

Женская трудовая миграция в Казахстане

Демографическая структура потоков трудовой миграции представляет собой базовый компонент в понимании самого явления в целом. Трудовая миграция в Казахстан по возрасту может быть оценена как экономически активная, ей не присуще черты одного лишь пола, либо мужская, либо женская. На самом деле этот последний фактор напрямую зависит от понимания различий мужской и женской занятости, существующих в странах происхождения: 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 работают в качестве подсобных рабочих, как в сельскохозяйственном производстве, так и в сфере услуг. 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 в Южно-Казахстанской области. Тем более, что их занятость связана, как правило, с сельским хозяйством (хлопководством, овощеводством). В города Алматы и Астану трудовые мигранты едут наниматься на строительные работы, в сферу торговли и услуг, в которой предпочтение, например, отдается 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 крепко осели в сознании населения, как городского, так и сельского, что и способствовало созданию условий для свободного участия женщин во всех сферах занятости наравне с мужчинами. Этим можно объяснить тот факт, что женщины трудовые мигранты из Кыргызстана предпочитают работать в столичных городах Алматы и Астане в таких сферах как, торговля, услуги, в том числе домашние и секс услуги. В подтверждение, мнение казахстанского 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».

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.

Из рассказа женщины 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».

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 этой 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. Подтверждением тому служат цитаты из рассказов самих мигрантов:

Из истории женщины 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 долларов в месяц. Люди, которые здесь работали, приехали и нам рассказали, что можно заработать денег, которых хватит, чтобы жить, воспитывать и растить детей».

Из истории женщины 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».

Работа в Казахстане для женщин – мигрантов помогает улучшить материальное благосостояние своих семей, несмотря на то, что она сопряжена с состоянием нестабильности, связанным с их незаконной трудовой деятельностью. Многие из тех, кто приезжает в Казахстан на заработки могут решить те или иные проблемы, связанные с обеспечением статей семейного бюджета у себя на родине. Оплата их труда по казахстанским меркам не столь и высокая, но для женщин - мигранток это единственная возможность для выхода из состояния бедности, которое их преследует у себя дома. Некоторым из них удается помимо основного места занятости найти другое в качестве подработки, что существенно увеличивает сумму общего заработка. Зарабатывая деньги, они стараются на всем экономить, что и позволяет осуществлять накопления, которые они предпочитают делать в долларах США и в месяц может складываться сумма в размере до 100 долларов в зависимости от общего заработка, как самой женщины, так и ее семьи. Заработанные деньги они стараются увозить домой самостоятельно после завершения работ (сельскохозяйственных) или же в момент поездки домой на побывку, иногда через близких знакомых, редко через банки. Эти деньги предназначены, по словам женщин на разные цели (проживание на родине до следующей поездки в Казахстан; покупка одежды себе и членам семьи; обучение детей; ремонт и строительство жилища; помощь близким родственникам; организация торжеств различного толка и т.д.), но одно неизменно для всех – повышение материального благосостояния своего или семьи в широком смысле.

Некоторые факты из истории женщины из Кыргызстана, работавшей в торговле: «В среднем зарабатываем 300 долларов в месяц, на остальные деньги мы еще товар покупаем. Но иногда и больше получается это же торговля. Удастся сэкономить для себя и своей семьи после расходов каждый месяц 100 долларов. Деньги храним в тенге, потому что иногда приходится внезапно покупать товары. ВСК получаю 25000-27000 тенге, а в кафе 15000 тенге. Муж работает на стройке, получает где-то 40000-50000 тенге».

В среднем женская мигрантская заработная плата складывается в размере 200-300 долларов США в месяц в сфере торговли и оказания услуг, включая, домашние. Выполнение работ в строительстве напрямую связано с объемом работ, что приводит к 700 – 900 долларов США в месяц. Сельскохозяйственные работы предполагают оплату по завершению сезона сбора хлопка, табака, овощей и на семью приходится от 1000 до 3000 долларов США. Этот вид работ связан с климатическими условиями и при благоприятном стечении обстоятельств (высокой урожайности) мигрантский заработок может возрасти. Заработная плата для всех видов деятельности получается наличными и никаких вычетов из нее работодателем не производится, исключением является питание, медикаменты, если они были приобретены за счет хозяев. В подтверждение этих данных цитата из истории женщины из Узбекистана, работавшей в сельском хозяйстве: «Мы получаем в среднем 400000 тенге в конце сезона. Получаем наличными после всех вычетов и нигде не расписываемся. За жилье с нас не высчитывают, а только за продукты питания и лекарства, которые покупает хозяин, если заболеем. Заработанных денег нам хватит, чтобы прожить до следующего марта месяца. Мы сможем хорошо питаться, одеть детей и еще что-нибудь купить для дома».

Трудовая миграция в Казахстан в целом для местного населения стала привычной и базируется на равноправном отношении к приезжающим на заработки мигрантам. Проблемы дискриминации (по национальности, полу), как правило, сопутствующие миграционным процессам в мировой практике, в Казахстане практически не существуют. Однако, по мнению автора, наблюдаются отдельные проявления этого явления. Так,

например, мигрантам приходилось сталкиваться с неприязненным отношением местного населения, работающего в сфере торговли и услуг. Они, оберегая свои интересы на рынке труда, опасаются конкуренции со стороны мигрантов. В будущем с ростом миграции можно ожидать обострения антимигрантских настроений в казахстанском обществе, которые могут усугубиться последствиями экономического кризиса.

Поиск жилья становится для трудящихся-мигрантов сложной задачей в процессе обустройства на новом месте. Стоимость аренды жилья во многих случаях не по карману, приехавшему на заработки мигранту. Поэтому они, зачастую экономя деньги, проживают в любых жилищных условиях, попадающих «под руку», и тем самым обрекают себя на проживание, не соответствующее даже минимальным санитарным нормам.

Немаловажным фактором успешной адаптации мигрантов к новым условиям является доступ к социальным услугам, включая медицинское обслуживание и систему образования. В Казахстане, не существует проблем с оказанием экстренной медицинской помощи трудящимся-мигрантам независимо от их правового статуса. [1] Однако существуют различия в доступе мигрантов к медицинской помощи, связанные со спецификой занятости. В сфере торговли и услуг женщина зависит в первую очередь от интересов хозяина, связанных с получением ежедневного дохода. В случае необходимости оказания медицинской помощи вопрос ставится остро – «если болеешь, освободи место другому», тем более что замена найдется моментально. Исключения составляют экстренные случаи: роды, тяжелый травматизм и т.д. Женщины, работающие по оказанию домашних услуг, как правило, проживают в семьях хозяев и поэтому их доступ к медицинским услугам полностью зависит от хозяев, которые, безусловно, заинтересованы в благополучной санитарно - эпидемиологической обстановке в их доме. Аналогичная ситуация и у женщин-мигрантов, работающих в сельском хозяйстве: хозяин всецело зависит от полноценного труда нанятых им мигрантов и от состояния их здоровья. В этой связи он старается разрешить вопросы с доступом к медицинской помощи самостоятельно и безотлагательно. Факт из истории женщин из Кыргызстана, работавших в торговле: «Один раз я сильно заболела. Когда я хозяйке об этом сообщила, чтобы пару деньков отлежаться, она не разрешила. Сказала, что не нравиться сдавай отдел и увольняйся. Пришлось выходить, грипп перенесла на ногах. Молча проглотила обиду, но морально было тяжело и физически больно. Но выхода не было. У меня был выбор без выбора, ведь другой работы нет». «Ребенка рожала в бесплатном отделении, помощь оказали, деньги не брали. Мы сами потом отблагодарили от души».

Говоря о трудовой миграции, нельзя не затронуть санитарно эпидемиологические нормы проживания в обществе. Приезжая на заработки в Казахстан, трудящиеся-мигранты сталкиваются с проблемой недоверия к состоянию их здоровья со стороны местных жителей. Медицинское освидетельствование не является функцией контрольно-пропускных пунктов и в дальнейшем при найме работодатель не спрашивает у трудящегося-мигранта медицинскую справку о состоянии его здоровья. В этом случае следует помнить, что описываемая ситуация не подкреплена свидетельствами и может привести к дискриминации трудящихся-мигрантов. Элементарная норма при приеме на работу - наличие снимка флюорографии, могла бы стать минимальным гарантом безопасности здоровью общества в целом. Мнение казахстанского эксперта по этому поводу: «Мы не знаем, какие мигранты к нам приезжают. У них в паспортах, не указано есть ли у них судимость, болеют ли они чем-то или нет. На контрольно-пропускном пункте не проводят медицинских осмотров, не выясняют, болеют ли они туберкулезом или какими-то другими заразными болезнями. Они могут быть разносчиками болезней, это и является злом».

Анализируя различные доступные данные, можно утверждать, что для трудовой миграции в Казахстане уже прочно закреплено место, особенно в сфере малого и среднего предпринимательства. Эта категория работодателей отдает предпочтение найму

работников среди трудящихся-мигрантов, чем среди местного населения, по различным мотивам:

- в большинстве своем они соглашаются на любую предложенную работодателем оплату труда;

- выполняя работу, они заинтересованы как можно в скорейшем ее завершении (то есть могут работать ненормированно), так как следом они могут найти еще какую-нибудь для себя занятость и тем самым увеличить свой общий заработок;

- качество выполняемых ими работ устраивает работодателей, независимо от наличия у них соответствующей профессиональной квалификации;

- нанимая их, работодатель на свое усмотрение решает вопрос об их регистрации, что устраивает обе стороны при любом исходе;

- они непритязательны к условиям труда и проживания, тем самым не создают проблем работодателям и соглашаются на минимальный набор безопасности труда и комфорта жилища;

- они не доставляют особых хлопот работодателю нарушением норм поведения на рабочем месте и в быту, ввиду своей национальной ментальности и религиозных мировоззрений, пониманием ценности имеющейся у них возможности зарабатывать.

Выводы: Женская трудовая миграция в Казахстане, несмотря на экономический кризис, устойчиво сохраняется на рынке труда, оказывая определенное воздействие на формирование системы гибкой занятости. В мировой практике существуют многочисленные примеры эффективной политики управления в области трудовой миграции, в том числе и женской. Казахстану, как одной из значимых стран приема в Центрально – Азиатском регионе, следует продолжать работу по совершенствованию инструментов воздействия на происходящие миграционные процессы в свете решения проблем нерегулярной миграции и созданию достойных условий труда для трудящихся – мигрантов наравне с национальными работниками.

Использованные источники

1. Постановление Правительства от 16 октября 2006 года № 997 «Иностранцы граждане и лица без гражданства обладают правом на бесплатную первую медицинскую помощь и помощь по заболеваниям, представляющим угрозу для окружающих. В иных случаях медицинская помощь оказывается за счет собственных средств, средств их работодателей, системы добровольного медицинского страхования и иных незапрещенных источников». www.government.kz
2. Алимбекова Г., Ильясова А., Ни В. «Социально-экономический портрет женской трудовой миграции в Казахстане». Отчет по результатам исследования ЮНИФЕМ. Алматы, 2009.