

**МИНОБРНАУКИ РФ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВПО ВГУ)**

ФАКУЛЬТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ

КАФЕДРА ЗАРУБЕЖНОГО РЕГИОНОВЕДЕНИЯ

## **ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ**

*Текущая аттестация*

По дисциплине: Межкультурные коммуникации

По направлению 41.03.01 Зарубежное регионоведение  
Европейские исследования

Выполнила: студентка 4 курса  
Дроздова Ксения Олеговна

Проверила:  
Якушкина Е.И

ВОРОНЕЖ 2016

На сегодняшний день проблема миграции стала одним из наиболее важных политических вопросов на повестке государств во всем мире.

По экономическим причинам и в поисках возможностей трудоустройства мигрируют как женщины, так и мужчины. По оценкам различных агентств и международных организаций трудовые мигранты вносят значительный вклад в социальное и экономическое развитие стран выезда и назначения.

Трудовые мигранты-женщины на всех этапах миграционного процесса могут сталкиваться с дополнительными сложностями и дискриминацией. В попытке преодолеть существующую трудовую сегрегацию многие страны взяли на себя ряд обязательств, закрепленных в соответствующих международных правовых актах. В частности, они ратифицировали Европейскую конвенцию о защите прав человека, Конвенцию МОТ о трудящихся-мигрантах, Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, а также рекомендации, нацеленные на защиту трудящихся мигрантов и продвижение безопасной миграции. Выполнение вышеуказанных обязательств может и должно способствовать социально-экономическому развитию как страны-происхождения, так и стран назначения, а также может повысить благосостояние мигрантов, их семей и местных сообществ. Государствам следует объективно оценивать женщин-мигрантов как важный социальный ресурс и расширять возможности этой группы работников с тем, чтобы максимально использовать социально-экономические выгоды миграции.

Сегодня, с расширением масштабов международной трудовой миграции, во многих странах растет доля женщин в составе иностранной рабочей силы. Таким образом, женщины все активнее вносят вклад в социально-экономическое развитие государств. Очевидно, в странах назначения женщины являются важным человеческим и экономическим ресурсом, а в странах происхождения они обеспечивают приток финансовых средств и так называемых «социальных переводов», а также накопление

средств для будущего инвестирования в семью и развитие местных сообществ<sup>1</sup>.

Даже сегодня не так много рабочих мест, которые можно было бы назвать гендерно-нейтральными, в особенности для претендентов-мигрантов. Вообще формирование гендерной структуры трудового рынка в значительной степени обусловлено влиянием традиционных стереотипов, присущих его субъектам: работникам и работодателям. Гендерные стереотипы действуют как субъективные ограничения возможностей работников. Гендерные различия оказывают непосредственное влияние на социально-культурные представления о гендерных ролях в странах происхождения и назначения, что может проявляться в разном характере трудовой мобильности мужчин и женщин. В условиях гендерной сегрегации на рынке труда женщины-мигранты, даже те, кто обладает более высоким уровнем образования, главным образом сосредоточены в зачастую низкооплачиваемых классических феминизированных секторах, практически не используя свои профессиональные навыки, что непосредственно ведет к потере квалификации. В основном женщины-мигранты трудоустраиваются в таких сферах как уход за больными и престарелыми, гостиничный бизнес, текстильная промышленность, труд в качестве домашней прислуги. Образование и подтверждающие документы, которые предоставляют женщины-мигранты, ценятся ниже, чем аналогичный уровень образования у мужчин. Актуальность необходимости преодоления подобной предвзятости к женщинам со стороны потенциальных работодателей на стадии найма и интеграции на рынке труда очевидна. Правительствам следует вмешаться в данный процесс, путем принятия ряда мер, связанных с признанием полученных за рубежом дипломов.

Кроме того, в принимаемых государствами мерах в сфере трудового законодательства, нацеленных на учет специфических нужд и потребностей женщин-мигрантов, все еще в недостаточной степени признается тот

---

<sup>1</sup> Гендерные аспекты трудовой миграции: пособие. / ОБСЕ, 2010. – с.6.

экономический вклад, который они вносят в экономику стран, в которые приехали, а также те серьезные риски, с которыми им приходится сталкиваться на работе. Главной опасностью, несомненно, можно назвать отсутствие в странах назначения легальных каналов трудоустройства на рабочие места при низкой и даже средней квалификации, что вынуждает многих женщин-мигрантов искать работу в неформальном сером секторе, где они не защищены трудовым законодательством, а, значит, становятся уязвимыми перед лицом дискриминации и эксплуатации. Теневой сектор экономики, в котором трудоустроены женщины-мигранты, как правило не попадает в поле зрения статистики, а значит даже минимальный уровень государственной защиты может просто отсутствовать.

Говоря о причинах миграции, стоит начать с того, что женщины традиционно занимают вторые роли в браке, что так или иначе ограничивает их возможности в плане принятия важных для семьи решений. Уверена, решение о миграции семьи в восточных традиционно религиозных странах будет инициироваться мужчиной, женщины же остаются в зависимом положении. В западных странах сегодня распространен качественно иной подход к миграции женщин. Распространенной причиной миграции женщин, что следует из доклада ОБСЕ, является желание поддержать семью: оказать финансовую поддержку родителям, обеспечить детям получение высшего образования. Такие женщины, изо всех сил желающие оказать материальную поддержку своим родственникам, могут стать уязвимыми перед теми трудностями и злоупотреблениями, с которыми столкнуться в новой стране.

Миграционные процессы оказывают неоднозначное воздействие на институт семьи и воспитания. С одной стороны, с экономической точки зрения, трудовые мигранты способствуют укреплению семьи. В частности, для бедных домохозяйств приток средств позволит разрешить такие повседневные проблемы как покупка продуктов, одежды, лекарств; в другом случае, заработанные за рубежом деньги могут использоваться для покупки дома или оплаты обучения в вузе. С другой же стороны, невозможно закрыть

глаза на такие последствия трудовой миграции, как осложнение семейных отношений, размывание семейных ценностей, изменение механизмов воспитания и социализации детей, причиной которых стало длительное отсутствие одного или сразу двух родителей.

Исходя из этого, особого внимания заслуживает положение детей мигрантов. В стране исхода растет количество детей, которые воспитываются в семьях, где родители являются трудовыми мигрантами. Таких детей можно отнести в группу риска, т.к. они в наибольшей степени подвержены «влиянию улиц», ущемлены в социально-психологическом, нравственном и воспитательном плане<sup>2</sup>. Не лучше положение дел у детей, которые мигрировали в другую страну вместе с родителями. В таком случае остро стоит вопрос определения ребенка в дошкольное или школьное учебное заведение и последующая адаптация в новом коллективе. Нельзя игнорировать вероятность того, что дети мигрантов могут стать объектом ксенофобских настроений со стороны одноклассников и, как результат, оказаться в ситуации отчуждения и самоизоляции, как ответная реакция на проявление враждебности со стороны нового общества. Кроме того, как в рамках, так и вне образовательных учреждений ученики-мигранты вынуждены иметь дело со сложным миром новых представлений и стереотипов, касающихся того, какое поведение, внешний вид, мышление приемлемы для представителей данного пола в данной культуре. Часто стереотипы, усвоенные в месте прежнего проживания, приходят в противоречие с представлениями новой культуры. Считается, что именно в рамках образовательного процесса детям-мигрантам могут и должны помочь справиться с проблемами социализации, важной составной частью которой являются самоидентификация ребенка как мальчика или девочки и принятие, таким образом, определенной социальной роли<sup>3</sup>. В данном случае на плечи педагогов ложится непростая ноша не допустить обострения проблем во

---

<sup>2</sup> ООН Женщины, 2012. – с. 11.

<sup>3</sup> Чикляукова Е.В. Гендерный подход к образованию детей-мигрантов / Е.В. Чикляукова // «Грани познания», - 2009. - №3(4), с. 35.

взаимоотношениях мальчиков и девочек. Также, при организации процесса обучения и воспитания детей-мигрантов педагогам необходимо учитывать особое психологическое состояние, связанное с адаптацией к новой культуре, а также стереотипные представления о проявлениях того или иного гендера, усвоенных в месте прежнего проживания и сложившихся в семье ребенка.

В контексте современной глобализации миграция является сферой, где особенно очевидна необходимость четких правил и выверенной политики. Только при приверженности законам, ориентированным на человека и исключающим любое проявление трудовой дискриминации и гендерной сегрегации; государство может извлечь экономические и социальные выгоды миграции, а мигранты, независимо от их пола, обеспечить достойный уровень жизни себе и своей семье.

## Список источников и литературы

1. Гуляева А.Н. Социокультурная адаптация детей мигрантов / «Психологическая наука и образование», - 2010. - №5., с.158-165.
2. Калинина О.С. Анализ женской миграции в мире / О.С. Калинина // «Этносоциум и межнациональная культура», - 2012. - №3(45)., с. 107-111.
3. Таран П. Глобализация и трудовая миграция: необходимость политики, основанной на правах человека / «Век глобализации», - 2010. - №1.
4. Чикляукова Е.В. Гендерный подход к образованию детей-мигрантов / Е.В. Чикляукова // «Грани познания», - 2009. - №3(4)., с. 35.
5. Хухлаев О.Е., Кузнецов И.М., Чибисова М.Ю. Интеграция мигрантов в образовательной среде: социально-психологические аспекты // Психологическая наука и образование. 2013. № 3. С. 5–18.
6. Guide on Gender- Sensitive Labour Migration Policies, OSCE, - 2009.