



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ УЧЕТА И МОНИТОРИНГА ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Дадамухамедов Дилмурод Алишер угли

Независимый исследователь

ORCID: 0009-0005-1704-141X

d.dadamukhamedov@gmail.com

Аннотация. В статье исследуются проблемы формирования единой системы учета и мониторинга внешней трудовой миграции в Узбекистане. Актуальность темы определяется влиянием миграции на рынок труда, доходы населения, валютные поступления и социально-правовую защиту граждан за рубежом. На основе институционального, сравнительного и проблемно-ориентированного анализа изучены национальная цифровая инфраструктура и опыт Филиппин, Индии, Индонезии и Непала. Выявлены фрагментация данных, слабая межведомственная интеграция и низкий охват неформальной миграции. Обоснована необходимость интегрированной цифровой экосистемы, способной повысить качество учета, прогнозирования и регулирования в сфере государственной миграционной политики.

Ключевые слова: внешняя трудовая миграция, единая система учета, мониторинг трудовой миграции, цифровая экосистема, единая база данных, межведомственная интеграция, миграционная политика.

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA TASHQI MEHNAT MIGRATSIYASINI HISOBGA OLISH VA MONITORING QILISHNING YAGONA TIZIMINI SHAKLLANTIRISH MUAMMOLARI

Dadamuxamedov Dilmurod Alisher o'g'li

Mustaqil tadqiqotchi

Annotatsiya. Maqolada O'zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasini hisobga olish va monitoring qilishning yagona tizimini shakllantirish muammolari tadqiq etilgan. Mavzuning dolzarbligi migratsiyaning mehnat bozoriga, aholi daromadlariga, valyuta tushumlariga va fuqarolarning xorijdagi ijtimoiy-huquqiy himoyasiga ta'siri bilan belgilanadi. Institutsional, qiyosiy va muammoga yo'naltirilgan tahlil asosida milliy raqamli infratuzilma va Filippin, Hindiston, Indoneziya va Nepal tajribasi o'rganildi. Ma'lumotlarning tarqoqligi, idoralararo integratsiyaning sustligi va norasmiy migratsiya qamrovining pastligi aniqlandi. Davlat migratsiya siyosati sohasida hisobga olish, prognozlash va tartibga solish sifatini oshirishga qodir bo'lgan integratsiyalashgan raqamli ekotizimning zarurligiga asoslandi.

Kalit so'zlar: tashqi mehnat migratsiyasi, yagona hisobga olish tizimi, mehnat migratsiyasi monitoringi, raqamli ekotizim, yagona ma'lumotlar bazasi, idoralararo integratsiya, migratsiya siyosati.

PROBLEMS OF FORMING A UNIFIED SYSTEM FOR ACCOUNTING AND MONITORING OF EXTERNAL LABOR MIGRATION IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Dadamukhamedov Dilmurod Alisher ugli

Independent researcher

Abstract. This article examines the challenges involved in developing a unified system for recording and monitoring external labour migration in Uzbekistan. The topic's relevance is determined by its impact on the labour market, household incomes, foreign currency inflows, and the social and legal protection of citizens abroad. Using institutional, comparative and problem-oriented analyses, the study looks at the national digital infrastructure and the experiences of the Philippines, India, Indonesia and Nepal. It identifies data fragmentation, weak interagency integration, and limited coverage of informal migration. It highlights the necessity of an integrated digital ecosystem to enhance the quality of registration, forecasting, and regulation within state migration policy.

Keywords: external labor migration, unified registration system, labor migration monitoring, digital ecosystem, unified database, interagency integration, migration policy.

Введение

Внешняя трудовая миграция остается одним из значимых социально-экономических факторов развития Республики Узбекистан, оказывая влияние на внутренний рынок труда, доходы населения, объем валютных поступлений, структуру занятости, профессиональную подготовку граждан и социальную устойчивость домохозяйств. В современных условиях она все больше выступает в качестве эффективного инструмента развития взаимовыгодных внешнеэкономических связей, а также источника приобретения гражданами профессиональных навыков и знаний.

Актуальность исследования определяется масштабами внешней занятости и изменением структуры международного спроса на рабочую силу. По данным, представленным в ходе презентации Президенту Республики Узбекистан Агентством миграции и МИД 20 апреля 2026 г., за рубежом осуществляют трудовую деятельность 1,2 млн граждан страны. При этом на высокодоходных рынках Европы и Восточной Азии возрастает потребность в квалифицированных специалистах из Узбекистана, что повышает значение легальных каналов трудоустройства, профессионально-языковой подготовки, консульско-правовой поддержки и защиты прав граждан за рубежом [1].

На этом фоне особую значимость приобретает создание единой эффективной координирующей системы государственного учета и мониторинга трудовых мигрантов. Это обусловлено тем, что действующие цифровые сервисы, несмотря на их практическую востребованность, пока не обеспечивают полного охвата граждан, работающих за рубежом. Особенно актуальной данная проблема становится в условиях, когда значительная часть трудовых мигрантов продолжает выезжать через самостоятельные, частные или

неформальные каналы трудоустройства, оставаясь вне устойчивого поля государственного учета и последующего мониторинга.

Исследовательская проблема заключается в том, что действующая система учета внешней трудовой миграции сохраняет фрагментированный характер. Сведения о выезде, трудоустройстве, правовом статусе, консульских обращениях, условиях труда и проживания, а также возвращении граждан фиксируются различными ведомствами и не всегда объединяются в целостную картину миграционного цикла. В результате государство не располагает в полной мере сопоставимыми и оперативно обновляемыми данными, необходимыми для оценки масштабов миграции, прогнозирования рисков нелегальной занятости и своевременной защиты граждан за рубежом.

Неполнота учета и слабая межведомственная интеграция ограничивают возможности разработки адресных мер поддержки, планирования профессионального обучения, заключения соглашений с принимающими странами, выявления рисков эксплуатации и организации реинтеграции вернувшихся мигрантов. В связи с этим создание единой системы учета и мониторинга внешней трудовой миграции следует рассматривать как важное условие перехода от реагирования на уже возникшие проблемы к опережающей, доказательной и ориентированной на данные миграционной политике.

Объектом исследования выступает система государственного регулирования внешней трудовой миграции в Республике Узбекистан. Предметом исследования являются институциональные и цифровые механизмы учета, мониторинга, межведомственного обмена данными и аналитического сопровождения миграционного цикла трудовых мигрантов.

Цель настоящего исследования состоит в выявлении основных проблем формирования единой системы учета и мониторинга внешней трудовой миграции в Узбекистане, а также в обосновании предложений по созданию интегрированной цифровой экосистемы управления миграционными процессами.

Научная значимость работы заключается в обосновании подхода, при котором учет трудовых мигрантов рассматривается не только как регистрационная процедура, но и как инструмент повышения качества государственной миграционной политики, консульско-правовой защиты граждан и управления трудовыми ресурсами. Основу такого подхода составляют единый цифровой профиль трудового мигранта, унифицированные стандарты данных, межведомственная интеграция и аналитический мониторинг миграционного цикла.

Обзор литературы

В научной и экспертной литературе трудовая миграция рассматривается не только как социально-экономическое явление,

связанное с занятостью, доходами населения и денежными переводами, но и как объект системного государственного учета, мониторинга и регулирования.

Особое значение для стран происхождения мигрантов имеет наличие достоверной, сопоставимой и регулярно обновляемой информации о численности трудовых мигрантов, странах их пребывания, правовом статусе, условиях занятости, квалификации и потребностях в защите. Следовательно, наличие эффективной единой базы данных трудовых мигрантов выступает важным инструментом доказательной миграционной политики.

Вопросы неполноты, фрагментации и методологической несопоставимости международной миграционной статистики подробно рассмотрены в методологическом руководстве Международной организации труда, подготовленном Р. Билсборроу, Г. Хьюго, А. Обераи и Х. Злотник [2]. В данной работе анализируются ограничения основных источников миграционных данных, включая переписи населения, регистры, пограничную статистику, сведения о разрешениях на проживание и работу, а также подчеркивается проблема обеспечения международной сопоставимости статистической информации о миграционных процессах.

Существенный вклад в исследование данной проблематики внес Ф. Виллекенс. Особое внимание в его трудах уделяется необходимости интеграции различных источников данных, что позволяет формировать более согласованную, актуальную и сопоставимую базу сведений о международных миграционных потоках [3].

Позднее Дж. Реймер и Ф. Виллекенс в коллективных монографиях показали, что отсутствие единого подхода к учету миграции затрудняет получение надежных и сопоставимых оценок миграционных потоков между странами [4].

В этих работах подчеркивается, что миграционные данные часто различаются по охвату, определениям, источникам сбора и качеству, что требует их гармонизации, межведомственной интеграции и применения статистических моделей для оценки недостающих или несопоставимых показателей.

Различные государственные органы фиксируют отдельные элементы миграционного процесса, и эти данные не формируют целостное представление о миграционном цикле. Поэтому эффективный мониторинг миграции требует интеграции административных, статистических и ведомственных источников в единую информационную систему.

Международная организация труда в документах «Guidelines concerning statistics of international labour migration» [5] и «ILO Global Estimates on International Migrant Workers» [6] акцентирует внимание на необходимости регулярного статистического измерения трудовой

миграции, включая учет потоков и запасов мигрантов, их участия в рабочей силе, занятости, профессий и правового статуса. Такой подход показывает, что учет трудовых мигрантов должен выполнять не только регистрационную функцию, но и обеспечивать аналитическую основу для политики занятости, профессионального обучения, защиты трудовых прав и международного сотрудничества.

Отдельное значение имеют документы Международной организации труда по вопросам справедливого рекрутинга, включая «General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs» [7]. В них подчеркивается необходимость регулирования деятельности посредников, снижения миграционных издержек и защиты работников-мигрантов от эксплуатации. Следовательно, база данных трудовых мигрантов должна быть связана с проверкой работодателей, лицензированием рекрутинговых агентств, учетом трудовых договоров, страхованием и механизмами правовой помощи.

Международная организация по миграции в докладе «World Migration Report 2024» [8], а также в материалах по Migration Governance Indicators [9] рассматривает миграционное управление через призму данных, институциональной координации, регулярных миграционных каналов и защиты прав мигрантов. Данный подход особенно важен для стран, где значительная часть граждан выезжает за рубеж через самостоятельные или неформальные каналы. В таких условиях отсутствие единого механизма учета снижает способность государства своевременно выявлять риски нелегальной занятости, эксплуатации, нарушения прав и социальной уязвимости мигрантов.

Вопросы цифрового государственного управления также имеют прямое отношение к формированию единой системы учета трудовой миграции. В документах ОЭСР [10] и ООН [11] по цифровому правительству подчеркивается значение межведомственной совместимости, управления на основе данных, платформенного подхода, защиты персональной информации и доверия граждан к цифровым сервисам. Применительно к трудовой миграции это означает, что единая база данных должна рассматриваться не как изолированный технический реестр, а как часть более широкой цифровой экосистемы, объединяющей государственные органы, консульские учреждения, службы занятости, пограничные и миграционные структуры.

Экономический аспект трудовой миграции раскрывается в докладах Всемирного банка и KNOMAD [12, 13], где денежные переводы мигрантов рассматриваются как важный источник внешнего финансирования для стран с низким и средним уровнем дохода. Это подтверждает, что учет и мониторинг трудовой миграции имеют не только административное, но и макроэкономическое значение. Достоверные данные о мигрантах позволяют государству точнее

оценивать влияние внешней занятости на рынок труда, доходы домохозяйств, валютные поступления, региональное развитие и социальную устойчивость.

Таким образом, анализ научных исследований и документов международных организаций показывает, что современное регулирование трудовой миграции должно опираться на интегрированную систему данных, единые стандарты учета, межведомственный обмен информацией, защиту персональных данных и аналитический мониторинг.

Это особенно актуально для Узбекистана в условиях фрагментации ведомственных баз, высокой доли неформальной миграции и необходимости усиления консульско-правовой защиты граждан за рубежом.

В этой связи создание единой системы учета и мониторинга внешней трудовой миграции следует рассматривать как важное условие повышения качества государственного управления миграционными процессами. Ее внедрение позволит перейти к более обоснованной и системной миграционной политике, основанной на точных данных, комплексной оценке возможностей и рисков, а также на своевременной защите интересов и адресной поддержке трудовых мигрантов.

Методология исследования

В качестве методологической основы исследования применен комплексный подход, включающий институциональный, сравнительный, структурно-функциональный и проблемно-ориентированный анализ. Эмпирическую базу исследования составляют нормативно-правовые акты Республики Узбекистан, открытые данные государственных органов, материалы международных организаций, сведения о национальных цифровых платформах, а также данные о системах регулирования трудовой миграции в отдельных зарубежных странах.

Институциональный анализ использован для выявления роли государственных органов Узбекистана в системе учета трудовых мигрантов. Сравнительный метод применен при изучении опыта Филиппин, Индии, Индонезии и Непала, где сформированы развитые институционально-цифровые модели учета и регулирования внешней трудовой миграции

Структурно-функциональный подход позволил определить, какие виды данных собирают различные ведомства и какие пробелы сохраняются в действующей системе. Проблемно-ориентированный анализ использован для формулирования предложений по созданию единой цифровой экосистемы управления трудовой миграцией.

При проведении исследования учитывалось, что сфера внешней трудовой миграции характеризуется высокой динамичностью, сезонностью, неформальными каналами занятости и различиями в

методологии учета между ведомствами. Поэтому отдельные показатели численности мигрантов требуют осторожной интерпретации и должны рассматриваться не только как статистические данные, но и как индикаторы качества действующей системы мониторинга.

Анализ и результаты

В последние годы в Узбекистане предпринимаются последовательные меры по цифровизации и институциональному совершенствованию сферы внешней трудовой миграции, что непосредственно связано с необходимостью формирования единой системы учета и мониторинга миграционных процессов. В рамках исполнения Указа Президента Республики Узбекистан от 20 августа 2019 г. № УП-5785 [14] была разработана электронная система «labor-migration», интегрированная в государственную информационно-цифровую платформу «Единая национальная система труда», что создало основу для цифрового учета граждан, выезжающих на работу за рубеж.

Дальнейшее развитие данного направления получило отражение в Постановлении Президента Республики Узбекистан от 1 марта 2022 г. №ПП-149 [15], предусматривающем дополнительные меры поддержки граждан, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом, и членов их семей, а также в Указе Президента Республики Узбекистан от 4 апреля 2024 г. № УП-59 [16], направленном на совершенствование процессов трудовой миграции, усиление защиты прав трудовых мигрантов, развитие организованного трудоустройства за рубежом и их последующую реинтеграцию.

Программный комплекс «labor-migration», предусмотренный как инструмент учета, мониторинга и создания базы данных трудовых мигрантов, в последующие годы не получил устойчивого публичного позиционирования в качестве самостоятельной открытой платформы. На практике его функции были интегрированы в новое сервисное решение Агентства миграции – электронную платформу «Xorijda ish» (xorijdaish.uz), созданную в декабре 2023 г. и ориентированную на регистрацию соискателей, размещение зарубежных вакансий и организацию легального трудоустройства за рубежом [17].

Платформа уже демонстрирует определённый уровень охвата. По состоянию на 30 июня 2026 г. в системе были зарегистрированы 553 соглашения с зарубежными работодателями и более 2,6 млн граждан, из которых свыше 1,9 млн получили различные виды содействия.

Эти показатели свидетельствуют о том, что платформа стала значимым цифровым каналом взаимодействия государства с потенциальными и действующими трудовыми мигрантами.

Вместе с тем эффективность существующей цифровой инфраструктуры пока остается ограниченной. Платформа xorijdaish.uz в большей степени выполняет функцию сервиса по подбору зарубежных

вакансий и оказанию сопутствующих услуг, чем полноценной национальной базы данных трудовых мигрантов. Она облегчает доступ к легальным каналам трудоустройства, однако не охватывает весь цикл миграции — от подготовки к выезду до пребывания за рубежом, изменения работодателя, обращения за помощью, возвращения и реинтеграции.

Одной из ключевых проблем остается фрагментация данных. Как показано в таблице 1, учет трудовых мигрантов ведется несколькими государственными структурами, каждая из которых собирает информацию в рамках своих полномочий. Это приводит к разрозненности данных между различными ведомственными системами и затрудняет формирование целостной картины внешней трудовой миграции.

Таблица 1

**Ключевые различия в учете трудовых мигрантов
государственными ведомствами Республики Узбекистан**

Ведомство	Что учитывает	Сильная сторона	Главный пробел
Агентство миграции	Организованное трудоустройство, анкеты, вакансии, договоры, обращения	Видит легальный и сопровождаемый канал трудовой миграции	Не охватывает всех самостоятельных и нелегальных мигрантов
МИД	Консульский учет и обращения граждан за рубежом	Видит тех, кто находится за границей и обратился за консульской поддержкой	Учет зависит от добровольного обращения
МВД	Паспорт, регистрация, гражданство, документы для выезда, миграционно-правовой статус	Обеспечивает идентификацию и правовую базу данных	Не всегда фиксирует факт трудовой занятости за рубежом
Пограничная служба	Факт въезда и выезда через границу	Дает самый широкий охват перемещений	Не показывает, действительно ли человек стал трудовым мигрантом

Источник: разработано автором.

Проблема несогласованности учета проявляется в расхождении между официальными оценками численности трудовых мигрантов. Так, по данным Агентства миграции, в апреле 2026 г. за рубежом работали 1,2 млн граждан Узбекистана почти в 40 странах мира [1]. Вместе с тем в аналитическом докладе, подготовленном в марте 2026 г. заместителем советника Президента Узбекистана Р. Хакимовым, указывалось, что

только в Российской Федерации занято около 1,3 млн узбекистанцев [18].

Такое существенное расхождение показывает, что реальный масштаб трудовой миграции может быть выше либо иначе распределён, чем отражается в сводной официальной статистике. Это указывает на наличие методологических различий в оценке миграционных процессов и подтверждает необходимость формирования единой, синхронизированной и регулярно обновляемой системы учета. Можно предположить, что за последние два года количество трудовых мигрантов действительно сократилось, однако масштабы этого сокращения остаются дискуссионными. В случае если снижение численности мигрантов было столь существенным, это может означать, что сотни тысяч граждан Узбекистана либо смогли трудоустроиться внутри страны, либо перешли в теневой сектор экономики и фактически выпали из системы государственного учета.

Приведенные данные демонстрируют не только значительное различие в оценках численности трудовых мигрантов, но и наличие системной проблемы, связанной с отсутствием единой и синхронизированной модели учета миграционных процессов.

Отсутствие единого реестра приводит к дублированию, расхождениям и неполноте информации. Один и тот же гражданин может числиться в разных системах с различными статусами, как выехавший, вернувшийся, временно пребывающий за рубежом или обратившийся за консульской поддержкой. Это снижает качество статистики и затрудняет принятие управленческих решений.

Существенным фактором является высокая доля неформальной миграции. Значительная часть граждан выезжает за рубеж без прохождения официальных процедур, через частных посредников, незарегистрированные агентства или по туристическим визам. Такой сегмент миграции практически не отражается в государственных системах учета. В результате государство теряет возможность своевременно защищать права таких граждан, предоставлять им правовую помощь, отслеживать условия труда и предупреждать риски эксплуатации.

Дополнительным подтверждением сохраняющихся рисков является рост числа граждан Узбекистана, задержанных за нарушение миграционного законодательства в странах назначения. В частности, официальная статистика Главного управления миграции Турции фиксирует увеличение числа нелегальных мигрантов из Узбекистана. Так, если в 2021 г. турецкими властями было выявлено 4 817 граждан Узбекистана, незаконно находившихся на территории страны, то в 2025 г. их число возросло до 13 683 человек, а за первое полугодие 2026 г. составило 5 027 человек [19].

Такая динамика свидетельствует о сохранении устойчивых каналов неформальной миграции и подтверждает необходимость более тесной связи цифрового учета с профилактикой нелегального трудоустройства, консульско-правовой защитой и механизмами легализации пребывания граждан за рубежом.

Еще одной проблемой является отсутствие единых стандартов данных. Различные ведомства могут использовать разные классификаторы профессий, уровней образования, квалификаций, видов занятости и правовых статусов. Даже при наличии технической возможности объединения баз возникает проблема смысловой несогласованности информации. Это ограничивает возможности аналитики, прогнозирования спроса на рабочую силу и разработки адресных мер профессиональной подготовки.

Правовые ограничения также оказывают существенное влияние на формирование единой базы данных. С одной стороны, государству необходима более полная информация для защиты граждан за рубежом и управления миграционными процессами. С другой стороны, сведения о мигрантах относятся к персональным данным и требуют строгих гарантий защиты, прозрачности обработки и четкого определения прав доступа [20]. Отсутствие специальных механизмов трансграничного обмена данными с принимающими странами дополнительно ограничивает возможности мониторинга.

Не менее важной является проблема доверия. Многие мигранты воспринимают государственные системы учета как инструмент контроля, а не поддержки. Особенно это касается граждан, работающих неформально или находящихся в уязвимом правовом положении. Опасения относительно возможных санкций, налогового давления или передачи данных третьим лицам снижают готовность к добровольной регистрации. Поэтому успешное функционирование единой системы возможно только при наличии реальных преимуществ для зарегистрированных пользователей.

Как показывает международный опыт, наиболее результативные модели управления трудовой миграцией сложились в странах, приведенных в таблице 2. В этих системах цифровой учет выступает не изолированным инструментом сбора данных, а частью единого механизма регулирования, объединяющего легальное трудоустройство за рубежом, контроль деятельности рекрутинговых агентств, социальную защиту мигрантов и их консульское сопровождение.

Опыт этих стран позволяет сделать вывод, что база данных трудовых мигрантов помимо регистрационной функции должна быть связана с проверкой работодателей, лицензированием посредников, оформлением трудовых документов, страхованием, консульской защитой, обучением до выезда и программами реинтеграции после возвращения.

Таблица 2

Международный опыт регулирования внешней трудовой миграции

№	Страна	Правовая база	Курирующий орган	Цифровая платформа
1.	Филиппины	Закон «О трудящихся-мигрантах и филиппинцах, проживающих за рубежом» от 1995 г. [21].	Министерство трудящихся-мигрантов Филиппин.	DMW e-Registration – электронная система регистрации филиппинских граждан, желающих работать за рубежом.
2.	Индия	Закон «Об эмиграции» от 1983 г. [22].	Министерство иностранных дел через специальное подразделение – Генеральный уполномоченный по вопросам трудовой эмиграции	«eMigrate» – электронная система для регистрации, оформления разрешений и мониторинга трудоустройства индийских работников за рубежом.
3.	Индонезия	Закон №18 от 2017 г. «О защите индонезийских трудовых мигрантов» [23].	Министерство защиты индонезийских трудовых мигрантов.	«SISKOP2MI» – компьютеризированная платформа защиты индонезийских трудовых мигрантов.
4.	Непал	Закон «О зарубежной занятости» от 2007 г. [24].	Департамент зарубежной занятости при Министерстве труда, занятости и социального обеспечения.	«FEIMS» – информационная система управления зарубежной занятостью.

Источник: разработано автором

Именно такой подход позволяет превратить цифровую платформу из формального реестра в инструмент стратегического управления миграционными процессами.

Заключение и рекомендации

Проведенный анализ показывает, что проблема формирования единой системы учета и мониторинга трудовой миграции в Узбекистане имеет комплексный институциональный характер. Действующий цифровой сервис xorijdaish.uz является важным шагом в направлении цифровизации, однако пока не обеспечивает полноценного сквозного учета внешней трудовой миграции.

Основными ограничениями остаются фрагментация данных, недостаточная межведомственная интеграция, отсутствие единых стандартов учета, правовые ограничения в сфере персональных данных, слабая международная интеграция и недостаточный уровень доверия со стороны части мигрантов. В результате государство не располагает качественной информацией о численности, статусе, занятости и потребностях граждан, работающих за рубежом.

В целях устранения выявленных проблем Агентству миграции при Кабинете Министров Республики Узбекистан рекомендуется организовать работу по применению следующих мер.

Во-первых, необходимо выстроить гибридную цифровую экосистему, сочетающую центральный государственный реестр с распределенными ведомственными модулями, интегрированными через защищенные API-интерфейсы. Ее ключевым элементом должен стать единый цифровой профиль трудового мигранта, отражающий персональные данные, миграционную историю, подготовку к выезду, страну пребывания, работодателя, трудовой договор, квалификацию, страховой статус, обращения за помощью, факты выезда и возвращения, а также участие в программах реинтеграции.

Во-вторых, представляется важным утвердить единые стандарты данных и классификаторы профессий, квалификаций, видов занятости, стран пребывания, правовых статусов и типов трудовых договоров, что позволит повысить сопоставимость информации, снизить дублирование и создать более точную картину миграционных потоков.

В-третьих, следует внедрить отдельный аналитический модуль мониторинга трудовой миграции. Он должен не только фиксировать численность мигрантов, но и анализировать структуру миграции по странам, секторам занятости, профессиям, квалификации, регионам происхождения и рискам нелегальной занятости. Такие данные могут использоваться для прогнозирования спроса на рабочую силу, планирования профессиональной подготовки, заключения межправительственных соглашений и оперативного реагирования в кризисных ситуациях.

В-четвертых, особое значение приобретает укрепление правовой и институциональной основы регулирования внешней трудовой миграции. Актуальной остается задача ускорения принятия Закона «О внешней трудовой миграции», призванного систематизировать государственную политику в данной сфере, определить полномочия ответственных органов и усилить механизмы защиты прав граждан, работающих за рубежом. Следует отметить, что данный законопроект дважды, в 2022 и 2025 гг. [25], не получил одобрения Сената и был направлен в Законодательную палату для пересмотра и дальнейшей доработки.

В-пятых, представляется важным увязать международное сотрудничество с механизмами повышения доверия мигрантов к государственному учету. Соглашения с основными странами назначения должны предусматривать обмен информацией о легальном статусе, работодателях, трудовых договорах и случаях нарушения прав граждан при строгом соблюдении требований защиты персональных данных. Одновременно регистрация должна восприниматься мигрантами как канал получения дополнительных преимуществ.

В этих целях представляется необходимым проводить широкую информационно-разъяснительную работу среди потенциальных трудовых мигрантов, в том числе в махаллях и через средства массовой информации, направленную на повышение доверия к системе официального учета и мониторинга, а также на стимулирование использования предоставляемых ею возможностей получения консультаций, обучения и консульско-правовой помощи.

Список использованной литературы

1. Официальный веб-сайт Президента Республики Узбекистан (2026) Обсуждены вопросы повышения эффективности работы Агентства миграции. <https://president.uz/ru/lists/view/9121>.
2. Bilsborrow, R.E. et al. (1997) International Migration Statistics: Guidelines for Improving Data Collection Systems. Geneva: International Labour Office.
3. Willekens, F. (1994) Monitoring international migration flows in Europe: Towards a statistical data base combining data from different sources. *European Journal of Population*, 10(1), pp. 1–42.
4. Raymer, J. and Willekens, F. (eds.) (2008) International Migration in Europe: Data, Models and Estimates. Chichester: John Wiley & Sons.
5. International Labour Organization (2018) Guidelines concerning statistics of international labour migration. Geneva: ILO.
6. International Labour Organization (2024) ILO global estimates on international migrant workers. Geneva: ILO.
7. International Labour Organization (2019) General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs. Geneva: ILO.
8. International Organization for Migration (2024) World Migration Report 2024. Geneva: IOM.
9. International Organization for Migration (2024) Migration Governance Insights on Regular Pathways: Delivering on the Promise of Migration. Geneva: IOM.
10. OECD (2020) The OECD Digital Government Policy Framework: Six dimensions of a digital government. Paris: OECD Publishing.
11. United Nations Department of Economic and Social Affairs (2024) United Nations E-Government Survey 2024. New York: United Nations.

12. World Bank and KNOMAD (2024) Migration and Development Brief. Washington, D.C.: World Bank.

13. World Bank (2024) In 2024, remittance flows to low- and middle-income countries are expected to reach \$685 billion. Washington, D.C.: World Bank.

14. Указ Президента Республики Узбекистан № УП-5785 от 20.08.2019 «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>.

15. Постановление Президента Республики Узбекистан № ПП-149 от 01.03.2022 «О дополнительных мерах по поддержке граждан Республики Узбекистан, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом, и членов их семей». <https://lex.uz/docs/5893255>.

16. Указ Президента Республики Узбекистан № УП-59 от 04.04.2024 «О дополнительных мерах по совершенствованию процессов трудовой миграции и поддержке лиц, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом». <https://lex.uz/ru/docs/6868873>.

17. Агентство миграции при Кабинете Министров Республики Узбекистан (2026) Информационная система «Xorijda ish». <https://xoriждаish.uz>. (дата обращения: 30.06.2026).

18. Информационное агентство России ТАСС (2026) Более 100 тыс. граждан Узбекистана были трудоустроены в России в 2025 году. <https://tass.ru/obshchestvo/26831537>.

19. Управление по миграции МВД Турецкой Республики (2026) Нерегулярная миграция. <https://www.goc.gov.tr/duzensiz-goc-istatistikler>.

20. Закон Республики Узбекистан № ЗРУ-547 от 02.07.2019 «О персональных данных». <https://lex.uz/docs/4396428>.

21. Republic of the Philippines (1995) Republic Act No. 8042: Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995. Manila.

22. Government of India (1983) The Emigration Act, 1983. New Delhi.

23. Government of Indonesia (2017) Law No. 18 of 2017 on the Protection of Indonesian Migrant Workers. Jakarta.

24. Government of Nepal (2007) Foreign Employment Act, 2064. Kathmandu.

25. Постановление Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 25.06.2025 года № СҚ-143-V «О Законе Республики Узбекистан «О внешней трудовой миграции»». <https://lex.uz/docs/7632984>.