



ОЦЕНКА НУЖД И ПОТРЕБНОСТЕЙ ЖЕНЩИН ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ

ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ И РОССИЯ

2009

ПРЕДИСЛОВИЕ

За последнее десятилетие, наряду с повышением уровня трудовой миграции в странах Центральной Азии, наблюдается отчетливая тенденция в отношении оценки трудовой миграции как экономической деятельности, благоприятно влияющей на экономический рост и снижение бедности. В условиях растущей безработицы и жесткой конкуренции на рынке труда, для многих трудоспособных граждан бедных стран Центральной Азии трудовая миграция является единственной возможностью обеспечить семью средствами к существованию. Вместе с тем, трудовая миграция влечет за собой определенные риски, связанные с правовой, социальной и экономической незащищенностью трудовых мигрантов, в особенности тех, кто задействован в неформальном секторе экономики. Сферы трудовой занятости и миграции нередко тесно связаны между собой и включают масштабные передвижения трудовой силы внутри региона из более бедных (Кыргызстан, Таджикистан, Узбекистан) в более богатые страны (Россию, Казахстан). Неформальный сектор экономики, представленный в основном женщинами, стал важной составляющей экономики, и хотя он обеспечивает доход миллионов людей, этот экономический сектор весьма подвержен различным формам эксплуатации и нарушений прав человека.

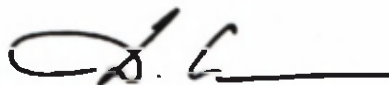
Рассматривая трудовую миграцию с позиции прав женщин в соответствии с международными стандартами и обязательствами правительств по их реализации, мы включили вопросы прав женщин трудящихся - мигрантов в число приоритетных направлений программной деятельности в рамках Стратегического плана ЮНИФЕМ для стран СНГ на 2008-2011 годы. Естественно, разработка конкретных программ в этом направлении потребовала

исследования социальных и экономических факторов женской трудовой миграции, с особым акцентом на нужды, мотивацию, возможности и сложности, с которыми сталкиваются различные группы трудящихся - мигрантов. Такая оценка проблем, испытываемых женщинами трудящимися - мигрантами, их потребностей и ожиданий была проведена экспертными группами в Кыргызстане, Таджикистане, Узбекистане, Казахстане и России в декабре 2008 – марте 2009 года.

Настоящая публикация представляет собой обобщенный отчет пяти страновых исследований, в котором прослеживаются как региональные, относящиеся к Центральной Азии и России, так и специфические, присущие конкретной стране, тенденции в положении женщин трудящихся - мигрантов. Особо ценной частью данной публикации для международных организаций и национальных государственных структур являются рекомендации, выработанные участниками международной конференции, проведенной ЮНИФЕМ и ЕврАзЭС в мае 2009, на основе обсуждения результатов этих исследований.

Мы надеемся, что данная публикация поможет обратить внимание государственных органов, международных и межправительственных структур, ведающих вопросами трудовой миграции на особые нужды, потребности и положение женщин трудящихся - мигрантов с тем, чтобы политические и экономические меры в управлении трудовой миграцией, как на национальном, так и межгосударственном уровнях принимались с учетом их прав и в соответствии с международными стандартами и обязательствами по реализации прав женщин и способствовали достижению подлинного гендерного равенства в наших странах.

Директор регионального
офиса ЮНИФЕМ в странах СНГ



Дамира Сартбаева

ПРИЗНАТЕЛЬНОСТЬ

Подготовка настоящего отчета стала возможной благодаря поддержке и вкладу многих организаций и отдельных лиц. Авторы и координационная группа ЮНИФЕМ в СНГ выражают свою признательность всем, кто был вовлечен в его разработку.

Мы выражаем благодарность исследовательским группам из Кыргызстана (консалтинговое агентство «Эксперт»), Таджикистана (общественный фонд «Панорама»), Узбекистана (центр социальных исследований TANHIL), Казахстана (агентство «Центр изучения общественного мнения») и России (Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации») за подготовку отчетов по странам и активное участие в подготовке регионального отчета, а также всем сотрудникам и партнерам, непосредственно осуществлявшим полевые работы.

Особую признательность за сотрудничество по реализации программы в области женской трудовой миграции в странах СНГ мы хотели бы выразить Евразийскому Экономическому Сообществу (ЕврАзЭС) - нашему основному партнеру - в лице Мурата Мусатаева и Александра Рудика, и международным организациям, принимавшим участие и оказавшим поддержку в подготовке отчета, в том числе Международной организации по миграции (МОМ), Международной организации труда (МОТ), Программе развития ООН (ПРООН), ЮНЕСКО, Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), Фонду «Евразия» в Центральной Азии.

Отдельная благодарность нашим коллегам из международной программы по искоренению детского труда Международной организации труда (МОТ/ИПЕК) за оказанную финансовую поддержку в публикации данного отчета.

Наконец, хотелось бы отметить вклад участников международной конференции «Права женщин трудящихся-мигрантов: проблемы и пути решения», прошедшей 21-22 мая 2009 г. в г. Алматы, Казахстан, а также наших коллег: Дамиры Сартбаевой, директора региональных программ ЮНИФЕМ, Зины Мунла, главы секции ЮНИФЕМ по Центральной и Восточной Европе/СНГ и Замиры Джабаровой, программного специалиста секции ЮНИФЕМ по Центральной и Восточной Европе/СНГ. Также, авторы публикации благодарны Урмату Осмоеву за дизайн обложки.

Оглавление

Введение	5
Краткое изложение	9
Глава 1. Уехать, чтобы выжить – факторы и мотивация женской трудовой миграции	16
1.1. Социально-экономические предпосылки миграции женщин	16
1.1.1. Общая экономическая ситуация: доходы и уровень жизни	16
1.1.2. Структурные изменения на рынке труда: женщины и безработица	18
1.1.3. Изменение социального и культурного ландшафта	19
1.1.4. Демографические тенденции и миграция.....	21
1.2. Факторы, способствующие трудовой миграции женщин.....	21
1.2.1. Выталкивающие факторы – факторы «миграционного предложения».....	21
1.2.2. Притягивающие факторы – факторы «миграционного спроса».....	23
1.3. Мотивации и ожидания женщин трудящихся – мигрантов.....	24
Глава 2. Организация миграции: преодолевая стереотипы	27
2.1. Модели и сценарии трудовой миграции женщин из стран Центральной Азии.....	27
2.2. Социально-демографический портрет женщин трудящихся – мигрантов.....	29
2.3. Инфраструктура миграции: роль формальных и неформальных институтов обеспечения трудовой миграции	32
2.3.1. Государственные институты.....	32
2.3.2. Частные институты содействия трудовой миграции	33
2.3.3. Неформальные институты содействия трудовой миграции.....	34
2.3.4. Неправительственные организации.....	36
2.4. Подготовка к трудовой миграции и потребности женщин трудящихся – мигрантов	37
Глава 3. Проблемы и возможности в процессе трудовой миграции	41
3.1. Статус женщин трудящихся – мигрантов в странах назначения	41
3.2. Трудовая деятельность женщин мигрантов.....	42
3.2.1. Сферы занятости.....	42
3.2.2. Неформальная занятость женщин трудящихся – мигрантов	43
3.2.3. Условия труда.....	46
3.2.4. Оплата труда	48
3.2.5. Обеспечение доступа к системе социальной защиты, образованию и медицинским услугам.....	49
3.2.6. Вопросы безопасности женщин трудящихся – мигрантов	53
3.2.7. Интеграция женщин трудящихся – мигрантов и отношение общества	57
Глава 4. Влияние миграции на положение семей мигрантов	59
4.1. Воздействие трудовой миграции женщин на семьи, оставшиеся дома	59
4.2. Денежные переводы – помощь семьям, оставшимся на родине.....	59
4.3. Семьи мигрантов в стране назначения.....	60
4.4. Проблемы и возможности возвращающихся женщин трудящихся – мигрантов.....	62
Рекомендации по улучшению положения женщин трудящихся – мигрантов	64
Пример 1. «Семейная миграция: Казахстан»	70
Пример 2. «Трудовая миграция: г. Беруни, Республика Каракалпакстан, Узбекистан»	74

Введение

В условиях глобализации миграция становится неотъемлемой частью человеческого развития. Глобализация открывает межгосударственные границы и снимает различные препятствия, способствуя тем самым более свободному передвижению людей, знаний, товаров и услуг. Одним из эффектов глобализации явилось становление международного (глобального) рынка труда, при котором люди могут перемещаться из одной страны в другую с целью нахождения возможностей трудоустройства, пытаясь избежать нищеты и негативных последствий социальных, политических, демографических и экологических изменений, перемещая вместе с тем и свои накопленные знания и опыт. Многие исследования (Международная организация по миграции (МОМ), 2008)¹ показывают, что международная миграция – это не временный и сиюминутный феномен; что она приобрела значительные масштабы в начале XXI века и, вероятно, вовлечет в себя все большее количество людей в будущем.

Однако миграция, как и любое другое социальное явление, имеет много граней. С одной стороны, миграция может улучшить личный и профессиональный потенциал и расширить права и возможности как мужчин, так и женщин-мигрантов (ПРООН, 2009)², повышая их возможности в получении адекватных доходов, помогая вырваться из абсолютной нищеты, обогащая их человеческий и социальный капитал, что в конечном итоге благотворно влияет на их человеческое развитие. С другой стороны, миграция может стимулировать

негативные процессы. Она делает мигрантов особенно уязвимыми к дискриминации и эксплуатации. Это особенно характерно для миграции женщин, которая иногда оборачивается такими крайними формами нарушения прав человека, как торговля людьми и сексуальное рабство.

Мигранты из стран СНГ присоединились к потокам международной миграции по историческим меркам совсем недавно – только после распада Советского Союза, когда появление новых независимых государств в одночасье превратило внутреннюю миграцию в международную. В течение рекордно короткого времени регион СНГ стал аккумулировать одну треть всей миграции в развивающемся мире; Россия вышла на второе место в мире после США по количеству мигрантов, а Казахстан – на девятое место (Мировой банк, 2006)³. Сегодня СНГ представляет собой сформировавшуюся миграционную систему, в которой примерно 80% мигрантов перемещаются внутри региона⁴. Согласно различным расчетам, за последнее десятилетие примерно 20% населения Таджикистана и Кыргызстана и 7% населения Узбекистана было вовлечено в трудовую миграцию⁵. Это создает основу для формирования общерегионального рынка труда, чему способствует общее историческое прошлое стран, наличие общего языка общения (русским языком на уровне основных навыков общения владеет большинство жителей стран Центральной Азии), сформировавшиеся мигрантские сети.

- 1 МОМ. Всемирная миграция 2008. Регулирование мобильности труда в условиях развивающейся глобальной экономики. Женева: МОМ, 2008, с. 1-10.
- 2 ПРООН. Доклад о развитии человека 2009. См.: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/>
- 3 Али Мансур и Брюс Квиллин. Миграция и денежные перечисления. Восточная Европа и бывший Советский Союз. Штат Вашингтон: Всемирный банк, 2006, с. 23.
- 4 Под редакцией Синтии Бакли и Блэйр Рабл. Родина и происхождение миграции в Евразии. Штат Вашингтон: Джон Хопкинс Университи пресс, 2008, с. 78-79; И.В. Ивахнюк, Международная трудовая миграция. Учебное пособие. МГУ им. М.В. Ломоносова, Москва, ТЕИС, 2005, с. 65.
- 5 Разные источники приводят различные статистические данные о миграции. См. пресс-релиз Федеральной миграционной службы России от 11 февраля 2009: http://www.fms.gov.ru/press/news/news_detail.php?ID=27066/. Другие источники дают иную информацию, см. <http://www.eurasianet.org/departments/insightb/articles/eav111008.shtml>; а также http://www.migration.ucdavis.edu/mn/more.php?id=3209_0_4_0

Долгое время миграция, особенно трудовая, считалась мужским занятием. Этот стереотип существует и по сей день, но специалисты еще в конце прошлого века начали говорить, что под влиянием глобализации происходит феминизация миграционных потоков как на международном, так и на региональном уровнях. Так, согласно различным оценкам, женщины составляют до 40–50% от общего числа мигрантов в мире⁶. Для все большего числа женщин миграция становится предметом личного выбора, а не решением, навязанным супругом или другими членами семьи. Хотя в нашем регионе сама трудовая миграция, как и уже укоренившееся в нашем лексиконе слово «гастарбайтер», ассоциируются с тяжелым «мужским» трудом, сегодня уже нельзя отрицать, что женщины являются активными участниками миграционных процессов. Они покидают свои страны в качестве активных мигрантов и приезжают в страны назначения, зачастую игнорируя патриархальные традиции и взгляды. Женщины выезжают даже из тех районов Центральной Азии, где преобладают консервативно-религиозные взгляды на роль и место женщины в обществе и где традиционная культура часто налагает определенные ограничения на возможность женщин самостоятельно принимать решения, в том числе о миграции, и путешествовать самостоятельно. Все чаще женщины трудящиеся – мигранты из республик Центральной Азии являются основным источником дохода не только для себя, но и для своих семей.

Из-за того, что роль женщин в миграции недооценивалась, проблемы, связанные с нуждами и правовой защищенностью женщин трудящихся – мигрантов, недостаточно глубоко изучены. Среди многих вопросов, которые требуют дополнительных исследований в регионе СНГ, следует отметить следующие:

- Каковы текущие и будущие тенденции в трудовой миграции женщин в странах происхождения и назначения рассматриваемого региона СНГ?

- Как формируется решение женщин присоединиться к трудовой миграции? Каковы социальные и экономические факторы, влияющие на трудовую миграцию женщин, возможности и проблемы мигрантов?
- С какими специфическими нуждами, возможностями и сложностями сталкиваются женщины трудящиеся – мигранты до, во время и после окончания миграционного процесса?
- Способствует ли миграция расширению прав и возможностей женщин и улучшению их социального и человеческого капитала?
- Какую роль играют культурные и религиозные факторы в миграционном процессе?
- Какие меры необходимы по согласованию законодательства и механизмов регулирования миграции для лучшей защиты прав женщин трудящихся – мигрантов в странах происхождения и назначения?

Чтобы ответить на эти и другие вопросы, ЮНИФЕМ организовал в 2008–2009 гг. исследование по оценке прав женщин трудящихся – мигрантов в двух группах стран СНГ: странах происхождения (Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан) и странах назначения (Казахстан и Россия).⁷

Целью данного отчета является оценка положения женщин трудящихся – мигрантов в странах происхождения и назначения рассматриваемого региона. Исследование также нацелено на рассмотрение проблем, связанных с миграцией женщин, отслеживание социальных и экономических факторов женской трудовой миграции и разработку рекомендаций по улучшению положения мигрантов. Особое внимание уделяется их нуждам, потребностям, мотивации, возможностям и сложностям, с которыми женщины сталкиваются в процессе миграции: при организации поездок, в стране назначения, при возвращении домой.

6 МОМ. Всемирная миграция 2008. Регулирование мобильности труда в условиях развития глобальной экономики. Женева: МОМ, 2008, с. 10-11.

7 Исследователи понимают, что разделение на страны происхождения и назначения довольно условно, и страны, которые являются в основном странами происхождения мигрантов, могут также становиться странами назначения для более бедных государств (например, в Кыргызстан приезжает некоторое количество мигрантов из Узбекистана). Кроме того, женщины трудящиеся – мигранты из стран происхождения рассматриваемого региона выезжают в другие государства мира, кроме России и Казахстана. Однако в данном проекте исследовательский коллектив фокусирует свое внимание только на этих двух группах государств, разделяя их на страны происхождения и назначения.

Процессы и изменения, происходящие в переходных странах в течение последнего десятилетия, оказали непосредственное влияние на развитие человеческого и социального потенциала в странах Центральной Азии. Нельзя отрицать развития позитивных факторов, таких как постепенное и поступательное развитие частного предпринимательства, ослабление и снятие многих ограничений по передвижению населения, дальнейшее укрепление региональной и двусторонней кооперации по вопросам миграции, развитие образовательных инициатив для женщин и возможности для самоорганизации через различные неправительственные организации. Для одних групп населения эти изменения открыли новые возможности и перспективы. В то же время многие группы оказались не готовы адаптироваться к новым условиям и потеряли работу, источники существования и социальную защищенность.

Ситуацию усугубили негативные моменты перехода к рынку, такие как поляризация и углубление социального неравенства, в частности гендерного, неравенства в доступе к образовательным, социальным и медицинским услугам, сохранение бедности и абсолютной бедности, особенно среди многодетных и одиноких женщин, и ухудшение уровня жизни многих слоев населения, особенно в сельской местности. Это привело к тому, что многие контингенты населения, попадая в трудную экономическую ситуацию, избирали трудовую миграцию как единственно возможную либо наиболее доступную для них стратегию выживания.

Под влиянием мирового экономического кризиса 2008–2009 гг. наметились некоторые негативные тенденции в развитии миграции. Это, во-первых, усиление различных ограничений и административных барьеров для миграции в странах назначения, установление ограничений в доступе к национальным рынкам труда и попытки давления в целях скорейшего возвращения мигрантов в свои страны. Начинают доминировать силовые методы регулирования миграции, усиливается коррупция и произвол контролирующих органов. Во-вторых, сокращение официальных возможностей миграции стимулирует нелегальную занятость мигрантов в стране приема. В-третьих, в периоды экономических потрясений растет уровень нетерпимости и антимиграционных настроений в странах назначения.

В то же время в период кризиса выталкивающие факторы в странах происхождения мигрантов усиливаются и создают более напряженный мотивационный фон для миграции. К примеру, женщины оценивают свои перспективы на внутреннем рынке труда как крайне неблагоприятные. Все больше женщин надеются на миграцию как на единственно доступную возможность для них обеспечить достойный уровень жизни для себя и членов своей семьи. Однако именно во время кризиса и в посткризисный период трудовая миграция представляет собой особенно серьезный риск из-за сузившихся возможностей официальной миграции и преобладания неформальных каналов. Таким образом, результаты от вложения персональных усилий, времени и капитала оказываются настолько неопределенными, что сама миграция превращается в рискованное предприятие. Причем этот риск распространяется не только на самих мигрантов, но и на всех членов их семей, близких и особенно на детей.

Теоретические исследования и изучение опыта различных государств мира указывают на формирование определенных глобальных и региональных тенденций как в миграционных процессах, так и в политике государств, региональных и международных организаций, направленной на кооперацию в работе с мигрантами⁸. Многие развивающиеся страны столкнулись с развитием миграционных процессов на много десятилетий раньше, чем страны Центральной Азии. Опыт показывает, что существует множество важных инструментов и механизмов, которые могут уменьшить риск миграции и облегчить ситуацию для мигрантов, такие как образование и профессиональная подготовка, помощь государственных и частных агентств по трудоустройству, неправительственных организаций и т. д. Развитию этих возможностей в регионе пока не уделяется достаточно внимания. Если выгоду от миграции в лице трансфертов государства уже почувствовали и быстро обеспечили официальные возможности для денежных переводов, то необходимость поддержки мигрантов и обеспечения им достаточного правового поля пока не является приоритетом.

«Я бы хотела остановиться на проблемах, возникающих в Кыргызстане в связи с трудовой миграцией. Оценки влияния

⁸ Например: Чанда, Рупа. Низкоквалифицированные работники и двусторонние, региональные и многосторонние инициативы. Выводы по переговорам по 4-ому способу в рамках ГАТС и другим соглашениям. Женева: ПРООН, 2008.

миграционных процессов на страну нет. Большая проблема с выездом образованных граждан – врачей, учителей, инженеров, квалифицированных рабочих. Но никто этим не занимается. Все только говорят о деньгах, которые поступают в страну от трудящихся – мигрантов».

**Мнение эксперта,
страновой отчет, Кыргызстан**

Как показывают материалы международных исследований, «миграция не является гендерно нейтральным феноменом: мужчины и женщины проявляют различия в миграционном поведении, и перед ними встают различные возможности, риски и проблемы» (Глобальная группа по вопросам миграции, 2008)⁹. У женщин трудящихся – мигрантов существуют специфические нужды, требующие особого внимания. В результате национально-гендерной сегрегации на рынке труда женщины трудящиеся – мигранты занимают самые неформальные и незащищенные ниши. Важной проблемой региона является негативная социальная мобильность женщин трудящихся – мигрантов, которая проявляется в том, что женщины с хорошим образованием вынуждены соглашаться на неквалифицированную работу, которую предлагают им рынки труда стран назначения. Следует также отметить, что женщины трудящиеся – мигранты из стран происхождения в Центральной Азии выезжают из региона, где сильны позиции ислама и патриархального общества, и въезжают в иную социокультурную среду, поэтому вопросы адаптации, терпимости и сохранения культурной идентичности очень важны.

В условиях современной Центральной Азии ситуация осложняется тем, что не хватает эмпирической информации, которая позволила бы на фактологическом материале говорить о проблемах женщин трудящихся – мигрантов. Статистика по вопросам трудовой миграции очень ограничена и охватывает только небольшую часть реальных потоков (Всемирный банк, 2006)¹⁰. Кроме того, женщины трудящиеся – мигранты, как правило, значительно недопредставлены в статистике и крупных опросах мигрантов, потому что они часто работают на неформальной безконтрактной основе в частных домах или в небольших частных заведениях и скрыты от глаз статистики и исследователя. Поэтому, чтобы понять потребности женщин трудящихся – мигрантов и провести правильную оценку их прав, недостаточно полагаться только на статистические данные, необходимо использовать и другие исследовательские инструментари.

Исследования, проведенные экспертными группами в Кыргызстане (консалтинговое агентство «Эксперт»), Таджикистане (общественный фонд «Панорама»), Узбекистане (центр социальных исследований TAHLIL), Казахстане (агентство «Центр изучения общественного мнения») и России (Федеральное государственное образовательное учреждение «Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации») в декабре 2008 – марте 2009 года в рамках проекта ЮНИФЕМ, были призваны восполнить пробелы в знаниях по проблеме женской трудовой миграции. Результаты этих исследований использованы при написании данного регионального отчета.

9 Всемирная группа по миграции. Международная миграция и права человека. Трудности и возможности в преддверии 60-ой годовщины Всеобщей декларации прав человека. Нью-Йорк: Всемирная группа по миграции, октябрь 2008, с. 45.

10 Али Мансур и Брюс Квиллин. Миграция и денежные перечисления. Восточная Европа и бывший Советский Союз. Штат Вашингтон: Всемирный банк, 2006, с. 26–30.

Краткое изложение

Данное исследование, организованное ЮНИФЕМ, направлено на выявление существующих проблем, нужд, потребностей и степени правовой защищенности женщин трудящихся

– мигрантов из трех Центрально-Азиатских республик – Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана – до, во время и по завершении их трудовой миграции в Казахстане или России.

I. Факторы и мотивация женской трудовой миграции

Социально-экономические предпосылки миграции женщин обуславливаются общей экономической ситуацией в странах происхождения и углубляющейся феминизацией бедности. Неравенство в экономическом развитии стран региона – Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана, с одной стороны, и Казахстана и России с другой – наряду с относительной легкостью в пересечении границ являются мощным фактором, стимулирующим трудовую миграцию в рамках региона.

Другим миграционным фактором являются изменения на рынке труда. Повсеместно происходит сокращение рабочих мест в государственном секторе и увеличение занятости в частном секторе. Неформальный сектор отдает большее предпочтение временным работникам. Изменилась сама структура рынка труда, когда доля занятости в секторе услуг стала значительно выше, чем в промышленном производстве и сельском хозяйстве. Сформировался географический дисбаланс между трудоизбыточными и трудонедостаточными территориями как внутри страны, так и в регионе. Выросла безработица. Качественный состав рынка труда также стал жертвой несоответствия профессиональной квалификации рабочей силы потребностям рынка. Также неблагоприятно на рынок труда влияет низкая мобильность и неспособность к быстрой адаптации некоторых групп населения в силу существующих административных и бюрократических барьеров, неразвитого рынка жилья и услуг по трудоустройству.

Одним из важных факторов, определяющих социальный статус и экономические возможности женщин являются культурные нормы общества. За последнее десятилетие в Центрально-Азиатском обществе наблюдаются тенденции отказа от советской политики гендерного равенства

и возврат патриархальных взглядов и устоев на статус женщины как жены, домохозяйки и воспитательницы детей. Ранние браки ограничивают возможности женщин в получении образования и профессии, что, в свою очередь, снижает их конкурентоспособность на рынке труда. Значительно уменьшилось число женщин, занятых в государственных структурах, на управленческих или выборных должностях.

Следующим немаловажным фактором миграции является демографическая ситуация. Быстрый прирост молодого населения в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане способствует росту безработицы и неравенства в этих странах, в то время, как Россия и, в определенной степени, Казахстан испытывают недостаток в рабочей силе. Кроме того, для большого количества людей, выбор в пользу трудовой миграции основывается на целой группе мотивов, относящихся к разряду улучшения человеческого капитала, что, в свою очередь, способствует созданию основы для формирования общерегионального рынка труда.

При существующем низком уровне заработной платы в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане крайне сложно прожить на заработок одного члена семьи, и доходы работающих женщин являются важным дополнением к семейному бюджету. Выходя на рынок труда, женщины сталкиваются с несколькими проблемами или так называемыми **выталкивающими факторами**. Сектора экономики, традиционно заполненные женщинами – текстиль, пошив одежды и т.д., сворачивают производство в силу широкой доступности дешевой импортной продукции. Вышеназванные страны испытывают сложности в создании новых или сохранении старых рабочих мест в трудоизбыточных районах или в сельской местности. Демографический бум 1970-1980-х

гг. привел большое количество молодых людей на рынок труда. К тому же, у женщин появились новые конкуренты в традиционно женских специальностях. Мужчины, потерявшие работу, не сторонятся таких секторов, как общественное питание или розничная торговля. Еще одним вытесняющим фактором является социальная незащищенность женщин.

Вытесняющие факторы, в своей совокупности, создают мотивационный фон, при котором женщины вынуждены оценивать свои перспективы на местном рынке труда как неудовлетворительные и искать альтернативную стратегию выживания. Трудовая миграция довольно часто становится этой стратегией. Несмотря на тот факт, что обычно трудовая миграция является свободным выбором людей, данное исследование показало, что для женщин этих трех государств миграция воспринимается как вынужденная в силу того, что она происходит под действием веских вытесняющих факторов. На это указало больше половины респонденток, работающих в России.

Другой стороной процесса трудовой миграции являются **притягивающие факторы**. Согласно результатам данного исследования, экономическая мотивация является одной из главных для женщин трудящихся – мигрантов. Почти

две-третьи опрошенных женщин, работавших в России, указали, что их главной целью было «заработать деньги». Хотя наличие работы, уровень зарплаты, возможность легализоваться и т.п. играет большую роль в выборе места трудовой миграции, довольно часто неэкономические факторы, такие как наличие родственников или друзей в пункте назначения становятся более весомыми доводами. Неформальные мигрантские сети очень хорошо развиты и зачастую восполняют недостаток официальных служб для мигрантов. Большую роль в принятии положительного решения играют также хорошие отзывы о работе и ситуации в стране в целом. Однако женщины довольно редко принимают самостоятельное решение. Углубленные опросы показали, что нахождение работы для многих женщин – это средство решения многих социальных, жилищных и семейных проблем, вопросов, связанных с социальным статусом, а также с воспитанием и образованием детей. Среди прочих мотивационных факторов упоминается желание получить гражданство. К тому же для большинства респонденток из этой группы – гражданство или же вид на постоянное жительство является менее проблематичным способом выезда на заработки. Среди других факторов респондентки также назвали замужество и воссоединение семьи.

II. Организация миграции: преодолевая стереотипы

Как показывает исследование, женщины в странах происхождения, планирующие осуществить трудовую миграцию, испытывают многочисленные проблемы и нуждаются в целом комплекс мер действенной помощи. Оптимальным решением для многих женщин было бы предоставление этих услуг в стране их постоянного проживания и по месту жительства.

Потребности женщин, готовящихся к трудовой миграции, можно классифицировать следующим образом:

- Потребность в получении максимальной информации и консультаций о потенциальном рынке труда и потенциальных возможностях трудоустройства.
- Потребность в юридических услугах как по вопросам миграционного, так и трудового законодательства.
- Потребность в консультационных услугах общего характера.
- Потребности финансирования, включая микрофинансирование, и банковские услуги.
- Потребности в подготовке гарантированного обеспечения жильем и трудоустройством.

- Потребности учебно-профессионального характера.
- Одной из особенностей миграции из Таджикистана является потребность в услугах и помощи в возвращении на родину – на такую потребность указали примерно 60% из числа опрошенных.

Международные исследования тенденций развития на рынках труда показывают что образование и профессиональная квалификация являются ключевыми факторами, повышающими конкурентоспособность нынешних мигрантов на рынках труда. Проведенное исследование показало, что среди женщин трудящихся – мигрантов, выезжающих из Центральной Азии, высок процент людей с высшим, средне-профессиональным и полным средним образованием. Однако когда речь заходит о трудоустройстве, значительный контингент женщин устраивается на неквалифицированную работу. Очень низок процент женщин, сумевших устроиться по специальности. Это говорит о том, что приобретаемые женщинами специальности в стране происхождения не соответствуют специальностям, востребованным в странах назначения. Этот

факт является одним из самых печальных и самых парадоксальных последствий трудовой миграции, связанных с потерей квалификации в результате неэффективного использования, когда женщины с высшим и профессионально-техническим образованием не могут реализовать себя в профессиональном плане.

Проведенное исследование позволило также выявить несколько моделей миграции женщин из стран Центральной Азии в Россию и Казахстан. Они различаются, в первую очередь, тем, какую роль играют женщины в процессе миграции.

Наиболее распространенная модель – это миграция женщин как самостоятельных и независимых агентов миграционного взаимодействия. Вторая модель, которая также довольно широко распространена среди женщин мигрантов – это миграция женщины вместе или вслед за мужем, сыном или другими членами семьи в качестве сопровождения.

Кроме того, миграционные сценарии различаются по срокам миграции. Исследования показывают, что для женской миграции характерны более длительные сроки пребывания в стране назначения, чем для мужской. Исследователи выделяют сценарии постоянной, циклической (долгосрочной и сезонной) и, так называемой, целевой миграции. Наиболее распространенный в случае женской миграции, сценарий представляет регулярная (циклическая) миграция с долгосрочным периодом пребывания в стране назначения (более 8 месяцев) и коротким периодом пребывания на родине (несколько месяцев). Наиболее проблемная часть миграции – сезонная и краткосрочная. Сезон в странах приема (Россия и Казахстан) может длиться от трех до восьми и даже девяти месяцев в зависимости от региона. Поэтому в реальности такая миграция может смыкаться с предыдущим долгосрочным сценарием. Какой бы модели миграции не придерживались ее участники, суть ее от этого не меняется: чаще всего это не разовые поездки, а долгосрочная стратегия выживания, либо стратегия экономического успеха. Причем нередко это семейная стратегия. Циклические поездки в Россию или Казахстан и обратно домой продолжаются на протяжении долгих лет.

Как показывает исследование, в настоящее время институциональное содействие миграции происходит в основном на четырех уровнях: государственные институты; частные институты по миграции; неформальные институты и неправительственные организации (НПО).

Государственные институты – предоставляют официальные услуги по трудоустройству, доступные для мигрантов, которые, однако, не привлекают достаточного количества клиентов-мигрантов. В тоже время, эксперты подчеркивают, что существует тенденция роста таких услуг. Из стран Центральной Азии наиболее развита официальная инфраструктура трудовой миграции в Кыргызстане.

Частные институты по миграции – играют большую роль по следующим причинам:

- Во-первых, они могут намного более гибко и быстро реагировать на изменения на рынке труда.
- Во-вторых, будучи официально зарегистрированным бизнесом, они, как минимум, должны предоставлять достоверную информацию.
- В третьих, они могут работать как с индивидуальными клиентами, так и с группами клиентов.

Интересно отметить, что среди респондентов достаточно высока степень осведомленности о частных лицах – вербовщиках и посредниках в стране происхождения.

Неформальные институты - данные исследования показывают, что за прошедшие десять лет масштабной трудовой миграции неформальные мигрантские сети укрепились и сегодня ими пользуется абсолютное большинство мигрантов. Официальные каналы и сервисы по организации миграции пока не могут конкурировать с неформальными (через родственников и друзей) и теневыми (через теневых посредников) услугами. Начиная с получения информации и заканчивая трудоустройством и защитой нарушенных прав, мигранты используют неформальные каналы. Помимо информации, по неформальным каналам мигранты осуществляют и другие социальные транзакции: занимают деньги, организывают переезд, встречу, первоначальное обустройство (ночлег, питание и т.п.), трудоустройство, поиск жилья, отправку денег на родину, доступ к медицинским услугам и многое другое.

Часто неформальные каналы миграции приводят к обману и эксплуатации мигрантов. Вместе с тем, отсутствие эффективного механизма защиты прав мигрантов снижает мотивацию трудящихся – мигрантов к легализации своего статуса, если этого не требует работодатель. Поскольку женщины трудящиеся – мигранты работают в большинстве своем в неформальных и теневых секторах занятости (например,

в сфере домашних услуг, развлечений, сельском хозяйстве и т.п.), то работодатели чаще всего заинтересованы в нелегальном, и как следствие, бесправном положении своих работниц, пользуясь этим в целях повышения собственной выгоды.

Неправительственные организации - в условиях, когда инфраструктура содействия трудо-

вой миграции развита недостаточно хорошо, возрастает роль различных НПО работающих с различными категориями трудящихся – мигрантов. Это касается как информационного обеспечения миграции, так и различных услуг, помогающих мигрантам легализоваться, трудоустроиться, защитить свои права, найти жилье, обеспечить безопасность и медицинскую помощь и т.п.

III. Проблемы и возможности в процессе трудовой миграции

Правовой статус трудящихся – мигрантов в стране назначения. Пребывание в стране назначения связано для трудящихся – мигрантов, в том числе и женщин, с рядом трудностей и проблем. Первая такая трудность это – легализация своего правового статуса, включая регистрацию по месту пребывания и разрешение на осуществление трудовой деятельности. Безвизовый характер миграции в изучаемом регионе облегчает для мигрантов въезд в страну назначения, поэтому этот этап миграции осуществляется в основном легально. Однако столкнувшись с трудностями прохождения правовых процедур, многие мигранты быстро переходят в разряд нелегальных. Так, по данным исследования, в России легально работает только половина женщин мигрантов. Однако эти данные, бесспорно, завышены.

Огромные масштабы нерегулируемой трудовой миграции, что чаще всего подразумевает незаконное осуществление трудовой деятельности в стране назначения, представляют собой серьезную проблему в регионе. Это отражается на положении мигрантов и увеличивает их уязвимость.

Страны пытаются бороться с нелегальной миграцией. Так, введение более либерального миграционного законодательства в России, упрощающего процедуры легализации, позволило увеличить легальную составляющую миграции почти в 2 раза. Если в начале 2000-х годов доля нелегальной миграции оценивалась всего в 10% общего потока, то в 2007-2008 гг. эта оценка увеличилась до 30-35%. Казахстан пошел иным путем, проведя масштабную миграционную амнистию в 2006 г. Однако оставшиеся административные барьеры и недостатки правоприменения пока не позволили свести нелегальную миграцию к приемлемому минимуму.

Хотя правила оформления для всех мигрантов одни и те же, исследование показало, что среди мигрантов-женщин больше доля тех, для

кого прохождение этих процедур затруднено, либо доступ к легализации закрыт вовсе. Это, как правило, те женщины, которые работают на дому у частных лиц (домработницы, няни и т.п.), в сфере досуга и услуг. Это подтверждается недоучетом мигрантов-женщин официальной статистикой.

Препятствием легализации является не только теневая деятельность работодателя, стремление жестко контролировать мигранта и получать дополнительную прибыль от экономии на оплате труда. Сохраняется и препятствие в виде плохой информированности мигрантов, хотя положение дел с информацией постепенно улучшается.

Положение женщин трудящихся – мигрантов на рынке труда. Самыми массовыми сферами занятости женщин мигрантов являются сектор услуг (общественных и частных) и торговля. Так, если в структуре мигрантской занятости в России в целом торговля занимает менее 20%, а сфера услуг – примерно 5%, то в структуре занятости женщин эти сферы преобладают.

На рынках труда России и Казахстана мигранты, как женщины, так и мужчины, нанимаются на самую непрестижную и низкооплачиваемую работу. В основном это те рабочие места, которые являются непривлекательными для местного населения из-за трудной или грязной работы, низкой оплаты труда. Часто такая работа не соответствует квалификации мигрантов-женщин и приводит к потере профессионального потенциала.

Большинство мигрантов находят работу, используя неформальные связи. Немногие мигранты обращаются в агентства занятости или к частным посредникам, однако их число растет. Вместе с тем, власти (особенно в России) начинают использовать технологии организованного набора иностранной рабочей силы для заполнения важных вакансий на рынке труда.

Неформальный труд. Женщины трудящиеся – мигранты в основном работают на неформальной основе. В России даже среди легально работающих мигрантов (с разрешением на работу) примерно половина заняты теневым образом. В целом же не более четверти мигрантов женщин в России получают «белую» зарплату, что говорит о том, что их занятость должным образом оформлена. В Казахстане также велика доля неформального труда. Даже когда договор физически существует, часто он юридически недействителен. Так, на сельскохозяйственных полях Южно-Казахстанской области, практика заключения трудового договора существует, однако он закрепляет за участниками лишь процентное соотношение раздела будущего урожая.

Наибольшая доля «белой» занятости наблюдается у работающих в образовании, медицине и жилищно-коммунальном хозяйстве. Наименьшая – в сфере домашних услуг, досуга, мелкой торговле, которые в большей мере являются женскими сферами занятости.

Высокая конкуренция среди самих же трудящихся – мигрантов и необходимость быстрого заработка для поддержки семьи заставляют мигрантов соглашаться на любую работу. Здесь большую роль играет также правовой нигилизм и привычка больше доверять неформальным договоренностям, чем официальным документам. Для работодателя же нелегальный найм работника связан с прямой выгодой: он не несет ответственности за него; не надо платить налоги; в любой ситуации прав будет работодатель; право безоговорочного увольнения в любой момент остается за работодателем.

Ответственность за теневую занятость лишь в небольшой степени ложится на самих мигрантов. В основном они являются жертвой беззакония со стороны посредника и работодателя, заинтересованного в использовании дешевого неформального труда мигрантов.

Как правило, условия труда мигрантов довольно тяжелые, что связано, в первую очередь, с большой продолжительностью рабочего дня и необорудованным рабочим местом. По мнению исследователей, вопросы о соблюдении норм охраны труда и здоровья во взаимоотношениях работодателей и женщин трудящихся – мигрантов почти не поднимаются. Причем чаще всего это выдается за желание самого мигранта: в их стремлении заработать больше и страхе потерять работу их заставляют не думать об отдыхе (выходных днях, отпуске), условиях труда и т.п.

На сельскохозяйственных работах, где женщины работают в основном с семьей, детям, в том числе и несовершеннолетним, приходится работать, помогая своим родителям.

Согласно результатам исследования в Таджикистане, практически каждая третья женщина работала под открытым небом и в условиях пыли и грязи; у каждой четвертой женщины на рабочем месте не было элементарных санитарных удобств.

По данным исследования, заработки мигрантов несколько различаются по полу: средний заработок трудящихся – мигрантов мужчин примерно на 10% ниже, чем у женщин. В России в среднем женщины-мигранты получали в конце 2008 г. немного больше 500 долларов США. В Казахстане зарплаты мигрантов несколько ниже.

Доступ к социальным услугам. Очень немногие мигранты имеют доступ к социальным услугам в стране назначения. В России только 15% работодателей отметили, что предоставляют социальный пакет своим работникам – мигрантам. Результаты исследования в Кыргызстане показали, что воспользоваться бесплатной медицинской помощью могли лишь 6% мигрантов (5% среди женщин) и 3,2% членов их семей. Находясь долгое время в стране приема, большинство мигрантов предпочитают не обращаться за медицинской помощью, а заниматься самолечением. Работники в сфере торговли и услуг, где «хозяин» от них ожидает ежедневную прибыль, как правило, не могут себе позволить болеть. Если же прибыль хозяина всецело зависит от состояния здоровья и полноценного труда нанятых им мигрантов (например, как в случае работы на сельскохозяйственных полях), он старается решать проблему медицинской помощи самостоятельно.

Эксперты предлагают использовать принципы страховой медицины для обеспечения доступа мигрантов к медицинским услугам.

Жилье является одним из проблемных вопросов для всех мигрантов, особенно для женщин с детьми. Зачастую плата за жилье составляет половину ежемесячного заработка женщин трудящихся – мигрантов. Устройство детей в образовательные учреждения осуществляется с большими трудностями, в основном за взятку.

Нарушения прав человека и трудовых прав. Из-за специфики женской занятости, которая носит чаще всего неформальный характер, и

высокой зависимости от работодателя случаи нарушения прав и эксплуатации женщин трудящихся - мигрантов не только более часты, но и оказываются гораздо более скрыты, чем мигрантов-мужчин. В российском исследовании 15 женщин из 100 отметили, что к ним применялись элементы принудительного труда: принуждение работать без оплаты, изъятие документов, шантаж и угрозы, насилие. Элементы торговли людьми с целью эксплуатации можно встретить в обычной жизни женщин трудящихся – мигрантов. Чаще всего женщины не чувствуют себя жертвами преступления, а списывают все на «тяжелую мигрантскую жизнь».

Права мигрантов слабо прописаны в законодательстве, а имеющиеся нормы слабо применяются на практике. Нарушения трудовых и иных прав мигрантов настолько массовые, что необходим специальный механизм их защиты и восстановления. Для мигрантов, которым не удалось легализоваться, доступ к защите прав и вовсе закрыт.

Большинство мигрантов не знают организации, куда можно обратиться для защиты своих прав. Да и таких организаций пока мало и они не пользуются поддержкой принимающих государств.

Распространены нарушения прав мигрантов со стороны правоохранительных органов, коррупция и вымогательство. Государствам необходимо признать свою ответственность за такие незаконные практики, ограничить проведение проверок документов на улицах, создать эффективный механизм обратной связи и восстановления прав.

Недобросовестные посредники - еще одно криминальное лицо миграции. Довольно значительная армия вербовщиков работает в странах региона, вербуя людей на работу, как правило, нелегальную. Часть таких посредников восполняет дефицит официальных каналов получения информации и трудоустройс-

тва, другая часть – работает на криминальный бизнес, вербуя, например, проституток под видом танцовщиц и официанток.

Таким образом, вокруг женщин трудящихся – мигрантов часто существует некая криминальная среда, жертвами которой они часто и становятся. Простое увеличение объема официальных услуг для мигрантов может помочь ограничить криминал.

Интеграция женщин трудящихся – мигрантов и отношение общества. Временный характер трудовой миграции не отменяет проблемы адаптации и интеграции мигрантов, поскольку многие мигранты намерены провести в стране назначения долгие годы. Интеграции препятствуют многие факторы, начиная с высокого уровня ксенофобии (особенно в России) и заканчивая языковым барьером. Примерно 10-15% женщин трудящихся – мигрантов, работающих в России, жалуются на нехватку знания русского языка для жизни в России и общения с работодателем и более одной трети – для заполнения официальных документов. Особенно остро проблема интеграции стоит для мигрантов из Таджикистана и Узбекистана в России.

Недоброжелательное и неуважительное отношение со стороны местного населения – серьезная проблема для мигрантов. Анти-мигрантские настроения тиражируются средствами массовой информации, в то время как материалов, которые бы показывали реальную роль мигрантов в экономике и жизни общества, очень мало. Толерантность в обществе необходима на всех уровнях, в первую очередь, на уровне местных общин. В настоящее время мигранты практически не принимают участия в жизни общин, хотя и вносят большой вклад в жизнь населения – убирают дворы, работают в магазинах, предприятиях бытового обслуживания, ресторанах и т.п. В России и Казахстане может быть использован богатый опыт развитых стран по работе с мигрантами и населением на уровне местных общин.

IV. Влияние миграции на положение семей мигрантов

Чаще всего миграция – это семейная стратегия. Она помогла и помогает выжить миллионам семей. В исследовании рассматриваются два основных сценария женской миграции – самостоятельный выезд женщины на заработки, когда ее семья остается дома; и миграция женщин в составе семьи. В любом случае социальные последствия

миграции во все возрастающей степени оказывают влияние не только на самих женщин, но и на их семьи.

Денежные переводы. Большинство мигрантов посылают домой заработанные деньги, чтобы поддержать свои семьи. В месяц эта сумма может составлять от 100 до 500 долларов США,

и даже больше. Если в России значительная доля сбережений отправляется на родину по банковским каналам, то в Казахстане абсолютное большинство денег перевозится через границу «в карманах».

Эти деньги предназначены, в основном для повышения материального благосостояния семьи в широком смысле: для повышения уровня каждодневного личного потребления – на еду, одежду, товары для дома и т.п.; для улучшения жилищных условий и благоустройства жилья. «Проедание» заработанных на выезде денег пока является наиболее распространенной моделью их использования. Относительно мало средств сберегается и направляется на цели инвестирования (в образование детей или в бизнес). Так, 8% женщин-мигрантов, опрошенных в Узбекистане (большинство из которых работали в России), смогли дать образование детям, что является формой инвестиций в человеческий капитал.

Семьи, оставшиеся дома. Одно из самых главных отрицательных последствий женской трудовой миграции заключается в том, что нарушается социальная целостность семьи и традиционная система семейных отношений, включая традиционный состав семьи. Отсутствие одного или обоих родителей негативно влияет на детей. Несмотря на улучшение материального состояния, такие дети получают меньше родительского внимания, и ощущают его нехватку.

В контексте стран происхождения Центральной Азии и существующих здесь культурных

традиций, в отсутствие женщин (супруги, дочери) увеличивается социальное давление на мужскую половину семьи. Мужья оказываются под серьезным социальным, психологическим и культурным давлением, зачастую реагируя на такую ситуацию разрывом супружеских отношений или созданием новых семей.

Среди прочих проблем следует отметить нарушение традиционного репродуктивного процесса, когда женщины вынуждены откладывать рождение детей на более поздние сроки или вообще отказываться от возможности иметь детей.

Семьи в стране назначения. Данный вопрос обычно остается «за кадром», что касается как государственных мер в области миграции, так и исследований, и деятельности НПО. Это очень скрытая тема. Как правило, семьи мигрантов не видны на открытом социальном пространстве принимающего социума. Это вызвано, в первую очередь, непроработанностью легализационных схем для членов семьи трудящегося - мигранта, наличием существенных барьеров при оформлении правового статуса. По этой причине члены семьи мигранта часто не имеют правового статуса в стране назначения и предпочитают не афишировать свое существование. Мигранты, приехавшие с семьей, испытывают гораздо больше материальных и бытовых трудностей, чем те, кто оставил семью на родине. Поэтому в отношении такой категории мигрантов нужны специальные меры миграционной и социальной политики.

Глава 1. Уехать, чтобы выжить – факторы и мотивация женской трудовой миграции

1.1. Социально-экономические предпосылки миграции женщин

Социально-экономические процессы в странах региона Центральная Азия – Россия непосредственно влияют на формирование миграционных намерений людей и их реализацию. Под давлением социально-экономических изменений меняются позиции мужчины и женщины в обществе, их ролевые установки в семье и в социуме. Часто именно территориальная мобильность людей как внутри страны, так и за ее пределами является формой реакции различных групп населения на вызовы и возможности, возникающие в ходе социально-экономических преобразований. В данном разделе мы остановимся на том, как изменения в экономике, уровне жизни, сфере занятости, в демографическом, социальном и культурном развитии стран рассматриваемого региона влияют на формирование миграционных установок населения, в частности женщин.

1.1.1. Общая экономическая ситуация: доходы и уровень жизни

С момента обретения независимости страны бывшего СССР, в том числе региона Центральная Азия – Россия¹¹, проводили активные преобразования, затрагивающие все стороны жизни общества. Однако неравные исходные позиции стран, наличие или нехватка ресурсов, а также различия в программах экономических преобразований обусловили различные темпы преобразований и привели к быстрому росту неравенства между странами региона. В первую очередь это отразилось на появлении огромных разрывов в уровне оплаты труда, экономических возможностях, уровне жизни населения, доступе к основным социальным услугам (образование, здравооо-

рание), экономической свободе и свободе передвижения. Эта разница в развитии соседних стран при относительной легкости перемещения через границы явилась мощным стимулом для миграции людей с различными целями в более благополучные страны.

Самые масштабные потоки мигрантов, которые приняли поистине массовый характер в регионе, – это потоки трудящихся – мигрантов, которые выезжают с целью заработка. Этой миграцией движут в первую очередь экономические мотивы. Поэтому остановимся кратко на том общем социально-экономическом контексте, который стимулирует такую миграцию.

Первый этап постсоциалистического развития стран (до конца 1990-х годов) характеризовался сильными шокowymi процессами для населения: экономический спад, значительное падение валового производства, гиперинфляция, резкий рост безработицы, катастрофическое падение уровня жизни. Абсолютное большинство населения (до 70%) в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане оказалось в категории бедных, а страны региона стали рассматриваться как одни из беднейших в мире¹².

Второй этап развития (1999–2008 гг.) ознаменовался серьезными позитивными сдвигами в экономике, обществе и государстве. Наметилась макроэкономическая стабилизация, уменьшились инфляция и рост цен; стабилизировались курсы местных валют; оживилась внутренняя торговля и внешний экономический оборот; увеличилась доля частного сектора в объеме производимой продукции и на рынке труда.

Глобальный финансовый кризис 2008–2009 годов привел к резкому падению производства, свертыванию строительства и сокращению

11 Казахстан, Кыргызстан, Россия, Таджикистан и Узбекистан – далее государства региона.

12 ПРООН. Доклад о человеческом развитии в Центральной Азии. В будущее без барьеров: региональное сотрудничество в области человеческого развития и обеспечения человеческой безопасности. Братислава, 2005, с. 50.

спроса в секторе услуг. В свою очередь, это привело к росту безработицы, и последствия кризиса начали негативно сказываться на широких слоях населения, включая мигрантов.

Неравномерность в социальном и экономическом развитии государств региона сопровождалась усилением неравенства в уровне жизни как внутри стран, так и между ними. Это усиление приобрело системный характер: оно не только выражается в сегодняшнем разрыве в уровне доходов, масштабах безработицы и т.п., но и обуславливает будущее отставание из-за разрыва в объемах привлечения инвестиций и освоении инновационных технологий.

Рост ВВП на душу населения, отмечавшийся в последнее десятилетие во всех странах СНГ, был неравномерным (таблица 1)¹³. Сформировались две группы государств. В первой группе, куда входят Россия и Казахстан, произошло резкое повышение уровня ВВП на душу населения – до 10 845 и 7857 долларов США соответственно. Во второй группе, куда входят Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан, сохранилось серьезное отставание в уровне ВВП на душу населения

– до 1927, 1356 и 2063 долларов США соответственно¹⁴.

Несмотря на некоторые позитивные перемены, в странах Центральной Азии по-прежнему остро стоят проблемы бедности, безработицы, отсутствия устойчивых источников существования для многих групп населения, особенно для женщин. Уровень заработной платы остается очень низким (таблица 2). Недостаточны пенсионное обеспечение, доступ к качественным услугам здравоохранения и образования. Ситуация усугубляется низкими темпами роста зарплаты и социальных компенсаций в странах региона.

На этом фоне наблюдается феминизация бедности и сохранение гендерного неравенства, что выражается в увеличении неравенства в оплате труда мужчин и женщин, низком уровне занятости женщин и высокой степени их вовлеченности в неформальные сектора экономики, где низки социальная защищенность, стабильность работы и уровень заработной платы. Так, во многих отраслях женщины получают зарплату, которая является примерно на 20–30% ниже, чем оплата труда мужчин в тех же отраслях¹⁵.

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Кыргызстан	1.927	2.711	2.750	1.620	1.751	1.935	1.927
Таджикистан	0.943	1.152	1.170	0.980	1.106	1.202	1.356
Узбекистан	2.376	2.441	2.460	1.670	1.744	1.869	2.063
Казахстан	3.037	5.871	6.500	5.870	6.671	7.440	7.857
Россия	4.531	8.377	7.100	8.230	9.230	9.902	10.845

Источник: доклады о человеческом развитии ПРООН, в период с 1995 по 2005 гг.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2008*
Кыргызстан	25.7	39	35	43	52	63	81	137
Таджикистан	8.5	9	11	14	20	26	35	63
Узбекистан	...	39	39	41	52
Казахстан	101	117.9	132	154	208	256	323	485
Россия	79	111	139	179	234	305	391	718

Источник: Содружество Независимых Государств в 2006 году. Москва: СНГ Стат. 2007 г., с. 134
* Данные за 2008 г. см. <http://eng.24.kg/cis/2008/07/31/5732.html> (оценка 04.02.2009)

13 ПРООН. Доклад о развитии человека 2007/2008. Борьба с изменениями климата: человеческая солидарность в разделенном мире. Нью-Йорк, 2008, с. 229–329.

14 Оценки Всемирного банка, www.worldbank.org

15 Данная тенденция подтверждается многими исследованиями, проведенными в странах СНГ. Например, ПРООН. Бедность в Казахстане: причины и пути преодоления. Алматы, 2004, с. 66–69.

Таблица 3 Уровень безработицы (по методологии МОТ), % от экономически активного населения

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Кыргызстан	12.5	9.9	8.5	8.1	8.3
Таджикистан					7.4	7.4	7.4
Узбекистан*	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2
Казахстан	12.8	10.4	9.3	8.8	8.4	8.1	7.8
Россия	9.8	8.8	8.6	7.8	7.9	7.5	7.2

Источник: Рынок труда в странах СНГ. Статистический сборник. Межгосударственный статистический комитет стран СНГ. Москва, 2007, с. 73

* регистрируемая безработица по данным службы занятости

Таблица 4 Доля женщин среди зарегистрированных безработных, %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Кыргызстан	53.6	53.8	54.1	53.8	54.0	52.7	51.6
Таджикистан	52.7	52.8	55.1	54.2	56.5	54.5	54.3
Узбекистан	61.9	59.2	61.3	58.5	...
Казахстан		54.7	58.8	61.0	62.8	64.4	68.4
Россия	68.9	68.0	68.5	67.5	66.3	65.5	65.0

Источник: Рынок труда в странах СНГ. Статистический сборник. Межгосударственный статистический комитет стран СНГ. Москва, 2008, с. 83.

Особенно тяжелое положение у женщин в отдаленных и сельских районах. Согласно данным Национально-статистического комитета Республики Кыргызстан, в 2007 году в сельской местности 41,7% граждан жили за чертой бедности (причем в Жалалабадской области этот показатель составлял 53%, а в Ошской – 47%), в то время как в городе этот уровень составил 23,2%. Аналогичная картина отслеживается и в Таджикистане, и в Узбекистане.

Трудная экономическая ситуация стимулирует формирование миграционных установок как у мужчин, так и у женщин. Хотя согласно мировому опыту беднейшие слои населения характеризуются сравнительно невысокой миграционной мобильностью, при сегодняшнем уровне развития миграционных сетей в регионе даже бедное население и жители мелких поселений и отдаленных районов имеют возможность включиться в миграцию, заручившись необходимыми для этого средствами, информацией и поддержкой соотечественников.

1.1.2. Структурные изменения на рынке труда: женщины и безработица

Одним из важных факторов, влияющих на движение населения, являются серьезные измене-

ния на рынках труда. На динамику рынков труда особое влияние оказывали две группы факторов. С одной стороны, это структурные изменения в экономике государств региона, связанные с отказом от командной экономики, проведением рыночно ориентированных реформ, приватизации и укреплением частного сектора. С другой стороны, это открытие национальных рынков международной конкуренции, силам глобализации и международной торговле, движению инвестиций и капитала. Современное развитие рынков труда в странах региона характеризуется следующими тенденциями:

- **Сокращение рабочих мест в государственном секторе и увеличение занятости в частном секторе.** Помимо увеличения количества рабочих мест, создаваемых в частном секторе, этот процесс связан с расширением самозанятости. Рабочие места в частном секторе, как правило, более динамичны и менее стабильны.
- **Значительное расширение количества временных рабочих мест в неформальном секторе.** Новые рабочие места создаются не только в формальном, но и в значительной степени в неформальном секторе экономики, где стоимость рабочей силы удешевляется за счет низкого уровня оп-

латы труда и низкой социальной защищенности. Для таких рабочих мест характерны гибкость, часто временный характер, связанный с сезонностью либо с колебаниями экономической конъюнктуры.

- **Структурные изменения на рынке труда**, которые выражаются в сокращении доли занятости и объемов создания новых рабочих мест в промышленном производстве и в аграрном секторе и увеличении занятости в секторе услуг (торговля и т.д.), включая так называемый сектор услуг в новой экономике (информационные технологии, финансы, банковское дело, и т.д.).
- **Территориально-географический дисбаланс на рынке труда региона**, который ведет к формированию трудоизбыточных и трудонедостаточных территорий, районов и стран.
- **Высокий уровень безработицы и особенно скрытой безработицы**, когда большое количество людей отказывается от активного поиска работы из-за того, что работа не обеспечивает прожиточного минимума.
- **Качественный дисбаланс на рынке труда**, выражающийся в несоответствии профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы потребностям предприятий и производств из-за нестыковки образовательных программ с динамично изменяющимися требованиями на рынке труда.
- **Низкие мобильность и адаптационный потенциал некоторых групп населения**, связанные с наличием многочисленных административных, нормативных и бюрократических барьеров, недостаточной развитостью рынка жилья и его дороговизной, неразвитостью услуг по трудоустройству и перемещению рабочей силы.

В трех странах Центральной Азии – Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане – быстрый рост трудоспособного населения, высокие темпы высвобождения рабочих рук в индустриальном, особенно сельскохозяйственном секторе,

ведут к дальнейшему аграрному перенаселению и серьезной нехватке рабочих мест, особенно среди молодежи и женщин. Сезонный характер занятости в аграрном секторе приводит к росту сезонной безработицы.

Согласно официальным данным, уровень безработицы в Кыргызстане и Таджикистане достигает 7-8% от трудоспособного населения (таблица 3)¹⁶. Однако независимые западные агентства оценивают безработицу в несколько раз выше и называют цифры в 15–20%, а в некоторых областях и районах – до 25–30% от трудоспособного населения¹⁷.

В большинстве стран Центральной Азии регистрируемая безработица среди женщин гораздо выше, чем среди мужчин (таблица 4). Эти различия несколько сглаживаются, но все же не исчезают совсем, если принимать во внимание занятость в неформальном секторе и самозанятость¹⁸.

Совершенно иные тенденции наблюдаются в большинстве районов России и Казахстана, где существует серьезная нехватка рабочих рук как в производственных отраслях, так и в быстрорастущем секторе услуг. Основная часть рабочих мест создается в индустриально развитых районах, крупных промышленных центрах и столичных городах.

Отсутствие работы, позволяющей хотя бы минимально обеспечить семью, а зачастую и вообще любой работы стимулирует формирование установки на выезд из страны с целью заработка. Этот процесс подстегивается созданием нескольких векторов неравенства в развитии стран региона. Один из таких векторов связан с наличием трудоизбыточных и трудонедостаточных регионов, районов, которые отличаются более быстрыми темпами развития, привлекая больше инвестиций, и соответственно, имеют больший средний доход на душу населения и привлекают мигрантов.

1.1.3. Изменение социального и культурного ландшафта

Международные эксперты (ЮНФПА, 2008) придерживаются общего мнения, что одним из

16 http://www.ilo.ru/press/docs/employment/Vestnik_profsojuzov.pdf

17 Оценка Азиатского банка развития, которая включает также так называемую «скрытую безработицу». АБР. Женщины в Республике Узбекистан. АБР, 2001, с. 43–44.

18 ПРООН. Доклад о человеческом развитии в Центральной Азии. В будущее без барьеров: региональное сотрудничество в области человеческого развития и обеспечения человеческой безопасности. Братислава, 2005

важных факторов, определяющих социальный статус и экономические возможности женщин, являются культурные нормы и социальная среда¹⁹. Распад Советского Союза привел к отказу от советской социальной и культурной традиции и концепции жесткого государственного регулирования гендерного равенства и государственной политики по поддержке женщин в социальной, экономической и политической сферах.

Развитие последнего десятилетия показало, что в Центрально-Азиатском обществе наблюдается возврат патриархальных, традиционалистских и домостроевских стереотипов и взглядов на положение женщины в обществе. Эти взгляды во многом экстраполируют нормы доиндустриального общества, зачастую выдаваемые за нормы, соответствующие национальным и религиозным традициям. Это выражается в отказе женщинам в праве на профессиональный рост и карьеру, восприятию женщины исключительно как домохозяйки и воспитательницы детей и т.д.

Ренессанс патриархальных отношений привел к тому, что в постсоветский период наблюдается значительное снижение представительства женщин в государственных структурах, на управленческих позициях в производстве и местных и национальных выборах должностях.

Центральное место в этих традициях занимает абсолютная ценность семьи и доминирующее положение в ней мужчин. С этой точки зрения обязанностью каждой молодой женщины является скорейшее вступление в брак, рождение и воспитание детей и первенство семейного долга перед интересами карьеры и профессионального роста. Общественное мнение в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане приветствует и стимулирует практику раннего вступления в брак²⁰ и ориентирует женщин на рождение большого количества детей²¹. Так, согласно данным Всемирного банка, средний возраст вступления в первый брак составляет 20,6 года в Узбекистане, 21,2 года в Таджикистане и 21,9 года в Кыргызстане. Для сравнения: аналогичный показатель в Швеции – 32,3 года²². В Узбекистане на каждую женщину приходится в среднем свыше двух детей, в

Таджикистане и в Кыргызстане – свыше трех. Во многих случаях молодые женщины, вступившие в ранний брак, вынуждены отказаться от получения профессионального образования, повышения квалификации и карьерного роста. Это, в свою очередь, ухудшает положение женщин на рынке труда, ограничивая их конкурентоспособность и «загоняя» их в самые низкооплачиваемые сектора занятости. В условиях, когда заработок одного члена семьи (мужчины) зачастую недостаточен для содержания большой семьи, женщинам не остается другого выбора, как приниматься за любую работу, чтобы зарабатывать на проживание.

Хотя в целом поддержание традиционных семейных ценностей имеет позитивное значение, так как формируется атмосфера, поддерживающая создание и сохранение семьи, существует и другая сторона медали, когда общественное мнение и патриархальные институты могут существенно ограничивать экономические возможности женщин, тормозить социальную мобильность, сдерживать меры радикального противодействия насилию в семье.

Религиозные традиции также влияют на отношение к женщине, стимулируя негативное отношение к любым проявлениям ее самостоятельности и к стремлению реализовать свой потенциал, включая «самостоятельную» миграцию женщин, вне зависимости от ее цели.

Перечисленные тенденции в Центрально-Азиатском регионе только усиливаются из-за сокращения или неудовлетворительной реализации государственных социальных программ, направленных на поддержку и защиту женщин и детей, что выражается в неадекватном ассигновании на поддержку беременных женщин, женщин с детьми, программ по превентивным мерам и по просвещению в области здравоохранения и т.д. Следует также добавить низкую правовую культуру и уровень исполнения законов.

Таким образом, хотя культурные и религиозные нормы скорее тормозят процесс формирования миграционных настроений у женщин, бедственное экономическое положение и ограниченность возможностей на родине часто оказываются сильнее. Кроме того, можно пред-

19 ЮНФПА. Народонаселение мира в 2008 году. Вопросы культуры, гендерного равенства и прав человека: достижение общего понимания. Нью-Йорк, 2008.

20 Азиатский банк развития. Женщины в Республике Узбекистан. АБР, 2001, с. 34.

21 Данная проблема имеет множество других факторов – от медицинских до социально-экономических.

22 Данные Всемирного банка на 2004 год. По неофициальной статистике, средний возраст первого брака в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане существенно ниже.

положить, что многие, особенно молодые, женщины видят в миграции не только экономическую необходимость, но и возможность выйти из-под влияния традиционалистской культуры и обрести некоторую свободу действий.

1.1.4. Демографические тенденции и миграция

Демографическое развитие последних десятилетий усугубляет проблемы неравенства и безработицы, влияет на социальную и экономическую ситуацию. Население республик Центральной Азии является очень молодым вследствие демографического бума 1970–1980 годов. Так, 31% жителей Кыргызстана, 39,4% жителей Таджикистана и 33,2% жителей Узбекистана моложе 15 лет (ПРООН, 2005)²³. В настоящее время средний возраст населения в Кыргызстане и Таджикистане составляет 21,9 года, а в Узбекистане – 24,7 года. Для сравнения: средний возраст населения в России составляет 38,4 года. Демографические расчеты показывают, что на последующие 10–20 лет в Центральной Азии придется пик выхода молодежи на рынки труда, когда достаточно большая когорта молодых людей достигнет трудоспособного возраста и будет нуждаться в рабочих местах.

При нынешних темпах экономического роста и создания новых рабочих мест правительствам Центрально-Азиатских республик будет достаточно сложно обеспечить адекватное количество рабочих мест. В то же время Россия и в определенной степени Казахстан испытывают недостаток рабочей силы, особенно в быстрорастущих секторах экономики, таких как строительство и сектор услуг, и нуждаются в дополнительной рабочей силе. И эта потребность будет возрастать, возможно временно несколько ослабев из-за кризиса.

Таким образом, страны Центральной Азии, особенно Узбекистан, продолжают испытывать довольно высокое демографическое давление, которое будет поддерживать интенсивность миграционных потоков на высоком уровне в ближайшей перспективе.

* * *

Хотя страны региона во многом сумели преодолеть последствия экономической депрессии 1990-х, тем не менее многие социальные и эко-

номические проблемы по-прежнему стоят достаточно остро. Одной из форм решения экономических и социальных проблем становится трудовая миграция. Являясь для региона относительно новым феноменом, она быстро стала одной из основных стратегий выживания и улучшения экономического положения семей. Этому способствовал относительно легкий режим пересечения границ, развитая транспортная инфраструктура, наличие неформальных мигрантских сетей, общее историческое прошлое стран и наличие общего языка общения.

1.2. Факторы, способствующие трудовой миграции женщин

1.2.1. Выталкивающие факторы – факторы «миграционного предложения»

В нынешних экономических условиях в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане женщины вынуждены работать, соглашаясь часто на любые условия, как на полный, так и неполный рабочий день. Низкий уровень средней заработной платы не позволяет семьям существовать на одну зарплату. Поэтому доходы работающих женщин – очень важное дополнение к семейному бюджету, зачастую единственный источник существования для семьи, особенно когда женщины являются главами домашнего хозяйства, и в семьях, где по тем или иным причинам мужья потеряли работу или работоспособность.

Как показывает практика, у значительного количества женщин в Центрально-Азиатских республиках существуют достаточно ограниченные возможности создания своего собственного бизнеса как устойчивой альтернативы в случае потери работы в общественном секторе.

На рынке труда многие женщины сталкиваются с целым рядом проблем. Прежде всего это связано с продолжающимися **структурными изменениями в экономике** этих стран под влиянием внутренних и внешних факторов. Некоторые секторы экономики, которые традиционно обеспечивали работой значительное количество женщин, или сокращаются, или полностью закрываются. Такие производства, как текстильная промышленность, пошив одежды и производство товаров народного потребления, испытывают сильнейшее давление со стороны дешевой импортной продукции.

23 ПРООН. Доклад о развитии человека 2007/2008. Нью-Йорк: ПРООН, 2008, с. 243-245.

Негибкость рынка труда вносит свою лепту в ряд проблем, испытываемых женщинами. При этом процесс создания новых рабочих мест через диверсификацию производства и привлечение новых технологий и инвестиций весьма затруднен в связи с недостатком прямых иностранных инвестиций и наличием многочисленных бюрократических препон. Следует также отметить, что все три государства происхождения в регионе, рассматриваемые в данном отчете, испытывают серьезные затруднения в создании новых и сохранении старых рабочих мест в отдаленных трудоизбыточных районах, особенно в районах с сельскохозяйственной ориентацией местной экономики.

Многочисленные слои населения, в том числе и женщины, доходы которых в 1990-х годах не обеспечивали прожиточного минимума, пытались выжить за счет мелкой розничной торговли и малого семейного бизнеса по производству товаров и оказанию услуг населению. Характерной чертой того времени стали «челноки», получавшие небольшую прибыль за счет неорганизованной торговли и ухода от налогов и таможенных пошлин. Челночество помогло выжить в трудные времена миллионам семей. Женщины активно участвовали в этом бизнесе²⁴. Однако с 2000 года такая торговля пошла на убыль, потоки «челноков» сильно сократились и постепенно заместились трудовой миграцией и оптовым бизнесом.

«Причиной миграционного настроения женщин является чаще всего желание обеспечить свою семью, они готовы на многое для своей семьи, даже ехать в незнакомое место, без предварительного согласования с принимающей стороной».

**Мнение эксперта,
страновой отчет, Кыргызстан**

Таким образом, ограниченные экономические возможности в странах происхождения буквально выталкивают женщин на путь миграции.

Демографическое давление на рынок труда. Демографический бум 1970–1980-х гг. привел к тому, что на рынок труда выходят новые большие группы молодых женщин, которые составляют конкуренцию предыдущим поколениям. Одновременно с этим женщины вынуждены конкурировать за рабочие места

с мужчинами в таких секторах, как розничная торговля и общественное питание, к которым в прошлом мужчины не проявляли особого интереса. Причем в некоторых случаях женщины, конкурируя с мужчинами, испытывают определенную дискриминацию при найме на работу.

Социальные факторы являются также важным выталкивающим фактором для женщин трудящихся – мигрантов. Они могут быть выделены в отдельную группу проблем в трех государствах, исследуемых в данном отчете. Одна из самых главных проблем – это социальная незащищенность населения в целом и женщин с детьми в особенности. Эксперты связывают эти проблемы с ограниченностью финансовых ресурсов, со свертыванием или сокращением многих социальных программ, особенно в области здравоохранения, защиты материнства, социальных услуг семьям, в том числе многодетным.

Вышеперечисленные негативные факторы создают внешние условия и мотивационный фон для миграции.

Трудовая миграция – стратегия выживания. Трудовая миграция является одним из все более распространенных вариантов реагирования на негативные человеческие и социальные издержки процессов развития. Она представляет собой одну из распространенных стратегий выживания в странах Центрально-Азиатского региона. Этот вид миграции представляет собой серьезный риск из-за неопределенности получаемых результатов, неясной отдачи от вложения персональных усилий, времени и капитала. Причем этот риск распространяется не только на индивидов, решившихся на миграцию, но и на членов их семей, близких, особенно на детей.

Несмотря на то, что это миграция экономическая и должна бы быть свободным выбором людей, она происходит под действием столь сильных выталкивающих факторов, что часто воспринимается мигрантами как вынужденная. На это указали 54% респондентов из Центральной Азии, работающих в России.

По данным исследования, в Узбекистане более 75% опрошенных женщин, ездивших на заработки в Россию, отметили, что их семья до миграции относилась к числу бедных (до-

24 Хоткина З. Женщина на рынке труда и просто на рынке // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. М.: МЦГИ, 1998. Т. 1. с. 217–234.

ходов хватало только на самое необходимое) или очень бедных (доходов не хватало даже на еду). При этом 82% респондентов имеют на своем иждивении несовершеннолетних детей или пожилых членов семьи (иждивенческая нагрузка у опрошенных женщин составляет в среднем 2,5 человека). Находясь под давлением бедности и необходимости заработать хоть сколько-нибудь для выживания семьи, мигранты часто соглашались на кабальные условия труда. Возникает феномен «согласия на эксплуатацию», известный по исследованиям торговли людьми и принудительного труда²⁵.

Точных данных по количеству женщин трудящихся – мигрантов и их доли в общих миграционных потоках нет. Учет женщин трудящихся – мигрантов в Центральной Азии, как и в других странах мира, затруднен многими факторами, начиная от несовершенства статистики и заканчивая особенностями найма и сферы приложения на рынке труда. По оценкам экспертов, уровень миграции женщин и их процентное соотношение в общем потоке миграции различается от республики к республике. Так, по экспертным оценкам, женщины трудящиеся – мигранты составляют примерно 15% от общего числа мигрантов из Узбекистана, хотя оценки различных источников варьируются от 11 до 18%. Женщины трудящиеся – мигранты из Таджикистана также составляют примерно 12–15% от общего числа мигрантов из этой страны, и экспертные оценки колеблются от 10 до 17%. В Кыргызстане число женщин трудящихся – мигрантов достигает примерно 25–30%, хотя и здесь эксперты расходятся во мнении, называя цифры от 20 до 40%.

1.2.2. Притягивающие факторы – факторы «миграционного спроса»

Вряд ли трудовая миграция была бы возможна, если бы на нее не было спроса со стороны государств назначения. Все эксперты единодушно придерживаются мнения, что национальные экономики России и Казахстана не могут развиваться эффективно без привлечения иностранной рабочей силы. Естественно, что у

рабочей силы из бывших советских республик есть неоспоримые преимущества перед работниками из так называемого «дальнего зарубежья», поэтому большая часть спроса регионов назначения направлена именно на них.

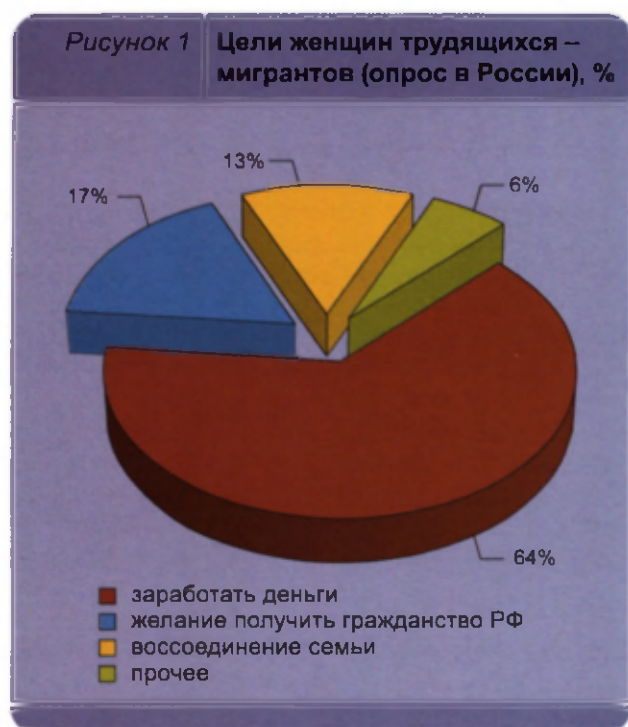
Ниши мигрантской занятости. Сегодня рынки труда стран назначения структурируются с учетом привлечения иностранного труда. Согласно глобальным закономерностям спрос на иностранную рабочую силу выше в «верхних» (наиболее квалифицированных) и самых «низовых» (неквалифицированных) секторах рынка труда²⁶. В данном докладе мы не касаемся вопросов элитной миграции, а фокусируем свое внимание на миграции работников массовых профессий, которые составляют большую часть потоков.

Выделение ниш мигрантской занятости происходит под влиянием процессов сегрегации на рынке труда. Иностранцы работники, как правило, занимают ниши, связанные с самой тяжелой, грязной, непрестижной низкооплачиваемой работой. Чаще всего это неформальный труд. Сегрегация по национальному признаку дополняется гендерным разделением труда. Мужчины заняты в строительстве, дорожных работах, на производстве, на других тяжелых и грязных работах. Для женской занятости характерна работа в торговле, сфере услуг, включая работу в частных домохозяйствах, в сфере развлечений, в гостиничном бизнесе и т.д. Поэтому женщин-мигрантов больше в регионах с развитой торговой инфраструктурой и сферой услуг. Это, как правило, крупные города, районы с развитой экономикой, разветвленной инфраструктурой потребления и, соответственно, сравнительно более высоким уровнем жизни. Труд женщин-мигрантов так же применяется и в других сферах занятости – строительстве, сельском хозяйстве и т.д.

Ниши на рынке труда, которые в течение многих лет были заняты иностранными работниками, будут и в будущем предъявлять спрос на новую рабочую силу из числа мигрантов. Из-за того, что женская миграция начала развиваться несколько позже и пока имеет несколько

25 Предотвращение и противодействие распространению торговли людьми в Российской Федерации. Итоговый доклад по исследовательской части проекта Европейского союза, реализуемого Бюро Международной организации по миграции (МОМ) в РФ «Предотвращение торговли людьми в Российской Федерации». МОМ-МОТ-ЕС, 2008; Тюрюканова Е. Принудительный труд с современной России: нерегулируемая миграция и торговля людьми. Международная организация труда, Женева, 2006.

26 В.Р. Бёнинг, Р. Зегерс де Бейджил. Интеграция трудящихся – мигрантов на рынке труда: влияние политики. Публикации по международной миграции 8. Женева: МОМ, 2008, с. 51 (<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp08e.pdf>)



меньшие масштабы, чем мужская, ниши женской мигрантской занятости не так четко выражены. Однако, по всем прогнозам, они будут развиваться быстрыми темпами, и масштабы женской миграции будут также расти.

Дефицит труда. Еще одним фактором притяжения мигрантов является демографический спад в странах назначения, в первую очередь в России. Снижение численности населения трудоспособного возраста составит с 2010-го по 2018 год более 1 миллиона человек в год. В крупнейшей стране назначения региона труд превращается в один из самых дефицитных ресурсов²⁷.

Теневая экономика и спрос на дешевый неформальный труд. Если в развитых странах удельный вес теневой экономики оценивается в 5–10% от валового внутреннего продукта, то в странах СНГ оценки могут достигать в отдельных отраслях 40–60%. Корни этой проблемы надо искать в начале 1990-х годов в недостаточном развитии экономическом, в частности, налоговом и регуляторном, законодательстве, слабости рыночных рычагов, неблагоприятном инвестиционном и деловом климате и т.п. Инфляция, нарушение хозяйственных связей, кризис платежеспособности создали условия для развития теневой экономики. Уход

от налогов представлялся нормой, поскольку государство почти ничего не гарантировало предпринимателям, так что платить налог было «не за что». Развитие теневой экономики в годы реформ стимулировалось бедностью, отсутствием среднего класса, узостью официальных экономических возможностей, правовым нигилизмом населения, воспитанным за годы тоталитарного режима.

Сегодня неформальная и теневая экономика – мощный насос, выкачивающий из стран-доноров неквалифицированную рабочую силу, согласную на неформальную занятость без социального пакета, пенсионных отчислений, учета стажа и без каких-либо гарантий соблюдения трудовых прав.

1.3. Мотивация и ожидания женщин трудящихся – мигрантов

Результаты исследования показали, что причины и мотивы женской миграции в целом укладываются в рамки традиционного понимания трудовой миграции как одной из стратегий экономического поведения, направленной на выживание и решение проблемы обеспечения благосостояния семьи. Как и в случае миграции мужчин, в миграции женщин доминируют экономические мотивы. Так, почти две трети опрошенных женщин, приехавших на заработки из стран Центральной Азии в Россию, отметили, что их основной целью является «заработать деньги» (рисунок 1).

Мигранты, как мужчины, так и женщины, в большинстве своем ведут себя в стране назначения как специфические экономические агенты. С одной стороны, они стараются, как и все прочие, оптимизировать свое поведение на рынке труда и получить максимальный доход. А с другой стороны, они испытывают при этом определенные ограничения, в отличие от местных работников. Во-первых, мигранты, как правило, ограничены сроком пребывания в стране назначения. Природа этого ограничения может быть различна. Многие, особенно женщины, не могут надолго покинуть семью либо вынуждены привозить семью с собой; другие ограничены установленными страной назначения разрешенными сроками пребывания и работы. Эти ограничения влияют на поведение миг-

²⁷ Российское экономическое чудо: сделаем сами. Прогноз развития экономики России до 2020 г. Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования. Деловая литература. Москва, 2007, с. 155.

рантов на рынке труда, делая его более интенсивным, не позволяя им тратить время на выбор более подходящей работы, увольнение в случае неудовлетворения данной работой и т.п. С этой точки зрения ориентация миграционной политики стран назначения в регионе на краткосрочную трудовую миграцию, то есть ограничение разрешенных сроков пребывания и работы мигрантов в стране, усиливает их уязвимость и снижает эффективность миграции.

Действуя как экономические агенты, мигранты (как мужчины, так и женщины) учитывают многие факторы: возможность найти работу, размер заработков, возможность легализации, наличие поддержки (родственники, друзья), знание языка, расходы на дорогу, безопасность и т.д. Однако выбор конкретного места назначения часто зависит не столько от экономических показателей, сколько от неэкономических факторов, например наличия родственников или друзей в пункте назначения. Так, в российском исследовании почти четверть респондентов считают, что они приехали именно в Россию потому, что в этой стране живут и работают их родственники, друзья и знакомые. Неформальные мигрантские сети очень хорошо развиты и зачастую восполняют недостаток официальных услуг для мигрантов. Даже если женщина выезжает на заработки без мужа или других членов семьи она чаще всего либо едет со знакомыми, либо имеет их в пункте назначения. Более 60% опрошенных мигрантов отметили, что обычно их соотечественницы приезжают не поодиночке, а вместе с друзьями либо с семьями.

Для женщин из Центральной Азии принятие решения о трудовой миграции далеко не простое дело. Часть из них вынуждена преодолевать сопротивление близких членов семьи. Так, согласно результатам исследования, в Таджикистане очень небольшое число женщин принимают решение о выезде самостоятельно. Женщины, которые живут в многопоколенной семье, с родственниками мужа, чаще всего не решаются сделать этот шаг самостоятельно. На их решение о выезде оказывают большое влияние их родственники. Из таких семей женщины реже всего выезжают в независимую трудовую миграцию. Обычно женщина из этой группы может выехать на заработки только вместе с мужем, да и то не часто. Из всех участников фокус-групп в Таджикистане только в двух случаях свекрови отправляли своих невесток к мужьям трудящимся – миг-

рантам, объясняя свое решение тем, что муж и жена должны быть вместе.

Описанная выше ситуация, когда женщина не может самостоятельно принять решение и стать активным трудящимся – мигрантом, соответствует устоявшемуся стереотипу о женщинах как «зависимых» мигрантах, сопровождающих в поездке мужа, отца либо другого родственника, но не имеющих самостоятельного статуса. Однако, как показало исследование, эта ситуация не является преобладающей и неизменной. Модель самостоятельной миграции женщин, как мы увидим далее, начинает встречаться гораздо чаще.

Однако нехватка денег и проблемы, связанные с этим, толкают людей преодолеть страх неизвестности и, как следствие, попытаться найти позитивные стороны в миграции. Надо отметить, что основополагающим толчком в принятии положительного решения о миграции выступают хорошие отзывы от людей, которые уже были вовлечены в трудовую миграцию в прошлом и заработали, по их мнению, неплохие деньги. Женщины различными путями, занимая у близких в долг, используя семейные накопления и другое (например, получая товар под реализацию), направляются на заработки, четко осознавая, что этот труд не из легких и им придется сталкиваться с различными сторонами трудовой миграции, как позитивными, так и негативными.

Вместе с тем углубленные опросы показывают, что работа на выезде для женщины – это не только заработок и возможность обеспечить сегодняшнее потребление семьи. Это также возможность решить проблемы образования, жилья, осуществить семейные и репродуктивные планы. В конечном итоге миграция способствует восходящей социальной мобильности, это – путь к повышению социального статуса человека или семьи. Так, во многих случаях в Узбекистане, выезжая на заработки, мигранты руководствовались стремлением накопить финансовые средства для того, чтобы собрать приданое, женить или выдать замуж детей и провести свадьбу, отвечающую восприятию социального статуса родителей молодой пары. В ходе опроса об этом говорило большинство респондентов из Узбекистана. Следует отметить, что свадьбы и другие семейные события являются социально важными мероприятиями и зачастую требуют очень значительных расходов, иногда эквивалентных 2–3-летней средней зарплате в стране происхождения.

«Моя дочь уехала в Казахстан, потому что ей нужны деньги, она должна женить сына, построить дом. Ей выделили участок, но на строительство дома нет денег. Она хочет, чтобы у сына была нормальная свадьба, чтобы не было заметно, что он без отца. Если бы она могла здесь работать и накопить деньги, она бы не уехала. Когда она выходила на мардикар-базар, почти каждый день приносила деньги, но все равно не удавалось скопить».

Мать женщины-мигранта, страновой отчет, Узбекистан

Углубленные интервью, проведенные в Кыргызстане, показывают схожую картину. Многие женщины трудящиеся – мигранты среди причин миграции назвали необходимость обеспечения детей средствами для дальнейшего образования в других странах, достижение определенного уровня благополучия для себя и членов своих семей, желание выбраться из абсолютной нищеты.

В Таджикистане наблюдается аналогичная картина – среди мотивов женщины называли желание заработать средства на покупку или строительство жилья, оплату учебы детей, проведение свадьбы. Особенностью Таджикистана является тот факт, что многие женщины выезжали за мужьями с целью сохранения семьи или в поисках супруга, от которого не было известий, и уже затем устраивались на работу и вовлекались в трудовую миграцию как самостоятельные агенты. В Таджикистане сравнительный анализ по странам пребывания мигрантов также выявил определенные различия в целях трудовой миграции. В то время как основная цель приезда женщин-мигрантов в Россию была наняться на работу (75,7%), то среди женщин, отправившихся в Казахстан, только 56,3% планировали наняться на работу, 37,5% были ориентированы на воссоединение с семьей, то есть ехали к мужу.

Однако экономическая мотивация женщин-мигрантов хотя и доминирует, но не ограни-

чивает весь спектр мотивов. Среди прочих упоминается смена места жительства и получение гражданства страны приема (России или Казахстана). В России на это явно ориентированы 17% женщин-мигрантов, а в общем доля тех, кто собирается оставаться в России долгое время и предпочел бы получить статус резидента, превышает треть всех мигрантов. Эти данные подтверждаются другими российскими исследованиями²⁸. Однако данные стран выхода мигрантов свидетельствуют о том, что только небольшая доля респонденток связывает планы на будущее для себя и своих детей с переездом в Россию или Казахстан на постоянное место жительства. Исследователи отмечают, что для многих женщин получение разрешения на временное проживание, вида на жительство или даже второго гражданства означает не возможность остаться в России и Казахстане навсегда, а более удобный и менее проблематичный способ выезжать на заработки. Так, планы переезда на постоянное жительство, по результатам исследования в Узбекистане, строили преимущественно горожанки с высшим образованием, представительницы некоренных национальностей Центральной Азии.

В женской миграции также традиционно большую роль играют мотивы, связанные с решением личных проблем, в том числе замужества в стране приема. Те, кто реализовал это намерение, а также те женщины, которые приехали к мужу, уже находящемуся в стране приема в качестве трудящегося – мигранта, называют такой мотив, как «переезд к семье». Здесь следует отметить, что вопросы воссоединения семей недостаточно проработаны в миграционном законодательстве стран региона, поэтому члены семьи мигранта часто оказываются незащищенными в стране приема, им трудно легализовать свой статус, получить разрешение на работу, они полностью зависят от своего родственника, к которому они приехали. В таком положении часто оказываются женщины, приехавшие к мигранту-мужу, но желающие самостоятельно работать в стране приема.

28 Данные Центра миграционных исследований (Москва) http://www.fms.gov.ru/about/science/science_session/forth/tur.pdf

Глава 2. Организация миграции: преодолевая стереотипы

2.1. Модели и сценарии трудовой миграции женщин из стран Центральной Азии

Женская трудовая миграция отличается от мужской большим разнообразием моделей и сценариев. Проведенное исследование позволило выявить несколько основных моделей миграции женщин из стран Центральной Азии в Россию и Казахстан. Они различаются в первую очередь тем, какую роль играют женщины в процессе миграции.

Одна из моделей – это миграция женщин как самостоятельных и независимых агентов миграционного процесса. В этой модели женщины сами (часто с участием семьи) принимают решение о миграции и определяют ее основные цели, сами участвуют в организации поездок и прохождении официальных процедур легализации, являются активными экономическими агентами в стране

назначения, зарабатывая средства для себя и своей семьи. При этом женщина может поехать на заработки как одна, так и вместе с членами своей семьи (с мужем, детьми, родителями и т.п.). Встречаются также случаи, когда на заработки выезжает сначала женщина, а за ней следуют ее муж и дети.

Поведение женщин-мигрантов в этой модели различается в зависимости от состава семьи, а также от того, кто из членов семьи остался дома, а кто приехал вместе с ней на заработки. Анализ собранных данных показал, что наиболее ярко модель самостоятельной женской миграции выражена в Кыргызстане, где наблюдается наибольшая доля самостоятельных женщин-мигрантов (86% от числа всех мигрантов-женщин). Наименьшая доля женщин, выезжающих на заработки самостоятельно, характерна для Таджикистана, хотя и там она выше, чем может показаться (44%). Соответственно, в Таджикистане самая высокая доля тех, кто уезжает на заработки с мужем, с

детьми или всей семьей (рисунок 2). Эксперты подчеркивают, что численность женщин, самостоятельно отправляющихся на заработки из стран Центральной Азии, из года в год увеличивается. «Учитывая менталитет и преобладание гендерных стереотипов в обществе, необходимо отметить в определенной степени смелость этих [самостоятельно выезжающих] женщин-мигрантов», – подчеркивается в страновом отчете Таджикистана по данному исследованию.

К активным мигрантам можно также отнести женщин, выезжающих с детьми. Такая миграция имеет особое значение с точки зрения потребностей мигрантов и соблюдения прав детей, в частности на образование. Одна четвертая часть

Рисунок 2 Модели миграции женщин в зависимости от состава мигрирующей части семьи, %



* Данные по Узбекистану касаются только миграции в Россию

всех опрошенных в Таджикистане женщин-мигрантов указали, что они выезжали в последнюю поездку с детьми; в Узбекистане этот показатель составил 11%, а в Кыргызстане – всего 3% (рисунок 2).

Для мигрантов с детьми нужны специальные программы, обеспечивающие таким мигрантам приемлемые условия проживания, доступ к медицинским услугам и образовательным учреждениям.

Еще одна модель, которая также довольно широко распространена среди женщин-мигрантов, – это миграция женщин вместе или вслед за мужем, сыном или другими членами своей семьи в качестве сопровождения. В этой модели женщины не являются самостоятельными экономическими агентами, а скорее поддерживают и обеспечивают быт основного мигранта – мужчины.

Естественно, описанные модели не являются чем-то застывшим. Они могут меняться, одна может переходить в другую. Есть промежуточные состояния: например, женщина, сопровождающая мужа-мигранта, может бесплатно помогать ему на работе, оказывать услуги по дому в счет оплаты жилья и т.п. Обычно люди (в основном женщины), оказывающие такие виды услуг, не считаются самостоятельными экономическими агентами, хотя они вносят немалый вклад в благосостояние семьи.

Кроме того, миграционные сценарии различаются по срокам миграции. Исследования показывают, что в целом для женской миграции характерны *более длительные сроки пребывания* в стране назначения, чем для мужской. Вероятно, это вызвано тем, что женщины чаще, чем мужчины, мигрируют с семьей и оказываются, таким образом, менее «привязанными» к родине. Кроме того, причиной более продолжительного пребывания в стране назначения является то, что основные сферы занятости женщин-мигрантов менее подвержены сезонности, чем, например, строительство и сельское хозяйство – основные сферы занятости мигрантов-мужчин, поэтому краткосрочная сезонная составляющая женской миграции обычно меньше, чем у мужчин.

Исследователи выделяют сценарии **постоянной, циклической** (долгосрочной и сезонной) и так называемой **целевой** трудовой миграции.

Как показывают многочисленные исследования, трудовая миграция, которая позиционируется как временная, не всегда оправдывает это название. Так, согласно российским исследованиям, около одной трети трудовых мигрантов практически постоянно живут в России и ориентируются на постоянное проживание в дальнейшем²⁹. Они, как правило, хорошо интегрированы в принимающее общество, имеют официальную (постоянную или долгосрочную) работу, благоустроенное жилье; многие имеют статус резидента или разрешение на временное проживание, живут в стране приема с семьей. Основные проблемы таких мигрантов заключаются в прохождении правовых процедур для получения статуса резидента или гражданства, жилищном обустройстве, перевозе родственников, оставшихся в стране происхождения и т.п.

Распространенный сценарий женской миграции представляет **регулярная (циклическая) миграция** с долгосрочным периодом пребывания в стране назначения (более 8 месяцев) и коротким периодом пребывания на родине (от 1 до 4 месяцев). Такие мигранты часто приезжают на родину только в отпуск. Хотя они так же, как и первая группа могут находиться в России в течение долгого времени, они не позиционируют себя в качестве постоянных жителей страны назначения. Проблемы таких мигрантов, как правило, более разнообразны и связаны с вопросами легализации, стабильного и официального трудоустройства, недорогого жилья, обустройства членов семьи, общения с родственниками на родине и т.д.

Наиболее проблемная часть миграции – **сезонная и краткосрочная**. Сезон в странах приема (Россия и Казахстан) может длиться от трех до восьми и даже девяти месяцев в зависимости от региона. Поэтому в реальности такая миграция может смыкаться с предыдущим долгосрочным сценарием. Мигранты, которые приезжают на сезон, даже если это циклическая миграция, как правило, менее адаптированы к принимающему обществу, хуже знают язык страны приема, более склонны оставаться на нелегальном положении. Эти мигранты, как правило, более уязвимы из-за того, что они находятся под неким прессингом, будучи вынужденными за короткий период пребывания на заработках достигнуть поставленных целей, что бывает нелегко осуществить.

29 Тюрюканова Е. Трудовые мигранты в Москве: «второе общество». // в «Иммигранты в Москве». Под ред. Ж.А.Зайончковской. «Три квадрата», Москва, 2009, с. 149.

Результаты исследований в странах происхождения мигрантов доказывают, что в 2007 году значительная часть респондентов довольно долго находилась на заработках за пределами своей страны. Так, женщины, выезжающие из Таджикистана, в среднем находились на заработках в России около 9 месяцев, а в Казахстане – около 8 месяцев. Свыше 75% женщин были в России более полугода. Достаточно большая группа женщин-мигрантов находилась в России (29%) и Казахстане (38%) в течение всего 2007 и 2008 годов. До трех месяцев в России находилось только 5% женщин. Женщины, выезжающие из Узбекистана, в среднем находились на заработках в России в 2007 г. 6,8 месяца, а в Казахстане – 5 месяцев. При этом почти 14% женщин, вернувшихся домой из поездок в 2008 году, провели на заработках (в основном в России) не менее года. По результатам исследования, в Кыргызстане большинство женщин-мигрантов указали срок в 10–12 месяцев (35%). Вышеприведенные данные показывают, что наиболее распространенной моделью трудовой миграции для женщин является годовая цикл.

Более длительный срок пребывания на заработках характерен для России, что можно объяснить большим расстоянием и, соответственно, более высокими миграционными издержками по сравнению с миграцией в Казахстан. Некоторое сокращение сроков миграции, зафиксированное в 2008 г., в особенности в России, может быть вызвано последствиями мирового экономического кризиса и последовавшим вслед за этим ужесточением политики приема трудовых мигрантов (сокращение квот, ориентация на краткосрочную миграцию и т.п.). В этот трудный период многие мигранты, потерявшие работу, как возвращающиеся на родину, так и остающиеся в стране назначения, нуждаются в защите и помощи.

Анализируя эти данные, необходимо учесть, что в исследовании со стороны стран происхождения в Центральной Азии участвовали только те женщины, которые к моменту опроса вернулись на родину, в то время как некоторая часть мигрантов остается в странах пребывания на более длительный период, не возвращаясь в свою страну. Последние, естественно, не попали в нашу выборку.

В любом случае, какой бы модели миграции ни придерживались ее участники, чаще всего это не разовые поездки, а **долгосрочная стратегия выживания либо стратегия экономического успеха**. Причем чаще всего это

семейная стратегия. Циклические поездки в Россию или Казахстан и обратно домой продолжаются на протяжении долгих лет. Каждая из женщин в течение своего пребывания на заработках в зависимости от семейной ситуации и рода деятельности имеет свой «график» поездок домой и обратно в страну назначения.

«Те, кто работает на сельскохозяйственных работах, обычно приезжают с семьей (мужьями, детьми или близкими родственниками) на сезон посадки и сбора определенной культуры (с марта по начало ноября) и по истечении одного-двух лет они наработывают связи с одним работодателем. Остальные сферы деятельности женщин трудящихся – мигрантов предоставляют им возможность быть более мобильными, поскольку не зависят от сезонности (сфера услуг, включая, домашние; торговля)».

Страновой отчет, Казахстан

2.2. Социально-демографический портрет женщин трудящихся – мигрантов

Исследование, проведенное в странах Центральной Азии и России, формирует портрет женщины, выезжающей на заработки в качестве активного трудящегося – мигранта. Таких мигрантов несколько больше в российском потоке по сравнению с казахстанским (34% и 25% соответственно). То есть примерно в каждом третьем случае это женщина, не имеющая семьи (незамужняя, разведенная или вдова). Средний возраст «самостоятельных» мигранток из Узбекистана – 35 лет, из Таджикистана – 36 лет, что несколько выше, чем у выезжающих с семьей.

В целом женская миграция в рассматриваемом регионе характеризуется молодым и средним трудоспособным возрастом. По замечанию казахстанских исследователей, здесь особую роль также играет фактор традиционного уважительного отношения к людям пожилого возраста в многопоколенных Центрально-Азиатских семьях. Поэтому на заработки чаще выезжают средние поколения в семье, чтобы содержать своих несовершеннолетних детей и пожилых родителей.

Хотя тенденция роста миграции из сел налицо, в отличие от мигрантов-мужчин среди женщин

пока еще больше городских жителей. Особенно это относится к так называемым самостоятельным мигрантам. Так, в Таджикистане среди самостоятельных женщин-мигрантов горожанки составляют 66%. При этом среди сельских женщин-мигрантов самостоятельно находятся на заработках 38% а среди городских – около половины. Доля сельских мигрантов выше в потоке, который направляется в Казахстан, и ниже – в российский. В миграционных потоках из всех стран Центральной Азии преобладают лица титульной национальности.

«Основной тенденцией трудовой миграции по последним данным, является то, что она значительно молодеет. Рост трудовой миграции прекращается и, можно сказать, даже снижается. Все, кто хотел уехать, те уже там, ежегодное пополнение происходит только за счет молодых людей».

Мнение эксперта, страновой отчет, Кыргызстан

Уровень образования женщин трудящихся – мигрантов из Узбекистана и Таджикистана выше, чем мужчин. Кроме того, уровень образования женщин трудящихся – мигрантов из этих двух стран в целом выше, чем из Кыргызстана.

Однако, как видно из таблицы, доля мигрантов, имеющих профессию (получивших

среднее и высшее профессиональное образование) не превышает 50%, а в Кыргызстане опускается до 39%. Остальные мигранты либо обучаются профессиональным навыкам в процессе работы, либо заняты низкоквалифицированным трудом.

В целом в Россию едет более образованный контингент, чем в Казахстан. Возможно, эти различия обусловлены имущественной дифференциацией. Выезд в Россию обходится дороже, и затраты на поездку и обустройство могут позволить себе люди из сравнительно обеспеченных семей с достаточно высоким уровнем образования и сравнительно высоким уровнем притязаний. Узбекистанские исследователи подчеркивают, что ряды мигрантов, впервые выехавших в Россию, пополняют представители самых разных возрастов с высоким уровнем образования. В то же время среди мигрантов, которые впервые выехали в Казахстан, увеличивается доля сельской молодежи с низкими показателями образования. Следует отметить, что в Узбекистане введено обязательное среднее профессиональное образование (3 года в колледже или лицее после окончания 9 класса), поэтому доля мигрантов из Узбекистана с профессиональным образованием будет постепенно нарастать.

Примерно две трети опрошенных женщин трудящихся – мигрантов замужем (рисунок 3). За-

Таблица 5 Уровень образования женщин трудящихся – мигрантов, в % к когорте

	Узбекистан*	Таджикистан	Кыргызстан
Нет образования	0,2	3,3	1
Базовое среднее образование	9,1	6,1	3
Полное среднее образование	40,8	46,3	57
Среднее профессиональное образование	36,5	25,0	22
Высшее образование	13,4	19,3	17

* Учтены только те мигранты, которые ездили в Россию

Таблица 6 Показатель «с кем выезжала на заработки» в разрезе семейного положения женщин-мигрантов из Таджикистана, %

С кем выезжала	не замужем	Семейное положение женщин-мигрантов				Итого
		замужем (зарегистрированный брак)	замужем (незарегистрированный брак)	разведена/живет отдельно	вдова	
Самостоятельно	26,1	36,8	2,0	21,7	13,4	100,0
С супругом	-	90,2	9,8	-	0	100,0
С детьми	1,5	39,7	1,5	27,9	29,4	100,0
С супругом и детьми	0	90,4	5,8	1,9	1,9	100,0
С родственником	72,7	9,1	0	18,2	0	100,0
Итого	12,6	61,2	4,6	12,7	8,9	100,0

Рисунок 3 Семейное положение женщин трудящихся – мигрантов, %



мужние женщины часто выезжают на заработки с мужем, являясь либо не являясь при этом активными трудящимися – мигрантами.

Исследование показало, что среди выезжающих на заработки самостоятельно наблюдается большая доля женщин, не имеющих семьи. Так, среди таджикских мигрантов, выезжающих самостоятельно, таких женщин более 60%, в то время как в среднем по опросу – всего 34% (таблица 6, первая строка).

Респонденты имеют сравнительно большие семьи – в среднем более 5–6 человек. Подавляющая часть опрошенных женщин имеют несовершеннолетних детей. В среднем на попечении у женщин-мигрантов находится по 2 несовершеннолетних ребенка. В большинстве случаев женщины-мигранты не являются единственными членами семьи, которые имеют самостоятельные трудовые доходы, однако большинство женщин отметили, что имеют на своем иждивении детей либо других членов семьи. Так, у половины опрошенных женщин в Узбекистане на иждивении находится 2–3 человека, а у 16% мигрантов – 4–7 иждивенцев. В Кыргызстане 27% от об-

щего числа опрошенных женщин-мигрантов являются единственными кормильцами семьи. Таджикистанские исследователи отмечают, что «только около 10% женщин-мигрантов не имеют иждивенцев на попечении, остальные же несут ответственность за детей и престарелых членов семей, что в значительной степени вынуждает их покинуть родные края и отправиться на заработки, в неизвест-

ность». В среднем иждивенческая нагрузка у Центрально-Азиатских женщин трудящихся – мигрантов составляет 2–2,5 человека.

Из вышеприведенных данных видно, что многие женщины предпочитают отправляться на заработки вместе со своим мужем или всей семьей. Такая семейная модель миграции более всего распространена в Таджикистане: 46% всех опрошенных женщин, выезжающих на заработки, выезжали с мужем (либо с мужем и детьми, либо только с мужем), в Узбекистане – 28%, в Кыргызстане – 14% (рисунок 2). Как видно из следующей таблицы, доля выезжающих с детьми больше в российском потоке по сравнению с казахстанским. Это, возможно, результат более продолжительного времени массовой миграции и, как следствие, более устойчивых социальных сетей, позволяющих мигрантам приезжать с семьей и детьми.

Более того, есть случаи, когда семейная миграция является однозначно предпочитаемой и преобладающей миграционной моделью. Так, исследование, проведенное в Казахстане, свидетельствует о том, что эта модель преобладает при миграции на сельскохо-

Таблица 7 Распределение мужчин и женщин, выезжавших из Узбекистана по составу выезжающих, в % к когорте

	Ездили в Россию		Ездили в Казахстан	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Выезжали без членов семьи	66,1	94,3	74,7	89,6
Выезжали с супругом/супругой	23,2	5,1	12,3	8,8
Выезжали с детьми	5,5	0,6	10	0,8
Выезжали с супругом/супругой и детьми	5,2	0	3,1	0,8
Выезжали с детьми моложе 18 лет	5,5	0	8,1	1,6

зайственные работы. Во-первых, можно заработать больше денег, во-вторых, тяжелая работа требует участия мужчины, в-третьих, женщине так легче переносить трудности мигрантской жизни.

«Семейным женщинам лучше. Потому что замужних женщин никто не трогает, а с незамужними женщинами мужчины хотят «пообщаться»».

Женщина – мигрант, работающая в сфере услуг в Астане, Казахстан

Анализ типичных случаев семейной миграции на сельхозработы в Южный Казахстан приведен в Приложении 1.

2.3. Инфраструктура миграции: роль формальных и неформальных институтов обеспечения трудовой миграции

Как показывает исследование, в настоящее время институциональное обеспечение миграции происходит в основном на четырех уровнях: государственные институты (государственные агентства и министерства, такие как Министерство труда, МВД, Агентство по миграции (Кыргызстан), Бюро по трудоустройству граждан за рубежом (Узбекистан), Федеральная миграционная служба РФ; частные институты (частные агентства занятости, бюро по найму и т.д.); общественные организации (НПО, землячества), неформальные и теневые институты (неформальные сети, вербовщики, посредники и т.д.).

Согласно данным исследования, сегодня в иерархии самых распространенных стратегий поиска работы и организации миграции в Россию и Казахстан на первом месте стоят неформальные каналы – родственники и знакомые; на втором месте – теневые каналы: частные лица и теневые посреднические структуры; далее идут объявления в СМИ, частные агентства занятости (ЧАЗы), и замы-

кают пирамиду государственные службы занятости, которые пока совсем непопулярны среди мигрантов. Большую роль также играют уже сложившиеся связи, так как многие мигранты приезжают на работу к уже знакомому работодателю.

Как показало исследование, проведенное в рамках проекта ЮНИФЕМ в России, более 50% мигрантов-женщин находят работу через родственников и друзей либо самостоятельно, то есть используют неформальные каналы, и около 20% используют также неформальные услуги частного посредника. Эти данные подтверждаются и другими исследованиями (таблица 8).

Приведенная структура говорит о безоговорочном господстве неформальных и теневых каналов организации миграции, что приводит к нелегальной миграции и массовым нарушениям прав мигрантов. Мы начнем свой анализ миграционной инфраструктуры с государственных институтов.

2.3.1. Государственные институты

Официальные государственные услуги по трудоустройству, доступные для мигрантов, сегодня очень ограничены. Согласно результатам исследования, ими пользуется очень небольшая доля мигрантов. Роль государственных сервисов заметна только на некоторых направлениях миграции. Так, 8% трудоустройства мигрантов из Таджикистана, выезжающих в Казахстан, происходит через государственные миграционные службы.

В Узбекистане, где частное посредничество в области миграции запрещено, деятельность государства на этом направлении более заметна. 35% женщин-респондентов, выехавших из Узбекистана в Россию, знают о государственных

Таблица 8 | Способы трудоустройства мигрантов в России по полу, %

	Мужчины	Женщины
С помощью родственников, знакомых	50	46
С помощью государственных служб занятости	3	5
С помощью частного агентства по трудоустройству	4	5
По объявлению в газете, на улице	12	11
Через вербовщика, который меня нанял	8	7
Сам нашел работодателя	17	13
Нашел через Интернет	1	3
Другое	2	4

Источник: исследование Центра миграционных исследований (Москва), 2008.

службах по занятости и миграции, и 24% – о частных агентствах по трудоустройству. Правда, этот процент гораздо ниже в случае с Казахстаном – соответственно 12% и 10%. Как показывают углубленные опросы, об услугах подобных агентств и служб более осведомлены горожане с высшим образованием, представительницы нетитульных национальностей и те, кто выезжал на заработки не один раз. По мнению опрошенных, эффективность таких агентств и служб очень невысокая – только 3% респондентов, выезжающих из Узбекистана в Россию и 2% респондентов, выезжающих из Узбекистана в Казахстан, ответили, что государственные службы занятости помогли им в трудоустройстве. Среди частных агентств процент был ненамного выше – 3,2% в России и 3,1% в Казахстане.

Государственные сервисы по трудоустройству мигрантов чаще всего представлены службами занятости. Однако эта структура согласно ее оригинальному мандату, сложившемуся еще в годы советской системы, занимается в основном трудоустройством и переподготовкой безработных граждан своей страны. Она не приспособлена к обслуживанию мигрантов. К тому же вакансии, которые появляются в государственных службах занятости, чаще всего не предполагают найма мигрантов (требование постоянной работы, отсутствие жилья и т.п.).

Однако страны региона в ряде документов уже задекларировали участие государства в организации миграции, поэтому система государственных услуг в этой области будет развиваться. Для этого необходимо реформировать устав и порядок работы служб занятости, выделить в них специальные подразделения для работы с мигрантами, собирающие соответствующие вакансии (с жильем, временная занятость и т.п.), необходимо также обучить персонал, исключить случаи коррупции и ксенофобии при обращении с мигрантами, наладить систему профессиональной переподготовки иностранных работников, соответствующую потребностям наиболее трудодефицитных ниш на рынке.

Роль государства может быть активизирована только при условии вышеперечисленных мер, а также активного участия государственных институтов (например, служб занятости, инспекций по труду, уполномоченного по правам человека и пр.) в решении проблем мигрантов и работодателей, нанимающих иностранную рабочую силу.

Россия и Казахстан уже делают некоторые шаги в этом направлении. Так, в России «Рострудом»

создан государственный банк вакансий, оперативно обновляющийся и объединяющий миллионы вакансий в разных сферах занятости. Часть вакансий доступна для мигрантов. Однако мигрантов необходимо информировать о таких возможностях, научить, куда обратиться для того, чтобы получить доступ к этому банку.

Из стран выезда наиболее развита государственная инфраструктура трудовой миграции в Кыргызстане. Консулы этой страны, располагающиеся в некоторых регионах России (Екатеринбург, Новосибирск и др.), играют роль трудовых атташе в стране назначения и занимаются решением проблем трудовых мигрантов из своей страны. Этот положительный опыт требует распространения.

Работа государственных структур может быть активизирована также с помощью налаженных схем оперативного взаимодействия между, например, службами занятости стран приема и выезда мигрантов.

2.3.2. Частные институты содействия трудовой миграции

Женщины трудящиеся – мигранты нуждаются в эффективных частных услугах по трудоустройству по нескольким причинам. В условиях рыночной экономики **роль частного сектора в сфере трудоустройства населения** может быть достаточно высока.

- Во-первых, частные агентства по трудоустройству могут гораздо быстрее и более гибко реагировать на изменения на рынке труда, на динамику спроса и предложения.
- Во-вторых, будучи официально зарегистрированным бизнесом, они, как минимум, должны предоставлять достоверную информацию. Это сильно отличает такие компании от индивидуальных незарегистрированных вербовщиков, которые в любой момент могут исчезнуть.
- В-третьих, частные агентства по найму могут работать как с индивидуальными клиентами, так и с группами клиентов. Теоретически в условиях недостатка информационного обеспечения такие службы могут быть эффективным мостом между работодателями и людьми, ищущими работу.

Сегодня, как видно из таблицы 8, через частные агентства занятости (ЧАЗы) устраиваются на работу не более 5% мигрантов. Однако эк-

сперты подчеркивают, что существует тенденция роста таких услуг.

ЧАЗы работают как в странах приема, так и в странах отправления мигрантов (кроме Узбекистана, где государство держит монополию на сферу трудоустройства). Наиболее развита частная инфраструктура трудовой миграции в России, однако работа ЧАЗов не имеет здесь правового оформления. Частные агентства занятости представлены на хорошем уровне в Кыргызстане. Женщины из Кыргызстана, нанимающиеся на сельскохозяйственные работы в Алматинскую область (Казахстан), часто осуществляют первоначальный поиск работы через **агентство занятости** в стране происхождения. Такой путь, по их же высказываниям, позволяет им рассчитывать на долговременность своей занятости, постоянство работодателя и относительно безопасную осуществление трудовой деятельности в чужой стране.

«У себя на родине мы составляем договор через агентство, привозим сюда и тоже составляем договор в агентстве. Работаем 50 на 50. Например, заработаем 100 тысяч тенге, 50 тысяч тенге себе, а 50 тысяч хозяйке. Агентство берет налог с хозяйки, поэтому хозяйка берет с нас половину денег. Мы сами ничего не платим. Хозяйка платит за дорогу. Проезд стоит 15 тысяч тенге, 50% платим мы потом с нашей зарплаты, когда у нас будет расчет, а 50% хозяйка, 7500 тенге – мы, 7500 тенге – она.

Впервые мы приехали в 2004 году. Приехали через агентство в городе Оше (Кыргызстан) в агентство в село Чулик (Казахстан). Посредника у нас не было, в агентстве все бесплатно. На родине написали заявление. Приехали в Казахстан и в агентстве составили и подписали трудовой договор. В этом договоре были указаны условия работы, проживания и оплаты. За жилье мы не платим. Хозяин нам дает деньги на продукты и лекарства. Когда в ноябре мы будем получать свою заработную плату, он вычтет с нас за продукты и лекарства. За дорогу мы заплатили сами, у нас были деньги».

Женщины – мигранты из Кыргызстана, работающие в сельском хозяйстве в Алматинской области, Казахстан

Опрошенные женщины трудящиеся мигранты наряду с оплатой за помощь в трудоустрой-

стве (которая в соответствии с международными нормами не должна взиматься с работника) довольно часто оплачивают и другие услуги. Так, согласно опросу, проведенному в Узбекистане, 53% женщин, выезжающих в Россию, во время их последней поездки заплатили за помощь с регистрацией; 35% – за оформление на работу; 15% – за помощь в переезде и 22% – за устройство в работу. Аналогичный показатель среди женщин, выезжающих в Казахстан: за помощь в регистрации платили 32%; за оформление разрешения на работу – 14%; за помощь в переезде – 16% и за помощь в устройстве на работу – 16%. В Таджикистане немалая часть респондентов, трудоустроиваясь через частных посредников, вынуждена была им платить за их транспортные расходы (38,2%), за устройство на работу (27,1%) и т.д. Более половины женщин платили посредникам за регистрацию в стране пребывания.

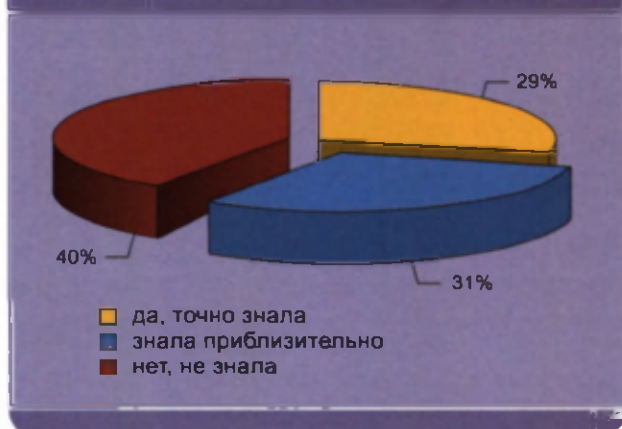
2.3.3. Неформальные институты содействия трудовой миграции

За прошедшие десять лет масштабной трудовой миграции на пространстве СНГ сложились и укрепились **неформальные мигрантские сети**, и сегодня ими пользуется абсолютное большинство мигрантов. Официальные каналы и сервисы по организации миграции пока не могут конкурировать с неформальными каналами (через родственников и друзей). Получение информации, трудоустройство и защита прав мигрантов – все эти стадии миграции осуществляются через неформальные каналы. Зачастую эти каналы оказываются наиболее эффективными, поскольку основаны на помощи близких людей. Так, примерно 30% женщин, работавших в России, еще до выезда точно знали, где они будут работать, и еще примерно столько же знали это приблизительно (рисунок 4).

Однако информация, которую получают мигранты из неформальных источников, может оказаться неполной или ложной. Так, менее 20% работавших в России мигрантов перед выездом хорошо знали законодательство относительно правил трудоустройства в России, и менее одной трети знали организации, которые могут помочь в случае нарушения прав или трудной ситуации.

Многие мигранты сознательно предпочитают идти неформальным путем, так как он кажется им более надежным. Так, 32% женщин трудящихся – мигрантов, выезжающих из Узбекистана в Россию, считают, что устроиться на работу неофициальным путем легче, и еще 16% не видят особой разницы в путях получения работы.

Рисунок 4 Осведомленность женщин-мигрантов о будущем месте работы (Россия)



В случае с женщинами трудящимися –мигрантами из Узбекистана, выезжающими в Казахстан, ситуация еще более сложная: большинство считает, что легче устроиться на работу неофициальным путем – 38%, и что нет разницы между официальным и неофициальным трудоустройством – 35%. Женщины, считающие, что легче устроиться на работу официальным путем, оказались в меньшинстве – 27%.

Помимо неформальных каналов организации миграции, которые наиболее популярны среди мигрантов, используются и **теневые сервисы**, которые чаще всего осуществляются с нарушением законодательства (чем и отличаются от неформальных каналов). Для вербовки мигрантов из стран Центральной Азии часто используются частные посредники, которые делают это на мардикор-базарах или используя личные связи.

«...у нас есть вербовщик, он же и бригадир. Он заранее приезжает в Казахстан, узнает об условиях работы, проживания. Затем едет на родину, и если нас все устраивает, то мы едем. Нас никто не заставляет. Ему за посреднические услуги мы не платим. Ему платит работодатель здесь, в Казахстане. Он гарантирует нашу безопасность. Чтобы не испортить свою репутацию, он очень старается, чтоб все было хорошо. А потом он нас подгоняет, чтоб мы хорошо работали. Здесь мы работаем бригадой, собираем хлопок. Это все наши знакомые соседи с Узбекистана. Они тоже узнали об условиях труда от бригадира. Работаем, пока нормально. Думаем, еще будем приезжать. Я ничего не знаю о миграционном законодательстве. Мы полностью доверяем своему бригадиру – вербовщику. Он забирает наши пас-

порта, договаривается на таможне, переправляет нас через границу в целости и сохранности. Он держит данное слово, мы без особых трудностей переходим границу. Паспорта он нам потом возвращает. Когда я приехала, работодатель сразу же зарегистрировал меня и поставил на временный учет. У нас нет никакой информации о правилах приема на работу в Казахстане. Мы ищем работу по приезде, никто без работы не остается. Например, можно неплохо заработать в кафе узбекской национальной кухни. Можно работать поварями. Молодежь идет работать официантками».

Женщина - мигрант из Узбекистана, работающая в сельском хозяйстве в Южно-Казахстанской области, Казахстан

Интересно отметить, что среди респондентов достаточно высока степень осведомленности о частных лицах – **вербовщиках, посредниках** – в стране отправления. Так, среди опрошенных в Узбекистане о таких посреднических структурах знали примерно 43% женщин, выезжавших в Россию, и примерно 40% женщин, выезжающих в Казахстан. Надо подчеркнуть, что эта осведомленность выше, чем осведомленность о государственных службах занятости и миграции, которая составляет 35% среди тех, кто выезжает в Россию, и 12% среди тех, кто выезжает в Казахстан.

В случае с Кыргызстаном ситуация несколько отличается. Среди опрошенных женщин трудящихся–мигрантов, выезжающих из Кыргызстана в Россию, о частных лицах, посредниках и вербовщиках по трудоустройству, в своей стране знали 32% и почти столько же – в стране назначения. О наличии частных агентств по трудоустройству в России знали 34% опрошенных. Среди респондентов, выезжающих из Кыргызстана в Казахстан, о частных лицах (вербовщиках, посредниках) в странах происхождения знали 44% и в странах назначения – 34%. О частных агентствах были осведомлены 21% опрошенных.

Опрос показывает, что существует достаточно высокая корреляция между обращением к частным лицам в отправляющих странах и получением работы. Так, среди опрошенных респондентов, выезжающих в Россию из Узбекистана, 15% обращалось за помощью в трудоустройстве к частным лицам (посредникам и вербовщикам), и 14% респондентов ответили, что частные лица помогли им

в трудоустройстве. В случае с женщинами трудящимися –мигрантами из Узбекистана, выезжающими в Казахстан, процент обращаемости выше (что, вероятно, вызвано особой ограниченностью официальных сервисов) – 28% респондентов обращались к такого рода услугам, а эффективность этого канала несколько ниже – частные лица помогли в трудоустройстве 18% респондентов.

Помимо информации по неформальным и теневым каналам мигранты осуществляют и другие социальные транзакции: занимают деньги, организывают переезд, встречу, первоначальное обустройство (ночлег, питание и т.п.), трудоустройство, поиск жилья, отправку денег на родину, доступ к медицинским услугам и многое другое. Так, наиболее распространенная трудность при выезде – это нехватка денег на проезд в страну назначения, питание и проживание на первом этапе. Поскольку официальные кредитные механизмы для мигрантов пока развиты очень плохо, а имеющиеся банковские услуги им практически недоступны, займы осуществляются в основном у родственников/друзей или у работодателя, что часто приводит к трудным ситуациям.

«Не было совсем денег [на поездку], занимала у родственников».

Женщина - мигрант из Узбекистана, работающая в России

Посредники в России и Казахстане часто занимаются помощью мигрантам в прохождении легализационных процедур – регистрацией, получением разрешения на работу и т.п. Так, регистрация в органах миграционной полиции Казахстана официально через кассу стоит около 7 долларов США, а через посредника – от 40 до 80 долларов США.

Большинство опрошенных женщин трудящихся –мигрантов из Кыргызстана находят основную работу через родственников или знакомых в странах назначения – 41% и через родственников или знакомых в своей стране (стране происхождения) – 33%. Через частные лица или посредников в стране происхождения нашли работу 4,5% опрошенных, через частные лица или посредников в стране назначения – 6%. Очень низок процент устройства на работу через государственные службы – 1%. Однако достаточно высок процент устройства на работу через СМИ – 10,5%.

Предпочтение «неформальных» каналов решения тех или иных проблем формальным (официальным) нередко приводит к обманам и эксплуатации мигрантов. Отсутствие эффективного механизма защиты прав мигрантов при использовании неформальных каналов снижает мотивацию трудящихся – мигрантов к легализации своего статуса, если этого не требует работодатель. Поскольку женщины-мигранты заняты в большинстве своем в самых неформальных и теневых секторах занятости (например, в сфере домашних услуг, развлечений, сельском хозяйстве и т.п.), то работодатели чаще всего заинтересованы в нелегальном и, как следствие, бесправном положении их работников и используют это в целях повышения собственной выгоды.

Приведенные в этом разделе данные говорят о том, что сегодня официальная инфраструктура трудовой миграции развита очень плохо. Это касается как информационного обеспечения миграции, так и различных официальных услуг, помогающих мигрантам легализоваться, трудоустроиться, защитить свои права, найти жилье, обеспечить безопасность и медицинскую помощь и т.п. Неформальные и теневые каналы организации миграции заполняют вакуум, образованный отсутствием или неэффективностью официальных сервисов. Только с помощью развития официальной инфраструктуры содействия мигрантам в организации поездок будет возможно вытеснить теневые структуры с рынка миграционных услуг.

2.3.4. Неправительственные организации

В условиях, когда государственная и частная инфраструктура содействия трудовой миграции развита недостаточно хорошо возрастает роль негосударственного некоммерческого сектора, то есть общественных и неправительственных организаций, работающих с различными категориями трудящихся – мигрантов. Это касается как информационного обеспечения миграции, так и различных услуг, помогающих мигрантам легализоваться, трудоустроиться, защитить свои права, найти жилье, обеспечить безопасность и медицинскую помощь для себя, членов своей семьи и т.п.

Хотя профсоюзы, НПО, диаспоральные и прочие общественные организации занимаются информированием и прочими видами

содействия трудящимся – мигрантам, основная их функция – защита прав мигрантов. Возможности мигрантов в этом направлении сегодня очень ограничены. Судебная практика защиты трудовых прав неформальных работников очень слабая. Профсоюзы не отработали пока эффективных механизмов работы с мигрантами. В то же время некоторые неправительственные организации, такие как Гражданское содействие, Фонд Таджикистан в Москве, уже имеют некоторую практику защиты прав мигрантов, даже без правового статуса. В некоторых случаях НПО помогают мигрантам вернуть невыплаченные деньги или изъятые документы, но эти случаи немногочисленны по сравнению с количеством нарушений.

«Проблема в том, что немногие знают, что есть такие НПО и государственные органы, занимающиеся защитой прав мигрантов».

Страновой отчет, Кыргызстан

Опросы показывают, что, к сожалению, неофициальные каналы и сети – родственные, региональные и этнические – пока не организованы и не институционализированы в должной степени. Хотя такие каналы являются наиболее эффективными институтами, которым доверяют многие женщины-мигранты. Результаты исследования говорят о том, что организация деятельности НПО и различных этнических землячеств и национально-культурных центров будет наиболее эффективна в странах назначения, но распространение информации об их деятельности по различным каналам, включая СМИ, будет более полезной в странах происхождения.

Необходимо отметить еще один пробел в миграционной инфраструктуре, который характерен для всех стран региона. Это практическое отсутствие самоорганизации мигрантов на уровне локальных сообществ. Многие мигранты практически постоянно живут в странах назначения, только ненадолго выезжая на родину. Однако большинство из них остаются практически исключенными из жизни общества. Содействие самоорганизации мигрантов и их участию в жизни местных общин – это меры, которые будут противодействовать маргинализации и социальной исключенности мигрантов. Одной из таких мер может быть содействие самоорганизации женщин-мигрантов под эгидой ЮНИФЕМ.

2.4. Подготовка к трудовой миграции и потребности женщин трудящихся – мигрантов

Как показывает исследование, процесс организации миграции сопряжен с многочисленными рисками. Трудности начинаются уже на этапе подготовки миграции. Женщины в странах происхождения, намеренные выезжать на заработки, испытывают многочисленные проблемы и нуждаются в целом пакете действенной помощи. Следует подчеркнуть, что многие женщины остро нуждаются в предоставлении различных миграционных услуг, еще пока они находятся в стране их постоянного проживания, то есть по месту жительства, включая малые города и отдаленные поселения в странах Центральной Азии.

Потребности женщин, готовящихся к трудовой миграции, можно обобщить в следующие группы.

Потребность в получении информации о юридических услугах по вопросам миграционного и трудового законодательства. Как показало исследование, информационная обеспеченность женщин трудящихся – мигрантов по-прежнему носит стихийный и неорганизованный характер, и так как очень часто информация поступает от случайных знакомых, соседей и посторонних людей, она зачастую носит искаженный характер. По этой причине создание официальных информационных услуг для мигрантов очень важно. Так, среди опрошенных женщин в Узбекистане, выезжающих в Россию, 63% назвали потребность в консультациях по вопросам миграционного законодательства и 56% – по вопросам трудового законодательства. Из числа выезжающих в Казахстан цифры были соответственно 53% и 47%. Среди опрошенных женщин – трудящихся – мигрантов из Таджикистана потребность в юридической помощи с целью защиты трудовых прав было очень высока – 76% респондентов указали на то, что они нуждаются в такой поддержке. Среди опрошенных женщин трудящихся – мигрантов из Кыргызстана потребность в юридических услугах при защите своих трудовых прав назвали 77% женщин.

Кроме получения информации трудящиеся – мигранты, как мужчины, так и женщины, остро нуждаются в консультационных услугах по разъяснению норм законодательства

в приложении к конкретному случаю и конкретному мигранту. Эти услуги особенно важны уже в период работы за рубежом, а также в случае возникновения каких-либо проблем и осложнений, когда мигрантам нужна консультация о том, как выйти из конфликтной ситуации. Для того чтобы обеспечить такие услуги, недостаточно чисто информационных усилий (кампаний по распространению информации, создания телефонных служб информирования и т.п.), необходимы специальные миграционные консультанты либо службы миграционных адвокатов по подобию американских.

Потребность в услугах по трудоустройству (информация, консультирование, трудоустройство). Если основные правовые процедуры, необходимые для легального пребывания трудящихся – мигрантов из Центральной Азии в России и Казахстане, в общих чертах известны большинству мигрантов, то самой насущной информации о возможностях трудоустройства крайне недостаточно. Большинство мигрантов не могут, будучи еще в стране проживания, получить надежную официальную информацию о вакансиях в странах назначения. Поэтому много трудностей возникает в первое время после приезда мигрантов в регион назначения. Так, среди женщин, опрошенных в Узбекистане, 71% из тех, кто планирует выехать (или выезжает) в Россию, и 67% из тех, кто планирует выехать в Казахстан, назвали потребность в услугах по трудоустройству. Среди опрошенных женщин трудящихся – мигрантов из Таджикистана вопросы информационного обеспечения по трудоустройству в стране назначения также стоят очень остро: 80% из числа опрошенных указали на потребность в услугах по трудоустройству и 74% – в консультациях в области трудового законодательства. Такой высокий уровень потребности в услугах подобного рода показывает, что существующие формы и методы информирования мигрантов и потенциальных мигрантов не являются достаточными и эффективными и требуют дальнейшего улучшения. Среди опрошенных женщин трудящихся – мигрантов из Кыргызстана, выезжающих в Казахстан и Россию, потребность в услугах по трудоустройству назвали 78%.

Для того чтобы услуги по трудоустройству были эффективны и доступны для мигран-

тов, должна быть проделана большая работа: необходима эффективная система сбора информации о вакансиях, нужны специализированные отделы по работе с мигрантами в государственных и частных службах и агентствах занятости и другие меры. Сегодня, когда значительная часть рынка труда стран назначения находится в тени, многие работодатели не заинтересованы в «засвечивании» своих вакансий и предпочитают договариваться с работниками на неформальной основе.

Потребность в консультационных услугах общего характера – справочной службы для мигрантов по различным вопросам. Потребность в такой службе назвали 67% женщин-респондентов, выезжающих из Узбекистана в Россию, и 60% выезжающих в Казахстан. На потребность в справочной службе для мигрантов по различным вопросам указали 64% женщин трудящихся – мигрантов из Таджикистана. Среди опрошенных женщин трудящихся – мигрантов из Кыргызстана эту потребность отметили 76% женщин.

Потребность в финансовых услугах. Кредитование. Как показало исследование, многие мигранты, даже те, кто уже не первый раз выезжает на заработки, не имеют денег на дорогу и первое обустройство и вынуждены брать займы под будущие доходы, для того чтобы выехать на работу (расходы на транспорт, обустройство и т.п.). С поиском и возвращением денег связан ряд трудностей. Несколько лет назад АКБ «РУССЛАВБАНК» начал программу «Дорожные кредиты» для трудящихся – мигрантов³⁰. Программа пока работает только в Таджикистане совместно с местным ОАО «АГРОИНВЕСТБАНК». Кредит можно получить на родине, а погашать его – через систему денежных переводов CONTACT в России. Пока эта программа не пользуется большой популярностью. Мигранты считают невыгодными условия предоставления кредита; кроме того, большинству мигрантов не хватает финансовой грамотности, чтобы разобраться с условиями кредитования. Насколько нам известно, других специализированных программ по кредитованию мигрантов на сегодняшний день не существует.

Мигранты очень плохо ориентируются в *системе банковских услуг*. Большинство из них не имеют счета в банке, кредитной карты и прочих средств управления своими финан-

30 www.russlavbank.com/prcenter/massmediadetail/172.html

сами. Банковские системы денежных переводов «без открытия счета» только в последние годы завоевали популярность, и мигранты начали ими пользоваться в массовом масштабе. Поэтому сколько-нибудь широкое внедрение на рынок финансовых услуг для мигрантов возможно только при наличии их реальных преимуществ перед теми инструментами, которыми мигранты пользуются сегодня. Так, денежные переводы по банковским системам показали свое преимущество, и мигранты начали ими широко пользоваться. Недорогие кредитные программы на дорогу и первое обустройство были бы полезны, например, для трудящихся – мигрантов, выезжающих с семьей. В то же время услуги по открытию счетов и выпуску платежных ATM-карт для мигрантов и их семей могли бы стать альтернативой переводам, если семья остается на родине (мигрант пополняет счет в стране приема, а члены его семьи с помощью ATM-карты снимают деньги в стране постоянного проживания).

Очень важно также развивать финансовые услуги, направленные на более эффективное использование мигрантами денежных переводов и заработанных средств. Эти услуги должны стимулировать сбережения и инвестирование средств в увеличение человеческого капитала мигрантских семей, особенно детей.

Потребность в гарантированном обеспечении жильем. Многие мигранты указали на то, что самое тяжелое время – это первые дни и недели в стране приема. Большинство мигрантов, прежде чем приехать, заручаются поддержкой друзей в пункте прибытия, которые встречают, дают ночлег и помогают в поисках работы и жилья. У некоторых есть предварительная договоренность о работе и проживании. Но все же часть мигрантов приезжают самостоятельно, практически «в никуда», либо их договоренности не «срабатывают», и они по приезде оказываются «на улице» с вещами и без малейшего представления, куда пойти. Они ночуют на вокзалах, рынках, у случайных знакомых и т.п. После нескольких таких ночей внешний вид у людей становится таким, что на работу им устроиться становится практически невозможно. Особенно губительно такая ситуация сказывается на женщинах.

Поэтому временное обустройство на первые несколько дней или недель имеет большое значение для мигрантов, особенно для женщин. В настоящее время таких возможностей

у мигрантов недостаточно. Временные центры размещения для мигрантов в России есть только в нескольких городах, да и информации о них немного. Такие центры необходимы. Они должны быть недорогими и могут иметь инфраструктуру, помогающую мигрантам в легализации, трудоустройстве, поиске жилья и т.д. Они могут быть полностью государственными или наполовину частными (организованными совместно с государством). В таких центрах могут быть выделены специальные помещения для женщин с детьми.

Для мигрантов-женщин, особенно приезжающих с детьми, вопросы жилья (а не только обустройства на первое время) могут оказаться еще более трудными, так как в сфере общественных услуг и торговли – массовых сферах занятости женщин-мигрантов – работодатели реже предоставляют жилье, чем, например, в строительстве.

Потребности учебно-профессионального характера (образование, профессиональная подготовка и переподготовка). Знание языка страны назначения и наличие профессионального образования по тем специальностям, на которые существует спрос и которые лучше оплачиваются, позволило бы женщинам не только облегчить поиск работы в странах назначения, но и претендовать на более высококвалифицированную работу и, следовательно, получать более высокую зарплату.

Среди опрошенных женщин, выезжающих из Узбекистана в Россию и Казахстан, о потребности в профессиональном обучении и подготовке высказалось соответственно 33% и 28%. В Кыргызстане на наличие такой потребности указали 48% женщин-респондентов, а в Таджикистане – более 50%.

Достаточно высок процент женщин, выезжающих из Узбекистана, которые нуждаются в языковых курсах (русского и казахского языка) – соответственно 25% женщин, выезжающих в Россию, и 28% выезжающих в Казахстан. В Кыргызстане о потребности в курсах языковой подготовки высказались 46% опрошенных. Очень высока потребность в изучении языка страны назначения среди женщин трудящихся – мигрантов из Таджикистана – на нее указали 55% женщин.

Профессионально-образовательные потребности более остро выражены в Таджикистане

по сравнению с Кыргызстаном и Узбекистаном, что говорит о больших трудностях интеграции мигрантов из Таджикистана в стране назначения.

Международные исследования показывают (Всемирный банк, 2002), что образование и профессиональная квалификация являются ключевыми факторами, повышающими конкурентоспособность нынешних мигрантов на рынках труда³¹. В этом плане представительницы из стран происхождения в Центральной Азии выгодно отличаются от женщин трудящихся – мигрантов из многих развивающихся стран мира. Уровень законченного школьного образования у женщин в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане по-прежнему близок к 99%³², однако многие специалисты указывают на падение качества обучения. Тревожным фактом является то, что в последнее время увеличивается число женщин, которые не могут получить более высокое образование по причинам материального характера.

«Я окончила среднюю школу с хорошими оценками, и у меня была мечта поступить в вуз и получить диплом. Но в то время в нашем кишлаке было много набожных людей. Мой отец послушался их и не разрешил мне продолжить учёбу. Так я и осталась неучем... Сейчас я не могу найти работу из-за отсутствия высшего образования. Дома вяжу детские носки и иногда продаю их на рынке».

**Исследование по семьям,
оставшимся на родине без поддержки,
страновой отчет,
Таджикистан**

Потребность в услугах, связанных с возвращением на родину. Наиболее явно эта потребность проявилась среди мигрантов из Таджикистана – на нее указали примерно 60% из числа опрошенных женщин. Особенно это характерно для женщин-мигрантов, выезжающих с семьей: на выезд всей семьи на родину часто не хватает денег. С возвращением на родину связаны также потребности в устройстве на работу и реинтеграции.

Потребность в психологической поддержке. Психологические проблемы и трудности, которые испытывали женщины-мигранты в период подготовки к выезду, не менее серьезны. Основная проблема такого характера – это неопределенность и страх перед неизвестностью.

«Занимала деньги на поездку, не знала, чем все кончится».

Страновой отчет, Россия

«Вначале мы взяли деньги на дорогу у мамы. Мы сказали, что, заработав, вернем их ей. Поначалу была растерянность, испуг, скучала по дому, по детям. Все было. Когда сложно, вспоминаю о детях».

Страновой отчет, Казахстан

Среди социально-психологических проблем были названы разлука с домом, расставание с детьми, близкими, родными, боязнь за имущество или даже за свою жизнь. В некоторых случаях дополнительные трудности возникают из-за того, что миграция женщин не поддерживается остальными членами их семьи. Однако, по данным российского исследования, доля таких случаев составляет не более 15% респондентов.

31 Бетчерман, Гордон. Всемирный обзор рынков труда: ключевые тенденции и основные вопросы политики. Всемирный банк, 2002.

32 Отдел статистики ООН. База данных Целей развития тысячелетия. Уровень грамотности женщин в возрасте от 15 до 24 лет, процентное соотношение.

Глава 3. Проблемы и возможности в процессе трудовой миграции

3.1. Статус женщин трудящихся – мигрантов в странах назначения

Проблема легализации своего статуса стоит перед всеми мигрантами. Хотя рассматриваемая в данном докладе миграция осуществляется в пределах безвизового пространства стран СНГ, это лишь помогает облегченному въезду в страну назначения и отчасти облегчает легализацию пребывания в этой стране. Однако легализация трудовых отношений требует серьезных усилий.

Трудность вопросов легализации, а также число легализованных трудящихся – мигрантов находятся в прямой зависимости от сложности самой процедуры и наличия административных и иных барьеров на пути ее прохождения. Это положение можно проиллюстрировать практикой последних лет. Если до 2007 года Россия и Казахстан имели схожее законодательство в области трудовой миграции, то с 15 января 2007 г. Россия под давлением демографических проблем и сокращения числа трудоспособного населения ввела новое, более либеральное законодательство в области трудовой миграции, существенно упростив процедуры оформления для трудящихся – мигрантов. Упрощение коснулось как режима уведомительной регистрации (появилась возможность отсылать уведомление о прибытии по почте, регистрироваться на юридический адрес работодателя), так и порядка получения разрешения на работу (по новым правилам оно выдается не работодателю, а самому мигранту за 10 рабочих дней и позволяет ему/ей работать у любого работодателя, который лишь должен уведомить миграционную службу о найме иностранного работника). Эти либеральные нововведения позволили увеличить объем легальной составляющей миграции почти в 2 раза.

Казахстан же пошел иным путем, проведя масштабную миграционную амнистию в период с 1 августа по 31 декабря 2006 года по легализации деятельности трудящихся – мигрантов с

неурегулированным статусом из стран СНГ. При условии прохождения регистрации в органах внутренних дел трудящиеся – мигранты, законно пребывавшие на территории Казахстана, но осуществлявшие ранее трудовую деятельность в этой стране без получения соответствующих разрешений работодателями, получили право зарегистрироваться и осуществлять в дальнейшем трудовую деятельность на законных основаниях на период, не превышающий трех лет. В то же время легализованные трудящиеся – мигранты не получили права свободного доступа на национальный рынок труда. Им была лишь предоставлена возможность перейти на формальные трудовые отношения с работодателем, который осуществил процедуру их регистрации.

Учитывая, что правила легализации для всех мигрантов одни и те же вне зависимости от пола и сфер занятости, на первый взгляд различий при легализации мигрантов-мужчин и женщин быть не должно. Однако недоучет мигрантов-женщин официальной статистикой говорит об обратном. Официальные каналы миграции женщин гораздо уже, чем у мужчин. Причины этого, вероятно, кроются в специфике сфер занятости мигрантов-женщин. Это, как правило, наиболее неформальные секторы рынка труда. Работодателями являются в основном частные лица и предприниматели, представители малого и среднего бизнеса в сфере услуг. Такие работодатели особенно не заботятся о статусе своих работников. К тому же они не заинтересованы в лишних тратах на прохождение работниками процедур легализации либо не могут себе этого позволить. Если говорить о России, то на протяжении последнего времени экономический климат для малого бизнеса был настолько тяжелым, что даже легализация нескольких работников представляла для многих предпринимателей большую проблему.

В отличие от «бригадного» характера работы, который распространен в мужских сферах занятости (например, в строительстве), женщины трудятся, как правило, индивидуально. Отношения с работодателем при таком режиме

работы имеют свою специфику. В этом случае зависимость работника от работодателя выше, работнику труднее отстаивать свои права. Нарушение прав и эксплуатация гораздо более скрыты, чем при коллективном найме. Особенно это характерно для работы в частных домохозяйствах, где женщина, например, помогающая по хозяйству или оказывающая услуги няни, находится один на один с работодателем практически «без свидетелей». Такая же ситуация может возникнуть и при работе в малом бизнесе, в том числе в незарегистрированных фирмах, где работодатель часто нанимает лишь одного-двух работников. Правозащитные организации и исследователи многократно фиксировали нарушения прав женщин-работников в этой сфере вплоть до применения принудительного труда и настоящего рабства.

В российской практике управления миграцией проблему легализации мигрантов, занятых у физических лиц, пытались решить неоднократно. Однако все принимаемые меры не были эффективными. В 2009 году на рассмотрение правительства был вынесен законопроект о введении так называемых патентов на работу, которые должен покупать иностранный работник (а в первоначальной версии – работодатель), нанимающийся на работу к физическому лицу. Хотя большинство экспертов по-прежнему не верят в эффективность такой меры, она возможно, поможет наладить хоть какой-то контроль в этой области. Важно, чтобы этот контроль преследовал не только интересы сбора пошлин, но и реально защищал работника, помогая отстаивать его права в случае их нарушения.

По данным российского исследования, 80% женщин-мигрантов имеют регистрацию (встали на миграционный учет) и более половины имеют разрешение на работу. Сходные результаты приводятся и в исследованиях по другим странам. Однако эти данные могут быть несколько завышены из-за неискренности мигрантов, а также из-за того, что самые неформальные и теневые секторы занятости оказываются скрытыми не только от официальной статистики, но и от социологов.

Проведенное исследование отмечает наличие положительной связи между уровнем образования женщин и пропорцией легализованных мигрантов. Вероятно, пропорция легальных мигрантов (имеющих регистрацию и разрешение на работу) зависит также от наличия поддержки в виде национальных организаций и инфраструктуры миграции, помогающей «своим»

мигрантам пройти процедуры легализации. Так, российские исследователи отмечают, что доля легальных мигрантов в общем числе мигрантов из Кыргызстана выше, чем соответствующий показатель у мигрантов из других стран Центральной Азии. Причиной этого можно считать более развитую инфраструктуру для мигрантов из этой страны, включая представителей государственных структур Кыргызстана, специально занимающихся вопросами трудовой миграции в нескольких регионах России, ряд диаспоральных организаций, а также правозащитных НПО, организованных выходцами из Кыргызстана. По сравнению с этим мигранты из Таджикистана имеют гораздо меньше организаций, на помощь которых они могут рассчитывать, а мигранты из Узбекистана национальных организаций практически не имеют, но могут пользоваться услугами российских и иных правозащитных НПО.

Препятствием легализации является не только теневая деятельность работодателя, стремление жестко контролировать мигранта и получать дополнительную прибыль от экономии на оплате труда. Сохраняется проблема плохой информированности самих мигрантов, хотя положение дел с информацией постепенно улучшается. Так, более 40% женщин-мигрантов, работающих в России, отметили, что знают законодательство страны в сфере трудовой миграции, причем среди мигрантов из Кыргызстана эта доля составила больше половины. Казахские эксперты отмечают, что женщины-мигранты из Кыргызстана и Узбекистана, занимающиеся торговлей в столичных городах Казахстана, более информированы о миграционном и трудовом законодательстве страны приема по сравнению с женщинами из Узбекистана и Таджикистана, работающими в сельском хозяйстве и сфере услуг и полагающимися в этом аспекте на вербовщика или работодателя. Проблемы, возникающие в ходе осуществления мигрантами трудовой деятельности в Казахстане на всех ее этапах, зачастую решаются денежными выплатами, начиная с таможенного пункта и заканчивая представителями правопорядка. В то же время отмечается, что последние к женщинам относятся лояльнее, чем к мужчинам.

3.2. Трудовая деятельность женщин-мигрантов

3.2.1. Сферы занятости

На рынках труда России и Казахстана мигранты занимают самые непрестижные и низкооплачи-

ваемые секторы занятости, они также работают на тяжелых работах. Самыми массовыми сферами занятости женщин-мигрантов являются сектор услуг (общественных и частных) и торговля. Так, если в структуре мигрантской занятости в России в целом торговля занимает менее 20%, а сфера услуг – примерно 5%, то в структуре занятости женщин эти сферы преобладают.

«Я работаю поваром, готовлю еду в кафе. Утром встаю в 7.00, с 8.00 до 18.00 на работе. Обедаю с 10.00 до 14.00 на рабочем месте в свободное время. Выходные бывают, но редко – я приехала для того, чтобы работать. На кухне мужчины не работают, только грузчики».

Женщина – мигрант из Таджикистана, работающая в России

«Я сиделка, ухаживаю за старыми людьми. Встаю в 7.00. Работу начинаю в 8.00. Обедаю у хозяйки, продукты ее. Заканчиваю в 18.00. Выходные – суббота, воскресенье. Мужчины такой работой не занимаются».

Женщина – мигрант из Узбекистана, работающая в России

«Я работаю дворником. Зарабатываю 160 долларов в месяц. Встаю в 6.00–7.00. Рабочий день начинается в 8.00, продолжительностью 8 часов. Два выходных – суббота, воскресенье. У мужчин работа тяжелее, зарплата не отличается».

Женщина – мигрант из Таджикистана, работающая в России

В основном мигранты занимают те рабочие места, которые являются непривлекательными для местного населения и таким образом заполняют пробелы на рынке труда. Женщины трудящиеся – мигранты из Кыргызстана работают в основном на работах, не требующих высокой профессиональной квалификации или профессиональной подготовки. Так, 60% опрошенных работали в строительстве, 8,1% – в частных домохозяйствах, 7,4% – в торговле, 6,8% – в общественном питании. Из Узбекистана 38% респондентов нашли работу в непромышленном секторе в России и 23% – в Казахстане. Среди женщин трудящихся – мигрантов из Таджикистана, выехавших в Россию и Казахстан, подавляющее большинство также работали на неквалифици-

рованной работе, несмотря на наличие образования и квалификации. Так, примерно 18% из них работали продавцами на рынках, в киосках или с лотка, 17% – поварами, кондитерами и т.д., 16% – посудомойками и официантками; 11% – уборщицами помещений, в прачечных; 11% занимались сортировкой и упаковкой продукции. Всего один процент опрошенных смогли устроиться на высококвалифицированную работу (управляющие, менеджеры и т.д.), и только около 3% – на работу, требующую специального профессионального образования (пошив одежды, обуви, текстиль).

Вместе с тем власти в России начинают использовать технологии организованного набора иностранной рабочей силы для заполнения важных вакансий на рынке труда. Так, в Пензенской области России уже на протяжении двух лет действует губернаторская программа привлечения мигрантов в медицину, где ощущается острый дефицит профессиональных кадров.

«Я работаю врачом-терапевтом в районной больнице. Подъем в 5.00. Работаю по контракту с 8.00 посменно. До обеда обхожу больных на участке, после веду прием в больнице, и наоборот. Бывают дежурства. Обедаю с 12.00 до 13.00. Продукты покупаю вместе с мужем, готовлю еду сама. У меня 2 выходных – суббота, воскресенье. Моя работа мне очень нравится».

Женщина – мигрант из Узбекистана, работающая в России

Подготовка и организация миграции, а также трудоустройство, обеспечение жильем и необходимыми документами специалистов из других стран, а также членов их семей проводится за счет регионального бюджета.

3.2.2. Неформальная занятость женщин трудящихся – мигрантов

Налоговый прессинг и административно-бюрократические барьеры и сегодня являются причиной ухода «в тень» значительной доли малого и среднего бизнеса. По некоторым оценкам, теневая экономика охватывает 30–40% оборота российского малого бизнеса³³. Ей нужны работники без трудовой книжки, зарплата которых не проходит через официальную бухгалтерию, пенсионные отчисления не производятся. Таковыми работниками часто являются мигранты.

33 <http://www.kommentator.ru/tmru/2004/ec13008.html>

Нередко мигрантов и нелегальную миграцию рассматривают как провоцирующий фактор и чуть ли не причину теневой экономики. Однако, по сути, это теневая экономика, предъявляя спрос на дешевую рабочую силу, провоцирует нелегальную миграцию и незаконную занятость мигрантов в странах приема. Пока порядок не будет наведен в экономике стран назначения в целом, меры миграционной политики не смогут изменить ситуацию. Если местных работников неформальная работа, как правило, не устраивает (из-за отсутствия гарантий, нежелания прерывать трудовой стаж, отсутствия пенсионных начислений и т.п.), то мигранты часто не видят в ней больших недостатков. Такая работа, хоть и не отличается надежностью, но допускает гибкое поведение на рынке труда и не ставит перед участниками трудовых отношений практически никаких условий и обязательств.

Как правило, мигранты из стран Центральной Азии прибывают в Россию и Казахстан на законной основе, но в последующем они начинают заниматься трудовой деятельностью нелегально. Как явствует из приведенных ниже данных, даже в России, где новое миграционное законодательство сделало мигранта более независимым от работодателя, показатели теневой занятости остаются высокими. Так, почти половина легальных трудящихся – мигрантов, по данным Федеральной миграционной службы России, работают неформальным образом³⁴.

Данные качественного исследования в Казахстане показали, что в основном занятость женщин трудящихся – мигрантов осуществляется на нелегальной основе. Исключение составили жители Кыргызстана, приезжающие на сельскохозяйственные работы в Алматинскую область, которые часто оформляют трудовые договоры с работодателем через агентство занятости у себя на родине.

В Южно-Казахстанской области на сельскохозяйственных полях существует практика заключения письменного договора с работодателем, в котором оговорены условия работы. Однако, скорее всего, это просто видимость трудового договора, поскольку при изучении высказываний респондентов создается впечатление, что эта форма договоренности представляет собой документ, который закрепляет за составившими его участниками лишь процентное соотношение раздела будущего урожая: «после

сбора урожая 50% мы отдавали хозяину и 50% оставляли себе». То есть в конечном итоге это не что иное, как нелегальная занятость, так как в нем не существует констатации факта найма на работу и соответствующих обязательств со стороны работодателя. Там же, в Южно-Казахстанской области, работодатель нанимает (в основном на работы, связанные с хлопком) работников через посредников (вербовщиков/рекрутеров), которые и возлагают на себя согласование всех условий по труду и оплате, но опять-таки в устной форме.

Женщины, работающие в сфере торговли, строительства и услуг (в том числе домашних и других, включая секс-услуги) договариваются с работодателями (хозяевами) устно ввиду специфики своей трудовой деятельности. Высокая конкуренция среди самих же женщин трудящихся – мигрантов и необходимость быстрого заработка для поддержки своей семьи заставляют мигрантов соглашаться на любую работу. Когда они устраиваются на работу, то основным фактором становится заработная плата; даже вопросы гарантии ее получения отходят на второй план. Здесь большую роль играет также правовой нигилизм и привычка больше доверять неформальным договоренностям, чем официальным документам. Для работодателя же наем работника нелегально связан с прямой выгодой: он не несет за него ответственности, не надо платить налоги, в любой ситуации прав будет работодатель, право безоговорочного увольнения в любой момент остается за ним.

«Договор заключали в устной форме. Я не слышала среди знакомых мигрантов, что с кем-нибудь заключали договор в письменной форме. Хозяйка много с нами не церемонится. У нее одна позиция: не нравиться – увольняйся».

Женщина – мигрант, работающая в сфере торговли в Алматы, Казахстан

«Я не слышала, чтобы работающие здесь подписывали с кем-либо договор. Устно договаривалась».

Женщина – мигрант, работающая в сфере услуг в Алматы, Казахстан

«Я работаю по устной договоренности. Сама плачу аренду, за место, налог. Я ра-

³⁴ Российский работодатель, нанимающий мигранта из безвизовых стран СНГ, обязан послать уведомление в официальные органы. В 2007–2008 гг. такие уведомления были получены лишь на половину выданных разрешений на работу.

ботаю без посредника, по устному договору. Но если понадобится оформить договор и подписать, я соглашусь. У меня нет на базаре бутика, так как это очень дорого, я просто арендую место».

Женщина – мигрант, работающая в сфере торговли в Шымкенте, Казахстан

«Мы ни о чем не договариваемся, за нас это делает бригадир. Что он нам скажет, то мы и делаем. Стараемся быть добросовестными, договариваемся устно».

Женщина – мигрант, работающая в сельском хозяйстве в Южно-Казахстанской области, Казахстан

«Я сейчас работаю няней. Устроилась по устному договору».

Женщина – мигрант, работающая на дому в Астане, Казахстан

«Сутенерша паспорт забирает у всех, кто на нее работает. Я даже потеряла паспорт. Потом восстанавливала за деньги».

Женщина – мигрант, работающая в сфере секс-услуг в Алматы, Казахстан

Данные исследования по трудовой миграции в России, проведенного Центром миграционных исследований в 2008 году, подтверждают вышеприведенные соображения о более теневом характере женской занятости по сравнению с мужской (таблица 9)³⁵.

Из приведенных данных видно, что хотя наличие письменного договора отметили более 40% женщин трудящихся – мигрантов,

зарплату с надлежащим оформлением получают немногим более ¼ опрошенных. Это говорит о том, что подписанный контракт часто оказывается фикцией и не говорит о формальной занятости. Соответственно, доля работодателей, действующих в рамках закона, в случае женщин трудящихся – мигрантов существенно меньше.

Согласно ответам женщин-респондентов в Таджикистане 26,4% из них не оформляли разрешения на трудовую деятельность. Причины, по которым женщины не оформили разрешения, можно объединить в несколько групп: 1) несовершенство и неприемлемость условий оформления разрешения на трудовую деятельность – 53,3%; 2) причины, связанные с сознательными действиями из-за краткости срока пребывания, желания получить более высокую зарплату и пессимизм – 37,2%; 3) причины, связанные с низким уровнем информированности мигрантов – 24%; 4) отсутствие самостоятельности женщин в действиях – 16,2%; 5) отсутствие необходимых документов и регистрации – 14,4%; 6) не было необходимости иметь разрешение – 6,6%.

Наибольшая доля «белой» (легализованной) занятости наблюдается у работающих в образовании, медицине и жилищно-коммунальном хозяйстве. Наименьшая – в сфере домашних услуг, досуга, мелкой торговли, которые в большей мере являются женскими сферами занятости.

В исследовании выявилась четкая зависимость объемов теневой занятости от уровня образования респондентов: чем выше образование, тем, как правило, менее распространена теневая занятость.

Ответственность за теневую занятость лишь в небольшой степени ложится на самих миг-

Таблица 9 Сравнительные масштабы «белой» занятости трудовых мигрантов – мужчин и женщин, работающих в России, %

	Мужчины	Женщины
Подписан письменный контракт с работодателем	64	42
Получают зарплату по ведомости с личной подписью	41	26
Работодатель требует наличие разрешения на работу при найме*	51	39

* В соответствии с российским законодательством, введенном с 15 января 2007 г., трудовой мигрант самостоятельно получает разрешение на работу и может работать у любого работодателя, который обязан при найме проверить наличие у иностранного работника разрешения на работу

35 Управление трудовой миграцией в России в условиях демографического кризиса. Отчет по результатам выборочного опроса трудовых мигрантов из стран СНГ. Центр миграционных исследований, Москва, 2008 <http://migrocenter.ru>

рантов. В основном они являются жертвами беззакония со стороны работодателя или посредника. Хотя не все мигранты достаточно информированы о трудовом законодательстве, однако именно работодатель чаще всего отказывается от заключения контракта, либо заключает его фиктивно, нарушая таким образом трудовое законодательство. С другой стороны, и работодатель как экономический агент не может считаться окончательным виновником ситуации с теневой занятостью, хотя он и предъявляет спрос на дешевый и неформальный труд мигрантов, получая тем самым конкурентные преимущества и нарушая еще и антимонопольное законодательство. Менять надо экономическую систему, тогда изменятся и ее агенты.

Хотя проведенное исследование выявило довольно высокий уровень образования женщин, выезжающих на заработки из стран Центральной Азии, немногим удается устроиться на работу по специальности. Несмотря на то, что примерно половина женщин, ездивших на заработки из Узбекистана в Россию, имеют профессиональное образование, только 22% работали там по специальности. Среди выехавших в Казахстан только 12% из 38% женщин-респондентов с профессиональным образованием работали по специальности. Из числа опрошенных в Кыргызстане женщин трудящихся – мигрантов только 13% работали по своей специальности. Значительный контингент женщин устраивается на неквалифицированную работу (не требующую профессиональной подготовки). Этот показатель составляет 54% среди женщин, выехавших из Узбекистана в Россию и 70% – среди выехавших из Узбекистана в Казахстан. Более высокий процент неквалифицированной занятости в Казахстане связан с тем, что там выше доля сельскохозяйственных работ, которая достигает 37% от всей мигрантской занятости. Большинство женщин берутся за любую работу, «лишь бы платили».

Эти показатели иллюстрируют тот факт, что приобретаемые женщинами специальности у себя в стране не всегда соответствуют специальностям, востребованным в странах назначения. Это приводит к потере квалификации в результате неэффективного использования профессионального потенциала, когда женщины с высшим и профессионально-техническим образованием не могут реализовать себя в профессиональном плане.

«Наши женщины могут работать в основном в текстильной промышленности. У нас в Андижане, Маргилане достаточно опытных женщин, много лет работавших на текстильных комбинатах, но они все работали на старых машинах, такие машины давно не используются на российских предприятиях. Наши женщины не имеют опыта работы на современных машинах, их знания устарели. Два года назад был конкурс на работу на текстильных предприятиях в Иваново, экзамен принимали представители комбината. Из 50 женщин, которые до этого прошли предварительный конкурс, только 4 смогли сдать экзамен. Тогда Ивановский комбинат отказался от идеи приглашения женщин из Узбекистана. Квалификация наших женщин не отвечает их требованиям. Российским предприятиям нужны современные специалисты».

Работник регионального бюро по трудоустройству граждан за рубежом, Узбекистан

3.2.3. Условия труда

Распорядок и длительность рабочего дня у женщин трудящихся – мигрантов, опрошенных в ходе исследования, напрямую связаны с видом осуществляемой ими трудовой деятельности. Согласно опросам, мигранты работают более продолжительное рабочее время, чем местные работники. Всего 20% российских работодателей указали на 40-часовую рабочую неделю своих работников-мигрантов, у остальных это время было выше на 10 (32%), а то и 20 часов (10%). Сами мигранты часто описывают еще более печальную картину.

«Работаю в кафе с 6.00 до 22.00, готовлю пищу, обеда почти не бывает. Без выходных. Работа трудная, мне не нравится».

Женщина – мигрант из Узбекистана, работающая в России

«Я работаю продавцом. Работаю почти без выходных, по 12 часов в день. Очень устаю, сама готовлю, когда есть время, работа не нравится, но выхода нет».

Женщина – мигрант из Таджикистана, работающая в России

Те, кто работает в сфере услуг и торговли, зависимы от распорядка работы торговых точек или предприятий, оказывающих населению различные услуги, и поэтому, как правило, рабочий день начинается с 8.00 до 10.00 и завершается с 19.00 до 23.00. Строительные же работы начинаются с 8.00 и завершаются по мере выполнения запланированного на день объема, зачастую женщинам приходится работать и по ночам, если сроки сдачи объекта не соблюдаются.

Сельскохозяйственная деятельность полностью зависит от погодных условий и этапа производства сельскохозяйственной культуры (посев/посадка, полив, прополка, уборка и т.п.), в связи с этим рабочий день складывается по-разному. То есть начинается работа с 4–6 часов утра и завершается в 22–24 часа. В сфере оказания домашних услуг (няня, домработница, домашний повар и т.п.) женщин трудящихся – мигрантов работают в зависимости от распорядка дня семьи хозяев. Существует еще одна ненормированная сфера оказания услуг, где работают женщины трудящиеся – мигранты - это секс-услуги.

По мнению исследователей, вопросы соблюдения норм охраны труда и здоровья во взаимоотношениях работодателей и женщин трудящихся – мигрантов не поднимаются вообще, что в общем укладывается в канву нелегальной миграции. На сельскохозяйственных работах, где женщины работают в составе семей, детям разного возраста, в том числе и несовершеннолетним, приходится работать, помогая своим родителям по мере своих возможностей ускорить процесс завершения работы. Желание заработать побольше и страх потерять работу заставляют их не думать об отдыхе (выходных днях, отпуске и т.п.). Питание в течение рабочего дня регулируется самими женщинами или хозяевами, и, по высказываниям женщин, им «не на что жаловаться». Такая позиция в целом наталкивает на мысль, что женщин трудящихся – мигрантов, поставленные не по своей воле в условия крайней нужды, не задумываются о праве на защиту своего человеческого потенциала, и самое страшное, что они не считают себя достойными этого права. Это также связано с тем, что условия труда и жизни в странах, откуда они приехали, гораздо хуже, и действительность страны, предоставившей им работу, не нуждается, в их понимании, в оценке.

Согласно результатам исследования, в Таджикистане, несмотря на те представления, кото-

рые имелись у женщин до выезда на заработки, им приходилось работать в самых разных условиях. Это зависело в первую очередь от сферы занятости женщин. Женщины, которые присматривали за детьми или работали в частных домах, имели хорошие условия труда и были довольны своей работой. В противовес им женщины, которые работали на рынках, в магазинах или на фабриках и заводах, имели плохие условия труда, хотя и получали почти такую же заработную плату.

«Утром встаю в 6 часов 30 минут. Собираюсь на работу. После восьми приезжаю на работу. Готовлю к открытию столовую. Открываемся обычно после девяти. Мою посуду. Чищу картошку. В обед собираю заказы и разношу еду по заказам. Опять мою посуду. Вечером убираюсь. Где-то в 19 часов еду домой».

Женщина – мигрант, работающая в сфере услуг в Алматы, Казахстан

«Работа начинается в 8 часов утра. Днем нас кормят на работе. Кормят хорошо, по-домашнему. И так работаем до вечера. У нас объект, его нужно вовремя сдать. Поэтому работа в основном ненормированная, иногда бывает, что и ночью работаем. Когда получается, отдыхаем в воскресенье или когда сдадим объект. Конечно, в поле страшно. Там нет электричества, всегда темно, нет рядом соседей. В поле есть змеи, и мы боимся за детей, чтобы они их не укусили. Но приходится все равно так работать. Ведь надо же зарабатывать деньги. О нормах охраны труда и здоровья я не знаю».

Женщина – мигрант, работающая в сфере услуг в Алматы, Казахстан

«Когда работаем на поле встаем в 3–4 утра. Ложимся спать в 22.00–24.00 ночи. В 5 утра приступаем к работе, но когда ломка табака, то в 4.00 утра. Трудная работа. Обед с 12.00 до 13.00. Заканчиваем работу обычно в 22.00, но когда шьем табак, то еще 3 часа прибавьте к этому, потому что табак мы шьем по 3 часа. Рабочее место безопасное, у нас тут ничего не сможет произойти, хозяева за всем следят. Отдельных комнат гигиены у нас нет. Знаем о нормах охраны труда, работать надо, на табаке холодно, трудно, дети маленькие тоже шьют табак. Можем взять выходной, если захотим».

А так работаем без выходных. Когда мы приезжаем, то хозяйка забирает у нас документы. Они хранятся у нее. У нас есть карточка учета, зачем нам паспорт, мы его можем потерять. В поле держать его ненадежно, надежнее будет, если документы будут храниться у хозяйки. Сами знаете, как мы живем в поле. Закрытый навес, но у нас же нет замков, все в поле, приходи и забирай наши паспорта. Конечно, если нам понадобится паспорт, хозяйка нам его даст, но такого пока не было. Все идет на доверии. Нам так удобней. На поле нас проверяла милиция. Мы показали учетные карточки, потом пошли к хозяйке, она показала наши документы, и они ушли. Все благополучно заканчивалось. Здесь работают только мигранты, нас три семьи. Мы работаем легально, составляем трудовой договор. Надо хорошо трудиться, тогда табак хороший будет. Надо лучше пропалывать его, ухаживать хорошо. Прополка очень тяжелая. Как будешь работать, так получишь и деньги. Будешь лениться, то заработаешь только на питание, а на дорогу ничего не останется. Поэтому на табаке труд тяжелый».

Женщина – мигрант, работающая в сельском хозяйстве в Алматинской области, Казахстан

«Встаю в 5–5.30 утра. Завтракаем, берем фартуки, идем на поле, если поле находится далеко, то нас везут на машине. Собираем хлопок, обед привозят на поле, обедаем, общаемся друг с другом. Нам здесь весело. Собираем хлопок до захода солнца. Мы садимся обедать в 13–14 часов дня. Выходных нет – мы сюда приехали работать, стараемся заработать побольше денег».

Женщина – мигрант, работающая в сельском хозяйстве в Южно-Казахстанской области, Казахстан

«Утром встаю рано – в 6 часов, умываюсь, одеваюсь и бегу на работу. Даже некогда позавтракать, потому что надо успеть на оптовый базар, чтобы закупить цветы для продажи. Подготавливаем цветы, подрезаем, чистим, составляем букеты. Пока все это сделаешь, уже полдень, пора обедать. Обедаю я в основном в столовой, которая находится рядом. Работаю до 23 часов ночи. Оставить рабочее мес-

то не на кого, потому что каждый работает на себя».

Женщина – мигрант, работающая в сфере торговли в Шымкенте, Казахстан

«Утром с 9 и до 12 часов ночи мы должны быть на работе. Утром, как приходим, занимаемся уборкой. Ставим на столы специи, стулья ставим по местам. Потом берем заказ, приносим, относим, ну весь день вот так и проходит. Работа заканчивается в 12 часов ночи. Выходной в неделю один день или в две недели один день. Все зависит от количества официантов и посетителей. Отдыхаем по очереди».

Женщина – мигрант, работающая в сфере услуг в Южно-Казахстанской области, Казахстан

Результаты опроса фиксируют достаточно тяжелые условия работы у значительной части женщин. Практически каждая третья женщина работала под открытым небом и в условиях пыли и грязи. У каждой четвертой женщины на рабочем месте не было элементарных санитарных удобств. Мало того, около 14% респондентов выполняли опасную работу, без соблюдения техники безопасности.

3.2.4. Оплата труда

Данные исследования показывают, что заработки мигрантов несколько различаются по полу. Доля низкооплачиваемых женщин трудящихся – мигрантов выше, чем у мужчин: так, 21% опрошенных российских работодателей указали, что у них женщины трудящиеся – мигранты получают зарплату в пределах 100–150 долларов США, еще 26% – 180–400 долларов США.

Уровень оплаты труда женщин трудящихся – мигрантов зависит от сферы занятости. Наибольшие заработки получают в России женщины трудящиеся – мигранты, занятые в сфере домашних услуг (400–500 долларов США) и торговле (300–700 долларов США); наименьшие – в жилищно-коммунальном хозяйстве (не более 300 долларов США в месяц) и сельском хозяйстве, где максимальная планка оплаты труда составляет 200 долларов США. Женщины, работающие в сферах медицины и образования, где отмечается стопроцентная легальная занятость, получают в основном

500–600 долларов США и выше. Кроме того, каждый четвертый работодатель в России заявил, что их работницы полностью обеспечены питанием.

В Казахстане зарплаты женщин трудящихся – мигрантов несколько ниже: в среднем 700–900 долларов США в месяц в строительстве (что связано с объемом работ); 200–300 долларов США в месяц – в сфере торговли и оказания услуг, включая домашние. Сельскохозяйственные работы предполагают оплату по завершении сезона сбора хлопка, табака, овощей, на семью (обычно 2–4 человек) приходится от 1000 до 3000 долларов США. Этот вид работ привязан к климатическим условиям и может быть ниже, но и при благоприятном стечении обстоятельств (высокой урожайности) мигрантский заработок может значительно возрасти. Заработная плата для всех видов деятельности выдается наличными, и никаких вычетов из нее работодателем не производится, за исключением случаев «белой» занятости по контракту. Исключением также может являться питание, медикаменты, если они были приобретены за счет хозяев.

«Получаем деньги наличными. Нигде не расписываемся. Когда сдали табак, все, что получили, делим на два, т.е. 50% хозяину и 50% нам. Потом с нас высчитывают за питание, т.е. за продукты, за лекарства, за жилье мы не платим. Если была медицинская помощь, то тоже за нее платим, за все, что записано в блокноте, получаем остаток и увозим домой. Зарабатываю в день от 4 до 15 долларов США, но получаем мы за сезон около 3 тысяч долларов».

Женщина – мигрант, работающая в сельском хозяйстве в Алматинской области, Казахстан

«Сейчас 30 тысяч тенге зарабатываю, а бывает и 35. Я собираю деньги, чтобы замуж выйти. Чтобы у меня было все. У нас по-узбекски, когда девушку замуж выдают, у нее должно быть все».

Женщина – мигрант, работающая в сфере услуг в Шымкенте, Казахстан

«Сначала сама возила товар, сейчас рынок насыщенный, кризис. Поэтому устроилась продавцом. Продаю женские костюмы. За один рабочий день получаю 1000 тенге и с

каждого проданного костюма – 300 тенге. В среднем в день выходит 2500 тенге. Муж разнорабочий. В день приносит 1500–2000 тенге».

Женщина – мигрант, работающая в сфере торговли в Алматы, Казахстан

«Сколько я могу заработать, зависит от меня самой. В день я зарабатываю 4–6 тысяч тенге. Я считаю свою зарплату хорошей, мне нравится. Деньги домой я везу с собой».

Женщина – мигрант, работающая в сфере торговли в Шымкенте, Казахстан

«Я вообще молюсь на эту работу. Зарплата у меня сдельная. Я маляр. 500 тенге за 1 кв. м. Примерно в месяц выходит до 70 тысяч, иногда до 90 тысяч тенге».

Женщина – мигрант, работающая в сфере строительства/ремонта в Алматы, Казахстан

«Работа не тяжелая, только присматриваю за ребенком. Зарабатываю 45 тысяч тенге в месяц без всяких вычетов. Зарплата у меня средняя, потому что я плачу за квартиру, покупаю одежду. Материальное положение улучшилось после приезда в Казахстан, нам удалось собрать деньги, на них мы покупаем одежду, дома делаем ремонт».

Женщина – мигрант, работающая на дому в Астане, Казахстан

«Раньше было 1000 тенге за один час. Сейчас 4000 тенге. Если на всю ночь 8–10 тысяч тенге. Это «классика». Зарабатываю за месяц до 100 тысяч тенге».

Женщина – мигрант, работающая в сфере секс-услуг в Алматы, Казахстан

3.2.5. Обеспечение доступа к системе социальной защиты, образованию и медицинским услугам

Приехав на заработки самостоятельно или с семьей, женщины трудящиеся – мигранты сталкиваются с проблемой поиска жилья и дальнейшего обустройства своего быта. Относительно немногим мигрантам в этом помогает работодатель. Так, в России только 15% работодателей отметили, что предо-

ставляют социальный пакет своим работникам-мигрантам. Вместе с тем в 23% случаев опрошенные сообщили, что работодатель предоставляет им бесплатно еду или продукты питания, в 8% – жилье, 6% женщин пользуются при необходимости медицинской помощью, предоставленной работодателем (рисунок 5).

Доступ к медицинской помощи. Результаты исследования в России показали, что большинство женщин трудящихся – мигрантов не обращаются за медицинской помощью в больницы или поликлиники, предпочитая самолечение. При обращении к врачу в более чем половине случаев им приходилось платить деньги за прием и лечение. Похожая ситуация зафиксирована исследователями в Казахстане. Результаты исследования в Кыргызстане показали, что воспользоваться бесплатной медицинской помощью в полном объеме могли лишь 6,2% мигрантов и 3,2% членов их семей. От числа опрошенных женщин в эту группу вошли только 5,1% женщин.

Работники в сфере торговли и услуг, где «хозяин» от них ожидает ежедневную прибыль, как правило, не могут себе позволить болеть. В этом случае работодатель действует по принципу «если болеешь, освободи место другому», тем более что замена найдется моментально. Исключение составляют экстренные случаи: роды, тяжелый травматизм и т.д. По высказываниям женщин-респондентов, тем, кто рожал детей в Казахстане, медицинская помощь осуществлялась бесплатно, и в последующем родившиеся дети были поставлены на учет и получали консультации педиатра бесплатно, включая и снабжение детским питанием. Несколько иная ситуация у женщин трудящихся – мигрантов, работающих на сельскохозяйственных полях: хозяин всецело зависит от полноценного труда нанятых им мигрантов и от состояния их здоровья. В связи с этим он старается разрешить вопросы с доступом к медицинской помощи самостоятельно и безотлагательно.

Женщины, работающие по оказанию домашних услуг, как правило, проживают в семьях хозяев, и поэтому их доступ к медицинскому обслуживанию полностью зависит от хозяев, которые, естественно, заинтересо-

ваны в благополучной санитарно-эпидемиологической обстановке в своем доме.

Степень зависимости мигрантов от работодателей в вопросах доступа к медицинским услугам можно оценить, исходя из следующих свидетельств.

«Один раз я сильно заболела. Когда я хозяйке об этом сообщила, чтобы пару днейков отлежаться, она не разрешила. Сказала, что не нравится – сдавай отдел и увольняйся. Пришлось выходить, грипп перенесла на ногах. Но выхода не было – другой работы нет».

Женщина – мигрант, работающая в сфере торговли в Алматы, Казахстан

«Ребенка рожала в бесплатном отделении, помощь оказали, деньги не брали. Мы сами потом отблагодарили от души».

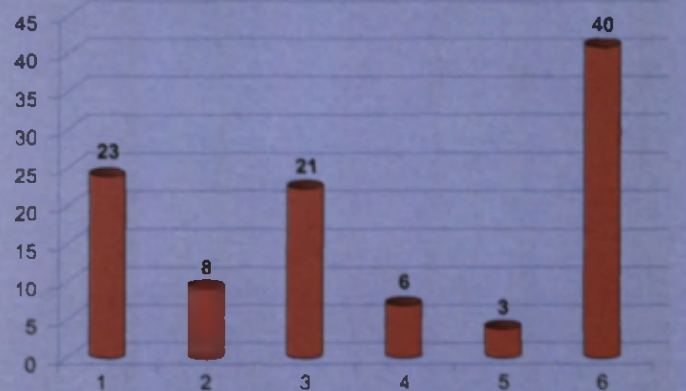
Женщина – мигрант, работающая в сфере торговли в Алматы, Казахстан

«Двух детей я родила здесь. Рожала бесплатно. Если заболеем, еду в поликлинику. Смотрят бесплатно. Меня зарегистрировали, так как я родила двоих детей здесь. Детей тоже смотрят бесплатно. Дают медикаменты, детское питание бесплатно. Участковый врач хороший, понимает наше положение».

Женщина – мигрант, работающая в сфере домашних услуг в Алматы, Казахстан

Рисунок 5

Распределение ответов женщин, работающих в России, на вопрос «Что еще предоставляет вам работодатель време заработной?», %



1 - еду, продукты питания; 2 - жилье; 3 - раб. одежду, инструмент; 4 - медицинскую помощь; 5 - телефонную связь; 6 - ничего

«Если мы заболели, то мы приходим к дому хозяев, потому что летом мы живем в поле, обращаемся к хозяйке, она нам дает лекарства, все таблетки, если сильно заболели, то идем с ней в больницу, делаем уколы, дает лекарства нам. Хорошо смотрит за нами».

Женщина – мигрант, работающая в сельском хозяйстве в Алматинской области, Казахстан

Эксперты в России начали прорабатывать вопросы использования страховой медицины для обеспечения доступа мигрантов к медицинским услугам. Однако на практике это пока не применяется. Так, пока неясно, должно ли такое страхование иметь обязательный характер, что сделает его фактически условием получения легального статуса и, возможно, усложнит легализацию и таким образом увеличит нелегальную составляющую миграции. Если страхование будет добровольным, то убедить мигрантов в необходимости покупки полиса можно будет только тогда, когда практика докажет эффективность этого механизма для них.

Жилье является одним из проблемных вопросов для всех мигрантов, в том числе и для женщин, особенно приезжающих с семьей, в частности с детьми. Зачастую плата за жилье составляет половину ежемесячного заработка женщин трудящихся – мигрантов. Большинство мигрантов либо снимают жилье на несколько человек вместе с такими же мигрантами (в России – 37%), либо арендуют квартиры и дома для проживания одной семьи (30%). Реже снимают койки – 15%. В некоторых случаях (около 8%) работодатель предоставляет или оплачивает жилье для своих работников (общежитие, вагончик, квартира и т.п.), либо они живут там, где работают (10%, в основном в сферах услуг и ЖКХ).

Тип жилья зависит от особенностей региональных рынков недвижимости. Так, в Московском регионе из-за высоких цен как на покупку, так и на аренду жилья наблюдается резкое снижение доли мигрантов, снимающих отдельное жилье. Здесь более распространена аренда койко-мест в общежитиях для мигрантов и проживание на рабочем месте. Так, в Москве распространена практика переделки под жилье для мигрантов, работающих в жилищно-коммунальном хозяйстве, подсобных помещений и подвалов жилых домов, несмотря на то, что в большинстве случаев это незаконно.

Почти 60% женщин из стран Центральной Азии, в первую очередь из Таджикистана, работающих в России, считают, что условия проживания в России лучше, чем на родине. Главным образом это объясняется тем, что дома женщины трудящиеся – мигранты получали электричество по часам, которое иногда отключали даже на несколько дней. Вместе с тем отсутствовали центральный водопровод и канализация.

Похожая ситуация характерна и для Казахстана. В сельской местности, работая на сельскохозяйственных полях, женщины со своими семьями живут в жилищах, предоставленных им работодателем, без оплаты за них. Комфортность этих жилищ (наличие света, воды, которую можно без проблем подогреть, или бани, различного вида канализации и т.п.), как правило, их устраивает. В городах те, кто работает в сфере торговли и различных услуг (в том числе и строительных), арендуют благоустроенное жилище (от 150 долларов США за комнату до 700 долларов США за двухкомнатную квартиру); те, кто оказывает домашние услуги, проживают в жилище семьи работодателя. Есть также женщины, которым приходится снимать и неблагоустроенное жилье, за которое они платят около 40 долларов США за человека в месяц, или проживать по месту работы.

«Мы живем в вагончике, который предоставила хозяйка. За вагончик мы ничего не платим. В вагончике две комнаты. В одной комнате живем по шесть человек. В другой готовим кушать. В вагончике есть свет. Вода на улице. Горячую воду греем на газе, канализации нет, а мыться ходим в сельскую платную баню».

Женщина – мигрант, работающая в сельском хозяйстве в Алматинской области, Казахстан

«Мы живем в частном доме, нам выделили три комнаты, одна для мужчин, другая для женщин. В доме тепло, есть газ, вода, свет, телевизор. За коммунальные услуги мы не платим. Нас 11 женщин, 9 мужчин».

Женщина – мигрант, работающая в сельском хозяйстве в Южно-Казахстанской области, Казахстан

«Живу в благоустроенном доме. Двухкомнатную квартиру снимаем за 80 тысяч, одну комнату снимаем мы, в другой комнате другая семья живет. Дочь с зятем тоже снимают квартиру. Вода, электричество».

канализация, горячая вода есть. Мобильный телефон есть. Домой звоним с помощью карт для международных звонков».

Женщина – мигрант, работающая в сфере торговли в Астане, Казахстан

«Я живу с девочками в частной времянке. Из условий внутри только четыре стены и печка. Все на улице. Платим с человека по 5000 тенге. Есть только телевизор».

Женщина – мигрант, работающая в сфере услуг в Алматы, Казахстан

Питание. Из опроса респондентов выяснилось, что они стараются экономить на питании. Так, работницы, трудящиеся в сфере торговли и сфере жилищно-коммунального хозяйства, практически не едят мясо, рыбу и фрукты. В основном они питаются овощами, макаронными изделиями, хлебом, яйцами, реже молочной продукцией.

«Ем все необходимые продукты, правда, самые дешевые».

Женщина – мигрант из Узбекистана, работающая дворником в России

«Питаюсь макаронами, овощами, хлебом. Мясо не ем».

Женщина – мигрант из Таджикистана, работающая в сельском хозяйстве в России

«Кушаем в основном что легче. Это наши любимые макароны. Отварил, и все. Фигура пока не портится. Молочное стараемся брать чаще. Мясо практически не едим. В основном окорочка. Фрукты, овощи тоже берем».

Женщина – мигрант, работающая в сфере услуг в Алматы, Казахстан

«Днем не всегда получается кушать, очень редко. В основном вечером готовлю блюда из макарон. Молочное часто употребляю. Овощи и фрукты – иногда».

Женщина – мигрант, работающая в сфере услуг в Алматы, Казахстан

В других сферах занятости женщины питаются значительно лучше, а в сфере сельского хозяйства и сфере домашних услуг в

их постоянном рационе присутствует мясо птицы, рыба, овощи, фрукты и молочные изделия.

«Готовлю я сама. Дневной рацион состоит из мяса, помидор, яблок, молока, картошки, хлеба. Мясо употребляем каждый день. Рыбу редко, мы почти ее не покупаем. Фрукты и овощи едим каждый день. Помидоры, яблоки, виноград. Молоко, кефир. Молоко у хозяйки покупаем. У нее есть корова, молоко хорошее, домашнее. В Казахстане питаемся лучше, чем у себя на родине, здесь у нас разнообразное питание, так как у нас есть работа».

Женщина – мигрант, работающая в сельском хозяйстве в Алматинской области, Казахстан

«Питаемся мы хорошо, мясо, овощи, фрукты. Если чего-нибудь еще захотим, то говорим нашему бригадиру, он принесет. За это от нас деньги не берет. Работодатель говорит, что если мы будем хорошо питаться, то будем работать лучше».

Женщина – мигрант, работающая в сельском хозяйстве в Южно-Казахстанской области, Казахстан

Немаловажным вопросом для женщин трудящихся – мигрантов наряду с вышеобозначенными является **возможность поддержания связи с родными и близкими**, оставшимися дома. Учитывая уровень современного развития коммуникационных средств, этот вопрос для трудящихся – мигрантов не представляется проблемным. Почти у всех есть доступ к мобильной связи (собственные или «коллективные» сотовые телефоны), или они созваниваются с родными посредством телефона работодателя, который по окончании сельскохозяйственных работ вычитает затраченные на разговоры средства из общей заработанной ими суммы. Практически у всех мигрантов есть доступ к средствам массовой информации через радио или телевидение. Источники информации на бумажных носителях (газеты, книги и т.п.) не очень популярны среди мигрантов из-за языкового барьера и загруженности работой.

Несмотря на то, что многие мигранты в стране назначения имеют условия проживания лучше, чем на родине, это не спасает их от трудностей мигрантской жизни. Это усугуб-

ляется многими обстоятельствами: недоброжелательной миграционной политикой стран назначения, невозможностью легализации, плохим отношением местного населения, невозможностью защитить свои права и т.п.

«Видимое довольство условиями проживания в Казахстане вполне оправданно, поскольку женщины трудящиеся – мигранты в своих странах проживания бедствовали, что и «познало» их на заработки в другую страну. Но следует заметить, что за всем этим все равно скрывается неприкрытая горечь мигрантского положения и желание иметь возможность хоть и в чужой стране, но зарабатывать денежные средства легально. Все это сдобривается еще и тем, что эти женщины зачастую выполняют тот труд, который для местных жителей либо неприемлем, либо на него есть большой спрос. И они своим присутствием в этих сферах занятости не оказывают негативного влияния на показатели национального рынка труда в целом».

Страновой отчет, Казахстан

После того как мигрант решает проблемы легализации, жилья и трудоустройства, на первый план выходят социальные потребности. Более 15% опрошенных в России мигрантов отмечают трудности в доступе к **социальным услугам**. Это в первую очередь медицинские услуги и услуги по воспитанию и образованию детей. Эти услуги особенно важны в случае миграции женщин с семьей и детьми. В таких случаях семья, как правило, приезжает на длительный срок и нуждаются в услугах детских и взрослых поликлиник, детских садов или школ, развивающих детских организаций и т.п.

Женщинам трудящимся – мигрантам, пребывающим в стране назначения с детьми различного возраста, приходится различными окольными путями изыскивать возможности их обустройства в образовательные учреждения (детские сады, школы и т.д.). Их попытки увенчиваются успехом, но любой шаг в этой схеме должен оплачиваться. Также в связи с этим возникает вопрос о языке обучения (русский или казахский), который не является родным для ребенка.

Трудовая миграция, особенно если на заработки выезжает женщина или семья, серьезно нарушает репродуктивные установки семьи, приводит к росту отложенных рождений и от-

казов от рождения детей. Немногие семьи решаются родить ребенка в стране пребывания. Однако некоторые делают это, и, как правило, их жизнь осложняется из-за неурегулированности вопросов доступа к медицинским услугам (например, если они живут в общежитии) и детским учреждениям.

Даже если доступ к услугам как таковой имеется, например, российские школы принимают детей мигрантов, то, как правило, он «привязан» к определенному адресу, где мигрант зарегистрирован или поставлен на учет. Мигранты, которым не удалось получить регистрацию (например, когда хозяин жилья не хочет регистрировать жильцов, снимающих у него жилплощадь), лишаются и доступа к социальным услугам. Поэтому большинство мигрантов вынуждены пользоваться услугами платной медицины и образования, что очень дорого, поскольку такие услуги рассчитаны в основном на средний класс и богатые группы населения стран назначения.

3.2.6. Вопросы безопасности женщин трудящихся – мигрантов

Исследование ЮНИФЕМ, как и многие другие, показало, что нарушения прав мигрантов носят довольно распространенный характер. Так, в российском исследовании 15 женщин из 100 отметили, что к ним применялись элементы принудительного труда: принуждение работать без оплаты, изъятие документов, шантаж и угрозы, насилие.

Хотя права мигрантов нарушаются довольно часто, открытые конфликты с работодателем в этой среде не очень распространены. По данным исследования, они возникали чаще у работников торговли и сферы услуг. Однако, в целом спектр экономических возможностей для трудящихся – мигрантов настолько узок, они настолько бесправны, зависят от работодателя и не заинтересованы в перерывах в работе, что конфликты по большей части скрыты. Ситуация усугубляется тем, что большинство (70%) опрошенных не знают, куда можно обратиться для защиты своих прав.

В числе трех основных проблем, которые испытывали мигранты в первое время после приезда в страну назначения, были названы частые проверки документов со стороны милиции, провоцирование правоохранительными органами к даче взятки, недоброжелательное

отношение к мигрантам местного населения. У 35% респондентов во время работы в России возникали проблемы с правоохранительными органами (милицией и миграционной службой). Наиболее часто конфликты возникали у работниц в сфере торговли, сферах жилищно-коммунального и сельского хозяйства. Вот как женщины описывают свои трудности.

«Проверки, требование заплатить, угроза, что буду выдворена из России».

Женщина – мигрант из Таджикистана, работающая в сфере торговли в России

«Милицейские проверки, отсутствие прописки».

Женщина – мигрант из Таджикистана, работающая в сельском хозяйстве

«Плохое отношение со стороны работодателя».

Женщина – мигрант из Таджикистана, работающая в сфере торговли

«Обманули, денег не заплатили».

Женщина – мигрант из Узбекистана, работающая поваром

Как правило, женщины трудящиеся – мигранты ощущают себя в безопасности, приезжая на работу в Россию или Казахстан. Однако, около 10% мигрантов ощущают риск и чувство опасности. Многие отмечают, что безопасности нет и на родине. Хотя в исследовании отмечались факты нарушения прав женщин трудящихся – мигрантов, зачастую эти женщины не имеют информации о существовании организаций, занимающихся защитой их прав. В интервью респонденты упоминали лишь возможность обращения в посольство или к соотечественникам.

Исследование, проведенное в Таджикистане, показало, что в силу того, что женщины, с одной стороны, не всегда открыто отвечали о совершенных видах насилия по отношению к ним, с другой стороны, многие виды насилия нередко не воспринимают как насилие, сложно адекватно определить число женщин, подвергнутых насилию. Вместе с тем анализ ответов респондентов говорит о том, что женщины чаще всего испытывают психологическое насилие, затем следуют случаи экономического и физического насилия. Согласно данным исследования, около 30% респондентов сталкива-

лись на рабочем месте с различными формами психологического, 10% – экономического, 2,1% – физического насилия. О том, что женщины трудящиеся – мигранты нередко испытывают на рабочем месте различные виды насилия, хотя и косвенно, говорит тот факт, что около 19% респондентов не могли свободно уйти от своего работодателя, если бы захотели.

Осуществляя свою трудовую деятельность в России и Казахстане в большинстве своем нелегально, женщины трудящиеся – мигранты постоянно сталкиваются с представителями правоохранительных органов и миграционной полиции. Для других же исполнительных органов власти, занимающихся вопросами контроля соблюдения трудовых и иных прав работников, эта категория населения не является приоритетной группой.

«Знаю, что документы нужно делать в течение 5 дней. Вставить на временную прописку. В миграционном листке пишут «без права на работу». Чтобы сделать без проблем, отдаешь посредникам 5 – 10 тысяч тенге. Можно, конечно, и законно, заплатить в кассу 800 тенге. Но беготни много. Создают всякие препятствия. В итоге даешь взятку. Полиция в среднем 2 раза в месяц приходит с проверкой. В основном в гражданской одежде. Ходят по несколько человек. Уводят в сторонку. Грубо разговаривают, психологически давят, кричат, угрожают, это притом что у тебя есть документы, а у кого нет документов, тех вообще угнетают. В общем, находят любую зацепку, вымогают деньги. Многие мигранты не знают русского языка, ничего ответить не могут. Полицейские этим пользуются. Рассказы о том, что мы отдаем им последнее, мама болеет, семья голодная, у них сочувствия не вызывают. Говорят, посадим на месяц и депортируем из страны навсегда. Давай соображай, чтобы мы тебя не трогали. Я понимаю, всем хочется жить хорошо. Мы тоже хотим хорошо жить. Получается, у нас на это нет права. Работаете, работаете и за полчаса все им отдаешь. Пробовали обращаться к администрации, а они отмахиваются. Говорят, они с ними заодно. Хозяйке это вообще не надо. А на границе более-менее можно пройти, если документы не просрочены. Один раз у меня документы были просрочены. На таможне казахстанской меня задержали. Мы сидели в автобусе с таможенником. Он мне сказал: «Или плати здесь 10 тысяч

тенге, или 20 тысяч тенге в кассе». Конечно, мне было выгодно оплатить в автобусе. Если я выйду удостовериться, что оплата действительно 20 тысяч тенге, то меня уже не выпустят. Вот такая схема добровольных взяток.

Полиция не всегда с нами хорошо себя ведет. Один раз было, мы с подругой отправили домой деньги на автовокзале. Подошли люди в гражданском, показали документы. Потребовали, чтобы мы им показали документы. Начали задавать вопросы. Что мы здесь делаем, зачем, почему и т.д. Сказали, что будем платить штраф 12 тысяч тенге или увезем в приемник-распределитель, что там с нами разберутся по-настоящему».

Женщина – мигрант, работающая в сфере домашних услуг в Алматы, Казахстан

«Я здесь нелегально. Документы, конечно, проверяют. Здесь я не регистрируюсь. У меня есть только кыргызский паспорт. Проблем пока не было. Я с работы сразу домой, ни где по городу особо не хожу. На границе при вывозе денег проблемы не возникают, сумма-то небольшая. У меня не было проблем с миграционной полицией. Моя работодатель никого официально не нанимала. Все так, как я, по знакомству».

Женщина – мигрант, работающая в сфере домашних услуг в Шымкенте, Казахстан

И в России, и в Казахстане правовое оформление мигрантов нередко связано с коррупцией. Как отмечают сами женщины-респонденты, в отношениях мигрантов и представителей правоохранительных органов Казахстана сложилась «добровольная схема взяток». В рамках этих же отношений мужчинам приходится гораздо тяжелее, чем женщинам, исключение составляют женщины из сферы секс-услуг. Мужчин чаще отправляют в приемник-распределитель (по поводу и без повода), к ним могут применить и физическое насилие. Такая ситуация относится больше к городской местности, то есть к столичным городам Алматы, Астане и Шымкенту, которые в исследовании были представлены как точки для обследования. В сельской местности, на сельскохозяйственных работах женщины трудящиеся – мигранты вместе со своими семьями находятся под опекой своих работодателей (хозяев сельскохозяйственных

угодий), и все вопросы, связанные с их пребыванием в Казахстане, решаются ими.

Исследование в Кыргызстане показало, что 35,5% от общего числа опрошенных приходилось платить штрафы во время последней поездки в Россию/Казахстан, 64,5% не приходилось. Всегда официально платили штрафы 4,2%, чаще официально платили 1,8%, чаще всего неофициально – 16,7%, всегда неофициально – 12,7%, остальные или не ответили или затруднились при ответе на этот вопрос.

«Закон о миграции в Казахстане немного знаю. Знаю, что нужно вставлять в течение пяти рабочих дней на учет, делать временную прописку. Желательно не делать просрочку, чтобы не было проблем с полицией. А то им дай только повод. Дашь палец – руку откусят. Они здесь всех мигрантов проверяют без конца по поводу и без повода. Первый раз, когда я приехала, решила делать все по закону, т.е. встать на учет, получить миграционную бумажку и просрочила на один день. Это было не по моей вине. Они меня даже не стали слушать. Сказали, чтобы я решала проблему или заберут. День сидела в «бичприемнике», пока родственники не приехали. Все равно пришлось заплатить, чтобы разбирательство не отложили на следующий день. Еще я и виноватая осталась. Мне было ужасно не по себе, как будто я преступница какая-то. Не обратились в консульство, потому что это не изменит реальность. Там я пробовала поговорить со старшим. А в ответ получила только грубость и оскорбление. Поэтому это бесполезно. Пустая трата времени и нервов. Пришлось молча пережить этот инцидент. Заплатили 5000 тенге. Говорят, что это я еще дешево отделалась. Кто туда попадает, платит по 20 тысяч тенге. Чтобы сделать документы, взятку теперь даю. Дешевле выходит, когда сразу отдаешь за документы. Чтобы быстрее сделать документы, даю от 3000 тенге до 5000 тенге. Когда как. Даже если документы в порядке, если захотят, все равно найдут, к чему придраться. Обычно спрашивают определенную сумму. Приходится платить примерно от 500 до 5000 тенге».

Женщина – мигрант, работающая в сфере услуг в Алматы, Казахстан

«Проверки бывают, с санэпидемстанции приходят. Столовая для них хорошая кормушка. Но хозяин с ними сам разбирается. Слава богу, это меня не касается. Я только каждые полгода проверяюсь, чтобы была санитарная книжка. Отдаю за нее 3000 тенге. На границе проверяют по полной программе. Хорошо, когда документы в порядке. Если будут просрочены, тоже деньги платишь. С казахстанской стороны не знаю, еще не платила. А с Узбекистана выезжаешь, обязательно 1000 тенге оставляешь. Тоже уже система своя».

Женщина – мигрант, работающая в сфере услуг в Алматы, Казахстан

«Закон не полностью, но знаю, что вовремя надо регистрироваться, получать прописку. В основном сами допускаем нарушения. Здесь разрешено находиться три месяца, а мы находимся год. Естественно, платим деньги, договариваемся. Уже научились. С детьми легче пересекать границу, особо не притираются. Соблюдать сроки невыгодно. Дорога подорожала. Легче заплатить таможеннику. Платим по-разному, когда как. Самое большее платила 5000 тенге. Муж раньше ездил в Россию, там намного тяжелее. Нас не считают за людей. Здесь люди более полярные, добродушные. Здесь живет много народов. Все живут мирно и хорошо. У казахской земли, нации очень большое, доброе сердце».

Женщина – мигрант, работающая в сфере домашних услуг в Алматы, Казахстан

«Миграционное законодательство знаю. Когда приехали, мы встали на учет на 1 месяц, потом продлили на 3 месяца. У нас сейчас регистрация есть, но нас проверяют каждый день, нам покоя не дают, то один приходит, то другой. Находят разные причины, чтобы нас проверить. Санэпидемстанция проверяет, пожарные не проверяют, но несколько раз в день милиционеры проверяют. Мы платим каждому минимум по 3000 тенге. Они говорят, что мы не должны заниматься предпринимательством. Муж не торгует, он помогает, я продаю. Мужчинам вообще тяжело, их часто забирают в опорные пункты, штрафуют и даже депортируют. Когда на базаре говорят, что проверяют документы, то все мужчины-киргизы прячутся. А женщин они не забирают, просто штра-

фуют, так что в этом плане мужчинам тяжело. Куда обращаться в случаях нарушения прав, не знаю. Даже в милицию не стали бы писать заявление в таких случаях, потому что нас никто не послушает. И зачем нам еще проблемы. В посольство тоже не обращались».

Женщина – мигрант, работающая в сфере торговли в Астане, Казахстан

Одним из негативных компонентов миграции в рамках СНГ является ее криминализация, которая, в числе прочих, включает торговлю женщинами. Феномен криминализации является результатом многих процессов, включая недостатки в развитии рынков труда на национальном, региональном и международном уровнях, недостатками в регулировании как самого процесса миграции, так и процесса юридической легализации мигрантов на местах. При этом жертвами криминальных групп становятся люди не только с невысоким образовательным уровнем, но и с высшим образованием.

Криминализация может происходить практически на всех этапах миграционного процесса, но очень часто она проявляется себя на самом начальном этапе в странах происхождения, когда криминальные элементы эксплуатируют три фактора, зачастую делающих женщин уязвимыми к обману и противозаконным действиям. Во-первых, это недостаточная информационная обеспеченность, связанная с недостатком и искаженностью информации для женщин, особенно тех, кто решился на миграцию впервые. Многие женщины трудящиеся – мигранты не просто не обладают необходимой информацией, но и не знают, где ее можно получить, проверить или перепроверить. Во-вторых, сказывается недостаток социального капитала (личных связей и профессиональных навыков общения), а также человеческого капитала (часто выражающегося в недостатке образования, правовой, языковой и профессиональной подготовки). Женщины, у которых существуют недостаточные социальные и профессиональные связи, готовы обращаться за помощью к случайным людям и доверяют их вымыслам о возможности с легкостью найти успешную и высокооплачиваемую работу. В-третьих, криминальные элементы используют тот факт, что зачастую женщины трудящиеся – мигранты не обладают достаточным финансовым капиталом. Их сбережения и зарплата во многих

случаях не покрывают полностью расходы на проезд, оформление документов, проживание в период поиска работы или сам поиск работы. Такие женщины попадают в ловушку в виде «кредитования» их миграции, зачастую под грабительские проценты, и другие формы «содействия».

Женщины трудящиеся – мигранты часто становятся жертвами различных криминальных структур. Это происходит из-за того, что зачастую мигранты, не имея всех необходимых документов, оказываются беззащитными перед криминалом, боясь или не имея возможности обратиться за помощью к правоохранительным органам или другим организациям. Плохое знание женщинами законов страны назначения делает их еще более уязвимыми как для криминальных структур, так и для произвола правоохранительных органов. Например, из числа опрошенных женщин трудящихся – мигрантов из Таджикистана примерно 12% подверглись различным видам преступлений – от краж и грабежа до хулиганства, рэкета и шантажа. Очень небольшое число таких преступлений фиксируется и расследуется, и единицы доходят до суда.

Одним из самых опасных элементов криминализации миграции является торговля людьми с целью эксплуатации женщин в опасных или откровенно криминальных секторах, таких как сексуальная эксплуатация, насильственная работа без оплаты или в опасных для здоровья условиях.

3.2.7. Интеграция женщин трудящихся – мигрантов и отношение общества

Временный характер трудовой миграции отменяет проблемы адаптации и интеграции мигрантов в принимающий социум. Особенно остро эта проблема стоит в России и именно в отношении мигрантов из стран Центральной Азии. Культурная дистанция между приезжающими из этих стран мигрантами и местным населением постоянно увеличивается. Многие мигранты плохо знают русский язык и во время пребывания в России общаются в основном с соотечественниками и разговаривают преимущественно на своем языке. Таким образом, интеграции практически не происходит. Следствие этого – высокий уровень ксенофобии среди коренного населения. Исследование в России показало, что особенно остро проблема интеграции стоит для мигрантов из Таджикистана и Узбекистана.

Отношение местного населения к мигрантам – важный фактор социальной стабильности в обществе. Все опросы общественного мнения, особенно в России, показывают высокий уровень ксенофобии и антимигрантских настроений. В нашем исследовании большинство российских экспертов при ответе на вопрос: «Возникают ли конфликты в обществе, связанные с присутствием трудящихся – мигрантов?» ответили утвердительно. Даже если многие мигранты живут и работают обособленно и не всегда чувствуют враждебное отношение местного населения, то, в любом случае, оно для них выражается в том, что они практически не могут апеллировать к обществу и представляющим его общественным организациям в случае нарушения их прав. Таким образом, враждебное отношение социума делает мигрантов еще более обособленными и уязвимыми. Особенно это сказывается на локальном уровне – соседских и районных общин. Примерно 30% опрошенных в России мигрантов указали на то, что у них случались конфликты с местным населением.

Недоброжелательное и неуважительное отношение со стороны местного населения – серьезная проблема для мигрантов. Антимигрантские настроения тиражируются средствами массовой информации, особенно в период экономического кризиса 2008–2009 гг. В то же время материалы, которые бы показывали реальную роль мигрантов в экономике и жизни общества, очень мало. Толерантность в обществе необходима на всех уровнях, в первую очередь на уровне местных общин. В настоящее время мигранты практически не принимают участия в жизни общин, хотя и вносят большой вклад в благополучие принимающего общества – убирают дворы, работают в магазинах, предприятиях бытового обслуживания, ресторанах и т.п. Работа по борьбе с ксенофобией на низовом уровне за включение мигрантов в жизнь местных общин практически не развита в странах назначения региона. В то же время в развитых странах существует богатый опыт такой работы, который может быть использован в России и Казахстане.

Многие мигранты плохо знают язык страны приема и хотели бы посещать языковые курсы. Как правило, такие мигранты слабо интегрируются в принимающее общество, они ограничены в выборе работы, предпочитают работать в окружении своих соотечественников. 12% мигрантов указали на то, что,

будучи в России, они в основном разговаривают на своем языке. Причем со временем таких мигрантов становится все больше. Примерно 10–15% женщин-мигрантов, работающих в России, жалуются на нехватку знания русского языка для жизни в России и общения с работодателем и более одной трети – для заполнения официальных документов. Из них примерно половина хотели бы посещать курсы русского языка. Мигранты, которые долгое время находятся в России с детьми, как правило, хотят, чтобы дети лучше знали русский язык. Пока доступных возможностей для изучения языка для мигрантов и членов их семей очень мало.

В меньшей степени, но все же проблема интеграции имеет место и в Казахстане. Трудящиеся – мигранты в Казахстане из стран – участниц исследования не имеют такой существенной культурной дистанции от местного населения как в России. На этом

и зиждется спокойное отношение местного населения к приезжающим на заработки мигрантам. Несмотря на то, что, как отмечают исследователи, проблемы дискриминации по национальному признаку, как и по признаку пола, в Казахстане не существует, по их мнению, отдельные составляющие этого явления все же могут иметь место. Учитывая, некоторый спад в развитии экономики страны в настоящее время, можно предположить, что мигранты могут стать объектом недоброжелательного отношения со стороны местного населения из-за сокращения общей потребности в рабочей силе национального рынка труда и обострения конкуренции. Также здесь могут оказать свое влияние стереотипы неприязни друг друга, сложившиеся в течение длительного времени проживания в состоянии близкого соседства (Казахстана с Узбекистаном, Кыргызстаном) и постоянного соперничества на местных рынках занятости.

Глава 4. Влияние миграции на положение семей мигрантов

Несмотря на все трудности легализации и нарушения прав, для большинства мигрантов поездки на заработки оказываются выгодными. Поэтому миграционная стратегия так распространена в странах Центральной Азии. Как правило, она является долгосрочной и охватывает значительный период жизни семей и индивидов. Большинство мигрантов придерживаются сценария циклической миграции (приезжают на заработки каждый год) или долгосрочной миграции (находятся в стране назначения продолжительное время). Многие семьи связывают с миграцией свои надежды на обеспеченную жизнь либо на родине, либо в стране приема.

4.1. Воздействие трудовой миграции женщин на семьи, оставшиеся дома

Трудовая миграция женщин оказывает большое влияние не только непосредственно на них самих, но и на всех членов их семей, начиная с детей и супругов для замужних женщин и заканчивая близкими и родственниками. Данный вопрос еще мало исследован, и социальные последствия миграции женщин с течением времени будут во все возрастающей степени сказываться на их семьях.

Одно из самых главных последствий женской трудовой миграции заключается в том, что нарушается социальная целостность семьи и традиционная система семейных отношений, включая традиционный состав семьи. Впервые многие люди, соседские общины (махалля) и непосредственно семьи сталкиваются с ситуацией неполной семьи, когда либо мать, либо оба родителя отсутствуют длительное время.

Одно из самых прямых последствий – изменение функциональной системы, роли и механизма воспитания и образования детей. Во многих семьях образовательная и вос-

питательная функция матери остается незаполненной со всеми вытекающими отсюда последствиями. В этой ситуации следует продумать механизмы, которые могли бы помочь женщинам и их семьям, оставшимся в стране происхождения, решать возникающие проблемы.

Следует также отметить, что, как показывают исследования в разных странах, отсутствие одного или обоих родителей напрямую негативно влияет на детей. Несмотря на улучшение материального состояния, такие дети получают меньше родительского внимания и воспитания. Возникает также недостаток медицинского и профилактического внимания детям в ситуации с временно неполной семьей.

Среди женщин трудящихся – мигрантов из Таджикистана в ответ на вопрос об отрицательных последствиях миграции 22% опрошенных поставили на первое место проблемы, связанные с воспитанием детей – им стало не хватать на него времени

В контексте стран происхождения в Центральной Азии и существующих здесь культурных традиций в отсутствии женщин (супруги, дочери) увеличивается социальное давление на мужскую половину семьи и даже появляется стигма. Мужья оказываются под серьезным социальным, психологическим и культурным давлением, зачастую реагируя на такую ситуацию через разрыв супружеских отношений или путем создания новых семей. В таких семьях изменяется также и участие членов семьи в социальном и политическом процессах. Это происходит потому, что, опасаясь социальной стигмы, члены таких семей нередко стараются поддерживать менее видимый образ жизни.

Среди прочих проблем следует отметить нарушение традиционного репродуктивного процесса, когда женщины вынуждены откладывать рождение детей на более поздние сроки или вообще отказываться от возможности иметь детей.

4.2. Денежные переводы – помощь семьям, оставшимся на родине

Зарабатывая деньги, мигранты стараются на всем экономить, что и позволяет им осуществлять накопления, которые они предпочитают делать в долларах США. Как отмечают казахстанские исследователи, в месяц может выходить сумма от 100 до 500 долларов США в зависимости от общего заработка как самой женщины, так и ее семьи. Заработанные деньги мигранты стараются пересылать либо увозить домой самостоятельно после завершения работ (сельскохозяйственных) или же в момент отъезда домой на побывку, иногда через близких знакомых. Роль банков различна в России и в Казахстане. Если в России значительная доля сбережений отправляется на родину по банковским каналам, то в Казахстане абсолютное большинство денег перевозится «в карманах», а использование банков для этой цели – редкость.

Эти деньги предназначены, по словам женщин, на разные цели (проживание на родине до следующей поездки на заработки; 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 – заработки приводят к повышению материального благосостояния самой женщины или семьи в целом.

Большинство мигрантов поддерживают свои семьи, оставшиеся на родине, денежными переводами. Результаты исследования в России показали, что деньги отправляют более 60% женщин трудящихся – мигрантов из стран Центральной Азии. Остальные – это, как правило, те, кто находится в России с семьей и ориентирован на длительное пребывание и, возможно, на получение статуса резидента (таблица 10).

Большинство работниц в России стараются переправлять деньги на родину путем банковских переводов. Лидеры систем денежных переводов из России в страны Центрально-Азиатского региона – системы *Contact* и *Western Union*. Используются также *Anelik*, *Money Gram*, *Быстрая почта* и другие. В зависимости от уровня дохода доля заработной платы женщин, которую они отправляют домой, составляет от 10% до 50%. По данным Центра миграционных ис-

следований, в среднем женщины трудящиеся – мигранты (из всех стран СНГ) посылают на родину \$215 в месяц, а мужчины – \$260.

В то же время многие респонденты сообщили, что не отправляют деньги через банк, а провозят наличные суммы самостоятельно во время поездки на родину либо передают деньги вместе с родственниками, друзьями и знакомыми.

В исследованиях неоднократно подчеркивалось, что переводы мигрантов играют немалую роль в развитии стран-доноров, в том числе Центральной Азии³⁶. Однако эффективность этих трансфертов на микроуровне (для домохозяйств) зависит от модели их использования. По данным ранее проведенных исследований, которые подтвердили и опросы мигрантов, проведенные в рамках проекта ЮНИФЕМ, большая часть заработанных денег уходит на повышение уровня ежедневного личного потребления – на еду, одежду, товары для дома и т.п.

Кроме возможности приобретать недоступные ранее товары исследователи отмечают возможность улучшить жилищные условия – сделать ремонт или даже построить новое жилье. Узбекские исследователи, в частности, подчеркивают, что подобные расходы на улучшение жилищных условий имеют немаловажное значение для узбекских семей и в местном социуме рассматриваются не только как материальные траты, но и как инвестиции в повышение социального статуса семьи и ее положения в обществе.

Кроме того, если деньги для семьи зарабатывает женщина, это повышает ее личный статус как в семье, так и в ближайшем окружении. Миграция как модель активного экономического поведения женщин ведет к ослаблению традиционного разделения гендерных ролей в обществе и стимулирует движение к более эгалитарным моделям и установкам.

Таблица 10. Ответы мигрантов, работающих в России на вопрос «Передаете ли вы часть денег на родину своим родственникам или близким?»

	Мужчины	Женщины
Да, регулярно	52	37
Иногда	26	26
Нет	22	37

36 Под редакцией Али Мансур и Брюса Квиллин. Миграция и денежные перечисления. Восточная Европа и бывший Советский Союз. Штат Вашингтон: Всемирный банк, Европа и Центрально-Азиатский регион, 2006.

4.3. Семьи мигрантов в стране приема

Учитывая, что до 56% (рисунок 2) женщин трудящихся – мигрантов могут находиться в стране назначения с семьей (мужем и/или детьми), очень важно обратить внимание на положение семей мигрантов. Этот вопрос обычно остается «за кадром», что касается как государственных мер в области миграции, так и исследований и деятельности НПО. Это очень скрытая тема. Как правило, семьи мигрантов не видны на открытом социальном пространстве принимающего социума. Это вызвано в первую очередь, непроработанностью легализационных схем для членов семьи трудящегося – мигранта, наличием существенных барьеров при оформлении правового статуса. Члены семьи мигранта часто не имеют правового статуса в стране назначения и предпочитают не афишировать свое существование.

Как правило, принимающее общество не одобряет семейную миграцию, что характерно особенно для России. Типичными, например, для Москвы являются высказывания типа «*ладно сам приехал, так еще и семью привез*», «*пусти одного – приведет весь кишлак*». Причины этого сложны. Возможно, местным жителям видится в этом более агрессивное освоение «их» территории мигрантами. Возможно, мигранты, приезжающие семьей, чаще говорят между собой на своем языке и этим раздражают местное население. Возможно, взрослое поколение, привыкшее жить в мононациональном обществе, видит угрозу для своих детей в распространении инкультурных норм. В любом случае, программы по толерантности, в том числе рассчитанные и на уровень школы и местной общины, должны учитывать аспект миграции семей с детьми.

Из приведенных отрывков видно, что мигранты, приехавшие с семьей в Россию, испытывают гораздо больше материальных и бытовых трудностей, чем те, кто оставил семью на родине.

«Приехала в Россию с сыном – ходит в школу, нет условий для того, чтобы давать уроки. Мвдпомощь нам оказывают платную. Деньги на родину не высылаем».

Женщина – мигрант из Узбекистана, работающая в России

«Работаю с мужем, дети на родине – язык не знают. Ежемесячно \$50 отправляю домой через мужа».

Женщина – мигрант из Узбекистана, работающая в России

«Муж работает каменщиком на стройке, дети заканчивают школу. Денег не хватает, на родину не посылаем».

Женщина – мигрант из Кыргызстана, работающая в России

Как правило, прожить в стране назначения с семьей оказывается сложнее, чем одному/одной. Поэтому психологические проблемы, которые испытывает разделенная семья, в данном случае вполне заменяются материальными.

По результатам исследования, в Казахстане наблюдается несколько иная ситуация. У мигрантов возникает не так много проблем в связи с наличием семьи в стране назначения. Наоборот, респонденты подчеркивают выгоды семейной миграции. Особенно, по словам респондентов, это относится к сельскохозяйственным работам. Женщине лучше приезжать с семьей, прежде всего потому, что этот вид трудовой деятельности связан с тяжелыми физическими нагрузками. Женщины, приезжая со своими мужьями или с близкими родственниками на хлопковые, табачные поля, могут выполнять те же работы, что и дома, по уходу за своей семьей (приготовление пищи, содержание временного жилища и т.п.). Тем более что работодатели предпочитают, по словам респондентов, нанимать семейные пары из-за сложившегося в обществе стереотипа более высокой ответственности у людей семейных, нежели одиноких. Еще одним фактором является безопасность, которую мужчины обеспечивают женщинам, хотя у них самих проблем с представителями власти больше, чем у женщин, начиная с пересечения границы.

«Женщина должна ехать только вместе с семьей. Потому что муж всегда поможет и будет выполнять более тяжелую работу. Одна женщина не должна приезжать, так как ей будет тяжело, некому будет помочь, и на поля берут только семейные пары. Хозяину так выгоднее. Мужчине легче найти хорошую работу, потому что он может выполнять любой тяжелый труд, а женщина нет. У женщин много проблем потому, что работа на поле очень тяжелая. Жара, трудно сажать табак, поливать его, пропалывать. Она не может поднимать тяжелое, грузить, таскать, это все выполняют мужчины».

Женщина – мигрант, работающая в сельском хозяйстве в Алматинской области, Казахстан

«А что мужчины. Боятся. К ним больше придираются. На улице придираются и так придираются. Поэтому я с мужем приезжаю. Меньше проблем у женщин. Менты не докапываются. Я вам расскажу случай. На глазах произошёл. При проходе границы с казахской стороны к себе на родину, нас было человек 20–30. Мужчину ни за что ударили по лицу. Заснять бы все это и показать. И такие случаи происходят постоянно. Женщины спокойно переходят, а к мужчинам постоянно прикапываются. И казахская сторона, и узбекская сторона докапываются, бьют ни за что. Беспредела хватает».

**Женщина – мигрант, работающая
в сфере торговли в Шымкенте,
Казахстан**

4.4. Проблемы и возможности возвращающихся женщин трудящихся – мигрантов

Социальные последствия миграции, особенно положение и статус женщин трудящихся – мигрантов, не могут измеряться чисто экономическими показателями. Несомненно, существенным компонентом этого комплекса последствий, связанного и с краткосрочной (менее года) и долгосрочной (более года) миграцией, является множество показателей. Они включают в себя и семейные отношения, такие как отношения с детьми и супругом динамика отношений с соседями и знакомыми, здоровье и социальный статус в обществе.

«Мигранты – это люди, которые не любят трудиться, а ищут легкий заработок. Рабочих мест у нас достаточно, а работы с маленькой зарплатой вообще нет. Если хорошо подумать, у нас много возможностей трудиться, и условий для этого достаточно. Хочешь получить землю – есть, хочешь получить кредит – пожалуйста. Все зависит от самого человека и его желания. Не нужно искать легкие пути получения денег, а нужно трудиться на своей земле».

Работник хокимията, Узбекистан

«Плохо, если ребенок растет без матери. Воспитание ребенка не такое как нужно, да и разводов стало больше. Развод – обычное дело для семей мигрантов».

Председатель ССГ, Узбекистан

«Уже вторая женщина из нашего кишлака уехала на заработки в Россию. У первой женщины была плохая репутация. Никто не думает о них хорошее, тем более что они разведены. Ее мать говорит, что соседи ей завидуют. Но матери никто не будет говорить то, что на самом деле думают о ее дочери. Но я знаю, что про нее говорят люди, особенно соседи, многие считают, что это позор для семьи. С другой стороны, ее родителям от этого ни жарко ни холодно. Лично я ничего против нее не имею. До отъезда она выходила на мардикор-базар, несладкая у нее была жизнь. Эта семья всегда была очень бедная. Они только сейчас увидели деньги. Когда я была у ее матери дома, она мне показала свои новые вещи. Я, например, не могу себе позволить такие дорогие вещи, это почти моя месячная зарплата. И еще мать сказала, что купила дочери золотой гарнитур. Я представляю, что будет с подружками, когда она придет в этих украшениях. Все умрут от зависти, все захотят в Россию, наверно».

**Сотрудница махаллинского комитета,
Узбекистан**

В данном исследовании социальные последствия миграции были сгруппированы в две категории – позитивные и негативные. Среди опрошенных женщин из Узбекистана подавляющее большинство подчеркивают улучшение материального состояния семьи – 76% выехавших в Россию и 59% выехавших в Казахстан. Значительная группа семей направила полученные ресурсы на потребление и смогла приобрести вещи/имущество – 39% выехавших в Россию и 31% выехавших в Казахстан. Также большое количество семей улучшили жилищные условия – 29% и 11% соответственно. Однако настораживает факт, что очень низкий процент женщин среди позитивных факторов называют приобретение хорошего делового и профессионального опыта – 9% из выехавших в Россию и только 5% из числа выехавших в Казахстан. Немного женщин накопили денег и смогли открыть свой бизнес – 3% из выехавших из Узбекистана в Россию и 5% из числа выехавших в Казахстан. Незначительный процент женщин смогли повысить образовательный уровень своих детей – 10% и 6% соответственно.

Опрос в Узбекистане показал, что, несмотря на заметное повышение материального благополучия семей женщин трудящихся – мигрантов, у большинства опрошенных происходит снижение статуса занятости. И дело не

только в том, что среди российских мигранток (от 24 до 49%) увеличивается число незанятых за счет тех женщин, которые снова собираются в поездку и потому не видят смысла во временном трудоустройстве. Как правило, женщины не возвращаются на предыдущее место работы (доля работающих по найму в бюджетном секторе сокращается с 31 до 9%, в частном секторе – с 14 до 9%). Остается стабильной доля занятых на неэффективных рабочих местах (незарегистрированный бизнес – 12%, в дехканском хозяйстве 10%, на временных и разовых работах 4%). Женщины, работающие в Казахстане из-за сравнительно небольших накоплений, которые удается сделать за время работы на выезде, имеют меньше возможностей не работать в перерывах между поездками – доля работающих среди них возрастает с 23 до 35%. Число работающих по найму уменьшается (в бюджетном секторе – с 21 до 11%, в частном секторе – с 10 до 8%), так же как и занятых в дехканском хозяйстве (с 17 до 10%). Зато увеличивается доля незарегистрированных предпринимателей (с 9 до 12%) и временных и разовых работниц (с 15 до 20%).

Среди опрошенных женщин трудящихся – мигрантов в Таджикистане, выезжающих в Россию и Казахстан, ситуация складывается почти аналогично. Среди позитивных результатов трудовой миграции из данной республики 76% респондентов указывают на улучшение материального положения семьи; 38% улучшили жилищные условия. В Кыргызстане соответственно – 70 и 37%. Невысокий процент женщин направляет деньги на улучшение своего человеческого и социального потенциала. Только 11% указали, что трудовая миграция позволила им приобрести хороший деловой или профессиональный опыт, и около 5% накопили денег и смогли открыть свой бизнес. 12% из числа опрошенных смогли дать образование своему ребенку. Соответствующие показатели для мигрантов из Кыргызстана составляют: 16%, 3% и 13%

Таким образом, позитивное воздействие миграции на укрепление социального и человеческого капитала пока не так сильно, как хотелось бы. Женщины трудящиеся – мигранты основную часть своих доходов тратят на товары и услуги ежедневного потребления (еда, одежда, и т.п.). Хотя «проедание» трансфертов и заработанных на выезде денег пока является наиболее распространенной моделью их использования, начинают складываться и другие модели, больше ориентированные на будущее. Наиболее распространенные инвестиции в будущее – это улучшение жилищных условий и социального статуса. При этом узбекские исследователи подчеркивают, что подобные расходы (на улучшение жилищных условий) имеют немаловажное значение для узбекских семей и в местном социуме рассматриваются не только как материальные траты, но и как инвестиции в повышение социального статуса семьи и ее положения в обществе.

8% женщин трудящихся – мигрантов, опрошенных в Узбекистане (большинство из которых работали в России), смогли дать образование детям, что является формой инвестиций в человеческий капитал. Исследователи отмечают, что такую цель преследовали в основном городские русскоязычные женщины. О приобретении деловых и профессиональных навыков говорили женщины в основном с высшим образованием, большей частью работавшие в России. Некоторым удалось применить полученные навыки на практике. Так, после возвращения в Узбекистан 4% женщин трудящихся – мигрантов смогли организовать свой бизнес на накопленные средства.

В целом можно констатировать, что необходимы специальные механизмы, стимулирующие сбережение и инвестирование заработанных мигрантами средств. Учитывая, что, как правило, это средства небольшие, мигранты нуждаются в дешевых и простых финансовых схемах, помогающих им делать сбережения для будущих инвестиций в здоровье, образование, открытие собственного дела и т.п.

Рекомендации по улучшению положения женщин трудящихся – мигрантов

Проведенная серия исследований по проблемам женщин трудящихся – мигрантов в Центральной Азии показала актуальность и растущее влияние миграционных процессов на социальное, экономическое и демографическое развитие в странах происхождения и назначения. В связи с этим остро стоит вопрос о необходимости совершенствования механизма межгосударственного и межведомственного взаимодействия государственных органов и других структур, связанных с трудовой миграцией.

С этой целью ЮНИФЕМ предлагает сформировать под эгидой ЕврАзЭС рабочую (консультативную) группу для обеспечения координации работы государственных органов, международных и неправительственных организаций в области трудовой миграции. В ее состав могли бы войти представители органов законодательной и исполнительной власти государств евразийского региона, международных и общественных организаций, видные ученые и независимые эксперты и т.д. Кроме того, данная рабочая группа могла бы способствовать улучшению согласованности по подготовке и реализации соответствующих программ и проектов, разрабатываемых международными и неправительственными организациями, а также координировать проведение различных мероприятий в данной сфере.

Предполагается, что рабочая (консультативная) группа, призванная содействовать развитию сотрудничества по продвижению гендерных аспектов трудовой миграции, должна сосредоточить свою работу на следующих направлениях:

- Политика/законодательство с учетом принципов гендерного равенства;
- Улучшение работы структур по оказанию услуг трудящимся – мигрантам;
- Сетевое взаимодействие и мониторинг процессов трудовой миграции с точки зрения соблюдения прав женщин трудящихся – мигрантов.

Ниже изложены соответствующие рекомендации для органов законодательной и исполнительной власти государств, международных и общественных организаций, направленные на повышение эффективности миграционной политики, совершенствование миграционного законодательства, обеспечение социальных гарантий трудящимся – мигрантам и оказание всесторонней поддержки мигрантам и членам их семей на всех этапах трудовой миграции.

Рекомендации

1. Политика/законодательство с учетом принципов гендерного равенства

1.1. Активизировать работу по совершенствованию национальных законодательств, регулирующих вопросы трудовой миграции с учетом общепризнанных норм, в частности:

- а) упрощение процедуры легализации мигрантов и членов их семей, в т.ч. посредством пересмотра системы квотирования, а также введения упрощенного порядка легализации занятости для трудящихся - мигрантов, работающих в частных домохозяйствах (няни, домработницы, сиделки, садовники и т.п.) и их работодателей;
- б) создание правовых возможностей для долгосрочной трудовой миграции (выдача разрешений на работу на 3–4 года и т.п.) с последующим получением вида на жительство в стране назначения;
- в) продолжение работы по укреплению национальных законодательных механизмов по пресечению попыток торговли женщинами;

- г) повышение социальной защищенности трудящихся – мигрантов и членов их семей.

1.2 Активизировать доработку подготавливаемых проектов международных соглашений (двусторонних и многосторонних) в области трудовой миграции, предусмотрев механизмы их реализации, включая следующие компоненты:

- а) содействие гармонизации национальных нормативных актов, регулирующих трудовую миграцию, с международными документами;
- б) внесение раздела о правах женщин трудящихся – мигрантов в периодический доклад о выполнении Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;
- в) рассмотрение вопроса о перспективах ратификации странами СНГ (в особенности Россией и Казахстаном) Конвенций МОТ и ООН о правах трудящихся - мигрантов;
- г) разработка новых и доработка существующих межгосударственных норм и соглашений в области трудовой миграции, гарантирующих трудящимся – мигрантам облегчение передвижения через границы, социальное и пенсионное обеспечение, обеспечение безопасности женщин трудящихся – мигрантов, медицинское страхование, а также взаимопризнание квалификаций, дипломов, сертификатов и т.д.

1.3 Инициировать создание инфраструктуры регионального рынка труда, предусматривающей:

- а) помощь в развитии координационных служб и механизмов между странами происхождения и назначения для оптимизации предложения рабочей силы по тем специальностям, профессиям и отраслям, где наблюдается наибольшая нехватка рабочих кадров в странах назначения;
- б) налаживание системы работы с частными агентствами и посредническими организациями по найму рабочей силы с целью оптимизации их деятельности;

- в) создание сети агентств, занимающихся обучением и переподготовкой трудящихся – мигрантов и членов их семей (в том числе курсы по изучению языков стран назначения) и содействующих в их трудоустройстве;

- г) открытие международных (региональных) финансовых институтов по кредитованию, работе со счетами и другим финансовым услугам для мигрантов и специальных механизмов, стимулирующих сбережение и инвестирование заработанных мигрантами средств в здоровье, образование, бизнес и т.п.

- д) обеспечение системы контроля за выполнением работодателями условий договора с трудящимися – мигрантами;

- е) постоянный мониторинг рынка труда с учетом гендерно-ориентированной статистики в области трудовой миграции.

2. Улучшение работы структур по оказанию услуг трудящимся – мигрантам

2.1. Улучшить информационное обеспечение по всем вопросам, связанным с процессом трудовой миграции через создание сети информационных миграционных центров в странах отправления и назначения, включая систему обучения и работу со СМИ/информационными технологиями. Для эффективной реализации данной рекомендации необходимо:

- а) создать эффективную систему информирования трудящихся - мигрантов, в особенности женщин и членов их семей, об их правах, обязанностях, а также проблемах, связанных с миграцией и трудовой деятельностью за пределами своей страны, используя различные каналы, начиная от консульских учреждений стран происхождения и назначения, Интернета, мобильной связи до специальных ресурсных центров для мигрантов (государственных, полугосударственных, неправительственных или частных);
- б) разработать краткие справочники (памятки) для выезжающих женщин трудящихся – мигрантов по различным вопросам, воз-

- никаким перед ними и членами их семей в процессе миграции;
- в) создать эффективную систему обучения и переобучения женщин трудящихся – мигрантов (на всех языках региона) базовым экономическим знаниям и навыкам, включая основы открытия и ведения частного бизнеса, эффективного использования заработанных и накопленных средств, а также урегулирования различных конфликтов на бытовом, межкультурном, правовом и трудовом уровнях;
 - г) обеспечить адаптацию новых социальных технологий для нужд трудящихся – мигрантов;
 - д) обеспечить включение проблематики женской трудовой миграции в учебные программы по миграции для профессиональной подготовки и переподготовки управленческих кадров в сфере миграции, а также предпринимателей и работников НПО, работающих с мигрантами;
 - е) продумать концепцию, тренинговые программы и формы работы с представителями средств массовой информации в области непредвзятого и популярно-разъяснительного освещения роли трудящихся – мигрантов в развитии стран региона и о тенденциях на современном рынке труда, особенно о нуждах, потребностях и деятельности женщин трудящихся – мигрантов.

2.2. Содействовать созданию специальных баз данных в странах приема, в том числе в женских сферах занятости, посредством:

- а) разработки стандартов и методологии сбора статистической информации о трудовой миграции для качественного улучшения статданных с точки зрения охвата гендерных характеристик миграции с учетом следующих гендерных показателей: распределение мигрантов по полу и сферам занятости, странам происхождения, срокам пребывания в стране назначения и наличию семьи в стране назначения;
- б) обеспечения доступа общественности к статистической информации о трудовой миграции и изучения передового опыта и практики по вопросам обмена статданными;

- в) разработки и согласования с заинтересованными сторонами концепции национальной базы данных вакансий для координации и мониторинга потоков трудящихся – мигрантов, с учетом гендерно-ориентированной статистики в области трудовой миграции, включая вопросы системы сбора информации для базы данных вакансий, ее структурирования и распространения;
- г) создания базы данных о действующих организациях, специализирующихся в сфере миграции – межстрановые биржи труда, агентства по подбору рабочей силы и по аутсорсингу персонала низкой и средней квалификации (клининговые компании и т.п.), профсоюзы, мониторинговые и правозащитные организации; консалтинговые фирмы; организации, объединяющие диаспоры для работы на социокультурном поле и др.;
- д) создания баз данных об образовательных программах и системе квалифицированной подготовки и переподготовки кадров в странах происхождения на уже существующей базе ПТУ, государственных и частных образовательных организаций.

2.3. Дополнительно проработать вопросы медицинского страхования и социальной защиты для женщин трудящихся – мигрантов (социальные и пенсионные отчисления), в том числе в части:

- а) возможности создания межгосударственной и межведомственной рабочей группы с целью разработки рекомендаций по совершенствованию системы социального обеспечения трудящихся – мигрантов и последующего лоббирования включения их основных положений в межправительственные соглашения;
- б) улучшения информирования трудящихся – мигрантов об их социальных правах и гарантиях, в том числе посредством издания и распространения справочника медицинских и социальных услуг, доступных для трудящихся – мигрантов;
- в) разработки норм по компенсации вреда, связанного с повреждением здоровья или профессиональными заболеваниями, полученными во время миграции.

2.4. Проработать внедрение гендерно-чувствительных компонентов в процесс принятия и реализации антикризисных программ:

- а) Разработать региональную стратегию по вопросам улучшения и оптимизации сотрудничества и кооперации между международными, региональными организациями и правительствами национальных государств по вопросам защиты прав женщин трудящихся – мигрантов в рамках национальных антикризисных программ;
- б) разработать стратегию быстрого реагирования на чрезвычайные ситуации глобального и регионального характера, такие как финансовый кризис, пандемии типа свиного гриппа и ТОРС (тяжелый острый респираторный синдром), распространение ВИЧ и СПИДа, гепатита, туберкулеза и других опасных заболеваний, с учетом потребностей трудящихся – мигрантов;
- в) предотвратить создание в рамках принимаемых национальных стабилизационных (антикризисных) программ (НСП) административных и правовых барьеров, затрудняющих передвижение трудящихся – мигрантов на легальной основе;
- г) Совместно с различными грантодающими фондами и донорскими организациями продумать создание системы малых грантов для НПО и различных сетей, оказывающих поддержку и предоставляющих консультации по защите прав трудящихся – мигрантов, в частности, женщин и работающих среди беднейших слоев женщин трудящихся – мигрантов как в странах происхождения, так и назначения.

3. Сетевое взаимодействие и мониторинг процессов трудовой миграции с точки зрения соблюдения прав женщин трудящихся – мигрантов

3.1 Поддержать создание системы регионального комплексного мониторинга

и стимулировать сбор и обмен информацией по вопросам реализации прав женщин трудящихся – мигрантов, для чего:

- а) содействовать созданию региональной группы по мониторингу соблюдения прав женщин трудящихся – мигрантов (информация с периодичностью один раз в год из страновых баз данных поступает в региональный аналитический центр);
- б) совместно с ЮНИФЕМ и со всеми заинтересованными сторонами изучить возможность использования средств массовой информации и современные технологии (газеты, радио, телевидение, мобильная телефонная связь и Интернет) для развития мониторинга и информационного обеспечения женщин трудящихся – мигрантов, организуя обсуждения/чаты, формальные и неформальные консультации и дискуссии с психологами, юристами, женщинами, закончившими трудовую миграцию, и др.

3.2 Способствовать развитию взаимодействия между различными группами, работающими в области трудовой миграции, и укреплению их институционального потенциала, в том числе:

- а) создание координационного механизма взаимодействия всех сторон для продвижения прав женщин трудящихся – мигрантов;
- б) оптимизация работы с частными фирмами, организациями и корпорациями с целью развития партнерства, привлечения средств из частного сектора и развития культуры благотворительности и социальной ответственности бизнеса для поддержки различных программ, направленных на особо нуждающихся женщин трудящихся – мигрантов и членов их семей;
- в) улучшение связей профильных НПО с государственными органами и агентствами на всех уровнях через регулярные встречи с депутатами, представителями правоохранительных структур и государственных агентств, работающих с женщинами трудящимися – мигрантами, с целью разъяснения тенденций в женской трудо-

вой миграции, нужд, прав и потребностей женщин трудящихся – мигрантов, оптимизации использования ресурсов для помощи мигрантам и лоббирование расширения помощи со стороны государства, как напрямую женщинам трудящимся – мигрантам, так и через НПО;

- г) содействие развитию сетей и обеспечению государственных социальных заказов неправительственным организациям по вопросам трудовой миграции на региональном, национальном, областном и районном уровнях;
- д) Координация работы международных организаций по изучению тенденций женской трудовой миграции и передового международного и регионального опыта работы с женщинами трудящимися – мигрантами; по поиску новых путей решения различных правовых, социальных и экономических вопросов, с которыми сталкиваются женщины трудящиеся – мигранты; по развитию позитивного климата для женщин трудящихся – мигрантов.

3.3. Способствовать интеграции мигрантов, особенно женщин трудящихся – мигрантов, в принимающих сообществах:

- а) создание механизмов по включению мигрантов в жизнь местных общин, гражданского общества и местных органов власти. Изучение и распространение аналогичного опыта других стран;
- б) проведение программ по толерантности в школах и других организациях в странах назначения с возможным привлечением представителей национальных диаспор мигрантов;
- в) организация программ малых грантов для проведения образовательных мероприятий и фестивалей различных диаспор с целью интеграции трудящихся – мигрантов в культурную жизнь местных общин;
- г) развитие социально-экономической и культурологической грамотности среди женщин трудящихся – мигрантов для их более эффективной адаптации и интеграции в принимающем сообществе.

3.4. Принять ряд мер, направленных на облегчение реинтеграции возвращающихся женщин трудящихся – мигрантов на родину (улучшение бизнес-климата, стимулирование размещения денег мигрантов в банковской системе и т.д.), включая:

- а) содействие внесению вопросов реинтеграции возвращающихся мигрантов на рассмотрение соответствующими государственными учреждениями;
- б) создание кризисных центров для вернувшихся женщин трудящихся – мигрантов, нуждающихся в психологической поддержке;
- в) содействие координации усилий заинтересованных сторон и обеспечение взаимодействия в области реинтеграции вернувшихся мигрантов между НПО и другими организациями;
- г) содействие повышению эффективности деятельности сетей и ассоциаций в проведении информационных кампаний для улучшения имиджа женщин трудящихся – мигрантов.

* * *

ЮНИФЕМ в сотрудничестве с ЕврАзЭС планирует разработать региональную межведомственную программу по продвижению прав женщин в процессе трудовой миграции как в странах происхождения – *Кыргызстане, Таджикистане, Узбекистане*, так и в странах назначения – *России, Казахстане*.

Программа будет направлена на оказание содействия усилиям правительств и гражданского сектора по совершенствованию системы управления трудовой миграцией на основании соблюдения принципов прав человека и гендерного равенства посредством:

- Содействия совершенствованию национального **законодательства** в сфере миграционной политики, направленного на соблюдение прав трудящихся – мигрантов, уделяя особое внимание правам женщин трудящихся – мигрантов. Способствовать включению в эти законы прогрессивных норм и положений международного миграционного права, защищающих права женщин трудящихся – мигрантов, а также членов их семей. Связать соответствующие

статьи миграционного законодательства с теми положениями программ и стратегий национального развития государств евразийского региона, в которых отражаются вопросы гендерного равенства.

- Содействия **совершенствованию деятельности институтов**, регулирующих миграционные процессы в странах происхождения и назначения, с акцентом на повышение эффективности оказания услуг, способствующих защите прав трудящихся – мигрантов, и на специфические нужды женщин трудящихся – мигрантов.
- Содействия созданию новых и поддержке существующих **объединений/организаций трудящихся – мигрантов** с целью мобилизации их усилий по оказанию всесторонней помощи трудящимся – мигрантам, направленной на защиту их социальных и экономических прав, создание условий для быстрой адаптации и удовлетворение базовых потребностей в период осуществления трудовой деятельности.

Реализация программы будет осуществляться комплексно, способствуя всестороннему решению вопросов защиты прав женщин трудящихся – мигрантов, а именно:

- **на уровне политики и законодательства** – воздействуя на законы, регулирующие национальные и межстрановые вопросы в области трудовой миграции и направленные на защиту специфических прав женщин трудящихся – мигрантов;
- **на уровне институтов** – способствуя укреплению потенциала служащих миграционных служб в целях повышения эффективности услуг, оказываемых женщинам трудящимся – мигрантам;
- **на уровне сообществ** – способствуя мобилизации усилий общественных организаций, направленных на защиту прав и интересов женщин трудящихся – мигрантов, в том числе посредством укрепления сотрудничества и диалога с государственными структурами.

Пример 1. «Семейная миграция: Казахстан»

Работа на сельскохозяйственных полях

География трудовой миграции в сельскохозяйственном секторе пилотных районов Казахстана четко ограничена двумя областями и конкретизирована страной происхождения и производством вида сельскохозяйственной культуры:

- Южно-Казахстанская область - хлопок, жители Узбекистана;
- Алматинская область - табак, жители Кыргызстана.

Эти трудящиеся – мигранты отдадут предпочтение семейной трудовой миграции. Такой вид трудовой миграции создает условия психологического комфорта для ее участников (даже, если дети остаются дома, то супруги едут вместе, что немаловажно для них обоих в любом отношении), а также появляется возможность увеличить свой мигрантский заработок.

«В нашей семье четыре человека: я, жена и два сына. До 18 лет с нами детей нет, у меня старшему сыну 22 года, а младшему - 20 лет. Школу они уже закончили, поэтому не надо ходить в учебное заведение. Мы все вместе работаем на поле».

Женщина – мигрант, работающая в сельском хозяйстве в Казахстане

В странах происхождения трудящиеся – мигранты получают информацию о Казахстане через различные источники (соотечественников, знакомых, родственников) и основной целью их приезда в Казахстан на заработки является попытка выйти из состояния бедности, помочь своей семье повысить ее материальное благосостояние. Поиск работы осуществляется мигрантами из Кыргызстана в основном посредством агентств занятости, и они в защите своих прав на любом уровне полагаются на них. Трудящиеся – мигранты из Узбекистана, работающие на хлопковых полях Южно-Казахстанской области, находят работодателя через посредников или родственников/знакомых. Учитывая то, что в сельской местности отношения между людьми

более «прозрачные» ввиду тесного переплетения факторов проживания в социуме, особых проблем ни с представителями власти, ни с местным населением у мигрантов не возникает. Эта ситуация особенно относится к жителям Кыргызстана, поскольку они работают по контракту и их трудовая деятельность в Казахстане юридически оформлена агентством занятости.

«Мы слышали о жизни в Казахстане из рассказов наших соотечественников. Мы все вместе с местными работаем на одном объекте, строим тойхану. Мы с местными не связываемся. Полиция нас не проверяла, таких проблем пока не было».

«Местное население к нам относится нормально. Нам с ними хорошо. Они нас понимают и уважают. Мы их уважаем, живем как родные. К нашей семье представители власти относятся нормально. Проблем у нас нет. Полиция нас проверяла, но у нас все документы в порядке, паспорт есть, прописка временная тоже, разрешение на работу в Казахстане. Они проверят документы и отдадут нам, потом нас отпускают. Проблем с задержанием у нас не было. Чтобы не было никаких проблем, сюда нужно приезжать через агентство».

Женщина – мигрант, работающая в сфере строительства в Казахстане

Приезжая на сельскохозяйственные работы через агентство занятости, кыргызские трудящиеся – мигранты, прежде всего, приезжают всей семьей. Семейная миграция выгодна как работодателю, так и самим мигрантам. Сельскохозяйственные работы отличаются большой трудоемкостью и одной женщине работать очень тяжело. Оформление статуса всего пребывания в Казахстане через агентство позволяет трудящимся – мигрантам быть, насколько это возможно, уверенными в своей правовой защищенности.

«Раньше приезжала женщина одна, у нее были проблемы. Сейчас два года, как приез-

жают семьей. Муж, дети работают вместе и женщине легче. Они все помогают ей. Если женщина одна, то она выполняет мужскую работу, ей трудно, некому помочь. Ведь работа на поле тяжелая. Без мужа очень трудно. На поле очень тяжело поднимать табак, это должен делать мужчина».

«Мы приезжаем всей семьей в агентство, регистрируемся. Нам делают прописку на год. Прописка стоит 2700 тенге на год. Мы сразу платим за нее. Потом год спокойно работаем. Можем работать до декабря месяца, но в ноябре уезжаем. Делаем прописку, регистрируемся, и поэтому у нас не бывает проблем. Разрешения не надо. Работодатель принимает на работу только семьи. Ему это выгоднее и надежнее. Я со своей женой приезжаю, создаю ей условия, помогаю. Если приезжает женщина с семьей, то трудностей у нее не будет».

Работодатель в сфере сельского хозяйства, Казахстан

Жилищные условия и питание трудящихся – мигрантов, работающих на сельскохозяйственных полях, представляют собой условия, характерные для сельской местности Казахстана в целом, и по словам самих же участников исследования, оцениваются ими как удовлетворительные. Такая оценка ими дана в связи с тем, что в странах происхождения они проживают в таких же условиях на селе. Уровень питания поддерживается на прежнем уровне, а зачастую и выше. Так как приверженность к своей национальной кухне сохраняется, в рамках своей семьи они могут себе это позволить. Деньги, заработанные в Казахстане, позволяют им в последующем хорошо питаться у себя на родине до следующего приезда.

«В доме, где сейчас живем, вода внутри, а когда живем на поле, то воду приходится носить. Электричество в доме, туалет на улице, канализации и горячей воды нет, зато есть баня, которую мы топим, когда захотим. Условия хорошие. Телевизор есть, а холодильника пока нет. Мы покупаем мало продуктов, чтобы хватило на день покушать».

У нас в поле построен душ, наливаем туда холодную воду и она греется за день солнцем, вечером моемся. У нас на поле есть отдельная кухня. Готовит, конечно, жена. Я люблю плов, его можно делать 3 раза в неделю, манты, шорпу, лагман. Что захотим, то жена приготовит. Также едим, когда рабо-

таем на поле. Нас трое мужчин и нам нужно хорошо есть. Мясо, можно сказать, каждый день едим, рыбу редко. Если плохо кушать, то, как работать? Фрукты и овощи едим 2 или 3 раза в неделю. Это в основном салаты из огурцов и помидоров. Яблоки, помидоры, огурцы просто так едим. Молочную продукцию каждый день употребляем».

Мужчина – мигрант, работающий в сельском хозяйстве в Казахстане

Работа в сфере услуг и торговли

Казахстан представляется для трудящихся – мигрантов из Узбекистана, Кыргызстана и Таджикистана страной, где они смогут значительно поправить свое материальное положение. Во многих случаях, они едут на заработки в города Казахстана (Алматы, Астану, Шымкент) вслед за своими близкими родственниками, женами/мужьями. Они приезжают всей семьей сразу или же сначала едет кто-то из супругов, а следом присоединяется другой. И, как это ни странно, во многих случаях вначале едет жена «как разведчик». Такое распределение связано с тем, что семьи трудящихся – мигрантов многодетные и поэтому для начала кто-то должен оставаться с детьми, а кто-то ехать на заработки. И после того, как один из членов семьи определяется в своей занятости в Казахстане, а, как правило, занятость для них в городах, особенно в столицах – Алматы, Астане, сопряжена со сферой торговли и услуг, другой следует за ним. Ввиду различных причин одни оставляют детей на просмотр близким родственникам, а некоторые семьи едут на заработки всей семьей. В частности такое решение принимают те, у кого в Казахстане есть родственники и вопрос об их пребывании в стране более или менее определен.

«Приехал с женой в Казахстан. Нахожусь здесь почти год, приехали в феврале прошлого года, жена скоро уезжает обратно в Таджикистан. У меня три девочки, младшая проживает с моим братом в Узбекистане, двое других в Таджикистане. Работаем оба. Жена работает техничкой, я – дворником. Работаем в одном кооперативе собственников квартир (КСК), недалеко друг от друга, помогаем друг другу».

«У меня пятеро детей. Два мальчика и три девочки. Теща родная. Все находятся со мной здесь. У нас большая и дружная семья. Когда жена в 2000 году уехала, я остался смотреть за детьми. Тогда у нас было только двое детей. Мальчик и де-

вочка. Я видел, как ей каждый раз тяжело разлучаться с детьми и со мной. Я бы сразу уехал с ней сюда. Но у нас были маленькие дети. Это нас останавливало. Были сомнения и боязнь за детей. Мучили вопросы, сможем ли справиться, как все выйдет, вдруг ничего не получится, как устроимся. Терпел я все это три года. Мне было очень стыдно перед женой и перед моими детьми, что я здоровый мужчина и не могу заработать, семью прокормить. Жена получается как разведчик. Главная причина – не хватало даже на хлеб, вот и пришлось, лучшей жизни искать в другой стране».

«Семья маленькая. Я, жена, 2 дочки и сын. Сыну 12 (в 6 классе), а дочки младше. Дети учатся там [в Узбекистане]. Они сюда приезжали к родственникам. В Ташкенте бабушка за ними присматривает. В Чимкенте у родственников были, а потом у нас на квартире, которую снимаем».

Мужчина – мигрант, работающий в сфере услуг в Казахстане

Городская занятость ставит трудящихся – мигрантов в условия, при которых им необходимо определять свой статус пребывания в стране назначения трудовой миграции. Их правовая защищенность зыбкая, но в целом зависит от того, насколько они информированы о своих правах и обязанностях, как иностранного гражданина. В противном случае, сталкиваясь с правоохранительными органами, им приходится решать вопрос об их пребывании в Казахстане «нетрадиционными» методами.

«Мы находимся здесь легально. В миграционной полиции стоим на учете. Прописки нет. Просто регистрация на 3 месяца, потом, если надо, перерегистрируемся. Платим все законно, на руки не даем. Что положено платим. Мы давно уже приезжаем, нас знают, что мы работаем, сотрудники помогают».

Мигрант, работающий в Казахстане

«В Астане к нам нормально относятся, не обижают. Проблемы с милицией были, но я сделал регистрацию на 3 месяца, по истечению которых продлевал регистрацию снова. Паспорт находится у меня. Он ведь может мне понадобится. И свидетельство о регистрации тоже».

«Проблемы с полицией возникают по моему у всех мигрантов, наша семья не

исключение. Это их работа. Им тоже жить, кормить семью надо. Полиция все проверяет и отпускает, если документы в порядке. Если нет, то в основном откупаешься деньгами. Один раз я забыл документы дома, и попался. Они остановили, задавали вопросы, просили показать документы. Я им объяснил ситуацию. Их это не удовлетворило. Они сказали, что заберут в «бичприемник». Я уговаривал их, говорил что у меня пятеро детей, просил отпустить, что впредь буду документы носить с собой. Дал им 2000 тенге, все что было у меня с собой».

Мужчина – мигрант, работающий в Казахстане

Основная цель приезда трудящихся – мигрантов в Казахстан – заработать деньги, такой возможности у себя дома они не имеют. Работая в городах Казахстана, они по-разному устраивают свой быт, от проживания по месту работы до найма квартиры. В том и в другом случае их жизнь налажена лучше, чем на родине из-за того, что трудовая миграция позволяет им зарабатывать деньги, которых хватает не только на продукты («Мы с женой работали в Таджикистане, но этих денег хватает только на продукты»), но и на другие нужды семьи.

«Я где работаю, там и живу. В подвале дома у меня комната. За жилье не плачу. Проживаем вдвоем с женой. Все есть. Холодная и горячая вода, туалет, ванна – все есть, телевизора нет. Готовим дома, едим там же. Обычно что-то национальное. Мясо едим часто, как привезут, так и готовим. Покупаем овощи, когда хотим. Творог, молоко также покупаем, когда хотим. Питаемся полноценно. В Таджикистане негде зарабатывать деньги. Если и есть работа, то мало платят».

Мужчина – мигрант, работающий в Казахстане

«Место работы нам выделило малосемейное общежитие, там есть и горячая и холодная вода. Продукты покупаем в магазине, на базаре. В зависимости от денег, если достаточно денег покупаем мясо, едим бешбармак, плов. Рыбу употребляем один раз в неделю, а мясо каждый день. Также употребляем свежие овощи и фрукты. На базаре покупаем, там дешевле. И

одежду тоже там покупаем. Мы питаемся здесь лучше, потому что денег и работы на родине нет».

Мигрант, работающий в Казахстане

«Сейчас живем в 11-ом микрорайоне. Арендуем квартиру за 15 тысяч плюс коммунальные услуги. Квартира однокомнатная. Условия нормальные, есть холодная и горячая вода. Холодильник, телевизор,

туалет, ванная. Все нормально. Мы всегда, когда приезжаем, арендуем эту квартиру. Она нам подходит по цене. Когда питаемся на базаре – первое или второе, чай, хлеб. Если, получается взять рыбу, то едим один раз в неделю. Мясо раза 4 в неделю. Овощи, фрукты любим. Из молочных продуктов в основном кефир. Питаемся нормально, не жалуемся».

Мигрант, работающий в Казахстане

Пример 2. «Трудовая миграция: г. Беруни, Республика Каракалпакстан, Узбекистан»

Берунийский район расположен на северо-западе Узбекистана, на правом берегу реки Амударья. Границ с соседними государствами не имеет. Территория 4 тыс. км². Население более 155 тыс. человек. Плотность населения, в сравнении с другими регионами Узбекистана, крайне низкая – 12 человек на 1 км². Этнический состав населения довольно разнообразен. Преобладает узбекское население – 64%; 21% составляют казахи, 6% - каракалпаки. Основу экономики района составляет хлопководство, включая сбор и переработку хлопка.

Административный центр района - г. Беруни с населением 55 тыс. человек. Город существует с давних времен - когда-то он назывался Кот и был столицей древнего Хорезма. Руины древних поселений, таких как крепость Филкала (Крепость Слонов) привлекают многочисленных туристов. До середины XX в. город назывался Шаббозом (сокращенно от имени Шайх Аббос Вали). В 1957 году был переименован в честь великого узбекского ученого Абу Райхон Беруний, который, согласно преданиям, когда-то проводил здесь астрономические наблюдения. В 70-е гг прошлого века город практически полностью был разрушен наводнением и отстроен заново. В нем сосредоточились почти все промышленные предприятия района - хлопкоочистительный завод, масложиркомбинат, железобетонный завод, кирпичный завод, асфальтовый завод, текстильная фабрика, крупные строительные и другие предприятия. Значительную часть трудоспособного населения составляли промышленные рабочие, которые обеспечивали рынок сбыта продукции для окрестных сельхозпредприятий и сельского населения.

В настоящее время большинство промышленных предприятий не работает, что привело к росту эмиграции: люди уезжают как на постоянное жительство, так и на временную работу в другие регионы Узбекистана и в ближнее зарубежье. Люди начали уезжать как из самого города Беруни из-за отсутствия работы, так и из окрестных сел из-за сужения рынков сбыта

сельхозпродукции. В течение последних 10-15 лет заметно изменился этнический состав населения города: возросла доля узбекского населения из-за того, что большинство славянских семей уехали в Россию и в другие страны. Казахи, в основном, уезжают в Казахстан, где действует программа репатриации соотечественников.

Сегодня трудовая миграция в г. Беруни является одним из основных источников доходов населения наряду с пенсиями и семейными пособиями, выдаваемыми органами местного самоуправления. О масштабах распространения миграции можно судить по многочисленным пунктам денежных переводов, где иногда даже выстраиваются очереди желающих получить деньги. Широкое распространение получила женская трудовая миграция – практически в каждой махалле города без труда можно найти мигранток. В отличие от многих других сельских регионов Узбекистана, выезд женщин на заработки здесь считается не только обычным, но и довольно престижным занятием; оно не только не осуждается, но даже поощряется старшими членами семьи. Одной из особенностей Каракалпакии и Хорезма является большой размер домохозяйств (12-15 человек), в состав которых входят несколько семей. Поэтому у женщин, которые отправляются на работу за границу, есть возможности оставлять своих детей под присмотром родственников.

Основные направления трудовой миграции – это Ташкент, Казахстан и Россия. На автостанции г. Беруни можно встретить автобусы и легковые машины, отправляющиеся в самые разные регионы России и Казахстана. В Ташкент уезжают в основном те, кто занимается торговлей на крупных вещевых рынках столицы. В Казахстан женщины отправляются для выполнения сельхозработ. Среди мигранток, которые уезжают в Казахстан, также много тех, которые нанимаются в частные домохозяйства гувернантками, поварами, домработницами, но это, в первую очередь, этнические казашки. Узбечки же, в основном, занимаются торговлей.

«Иногда на казахских базарах кажется, что ты в Узбекистане. И большинство продавцов, и практически все носильщики из Узбекистана».

Женщина-мигрант из Узбекистана, работающая в Казахстане

Большинство женщин находят работу в Казахстане с помощью знакомых. Такой способ поиска работы оказывается более надежным и безопасным для мигранток по сравнению с трудоустройством при содействии посредников-вербовщиков. Деятельность посредников во многих случаях криминализована, и к их услугам зачастую прибегают самые недобросовестные работодатели в Казахстане.

«Д., 19 лет, рано лишилась родителей. В их семье было семь детей, двое из них уже обзавелись семьями, а остальные до сих пор живут с бабушкой. Они живут в недостроенном доме, на который никогда не хватает денег. Старший брат Д. работает в Казахстане мардикором, периодически присылает домой небольшие суммы, и эти деньги вместе с пенсией бабушки являются единственным доходом семьи. Семья не может претендовать на получение пособия по малообеспеченности, поскольку в домохозяйстве нет официально зарегистрированных безработных. После окончания 9 класса Д. познакомилась с посредником, который предложил свои услуги по отправке и трудоустройству в Казахстане. Вербовщик собрал 25 молодых девушек и юношей, которые до этого ни разу не выезжали на заработки. Вербовщик сказал, что они должны отдать ему свои паспорта для организации отправки. Кроме того, вербовщик потребовал с каждого долговую расписку, поскольку он оплачивает затраты по доставке и трудоустройству. Д. говорит, что вместо расписки все подписали чистый лист бумаги. Когда ребята приехали в Казахстан, паспорта им так и не вернули. Они работали на нескольких строительных объектах – юноши выполняли строительные работы, девушки готовили еду, стирали и т.п. Жили там же, где работали. Еда была очень плохой, в основном макароны, чай, хлеб. Рабочий день продолжался от зари до глубокой ночи. За три месяца работы они ни разу не получили никаких денег. Через три месяца работодатель им сказал, что они наконец отработали деньги, которые вербовщик получил от работодателя, и могут отправляться домой. Ребята поняли, что их просто продали. Домой они возвращались

без копейки. Они слышали, что он отвез в Казахстан на работу ещё одну группу из соседнего кишлака, а себе построил добротный дом, купил машину. По совету представителей махаллинского комитета Д. собирается обратиться в правоохранительные органы. Но все равно Д. хочет уехать на заработки, может быть, в Казахстан или Россию».

Страновой отчет, Узбекистан

У другой девушки похожая история за исключением некоторых нюансов:

«Через два дня после прибытия в Казахстан вербовщик, который обещал нашим родным постоянно быть с нами, исчез. После его исчезновения нам стало известно, что за каждую женщину он получил деньги от работодателя, и мы теперь обязаны эти деньги отработать. Мы устроили истерику, но от этого не было никакой пользы. Около двух месяцев мы работали на стройке, готовили и убрали для рабочих. Одному парню удалось сбежать, и он сообщил нашим родным о нашем положении. Наши родители обратились в милицию, нашли этого вербовщика, но он сделал вид, что видит их в первый раз. Милиция не смогла с этим вербовщиком разобраться. А нам помогла случайность. Наш хозяин оказался замешан в каком-то криминальном деле, его арестовала казахстанская милиция. Нас всех тоже забрали, потом отпустили. Так что домой мы вернулись живыми, но без копейки».

Женщина-мигрант из Узбекистана, работающая в Казахстане

Отличительной особенностью миграции в Казахстан является то, что нередко женщины выезжают на работу с детьми-старшеклассниками. Дети помогают выполнять работу в сельском хозяйстве и в торговле.

«Некоторые родители сознательно не отправляют своих детей на учёбу. Они иногда просто договариваются с администраций учебного заведения, а ребенка берут с собой на работу в Ташкент или в Казахстан».

Председатель махаллинского комитета, Узбекистан

«Иногда нам только в декабре становится известно, что ребенок из такой-то семьи не посещает колледж³⁷. Родители летом

уезжают на заработки вместе с учащимися и не оформляют детей в колледж. Пока разберутся, что случилось с ребенком, глядишь – уже половина учебного года прошла».

Советник махаллинского комитета по женским вопросам, Узбекистан

«Постоянно возникают проблемы с детьми тех, кто уезжает на заработки. Часто они забирают детей с собой, и ребенок не имеет возможности продолжать свое образование. Или оставляют детей на попечение родственников. А родственникам все равно, какие бумаги они подписывают, в какой колледж направляют ребенка».

Работник РайОНО, Узбекистан

На сельскохозяйственные работы женщины, в основном, отправляются бригадами по 4-5 человек. Несмотря на тяжелые условия труда и быта, они не прекращают свои поездки, поскольку зарплата сельхозрабочих в Казахстане значительно выше, чем в Узбекистане.

«Мы в течение нескольких лет работали у нашего фермера. В прошлом году за обработку одного гектара земли нам выплатили по 20 тыс. сум (15 долларов). Больше 3 гектаров тебе не дают, потому что желающих более чем достаточно. В этом году мы работали в Казахстане и за 2 месяца получили столько, сколько мы могли бы заработать дома за целый год, если бы имели постоянную работу».

Женщина-мигрант из Узбекистана, работающая в Казахстане

«Наши фермеры никогда не выполняют своих обещаний. В прошлом году в начале года мы договорились, что они за наш труд будут оплачивать натурой – то есть рисом, но когда они увидели, что рис стал дорогой, они решили расплатиться с нами деньгами. Нам дали так мало, что стыдно даже называть эту сумму. А с казахскими фермерами такой проблемы не бывает. Конечно, они нам платят гораздо меньше, чем местным жителям, но нас это устраивает».

Женщина-мигрант из Узбекистана, работающая в Казахстане

«Если бы наши фермеры платили столько, сколько казахские, то мы бы никуда не ездили. В Казахстане с нами расплачиваются каждый день. А у наших фермеров даже не существует графика, когда они должны платить за работу».

Женщина-мигрант из Узбекистана, работающая в Казахстане

«Во время сбора хлопка местное казахское население не конкурирует с нами, не борется за эти рабочие места. Наоборот, узбеки конкурируют между собой. Сырдарьинские с ташкентскими, ташкентские с джизакскими, или узбечки с казахками из Узбекистана».

Женщина-мигрант из Узбекистана, работающая в Казахстане

На рынках кроме продажи товаров женщины-мигранты занимаются приготовлением и продажей пищевых продуктов. Работающие на рынках стараются оформлять разрешительные документы на работу, поскольку постоянно находятся в поле зрения правоохранительных органов.

«М. работает в государственном учреждении и одновременно занимается выращиванием цветочной рассады. В течение 4 лет весной она с семьей на 1-2 месяца уезжает в Казахстан. Они с мужем продают рассаду, сыновья занимаются доставкой. Существенных проблем в Казахстане практически не бывает, поскольку все заботы по оформлению документов, бытовому устройству муж берет на себя. Поскольку все эти годы они приезжают в одно и то же место, с администрацией рынка наладились хорошие отношения. Но проблемы во взаимоотношениях с местным населением все-таки существуют. В большинстве случаев местное население относиться к ним недоброжелательно».

Страновой отчет, Узбекистан

«У казахов нет привычки торговаться, как у нас. Когда называешь цену, они могут сразу купить, а могут поднять шум, почему так дорого. Часто приходится слышать, что именно узбеки взвинчива-

37 Трехлетнее обучение в профессиональном колледже или лицее после окончания 9 классов школы является обязательным для всех молодых людей в Узбекистане.

ют цены на базарах. В таких случаях чувствуешь какой-то дискомфорт».

Женщина-мигрант из Узбекистана, работающая в Казахстане

В Россию большинство женщин выезжают с мужьями или к мужу, который уже устроился на работу. У таких женщин, как правило, не возникает проблем. Еще до отъезда они знают, какая работа и на каких условиях их ожидает. Многие из них в течение нескольких лет работают у одного и того же работодателя.

«Я третий год езжу на работу в одно и то же место. На руки никогда денег не получала. Работодатели сами отправляют по почте моим родителям мой заработок. Питание и жилье за счет фирмы. Только перед возвращением домой мне на руки давали немного денег на покупку подарков. В следующем году я с мужем опять поеду именно туда».

Женщина-мигрант из Узбекистана

«Я с мужем работала в фирме по пошиву рабочей одежды. Хозяева были армяне. Им было гораздо легче работать с нами, чем с местным населением, потому что мы не нарушаем трудовой распорядок. Мы привыкли друг к другу, стали уже с ними как родные»

Женщина-мигрант из Узбекистана

Многочисленные риски подстерегают женщин в дороге, если они выезжают одни, без сопровождения. Одна из респонденток рассказывала:

«Пять лет назад муж с друзьями уехал в Московскую область и до сих пор там работает. По нашим меркам он хорошо зарабатывает. За эти годы мы накопили денег на покупку квартиры, приобрели необходимые вещи для дома. Когда дети выросли, мы с мужем решили, что я должна приехать к нему, он нашел для меня хорошую работу. Родители мужа были не против. Два года, с весны до осени, я ездила к нему. Детей оставляла у родителей мужа. Какие трудности я испытала во время этих «вояжей», знаю только я. Обидно, что эти трудности начинаются именно в Узбекистане. Уже на железнодорожной станции местные милиционеры в прямом смысле слова начинают грабить пассажиров. Они большие психологи, и по внешности путника определяют,

кто перед ними – трудовой мигрант или кто-то другой. Если они считают, что ты едешь на заработки, то под любым предлогом забирают документы и потом требуют за них бешеные деньги, не объясняя за что. Потом в поезде начинается настоящий кошмар. По-моему, узбеки-проводники являются наводчиками сотрудников таможенных служб Казахстана или России. Потому что во время рейдов они заходят именно в те купе, где устроились мигранты. Под предлогом поиска наркотиков или контрабанды они забирают наши вещи и делают что хотят, любыми способами вымогают деньги. Когда мы приезжаем в Россию, то стараемся оформить все разрешительные документы – миграционную карту, регистрацию, разрешение на работу. Но ведь работодатели не всегда хотят принимать нас на работу. И в таких случаях мы вынуждены работать нелегально. Поскольку я закончила факультет русской филологии, то языкового барьера у меня нет. Но я знаю массу случаев, когда меня и моих подруг пытаются обмануть, думая, что мы не знаем русского языка. С местным населением мы стараемся не общаться и без необходимости стараемся не бывать в общественных местах. Быть мигрантом – это как бы жить на птичьих правах. Без опаски по улицам невозможно ходить. Была бы возможность, мы с мужем с удовольствием получили бы вид на жительство».

Женщина-мигрант из Узбекистана, работающая в России

Многие респонденты говорили о том, что узбекские общины в России не такие сплоченные как, например, казахские или таджикские. В большинстве случаев узбеки объединяются строго по территориальному признаку. Во время интервью не раз пришлось слышать, что мигрантки, которые работают в России, практически не общаются со своими согражданами из других регионов Узбекистана. Особенно плохой репутацией пользуются мигранты-мужчины из Андижана и Ташкента. В мигрантской среде считают, что многие из них занимаются продажей женщин в публичные дома.

Особенно серьезным рискам подвергаются женщины, которые выезжают на заработки в Россию при содействии вербовщиков. Они выезжают либо без разрешительных документов, либо по поддельным документам, которые изготавливают вербовщики. Води-

тели автобусов иногда используют схему «от ворот до ворот», то есть они забирают мигрантов на местном автовокзале и доставляют прямо на рабочее место. Естественно, что это делается в случаях, когда работодатель не собирается официально оформлять мигрантов на работу.

«Автобус доставил нас прямо до территории фирмы, где мы должны были работать. Мы три месяца работали безвыездно с территории фирмы. Фирма занималась производством пакетов. При возвращении домой автобус опять забрал нас с территории фирмы. По дороге нам объяснили, что на случай проверки на каждую женщину оформлен фальшивый документ. Я даже не помню, под каким именем я уезжала и возвраща-

лась - все возникающие в дороге проблемы решали вербовщики».

**Женщина-мигрант из Узбекистана,
работающая в России**

По словам представителей органов местного самоуправления в последнее время усилилась активность правоохранительных органов по обнаружению и пресечению фактов торговли людьми. Сами мигранты также стали обращаться в милицию по этому поводу и настаивать на возбуждении уголовного дела. Совсем недавно много шума наделало следствие по делу вербовщика, который обманом вербовал молодых людей. Несмотря на то, что родственники арестованного вербовщика полностью рассчитались с пострадавшими, дело было передано в суд.