

Трудоустройство женщин в Пакистане

Марина В. Баканова

Главный врач и независимый исследователь ICMC "Dua Hospital"

Исламабад, Пакистан, mari-ina@mail.ru

Аннотация. Женское трудоустройство в Пакистане имеет свои особенности, которые связаны как с уровнем развития страны, так и с местным менталитетом. Стандартные западные разработки остаются нечувствительными к большей части работающих женщин и потому выдают неверные результаты. Патриархальное устройство общества также способствует ограничению работы женщин на ряде специальностей, однако в настоящее время наметились тенденции к изменению данной ситуации. Равно как и в других странах мира, работающие женщины сталкиваются с явлениями дискриминации на работе, которые как аналогичны мировым проблемам, так и являются специфическими для Пакистана. Отдельно можно отметить ситуацию с нехваткой рабочих мест для образованной женской молодежи, которая частично смягчается условиями замужества, для которого диплом является дополнительной частью приданого. Тем не менее проблема пакистанского женского трудоустройства нуждается в тщательном изучении с созданием специфических методов исследования для избегания «слепых пятен» и социальных архетипов, чтобы впоследствии можно было как создавать рабочие места, так и нивелировать факторы, усложняющие трудоустройство женщин.

Ключевые слова: женское трудоустройство, работающие женщины, фаворитизм, харассмент, гендерная политика, пакистанский женский социум, ориенталистика.

Для цитирования: Баканова М.В. Трудоустройство женщин в Пакистане // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2024. № 3. С. 114–122. DOI: 10.28995/2073-6401-2024-3-114-122

Employment of women in Pakistan

Marina V. Bakanova

*Chief physician and independent researcher of ICMC "Dua Hospital"
Islamabad, Pakistan, mari-ina@mail.ru*

Abstract. Women's employment in Pakistan has its own characteristics, which are associated both with the level of development of the country and with the local mentality. Standard Western practices remain insensitive to the majority of working women and therefore produce incorrect results. The patriarchal structure of society also contributes to limiting the work of women in a number of professions, but currently there are trends towards changing that situation. As in other countries around the world, working women face phenomena of discrimination at work that are similar to the world's concerns and specific to Pakistan. Separately, one can note the situation with the lack of jobs for educated female youth, which is partially mitigated by the conditions of marriage for which a diploma is an additional part of the dowry. However, the issue of Pakistani women's employment needs to be carefully studied with the creation of specific research methods to avoid "blind spots" and social archetypes, so that it will subsequently be possible to both create jobs and level out factors that complicate women's employment.

Key words: women's employment, working women, favoritism, harassment, gender politics, Pakistani women's society, oriental studies

For citation: Bakanova, M.V. (2024), "Employment of women in Pakistan", *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no. 3, pp. 114–122, DOI: 10.28995/2073-6401-2024-3-114-122

Введение

Социальное положение и роль женщин в пакистанском обществе в целом соответствует географическому региону и коррелирует с соседними странами Центральной и Южной Азии. Стоит отметить, что трудоустройство пакистанок, как и в целом задействование их в трудовой жизни общества, значительно различается в зависимости от той социальной группы, к которой они принадлежат. Большинство современных исследований и попыток активного вовлечения пакистанок в экономическую жизнь страны основано на системе «копипаста», т. е. простого переноса условий западных обществ на пакистанское. Во многом это связано с тем, что сами пакистанские исследователи получают университетское (а часто и школьное) образование по западным учебникам и не могут изменить сложившиеся

ся стереотипы «правильного и неправильного подхода», игнорируя тот факт, что пакистанское общество, особенно женский социум, значительно отличается от западного как структурой, так и системой ценностей [Pervez 2015, pp. 997–1011]. Таким образом, данное исследование имеет своей целью выявление отличий социумов, изучение женского рынка труда в Пакистане, формулирование основных принципов трудоустройства женщин в Пакистане.

Женщина в пакистанском обществе и на рынке труда

Необходимо учитывать тот факт, что статус современной пакистанской женщины в целом выше, чем даже 20 лет назад, но при этом он все еще остается подчиненным гендерной роли. Несмотря на то что проблема гендерного равенства обсуждается на уровне ООН – «Гендерное равенство лежит в основе прав человека» (2017)¹ – решение этой проблемы до сих пор не найдено. Один из ключей к ее регулированию лежит в области многообразия социальных подходов к роли женщины в различных регионах мира. Не секрет, что далеко не все женщины даже на «условно равноправном» Западе стремятся работать и строить карьеру. В странах Востока роль женщины в обществе нередко коррелирует с ее ролью в семье и далеко не все женщины настроены работать или хотят совмещать работу и семейную жизнь, при том, что это не всегда давление мужской части социума или старших членов семьи, а внутреннее решение. Насколько возможно в таком случае наложить западную кальку на восточное общество и формально нарушить права женщины, заставляя ее работать? Конечно, существуют и обратные ситуации, когда женщин даже с высоким уровнем образования закрывают дома, что тоже в корне неверно.

Для анализа сложившейся в XXI в. ситуации стоит обратиться к социальной структуре пакистанского общества и сложившейся позиции относительно возможности трудоустройства. Как и любое другое, пакистанское общество разделяется на классы, при этом – параллельно и не всегда пересекаясь – сохраняется и традиционное деление на касты, которое осложнено приверженностью к определенному религиозному течению. Так что строгой линейности в различных социальных группах относительно женского трудоустройства

¹ Гендерное равенство и права женщин. 2017. URL: <https://web.dev.ohchr.un-icc.cloud/ru/topic/gender-equality-and-womens-rights> (дата обращения 22 февраля 2024).

не существует [Баканова 2018]. Исторически в Пакистане ситуация сложилась таким образом, что больший доступ к образованию и потенциальному трудоустройству имели представительницы высших социальных групп (с низким семейным уровнем патриархальности) и среди них более придерживающиеся шиитского или христианского религиозного направления, которые активнее прочих взаимодействовали с британцами и администрацией Британской Индии. Именно женщины из семей старой индо-британской аристократии составили костяк работающих женщин после провозглашения независимости Пакистана. Большинство из них представляли интеллигентные профессии: врачи, педагоги высшей школы, политики, писатели и др. С другой стороны, беднейшие слои населения вынуждены были использовать труд женщин, чтобы прокормить семьи. Данные категории пакистанок были задействованы в сельскохозяйственном неквалифицированном труде, на предприятиях в качестве неквалифицированной рабочей силы, семьи чуть более высокого кастового ранга пополняли ресурс женской домашней прислуги. Ввиду того, что данные категории труда не являлись престижными, обычно их не учитывала и внутриакистанская, и международная статистика. Таким образом, узнать число женщин, трудоустроенных подобным образом, не представляется возможным вплоть до настоящего времени. Исходя из реальной практики, так или иначе работают до 80% женщин из низших социальных слоев. Отдельную категорию составляют самозанятые женщины. Несмотря на то что в настоящее время с учетом развития системы интернета, знания о надомном мелком производстве (или Hand Made) и возможности его организации распространяются очень быстро, большинство задействованных в нем составляют женщины из семей нижнего уровня, среди средних категорий на пересечении с нижними. То есть когда даже полученные таким образом небольшие деньги составляют заметную часть семейного бюджета. Данная категория женщин из малого бизнеса также очень часто «невидима» для классической статистики. Некоторые изменения наметились только в 2019 г., когда часть активисток организовали Федерацию надомных работниц (NBWWF), ставшую членской организацией IndustriALL, которая сыграла ключевую роль в профсоюзном объединении этой разбросанной и изолированной группы трудящихся, громко заявив об их правах и добившись существенных побед для своих членов². Нередко часть женщин из

² Global Worker доклад (2019). URL: https://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Global-Worker/2019-2/profile_fighting_forward_home-based_women_workers_organize_in_pakistan-ru.pdf (дата обращения 25 февраля 2024).

высших слоев общества также увлекается домашним бизнесом, но в данной среде он редко имеет статус «работы» и часто подается его участницами как хобби, а вырученные деньги включаются в личный бюджет «на шпильки». Кроме того, бонусом подобного развлечения является лишняя возможность выйти из дома, встретиться с клиентами или подругами, возможность участвовать в различных мероприятиях или ярмарках.

Исходя из вышеизложенного, нетрудно заметить, что средний класс, имеющий самый максимальный вес в структуре пакистанского общества, наименее из всех был задействован в формировании женских рабочих мест. Частично к нему примыкали и суннитские строго патриархальные семьи из высшего класса. Невозможность трудоустройства женщин определялась тем, что большая часть из них не имела образования и не могла претендовать на «чистые» должности, а то некоторое образованное количество, как правило, имело образование в гуманитарной или религиозной сфере, которое являлось показателем достойного уровня девушки и котирировалось как дополнительная часть приданого. Понятно, что семьи из среднего социального уровня имели достаточный доход, чтобы «позволить себе содержать женщин на мужские зарплаты и не позволять им заниматься физическим трудом на низких должностях».

Стоит добавить и следующий момент: Пакистан – это развивающаяся страна, которая до сих пор не обеспечена на 100% электрической энергией и газом, не имеющая доступа ко многим бытовым вещам или магазинам, особенно в сельской местности, а потому – дом все еще является стандартной производственной единицей, где женщина трудится не менее, а то и более чем на производстве. В настоящее время это уже менее распространено, но еще в середине 90-х гг. женщина в доме производила продукты питания (кефир, масло, сыр), обрабатывала овощи (а не просто готовила), пряла, ткала и шила одежду для всех членов семьи и др. Соответственно, и у современной деревенской пакистанки занятость в доме абсолютно не соответствует занятости городской пакистанки и уж тем более – женщины в западных странах. И ее положение также несопоставимо в плане труда вне дома, ибо для него попросту отсутствует свободное время. Используя категории западных стран, этих женщин нельзя назвать работающими, но они не подходят и под критерии «западных домохозяек», когда домашняя работа сводится к необременительному легкому труду. Данная категория женщин также не учитывается разнообразными социологическими опросами как работающая.

Необходимо упомянуть и еще один нетипичный для современного западного общества момент. Большая часть женщин

в Пакистане оставалась без образования (а следовательно – без возможности трудоустройства) по причине отсутствия учительниц. Не многие семьи решались отправить своих дочерей в школы к преподавателям-мужчинам как по религиозным мотивам (в этом варианте девочки часто учились только в начальных классах), так и по причине присутствия в системе физического наказания, что нередко угрожало жизни и здоровью. Только у высших слоев общества было достаточно денег, чтобы обучать дочерей в престижных школах, имеющих женские классы и женщин-преподавательниц (чаще всего иностранок) в штате. Сдвиг произошел только в середине 90-х гг., когда на государственном уровне был принят закон, разрешающий женщинам работать в школах в качестве учителей. Он одновременно решал как проблему женского трудоустройства, так и давал возможность девочкам посещать школу в комфортных условиях. Таким образом, была заложена база для тех девочек, которые, получив образование уже в 10-х гг. XXI в., стали претендовать на возможность постройки профессиональной карьеры.

В настоящее время ситуация с женским трудоустройством в Пакистане безусловно достигла определенных успехов, однако часть инерционного традиционного мышления и исключительно «западное продвижение» нередко тормозят его развитие. Факторы, оказывающие влияние, можно разделить на следующие уровни влияния: макро, мезо и микро [Sarwar, Imran 2019]. К макрофакторам можно отнести: факторы религии, традиционного и патриархального общества, общественно-культурные факторы и фаворитизм. Мезофакторы включают в себя сегрегацию и дискриминацию по полу, домогательства или обвинения во флирте, незаинтересованность работодателя в обеспечении для женщины баланса между работой и домом. Препятствия микроуровня связаны с личными ценностями и потребностями, недостаточной осведомленностью и др.

Стоит отметить, что, несмотря на слабую достоверность данных, в Пакистане наблюдается процесс активизации женского трудоустройства. В 1990 г. насчитывалось 13,4% работающих пакистанок и 24,5% – в 2016 г. По другим данным: только 25% женщин с высшим образованием имеют работу. Также Пакистан назван одной из худших стран с точки зрения гендерного разрыва в оплате труда. Однако здесь следует отметить и такой факт: ни по каким законам Пакистана женщине не вменено в обязанность содержать ни свою семью, ни саму себя. Абсолютная и полная ответственность (как юридическая, так и поддерживаемая обществом) за содержание семьи лежит на плечах мужчины, и он за это отвечает (в последнее время в судебной системе страны возросло число исков от женщин к мужьям за ненадлежащее содержание или на выплату алиментов),

а потому женский труд большинством работодателей-мужчин рассматривается как личный доход женщины «на шпильки», который не будет вкладываться в семейный бюджет, в отличие от зарплаты мужчины. Этот факт в общем-то способствует значительным занижениям зарплат женщинам-специалистам, что нельзя назвать ни справедливым, ни несправедливым; поскольку женщина может как работать чисто на себя, так и негласно содержать на свою зарплату семью и детей.

Фаворитизм – это бич пакистанского общества вне зависимости от гендера. К сожалению, большинство выгодных и денежных должностей заполняются не путем подбора наиболее эффективного работника, а по знакомству. Для женского труда это еще более актуально: нередко отцы или мужа «пристраивают» дочерей и жен на выгодные, необременительные места, вплоть до мест в парламенте. Понятно, что эффективность работы подобных структур будет нарушена. Нередко с фаворитизмом тесно связана проблема харассмента. Как правило, ему подвергаются молодые, красивые девушки, не имеющие высоких связей в виде мужа или отца, но которые хотят продвигаться по карьерной лестнице вне зависимости от их квалификации, знаний или компетенций. Также тесно связанным явлением является реальное или фиктивное обвинение во флирте с целью физической реализации харассмента, смены фаворитки, мести за неуступчивость со стороны мужчины-начальника или сотрудников. В данном случае пакистанское общество «с удовольствием» осудит женщину-сотрудницу вне зависимости от ее реальной вины, и скорее всего ее профессиональная карьера будет испорчена безвозвратно.

Весьма оригинальным пакистанским прецедентом в трудовой карьере женщины является вопрос баланса между работой и домом. Как уже было сказано выше, «пакистанский дом» весьма патриархален и часто завязан на натуральное хозяйство. Таким образом, домашняя работа – это удел исключительно женский, участие мужчин не предусматривается, более того – даже среди женщин одной семьи существует негласная социальная семейная лестница, которая определяет, кто, где и сколько будет работать по дому, и даже если одна из женщин занята на работе, никто ее домашнюю работу выполнять не будет. При этом работодателям, как правило, неинтересна «домашняя занятость» женщины, и они требуют абсолютно полной самоотдачи на работе. Такие социальные гарантии, существующие в странах Запада, как декретный отпуск, отпуск по болезни ребенка и прочее, в Пакистане отсутствуют. Впрочем, ситуация постепенно меняется. Часть работодателей берет на себя обязательства декретного отпуска на 3 месяца: 45 дней до родов

и 45 дней после родов. При этом надо понимать, что учреждений, равных яслям, в стране нет, и полуторамесячного ребенка женщине приходится оставлять либо на родственников (при их согласии), либо на няню. Но и здесь есть изменения: часть предприятий и особенно учебных учреждений, чтобы сохранить когорту образованных женщин, постепенно стали строить на своей территории ведомственные ясли, куда работающие женщины могут отдать ребенка в возрасте до 3-х лет (с 3-х лет в стране стартуют дошкольные группы в частных школах).

Для женщин, не имеющих образования, особенно из нижних социальных слоев, главной проблемой трудоустройства и соблюдения своих прав становится невозможность получения достоверной информации и патриархальные нравы.

Стоит отметить и еще один небезынтесный факт. В настоящее время уровень развития Пакистана, а также случившийся в последние два года политический и экономический кризис не позволяют создавать новые рабочие места. То есть система образования частично выполнила заложенные в нее функции и дала необходимые знания, умения и документы достаточно большому числу молодежи: как юношам, так и девушкам. Однако экономическо-политическая система страны не создала под эту группу необходимое число рабочих мест. Получилось так, что на места для необразованного населения данная молодежь не стремится, считая их несоответствующими своему уровню, а необходимого количества мест по их специальностям не существует. Соответственно, уровень безработицы значительно возрос, равно как и радикальные настроения в молодежной среде. В настоящий момент эту активность частично сдерживают частные компании, которые создают буферную зону и активные миграционные течения, а также то, что часть девушек после обучения не стремится работать и считает диплом одним из видов приданого, но долго сдерживать лавину не получится. А ситуация в стране и не пытается меняться.

Заключение

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

1. Ситуация в Пакистане в рамках женского трудоустройства не соответствует западным стандартам, и оценивать ее с точки зрения западных критериев практически невозможно.

2. Большая часть женщин-пакистанок работает, но остается невидимой для стандартных статистических и социологических приемов, поскольку те не учитывают местные особенности.

3. Работающие пакистанки подвергаются дискриминации по различным направлениям, которые в настоящий момент изменить невозможно.

4. Пакистан не имеет достаточного количества рабочих мест, чтобы трудоустроить не только женскую, но и мужскую часть образованной молодежи.

5. Женское трудоустройство в Пакистане нуждается в подробном изучении специалистами с учетом местных особенностей и разработке методов искоренения дискриминации.

Литература

- Баканова 2018 – *Баканова М.В.* За пардой. Altaspera Publishing & Literary Agency Inc Canada, 2018. 372 с.
- Pervez 2015 – *Pervez S.* Working Women in Pakistan: Analysis of Issues and Problems // Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS). 2015. Vol. 35. No. 2. P. 997–1011.
- Sarwar, Imran 2019 – *Sarwar A., Imran M.K.* Exploring Women's Multi-Level Career Prospects in Pakistan: Barriers, Interventions, and Outcomes // Front. Psychology. 2019. № 10. P. 1376–1394.

References

- Bakanova, M.V. (2018), *Behind the parda*, Altaspera Publishing & Literary Agency Inc Canada.
- Pervez, S. (2015), "Working Women in Pakistan: Analysis of Issues and Problems" *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, vol. 35, no. 2, pp. 997–1011.
- Sarwar, A. and Imran, M.K. (2019) "Exploring Women's Multi-Level Career Prospects in Pakistan: Barriers, Interventions, and Outcomes", *Front. Psychology*, no. 10, pp. 1376–1394.

Информация об авторе

Марина В. Баканова, независимый исследователь, Международный медицинский центр «Дуа Госпитал», Исламабад, Пакистан; Пакистан, Исламабад, сектор I 10/4, улица 31D, дом 1234 B; mari-ina@mail.ru

Information about the author

Marina V. Bakanova, independent researcher, International Care Medical Center "Dua Hospital", Islamabad, Pakistan; bld. 1234B, Islamabad, 31D Street, I 10/4 Sector, Islamabad, Pakistan; mari-ina@mail.ru