

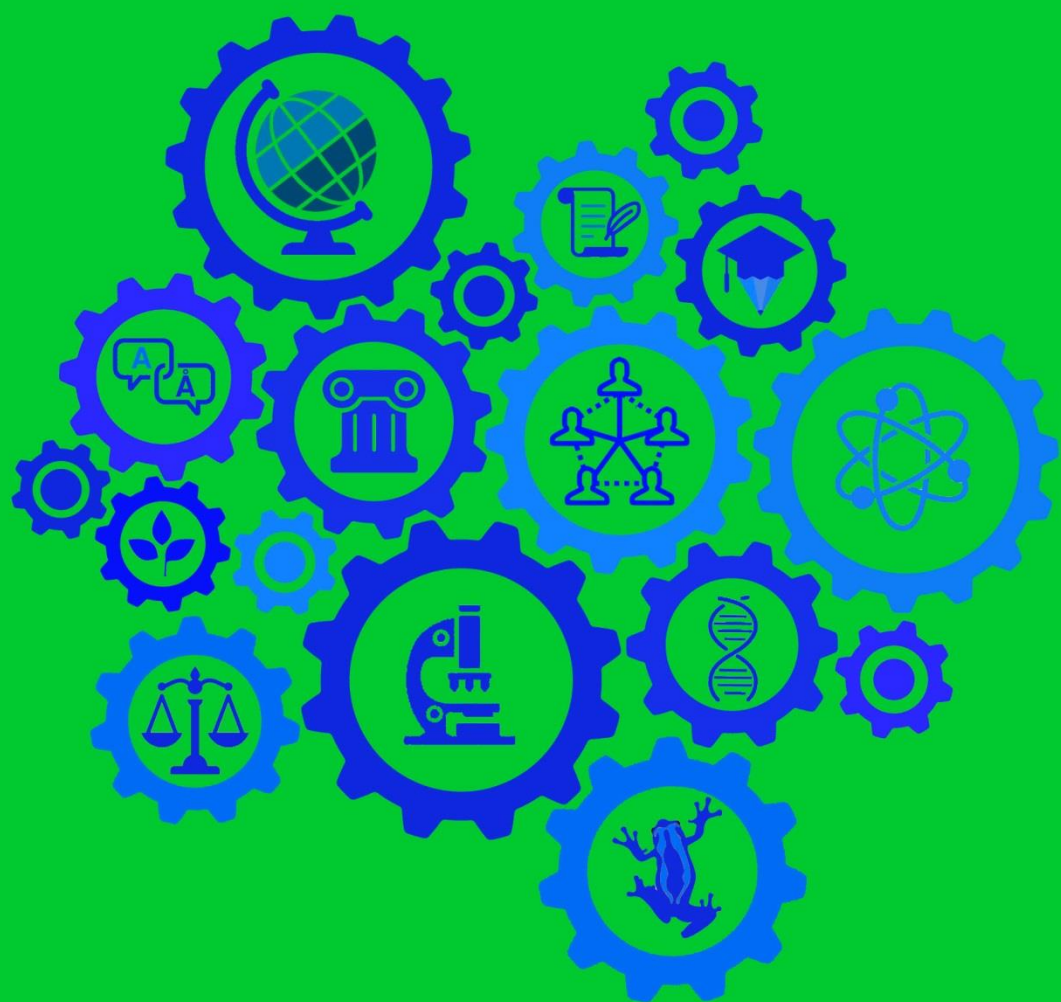
IMPACT FACTOR (UIF): 8.80
IMPACT FACTOR (SJIF): 8.80

ISSN: 2277-2987

TJS

Thematics Journal of Sociology

Informing scientific practices around the world through research and development



LEGAL MECHANISMS OF INTERNATIONAL REGULATION OF FEMALE LABOR MIGRATION IN MODERN REALITIES

Nilufar Kaharova

Doctoral student of the Department of Sociology, Faculty of Social Sciences,
National University of Uzbekistan

Abstract: The article focuses on analyzing the mechanisms for regulating women's labor migration in Uzbekistan and measures to protect their rights. Special attention is given to joint initiatives between Uzbekistan and the International Labour Organization (ILO) aimed at supporting and safeguarding the rights of female migrants. The activities of the Agency for External Labor Migration are examined, which facilitate professional training and provide legal consultations for women. The paper highlights the importance of licensing and monitoring private recruitment agencies to ensure safe migration conditions. Emphasis is placed on informational and advisory programs that enhance women's legal awareness. Bilateral agreements between Uzbekistan and foreign countries, as well as cooperation with international organizations, are analyzed as tools to address pressing issues in the field of women's labor migration. The necessity of regular monitoring and improving these mechanisms to increase their effectiveness is also emphasized.

Keywords: women's labor migration, Uzbekistan, migrant rights protection, International Labour Organization, recruitment agency licensing, professional training, legal awareness, international cooperation, social support for female migrants, migration regulation.

ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ МЕЖДУНАРОДНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЖЕНСКОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ

Нилуфар Кахарова

Докторант кафедры Социологии факультета Социальных наук
Национального университета Узбекистана

Аннотация Статья посвящена анализу механизмов регулирования трудовой миграции женщин в Узбекистане и мерам по защите их прав. Особое внимание уделено совместным инициативам Узбекистана и Международной организации труда (МОТ), направленным на поддержку и обеспечение прав

женщин-мигранток. Рассматривается деятельность Агентства по внешней трудовой миграции, которое способствует профессиональной подготовке и предоставляет юридические консультации для женщин. В работе подчеркивается значимость лицензирования и контроля деятельности частных кадровых агентств для обеспечения безопасных условий миграции. Акцент сделан на информационные и консультационные программы, способствующие повышению правовой грамотности женщин. Также анализируются двусторонние соглашения Узбекистана с зарубежными государствами и сотрудничество с международными организациями как инструмент решения актуальных проблем в сфере женской трудовой миграции. Отмечается необходимость регулярного мониторинга и совершенствования данных механизмов с целью повышения их эффективности.

Ключевые слова: женская трудовая миграция, Узбекистан, защита прав мигрантов, Международная организация труда, лицензирование кадровых агентств, профессиональная подготовка, правовая грамотность, международное сотрудничество, социальная поддержка мигранток, регулирование трудовой миграции.

Введение. Организация и управление процессами женской трудовой миграции играют ключевую роль в удовлетворении потребностей рынка труда, обеспечении защиты прав женщин и их успешной адаптации к новым социально-экономическим условиям. Эффективное управление этими процессами требует учета множества факторов, охватывающих экономические, социальные и культурные аспекты, с целью интеграции женщин-мигранток в принимающие общества и повышения их трудового потенциала. Координация усилий между государственными структурами, международными организациями и неправительственными учреждениями является важнейшим условием для достижения положительных результатов.

В данной связи на основе информации международных организаций, научных исследований и статистических данных о трудовой миграции в Узбекистане можно выделить следующие ключевые направления:

1. Международная организация труда (МОТ), Международная организация по миграции (МОМ) и структура ООН по защите прав женщин (UN Women) активно реализуют программы, направленные на улучшение механизмов управления женской трудовой миграцией. Основные цели таких программ включают защиту прав женщин-мигранток, обеспечение безопасных условий труда и повышение уровня их социальной защищённости.

По официальным данным, предоставленным министром по сокращению бедности и занятости Узбекистана Бехзодом Мусаевым на международной конференции 21 февраля 2022 года в Ташкенте, около 2 миллионов граждан Узбекистана работают за границей. В то же время 1,3 миллиона человек трудоспособного возраста остаются безработными внутри страны. Благодаря реализуемым мерам уровень бедности в стране снизился с 17% до 14,1% в 2022 году, и ожидается дальнейшее сокращение до 12% в 2023 году [1].

2. Государственное регулирование женской трудовой миграции через законодательные меры является приоритетным направлением политики. Принятие международных конвенций ООН о труде и миграции способствует защите женщин-мигранток от дискриминации и нарушений их прав. Важно, чтобы на национальном уровне нормы международного права были интегрированы в правовую систему для обеспечения эффективного контроля и поддержки мигрантов.

3. Особое значение в процессе адаптации женщин-мигранток играют курсы по изучению языка, профессиональная подготовка и социальные программы поддержки. Такие меры позволяют женщинам адаптироваться к культурным и экономическим условиям принимающих стран, что способствует их более успешной интеграции в местный рынок труда. Наличие специализированных адаптационных программ повышает уверенность женщин, помогает раскрыть их профессиональный потенциал и минимизировать риски социального отчуждения.

Эффективное управление женской трудовой миграцией требует комплексного подхода, включающего международное сотрудничество, законодательную поддержку и развитие адаптационных программ. Постоянный мониторинг и совершенствование механизмов регулирования позволят повысить эффективность управления миграционными потоками и укрепить защиту прав женщин-мигранток.

Совместно с Торгово-промышленной палатой Узбекистана Агентство по внешней трудовой миграции организует краткосрочные курсы для возвращающихся из трудовой миграции граждан в рамках проекта «Предприниматель-мигрант». Курс включает обучение основам предпринимательства и ведения бизнеса (программа на 5 дней и 48 часов) [2]. На данный момент 616 граждан, вернувшихся из трудовой миграции, из которых 127 женщин, прошли обучение в территориальных управлениях Торгово-промышленной палаты Узбекистана и получили сертификаты.

4. Министерство труда и миграционные агентства Узбекистана реализуют международные программы сотрудничества и местные проекты для

регулирования женской трудовой миграции. В частности, предпринимаются меры по созданию рабочих мест для женщин, обеспечению условий для их участия на рынке труда и усилению правовой защиты.

Методология. Требуется анализ социально-демографических и профессиональных характеристик миграционных процессов, а также рисков и дискриминации, возникающих в сфере занятости. Социальные последствия миграции, особенно связанные с трудовой миграцией, такие как вопросы прав человека и рост неравенства на рынке труда, остаются приоритетной темой современных исследований.

Для этого требуется ряд методов социологических исследований. Во-первых это метод опроса. Проведение онлайн-опросов или личных интервью с женщинами-мигрантками и членами их семей. Во-вторых метод интервью. В частности, интервью на определенные темы с женщинами-мигрантками, их семьями, представителями местных сообществ и неправительственных организаций. В третьих, эффективен метод контент-анализа, где проводится анализ средств массовой информации, миграционных организаций и законодательных документов, связанных с темой исследования. В четвертых, кейс-анализ, где проводится глубокое изучение влияния группы женщин-мигранток на общество и семью.

Так, например, пользуясь методом контент –анализа выяснилось следующее:

- В 2020 году 337 910 граждан, вернувшихся в Узбекистан, были трудоустроены, из них 65 103 – женщины. В первом квартале 2021 года этот показатель составил 17 587 человек, из которых 3 655 – женщины [3].

- В 1990 году число мигрантов составило 154 миллиона, к 2000 году — 174,8 миллиона, а в 2010 году оно достигло 214 миллионов человек, что составляло 3,1% мирового населения. В 2017 году количество мигрантов увеличилось на 49% по сравнению с 2000 годом. В этом году среди 260 миллионов мигрантов более 68 миллионов были женщины. К 2019 году число международных мигрантов достигло 272 миллионов, что составило 3,5% мирового населения. По состоянию на 2021 год число мигрантов в мире составило 281 миллион человек, из которых 48%, или 135 миллионов, составляют женщины [4].

- Поддержка возвращающихся мигранток в Узбекистане: Статья "Как Узбекистан поддерживает женщин, вернувшихся из трудовой миграции" освещает меры по трудоустройству и поддержке мигранток, возвращающихся на родину. Также полезным может быть индекс "Женщины, бизнес и право"[5],

охватывающий 190 стран и предоставляющий данные об участии женщин в рынке труда, условиях труда и правах.

- Согласно Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), женская миграция делится на несколько категорий в зависимости от правового статуса женщины в принимающей стране, целей миграции, а также вероятности столкнуться с опасностями и насилием[6]:

- Первая категория – женщины, мигрирующие самостоятельно, независимо от членов семьи.

- Вторая категория – женщины, присоединившиеся к своим семьям, находящимся в трудовой миграции.

- Третья категория – женщины с нелегальным статусом, которые также могут принадлежать к одной из первых категорий.

- Выделена также особая категория женщин, оставшихся в своей стране после отъезда мужа или партнера.

На IV Всемирной конференции по правам женщин в Пекине в 1995 году было признано, что массовая миграция оказывает глубокое влияние на структуру семьи и благосостояние, и что последствия этих изменений различны для мужчин и женщин, часто приводя к сексуальной эксплуатации женщин[7]. Женщинам, особенно с детьми, миграция накладывает дополнительную ответственность.

Результаты исследования. Трудовые условия для женщин-мигрантов часто неудовлетворительны: рабочий день может длиться от 12 до 16 часов в небезопасных или антисанитарных условиях. Это связано с тем, что многие женщины устраиваются на неофициальные рабочие места без письменных контрактов, что делает их более уязвимыми. В случаях неофициального трудоустройства возникают частые задержки или невыплаты зарплаты.

Одна из распространенных угроз для женщин-мигранток – привлечение их к торговле людьми с целью сексуальной эксплуатации. Случаи вербовки женщин для работы в качестве специалистов сферы услуг (парикмахеров, массажистов, домашних работников, фотомоделей) и вывоза их за границу участились, что часто служит прикрытием для незаконной эксплуатации. Для снижения уровня преступности в сфере женской миграции крайне важно принять специальный закон, направленный на борьбу с торговлей людьми.

В условиях развитой женской трудовой миграции в странах-донорах наблюдается рост числа семей, в которых дети остаются на попечении только отца или матери, либо растут без родителей, увеличивается количество разводов и пожилых людей, нуждающихся в уходе. Также снижается уровень

рождаемости и количество браков, а в некоторых случаях снижается уважение и доверие к женщинам-мигранткам. Это положение дел ведет к серьезным социальным последствиям, усиливая экономические трудности и социальное напряжение.

Проблемы сексуального здоровья и доступ к медицинским услугам являются важным аспектом женской миграции. Недостаток знаний в этой сфере увеличивает риск распространения инфекций, передающихся половым путем, включая вирус иммунодефицита человека (ВИЧ). Неудовлетворительные условия труда, финансовые трудности и недостаток информации создают для женщин-мигранток социальные барьеры, приводящие к их изоляции. Особенно это актуально для женщин из мусульманских стран, поскольку для них внебрачная беременность считается позором, что усиливает чувство стыда и создает «двойное давление» из-за ограничений в доступе к медицинским услугам в принимающем обществе и осуждения со стороны собственного.

Женщины-мигрантки предпочитают обращаться за медицинской помощью в учреждения, где работают их соотечественники, поскольку здесь отсутствуют культурные, психологические и языковые барьеры. В государственных медицинских учреждениях не предоставляются услуги переводчика, а медицинский персонал не учитывает культурные потребности мигрантов. Эти ограничения часто вынуждают женщин обращаться за медицинской помощью поздно, что ухудшает их состояние.

В нашем исследовании проводился опрос с женщинами мигрантками, работающими в дальнем зарубежье. Вопросы были направлены на изучение здоровья женщин. Так, например, как часто женщины-мигрантки обращаются за медицинской помощью. Результаты распределились следующим образом(рис.1):



Рисунок 1. Как часто женщины-мигрантки обращаются за медицинской помощью в чужой стране

«Только в экстренных случаях – 86%.» Большинство женщин-мигранток обращаются за медицинской помощью лишь в экстренных ситуациях. Это может быть связано с трудностями в доступе к медицинским услугам, недостаточной правовой защитой или неудовлетворенностью качеством медицинского обслуживания. «Иногда» – 10%. Небольшая часть респондентов обращается за помощью время от времени, возможно, только при возникновении серьёзных, но не экстренных проблем со здоровьем. «Очень часто» и «Почти никогда» – по 2%. Эти категории составляют малый процент, что говорит о том, что постоянный или, напротив, крайне редкий доступ к медицинской помощи встречается редко среди опрошенных женщин.

Таким образом, график показывает, что женщины-мигрантки склонны обращаться за медицинской помощью только в крайних случаях, что может указывать на существующие барьеры в доступе к здравоохранению для этой группы.

Из данных опроса выяснились причины, по которым женщины-мигрантки предпочитают обращаться в клиники, где работают их соотечественники(рис.2).



Рисунок 2. Причина обращения к работающим соотечественникам медикам.

Отсутствие языкового барьера – 63%. Это самая популярная причина, так как отсутствие языковых трудностей позволяет пациенткам легко объяснить свои симптомы и понять рекомендации врача, что является основным фактором для получения качественной медицинской помощи. Психологический комфорт – 29%. Значительная часть женщин выбирает такие клиники из-за психологического комфорта. Это может объясняться тем, что присутствие соотечественников способствует чувству доверия и уменьшению стресса в процессе лечения. Понимание культурных особенностей – 6%. Немногие респонденты указали на культурные особенности как на основную причину, однако это также важный фактор, особенно для мигрантов, привыкших к определённым культурным стандартам и традициям. Другие причины – 2%. Незначительная часть респондентов выбрала другие причины, что может включать индивидуальные предпочтения и специфические условия клиник. В целом, основные причины обращения в клиники с соотечественниками связаны с отсутствием языкового барьера и психологическим комфортом.

В целях регулирования трудовой миграции и защиты прав граждан в Узбекистане действует Агентство по внешней трудовой миграции. Однако в пользовании услугами агентства существуют определенные сложности. Например, требование обязательного сертификата профессиональной подготовки для желающих работать за границей побуждает многих искать работу неофициальными путями, что увеличивает риск попадания в руки сомнительных посредников или даже в сети торговцев людьми.

Для решения этой проблемы необходимо принять следующие меры:

1. Пересмотреть законодательные акты и нормативы, регулирующие трудовую миграцию, сделав их более доступными и понятными для граждан.

2. Использовать СМИ и интернет-платформы для информирования граждан о преимуществах услуг агентства и безопасных путях миграции.

3. Организовать курсы профессиональной подготовки с учетом потребностей и возможностей граждан, пересмотреть их продолжительность и стоимость.

4. Развивать сотрудничество с принимающими странами для обеспечения защиты прав граждан и создания возможностей для их законного трудоустройства.

Заключение. Женщины-мигрантки могут сталкиваться с трудностями в получении медицинских услуг. Создание государственных программ по медицинскому страхованию и оказанию первичной помощи для мигрантов имеет важное значение для сохранения их здоровья. Доступ к услугам по репродуктивному здоровью и психологическая поддержка для снижения стресса также крайне важны. Для облегчения адаптации женщин-мигранток к местному обществу следует организовать курсы языка и культурных норм принимающего общества, а также создать программы, способствующие их социальной активности. Возможности для участия в общественных мероприятиях и знакомства с местными организациями помогут женщинам-мигранткам быстрее адаптироваться. Ввиду недостаточной осведомленности женщин-мигранток о своих правах важно предоставить им юридические консультации, которые помогут им защититься от нарушений со стороны работодателей. Специальные государственные и неправительственные организации играют ключевую роль в обеспечении их правовой защиты. Создание социальных пособий и поддерживающих услуг для женщин-мигранток способствует их финансовой стабильности. Проведение тренингов по финансовой грамотности поможет им достичь финансовой независимости и укрепить свое положение в обществе. Социальная защита женщин-мигранток требует мер в сферах законодательства, здравоохранения, социальной интеграции и правовой поддержки. Эти меры создают безопасные и стабильные условия труда для женщин и облегчают их интеграцию в общество.

Литература:

1. <https://sputniknews.uz/20210608/ozbekiston-mehnat-migratsiyasidan-qaytgan-ayollarni-qanday-qollab-quvvatlamogda-19143298.html>
2. <https://sputniknews.uz/20210608/ozbekiston-mehnat-migratsiyasidan-qaytgan-ayollarni-qanday-qollab-quvvatlamogda-19143298.html>
3. <https://sputniknews.uz/20210608/ozbekiston-mehnat-migratsiyasidan-qaytgan-ayollarni-qanday-qollab-quvvatlamogda-19143298.html>

4. Key global migration figures, 2019-2022. <https://demografiya.uz/>
5. <https://mehnat.uz/uz/pages/gender-tengligi>
6. CEDAW, Общая рекомендация 26 по вопросу о трудящихся женщинах-мигрантах, 5 декабря 2008
7. Пекинская платформа действий, Четвертая Всемирная конференция по положению женщин, 1995.
8. Международная организация труда (МОТ). Официальный сайт. [Электронный ресурс]. Доступно по ссылке: <https://www.ilo.org>
9. Международная организация по миграции (МОМ). Доклады и публикации. [Электронный ресурс]. Доступно по ссылке: <https://www.iom.int>
10. UN Women. Поддержка прав женщин-мигранток. [Электронный ресурс]. Доступно по ссылке: <https://www.unwomen.org>
11. Мусаев Б. Международная конференция по трудовой миграции. Официальное выступление министра по сокращению бедности и занятости. Ташкент, 21 февраля 2022 г.
12. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию системы управления внешней трудовой миграцией». Ташкент, 2021.
13. Ким Ю. «Социальная адаптация женщин-мигранток в условиях глобализации» // *Журнал социологических исследований*. – 2022. – №5. – С. 78-84.
14. Группа Всемирного банка. «Доклад о снижении уровня бедности и повышении занятости в Узбекистане». – Вашингтон, 2022.
15. Абдуллаева Н. «Миграционные процессы и гендерный аспект» // *Социально-экономические исследования*. – 2021. – №3. – С. 45-52.
16. Конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 18 декабря 1990 года.
17. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. «Трудовая миграция: текущие показатели и тенденции». – Ташкент, 2023.
18. Тураева Д.И. «Роль профессиональной подготовки в интеграции женщин-мигранток» // *Вестник экономических и социальных наук*. – 2021. – №2. – С. 35-41.
19. Руднева А.А., Алиева С.М. «Глобализация и гендерные аспекты трудовой миграции» // *Современные проблемы миграции*. – 2022. – №6. – С. 101-109.
20. Доклад ООН по миграции: глобальные тенденции и перспективы. Нью-Йорк, 2022