

ПРОБЛЕМЫ ЖЕНСКОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В КЫРГЫЗСТАНЕ

Статья посвящена актуальной на сегодня теме «Проблемы женской трудовой миграции в Кыргызстане». В ней рассматриваются теоретические аспекты трудовой миграции, проблемы и решение этих проблем трудовой женской трудовой миграции Кыргызстана.

Ключевые слова: женская трудовая миграция, политическая и экономическая взаимосвязь, гендерная политика.

PROBLEMS OF FEMALE LABOR MIGRATION IN KYRGYZSTAN

The article is devoted to the topic today, "Problems of female labor migration in Kyrgyzstan." It examines the theoretical aspects of labor migration problems and to solve these problems working female labor migration in Kyrgyzstan.

Keywords: female labor migration, political and economic relationship, the gender policy.

В конце XX века мировая политическая и социальная история человечества вступила в новый этап своей эволюции. Этот процесс характеризуется нарастающей политической и экономической взаимозависимостью между государствами. В контексте формирования новых тенденций мировой системы в Кыргызстане, как и всех бывших советских республиках, сложилась новая политическая ситуация, выдвинувшая совершенно новые задачи, которые в первую очередь были связаны с вопросами сохранения и укрепления территориальной целостности и независимости, достижения политической стабильности, развития демократического общества, создания экономики путём активного включения государства в процессы глобализации и интеграции. Реформы в экономической и политической сферах создали условия для выхода Кыргызстана на внешний рынок труда.

Сейчас трудовая миграция стала не только средством выживания значительной части населения республики, но и реальным механизмом экономической интеграции между некоторыми странами. Долгое время миграция, особенно трудовая, считалась мужским занятием. Этот стереотип существует и по сей день, но специалисты ещё в конце прошлого века начали говорить, что под влиянием глобализации происходит феминизация миграционных потоков как на международном, так и на региональных уровнях. Так согласно различным оценкам, женщины составляют до 40-50% от общего числа мигрантов в мире.

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». 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 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

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.

Международная организация по миграции выделяет несколько категорий женщин – международных мигрантов:

Женщины - постоянные мигранты. Это легальные мигранты, допущенные в страну приема на постоянное место жительства. Такие женщины часто сталкиваются с ограничениями по участию в рынке труда.

Женщины как временная рабочая сила. К данной категории могут относиться: сезонные работники, занятые только часть года, потому что работа, которую они выполняют, зависит от сезонных условий; женщины - мигранты, приглашенные участвовать конкретном проекте в стране приема в течение определенного периода, который выполняется под руководством её работодателя. Большинство женщин - трудовых мигрантов являются неквалифицированными или полуквалифицированными работниками.

Женщины – беженцы и ищущие убежища. Некоторые страны сейчас принимают иммиграционные программы для «женщин групп риска», которые обеспечивают специальные возможности расселения женщин – беженцев и их детей; критерии для предоставления статуса беженца женщинам, спасающимся от преследования на основе гендерной дискриминации, включая изнасилования.

Женщины как нелегальные мигранты. Нелегальными мигрантами признаются:

Женщины, которые въезжают в страну легально, но остаются и занимаются трудовой деятельностью не по закону. Это касается тех, кто остается на территории страны после окончания срока визы контракта, либо уходит от своего работодателя, и соответственно их проживание и работа на территории страны приема не соответствует действующим иммиграционным законам.

Те, кто въезжает и проживает легально, но не имеет право работать и занят в неформальных, незаконных секторах экономики. Это как правило, женщины, которые мигрировали как супруги, и те, чьи разрешения на проживание не предусматривают ещё и разрешение на работу.

Те, кто прибыл нелегально и кто ищет возможность изменить свой статус, найдя легальную работу.

Те, кто въехал нелегально, проживает и работает нелегально. Такой вид нелегальной миграции основан на трэфике и контрабанде.

В стране происхождения женщин – трудовых мигрантов существуют ограничения на въезд на работу, например в отдельных странах выезд женщин за рубеж в поисках работы ограничивается возрастом, в других странах происхождения женщины считаются нелегальными мигрантами, если они не прошли все необходимые регистрационные процедуры.

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. 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.

В последнее десятилетие на женскую трудовую миграцию большое давление оказывает и демографическая ситуация в стране. Демографический бум 1970 – 1980 гг. привёл 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 особенного интереса. Причем в некоторых случаях женщины, конкурируя с мужчинами, испытывают определенную дискриминацию при найме на работу.

Важным выталкивающим фактором для женщины трудящихся- мигрантов являются и социальные факторы. Они могут быть выделены в отдельную группу проблем.

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 многодетных.

В силу того, что женщины используют чаще, чем мужчины нелегальные каналы, правительства стран приема принимают все более жесткие (рестриктивные) меры по ограничению въезда женщин – трудовых мигрантов, чем мужчин, учитывая то, что женщины трудятся в специально отведенных для них маргинальных секторах экономики, где в основном их труд носит нелегальный характер и где больше вероятность нарушения их прав. Законодательство стран Западной Европы, в частности, ориентировано на приток именно неквалифицированной или неквалифицированной женской рабочей силы.

Так на сегодняшний день из общего числа трудовых мигрантов 33,7% составляют женщины. Особенно привлекательными для кыргызских женщин трудящихся – мигрантов являются крупные российские города: Москва (22,7% от численности выезжающих на работу в Россию), Екатеринбург (7,2), Новосибирск (6,7), Самара(5,4), Барнаул (4,1), Оренбург (3,3), Омск(3,1), Новокузнецк (3,1), Сургут(2,9), Красноярск (2,4).В процессах внешнего миграционного передвижения граждан страны участвует его наиболее активная часть, возраст которых составляет от18 до 40 лет. К слову сказать, по данным официальной статистики, всего трудоспособного населения у нас в республике около 2,5 млн. человек, из них только 2.5 млн. человек трудится на территории Кыргызстана.

На российских рынках труда женщины, как и мужчины, в основном занимают рабочие места, не пользующиеся спросом у местных жителей. Это следующие виды деятельности:

- «3D jobs» - грязная, тяжёлая или опасная работа, не требующая квалификации, включая труд повышенной интенсивности (конвейер, обработка пищевых продуктов и т.д.);
- работа низкой или средней квалификации в общественной сфере услуг, включая сферу досуга и развлечений (химчистка, развоз пиццы и бизнес-ланчев, уборка и торговля и т.д.);
- работа по уходу и обслуживанию в частной сфере (уборка и домашние работы в частных домохозяйствах, уход за детьми и больными и т.п.).

Самыми крупными сегментами рынка труда, где работают женщины из Кыргызстана, являются сфера бытового обслуживания, куда входят парикмахеры, работники химчисток, швейных мастерских, уличная торговля и т. д. Есть и такие, кто трудится в общепите. То есть женщины из Кыргызстана занимают нишу, в которой не хотят работать их российские сестры. По данным социологическим исследованиям, примерно 20% гастарбайтеров приезжают на срок, не превышающий шести месяцев. Занятость таких мигрантов носит как правило сезонный характер. Более половины кыргызских трудовых мигрантов рассчитывают на долгосрочное пребывание в стране.

В 2009 году заработная плата трудовых женщин – мигрантов по регионам России выглядела следующим образом:

| Виды работ | Регион | Количество часов работы в среднем день | Число дней работы в среднем в неделю | Среднемесячная зарплата (тыс. руб.) |
|------------|--------|--|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|---|----------------------|------|-----|--------|
| Гостиничные, ресторанные и другие услуги. | Москва | 8.7 | 6.4 | 16.148 |
| В том числе: | | - | - | 13.000 |
| - повара | | 12.2 | 6.4 | 14.000 |
| - официантки | | 10.8 | 6.4 | 9687 |
| - домработницы | | 10.8 | 6.4 | 12421 |
| - уборщицы | | 8.8 | 6.4 | 8030 |
| - швеи | | 11.5 | 6.1 | 13150 |
| Сфера торговли | Москва | - | - | 29.864 |
| | Другие города России | | | 24.967 |

Ещё один фактор, проблематизирующий женскую миграцию, это – традиционные принятые в кыргызстанском обществе нормы и стереотипы поведения в семье и в социальной сфере, не одобряющие «самостоятельные» (независимые) жизненные стратегии женщин, и в том числе, миграционную стратегию. Поэтому «ответ» мужчин и женщин на «миграционный вызов» (то есть на открывающиеся возможности миграции) всегда был неодинаков.

Современная миграционная политика преследует ряд задач. Во-первых, установить контроль над миграционными потоками и торговле людьми. И, во-вторых, развить свой собственный рынок труда. Это является наиболее актуальным при высоком росте безработицы. С этой целью в 2009 году разработана стратегия развития страны. Сегодня в соответствии с этой стратегией перед правительством поставлены следующие задачи:

- содействие увеличению занятости в стране через совершенствование законодательства и системы регулирования трудовых отношений, меры активной политики на рынке труда и обеспечение партнерства государства, профсоюзов и работодателей, стимулирование создания рабочих мест для молодёжи;
- улучшение информированности участников рынка труда о возможностях и условиях трудоустройства как внутри страны, так и за рубежом;
- усиление системы защиты трудовых прав, жизни и здоровья работающих;
- повышение оплаты труда работникам бюджетной сферы;
- создание договорно- правовой и институциональной основы для содействия трудовой деятельности кыргызских граждан за границей.

Для достижения стабильности в Кыргызстане в первую очередь нужно направить основной поток усилий на то, чтобы, преодолев негативные тенденции, использовать трудовую миграцию во благо Кыргызстана и его населения. Необходимо создать законодательные основы взаимодействия в сфере межэтнических отношений, выработать механизмы защиты прав национальных меньшинств. Также к числу первоочередных задач относятся разработка и принятие мер по созданию благоприятных социально-политических и экономических предпосылок в стране, направленных на сдерживание оттока русскоязычного населения, который хоть сегодня и носит массового характера, как в начале 90-х, но все же продолжает оставаться стабильным.

Необходимым видится сотрудничество Кыргызстана с международным, неправительственными организациями, а также координация усилий Кыргызской Республики по унификации миграционного законодательства в рамках двустороннего сотрудничества Россия – Кыргызстан. Далее России, Казахстану и Кыргызстану необходимо принять меры по упорядочению единого учета иностранных граждан в масштабах трех государств, дающего полную информацию об их численности и местах размещения; по созданию всеми заинтересованными министерствами и ведомствами единой системы иммиграционного контроля, повышению ответственности миграционных ведомств за соблюдением норм и правил пребывания иностранных граждан на территориях других

государств. В частности, Кыргызстану нужно создать необходимые условия и оказать содействие возвращению в страну высококвалифицированных специалистов приоритетных отраслей с соблюдением необходимых пропорций.

Литература:

1. Ионцев В. А. «Международная миграция населения» Москва - 1995 г.
2. «Правовые проблемы социальной защиты вынужденных мигрантов в России», М.- Валент; 2000 г.
3. Абдубакирова Т. А., Шакуров А. Ж., «Занятость, безработица, трудовой миграции» Бишкек – 2000 г.
4. «Итоги одновременного обследования занятости населения в июле 2008 года», Бишкек – 2009 г.