

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕМОГРАФИЯ

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ ИЗ МОНГОЛИИ И УЗБЕКИСТАНА: НОВЫЕ ТРЕНДЫ И ПОДХОДЫ К РЕГУЛИРОВАНИЮ

Тувшинтугс Адъяа

Финансово-экономический университет, Улан-Батор, Монголия

E-mail: tuvshintogs.a@ufe.edu.mn

Имидеева И. В.

Финансово-экономический университет, Улан-Батор, Монголия

E-mail: imideevaiv@mail.ru

Пуревзул Пуревсурен

Финансово-экономический университет, Улан-Батор, Монголия

E-mail: purevzul.p@ufe.edu.mn

Рязанцев Н. С.

МГИМО МИД России, Москва, Россия

E-mail: ryazantsev080700@ya.ru

DOI: <https://doi.org/10.19181/demis.2022.2.1.5>

Для цитирования: Тувшинтугс А., Имидеева И. В., Пуревзул П., Рязанцев Н. С. Трудовая миграция в Монголии и Узбекистане: новые тренды и подходы к регулированию // ДЕМИС. Демографические исследования. 2022. Т. 2. № 1. С. 55–68.
DOI: <https://doi.org/10.19181/demis.2022.2.1.5>

Аннотация. В статье рассматриваются тенденции и подходы к регулированию трудовой миграции в двух странах Евразии – Республике Узбекистан и Монголии – в сравнительном аспекте. Выделяются факторы, способствующие развитию трудовой эмиграции из государств, в том числе демографические, социально-политические и экономические. Монголия и Узбекистан имеют сходные социально-экономические и демографические условия развития. Они находятся примерно на одном и том же этапе демографического перехода, имеют достаточно молодую возрастную структуру населения, являются трудоизбыточными странами, готовы экспортировать трудовые ресурсы за границу. Эти факторы делают их активными миграционными донорами. Значительная численность трудовых мигрантов, включая молодых людей, ищут возможности трудоустройства за границей. Главным образом мигранты ориентируются на более развитые соседние страны: узбекистанцы – на Российскую Федерацию, монголы – на Республику Корея. Учитывая значимость трудовой миграции в социально-экономическом развитии обеих стран, со стороны правительств отмечаются достаточно активные шаги в направлении придания процессам трудовой эмиграции организованного и документированного характера. Власти Республики Узбекистан содействуют открытию странами приема центров предвыездной подготовки, заключают межправительственные соглашения об организованном наборе рабочей силы в ключевых странах приема. Власти Монголии в большей степени концентрируются на организационно-правовых вопросах приведения трудовой миграции в документированное русло. В обеих странах сложился подход к пониманию трудовой миграции как фактора устойчивого развития общества и государства. В этой связи миграционная политика Монголии и Узбекистана выстраивается вокруг поиска решений оптимального регулирования трудовой миграции в интересах национального развития.

Ключевые слова: трудовая миграция, Монголия, Узбекистан, социально-демографическая структура, регулирование трудовой миграции.

Теоретические основы изучения трудовой миграции

Трудовая миграция стала важным и масштабным явлением в современном мире, не стали исключением и страны Евразии. Трудовая миграция находит отражение в классических и неоклассических миграционных теориях современной науки.

Основоположником миграционной теории считают английского географа Э. Равенштейна, который в конце 1880-х гг. выпустил трактат «О законах миграции». Основоположником эконометрической модели миграции можно назвать Э. Ли, который фактически переформулировал миграционную теорию Равенштейна. Основной акцент Ли сделал на факторах выталкивания и притяжения мигрантов, которые определяют направление и интенсивность миграционных потоков. Эти модели доминировали в науке до конца 1960-х гг. и в определенной мере отражали неоклассическую экономическую парадигму, которая основана на представлениях о том, что выбор человека всегда рационален, в том числе и при совершении трудовой миграции [1].

Новые теории появились вместе с новыми формами миграции как глобального феномена в постиндустриальном обществе. В рамках новых концепций исследователи стали уделять внимание анализу социальных связей индивидуумов, мотивации и контекста миграционных процессов. В том числе новая экономическая теория миграции позволила изучить, как миграция влияет на жизнь семей и домохозяйств [2].

Среди таких теорий следует упомянуть теорию мировой системы И. Валлерстайна, которая рассматривала миграции в рамках глобализации мирового хозяйства, когда причиной миграций становится уже не просто разница в оплате труда, а «общие условия экономического неравенства между периферией и центром». Возникли и другие теории, такие как концепция мобильного перехода В. Зелинского (1971 г.), ставшая в дальнейшем альтернативой статистическому подходу неоклассических и исторических концепций, и сетевая теория миграции социолога Д. Массея, которая объясняла международную миграцию преобладанием капиталистических отношений в обществах, где отсутствует рынок [1].

Европейские миграционные концепции сформировались намного позже на базе вышеизложенных американских. По сей день для Европы потребность в дешевой рабочей силе является неотъемлемой частью экономико-демографического развития. Вокруг этой проблемы и формируются все подходы европейских исследователей к проблемам миграции. Все они учитывают как экономические, так и демографические факторы. Другой особенностью европейской методологии и концептуальных исследований является изучение влияния религии на интеграцию мигрантов, поскольку доля мигрантов-мусульман в Европе значительно выше, чем в тех же США и других странах [1].

Исследователи трудовой миграции выделяют три группы факторов:

– *во-первых*, «притягивающие факторы» – дефицит трудовых ресурсов, более высокий уровень оплаты труда, наличие открытых вакансий в различных нишах экономики в условиях изменения демографической ситуации и потребностей рынка труда в странах приема мигрантов;

– *во-вторых*, «выталкивающие факторы» – перенаселение, избыток трудовых ресурсов, безработица, различные кризисы в странах – донорах рабочей силы;

– в-третьих, «отталкивающие факторы» – факторы внутри страны-реципиента, делающие ее непривлекательной для уже прибывших мигрантов. К «отталкивающим» факторам можно отнести: негативное отношение населения к представителям другой национальности, расы, культуры; неблагоприятную экономическую ситуацию (экономический спад, высокий уровень безработицы и т. д.); сложную и длительную процедуру получения визы и разрешения на работу; ограничения на въезд членов семей трудовых мигрантов и создание некомфортной обстановки для их пребывания в стране (невозможность получить разрешение на работу второму супругу, высокая стоимость обучения детей и т. д.); необходимость подтверждения квалификации; требование частой перерегистрации (напр., обновлять визу ежегодно) [3].

Методологические основы и источники данных

Цель настоящей статьи – выявление трендов и подходов к регулированию трудовой миграции в двух странах-донорах рабочей силы. Объектом исследования являются потоки трудовых мигрантов из Монголии и Узбекистана за границу. Предмет исследования – факторы, социально-демографическая структура, географические особенности, а также инструменты регулирования трудовой миграции за границу в Монголии и Узбекистане.

В статье использовался системный подход к анализу количественных и качественных характеристик потоков трудовых мигрантов из двух стран-доноров – Монголии и Узбекистана – на основе доступных данных статистики стран происхождения и приема трудовых мигрантов, а также анализа нормативно-законодательных документов о регулировании трудовой миграции.

Эмпирической базой для анализа послужили данные национальных статистических служб Монголии и Узбекистана, международных организаций системы ООН (Фонда ООН в области народонаселения (ЮНФПА), Международной организации по миграции (МОМ), Международной организации труда (МОТ)), Всемирного банка, а также некоторые юридические документы, регулирующие миграцию в Монголии и Узбекистане, документы (международные конвенции) МОТ.

Трудовая миграция из Монголии: тренды и подходы к регулированию

Имеющийся спектр исследований по трудовой миграции в Монголии представлен трудами российских, монгольских и корейских исследователей, а также ученых из Западной Европы, Китая, Японии, США [4]. Внимание монгольских исследователей привлекали в основном этнокультурные и диаспоральные аспекты миграционных процессов. Основной задачей таких исследований становится выявление факторов формирования культуры межэтнических отношений между принимающим обществом и мигрантами, изучение региональной специфики, самоорганизации монгольских диаспор и их институционализации в некоторых странах Азии, Европы и Америки [5].

Социологические исследования по изучению международной миграции из Монголии были выполнены Б. Баттур [6], А. Солонгоо [7] и др. На основе интервью и анкетирования монгольских мигрантов, проживающих в Южной Корее, авторы выявили основные причины, а также положительные и отрицательные последствия миграции. Экономические факторы трудовой миграции рассмотрены в диссертации монгольского исследователя Н. Батмагнай [8]. В качестве выталкивающих факторов в работе названы социально-экономическая ситуация в Монголии (безработица,

низкий уровень дохода, инфляция). Среди притягивающих факторов выделяются высокий уровень развития экономики Южной Кореи и реализуемая страной миграционная политика, направленная на привлечение трудовых ресурсов из-за рубежа.

Вопросы трудовой миграции из Монголии в период пандемии были исследованы в работах И. В. Имидеевой, Н. Нандинцэцэг, В. А. Медведь [9], Д. Бумдарь [4]. Данный вопрос наиболее подробно и системно исследован в работе И. Г. Актамова и Ю. Г. Григоровой, которые отметили, что «на миграционные волны в том числе влияют зоны турбулентности, связанные как с природными явлениями («дзуд» – бескормица, которая приводит к массовому падежу скота), так и с политическими кризисами, подталкивающими молодежь к поиску стабильного источника дохода, который не зависит от изменения политической конъюнктуры» [10].

Сравнительный анализ миграционных потоков из Монголии в Южную Корею, США, ЕС, Японию представлен в работе Ц. Долгорсурэн [11]. В данном исследовании показано, что на современном этапе Южная Корея является более привлекательной страной для иммиграции, в первую очередь трудовой, чем прочие рассмотренные направления. Особый вклад в изучение монгольской миграции в Южную Корею внесли исследователи из Монголии, проживающие или получившие образование в этой стране. Значительная часть их работ посвящена трудовой, образовательной и брачной миграции монголов в Южную Корею [10]. Монгольская миграция также стала объектом исследования для южнокорейских ученых. Однако их исследования либо проведены совместно с монгольскими коллегами, либо изучены в комплексе общей миграционной ситуации в Республике Корея. Можно выделить работы Ким Юнг Хи [12], Ли Гю Ён [13], Ю Кил Сан [14], Пак Ён Бом [15].

В настоящее время основной поток трудовых мигрантов из Монголии направлен в Южную Корею, Японию, США, европейские страны. Южная Корея стала весьма популярным направлением трудовой миграции граждан Монголии. Согласно данным статистического управления Южной Кореи, мигранты из Монголии составляют около 2% (около 30 тыс. человек) от 1,5 млн трудовых мигрантов в Южной Корее¹.

Главным образом монгольская трудовая миграция происходит в организованной форме на основе двусторонних соглашений между Республикой Корея и Монголией. Доля виз категории «Е-9. Неквалифицированный труд» для монгольских граждан составляла в Южной Корее около 13%.

Несмотря на усилия правительства Республики Корея в области миграционного контроля, в стране существует большая проблема в области незаконной миграции. Граждане Монголии составляют около 4,5 % (четвертое место) от общего числа недокументированных мигрантов на территории Южной Кореи (табл. 1).

Таблица 2.

Численность недокументированных мигрантов по странам происхождения в Республике Корея в 2018–2019 гг.

Страны	2018	% от общего числа	2019	% от общего числа
Таиланд	138 591	39,0	152 439	39,1
Китай	71 070	20,0	70 536	18,1
Вьетнам	45 056	11,8	58 686	15,0
Монголия	15 919	4,5	17 510	4,5

¹ International Migration Statistics // Statistics Korea. Korea's official national statistical organization [site]. URL: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/8/5/index.board> (accessed on: 02.10.2021).

Страны	2018	% от общего числа	2019	% от общего числа
Филиппины	13 020	3,7	13 095	3,4
Россия	10 906	3,1	12 090	3,1
Казахстан	11 413	3,2	11 092	2,8
Индонезия	8 110	2,3	8 460	2,2
Узбекистан	6 162	1,7	7 317	1,8
Камбоджа	5 897	1,7	6 099	1,6
Шри-Ланка	5 100	1,4		
Другие страны	26 882	7	33 137	8,4
Всего	355 126	100,0	390 281	100,0

Источник: [10]

В период пандемии COVID-19 с 29 апреля 2020 г. в Монголии вступил в силу единовременный закон о борьбе с распространением инфекционной болезни и снижении ее негативного социально-экономического воздействия², действие которого продлевается Парламентом Монголии один раз в шесть месяцев включительно по 31 декабря 2021 г. Согласно этому закону, с осени 2020 г. до апреля 2021 г. действовал режим карантина и закрытых границ. Все это время Правительство Монголии предпринимало ряд мер по возвращению своих граждан на родину. Так, на 5 июля 2021 г. более 40 000 монгольских граждан вернулись в страну, оставив за границей работу, учебу, лечение, места жительства и др.

В Монголии было принято несколько нормативных правовых актов о регулировании трудовой миграции: Правила отправки рабочей силы за границу и приема рабочей силы из-за границы (1994 г.), Правила наделения полномочиями агентств и физических лиц, занятых в сфере экспорта рабочей силы (1995 г.)³, Закон о направлении рабочей силы за границу и приеме рабочей силы и специалистов из-за границы (2001 г.)⁴. Принятие данных документов увеличило количество трудовых мигрантов, прибывших через официальные каналы. Однако число людей, покидающих страну через неофициальные каналы, то есть, частных посредников или «на свой страх и риск», не уменьшается. Это доказывает усиление миграционной активности монгольского населения. Исследования показывают, что около 55% трудовых эмигрантов из Монголии являются молодыми людьми в возрасте от 20 до 35 лет [9].

Для Монголии в последние годы трудовая миграция стала приоритетным направлением национальной повестки дня. Правительство делает большие шаги для организации легальной трудовой миграции с целью ускорения социально-экономического развития страны. Это стремление основано на проверенном тезисе, что трудовая миграция при надлежащем управлении приводит к росту занятости и дохо-

² Коронавируст халдвар/ковид19/-ын цар тахлаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах тухай // Legalinfo.mn. Объединенная система правовой информации. 03.12.2020. URL: <https://legalinfo.mn/mn/detail/15752> (дата обращения:02.10.2021). (На монгол.)

³ Постановление правительства об утверждении положений «Отправка за границу и ввоз из-за границы рабочей силы» [Засгийн газрын тогтоол журам батлах тухай /Ажиллах хүч гадаад оронд гаргах, гадаад орноос авах /] // Legalinfo.mn. Объединенная система правовой информации. URL: <https://legalinfo.mn/mn/detail/2565/2/201777> (дата обращения:02.10.2021). (На монгол.)

⁴ Закон «О рабочей силе, иностранной рабочей силе и подборе специалистов» [Хуулийг ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай] // Legalinfo.mn. Объединенная система правовой информации. 12.04.2001. URL: <https://legalinfo.mn/mn/detail/35> (дата обращения:02.10.2021). (На монгол.)

дов семей, повышению уровня квалификации рабочей силы, снижению давления на рынке труда и социальной напряженности.

Министерство труда и социальной защиты Монголии подготовило новую редакцию закона о трудовой миграции⁵. В рабочую группу по разработке закона вошли ученые, эксперты, представители министерств, неправительственных организаций. В законопроекте учитывался позитивный опыт управления трудовой миграцией в таких странах, как Филиппины, Южная Корея, Вьетнам и Япония.

Законопроект включает следующие новые положения:

– *во-первых*, подробно регламентированы отношения предоставления услуг по трудоустройству граждан Монголии для трудоустройства за рубежом. В соответствии с Конвенцией № 181 МОТ о частных службах занятости⁶ и другими соответствующими конвенциями отражается правовая основа для посреднической деятельности, и владелец лицензии привлекается к ответственности. Лицензия выдается юридическому лицу, обладающему финансовыми и кадровыми возможностями;

– *во-вторых*, включен вопрос о предотвращении нарушения интересов медиатора, уменьшении ущерба и компенсации. Были приняты меры для проектов и программ по поддержке переселения монголов, работающих за границей;

– *в-третьих*, прописана общая сумма брокерского вознаграждения, которая не должна превышать месячную заработную плату брокера по месту работы, а большая часть брокерских расходов ложится на работодателя.

Кроме того, в стране функционируют законы, в которых рассматриваются вопросы внешней трудовой миграции: Закон о содействии занятости, Закон о труде и Закон о правовом статусе иностранных граждан. Пока в Монголии остается до конца не решенной проблема лицензирования посредников или организаций, которые нанимают иностранных рабочих⁷.

Существует нехватка статистических данных о внешней трудовой миграции из Монголии. Имеющаяся статистика не позволяет в полной мере анализировать миграционные потоки в их временной динамике, социально-демографической структуре, пространственной дифференциации. Необходимо создать систему для сбора информации о внешней трудовой миграции, в частности, для сбора подробной информации о целях и задачах внешней трудовой миграции, условиях труда и проживания мигрантов, их проблемах и трудностях, последствиях миграции. Эти данные необходимы для анализа и разработки мер миграционной политики.

Следует также отметить важность изучения вопросов возвратной миграции в Монголию. Поскольку адаптация и реинтеграция вернувшихся на родину мигрантов представляет собой длительный и сложный процесс. Учитывая масштабы миграции из Монголии, следует ожидать и роста потоков возвратной миграции. Это явление

⁵ Запрашиваются комментарии к законопроекту о трудовой миграции [Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн төсөлд санал авч байна] // Министерство труда и социальной защиты Монголии [Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам]. 09.11.2020. URL: <https://mlsp.gov.mn/content/detail/896> (дата обращения: 02.10.2021). (На монгол.)

⁶ Конвенция МОТ № 181 о частных агентствах занятости. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c181_ru.htm (дата обращения: 02.10.2021).

⁷ Мунх-Оргил Ц. Закон о трудовой миграции может стать законом, регулирующим лицензирование [Ц.Мөнх-Оргил: Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль нь тусгай зөвшөөрөл олголтгь зохицуулдаг хууль болох вий] // Ikon News. Монгольский информационный сайт. 22.12.2020. URL: <https://ikon.mn/n/22tk> (дата обращения: 02.10.2021). (На монгол.)

следует рассматривать как позитивный момент для страны и ее социально-экономического развития, поскольку мигранты будут возвращаться на родину, приобретая за границей новые знания и опыт, а также скопив некоторые материальные ресурсы.

Трудовая миграция из Узбекистана: тренды и подходы к регулированию

Трудовая миграция является важным фактором экономического развития Узбекистана. Страна обладает мощным демографическим потенциалом, имеет многочисленное население – около 35 млн человек. На протяжении последнего десятилетия страна является крупнейшим донором трудовых мигрантов на постсоветском пространстве. Основной поток трудовых мигрантов из Узбекистана направляется в Российскую Федерацию, Казахстан, Турцию, Южную Корею, страны Ближнего Востока. По данным узбекистанской статистики, за рубежом работает 2,5 млн граждан Узбекистана, в том числе примерно 1,5 млн – в Российской Федерации. Согласно официальным данным российской статистики, основанной на выдаче разрешительных документов (патентов и разрешений на работу), в Российской Федерации до пандемии COVID-19 в 2019 г. были зарегистрированы 1 041 тыс. граждан Республики Узбекистан (табл. 2).

Таблица 2.

Численность мигрантов из Республики Узбекистан в Российской Федерации в 2021 г., человек

Виды мигрантов	Человек
Количество зарегистрированных по месту пребывания	4 902 805
в том числе зарегистрированные с целью работы	4 519 618
Число разрешений на временное проживание	32 375
Число действующих видов на жительство	80 583
Принято решений о гражданстве	31 867
Выдано патентов	1 149 731
Получено уведомлений о заключении трудового договора	627 661

Источник: Данные МВД России⁸

В течение постсоветского периода Узбекистаном было принято множество качественно новых правовых документов, которые, как ожидается, помогут урегулировать и облегчить трудности, с которыми сталкиваются узбекские мигранты, работающие или планирующие работать за рубежом. Новые меры направлены в том числе на покрытие дорожных расходов и содействие получению мигрантами разрешений, страховок, пенсий или ссуд, а также на обеспечение защиты трудовых прав мигрантов после их отъезда [11].

Отметим современные направления миграционной политики Узбекистана.

Во-первых, поддержка узбекских граждан за рубежом. На агентство по миграции возложена ответственность за открытие представительств в странах назначения и аккредитацию компаний в целях набора узбекских трудовых мигрантов. Планируется открытие зарубежных представительств в Стамбуле, Дубае и четырех городах

⁸ Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь – декабрь 2021 г. с распределением по странам и регионам // Министерство внутренних дел Российской Федерации [сайт]. 25.01.2022. URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics/migracionnaya/item/28104344/> (дата обращения: 25.01.2022).

России – Екатеринбург, Новосибирске, Волгограде и Пятигорске. Эти региональные представительства уполномочены напрямую заключать контракты с иностранными работодателями и впоследствии направлять граждан за рубеж, сотрудничать с организациями диаспоры за рубежом и привлекать средства технической помощи и гранты от международных финансовых институтов и организаций для развития организованной трудовой миграции.

Во-вторых, организация найма трудовых мигрантов в Узбекистане. Правительство разрешило частным агентствам занятости предоставлять услуги по трудоустройству узбекским гражданам за рубежом. Регулирование деятельности всех агентств занятости закреплено в Законе о частных агентствах занятости⁹. Министерством занятости и трудовых отношений Узбекистана предусматривается заключение соглашений о взаимном сотрудничестве между частными агентствами и иностранными работодателями или партнерами, в соответствии с которыми такие гарантии будут определены как необходимое предварительное условие найма.

В-третьих, дополнительная законодательная поддержка в сфере трудовой миграции. Законодательство включает различные меры, направленные на повышение количества и облегчение выезда узбекских граждан за рубеж, обеспечение краткосрочных потребностей с целью стимулирования долгосрочного роста, в том числе: возмещение транспортных и других затрат, понесенных трудовыми мигрантами, финансовую помощь при оформлении необходимых документов, а также предоставление кредитов, микрозаймов и субсидий для страхования жизни и здоровья мигрантов. Дальнейшие положения касаются организации краткосрочных тренингов по миграционному и трудовому законодательству, оказание помощи возвращающимся трудовым мигрантам в других вопросах и обеспечение жилищных условий для нуждающихся семей мигрантов¹⁰.

В-четвертых, подписание межгосударственных соглашений. Узбекистан активно подписывает двусторонние и межправительственные соглашения со странами, принимающими большое количество трудовых мигрантов, внедряя организованные формы сотрудничества и предоставляя поддержку узбекским гражданам. 30 ноября 2020 г. состоялось официальное открытие представительства Российского университета дружбы народов (РУДН) в столице Узбекистана Ташкенте¹¹. На РУДН в Узбекистане возложена реализация совместных проектов с Министерством занятости и трудовых отношений Узбекистана по следующим направлениям: обучение методике преподавания русского языка и проведение курсов повышения квалификации учителей-русистов; проведение предвыездной подготовки для граждан Республики Узбекистан, желающих осуществлять трудовую деятельность в РФ; подготовка и проведение экзаменов по русскому языку в соответствии с требованиями российского законодательства о найме иностранной рабочей силы. В апреле 2019 г. Президент

⁹ Закон Республики Узбекистан «О частных агентствах занятости» // Lex Uz Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. URL: <https://lex.uz/ru/docs/3992894> (дата обращения: 02.10.2021).

¹⁰ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по защите прав и законных интересов граждан Республики Узбекистан, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом» // Lex Uz Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. URL: <https://lex.uz/ru/docs/4486615> (дата обращения: 02.11.2021).

¹¹ Торжественное открытие Представительства РУДН в Республике Узбекистан // Российский университет дружбы народов [сайт]. 30.11.2020. URL: <https://www.dpo.rudn.ru/news/torzhestvennoe-otkrytie-predstavitelstva-rudn-v-respublike-uzbekistan/> (дата обращения: 02.11.2021).

Республики Казахстан посетил Республику Узбекистан с государственным визитом для подписания двустороннего соглашения о защите трудовых прав граждан Казахстана, работающих в Узбекистане, и такими же условиями для граждан Узбекистана, работающих в Казахстане¹². 25 февраля 2020 г. между Республикой Узбекистан, Республикой Корея и Финансовой корпорацией «Probest» был подписан Меморандум о сотрудничестве для создания благоприятных условий и обеспечения безопасного и здорового пребывания граждан, осуществляющих трудовую деятельность, а также студентов и учащихся на территории Южной Кореи¹³.

В-пятых, повышение информированности о рынке труда и улучшение навыков. Правительство запустило онлайн-базу данных LaborMigration.uz, в которой содержится полная информация для мигрантов в стране будущего трудоустройства, освещаются правовые аспекты заключения трудовых договоров с иностранными работодателями и меры финансовой поддержки, предусмотренные законодательством. Зарегистрированные трудовые мигранты, оказавшиеся в сложной ситуации за рубежом, также могут воспользоваться порталом LaborMigration.uz¹⁴ для обращения за помощью в Агентство по трудовой миграции. На момент написания публикации в базе данных было зарегистрировано более 230 тыс. человек, при этом оказываемые услуги охватывали в общей сложности 182 857 случаев.

Одним из наиболее значительных шагов, предпринятых правительством Республики Узбекистан, стало развитие системы безопасной, упорядоченной и легальной трудовой миграции. В данном направлении осуществляются следующие меры.

1. Реализация плана мероприятий по налаживанию обязательного профессионального образования и обучения иностранным языкам граждан, выезжающих за рубеж в целях трудоустройства. В планах значится и расширение практики страхования жизни и здоровья трудовых мигрантов, обеспечение реинтеграции лиц, вернувшихся из трудовой миграции, а также обеспечение занятости, профессионального развития и создание благоприятных условий для ведения предпринимательской деятельности.

2. Для обеспечения оперативного распространения информации в сфере внешней трудовой миграции были запущены официальные информационные каналы Агентства по внешней трудовой миграции в режиме онлайн через социальные сети (Telegram, Facebook).

3. С 1 января 2021 г. осуществление временной трудовой деятельности за рубежом посредством организованной трудовой миграции приравнивается к видам деятельности самозанятых лиц. Еще одна инициатива, основанная на Статье 369 На-

¹² О подписании Соглашения между Правительством Республики Казахстан и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Казахстан, в Республике Узбекистан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в Республике Казахстан // Эділет. Информационно-правовая система. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000197> (дата обращения: 02.11.2021).

¹³ Подписан меморандум о сотрудничестве // Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан [сайт]. 25.02.2020. URL: <https://mehnat.uz/ru/news/podpisan-memorandum-ot-sotrudnichestve> (дата обращения: 02.11.2021).

¹⁴ Агентство по внешней трудовой миграции Республики Узбекистан [сайт]. URL: <https://labormigration.uz/> (дата обращения: 02.11.2021).

логового кодекса, освобождает самозанятых лиц от подоходного налога – они могут (добровольно) платить социальный взнос в национальный Пенсионный фонд¹⁵.

4. Были инициированы планы по запуску колл-центра через онлайн-платформу на территории России для оказания юридической помощи мигрантам.

5. Мигранты, которые возвращаются из-за рубежа и регистрируются в единой базе данных, описанной выше, имеют право на субсидию в размере 2,2 млн сум (около 175 евро), предназначенных для оплаты первых трех месяцев аренды коммерческого помещения (с даты регистрации в качестве индивидуального предпринимателя).

В апреле 2017 г. было подписано межправительственное соглашение об организованном наборе и привлечении рабочей силы между Российской Федерацией и Республикой Узбекистан, призванное обеспечить российских работодателей трудовыми ресурсами, отвечающими необходимым требованиям, а также защитить права и законные интересы трудящихся-мигрантов. Во время пандемии COVID-19 началась реальная проработка механизма организованного набора. 23 апреля 2021 г. был утвержден Алгоритм действий по привлечению в экономику Российской Федерации иностранных граждан, который в сочетании с межгосударственным соглашением с Республикой Узбекистан по сути сформировал реальный механизм и предоставил возможность крупным российским работодателям (среднесписочная численность работников более 250 человек, а доход более 2 млрд рублей) для организованного ввоза рабочей силы в Россию [16].

Заключение

Сравнительное исследование трудовой эмиграции в Монголии и Республике Узбекистан позволило выявить факторы, способствующие развитию трудовой эмиграции, в том числе демографические, социально-политические и экономические. Монголия и Узбекистан имеют сходные социально-экономические и демографические условия развития. Они находятся примерно на одном и том же этапе демографического перехода, имеют достаточно молодую возрастную структуру населения, являются трудоизбыточными странами, готовы экспортировать трудовые ресурсы за границу.

Эти факторы делают их активными миграционными донорами. Значительное число трудовых мигрантов, включая молодых людей, ищет возможности трудоустройства за границей. Главным образом мигранты ориентируются на более развитые соседние страны: узбекистанцы – на Российскую Федерацию, монголы – на Республику Корея.

Учитывая значимость трудовой миграции в социально-экономическом развитии обеих стран, со стороны правительств отмечаются достаточно активные шаги в направлении придания процессам трудовой эмиграции организованного и документированного характера. Власти Республики Узбекистан содействуют открытию странами приема центров предвыездной подготовки, заключают межправительственные соглашения об организованном наборе рабочей силы с ключевыми странами приема. Власти Монголии в большей степени концентрируются на организационно-правовых вопросах приведения трудовой миграции в документированное русло. В обеих странах сложился подход к пониманию трудовой миграции как фактора устойчивого

¹⁵ К трудовым мигрантам будет применяться порядок исчисления пенсии, установленный для самозанятых // Kun.uz. Новостной сайт. 16.09.2020. URL: <https://kun.uz/ru/35567982> (дата обращения: 02.11.2021).

развития общества и государства. В этой связи миграционная политика Монголии и Узбекистана выстраивается вокруг поиска решений оптимального регулирования трудовой миграции в интересах национального развития.

Список литературы

1. Миграционные процессы в Евросоюзе: современные проблемы и вызовы / Под ред. О. Е. Трофимовой. – М.: ИМЭМО РАН, 2019. – 211 с. ISBN: 978-5-9535-0562-8. DOI: <https://doi.org/10.20542/978-5-9535-0562-8>.
2. Gurieva L. K., Dzhoiev, A. V. Economic Theories of Labor Migration. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2015. Vol. 6. No. 6 S7. Pp. 101–109. DOI: <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n6s7p101>.
3. Ломовцева Е. Г. Факторы трудовой миграции как основа создания механизма регулирования процесса миграции // Научные труды VIII отчетной конференции молодых ученых ГОУ ВПО УГТУ-УПИ: сборник статей: в 2-х частях. – Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2005. – Часть 1. – С. 506–508. URL: <http://hdl.handle.net/10995/86765>.
4. Бумдарь Д. Оценка влияния COVID-19 на внутримонгольскую и международную миграцию [Монгол ба олон улсын шилжилт хөдөлгөөнд Ковид-19-ийн нөлөө тойм судалгаа] // Новое отражение [Шинэ толь]. 2020. № 81. – Электронное издание. – URL: <https://academy.edu.mn/content/covid19-survey-bumdari/> (На монгол.)
5. Миграции и диаспоры в монгольском мире: стратегии и практики транскультурного взаимодействия: кол. монография. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2017. – 414 с. ISBN: 978-5-7925-0502-5.
6. Battur B. Export of Mongolia's Labor Force to South Korea: Impact and Consequences for Domestic Policy. PhD thesis. Seoul: Seoul National University, 2016. 83 p.
7. Alгаа S. Impact of Out-Migration to Korea: Macro- and Micro-Level Consequences in Mongolia. *OMNES: The Journal of Multicultural Society*. 2013. Vol. 4. No. 1. Pp. 32–75. DOI: <https://doi.org/10.15685/omnes.2013.07.4.1.32>.
8. Batmagnai N. Underlying Causes of International Migration Case of Mongolian Migrants in Korea. PhD thesis. Seoul, 2015. 91 p.
9. Имидеева И. В., Болдбаатар Н., Медведь В. А. Трудовая миграция в Монголии в период пандемии COVID-19 // Научное обозрение. Серия 1. Экономика и право. 2020. № 3. С. 122–133. DOI: <https://doi.org/10.26653/2076-4650-2020-3-11>.
10. Актамов И. Г., Григорьева Ю. Г. Монгольская трудовая миграция в Республику Корея в новейший исторический период: вынужденная мобильность и социальное событие // Научный диалог. 2021. № 7. С. 359–380. DOI: <https://doi.org/10.24224/2227-1295-2021-7-359-380>.
11. Dalgorsuren Ts. The Major Determinant Factors of Labor Migration Flow to South Korea from Mongolia. Master's thesis. Seoul: Sungkyunkwan University, 2016. 74 p.
12. Kim N. H.-J. Korean Immigration Policy Changes and the Political Liberals' Dilemma. *The International Migration Review*. 2008. Vol. 42. No. 3. Pp. 576–96. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2008.00138.x>.
13. Lee K. Y. Changes in Policies for Migrant Workers. Seoul, 2017. 38 p.
14. Yoo K. S. Immigration and Labor Market. Issues in Korea. Workshop on International Migration and Labor Markets in Asia. Seoul, 2001. 35 p. URL: <https://www.kli.re.kr/downloadBbsFile.do?atchmfnl-No=9832>.
15. Migration Issues in the Asia Pacific / Brownlee P., Mitchell C. (Eds.) Asia Pacific Migration Research Network: Working Papers Series, 1. Wollongong: APMRN Secretariat Centre for Multicultural Studies, University of Wollongong, 1997. 174 p. ISSN: 1328-2530. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000115931>.
16. Рязанцев С. В. и др. Оценка потребности работодателей в иностранной рабочей силе в ключевых регионах Российской Федерации. – Москва: Международная организация по миграции, 2021. – 110 с. URL: https://moscow.iom.int/sites/default/files/research_ryazantsev_russia_2021.pdf.

Сведения об авторах:

Тувшинтугс Адъяа, доктор наук, профессор, старший научный сотрудник Института глобальных экономических исследований Финансово-экономического университета, Улан-Батор, Монголия.

Контактная информация: e-mail: tuvshintogs.a@ufe.edu.mn; ORCID ID: 0000-0002-2127-7055..

Имидеева Ирина Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, руководитель по Евразийскому сотрудничеству Финансово-Экономического университета, Улан-Батор, Монголия.

Контактная информация: e-mail: imideevaiv@mail.ru; ORCID ID: 0000-0001-6248-7758.

Пурэвзул Пурэвсүрэн, специалист департамента по исследованиям и докторантуре Финансово-Экономического университета, Улан-Батор, Монголия.

Контактная информация: e-mail: purevzul.p@ufe.edu.mn; ORCID ID: 0000-0002-6146-981X.

Рязанцев Никита Сергеевич, студент факультета международных отношений МГИМО МИД России, Москва, Россия.

Контактная информация: e-mail: ryazantsev080700@ya.ru; ORCID ID: 0000-0001-6835-310X; PИНЦ Author ID: 1032293.

Благодарности и финансирование

Статья подготовлена при поддержке Совета Президента РФ по поддержке ведущих научных школ Российской Федерации (грант № НШ-53.2022.2).

Статья поступила в редакцию 13.12.2021; принята в печать 14.02.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

LABOR MIGRATION FROM MONGOLIA AND UZBEKISTAN: NEW TRENDS AND APPROACHES TO REGULATION

Adiya Tuvshintugs

University of Finance and Economics, Ulaanbaatar, Mongolia

E-mail: tuvshintogs.a@ufe.edu.mn

Irina V. Imideeva

University of Finance and Economics, Ulaanbaatar, Mongolia

E-mail: imideevaiv@mail.ru

Purevsuren Purevzul

University of Finance and Economics, Ulaanbaatar, Mongolia

E-mail: purevzul.p@ufe.edu.mn

Nikita S. Ryazantsev

MGIMO University, Moscow, Russia

E-mail: ryazantsev080700@ya.ru

For citation: Adiya Tuvshintugs, Irina V. Imideeva, Purevsuren Purevzul, Nikita S. Ryazantsev. Labor Migration from Mongolia and Uzbekistan: New Trends and Approaches to Regulation. *DEMIS. Demographic Research*. 2022. Vol. 2. No. 1. Pp. 55–68. DOI: <https://doi.org/10.19181/demis.2022.2.1.5>

Abstract. The article discusses trends and approaches to the regulation of labor migration in two countries of Eurasia – the Republic of Uzbekistan and Mongolia – in a comparative aspect. The research highlights factors contributing to the development of labor emigration from the states, including demographic, socio-political and economic factors. Mongolia and Uzbekistan have similar socio-economic and demographic development conditions. They are at approximately the same stage of the demographic transition, have a fairly young population age structure, are labor-surplus countries, and are ready to export labor resources abroad. These factors make them active migratory donors. A significant number of labor migrants including young people are looking for employment opportunities abroad. Migrants are mostly heading for more developed neighboring countries: Uzbeks go to the Russian Federation, and Mongols – to the Republic of Korea. Given the importance of labor migration in the socio-economic development of both countries, on the part of the governments there are quite active steps towards giving the processes of labor emigration an organized and documented character. The authorities of the Republic of Uzbekistan facilitate the opening of pre-departure training centers by receiving countries, conclude intergovernmental agreements on organized labor recruitment in key destination states. The Mongolian authorities are more focused on the organizational and legal issues of bringing labor migration

into a documented channel. Both countries have developed an approach to understanding labor migration as a factor in the sustainable development of society and the state. In this regard, the migration policy of Mongolia and Uzbekistan is built around finding solutions for the optimal regulation of labor migration in the interests of national development.

Keywords: labor migration, Mongolia, Uzbekistan, socio-demographic structure, regulation of labor migration.

References

1. Migration Processes in European Union: Problems and Challenges / O. Trofimova, ed. – Moscow, IMEMO, 2019. 211 p. ISBN 978-5-9535-0562-8. DOI: <https://doi.org/10.20542/978-5-9535-0562-8>. (In Russ.)
2. Gurieva L. K., Dzhioev, A. V. Economic Theories of Labor Migration. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2015. Vol. 6. No. 6 S7. Pp. 101–109. DOI: <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n6s7p101>.
3. Lomovtseva E. G. Faktory trudovoy migratsii kak osnova sozdaniya mekhanizma regulirovaniya protsessy migratsii [Factors of labor migration as the basis for creating a mechanism for regulating the migration process]. VIII Reporting Conference of Young Scientists of the State Educational Institution of Higher Professional Education USTU-UPI: Conference Proceedings: in 2 vols. Ekaterinburg: GOU VPO USTU-UPI, 2005. Vol. 1. Pp. 506–508. URL: <http://hdl.handle.net/10995/86765>. (In Russ.)
4. Bumdar D. An overview of the impact of Covid-19 on Mongolian and international migration [Монгол ба олон улсын шилжилт хөдөлгөөнд Ковид-19-ийн нөлөө тойм судалгаа]. *New mirror* [Шинэ толь]. 2020. No. 81. Electronic publication. URL: <https://academy.edu.mn/content/covid19-survey-bumdari/> (In Mongol.)
5. Migratsii i diasporas v mongol'skom mire: strategii i praktiki transkul'turnogo vzaimodeystviya [Migrations and Diasporas in the Mongolian World: Strategies and Practices of Transcultural Interaction]. Ulan-Ude: Buryat Scientific Center of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, 2017. 414 p. ISBN: 978-5-7925-0502-5. (In Russ.)
6. Battur B. Export of Mongolia's Labor Force to South Korea: Impact and Consequences for Domestic Policy. PhD thesis. Seoul: Seoul National University, 2016. 83 p.
7. Alгаа S. Impact of Out-Migration to Korea: Macro- and Micro-Level Consequences in Mongolia. *OMNES: The Journal of Multicultural Society*. 2013. Vol. 4. No. 1. Pp. 32–75. DOI: <https://doi.org/10.15685/omnes.2013.07.4.1.32>.
8. Batmagnai N. Underlying Causes of International Migration Case of Mongolian Migrants in Korea. PhD thesis. Seoul, 2015. 91 p.
9. Imideeva I. V., Boldbaatar N., Medved V. A. Labor Migration in Mongolia during the COVID-19 Pandemic. *Scientific Review. Series 1. Economics and Law*. 2020. No. 3. Pp. 122–133. DOI: <https://doi.org/10.26653/2076-4650-2020-3-11>.
10. Aktamov I. G., Grigorieva Yu. G. Mongolian Labor Migration to Republic of Korea in Recent Historical Period: Forced Mobility and Social Event. *Nauchnyi Dialog*. 2021. No. 7. Pp. 359–380. DOI: <https://doi.org/10.24224/2227-1295-2021-7-359-380>.
11. Dolgorsuren Ts. The Major Determinant Factors of Labor Migration Flow to South Korea from Mongolia. Master's thesis. Seoul: Sungkyunkwan University, 2016. 74 p.
12. Kim N. H.-J. Korean Immigration Policy Changes and the Political Liberals' Dilemma. *The International Migration Review*. 2008. Vol. 42. No. 3. Pp. 576–96. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2008.00138.x>.
13. Lee K. Y. Changes in Policies for Migrant Workers. Seoul, 2017. 38 p.
14. Yoo K. S. Immigration and Labor Market. Issues in Korea. Workshop on International Migration and Labor Markets in Asia. Seoul, 2001. 35 p. URL: <https://www.kli.re.kr/downloadBbsFile.do?atchmfnlNo=9832>.
15. Migration Issues in the Asia Pacific / Brownlee P, Mitchell C. (Eds.) *Asia Pacific Migration Research Network: Working Papers Series, 1*. Wollongong: APMRN Secretariat Centre for Multicultural Studies, University of Wollongong, 1997. 174 p. ISSN: 1328-2530. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000115931>.
16. Ryazantsev S. V. et al. Otsenka potrebnosti rabotodateley v inostrannoy rabochey sile v klyuchevykh regionakh Rossiyskoy Federatsii [Assessment of employers' needs for foreign labor in key regions of the Russian Federation]. Moscow: International Organization for Migration, 2021. 110 p. URL: https://moscow.iom.int/sites/default/files/research_ryazantsev_russia_2021.pdf. (In Russ.)

Bio note:

Adiya Tuvshintogs, PhD, Professor, Senior Researcher, Institute for Global Economic Research, University of Finance and Economics, Ulaanbaatar, Mongolia.

Contact information: e-mail: tuvshintogs.a@ufe.edu.mn; ORCID ID: 000-0002-2127-7055.

Irina V. Imideeva, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head for Eurasian Cooperation, University of Finance and Economics, Ulaanbaatar, Mongolia.

Contact information: e-mail: imideevaiv@mail.ru; ORCID ID: 0000-0001-6248-7758.

Purevsuren Purevzul, Research and PhD Specialist, University of Finance and Economics, Ulaanbaatar, Mongolia.

Contact information: e-mail: purevzul.p@ufe.edu.mn; ORCID ID: 0000-0002-6146-981X.

Nikita S. Ryazantsev, student, Faculty of International Relations, MGIMO University, Moscow, Russia.

Contact information: e-mail: ryazantsev080700@ya.ru; ORCID ID: 0000-0001-6835-310X; RSCI Author ID: 1032293.

Acknowledgements and financing:

The article was prepared with the support from the Council of the President of the Russian Federation for the support of leading scientific schools of the Russian Federation (Grant No. NSh-53.2022.2).

Received on 13.12.2021; accepted for publication on 14.02.2022.

The authors have read and approved the final manuscript.