение 2025 года.

Для подготовки кадров был создан специализированный проект с участием организации «Ватанпарвар». Программа предполагает обучение будущих дальнобойщиков в автошколах с последующей выдачей сертификатов европейского образца, что позволяет обеспечить признание квалификаций на территории ЕС.

Латвия официально отказалась от введения квот на трудовых мигрантов из Узбекистана, что делает страну привлекательным направлением для мигрантов, обеспечивающим законную занятость, защиту трудовых прав и доступ к социальным услугам.

На этом фоне **Литва** заняла более сдержанную позицию. С 1 января 2025 года страна ввела жёсткие квоты на приём неквалифицированных работников из третьих стран, включая Узбекистан. Это решение было мотивировано резким увеличением числа мигрантов из Центральной Азии: с 2021 года их численность выросла в 14 раз, что, по мнению литовских властей, создало чрезмерную нагрузку на миграционные и интеграционные службы.

В частности, если в 2022 г. численность граждан Узбекистана составляла 998 человек, то в 2024 году эта цифра увеличилась до 10 600 человек (*четвертая по величине диаспора в Литве*).

Особое внимание стоит уделить также **Эстонии**, где по итогам 2024 года Узбекистан вошёл в тройку лидеров среди стран, граждане которых получают виды на жительство с целью трудоустройства. В настоящее время в этой стране в целях работы находятся более 1 тыс. граждан Узбекистана.

Рост трудовой миграции в Эстонию также стал следствием переориентации украинских мигрантов, ранее доминировавших на местном рынке труда, на другие страны Европы. Это освободило вакансии в ключевых отраслях, прежде всего в строительстве и сфере услуг, что привело к активному привлечению узбекских трудовых ресурсов.

Эстония, таким образом, демонстрирует прагматичный подход к использованию иностранных работников, компенсируя дефицит кадров за счёт мигрантов из Центральной Азии.

Возрастная категория проживающих в странах Балтии узбекских граждан выглядит следующим образом: 48% составляют лица в возрасте 18-30 лет, 35% - 31-45 лет, 17% - 46-60 лет.

58% граждан Узбекистана имеют среднее, 27% - среднее специальное и 14,7% - высшее образование. 0,3% наших соотечественников имеют ученые степени.

Почти 76% граждан прибыли по собственным каналам, 18% приехали по инициативе местных организаций, а 6% были направлены государством в организованном порядке.

На увеличение потребности в трудовых мигрантах стран Балтии влияют демографический кризис, сокращение трудоспособного населения и эмиграция местной молодежи в другие страны ЕС.

В странах Балтии узбекские мигранты сталкиваются с рядом вызовов в процессе адаптации, как на институциональном, так и на личном уровне.

Основной проблемой является языковой барьер. Государственные языки (*латышский, литовский, эстонский*) значительно затрудняют коммуникацию для тех, кто не владеет ими, особенно при ограниченном доступе к курсам обучения. Это влияет на возможность трудоустройства, взаимодействие с государственными органами и доступ к медицинским услугам.

Во всех странах региона активно работают общественные организации, оказывающие помощь мигрантам. Эти организации проводят курсы по обучению языку, помогают в трудоустройстве и решении юридических вопросов. Однако многие мигранты не имеют полного доступа к ним.

Культурные различия усиливают психологическую нагрузку. Мигранты из Узбекистана, происходящие из коллективистского общества

с сильной ролью семьи, зачастую воспринимают балтийские общества как изолированные и холодные. Это может вызывать стресс, ощущение отчуждённости и тревожность.

Существуют сложности в трудоустройстве из-за отсутствия подтверждённой квалификации или несовпадения стандартов образования. В результате мигранты часто вынуждены соглашаться на низкооплачиваемую или временную работу, что негативно сказывается на их социальном статусе и эмоциональном состоянии.

Психологические проблемы усиливаются в контексте семейной разобщённости. В случаях, когда один из членов семьи выезжает на зара-

ботки, а остальные остаются в Узбекистане, возникают напряжения и конфликты. Особую обеспокоенность вызывают случаи заключения новых браков за рубежом, нередко при наличии законных брачных уз на родине.

На фоне указанных трудностей усиливается тенденция самоорганизации узбекских мигрантов по религиозному признаку. В условиях ограниченного доступа к государственным интеграционным механизмам они обращаются к религиозным и этническим диаспорам, что создаёт риск попадания под влияние радикально настроенных общин (*арабских, турецких, пакистанских*).

Список использованной литературы:

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 20 августа 2019 года № УП-5785 «О мерах по дальнейшему усилению гарантий защиты граждан Республики Узбекистан, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом, и членов их семей». - <https://lex.uz/docs/4482657?ONDATE=20.04.2022>
2. Указ Президента Республики Узбекистан от 20 апреля 2022 года № УП-112 «О внесении изменений и дополнений в некоторые акты Президента Республики Узбекистан в связи с совершенствованием системы оказания государственных услуг в сфере гражданства и миграции». - <https://www.lex.uz/ru/docs/5970105?ONDATE=20.04.2022%2000>
3. Указ Президента Республики Узбекистан от 4 апреля 2024 года № УП-59 «О дополнительных мерах по совершенствованию процессов трудовой миграции и поддержке лиц, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом». - <https://lex.uz/ru/docs/6868873>
4. Указ Президента Республики Узбекистан от 17 октября 2024 года № УП-162 «О первоочередных мерах по реформированию системы управления миграционными процессами». - <https://www.lex.uz/ru/docs/7170461>
5. Постановление Президента Республики Узбекистан от 15 сентября 2020 года № ПП-4829 «О мерах по внедрению системы безопасной, упорядоченной и легальной трудовой миграции». - <https://www.lex.uz/ru/docs/4997979?ONDATE=18.02.2025>
6. Толаметова З.А. Халқаро меҳнат миграцияси ва унинг ўзига хос хусусиятлари. // «Иқтисод ва молия» журналы, 2023 йил, 3-сон. - <https://cyberleninka.ru/article/n/hal-aro-me-nat-migratsiyasi-va-uning-uziga-hos-hususiyatlari/viewer>
7. Муртазава Р. Ўзбекистон – жаҳон миграция жараёнларининг ажралмас қисми. // “Жамият ва инновациялар” журналы, 2 № 01 (2020). - <https://cyberleninka.ru/article/n/uzbekistan-nerazryvnaya-chast-mirovyh-migratsionnyh-protsessov/viewer>
8. Леденева В.Ю. Социологический анализ адаптации узбекских мигрантов на московском рынке труда в условиях интеграции с ЕАЭС. // Том 17 № 3 (2024): Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. - <https://sociologyjournal.spbu.ru/article/view/21346>