

ЖЕНЩИНЫ-МИГРАНТЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Необходимость изучения положения международных мигрантов на рынке труда стран пребывания актуализируется по нескольким причинам: во-первых, иностранная рабочая сила составляет все большую долю трудовых ресурсов развитых стран, во-вторых, увеличение количества мигрантов, трудящихся наряду с местными работниками, чревато конфликтами на фоне конкуренции за рабочие места. Соответственно, для выяснения реальной ситуации на российском рынке труда важно проанализировать, какие сферы обслуживаются преимущественно работой мигрантов, какое положение на рынке труда занимают женщины, являющиеся международными трудовыми мигрантами, и каким образом на это положение влияют те или иные их характеристики.

Демографы, экономисты и статистики с начала 1990-х гг. определяют Россию как находящуюся в демографическом кризисе. Это понятие вмещает в себя все взаимосвязанные негативные тенденции, которыми характеризуется население страны: отрицательный естественный прирост, старение населения, сокращение численности людей в трудоспособном возрасте и старение рабочей силы. По среднему варианту прогноза Росстата, численность населения России к 2030 г. будет находиться на отметке 139,4 млн чел.

С экономической точки зрения серьезную проблему представляет сокращение численности трудоспособного населения, без которого сложно представить экономический рост и социальное благополучие в стране. По тем же прогнозам Росстата, в 2030 г. в России будет насчитываться всего 76,8 млн чел. в возрасте 16-54 (59) лет, против 87 млн чел. в 2011 г. Повышение рождаемости до уровня простого воспроизводства могло бы скорректировать демографическую ситуацию, но это, во-первых, маловероятно, и, во-вторых, до выхода рожденных детей на рынок труда нужно было бы ждать в среднем 20 лет. В связи с этим с особой актуальностью встает вопрос привлечения иностранной рабочей силы, которое может быстро ликвидировать дефицит работников.

Среди международных трудовых мигрантов выделяется особая социальная группа - женщины-мигранты. Россияне привыкли видеть работающего на стройке или убирающего дворы мужчину-мигранта, но все чаще женщины также становятся полноценными участниками трудовой миграции, переселяясь не только вместе с мужем в качестве домохозяйки, но и самостоятельно, чтобы заниматься оплачиваемым трудом. По официальным данным Росстата, ежегодно женщины составляют 14-15% всех трудовых мигрантов, но по мнению экспертов, их доля достигает 2530%.

Положение тех или иных социальных групп на рынке труда зависит от ряда характеристик этой группы: возраста, образования, квалификации. Результаты исследований рынка труда государств Евросоюза показали, что когда речь идет о мигрантах, то этот перечень дополняется также страной их происхождения, уровнем знания языка страны пребывания, длительностью пребывания в данной стране и др. Анализ положения иностранок на российском рынке труда необходимо также дополнить обзором правовых норм, имеющих определяющее влияние на возможности женщин-мигрантов занимать те или иные рабочие места.

Официальная статистика не содержит полной информации о социально-демографических данных работающих в стране иностранцев и по объективным причинам не может охватить всех мигрантов, поэтому целесообразно обратиться к результатам выборочных обследований. В настоящий момент наиболее полной информацией располагает Центр миграционных исследований, собравший в 2010 г. под руководством Е.В. Тюрюкановой сведения о женщинах-мигрантах из стран СНГ, работающих в России. По его данным, в структуре стран выезда преобладают женщины из трех центрально-азиатских республик: Узбекистана (30,2%), Таджикистана (9,9%), Киргизии (13%).

Работающие в России иностранки находятся в самом активном трудоспособном возрасте: 2049 лет - 92% опрошенных. Большинство женщин (62%) обладают какой-либо профессией - имеют высшее, неоконченное высшее

или среднее специальное образование. Но в общей сложности лишь чуть более половины имеют какой-либо опыт работы. Самой распространенной причиной миграции традиционно принято считать экономическую, когда люди выезжают за границу из-за того, что невозможно трудоустроиться в своей стране. Обследование частично подтверждает это мнение, так как до отъезда в Россию на заработки 30% опрошенных женщин имели только временную работу, от случая к случаю, и 13% были безработными.

Эксперты отмечают, что миграционные потоки последних лет характеризуются снижением уровня знания русского языка среди приезжающих. Исследование показало, что женщины-мигранты знают русский язык хорошо (42,4%) или владеют им свободно (33,7%). Но тем не менее 31,4% приехавших из Таджикистана отмечают недостаточность знания языка, среди выходцев из Узбекистана их 19%, из Киргизии - 18,6%. В то же время женщины из Украины и Молдовы не испытывают языковых затруднений. Можно предположить, что обследование не охватывает полностью тех, кто плохо владеет языком, так как они избегают выходов на улицу и участия в опросах. Сопоставление результатов обследования 2010 г. с более ранними показывает, что в миграционных потоках действительно становится все больше тех, кто испытывает языковой барьер.

В России, особенно в европейской части страны, уже имеются сложившиеся сферы применения преимущественно труда мигрантов. Но если в 1990-х гг. это были строительство, ремонт, транспорт и на них были заняты в основном мужчины-мигранты, то теперь сформировались и сферы женского труда мигрантов. Иностранки работают, прежде всего, в области услуг и торговли. В сфере услуг имеется достаточно большой перечень секторов, в которых заняты женщины-мигранты: общественный сервис (клининговый сервис в кафе, ресторанах, офисах, общественных местах), услуги ЖКХ (ремонт, клининг, бытовые услуги), частные услуги на дому (различного рода прислуга, няни, сиделки, садовники) (см. табл.).

Основные сферы занятости трудовых мигрантов - женщин в России

Сфера занятости	Количество занятых трудовых
Сфера услуг, всего	42
общественный сервис	21
частные услуги на дому	6
уборка	7
услуги ЖКХ	8
Торговля	33
Строительство и ремонт	8
Промышленность	5
Другое	12

Среди всех форм занятости женщин-мигрантов работа в частных домохозяйствах является наиболее уязвимой, так как в большинстве случаев с такими работниками не оформляют трудовых договоров, их рабочий день не ограничен, и они постоянно находятся под контролем работодателя. По результатам опроса, письменный договор с работодателем имеется лишь у 20% домашнего персонала, а абсолютное большинство не имеют разрешения на работу.

Анализировать сферу услуг в частных домохозяйствах в России довольно сложно. Неизвестно, сколько семей в стране используют труд наемных работников и, соответственно, насколько в них задействованы именно иностранные граждане. Так, среди опрошенных в 2010 г. женщин только 6% работали в качестве прислуги, няни или сиделки. Для сравнения: в нефтедобывающих странах Персидского залива до 60% приезжающих на работу женщин устраиваются в качестве прислуги, в Бразилии, Венесуэле и Аргентине больше половины мигрировавших работают в частных домохозяйствах. В России также доля работающих в частных хозяйствах женщин может оказаться более высокой, нежели это отражается в официальной статистике и выборочных обследованиях.

Сформированность ниш труда мигрантов показывает и степень конкуренции между приезжими и местным населением. Лишь 16% уча-

ствовавших в опросе женщин ответили, что конкуренция с коренным населением ощущается, а 38% сообщили, что на такую работу, которую им приходится выполнять, местные работники не идут. О негативных последствиях этой ситуации пишет Е.В. Тюрюканова: «Отсутствие конкуренции между мигрантами и местными работниками приводит к появлению анклавов мигрантской занятости, в которых распространяются и консервируются теневые отношения и двойные стандарты в оплате и условиях труда».

Интерес предпринимателя - в получении максимальной выгоды за счет использования дешевого труда бесправных мигрантов. В свою очередь безвыходное положение и отсутствие навыков, ограниченность прав и возможностей вынуждают приехавших людей соглашаться на любые условия труда. В итоге предприниматели «привыкают» к дешевой рабочей силе и не берут на работу местное население, а мигранты знают, что на определенных местах они всегда нужны.

Но существует также соперничество между самими мигрантами, когда козырем становится не квалификация, как при здоровой конкуренции, а социальные связи и согласие на любые условия труда и минимальную оплату.

Гендерная сегрегация отражается не только в сферах занятости, но и в различиях в оплате труда. Если средний заработок мигранта (совместно мужчин и женщин) по опросу 2008 г. составил 16,9 тыс. руб., то средний заработок женщин в 2010 г. составил 14,6 тыс. руб.. Это немного ниже среднего заработка российских женщин, у которых он составил в 2009 г. 15,6 тыс. руб., в то же время заработок в среднем у российских работников (совместно мужчин и женщин) - 19,5 тыс. руб.. Но при этом женщины-мигранты работают в среднем по 9,4 ч в день и 5,6 дней в неделю.

Трудящихся на неквалифицированных рабочих местах мигрантов обозначают термином 3D-рабочий (англ. 3D workers - dirty, dangerous, demeaning), что говорит о выполнении ими грязной, опасной и малозначимой работы. В дополнение к этому термину Д. Мэссей и Э. Констан охарактеризовали труд женщин-мигрантов как «неквалифицированный,

элементарный, черный, однообразный, посменный и легко заменимый, или потребительский», подчеркнув все негативные черты их работы. Но когда речь идет о женщинах-мигрантах, то правильнее было бы говорить не о малозначимой, а малозаметной, но в то же время важной работе.

Сложно представить жизнь современных развитых стран без сферы услуг и сервиса, работниками которой чаще всего являются женщины. Женский труд более мужского характеризуется своей неформальностью и нелегальностью, что является следствием особенностей сфер занятости, гендерных стереотипов и недостатков миграционного законодательства. Женщины чаще всего задействованы в работе, не требующей каких-либо навыков и квалификации. Соответственно, этим определяются маленькая заработная плата, что приводит к низкому социальному статусу, ограничению в правах и в возможностях вертикальной мобильности в рамках рынка труда. Все это ограничивает женщин-мигрантов в накоплении человеческого капитала, который может быть самым ценным результатом работы за рубежом.

Но также, как заметили Д. Мэссей и Э. Констан, женский труд более мобилен, одного работника легко заменить другим, что облегчает деятельность и работодателя, потому что ему не нужно долго искать нужного работника, и женщин-мигрантов, которые через социальные связи легко находят новую работу при потере предыдущей. Таким образом, длительное использование в одних и тех же сферах труда мигрантов постепенно приводит к закреплению определенных специальностей только за мигрантами и утверждает статус этих видов работ как малопрестижных и непривлекательных для коренного населения.

Основными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовую деятельность мигрантов, являются:

- Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 18 июля 2006 г. №109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»;

- Федеральный закон от 19 мая 2010 г. №86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Федеральный закон №86-ФЗ вступил в силу с 1 июля 2010 г. В нем говорится о введении патентов для мигрантов, работающих у частных лиц. Эта мера коснулась, прежде всего, сфер женской занятости. Так, два из четырех секторов, для которых патент оформляется чаще всего, - это «дачный» сектор (садовники, дворники, прислуга) и сфера домашнего обслуживания (медицинский персонал, воспитатели, няни, сиделки, помощники по хозяйству). Введение патентов дало возможность легализоваться значительному числу женщин, работающих в частном секторе и не имеющих оформленных трудовых договоров. Преимуществом патентов являются простота оформления, доступность, дешевизна. Но низкий уровень информированности, образованности и плохое знание русского языка мешают в некоторых случаях оперативно оформить патент и вынуждают обратиться к посредникам, что влечет за собой дополнительные расходы.

Патент не требует оформления трудового договора, и в этом заключается его самый большой минус, так как устная договоренность, по которой работают большинство домашних работников, не гарантирует выплаты обещанной суммы зарплаты и ее получения вообще, соблюдения условий труда. Также патент не решает проблему медицинского обслуживания, которая является очень актуальной для всех мигрантов, но особенно для женщин.

Следует отметить, что законодательные акты, касающиеся миграции, в России имеют «догоняющий» характер, так как меняются медленнее, чем динамичные миграционные потоки. Практически все принимающие страны мира проходят через одинаковые стадии развития миграционного процесса и сталкиваются со схожими проблемами. Опыт этих стран отражается в конвенциях, принимающихся международными правозащитными организациями. Например, существует Конвенция Международной

организации труда №97 «О трудящихся-мигрантах» (пересмотренная в 1949 г.) (далее - Конвенция МОТ №97), Конвенция Международной организации труда №143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975 г.) (далее-Конвенция МОТ №143), принятая ООН в 1990 г. «Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» (далее-Конвенция ООН).

Но сегодня Россией не ратифицирована ни одна конвенция, на основе которой должны были бы разрабатываться законодательные акты в сфере миграции. Эти конвенции содержат важные пункты, касающиеся всех групп мигрантов, и не только их самих, но и членов их семей, которыми чаще всего являются женщины и дети - наиболее уязвимые участники миграционного процесса. Например, Конвенция МОТ №97 содержит пункт о том, что принимающая страна обязана «...обеспечить работникам-мигрантам и членам их семей необходимое медицинское обслуживание и хорошие гигиенические условия во время отъезда, в пути и по приезду в страну назначения» (п. b ст. 5). Или п. 1 ст. 8 Конвенции МОТ №143 говорит о том, что «при условии, что трудящийся-мигрант проживал на законных основаниях в стране с целью занятости, он не рассматривается как лицо, находящееся на незаконном или нарушающем правовые нормы положении только из-за простого факта потери своей занятости, которая сама по себе не влечет отмены вида на жительство или, в случае необходимости, его разрешения на право работы». Конвенция ООН в п. 2 ст. 16 говорит о том, что «трудящиеся- мигранты и члены их семей имеют право на обеспечиваемую государством эффективную защиту от насилия, телесных повреждений, угроз и запугивания как со стороны государственных должностных лиц, так и со стороны частных лиц, групп или учреждений».

Таким образом, анализ положения женщин-мигрантов на российском рынке труда показывает, что наше государство идет по проторенной многими странами дорожке, когда формируются ниши использования преимущественно труда мигрантов, в том числе и женского. От мужской миграции женская

отличается особенностями сфер занятости, что является причиной разницы и в оплате труда, и в возможностях реализации целей миграции. Преимущественно неформальный и нелегальный характер женской миграции отражает и официальная статистика. Среди работающих в России женщин-мигрантов растет доля выходцев из республик Центральной Азии, имеющих более низкие показатели по уровню образования и знанию русского языка, что предъявляет особые требования к развитию законодательства в сфере международной трудовой миграции.