

Без оглядки назад: труд женщин в миграции

За период своего развития Казахстан, как суверенное и независимое государство, провел комплекс радикальных рыночных реформ, направленных на преодоление негативных последствий спада экономики, стабилизацию экономической ситуации и обеспечение в последние годы устойчивого экономического роста. Рост ВВП был постоянным и составил в 2008 году 16 млрд. 052 млн. тенге по сравнению с 2000 – 2 млрд. 600 млн. тенге.

Такое развитие и рост республиканской экономики сделало Казахстан одной из ведущих среди стран Центрально-Азиатского региона (ЦАР), тем самым, сделав ее привлекательной, как страны назначения трудовой миграции, для жителей соседних стран, уровень экономического развития которых ниже. Экономический кризис оказал определенное воздействие на распределение потоков трудовых мигрантов в Казахстане, которые в большинстве своем являются нерегулярными мигрантами. На основных строительных площадках страны приостановилась деятельность, что подвигло мигрантов, приехавших на заработки, искать другие сферы приложения своего труда, не приостанавливая свою миграционную активность.

Трудовая миграция для Казахстана представляет собой явление, которое укоренилось в общественном сознании и стало для экономики страны фактором, оказывающим определенное влияние на ее развитие. В стране уже начинают изыскиваться пути решения проблем урегулирования миграционных процессов, в частности, поиск трудовых ресурсов по запросу работодателей через частные агентства занятости. Однако действующее миграционное законодательство, ставя легализацию статуса трудового мигранта в полную зависимость от работодателя, создает существенные барьеры для легитимной трудовой миграции. Легализация статуса мигранта сегодня практически не зависит от него самого. Трудность прохождения официальных процедур стимулирует дальнейшую активизацию механизмов нерегулярной миграции.

При ограниченности данных регулярной статистики, одним из признанных в мировой практике методов анализа миграционных процессов является проведение социологического исследования. В этой связи проведение в Казахстане исследовательских работ с целью выявления масштабов и характеристик занятости трудящихся-мигрантов, в том числе женщин, должно оказать реальную помощь для выработки рекомендаций и предложений, связанных с практическим решением проблем трудовой миграции в Казахстане.

Демографическая структура потоков трудовой миграции представляет собой базовый компонент в понимании самого явления в целом. Трудовая миграция в Казахстан по возрасту оценивается нами как экономически активная, ей не присуще черты одного лишь пола, либо мужского, либо женского. На самом деле этот последний фактор напрямую зависит от понимания различий мужской и женской занятости, существующих в странах происхождения трудовой миграции в Казахстан: из Узбекистана и Таджикистана едут в основном мужчины, если женщины, то в составе семей; из

Кыргызстана, в численности трудящихся-мигрантов преобладают женщины. Такое распределение, на наш взгляд, связано с существованием устойчивых традиционных (религиозных) подходов в Узбекистане и Таджикистане, четко распределяющих обязанности мужчин и женщин в обществе. В этой связи женщины, как правило, работают в качестве подсобных рабочих в сельскохозяйственном производстве и в сфере услуг, находясь при этом под опекой мужа или близких родственников. На юге Казахстана население, территориально и исторически тесно связанное с узбекским народом, придерживается в основном этих взглядов, поэтому многие из трудовых мигрантов этих двух стран предпочитают оставаться на территории Южно – Казахстанской области. Тем более что их занятость связана в основном с сельским хозяйством (хлопководством, овощеводством), что соответствует их трудовым навыкам и предпочтительна ввиду привычности этой сферы занятости у себя на родине. В города Алматы и Астана эти мигранты едут наниматься на строительные работы, в сферу торговли и услуг, в которой предпочтение отдается, например, узбекской кухне, как наиболее привлекательной по вкусовым качествам и низким ценам ее ассортимента.

Кыргызстан, также как и Казахстан, находясь еще в составе СССР был страной, где атеистические воззрения были крепки в сознании населения, как городского, так и сельского, что и способствовало созданию условий свободного участия женщин во всех сферах занятости наравне с мужчинами. Этим можно объяснить тот факт, что трудовые мигранты из Кыргызстана, в большинстве своем женщины, самостоятельно осуществляющие свою миграционную трудовую деятельность, предпочитают работать в Алматинской пристоличной области в сельском хозяйстве (табак, фрукты/овощи, виноград), в столичных городах Алматы и Астане используя свой трудовой потенциал в таких сферах как, торговля, домашние услуги.

Вставка 1. Мнение эксперта

«Из Узбекистана – мужчин больше, а если из Киргизии – женщин больше, потому что торговля на базаре, на рынке вещами – это считается привилегией женщины. Так что женщины из Кыргызстана, мужчины из Узбекистана и Таджикистана приезжают. Женщины, которые занимаются коммерческим сексом в Казахстан тоже приезжают».

Изучение проблем женской миграции стало весьма актуально как для Казахстана, так и для ЦАР в целом, и требует безотлагательного исследования с последующим принятием решений на уровне национальных законодательств, разработкой совместных региональных политических документов по защите прав женщин трудящихся-мигрантов. Такой подход позволит странам региона, участницам миграционных процессов, выйти на новый виток отношений в совершенствовании инструментов воздействия на уровень национальной безопасности и экономического развития, как отдельных стран, так и самого региона в целом.

Затрагивая тему женской миграции, автор поднимает неизведанный пласт социально-экономической жизни целого региона. Следует учесть, что

женщины, приезжая в страну назначения в статусе трудящегося-мигранта самостоятельно или в составе семьи сталкиваются с рядом проблем, имеющих определенную специфику. Эта специфика связана, в первую очередь, с тем, что занятость женщин трудящихся-мигрантов отличается от типичной «мужской» занятости. Как правило, мужчины трудящиеся-мигранты работают в стране назначения по бригадному принципу, а женщины – индивидуально, что естественно отражается на схеме поиска работы, условиях труда, взаимоотношениях с работодателем. Занятость женщин, как правило, носит еще более скрытый и теневой характер, чем занятость мужчин. Они менее заметны на уровне официальной миграции, следовательно, официальные каналы еще более узки для них, по сравнению с трудовой миграцией мужчин.

Не имея регламентированного статуса, трудящиеся-мигранты подвергают себя социальным рискам. Женщины, нерегулярные мигранты, уязвимы вдвойне, учитывая риск сексуальной эксплуатации, которой они могут подвергаться. Также, зачастую, с женщинами приезжают их дети, которые привлекаются к трудовой деятельности в различных формах от помощи родителям до самостоятельной работы.

Женская трудовая миграция для Казахстана стала явлением привычным и представляющим собой значимый компонент в общем объеме трудовой миграции. В Казахстане в последние годы сложилась устойчивая схема распределения занятости женщин трудящихся-мигрантов из ЦАР, а именно из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана, как географически, так и по сферам деятельности. В частности, в столичные города Алматы, Астана приезжают жительницы из всех трех стран, осуществляя свою трудовую деятельность в сфере торговли, услуг (включая, домашние), строительства и других услуг (секс услуг); в городе Шымкент жительницы из всех трех стран нанимаются на работу в сферу услуг (включая, домашние), торговли и других услуг (секс услуг); в Южно-Казахстанской области жительницы Узбекистана нанимаются на сельскохозяйственные работы (хлопок, овощи) и в сферу услуг; в Алматинской области жительницы Кыргызстана работают на сельскохозяйственных полях (табак, овощи);

Уровень жизни женщин трудящихся-мигрантов и их семей в Казахстане, включая и условия работы, гораздо лучше (по их собственному мнению), чем в странах происхождения их трудовой миграции. Но как работники с нерегламентированным статусом, они обладают ограниченными юридическими правами, что может привести к негативным последствиям таким как, ненормированный рабочий день; не соблюдение норм охраны труда и здоровья; бесправность в отношениях с работодателем, невыплата заработанных денег и т.п.

Женская миграция в Казахстане относится по своему типу к длительной – от 1 до 8 лет, то есть циклические поездки в Казахстан и обратно домой продолжаются на протяжении долгих лет. Каждая из женщин, в течение своего пребывания на заработках в Казахстане, в зависимости от рода деятельности имеет свой «график» поездок домой и обратно в Казахстан. Те, кто работает на сельскохозяйственных работах, обычно приезжают с семьей (мужьями, детьми или близкими родственниками) на сезон посадки и сбора определенной культуры (с марта месяца по начало ноября) и по истечению одного - двух лет

они наработывают связи с одним работодателем. Такая схема удовлетворяет как спрос работодателя, так и потребность исполнителя и становится гарантом дисциплинированного труда работника и ответственности нанимателя. Остальные сферы деятельности женщин – мигрантов предоставляют возможность им быть более мобильными, поскольку зависят от сговорчивости работодателя (сфера услуг, включая, домашние; строительство; торговля).

Учитывая специфику распределения женщин в рамках трудовой миграции, можно определить ее возрастные характеристики – на работу приезжают женщины молодого возраста. То есть, выезжая из своей страны, женщины-мигранты уже четко осознают, что молодые женщины более предпочтительны для работодателей в стране назначения их трудовой миграции. Принимая на работу мигранта, работодатель старается максимально задействовать его. Для него очень важно, чтобы не было никаких проблем, связанных с мобильностью, трудоспособностью и т.д. у работника, что свойственно людям молодого возраста. Люди старшего поколения опытнее в профессиональном плане, но мигрантская занятость не требует особых навыков, а рассчитана на наличие физических ресурсов. Здесь же особую роль играет еще фактор традиционного уважительного отношения к людям пожилого возраста в регионе: дети обязаны содержать своих родителей. Этот постулат и служит отправным пунктом того, что пожилые люди не принимают участие в трудовой миграции, а остаются дома присматривать за детьми, пока остальные члены семьи уезжают на заработки.

Как правило, женская трудовая миграция в Казахстане больше представлена как семейная, особенно на сельскохозяйственных работах. Во-первых, можно больше заработать денег; во-вторых, женщине легче будет переносить трудности мигрантского труда.

Вставка 2. Из истории женщины - мигрантки из Кыргызстана, работавшей в сельском хозяйстве.

«Женщина, которая едет на заработки, должна знать, что нужно приезжать только с семьей. Одной женщине будет трудно и тяжело. Да и хозяин чаще всего берет семейные пары, так как ему это выгоднее. Работа с овощами трудная, нужно поднимать мешки с овощами, а женщине это тяжело. Хозяину выгоднее нанять семью и поселить у себя во дворе, чем каждый день нанимать одиночек для работы. Женщине может помочь только семья и муж, где муж будет выполнять более тяжелую работу. С семьей и мужем работать легче и работа идет быстрее. Семейным легче продвигаться».

Женщины, приезжая в Казахстан на заработки, в своем большинстве стараются по возможности сохранить в стране назначения специализацию своей занятости (исключение составляют секс услуги). Уровень образования различный, но в основном ограничивается базой средней школы. Учитывая, что возраст женщин находится в пределах от 18 до 50 лет, то вторая половина из них «прошла» через годы перестройки и тем самым они непосредственно были участниками трансформации общественных устоев, развала экономических

основ, как в странах назначения, так и в странах происхождения их трудовой миграции. Им пришлось искать пути «переквалификации», чтобы выжить и дать встать на ноги своим детям. Как не жестоки были условия, но многим женщинам удалось это сделать. На родине их доход на человека составлял около 50 долларов США, и их семьи относились к бедным. Из-за низкого уровня социально-экономического развития их стран там сложился высокий уровень безработицы, что явилось еще одной из причин их поиска работы в Казахстане.

Основным стимулом для принятия решения о миграции выступают положительные отзывы о работе и в целом о ситуации в Казахстане людей, которые уже побывали в стране и заработали, по их мнению, неплохие деньги. Такие примеры вселяют надежду и стирают границы недоверия к чужой стране - Казахстану. Женщины прибегают к различным способам: занимают деньги у родных, используют семейные сбережения или, например, получают товар под реализацию и направляются на заработки в Казахстан, четко осознавая, что этот труд не из легких и им придется сталкиваться с различными сторонами трудовой миграции, как позитивными, так и негативными.

Вставка 3. Из истории женщины - мигрантки из Кыргызстана, работавшей в сельском хозяйстве.

«Муж работал мотористом, частным мастером. Но все равно этих денег нам не хватает. Других источников дохода у нас не было. Средний месячный доход нашей семьи в долларах США на родине до начала работы в Казахстане был меньше 50\$ в месяц. Люди, которые здесь работали, приехали и нам рассказали, что можно заработать денег, которых хватит, чтобы жить, воспитывать и растить детей».

Вставка 4. Из истории женщины - мигрантки из Узбекистана, работавшей в сфере домашних услуг.

«Говорили, что Казахстан хорошая страна, хорошо платят, есть работа. После того как умерли родители, осталась одна с братом, здесь сестра работала, она пригласила сюда. Цель приезда в Казахстан - заработать денег, помочь семье. Первый раз приехала 2006 году, с сестрой приехала, она уже тут работала, и работа была готова. Обычно остаюсь в Казахстане на 5-6 месяцев, дома бываю около 20 дней. Нравится работать в Казахстане, потому что есть все условия, работа есть, хорошо платят, люди хорошие, не унижают».

Рассматриваемая женская трудовая миграция в Казахстане, представляет собой миграцию нерегулярную. Это определение означает, что трудовая миграция является источником трудовых ресурсов для неформальной экономики республики. Для национальных рабочих неформальная занятость является возможностью покрыть потребность в заработках, то есть люди нуждаются в деньгах, а сокрытие занятости позволяет уйти от налогов и тем

самым увеличить общий заработок. В то время как для большинства нерегулярных мигрантов неформальная занятость является источником основного дохода обеспечения своих семей, за которым они прибыли в страну назначения, и при этом они вынуждены соглашаться на все условия работодателя, в том числе и по заработной плате.

Занятость в рамках неформальной экономики обусловлена не только экономическим риском, но и имеет отрицательный социальный окрас. Те, кто работает в теневом бизнесе, социально не защищены и о соблюдении норм охраны труда и здоровья не идет и речи. В результате определенных ситуаций они могут пойти на совершение правонарушений и их статус пребывания в стране неурегулирован. Хотя трудящиеся-мигранты приезжают в Казахстан легально (между странами действует система безвизового режима) в последующем при осуществлении ими трудовой деятельности на территории страны они становятся нарушителями трудового законодательства Казахстана. Вследствие такого положения работодатель не несет никакой ответственности за нанятых им работников и соблюдение норм достойного труда зависит только от уровня его нравственности.

Любое явление в экономической жизни общества сопряжено с различного вида воздействиями на его развитие. Трудовая миграция представляет собой явление, содержащее как положительные, так и отрицательные стороны. Мигранты, приезжая в Казахстан на заработки, решают проблемы дефицита рабочей силы на рынке труда страны назначения. С другой стороны существует предубеждение о создаваемой ими конкуренции отечественным работникам, подкрепленное частными случаями, но не имеющими того масштаба, который бы позволил говорить о наличии действительной угрозы со стороны трудящихся-мигрантов. Таковая может иметь место в виду дешевизны рабочей силы мигрантов и более высокого качества выполняемых ими работ по сравнению с местной рабочей силой. Последнее, казалось бы, должно было подвигнуть местных работников к совершенствованию своих профессиональных навыков, но на деле вступают в действие совершенно другие мотивы, такие как менталитет в подходе к выбору работы, несовершенные инструменты законодательства, регулирующего сферу занятости и т.д.

Работодателями для трудящихся-мигрантов в основном являются представители малого и среднего бизнеса. Эта сфера предпринимательства не предъявляет жестких требований к соответствию имеющейся у работника квалификации уровню полученного им образования. Критериями найма для работодателей выступают наличие у работников практических навыков для выполнения предлагаемой работы и дешевый труд. На рынке занятости Казахстана появилась ниша, в которой укладываются уровни, не требующие высокой квалификации, и именно ее и занимают на сегодня трудящиеся-мигранты, в особенности женщины. Работодатели, предлагая низкую оплату за труд, тем самым отталкивают местных работников. В то же время, согласно действующему казахстанскому законодательству, они должны, в первую очередь, отдавать приоритет национальным кадрам, а при их отсутствии воспользоваться другими возможностями. Желание обогатиться с наименьшими потерями толкает работодателей на нарушения различного толка

и тем самым создает условия для дальнейшего «процветания» нерегулярной миграции.

Хотя трудовая миграция в Казахстан в целом для местного населения базируется на ровном отношении к приезжающим на заработки мигрантам, уровень отношений как одной стороны, так и другой зависит от степени заинтересованности в общении. И все же в будущем можно ожидать обострения антимигрантских настроений в казахстанском обществе, которые могут усугубиться последствиями экономического кризиса.

Использованные источники

1. www.statbase.kz
2. Алимбекова Г., Ильясова А., Ни В. «Социально-экономический портрет женской миграции в Казахстане». Отчет по результатам исследования ЮНИФЕМ по оценке прав женщин трудящихся-мигрантов. Алматы. 2009.

Алимбекова Гульжан Токтамысовна
Директор Центра Изучения Общественного Мнения (ЦИОМ), кандидат
социологических наук
Алматы, ул. Жибек жолы 54, уг. ул. Пушкина, 38, тел. (8-727) 2731475,
87772101325 welcome@ciom.kz