

**ПРАВОВОЙ СТАТУС И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ: НА  
ПРИМЕРЕ ГРАЖДАН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**Ахмаджонова Динорахон Алишеровна,**

Ташкентский государственный юридический университет

Магистрант направления “Международное коммерческое право”

E-mail: [akhmadjanovadinaraa@gmail.com](mailto:akhmadjanovadinaraa@gmail.com)

Трудовая миграция является одним из ключевых социально-экономических явлений современного Узбекистана и важнейшим направлением правового регулирования как на национальном, так и на международном уровне. Российская Федерация остается основной страной назначения для граждан Республики Узбекистан: по различным оценкам, на территории России находится свыше двух третей всех узбекских трудовых мигрантов. При этом масштаб явления сопровождается высокой долей неформальной занятости и уязвимостью мигрантов перед нарушениями их трудовых и социальных прав, что обуславливает необходимость комплексного анализа их правового статуса и механизмов защиты.

Актуальность исследования определяется тем, что правовое положение трудовых мигрантов из Узбекистана формируется на пересечении трёх уровней регулирования — международного, межгосударственного (двустороннего) и национального законодательства страны пребывания, — дополняемых внутренним законодательством самой Республики Узбекистан. Эта многоуровневость, с одной стороны, создаёт развитую систему формальных гарантий, а с другой — порождает разрыв между

декларируемыми правами и механизмами их фактической реализации. Целью настоящего исследования является анализ правового статуса трудовых мигрантов — граждан Республики Узбекистан, выявление основных проблем их правовой защиты и выработка предложений по совершенствованию соответствующих институциональных и договорных инструментов.

На международном уровне правовой статус трудящихся-мигрантов определяется прежде всего Международной конвенцией о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 18 декабря 1990 года и вступившей в силу 1 июля 2003 года [1]. Базовые стандарты в этой сфере были заложены ранее актами Международной организации труда — Конвенцией № 97 о трудящихся-мигрантах (пересмотренной в 1949 году) и Конвенцией № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения (1975 год) [2]. Эти документы закрепляют принципы недискриминации, равенства обращения с гражданами страны пребывания в вопросах оплаты труда, социального обеспечения и доступа к правосудию. Вместе с тем их практическая значимость для узбекских мигрантов ограничена: ключевые страны назначения, включая Россию, не являются участниками Конвенции 1990 года, что снижает её прямое регулятивное воздействие и переносит центр тяжести защиты на двусторонний и национальный уровни.

На национальном уровне страны пребывания правовое положение узбекских мигрантов в России регулируется прежде всего Федеральным

законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [3]. Данный закон устанавливает разрешительный порядок осуществления трудовой деятельности, в рамках которого граждане государств с безвизовым режимом, к которым относится и Узбекистан, обязаны оформлять патент. Патентная система, с одной стороны, легализует занятость, а с другой — ставит правовой статус мигранта в зависимость от своевременной уплаты фиксированных авансовых платежей и соблюдения целого ряда формальных требований, нарушение которых влечёт утрату законных оснований для пребывания и риск депортации. Именно в этой зоне формируется значительная часть правовой уязвимости: зависимость легального положения от работодателя и от непрерывности административных процедур делает мигранта структурно слабой стороной трудовых отношений.

Особое значение для защиты прав узбекских мигрантов имеет двусторонний уровень регулирования. Центральным актом здесь выступает Соглашение между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Российской Федерации об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 5 апреля 2017 года, ратифицированное и вступившее в силу 21 декабря 2017 года [4]. Соглашение исходит из необходимости упорядочения перемещения рабочей силы и обеспечения защиты прав и законных интересов трудящихся-мигрантов, вводя механизм организованного набора, при котором отбор, медицинское освидетельствование и заключение трудовых договоров

осуществляются ещё до выезда. Этот механизм потенциально снижает риски нелегальной занятости и недобросовестности работодателей, однако на практике организованным набором охвачена лишь часть миграционного потока, тогда как значительная доля мигрантов по-прежнему трудоустраивается самостоятельно, вне договорных гарантий.

Существенную роль играет и внутреннее законодательство Республики Узбекистан, направленное на защиту своих граждан за рубежом. Указом Президента Республики Узбекистан от 4 апреля 2024 года № УП-59 предусмотрены дополнительные меры по совершенствованию процессов трудовой миграции и поддержке лиц, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом, включая развитие сети центров правовой помощи мигрантам в странах пребывания и совершенствование институциональной структуры внешней трудовой миграции [5]. Эти меры отражают переход от пассивной регистрации миграционных потоков к активной защитной политике государства исхода.

Анализ перечисленных уровней регулирования позволяет сформулировать ключевой тезис исследования: основная проблема правовой защиты узбекских трудовых мигрантов состоит не в отсутствии норм, а в разрыве между формально закрепленным статусом и механизмами его реализации. Этот разрыв проявляется в нескольких аспектах. Во-первых, в ограниченном доступе мигрантов к судебной и административной защите вследствие языкового барьера, недостаточной правовой информированности и страха утраты легального статуса. Во-вторых, в зависимости легального

положения мигранта от работодателя и от непрерывности патентных процедур. В-третьих, в фрагментарности охвата организованным набором и преобладании самостоятельного, нередко неформального трудоустройства. В-четвёртых, в нестабильности миграционного режима страны пребывания: ужесточение российской миграционной политики в 2024–2025 годах, включая установление сжатых сроков урегулирования правового статуса, дополнительно повысило уязвимость мигрантов, не успевших легализоваться [6].

Наиболее наглядно структурный характер правовой уязвимости узбекских трудовых мигрантов проявляется при сравнении их статуса с режимом, действующим для граждан государств — членов Евразийского экономического союза. Согласно статье 97 Договора о Евразийском экономическом союзе, подписанного в Астане 29 мая 2014 года, в Союзе обеспечивается свобода движения рабочей силы, в силу которой гражданам государств-членов — Беларуси, Казахстана, Армении и Киргизии — для трудоустройства в России не требуется оформление патента или разрешения на работу [7]. Их трудовая деятельность регулируется законодательством страны пребывания практически на тех же условиях, что и труд собственных граждан: работодателю достаточно заключить трудовой или гражданско-правовой договор и уведомить о нём миграционный орган, а срок законного пребывания продлевается на основании трудового договора.

Республика Узбекистан в состав ЕАЭС не входит. 11 декабря 2020 года решением Высшего Евразийского экономического совета ей был

предоставлен лишь статус государства-наблюдателя [8]. В соответствии со статьёй 109 Договора о ЕАЭС статус наблюдателя предоставляет право присутствовать по приглашению на заседаниях органов Союза и получать принимаемые ими несекретные документы, однако не предполагает участия в принятии решений и, что принципиально важно для трудовой миграции, не распространяется на граждан государства-наблюдателя режим свободного движения рабочей силы. Вследствие этого граждане Узбекистана сохраняют статус иностранных работников из страны с безвизовым режимом и обязаны осуществлять трудовую деятельность на основании патента в порядке, установленном Федеральным законом № 115-ФЗ.

Это сопоставление обнажает ключевой вывод исследования: уровень правовой защиты трудового мигранта определяется не столько объемом декларируемых прав, сколько правовым режимом его допуска к рынку труда. Патентная модель возлагает на узбекского мигранта бремя регулярных авансовых платежей, привязывает его легальный статус к конкретному региону и фактически к работодателю и создаёт постоянный риск утраты законных оснований пребывания при любом сбое в административных процедурах. Гражданин же государства — члена ЕАЭС от большинства этих рисков освобождён. Таким образом, при формально схожем перечне трудовых прав фактическая защищённость двух категорий работников существенно различается, и причина различия лежит в плоскости межгосударственного, а не национального трудового регулирования.

Эмпирические исследования подтверждают, что выявленная институциональная уязвимость имеет прямые практические последствия. Мигранты из стран Центральной Азии — Киргизии, Таджикистана и Узбекистана — составляют наиболее многочисленную группу иностранных работников в российских регионах, и именно их положение на рынке труда характеризуется повышенной нестабильностью занятости и зависимостью от неформальных каналов трудоустройства [9]. Существенным фактором этой нестабильности выступает сама патентная модель: высокая совокупная стоимость легализации вынуждает часть мигрантов временно отказываться от официального статуса для минимизации расходов, что закономерно ведёт к росту неформальной и полуполюгальной занятости. Переход в неформальный сектор, в свою очередь, лишает работника доступа к предусмотренным законом гарантиям и делает его особенно уязвимым перед типичными нарушениями со стороны недобросовестных работодателей — невыплатой или задержкой заработной платы, отказом от заключения письменного трудового договора и не обеспечением безопасных условий труда. Таким образом, формируется устойчивый замкнутый механизм: затратность легального статуса подталкивает мигранта к неформальной занятости, а неформальная занятость, в свою очередь, выводит его из-под защиты трудового законодательства, превращая декларируемые права в фактически нереализуемые.

Поскольку основной источник уязвимости узбекских мигрантов носит институциональный характер, наиболее результативными представляются меры межгосударственного уровня: расширение охвата организованным



гарантий: расширения охвата организованным набором, детализации и имплементации двусторонних соглашений, упрощения доступа к судебной и административной защите, усиления ответственности работодателей и развития сети правовой и консульской поддержки в странах пребывания.

#### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:**

[1] Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 г.; вступила в силу 1 июля 2003 г.). — URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/migrant.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml).

[2] Конвенция МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 г.); Конвенция МОТ № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения (1975 г.). — URL: <https://www.ilo.org>.

[3] Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп.). — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/).

[4] Соглашение между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Российской Федерации об организованном наборе и

