

Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 83—99.

Woman in Russian Society. 2024. No. 3. P. 83—99.

Научная статья

УДК 314.74-055.2

DOI: 10.21064/WinRS.2024.3.5

**ЖЕНЩИНЫ-МИГРАНТЫ ИЗ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ
НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА:
ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПАТТЕРНЫ**

*Ольга Анатольевна Козлова¹, Елена Борисовна Бедрина^{1,2},
Наталья Павловна Неклюдова¹*

¹ Институт экономики, Уральское отделение, Российская академия наук,
г. Екатеринбург, Россия, kozlova.aa@iiec.ru

² Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина,
г. Екатеринбург, Россия

Аннотация. Представлены результаты анализа особенностей поведения женщин из стран Центральной Азии на рынке труда Свердловской области как одного из наиболее привлекательных для трудовых мигрантов российских регионов. На основе данных социологического опроса, проведенного авторами в марте — апреле 2023 г. в местах занятости и пунктах трудоустройства трудовых мигрантов в области методами анкетирования и глубинных интервью, дан сравнительный анализ и выявлены факторы формирования поведенческих стратегий женщин-мигрантов в возрастном, статусном и национальном разрезе. Рассмотрены особенности поведения женщин из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана. Отмечено, что женщины — трудовые мигранты из стран Центральной Азии имеют более высокий уровень образования по сравнению с мужчинами и в основном трудоустраиваются в сфере услуг. Кроме того, они не склонны к участию в этнических предприятиях и к анклавному типу расселения, более открыты к взаимодействию с местным населением, чем мужчины. Подтвержден тезис о важности для женщин родственных и семейных отношений. Особое внимание уделено анализу поведения на рынке труда молодых женщин до 29 лет. Сделан вывод, что многие молодые женщины в условиях миграции формируют поведенческие стратегии, не связанные с традиционными паттернами, отмечается их самостоятельность в принятии решений, амбициозность, желание получить российское образование.

Ключевые слова: трудовая миграция, женщины-мигранты, страны Центральной Азии, гендерные различия, рынок труда, регион, поведение

Для цитирования: Козлова О. А., Бедрина Е. Б., Неклюдова Н. П. Женщины-мигранты из стран Центральной Азии на региональном рынке труда: поведенческие паттерны // *Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 83—99.*

Original article

MIGRANT WOMEN FROM CENTRAL ASIAN COUNTRIES IN THE REGIONAL LABOR MARKET: BEHAVIORAL PATTERNS

*Olga A. Kozlova*¹, *Elena B. Bedrina*^{1,2}, *Natalia P. Neklyudova*¹

¹Institute of Economics, Ural Branch, Russian Academy of Sciences,
Yekaterinburg, Russian Federation, kozlova.oa@uiec.ru

²Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,
Yekaterinburg, Russian Federation

Abstract. The article analyzes the characteristics of the behavior of women from Central Asian countries in the labor market of the Sverdlovsk region as one of the most attractive Russian regions for labor migrants. Based on data from a sociological survey using questionnaire methods and in-depth interviews, conducted by the authors in March and April 2023 at places of employment and employment points for migrant workers in the region, a comparative analysis is given. Factors in the formation of behavioral strategies of migrant women in terms of age, status and nationality were also identified. The characteristics of the behavior of women from Kyrgyzstan, Tajikistan and Uzbekistan are considered. It is noted that women migrant workers from Central Asian countries have a higher level of education compared to men and are mainly employed in the service sector. In addition, they are not inclined to participate in ethnic enterprises and do not strive to live the lifestyle of residents of enclave settlements. Women migrant workers are also more open to interacting with the local population than men. The authors confirmed the thesis about the importance of kinship and family relationships for women. Particular attention is paid to the analysis of the behavior in the labor market of young women under 29 years of age. It is concluded that many young migrant women form behavioral strategies that are not associated with traditional patterns. In addition, the authors note that young migrant women are independent in decision-making, ambitious and express a desire to receive a Russian education.

Key words: labor migration, migrant women, Central Asian countries, gender differences, labor market, region, behavior

For citation: Kozlova, O. A., Bedrina, E. B., Neklyudova, N. P. (2024) Zhenshchiny-migranty iz stran Tsentral'noi Azii na regional'nom rynke truda: povedencheskie patterny [Migrant women from Central Asian countries in the regional labor market: behavioral patterns], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 83—99.

Актуальность исследования

Феминизация миграции из стран Центральной Азии идет довольно активно. Доля женщин в миграционных потоках в Россию из таких стран, как Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан, возрастает вместе с развитием сектора услуг, ростом спроса на нянь и домашних работниц и дефицитом рабочей силы в социально значимых сферах экономики (здравоохранение, образование, жилищно-коммунальное хозяйство и т. п.).

Увеличение доли женщин в миграционных потоках трансформирует чисто трудовую миграцию в семейную, меняя не только ее гендерное содержание, но и саму сущность данного процесса, а значит, и его последствия. Феномен женской миграции требует внимательного изучения и мониторинга по причине двойной уязвимости женщин-мигрантов, т. е. и как мигрантов, и как женщин [Le Gof, 2016: 5]. География миграционных потоков в Россию также накладывает определенный отпечаток на эти процессы. Во-первых, миграция может быть весьма болезненной для азиатских женщин. Они часто испытывают дискриминацию, попадают в рабство, теряют свое здоровье, участвуют в криминальном бизнесе. Исследователи обращают внимание на то, что решение женщин о миграции не приветствуется местными сообществами в странах исхода, а вернувшиеся после миграции женщины встречают неприятие и осуждение на родине [Полетаев, 2018: 68; Сафарова, 2020]. Во-вторых, женщинам из стран Центральной Азии в целом не присуща высокая активность на рынке труда. Многие из них склонны участвовать в процессе миграции в основном в качестве членов семьи трудового мигранта. Однако здесь возникает определенное несоответствие новым реалиям трудовой миграции и российской миграционной политике, в которой данный вид женской миграции не имеет отражения.

Постановка задач и выдвигание гипотезы исследования

Цель исследования с учетом возрастающей актуальности миграции женщин из стран Центральной Азии состояла в определении факторов, влияющих на формирование поведенческих стратегий женщин-мигрантов на рынке труда принимающей территории.

Для решения этой цели была сформулирована гипотеза следующего содержания: поведение женщин-мигрантов из стран Центральной Азии во многом зависит от национальных традиций, жизненных ориентаций, социально-правового статуса, а также уровня потребности в поддержке родственников или принимающего сообщества.

Цель исследования определила решение следующих задач:

- 1) выявление особенностей поведения женщин-мигрантов различных национальных и социально-демографических групп на рынке труда;
- 2) определение мотивации проявления миграционной активности женщинами из стран Центральной Азии;
- 3) установление основных проблем, определяющих особенности поведенческих паттернов женщин-мигрантов на рынке труда.

Данные и методы исследования

Выбор социологического метода исследования обусловлен проблемой частичного отражения состояния женской трудовой миграции в официальной статистике [Илимбетова, 2013: 92—93; Рязанцев и др., 2019: 57; Султонова, 2021].

При исследовании поведенческих аспектов женщин — трудовых мигрантов были использованы данные социологического исследования «Проблемы адаптации и качество жизни трудовых мигрантов и членов их семей в Свердловской области»¹, проведенного авторами в 2023 г. методами анкетного опроса и глубинных интервью. Анкетированием было охвачено 513 трудовых мигрантов, в том числе 113 женщин, прибывших в Свердловскую область из трех стран Центральной Азии: Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана. Мигрантам для более полного ответа на вопросы анкеты была предоставлена возможность ее заполнить на родном для них языке. Параллельно анкетированию было проведено 6 глубинных интервью, связанных с выявлением факторов, побудивших женщин к миграции. Опрос проводился в местах занятости и пунктах трудоустройства трудовых мигрантов в Свердловской области в 2023 г.

Следующий этап исследования заключался в осуществлении сравнительного анализа результатов анкетирования, позволившего выявить сходство и различие в положении трудовых мигрантов женщин и мужчин на региональном рынке труда. Затем был проведен анализ стратегий поведения женщин-мигрантов на данном рынке труда в зависимости от личностных характеристик, выявлены факторы, оказывающие влияние на выбор поведенческих стратегий.

При анализе результатов исследования использован географический подход, демонстрирующий наличие разных стратегий в поведении женщин в зависимости от страны происхождения. По возрастным характеристикам в отдельную группу были выделены молодые женщины до 29 лет, у которых формирование поведенческих стратегий в условиях миграции имело свои особенности.

В группу женщин-мигрантов, участвующих в опросе, вошли те, кто родились в странах Центральной Азии: в Кыргызстане (42 %), в Таджикистане (45 %) и Узбекистане (11 %), а также женщины, рожденные в России, но не имеющие российского гражданства (2 %), поскольку их нахождение и трудоустройство на территории России определяется миграционным законодательством. Другим важным фактором для включения в группу респондентов стала занятость на рынке труда Свердловской области.

Женщины трудоспособного возраста в выборке составили 98 %, в том числе женщины до 29 лет — 32 %, от 30 до 39 лет и от 40 до 49 лет — по 30 %, от 50 до 59 лет — 6 %, от 60 до 72 и старше 72 лет — по 1%. Результаты исследования подтвердили представление о росте миграционной активности молодых женщин [Полетаев, 2005: 21].

Уровень образования женщин-мигрантов оказался высоким относительно уровня мужчин-мигрантов (рис. 1).

¹ Проблемы адаптации и качество жизни трудовых мигрантов и членов их семей в Свердловской области: аналитический доклад / под общ. ред. О. А. Козловой. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2023. 91 с.

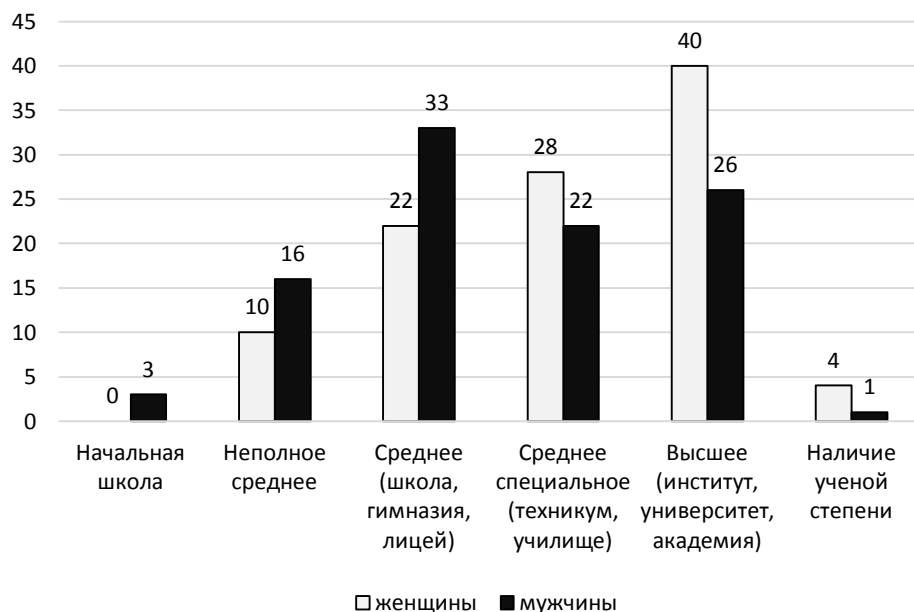


Рис. 1. Уровень образования мигрантов, %

Данное обстоятельство, с точки зрения авторов, может быть объяснено рядом причин. Во-первых, большая доля женщин из Центральной Азии традиционно не является участниками рынка труда, а значит, осталась за рамками данного исследования. Одна из причин отказа от конкуренции за рабочие места — низкий уровень образования. Во-вторых, сравнительный анализ предыдущих исследований свидетельствует о перманентном росте уровня образования у женщин, прибывающих в Россию из стран Центральной Азии с целью трудоустройства [Женщины-мигранты из стран СНГ... , 2011: 8]. В-третьих, в данном опросе приняли участие наиболее активные и образованные женщины. В частности, в местах, где проводился опрос, многие женщины-мигранты, увидев интервьюеров, отходили в сторону или спрашивали разрешения принять участие в опросе у мужей, братьев или других родственников, которые обычно их сопровождают в общественных местах.

Результаты исследования

Личностные характеристики и причины переезда в Россию. Личностные характеристики женщин-мигрантов оказывают существенное влияние на процесс трудоустройства.

В результате исследования была выявлена особенность: чем моложе женщины, тем выше их уровень образования. Так, в группе женщин до 29 лет значительная их доля имела среднее специальное, незаконченное высшее или высшее образование. Одним из объяснений данного феномена является то, что появилось так называемое мирное поколение, т. е. дети, родившиеся и получавшие образование после гражданской войны в Таджикистане (1992—1997 гг.) или межэтнического конфликта на юге Кыргызстана (Ошские события 1990 г.).

Большинство женщин (72 %) на момент прибытия в Россию состояли в браке. Лишь незначительная группа респонденток вышла замуж в условиях миграции, в том числе за представителей местного сообщества, хотя среди их соотечественников смешанные браки обычно осуждаются [Титова, Фролова, 2022: 34]. Не состоявшие в браке составили 16 %, ими оказались молодые женщины до 29 лет. Три женщины имели статус вдовы и восемь были разведены. Большинство незамужних и разведенных женщин составляли уроженки Кыргызстана.

Высокий процент замужних женщин среди респонденток объясняется, с одной стороны, распространением в странах исхода ранних браков; с другой — самим процессом миграции, который усилил данную тенденцию [Полетаев, 2013: 4]. Одна из респонденток рассказала: *Я вышла замуж только в 28 лет. Это считается у нас очень поздно. Бабушка сильно переживала, что раз мне уже много лет, то молодой парень меня замуж не возьмет, придется за старика выходить. Но мне повезло — я вышла за своего сверстника.*

Ранние браки определили репродуктивное поведение женщин: 73 % респонденток имели детей, причем 1/3 — трех и более детей, т. е. по российским меркам их семьи являются многодетными. По наблюдениям авторов, численность детей определялась не уровнем образования и религиозностью, а возрастом женщин.

Большинство женщин (80 %) прибыли в Россию вместе с детьми, из них 12 % привезли с собой только старших детей, оставив малышей на родине. Еще 8 % указали, что хотели бы перевезти детей в Россию, но пока не имеют для этого материальных возможностей, и только 12 % респонденток отметили, что дети остались на родине, так как «им там лучше».

Несмотря на доброжелательность опрашиваемых женщин, ощущалась определенная культурная дистанция. Особенно ярко она проявлялась в одежде, манере поведения, языковых навыках. Одной из причин этому стал тот факт, что 1/3 опрашиваемых женщин до приезда в Россию проживали в сельской местности, 1/4 — в небольших городах, где значительную роль в образе жизни играют традиции и обычаи.

Многие из женщин находились в России более пяти лет, доля таких респонденток составила 65 %. Только 10 % женщин находились в нашей стране менее года. Период пребывания в России никак не был связан с возрастом респонденток, напротив, у большинства молодых женщин (до 29 лет) он составлял более пяти лет.

Знание языка принимающего сообщества считается важным инструментом преодоления культурной дистанции. Численность женщин, которые свободно владеют русским языком, в данной выборке составила 69 %, что на 9 % больше численности свободно владеющих языком мужчин (рис. 2), из них 62 % находились в России более одного года и 51 % — более пяти лет. Среди тех, кто указали, что знает русский язык только на бытовом уровне, 18 % пребывали в России более одного года, 11 % более пяти лет. Только половина молодых женщин до 29 лет из Таджикистана указали, что свободно владеют русским языком, в то же время почти все молодые кыргызские женщины оценили свои языковые навыки как «свободное владение»².

² Русский язык является вторым официальным языком в Кыргызстане.

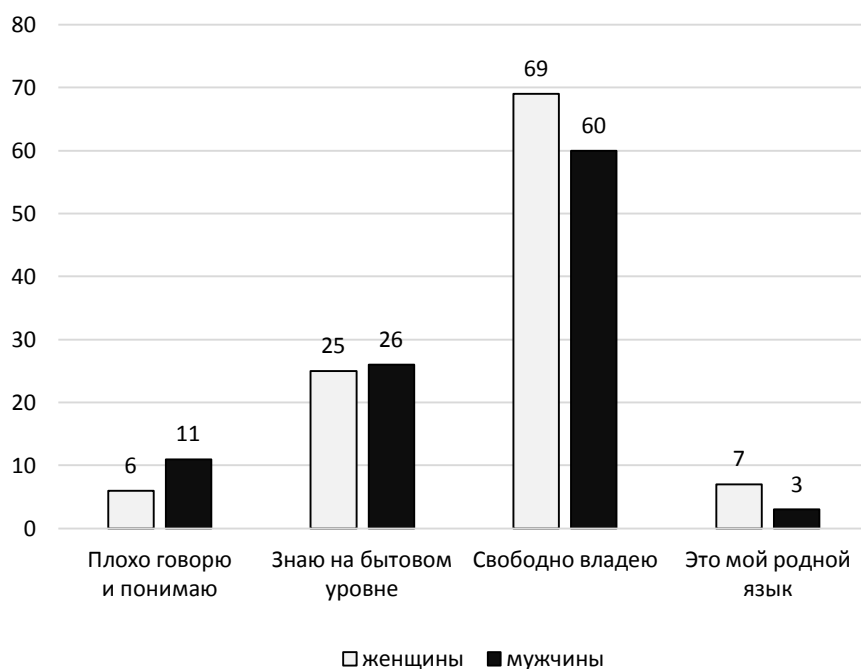


Рис. 2. Знание русского языка, %

Сравнительная характеристика результатов опросов мигрантов, проводимых в разное время, может свидетельствовать об усилении экономического фактора миграции. Так, в данном опросе 55 % женщин до миграции имели нестабильную занятость или были безработными³. Отвечая на вопрос о целях приезда в Россию, женщины на первое место ставили «возможность заработать», на второе — «жить в России», на третье — «переезд к семье». При проведении глубоких интервью ряд респонденток признались, что выдвигали ультиматум мужьям, работающим в России, с требованием переезда к ним вместе с детьми, угрожая им инициацией развода. *У нас считается позорным для мужчины, если женщина инициирует развод. Многие женщины шантажируют разводом мужей, чтобы перебраться в Россию,* — рассказала уроженка Таджикистана (45 лет, учитель, Таджикистан).

Больше половины молодых женщин (до 29 лет) из Кыргызстана назвали в качестве основной причины переезда в Россию желание получить образование, поскольку они имеют право поступления на бюджетные места на равных основаниях с россиянами в связи с членством их страны в ЕАЭС.

Желание жить в России высказали 45 % женщин. Эту причину подтверждает и тот факт, что 11 % респонденток имели вид на жительство в Российской Федерации, а 33 % — российское гражданство. Среди обладательниц российских паспортов 12 % сохранили гражданство страны исхода (Таджикистан

³ В исследовании, проведенном в соответствии с проектом «Стратегическое партнерство по продвижению прав и расширению возможностей женщин — трудовых мигрантов в России», — 40 % [Женщины-мигранты из стран СНГ... , 2011: 17].

и Кыргызстан)⁴. Среди «новых» россиянок были обладательницы востребованных на местном рынке труда профессий — учителя и врачи, которые прибыли в Россию по программе «Соотечественники», поэтому смогли реализовать право на ускоренную процедуру натурализации. Одна женщина рассказала, что до приезда в Россию работала в престижной гимназии, которая располагалась в центральном районе Душанбе. Однажды к ним в гимназию пришли люди из российского консульства и предложили работу в России, она согласилась, так как ее муж уже долгое время был безработным, а находиться на иждивении жены у них не принято. В Россию они переехали всей семьей, муж быстро нашел высокооплачиваемую работу. Девушка из города Худжанд⁵ рассказала, что приехала в Россию шесть лет назад с целью продолжить образование и недавно получила российское гражданство по упрощенной схеме.

Трудоустройство и расселение. Основными сферами занятости женщин-мигрантов в регионе являются торговля, общественное питание и сфера социальных услуг, здравоохранение (рис. 3). Предпочтением в трудоустройстве у представительниц Кыргызстана пользуются торговля, общественное питание и здравоохранение. Одна из девушек сообщила, что ее семья приехала из Кыргызстана, так как родителям предложили работу в России, она недавно закончила Екатеринбургский медицинский колледж и сейчас работает вместе с родителями в поликлинике. Представительницы Таджикистана также трудоустраиваются в основном в сферах торговли, коммунального хозяйства, промышленности и здравоохранения. Особые предпочтения в выборе сфер занятости у представительниц Узбекистана не были выявлены.

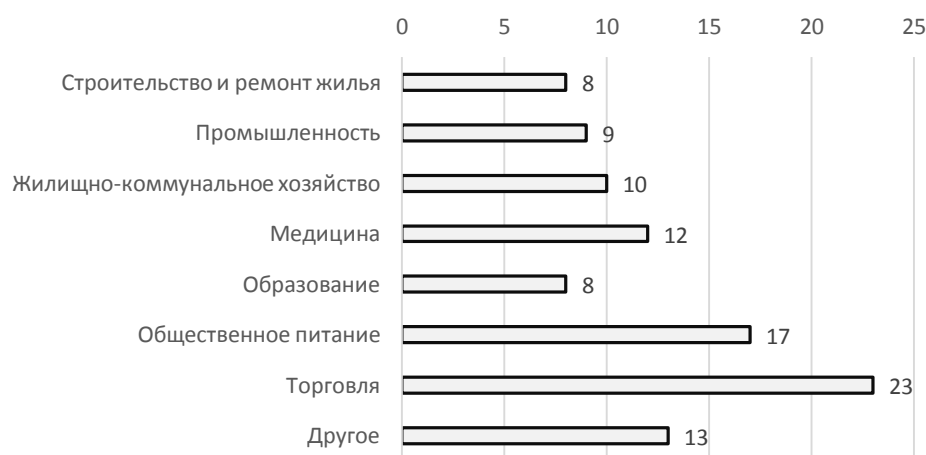


Рис. 3. Сфера занятости женщин-мигрантов, %

Доля женщин-предпринимателей (самозанятые, имеющие собственный бизнес) составила 8 % (у мужчин — 9 %), что соответствует данным, полученным при опросе в 2019 г. [Грунт, 2019: 117]. Одна из респонденток — представительниц

⁴ У России с Таджикистаном подписано соглашение о двойном гражданстве.

⁵ Худжанд — город на севере Таджикистана.

Таджикистана стала фермером, держит несколько коров и имеет тепличное хозяйство. У меня все свежее, вкусное, вначале для себя выращивала, семья большая, соседней угощала. Теперь они заказывают молоко, овощи, есть клиенты в городе, — сказала она (54 года, фермер, Таджикистан). Другая, представительница Кыргызстана, сообщила, что занимается предпринимательством в сфере здравоохранения: Много наших врачей переехало в Россию. Вначале работали в районных поликлиниках, сейчас некоторые работают в частных клиниках, имеют свои кабинеты (предприниматель, 48 лет, Кыргызстан).

Женщины чаще мужчин испытывают сложности в трудоустройстве. Так, 20 % женщин указали на возможность устроиться только на временные работы. Доля мужчин, работающих на временных работах, меньше — 17 %. Одна из респонденток сообщила, что вынуждена совмещать работу с учебой, поэтому трудится неполный рабочий день, а также соглашается на разовые работы: Меня часто приглашают на подработки в магазины, когда продавцы не выходят на работу. Звонят, значит, надо быть, а то в другой раз не пригласят (27 лет, магистрант, Таджикистан).

Основную помощь в трудоустройстве женщинам оказывают родственники, друзья и знакомые, живущие в России, что свидетельствует о сетевом характере миграции. Данное направление в трудоустройстве назвали 66 % участвовавших в опросе женщин, что на 14 % выше, чем доля отметивших его мужчин, и только 14 % указали, что нашли работу самостоятельно (рис. 4). Эти данные подтверждают тезис о важности для женщин социальной поддержки [Hoffman, 2017] и полностью совпадают с данными, полученными при опросе женщин — иностранных мигрантов в 2010 г. в Москве, Московской области, Санкт-Петербурге, Ленинградской области, Самарской области и Краснодарском крае [Женщины-мигранты из стран СНГ... , 2011: 69].

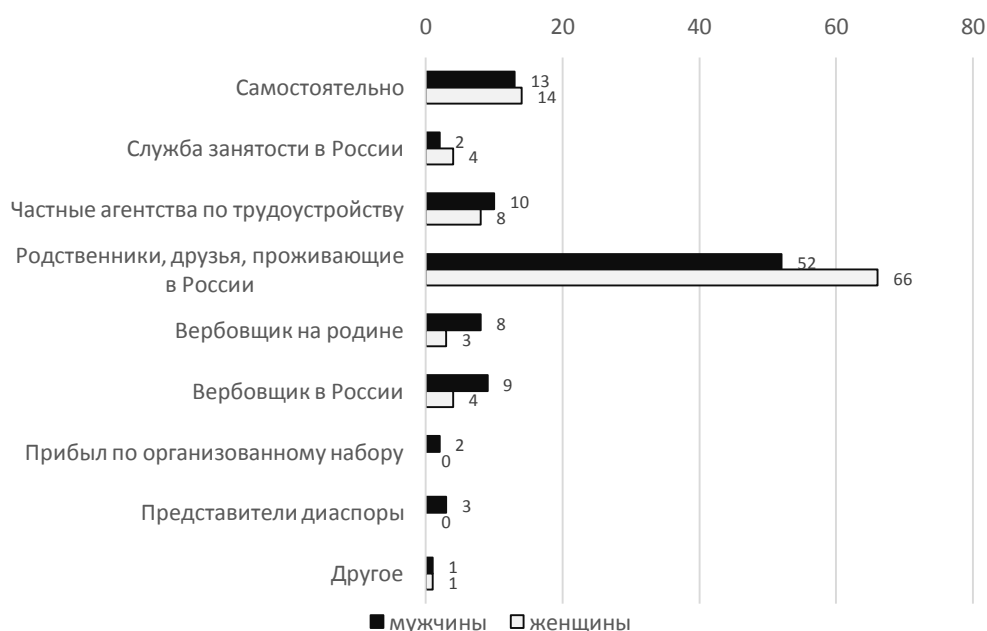


Рис. 4. Ответ на вопрос «Кто помог Вам найти работу в России?», %

Несмотря на то что 68 % женщин имели профессиональное образование, не все из них смогли устроиться по специальности. Доля женщин с избыточной квалификацией (*overqualified*) составила 38 %, что на 4 % меньше, чем у мужчин. Среди лиц с высшим образованием встречались те, кто работали продавцами в киосках и супермаркетах. Одна из таких женщин сообщила, что вынуждена работать продавцом в овощном киоске, так как для нее важен уровень оплаты труда, поскольку аренда жилья очень дорогая. Со временем она планирует найти более подходящую работу или открыть свой бизнес.

Наличие официального трудоустройства остается довольно болезненной темой для трудовых мигрантов. Сравнительный анализ ответов на вопрос «Есть ли у Вас договор с работодателем?» показал, что женщины реже мужчин полагаются на имплицитные договоренности, чаще требуют официального трудоустройства, тем не менее значительная доля женщин не имела договора с работодателем (рис. 5), что соответствует предыдущим исследованиям [Полетаев, 2018: 74; Рязанцев и др., 2019: 60].

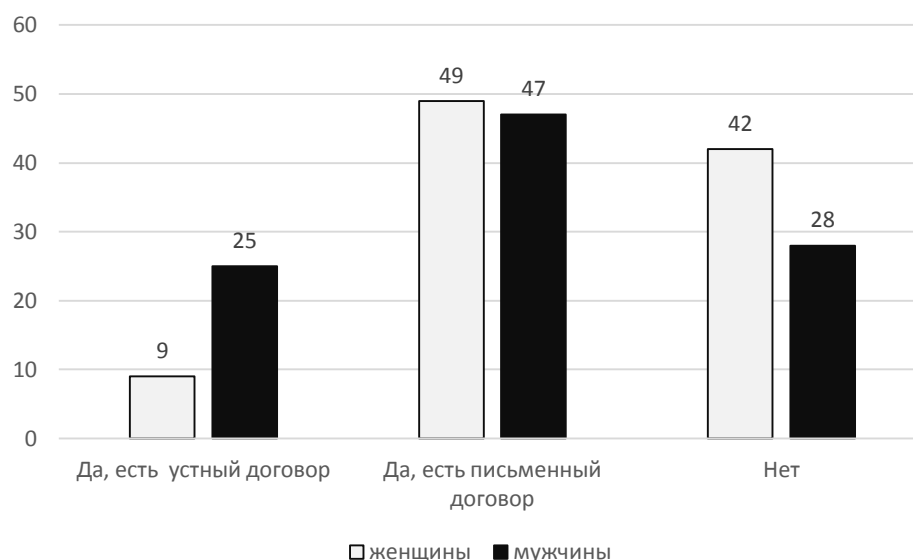


Рис. 5. Наличие официального трудоустройства, %

В данном исследовании доля официально трудоустроенных женщин в целом составляла 20 %. В основном все они заняты в сфере услуг, в том числе в сфере образования и здравоохранения. Если рассматривать по критерию страны исхода, то значительная доля официально трудоустроенных приходится на женщин из Кыргызстана (42 %), где русский язык является вторым официальным языком и имеет место льготный режим для трудоустройства. Женщины из этой страны составляют и самую значительную долю натурализованных лиц (33 %). В то же время, если смотреть по возрастному критерию, только 25 % опрошенных женщин до 29 лет имели официальное трудоустройство, но здесь нужно учитывать, что среди данной возрастной категории были

студентки, которые совмещали занятость на временных работах с получением образования. Одной из причин этому является то, что родителям, оставшимся на родине, сложно материально помогать обучающимся дочерям ввиду значительного разрыва в уровне доходов на принимающей территории и в странах происхождения.

В силу отраслевой структуры занятости в этнической экономике, под которой понимается часть региональной экономики, представленная предприятиями, созданными мигрантами (или национальными меньшинствами) на основе привлечения собственных ресурсов, работают всего 18 % женщин, тогда как мужчин — 43 %. Исследование подтвердило вывод о том, что в этнических нишах заняты преимущественно неквалифицированные мигранты [Demireva, 2019: 25]. В то же время 24 % женщин затруднились с ответом на вопрос «Кто преимущественно работает рядом с Вами?» (рис. 6). Не дали ответа на вопрос самозанятые или владеющие собственным бизнесом (8 %), имеющие только временную занятость (4 %). Соответственно, можно предположить, что оставшиеся 12 % женщин — это, скорее всего, те, кто формально числятся занятыми, например имеют трудовой патент или трудоустроены у родственника, а фактически являются домохозяйками.

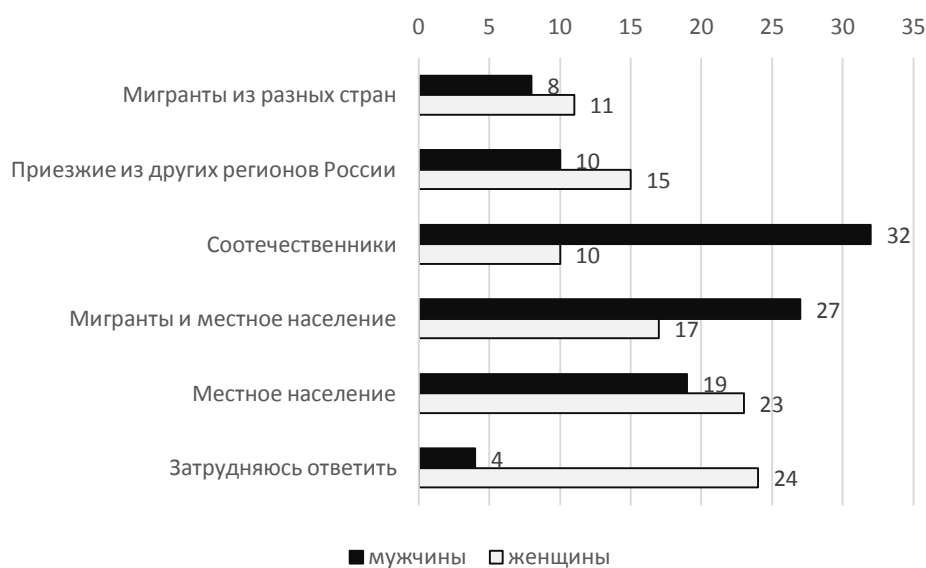


Рис. 6. Ответ на вопрос «Кто преимущественно работает рядом с Вами?», %

Только 3 % женщин отметили, что жилье им предоставил работодатель, тогда как доля указавших на это мужчин значительно выше — 11 %. Место занятости определило место выбора жилья: 34 % женщин искали жилье ближе к работе. Отраслевая структура занятости сказалась на характере расселения респондентов. Исследование подтвердило вывод Ю. Ф. Флоринской о том, что женщины, в отличие от мужчин, менее склонны к анклавному типу расселения [Флоринская, 2022: 81], почти половина респонденток отметили, что рядом

проживают преимущественно местные жители (рис. 7). По мнению авторов, это объясняется несколькими обстоятельствами. Во-первых, особенностью занятости, предполагающей активные коммуникации с местным населением. Во-вторых, тем, что женщины обычно приезжают, когда муж или родители уже обустроились на новом месте и их доход позволяет им перебраться из мест компактного проживания в более престижный микрорайон города. Кроме того, нельзя не учитывать субъективный фактор восприятия реальности, связанный с тем, что женщины лучше мужчин владеют языком принимающего сообщества. Это позволяет им активно коммуницировать с местными жителями.



Рис. 7. Ответ на вопрос «Кто преимущественно проживает рядом с Вами?», %

Уровни оплаты труда официально трудоустроенных мужчин и женщин относительно схожи, однако в целом (без учета характера занятости) заработная плата у женщин-мигрантов значительно ниже, чем у мужчин (рис. 8). Причина кроется в отраслевых различиях условий занятости — отраслевой дифференциации заработной платы, графике рабочего времени, временной или разовой работе. Подавляющее большинство женщин-мигрантов получают заработную плату ниже средней по региону. При этом у 24 % женщин рабочий день обычно больше 12 ч, а 17 %, как правило, работают без выходных. Еще ниже заработная плата у молодых женщин до 29 лет, обычно в месяц они зарабатывают до 25 тыс. руб. Многим приходится совмещать работу и учебу.

Результаты опроса также показали, что в группах представительниц Кыргызстана и Таджикистана наблюдается значительная дифференциация в оплате труда. Разница в оплате труда связана как со сферой занятости представительниц данных стран, так и с тем, что в данных группах оказались студентки, которые имеют преимущественно временную занятость и относительно низкую оплату труда. У женщин, прибывших из Узбекистана, такой дифференциации не наблюдается. Половина представительниц этой страны получали зарплату от 17 до 25 тыс. руб., другая половина — от 26 до 50 тыс. руб.

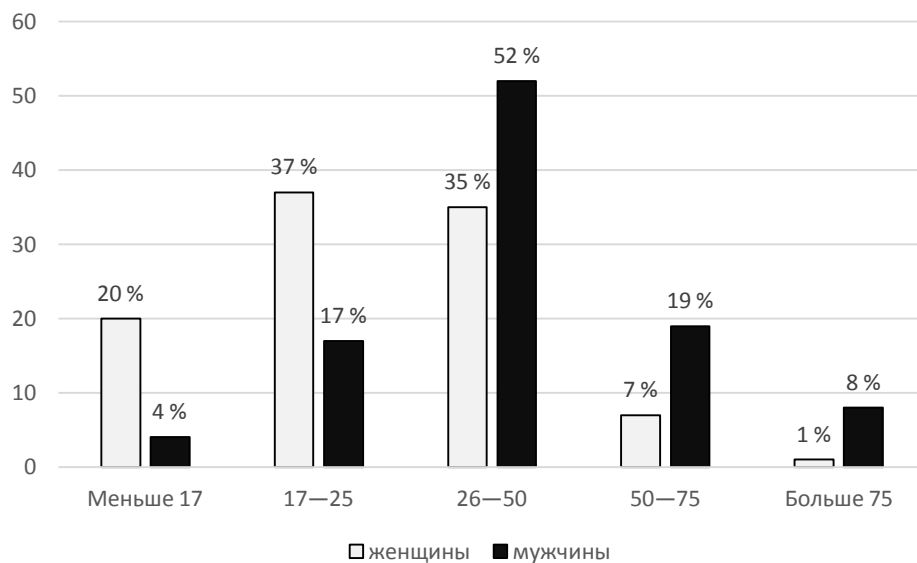


Рис. 8. Уровень оплаты труда мигрантов, тыс. руб.

Заработанным доходом делятся с близкими, оставленными на родине, 53 % женщин, из них 4 % отметили, что приходится отправлять больше половины заработанных денег.

Женщины чаще мужчин сталкивались с задержками заработной платы, чаще мужчин отмечали, что их труд тяжелый, физический, а условия занятости вредные (рис. 9). Две женщины обратили внимание на то, что им сложно совмещать занятость и уход за детьми.

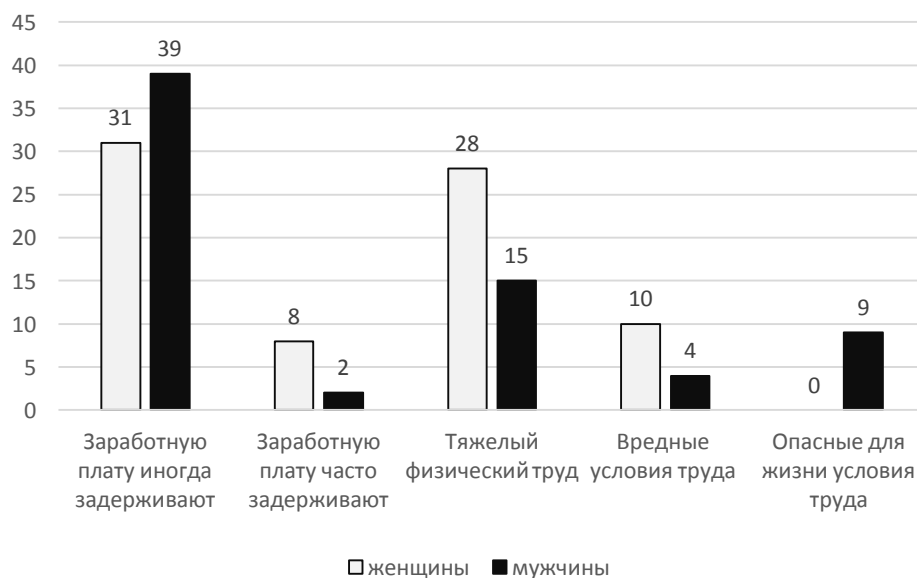


Рис. 9. Проблемы, возникающие в сфере занятости мигрантов, %

Выводы и обсуждение

В ходе проведенного исследования была подтверждена выдвинутая гипотеза о том, что поведение женщин-мигрантов из стран Центральной Азии зависит от национальных традиций, жизненных ориентаций, социального статуса, а также уровня потребности в поддержке родственников или принимающего сообщества. Результаты исследования показали, что женщины из стран Центральной Азии — Кыргызстана, Таджикистана, Узбекистана — представляют особую группу мигрантов на рынке труда, отличающуюся мотивами, сферами и условиями занятости, поведенческими стратегиями.

Выявлены такие мотивы миграционного поведения, как желание следовать за супругом, найти хорошо оплачиваемую работу в случае отсутствия кормильца в семье (вдовы и разведенные женщины), получить качественное образование, в том числе поступить на бюджетные места в образовательные организации (граждане Кыргызстана).

Сравнительный анализ показал, что женщины имеют более высокий уровень образования, их характерное место занятости — сфера услуг, они менее склонны к участию в этнических предприятиях и к анклавному типу расселения, чаще мужчин подвергаются дискриминации на рынке труда, которая выражается в относительно низком уровне оплаты труда и худших условиях занятости.

Исследование подтвердило тезис о высоком уровне внутригрупповой сплоченности представительниц Центральной Азии (активное взаимодействие и поддержка внутри диаспоры) и важности для них родственных и семейных отношений [Титова, Фролова, 2022]; в то же время им свойственна открытость и желание взаимодействовать с местным населением.

Исследование показало наличие большего разнообразия в стратегиях поведения на рынке труда в женских миграционных потоках (цель приезда, статус, уровень образования, сфера и условия занятости) по сравнению с мужскими. Данное разнообразие также связано с национальными традициями, социальными связями, жизненными ориентирами, условиями страны происхождения, возрастными характеристиками, социально-правовым статусом и условиями принимающей территории. Вывод о значительной стратификации женщин-мигрантов подтверждает результат, полученный Н. А. Зотовой при анализе условий занятости женщин из Таджикистана в городах Самара и Москва [Зотова, 2007].

В ходе исследования было обнаружено изменение традиционных паттернов поведения у молодых женщин до 29 лет: их отличает большая самостоятельность в принятии решений, амбициозность, желание получить хорошее образование для построения карьеры.

Важным результатом исследования является вывод о необходимости формирования представления о том, что миграционное законодательство должно учитывать феминизацию миграционных потоков в Россию, особую роль женщин в них и их поведенческие стратегии. В этом заявлении авторы согласны с Т. И. Султоновой, предлагающей создание правовых защитных механизмов, охватывающих все категории женщин — трудовых мигрантов с учетом разнообразия мотиваций, социальных статусов, уровней образования и этнических принадлежностей [Султонова, 2021].

Список источников

- Грунт Е. В. Факторы, влияющие на социокультурную адаптацию мигрантов из Средней Азии в уральском мегаполисе // *Logos et Praxis*. 2019. Т. 18, № 3. С. 112—123.
- Женщины-мигранты из стран СНГ в России / под ред. Е. В. Тюрюкановой. М.: МАКС Пресс, 2011. 119 с.
- Зотова Н. А. Женщины — трудовые мигранты из Таджикистана (старшая возрастная группа) // *Вестник Евразии*. 2007. № 2. С. 72—87.
- Илимбетова А. А. Факторы и экономические последствия женской трудовой миграции в Россию // *Вестник Московского университета. Сер. 6, Экономика*. 2013. № 4. С. 89—100.
- Полетаев Д. В. Женщины-мигранты из зарубежных стран в России // *Вестник Евразии*. 2005. № 1. С. 18—31.
- Полетаев Д. В. Связь миграции с ранними браками и разводами у мигрантов из Центральной Азии: аналитический отчет / Центр миграц. исслед., ООН-женщины. М., 2013. URL: www.auca.kg/uploads/Migration_Database/Publications/Migration_early_marriages_Polet_aev_2013.pdf (дата обращения: 28.01.2024).
- Полетаев Д. В. Женская трудовая миграция из Таджикистана и Киргизии в Россию // *Народонаселение*. 2018. Т. 21, № 4. С. 68—78.
- Рязанцев С. В., Ростовская Т. К., Перемышлин С. Н. Гендерные аспекты трудовой миграции в России: тренды, последствия, регулирование // *Женщина в российском обществе*. 2019. № 4. С. 53—65.
- Сафарова М. Б. Женский облик внешней трудовой миграции // *Вестник Бохтарского государственного университета им. Носира Хусрава. Серия гуманитарных и экономических наук*. 2020. № 1-3. С. 164—170.
- Султонова Т. И. Защита прав женщин-мигрантов как наиболее уязвимой категории лиц // *Юридический вестник*. 2021. № 3. С. 118—122.
- Титова Т. А., Фролова Е. В. Женская миграция в Республике Татарстан: идентичность, социальные практики и интеграция в принимающее сообщество // *Известия Общества археологии, истории и этнографии при Казанском университете*. 2022. Т. 42, № 3. С. 27—40.
- Флоринская Ю. Ф. Женская трудовая миграция в Россию: численность, страны-доноры, ниши на рынке труда // *Проблемы прогнозирования*. 2022. Т. 33, № 1. С. 78—90.
- Demireva N. Receiving country investments and acquisitions: how migrants negotiate the adaptation to their destination // *Social Inclusion*. 2019. Vol. 7, iss. 4. P. 18—27.
- Hoffman E. T. Who goes to Russia? Understanding gendered migration patterns // *Eurasian Geography and Economics*. 2017. Vol. 58, iss.1. P. 1—22.
- Le Goff M. Feminization of migration and trends in remittances // *IZA World of Labor*. 2016. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/220/pdfs/feminization-of-migration-and-trends-in-remittances.pdf> (дата обращения: 28.01.2024).

References

- Demireva, N. (2019) Receiving country investments and acquisitions: how migrants negotiate the adaptation to their destination, *Social Inclusion*, vol. 7, iss. 4, pp. 18—27.
- Florinskaya, Yu. F. (2022) Zhenskaia trudovaia migratsiia v Rossiiu: chislennost', strany-donory, nishi na rynke truda [Female labor migration to Russia: numbers, donor countries, niches in the labor market], *Problemy prognozirovaniia*, vol. 33, no. 1, pp. 55—64.

- Grunt, E. V. (2019) Faktory, vliiaushchie na sotsiokul'turnuiu adaptatsiiu migrantov iz Srednei Azii v ural'skom megapolise [Factors affecting the social and cultural adaptation of migrants from Central Asia in the Ural megalopolis], *Logos et Praxis*, vol. 18, no. 3, pp. 112—123.
- Hoffman, E. T. (2017) Who goes to Russia? Understanding gendered migration patterns, *Eurasian Geography and Economics*, vol. 58, iss. 1, pp. 1—22.
- Ilimbetova, A. A. (2013) Faktory i ekonomicheskie posledstviia zhenskoï trudovoï migratsii v Rossiiu [Factors and economic consequences of female labor migration to Russia], *Vestnik Moskovskogo universiteta*, seriia 6, Ekonomika, no. 4, pp. 89—100.
- Le Goff, M. (2016) Feminization of migration and trends in remittances, *IZA World of Labor*, available from <https://wol.iza.org/uploads/articles/220/pdfs/feminization-of-migration-and-trends-in-remittances.pdf> (accessed 28.01.2024).
- Poletaev, D. V. (2005) Zhenshchiny-migranty iz zarubezhnykh stran v Rossii [Migrant women from foreign countries in Russia], *Vestnik Evrazii*, no. 1, pp. 18—31.
- Poletaev, D. V. (2013) *Sviaz' migratsii s rannimi brakami i razvodami u migrantov iz Tsentral'noi Azii: Analiticheskii otchet* [The connection between migration and early marriage and divorce among migrants from Central Asia: Analytical report], Tsentr migratsionnykh issledovaniï, OON-zhenshchiny, Moscow, available from www.auca.kg/uploads/Migration_Database/Publications/Migration_early_marriages_Poletaev_2013.pdf (accessed 28.01.2024).
- Poletayev, D. V. (2018) Zhenskaia trudovaia migratsiia iz Tadzhikistana i Kirgizii v Rossiiu [Women's labor migration from Tajikistan and Kyrgyzstan to Russia], *Narodonaselenie*, vol. 21, no. 4, pp. 68—78.
- Ryazantsev, S. V., Rostovskaya, T. K., Peremyshlin, S. N. (2019) Gendernye aspekty trudovoï migratsii v Rossii: trendy, posledstviia, regulirovanie [Gender aspects of labor migration in Russia: trends, implications, regulation], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 53—65.
- Safarova, M. B. (2020) Zhenskiï oblik vneshnei trudovoï migratsii [The female form of external labor migration], *Vestnik Bokhtarskogo gosudarstvennogo universiteta imeni Nosira Khusrava*, Seriiia gumanitarnykh i ekonomicheskikh nauk, vol. 77, no. 1-3, pp. 164—170.
- Sultonova, T. I. (2021) Zashchita prav zhenshchin-migrantov kak naibolee uiazvimoï kategorii lits [Protecting the rights of migrant women as the most vulnerable category of persons], *Iuridicheskii vestnik*, vol. 7, no. 3, pp. 118—122.
- Titova, T. A., Frolova, E. V. (2022) Zhenskaia migratsiia v Respublike Tatarstan: identichnost', sotsial'nye praktiki i integratsiia v prinimaiushchee soobshchestvo [Women's migration in the Republic of Tatarstan: identity, social practices and integration into the host community], *Izvestiia Obshchestva arkheologii, istorii i ètnografii pri Kazanskom universitete*, vol. 42, no. 3, pp. 27—40.
- Tyuryukanova, E. V. (ed.) (2011) *Zhenshchiny-migranty iz stran SNG v Rossii* [Migrant women from CIS countries in Russia], Moscow: MAKSS Press.
- Zotova, N. A. (2007) Zhenshchiny — trudovye migranty iz Tadzhikistana (starshaia vozrastnaia grupp) [Migrant women workers from Tajikistan (older age group)], *Vestnik Evrazii*, no. 2, pp. 72—87.

Статья поступила в редакцию 12.02.2024; одобрена после рецензирования 11.03.2024; принята к публикации 24.03.2024.

The article was submitted 12.02.2024; approved after reviewing 11.03.2024; accepted for publication 24.03.2024.

Информация об авторах / Information about the authors

Козлова Ольга Анатольевна — доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, Институт экономики Уральского отделения РАН, г. Екатеринбург, Россия, kozlova.oa@uiec.ru (Dr. Sc. (Economics), Professor, Leading Researcher, Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg, Russian Federation).

Бедрина Елена Борисовна — кандидат экономических наук, доцент, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия; старший научный сотрудник, Институт экономики Уральского отделения РАН, г. Екатеринбург, Россия, e.b.bedrina@urfu.ru; bedrina.eb@uiec.ru (Cand. Sc. (Economics), Associate Professor, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin; Senior Research Fellow, Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg, Russian Federation).

Неклюдова Наталья Павловна — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Институт экономики Уральского отделения РАН, г. Екатеринбург, Россия, neklyudova.np@uiec.ru (Cand. Sc. (Economics), Senior Research Fellow, Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg, Russian Federation).