Саидов Бахтиёр Одилович,
соискатель

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ГРАЖДАН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН В США, РЕСПУБЛИКЕ КОРЕЯ, ЯПОНИИ, АВСТРАЛИИ И СТРАНАХ БЛИЖНЕГО ВОСТОКА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

УДК 314.74
HTTPS://DOI.ORG/10.34920/SO/VOL_2026_ISSUE_8_9

САИДОВ Б.О. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ГРАЖДАН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН В США, РЕСПУБЛИКЕ КОРЕЯ, ЯПОНИИ, АВСТРАЛИИ И СТРАНАХ БЛИЖНЕГО ВОСТОКА, А ТАКЖЕ 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 США, Республика Корея, Япония, Австралия, Объединенные Арабские Эмираты, Катар, Саудовская Аравия.

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

SAIDOV B.O. AQSH, KOREYA RESPUBLIKASI, YAPONIYA, AVSTRALIYA VA YAQIN SHARQDAGI MAMLAKATLARDA O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI FUQAROLARI DUCH KELAYOTGAN IJTIMOIY-PSIXOLOGIK MUAMMOLAR 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 AQSH, Koreya Respublikasi, Yaponioya, Avstraliya ма Yaqin Sharq mamlakatlarida 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.

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.

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

США.

В США, по различным оценкам, проживает 150-200 тыс. выходцев из Узбекистана, которые сталкиваются с рядом социальных и психологических проблем. Эти трудности являются следствием различий в культурных, экономических и социальных контекстах обеих стран, а также связанных с интеграцией в новое общество.

45% узбекистанцев находятся в возрасте 31–45 лет, 35% - 18–30 лет, 15% - 46–60 лет и 5% - 60 лет и старше. 20% из них имеют среднее образование, 40% - среднее специальное и 30% - высшее, 5% имеют ученую степень. В США в основном едут с целью заработка, образования и полного переезда с перспективой получения гражданства.

40% граждан Узбекистана попадают в США через личные каналы, 40% по различным миграционным программам (*например, гринкард*), 15% по официальному организованному направлению (*учеба*) и 5% по инициативе местной или иностранной организации.

Выходцы из Андижанской, Наманганской и Ферганской областей чаще выбирают штаты Иллинойс, Калифорния, Нью-Йорк. Жители Ташкента и Самарканда преимущественно живут в штатах Пенсильвания, Калифорния, Вирджиния, Техас, Колорадо. Соотечественники из Кашкадарьинской, Сурхандарьинской, Ташкентской областей проживают в штатах Южная Каролина, Северная Каролина.

В последние годы наблюдается увеличения количества мигрантов из Узбекистана в Лос-Анджелесе, Филадельфии, Чикаго, Флориде и Вашингтоне. В Нью-Йорке также компактно проживают бухарские евреи, которые сохраняют свои культурные и религиозные традиции, активно поддерживают общинную жизнь и создают собственные образовательные, религиозные и коммерческие учреждения.

Граждане Узбекистана, проживающие в США, как и многие другие наши соотечественники в странах Запада, сталкиваются со схожими социально-психологическими трудностями.

1. Культурный шок и адаптация. В отличие от традиционной узбекской культуры, которая имеет ярко выраженные семейные ценности, американское общество ориентировано на индивидуализм и независимость. Это вызывает стресс и чувство изоляции у мигрантов, которые не всегда понимают, как функционирует новое общество.

2. Языковой барьер. Многие граждане Узбекистана не обладают достаточными знаниями английского языка, что значительно затрудняет их интеграцию в новое общество. Языковой барьер мешает нахождению работы, социальной адаптации и формированию контактов в обществе.

3. Экономические трудности. Многие мигранты сталкиваются с трудностями на рынке труда США. Проблемы с признанием квалификации, нехватка опыта работы по американским стандартам и отсутствие социальной сети усложняют поиск стабильного дохода. Эти трудности становятся источником стресса для мигрантов, а также способствуют развитию чувства беспомощности и разочарования.

4. Социальная изоляция является одной из самых острых проблем, с которыми сталкиваются мигранты. Несмотря на наличие узбекских диаспор в разных штатах США, многие граждане Узбекистана испытывают сложности в установлении социальных связей и нахождении друзей. Со временем изоляция приводит к депрессии и снижению качества жизни.

5. Проблемы с правовым статусом. Мигранты, которые прибывают в США по временным визам или без документов сталкиваются с проблемами правового статуса. Отсутствие легального статуса вызывает страх депортации, а также ограничивает доступ к социальным благам. Это усиливает психоло-

гическое напряжение, создавая трудности для мигрантов в процессе их адаптации.

Кроме того, некоторые из наших граждан получают возможность остаться в США, давая ложные показания и дискредитируя нашу страну. Согласно статистическим данным Департамента внутренней безопасности США, с 1994 по 2022 г. 5 158 гражданам Узбекистана был предоставлен статус «беженца», 3 475 человек получили «политическое убежище».

Также существует проблема, когда граждане Узбекистана, въезжающие в США по туристической или деловой визе, остаются в стране после окончания срока действия визы. Это отрицательно влияет на параметры «Overstay rate» (*превышение срока пребывания*). В 2023 г. данный показатель по туристической/деловой визе составлял 12%, это в 2 раза больше, чем в 2019 г.

Ситуация обострилась после возвращения Д.Трампа в Белый дом и беспрецедентного ужесточения миграционной политики в США.

С начала 2025 г. из США репатриировано 355 человек, из них: 264 – граждане Узбекистан, *67 – Кыргызстана, 23 – Казахстана и 1 – Таджикистана*. Этот показатель в 3,5 раза больше, чем в 2023 году. Для сравнения в 2022 году число депортированных узбекистанцев составило 21 человек.

В начале апреля 2026 года узбекистанцев, находящимся нелегально в Америке, предложено покинуть страну. Отмечено, что в случае задержания граждан Узбекистана ждет миграционная тюрьма и депортация.

В рамках ежегодного плана мероприятий по развитию связей с соотечественниками, проживающими в США, а также удовлетворению их духовных, образовательных и культурных потребностей, в сотрудничестве с общественным фондом «Ватандошлар» Посольством ежегодно проводится более 70 культурно-духовных мероприятий.

В сотрудничестве с «Ассоциацией узбеков во Флориде», Комитетом по иностранным делам Узбекистана и Управлением мусульман в месяц Рамазан был организован визит имамов из Узбекистана в США. Это способствовало предотвращению радикализации среди наших граждан и предоставлению им правильного религиозного образования. Также организован постоянный онлайн-диалог между религиозными деятелями Узбекистана и соотечественниками в США.

При обществе «Mahalla USA» открыта узбекская школа, цель которой - воспитание молодежи в духе патриотизма. В школе преподаются узбекский и иностранные языки, музыка, физическое воспитание и другие предметы.

Кроме того, в Посольстве регулярно проводятся встречи с молодежью. На сегодняшний день в высших учебных заведениях США обучаются 1 219 граждан Узбекистана. Большинство из них учатся в Университетах Южной Флориды и Аризоны.

В сотрудничестве с «Узбеко-Американской ассоциацией» регулярно организуются встречи с молодежью, недавно прибывшей в США для учебы и работы, с целью помочь им адаптироваться к новой среде.

Также в деятельности созданного в 2023 году «Совета узбекских женщин» активно участвуют соотечественницы из США, которые занимаются работой по личностному развитию женщин из Узбекистана, проживающих за рубежом.

Кроме того, для поощрения соотечественников, занимающихся предпринимательской деятельностью в различных сферах, рассматриваются пути реализации их бизнес-планов, создание рабочих мест в Узбекистане, экспорт различных товаров из нашей страны в США, организация торговых домов за рубежом.

В 2024 году разработана платформа «Илдиз» (*uzildiz.uz*), направленная на отбор перспективных инициатив и предложений соотечественников, желающих внести свой вклад в развитие страны.

Совместно с узбекскими обществами организуются не только культурно-образовательные, но и политические мероприятия. С помощью диаспоральных организаций постоянно обеспечивается соблюдение избирательных прав наших граждан, что способствует росту их доверия к нашей стране.

Посольством регулярно проводятся онлайн-встречи с руководителями 22 узбек-

ских диаспоральных организаций, на которых обсуждаются задачи по улучшению имиджа страны, популяризации узбекского языка и культуры, воспитанию патриотизма среди молодежи, предотвращению криминогенных ситуаций и укреплению взаимодействия между диаспорами.

США положительно относятся к легальным поездкам и продолжают принимать законопослушных путешественников. Поэтому, данная страна остается одной из самых привлекательных для граждан Узбекистана, и в перспективе можно ожидать значительного роста числа трудовых мигрантов и студентов, направляющихся туда.

Налаживаемое новое сотрудничество между США и Узбекистаном в области миграции может сыграть ключевую роль в укреплении легальной трудовой деятельности наших граждан в данной стране, способствуя сокращению количества незаконных случаев.

В настоящее время осуществляется планомерное сотрудничество с американской стороной по вопросам противодействия нелегальной миграции, в частности возвращению граждан Узбекистана, находящихся в США без легального статуса.

На фоне ужесточения миграционной политики в США, особое значение приобретает взаимодействие с Вашингтоном в рамках Межведомственной «рабочей группы» по вопросам незаконной миграции.

Совместные мероприятия по возвращению граждан Узбекистана и других стран Центральной Азии на рейсах АО «Uzbekistan Airways» высоко оцениваются в Вашингтоне как эффективный механизм взаимодействия с зарубежными партнерами и рекомендуется к распространению в других странах.

В целях продолжения конструктивного сотрудничества Посольство США обратилось с просьбой рассмотреть возможность организации второго чартерного рейса для депортации очередной партии граждан стран Центральной Азии. Согласно данным американской стороны, в настоящее время на территории Соединенных Штатов находятся 125 депортируемых лиц, в том числе 54 граждан Узбекистана *(а также Казахстана, Кыргызстана и Таджикистана, по которым имеются окончательные судебные решения о депортации)*.

Республика Корея.

Миграция граждан Узбекистана в Республику Корея остаётся значимым и устойчивым явлением, охватывающим как трудовые, образовательные, так и этнокультурные аспекты.

Согласно Иммиграционной службе Кореи, на конец 2024 года в стране проживало порядка 94,3 тыс. граждан Узбекистана, из которых 62,1 тыс. составляли мужчины и 32,2 тыс. - женщины. Республика Корея в 2024 году увеличила квоту для узбекских рабочих до 100 тыс. человек.

При этом ежегодный прирост мигрантов оценивается в 2-4 тыс. человек, что свидетельствует о стабильной привлекательности Кореи как направления для временного и постоянного проживания.

Узбекистанскую диаспору условно можно разделить на несколько категорий: трудовые мигранты, осуществляющие работу по контракту, студенты, этнические корейцы, выехавшие в рамках программ воссоединения с исторической родиной, а также граждане, прибывшие по краткосрочным визам.

Возрастной и образовательный состав мигрантов свидетельствует о преобладании молодых трудоспособных граждан. Более половины - лица в возрасте от 18 до 30 лет, ещё четверть от 31 до 45 лет. При этом значительная часть прибывших имеет лишь общее среднее образование (*60%*), что указывает на наличие большого сегмента мигрантов с базовой или непрофессиональной квалификацией. Только 10% имеют высшее образование, а доля обладателей учёной степени составляет менее 1%.

Мотивация выезда в Корею формируется преимущественно вокруг возможности трудоустройства, получения образования и реализации этнокультурных связей. При этом в случае с этническими корейцами решающим фактором выступает воссоединение с исторической родиной.

Важную роль продолжают играть посреднические структуры. До 45% мигрантов оформляют выезд через агентства и частных посредников, что создаёт предпосылки для злоупотреблений и нарушений. Лишь 15% используют официальные государственные каналы, а образовательные программы охватывают 5% миграционного потока.

Потребность Южной Кореи в иностранных работниках объясняется общенациональной тенденцией сокращения и старения трудоспособного населения. В связи с этим молодые мигранты из Узбекистана становятся востребованными в ряде секторов экономики. Однако эта востребованность сопряжена с рядом системных проблем, с которыми сталкиваются трудовые мигранты в этой стране.

Среди основных трудностей следует отметить низкий уровень информированности граждан до момента выезда. Многие мигранты слабо ориентируются в правовых нормах пребывания, что нередко приводит к административным нарушениям. Отсутствие достаточных знаний корейского языка усугубляет ситуацию, особенно среди мигрантов старшего возраста.

Серьёзную проблему представляет рост количества нарушений условий трудового договора. В 2024 году 80 граждан Узбекистана, направленных на работу в Южную Корею, самовольно оставили свои рабочие места. Эти действия стали причиной наложения штрафов в размере более чем 2,3 млрд. сум на поручившихся за них родственников. Причины ухода с рабочих мест зачастую кроются во влиянии родственников, обещающих более выгодные условия вне официального контракта.

Это, в свою очередь, подрывает доверие южнокорейской стороны к узбекистанской системе подготовки кадров, вынуждая её отдавать приоритет мигрантам из стран с более высокой степенью дисциплины, таких как Вьетнам или Сенегал.

На этом фоне крайне важным становится усиление профилактических и информационных мер. Сегодня предпринимаются шаги по расширению правовой и социальной поддержки. Посольство Узбекистана в Республике Корея инициировало регулярные выездные приёмы, предоставляет бесплатную юридическую помощь. Ведётся активная информационная кампания, направленная на повышение осведомлённости мигрантов о легальных каналах трудоустройства.

Впервые в истории Южной Кореи начата реализация пилотного проекта в мэрии Ульсана. Он предусматривает прохождение трёхмесячных курсов подготовки, включая обучение корейскому языку и профессиональные навыки, по итогам которых граждане Узбекистана смогут получить рабочие визы.

Особое внимание уделяется религиозной сфере. В Корее функционируют более 25 мечетей, однако, остро ощущается нехватка авторитетных духовных наставников. Посольством Узбекистана в Сеуле прорабатывается вопрос регулярного направления в Корею представителей Управления мусульман Узбекистана с целью оказания духовной поддержки мигрантам и предотвращения их радикализации.

Ассоциация узбекистанцев в Корее, организация «Ватандош» и представительство Всемирной ассоциации молодежи Узбекистана проводят мероприятия по культурной адаптации, организуют праздники, встречи и диалоговые площадки. Вузовская среда в Корее становится ареной продвижения узбекской культуры, а создание объединений молодёжи способствует укреплению связей между диаспорой.

Таким образом, миграция граждан Узбекистана в Южную Корею – сложный, но стратегически важный процесс, требующий системной поддержки на всех уровнях. В условиях демографического спада в Республике Корея и интереса к организованной миграции узбекистанские граждане имеют возможность занять прочное место на рынке труда, при условии соблюдения правил, повышения уровня подготовки и активизации взаимодействия между сторонами.

Япония.

За последние 5 лет количество мигрантов из Узбекистана в Японии увеличилось почти в 3 раза и в настоящее время составляет около 11 тыс. 40% из них в возрасте 18–30 лет, еще 40% - 31–45 лет и 20% - 46–60 лет. 50% имеют среднее и среднее специальное, 35% - высшее образование. Около 15% имеют ученую степень.

Граждане Республики Узбекистан, проживающие в Японии, сталкиваются с рядом социально-психологических проблем, вызванных культурными различиями, языковым барьером, трудностями адаптации, дискриминацией и социальной изоляцией.

Узбекистанцы, сталкиваясь с японской культурой, часто испытывают отчуждение из-за различий в поведенческих нормах и традициях, трудности в адаптации к строгой системе социальных обязательств, а также эмоциональное напряжение, вызванное необходимостью соответствовать японскому стилю общения и формальности.

Одной из ключевых проблем является языковой барьер. Японский язык сложен для изучения, а уровень владения английским в стране остается низким.

В связи с этим граждане Узбекистана испытывают ограниченные возможности трудоустройства, так как многие вакансии требуют высокого уровня владения японским.

Многие узбекистанцы приезжают в Японию по рабочим или студенческим визам. Однако они часто сталкиваются с дискриминацией в найме, что выражается в низкой заработной плате, ограниченных карьерных возможностях, эксплуатацией на рабочем месте, а также жесткими условиями труда, когда работодатель требует чрезмерных сверхурочных часов.

Ещё одной серьезной проблемой является социальная изоляция и одиночество. Из-за разницы в менталитете, языка и образа жизни узбекистанцы в Японии могут испытывать нехватку общения и одиночество.

Это особенно актуально для студентов, которые приезжают по обменным программам и не находят поддержки, для рабочих, вынужденных трудиться по ночам и не имеющих времени на социализацию, а также для семейных мигрантов, чьи дети испытывают сложности в адаптации в японских школах.

Немаловажную роль играет проблема сохранения национальной идентичности. Жизнь в Японии заставляет узбекистанцев адаптироваться к местным нормам, но это часто приводит к размытию культурных традиций, особенно среди молодёжи, сложностям в передаче родного языка детям, а также к конфликтам поколений, когда дети быстрее адаптируются, а родители остаются в культурном вакууме.

Решение этих проблем требует комплексного подхода. В настоящее время Посольством ведется работа по развитию и укреплению взаимодействия с японскими властями для защиты прав узбекистанцев.

Посольство активно сотрудничает с миграционными, трудовыми и правоохранительными органами Японии, чтобы обеспечить соблюдение трудовых прав граждан, предотвращать их эксплуатацию и оказывает юридическую помощь в случае нарушений.

Из-за старения местного населения и сокращения рабочей силы Япония будет вынуждена привлекать все больше трудовых мигрантов для поддержания экономического роста. За последние 10 лет численность населения Японии уменьшилась на 1 млн человек, в то время как численность трудоспособных граждан сократилась на 4 млн. В связи с этим можно прогнозировать, что в перспективе количество мигрантов из Узбекистана в Японию увеличится.

Австралия.

Согласно данным Австралийского бюро статистики и Министерства иностранных дел и торговли Австралии, в прошлом году в стране проживало около 2,5 тысячи граждан Республики Узбекистан. Однако, учитывая непрямые каналы миграции и неформальную занятость, эксперты оценивают реальное число узбекских граждан в Австралии более чем в 5 тысяч человек.

Основные центры компактного проживания узбекской диаспоры расположены в крупнейших городах страны: в Сиднее про-

живает ориентировочно 2 тысячи человек, в Аделаиде – около 1,2 тысячи, а в Мельбурне, Брисбене, Перте и Канберре – совокупно порядка 1,5 тысячи.

Возрастной состав узбекской общины в Австралии преимущественно представлен молодыми людьми в возрасте от 18 до 35 лет, большинство из которых имеют высшее образование. Женщины обычно приезжают по студенческим визам или в целях воссоединения с семьёй, тогда как мужчины чаще мигрируют в рамках неорганизованной трудовой миграции, а также по студенческим визам и частным приглашениям. Что касается географического происхождения, большинство узбекских мигрантов – выходцы из Ташкента и столичного региона, Ферганской долины и Самаркандской области.

Несмотря на активное развитие диаспоры, процесс адаптации к австралийской социальной и культурной среде сопряжён с рядом типичных трудностей.

Во-первых, высокая стоимость жизни, включая существенные расходы на аренду жилья, транспорт и образование, особенно в крупных городах, часто не соответствует ожиданиям мигрантов.

Во-вторых, сложности с признанием квалификаций – образование и опыт, полученные в Узбекистане, как правило, не признаются на австралийском рынке труда, что вынуждает многих устраиваться на неквалифицированные должности.

Третья проблема – языковой барьер, который осложняет общение в профессиональной и бытовой сферах.

Наконец, культурные различия между индивидуалистическим, мультикультурным обществом Австралии и коллективистскими традициями узбекского общества создают дополнительные препятствия на пути социальной интеграции.

Внутри самой общины наблюдается и разнообразие в восприятии роли религиозной идентичности. Одна часть соотечественников активно участвует в деятельности мусульманских организаций, в то время как другая придерживается светского или нейтрального подхода, выражая опасения, что чрезмерная религиозная вовлечённость может привести к изоляции общины.

Кроме того, значительной проблемой для узбекских мигрантов является удалённость посольства Узбекистана в Сингапуре, которое курирует Австралию. Для получения консульских услуг соотечественникам приходится преодолевать длительный перелёт – около 8 часов в одну сторону – и сталкиваться с высокими расходами на авиабилеты и проживание. Дополнительные сложности вызывает необходимость оформления сингапурской визы для посещения посольства, что ведёт к дополнительным затратам.

Учитывая сохраняющийся интерес к Австралии как к странес высоким уровнем жизни, широкими образовательными и карьерными возможностями, можно прогнозировать дальнейший рост числа граждан Узбекистана, выезжающих в этот регион. В связи с этим представляется целесообразным создание самостоятельного дипломатического представительства Узбекистана в Австралии.

Одним из приоритетных направлений работы нового представительства должно стать взаимодействие с постоянно растущей узбекской диаспорой, что позволит улучшить качество консульских услуг, укрепить культурные и социальные связи, а также содействовать успешной интеграции сограждан в австралийское общество.

Объединенные Арабские Эмираты.

В настоящее время в ОАЭ проживает более 15 тысяч граждан Узбекистана. Из них 287 человек имеют статус постоянного резидента, около 800 – осуществляют трудовую деятельность, а 1 613 человек проходят обучение в средних и высших учебных заведениях, включая 71 студента вузов.

30% мигрантов – это молодые люди в возрасте от 18 до 30 лет, 10% составляют лица в возрасте 46–60 лет, а большинство – 60% – находятся в возрастной группе от 31 до 45 лет. Большинство мигрантов имеет средний уровень образования.

Основная часть граждан Узбекистана прибывает в ОАЭ либо через личные связи, либо

с помощью частных рекрутинговых агентств. Источниками трудовой миграции традиционно выступают Ферганская долина, Самаркандская и Бухарская области, а также город Ташкент.

Рекрутинговые компании привлекают узбекских граждан преимущественно в сферы торговли, гостиничного и ресторанного бизнеса, строительства, медицины и других услуг. Главной мотивацией для выезда является поиск высокооплачиваемой работы с возможностями профессионального роста. Несмотря на высокий уровень доходов в ОАЭ, трудовые мигранты с низкой квалификацией получают соответствующую зарплату.

Хотя рынок труда в ОАЭ регулируется на должном уровне, граждане Узбекистана, особенно с высококвалифицированные специалисты, сталкиваются с высокой стоимостью проживания и обучения, а также бюрократическими трудностями. Для работников с низкой квалификацией проблемой становится незнание местного законодательства, особенно трудового кодекса, а также низкий уровень владения иностранными языками.

В настоящее время предпринимаются усилия по установлению более тесных связей с действующими в ОАЭ рекрутинговыми компаниями, изучению их требований и предоставлению информации о существующих системах поддержки граждан, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом.

Значимым шагом в развитии сотрудничества стало подписание в сентябре 2024 года меморандума о взаимопонимании в области высшего и профессионального образования и научных исследований. Документ предусматривает признание образования и квалификаций, полученных в лицензированных образовательных учреждениях обеих стран, а также эквивалентность ученых степеней и сертификатов. Это создаст дополнительные возможности для соотечественников по получению местных дипломов и успешному трудоустройству в ОАЭ.

Вместе с тем, у некоторых узбекских граждан, начавших работать в ОАЭ, возникает ситуация, когда переход на более высокооплачиваемую работу сопряжён с риском. Согласно местному законодательству, первый работодатель имеет право требовать возмещения расходов на привлечение работника и обратиться в миграционные органы с заявлением о его депортации. В таких случаях мигранты оказываются в сложном положении.

Все трудовые мигранты обязательно заключают трудовой договор. В нём, как правило, прописаны права на возмещение расходов на трансфер до ОАЭ и обязательное медицинское обслуживание. Однако контроль за выполнением всех обязательств со стороны работодателя зачастую отсутствует, что является распространённой проблемой в арабских странах.

Следует отметить, что ОАЭ становятся одним из основных направлений деятельности криминальных группировок из Узбекистана. В частности, Дубай превратился в центр активности узбекских преступных сетей. Зарегистрированы случаи вымогательств, похищений и вовлечения граждан в международную преступность.

Подобные инциденты серьёзно ухудшают имидж Узбекистана за рубежом и создают дополнительные трудности для граждан страны при въезде и пребывании в ОАЭ. В Эмиратах уже прозвучали призывы к пересмотру безвизового режима между двумя государствами.

Таким образом, несмотря на значительный потенциал трудовой миграции граждан Узбекистана в ОАЭ и ощутимое развитие двустороннего сотрудничества в области образования и профессиональной подготовки, пока еще нерешенным остается ряд вызовов и проблем. Особого подхода требуют случаи вовлечения некоторых мигрантов в криминальную деятельность. В дальнейшем внимании и системной проработке нуждаются бюрократические барьеры, недостаток информации о местном законодательстве, а также риски, связанные с невыгодными трудовыми договорами и сложными условиями перехода на новое место работы.

Катар.

В Катаре проживают 767 граждан Узбекистана, из которых 2 чел. имеют статус постоянного резидента, 556 чел. осуществляют трудовую деятельность, 41 студент обучается в вузах. Преобладающая часть граждан - это люди в возрасте до 30 лет, со средним уровнем образования.

Приток граждан Узбекистана в Катар начался в период проведения чемпионата мира по футболу в 2022 года, когда рынок труда нуждался в большом количестве иностранной рабочей силы, в основном для сектора услуг в сфере туризма.

Основной причиной выезда граждан Узбекистана в Катар является поиск высокооплачиваемой работы с возможностями профессионального роста. В Катаре высокий уровень доходов, но трудовые мигранты без квалификации получают низкую зарплату.

Большинство граждан Узбекистана приехали в Доху через личные каналы или частные рекрутинговые агентства. Источниками трудовой миграции в Катар являются в основном Ферганская, Андижанская, Наманганская, Самаркандская и Бухарская области, а также город Ташкент.

Катар на государственном уровне стимулирует приток рабочей силы, при этом политика жестко регулируется с целью обеспечения баланса и адресного трудоустройства.

Несмотря на то, что рынок труда в Катаре хорошо регламентируется, некоторые граждане Узбекистана при осуществлении трудовой деятельности сталкиваются с рядом трудностей. Для квалифицированной рабочей силы - это бюрократия, высокие расходы на проживание и обучение.

Для неквалифицированной рабочей силы - незнание местного законодательства, особенно трудового кодекса, низкий уровень знания английского языка, разница между представлениями до выезда в иностранное государство и реальной жизнью.

Особой критике подвергается «система попечительства» («*кафала*»), называемая также «современным рабством». Обеспечивая необходимыми документами мигранта, наниматель, фактически, получает власть над рабочим, отбирая у него документы и ограничивая возможность передвижения путем запрета выхода за пределы рабочих городков.

Трудовые мигранты в обязательном порядке заключают договор. Но в нем прописано лишь право на возмещение расходов работодателем на трансфер до Катара и обязательное медицинское обслуживание. При этом выполнение всех обязательств со стороны нанимателя невозможно проконтролировать, потому что таких органов в этой сфере в Катаре просто нет. Такая ситуация наблюдается практически во всех арабских странах.

Между тем, Катар в ближайшей перспективе может стать перспективным рынком для квалифицированной или полуквалифицированной рабочей силы из Узбекистана.

В частности, в ближайшие 10 лет Катар будет испытывать растущие потребности в медсестрах и санитарах, сотрудниках сферы обслуживания и туристической отрасли, а также сварщиках, электриках, сантехниках, компьютерных инженерах.

С учетом наличия фактов сексуальной и трудовой эксплуатации иностранных граждан в домохозяйствах и салонах красоты считается целесообразным воздержаться от отправления граждан Узбекистана для работы в указанных сферах Катара.

Саудовская Аравия.

Саудовская Аравия, с ее амбициозными планами развития и потребностью в рабочей силе, привлекает большое количество иностранных рабочих, в том числе из Узбекистана.

За последние пять лет количество мигрантов из Узбекистана в Саудовской Аравии увеличилось в два раза и на сегодняшний день превышает 400 человек. Основную часть из них составляют лица в возрасте от 18 до 45 лет со среднее специальным образованием, большинство которых трудится в сфере обслуживания.

Одним из главных причин выбора Саудовской Аравии является желание быть близко к расположенным в этой стране двум святы-

ням Ислама, в том числе единая религиозная идентичность, обеспечение жильем, при необходимости транспортом, авиабилетами и медицинской страховкой делают эту страну привлекательной.

В Саудовской Аравии в основном работают выходцы из Ферганской долины, Самаркандской, Бухарской, Кашкадарьинской, Ташкентской областей и города Ташкента. Часто выезжают через сеть знакомых или родственников

Потребность королевства в мигрантах обусловлена рядом экономических, демографических и структурных факторов. Местное население предпочитает работать в государственном секторе или владеет бизнесом, в то время как частный сектор во многом зависит от иностранцев.

К примеру, реализация национальных мегапроектов в рамках программы «Vision 2030» требует миллионов рабочих рук, особенно в строительстве, сфере услуг, логистике.

Исследования показывают, что трудовые мигранты подвергаются повышенному риску развития психических расстройств из-за различных факторов, таких как разлука с семьей, языковые барьеры и культурные различия.

Стрессовые расстройства являются наиболее частым типом психических нарушений (49%), причем более половины домработниц испытывают нервный срыв в течение первых трех месяцев после приезда.

Эксплуатация и злоупотребления на рабочем месте представляют собой еще одну серьезную проблему. Нередко к «несаудовцам» относятся как к гражданам второго сорта. Женщины особенно уязвимы перед сексуальными домогательствами и торговлей людьми.

Система «кафала» часто приводит к грубым нарушениям прав человека. Распространена практика конфискации паспортов. Задержка или невыплата заработной платы, небезопасные условия труда и чрезмерная продолжительность рабочего дня являются обычным явлением.

Также имеют место случаи попадания граждан Узбекистана в организованные преступные группировки.

Жесткая политика «саудизации» превращает мигрантов в «постоянных чужаков», препятствуя их интеграции. Социальная сегрегация усиливается культурными и языковыми барьерами, а также правовыми ограничениями.

К примеру, Индонезия и Филиппины не раз вводили для своих граждан запреты на трудовую миграцию в Саудовскую Аравию из-за роста случаев домашнего насилия в отношении трудовых мигрантов.

В целом, социально-психологические проблемы, с которыми сталкиваются граждане Узбекистана в Саудовской Аравии, являются сложными и многогранными. Для эффективного решения этих проблем необходимы скоординированные усилия Правительств Узбекистана и Саудовской Аравии и самих мигрантов.

Предложения.

С учетом вышеизложенного предлагается рассмотреть ряд мер по совершенствованию работы в сфере внешней миграции, которые могут способствовать решению социально-психологических проблем граждан Узбекистана, проживающих за границей.

1). Открыть многофункциональные миграционные центры (*совместно со странами ЕС, США, Канады*) в каждом регионе Узбекистана для повышения уровня подготовки граждан к трудовой миграции, а также обеспечения их безопасности, информированности и правовой защищённости за рубежом.

Канада, Австралия, Великобритания, страны ЕС остаются слабо доступными для наших граждан несмотря их на огромный потенциал для привлечения трудовых мигрантов. В то же время, эти страны отличаются более высокой социально-экономической стабильностью и большей толерантностью к мигрантам по сравнению со странами СНГ и Ближнего Востока.

2). Рассмотреть возможности открытия новых консульских учреждений и введе-

ния должность атташе по трудовой миграции в посольствах Узбекистана или открытия представительства Агентства миграции при посольствах в странах с высокой концентрацией соотечественников и прогнозируемым увеличением их числа (*Канада, Польша, Великобритания, страны Балтии, Япония*) для обеспечения оперативного решения проблем мигрантов.

Например, в настоящее время в Польше и странах Балтии находятся порядка 40 тыс. граждан Узбекистана, в перспективе прогнозируется значительное увеличение их количества. Эти страны также становятся основным перевалочными пунктами для мигрантов из Узбекистана, которые мигрируют в другие страны ЕС.

Отсутствие представительств Агентства по вопросам миграции в Польше и Латвии существенно затрудняет обеспечение надлежащей поддержки, защиту прав наших граждан за рубежом, а также эффективное осуществление миграционного контроля.

В США, где, по различным оценкам, проживает от 150 до 200 тыс. граждан Узбекистана, также наблюдается высокий спрос на трудовых мигрантов. В настоящее время в стране функционирует посольство (*в Вашингтоне*) и одно консульство (*в Нью-Йорке*). Расширение сети консульских учреждений Узбекистана за счет открытия консульств в центральной (*город Чикаго*) и западной (*город Лос-Анджелес*) частях США могло бы значительно улучшить доступ граждан к консульским услугам и обеспечить оперативное решение вопросов, связанных с гражданским состоянием, трудовой деятельностью, визовыми и паспортными процедурами.

Некоторые страны Центральной Азии активно развивают свою дипломатическую и консульскую сеть в США, обеспечивая поддержку своих граждан в разных штатах этой страны. Например, Казахстан имеет консульские учреждения в Нью-Йорке и Сан-Франциско, что позволяет эффективно обслуживать интересы казахстанцев на восточном и западном побережьях страны. Аналогично, Кыргызстан представлен консульствами в Нью-Йорке и Чикаго, что обеспечивает охват важнейших центров с большой диаспорой кыргызстанцев.

3). Провести инвентаризацию действующих двусторонних и многосторонних договоров и соглашений, касающихся гражданско-правовых и трудовых вопросов, с целью формирования прочного правового фундамента для эффективной организации трудовой миграции. Также следует активизировать усилия по расширению географии сотрудничества и заключению новых двусторонних соглашений о трудовой миграции с развитыми странами, в частности с США, Канадой и странами ЕС, ввиду роста интереса со стороны мигрантов и высокого спроса на них.

Например, Индия и Египет только за последний год подписали с Италией, Испанией и Германией соглашения о трудовой миграции, включая программы временного трудоустройства с возможностью продления разрешения на работу для десятков тысяч индийских и египетских мигрантов в сферах услуг, строительства и медицины.

4). Проработать проведение широкой информационной кампании с целью повышения имиджа Узбекистана и её граждан в глазах населения принимающих стран. Особое внимание следует уделить созданию видеоматериалов, статей и публикаций, отражающих успешные примеры интеграции трудовых мигрантов.

5). Увеличить количество узбекских культурных и языковых центров при дипломатических представительствах за рубежом, в рамках которых будут проходить культурные и образовательные мероприятия, что будет способствовать адаптации, сохранению национальной идентичности и формированию сообществ взаимопомощи.

В настоящее время в Швеции прорабатывается вопрос открытия онлайн-школы на безвозмездной основе с Ташкентским международным институтом Нордик, а в Турции идет работа по созданию очной узбекской школы для мигрантов в Стамбуле.

6). Ввести в практику систематическую организацию просветительских мероприятий с участием авторитетных имамов из Узбекистана. Их визиты (*в Республику Корея, Вели-*

кобританию, Польшу) позволили бы донести до соотечественников ценности ислама в духе умеренности и толерантности, а также противодействовать влиянию радикальных течений.

7). Разработать универсальную электронную «Карту мигранта» или в уже действующую ID-карту гражданина Узбекистана добавить специальный пункт «Миграция» для учета количества мигрантов и создания общей базы.

Карта будет интегрирована в одно из приложений Агентства миграции и содержать необходимую информацию о мигранте, а также полезную информацию и новости для мигрантов.

В настоящее время отсутствие единой базы мигрантов и проблемы их мониторинга затрудняют эффективное управление миграционными процессами, что, в свою очередь, мешает точному учёту граждан, нахождению их в нужный момент, а также предоставляет возможность для злоупотреблений и нелегальной трудовой деятельности. Создание централизованной базы данных мигрантов позволило бы улучшить контроль за их правовым статусом, обеспечило бы своевременное реагирование на возникающие проблемы, а также способствовало бы повышению уровня защиты прав граждан Узбекистана за рубежом.

8). Активизировать открытие крупных филиалов высших учебных заведений, профессиональных колледжей и техникумов ведущих стран Европы, США и Канады, адаптированных под потребности внутреннего и международного рынков труда, с фокусом на подготовку медицинского и технического персонала. Это поможет снизить отток студентов за рубеж, особенно в страны с аналогичным или более низким уровнем образования, уменьшить валютные потери, снизить риски вовлечения молодёжи в деструктивные структуры и повысить квалификацию трудовых мигрантов, направляющихся за границу.

Реализация вышеуказанных инициатив позволит снизить риски трудовой эксплуатации, финансовых потерь и психологических проблем, а также повысить эффективность миграционных процессов, обеспечить надёжную защиту прав трудовых мигрантов и укрепить международный имидж Узбекистана как надёжного партнёра на глобальном рынке труда.

9). Дальнейшее развитие сотрудничества с США по урегулированию миграционных потоков. Учитывая положительный опыт возвращения граждан стран Центральной Азии через Узбекистан, американская сторона отмечает важность продолжения содействия республики в возврате граждан третьих государств, таких как Россия, Беларусь, Казахстан и Кыргызстан.

Подчёркивается, что активное «участие Ташкента в таких операциях может быть положительно расценено в американской администрации как проявление лидерства в регионе и надёжности Узбекистана как партнёра».

10). Рассмотреть вопрос присоединения Узбекистана к американской Программе электронной верификации гражданства.

Данная Программа электронной верификации гражданства (ENV) была внедрена в июле 2019 года Иммиграционной и таможенной службой США (ICE) при сотрудничестве с властями Сальвадора, Гватемалы и Гондураса для ускорения репатриации их граждан. Согласно ENV, иностранные государства подтверждают страну гражданства репатриируемых электронными методами.

На данный момент привлечение всех государств к участию в программе ENV является одним из приоритетов Иммиграционной и таможенной службы США.

Учитывая высокий уровень двусторонних отношений между Узбекистаном и США, а также принимая во внимание приоритетное значение вопроса борьбы с нелегальной миграцией представляется целесообразным изучение компетентными ведомствами возможность присоединения Узбекистана к Программе электронной верификации гражданства.

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» журнали, 2023 йил, 3-сон. - https://cyberleninka.ru/article/n/hal-aro-me-nat-migratsiyasi-va-uning-ziga-hos-hususiyatlari/viewer

7. Муртазава Р. Ўзбекистон – жаҳон миграция жараёнларининг ажралмас қисми. // "Жамият ва инновациялар" журнали, 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