





Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

Домашние работники в России и Казахстане

Оценка положения домашних работников
на рынках труда России и Казахстана

Алматы, 2014



ООН Женщины – структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Активный защитник и проводник интересов женщин и девочек на глобальном уровне, ООН Женщины была создана с целью ускорения прогресса в деле соблюдения их прав по всему миру.

ООН Женщины оказывает содействие государствам-членам ООН в установлении международных норм и стандартов для достижения гендерного равенства, осуществляет сотрудничество с правительствами и гражданским обществом для разработки законов, политических подходов, программ и услуг, необходимых для реализации данных стандартов. ООН Женщины активно способствует равноправному участию женщин во всех сферах жизни, уделяя особое внимание пяти приоритетным направлениям деятельности. Среди них – усиление лидирующей роли женщин и расширение их участия в жизни общества, искоренение насилия в отношении женщин, привлечение женщин к решению всего спектра вопросов обеспечения мира и безопасности, расширение возможностей женщин в сфере экономики, обеспечение центральной роли гендерного равенства в процессах планирования и бюджетирования национального развития. ООН Женщины также осуществляет координацию работы по продвижению гендерного равенства в рамках всей системы ООН.

www.unwomen.org



Центр миграционных исследований – региональная общественная организация, до января 2004 г. носила название Центр изучения проблем вынужденной миграции в СНГ (создан в сентябре 1997 г.). Центр постоянно ведет исследования, организует конференции и семинары, выпускает публикации по разным аспектам миграции в постсоветских странах и регионах России. По инициативе Центра был создан и долгие годы работал Независимый исследовательский Совет по миграции стран СНГ и Балтии.

<http://migrocenter.ru> <http://migrocenter.livejournal.com> <https://twitter.com/migrationmusmsk>

ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ В РОССИИ И КАЗАХСТАНЕ

В публикации представлены результаты исследования Центра миграционных исследований, проведенного в России и Казахстане в 2013 году при поддержке ООН Женщины. Дана оценка положения и потребностей домашних работников на рынках труда России (гг. Москва, Санкт-Петербург) и Казахстана (гг. Астана, Алматы), на примере трудящихся-мигрантов (из стран СНГ и внутренних), в контексте продвижения Конвенции Международной организации труда № 189 о достойном труде домашних работников.

Многострановое отделение ООН Женщины для стран Центральной Азии

Республика Казахстан, 050000

г. Алматы, ул. Толеби 67

Дом ООН,

Тел: +7 727 3122643

Факс: +7 727 3122645

<http://www.unwomen-eeca.org>

Авторский коллектив:

к.г.н. Карачурина Лилия Борисовна (главы 3 и 4, выводы и рекомендации, приложения 2, 3, 4)

к.э.н. Полетаев Дмитрий Вячеславович (введение, главы 1, 2, 7, 8, выводы и рекомендации, приложения 1, 3, 4)

к.г.н. Флоринская Юлия Фридриховна (главы 5, 6, выводы и рекомендации, приложения 3, 4)

Ватлина Эльвира Сагитовна (глава 2, приложения 3, 4)

Научный редактор: к.г.н. Зайончковская Жанна Антоновна

Дизайн и верстка: Доронина Ксения Анатольевна

Корректор: Жулева Наталья Станиславовна

Фото: Полетаев Дмитрий Вячеславович

Отпечатано в типографии:

Мнения, выраженные в данной публикации, принадлежат авторам и могут не совпадать с официальной позицией ООН Женщины, ООН или аффилированных с ними организаций.

© ООН Женщины 2014

Электронная версия публикации: www.unwomen-eeca.org

Содержание

Сокращения	4
Введение	5
Краткое содержание отчета	7
I. Методология исследования	9
1.1. Понятия и виды занятий в сфере домашнего труда	9
1.2. Информационная база	10
1.3. Методы исследования	11
1.4. Организация работы по проекту	12
II. Регулирование домашней работы в Российской Федерации и Республике Казахстан в контексте мирового опыта	15
2.1. Регулирование домашней работы в Российской Федерации	15
2.1.1. Законодательство РФ, регулирующее трудовую деятельность	15
2.1.2. Российское законодательство в области трудовой миграции	17
2.2. Вопросы регулирования домашней работы в Республике Казахстан	23
2.2.1. Современное законодательство Республики Казахстан, регулирующее трудовую деятельность	23
2.2.2. Законодательство Казахстана, определяющее статус домашних работников	24
2.2.3. Обобщающие выводы относительно законодательства	25
2.3. Сравнение положений трудовых кодексов Российской Федерации и Республики Казахстан относительно домашних работников	26
2.4. Международный опыт регулирования домашней работы	29
III. Профили домашних работников в Российской Федерации и Республике Казахстан	31
3.1. География выезда	31
3.2. Половозрастной и семейный состав респондентов	31
3.3. Уровень образования и владение русским языком	34
3.4. Предыдущий опыт и сроки миграции	35
3.5. Мотивация миграции и миграционный опыт	37
IV. Наличие документов, статус в странах назначения	39
4.1. Документы на проживание и трудовую деятельность	39
4.2. Медицинские документы	41
4.3. Статус трудовой деятельности	42
V. Трудовые взаимоотношения и условия работы домашних работников	43
5.1. Сфера занятости и поиск работы	43
5.2. Договор с работодателем и его содержание	45
5.3. Зарплата домашних работников и социальный пакет, предоставляемый работодателем	50
5.4. Конкуренция на рынке домашнего труда	55
5.5. Условия и режим работы	57
VI. Жилищные условия и состояние здоровья	60
6.1. Жилищные условия домашних работников	60
6.2. Здоровье домашних работников и получение медицинской помощи	62
VII. Защита прав домашних работников, конфликты, безопасность	64
7.1. Защита прав	64
7.2. Конфликты	68
7.3. Безопасность	70
VIII. Проблемы интеграции и планы на будущее	77

Выводы и рекомендации	81
Основные выводы по результатам исследования	81
Основные рекомендации	83
Специальные рекомендации для совершенствования регулирования домашней работы в России	84
Специальные рекомендации для совершенствования регулирования домашней работы в Казахстане	84
Литература.....	88
Приложение 1. Краткая историческая справка о домашнем труде в России	90
Приложение 2. Обзор исследований по мигрантам-ДР	92
Приложение 3. Анкета для мигрантов - домашних работников	101
Приложение 4. Вопросник для проведения фокус - группы с женщинами-мигрантками....	110
Приложение 5. Число ДР в % от общего числа трудящихся по полу в 1995-2006 гг.	114
Приложение 6. Законодательство, определяющее включение или исключение домашнего труда в конкретные профессиональные категории	115
Приложение 7. Список опрошенных информантов.....	117

Сокращения

ДР	Домашние работники
Зарплата	Заработная плата
МОТ	Международная организация труда
МСКЗ МОТ	Международная стандартная классификация занятий
	Международной организации труда
НПО	Неправительственная организация
ОНПЗ	Обследование населения по проблемам занятости (в России)
ОМС	Обязательное медицинское страхование
ООН	Организация Объединенных Наций
РВП	Разрешение на временное проживание
РСМД	Российский совет по международным делам
РК	Республика Казахстан
РФ	Российская Федерация
СМИ	Средства массовой информации
СНГ	Содружество Независимых Государств
ТК	Трудовой кодекс
УВКБ ООН	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФМС РФ	Федеральная миграционная служба Российской Федерации
ФЗ	Федеральный закон
ЦМИ	Центр миграционных исследований
ЦНСИ	Центр независимых социологических исследований (Санкт-Петербург)
ЧАЗ	Частное агентство занятости

Введение

Домашний труд - одна из самых важных форм трудовой деятельности, ставшая профессией для многих женщин во всем мире. Домашний труд требует специального регулирования, признания его особой природы и понимания контекста, в котором он осуществляется. В XXI веке спрос на обслуживающий персонал в домашних хозяйствах активно растет. Это связано с ростом числа работающих женщин, изменением организации и интенсивности труда, не позволяющих гармонично совмещать работу и семейную жизнь, старением населения в развитых странах, ростом благосостояния домохозяйств, а также с феминизацией международной миграции.

По оценкам Международной организации труда (МОТ)¹, в мире насчитывается не менее 52,6 млн домашних работников (ДР), около 4/5 из них – женщины и девочки. Сектор домашнего труда значительно вырос за последние 15 лет – с 1995 по 2010 гг. число ДР увеличилось с примерно 33,2 до 52,6 млн человек, т.е. более чем в полтора раза. ДР составляют от 4% (в развитых странах) до 12% (в развивающихся странах) от общей численности работников².

Работа в домашнем хозяйстве особенно распространена среди мигрантов. Из-за пробелов в данных невозможно привести достоверную оценку доли мигрантов среди ДР, но она может быть значительной.

Домашний труд является одним из наиболее дискриминируемых видов труда. Эксперты называют его «невидимым». Он недооценен по многим параметрам и неэффективно регулируется. Как правило, это работа, не удовлетворяющая международным стандартам достойного труда, определенным МОТ. Для более 56% ДР в мире нет законов, ограничивающих продолжительность их рабочей недели. Около 45% из них не имеют даже одного выходного дня в неделю, а 36% женщин, занятых в домашнем хозяйстве, не имеют законодательно прописанных прав на отпуск по беременности и родам³. Широко эксплуатируется и детский труд. В 2008 г. не менее 15,5 млн детей с 5 до 17 лет являлись ДР⁴. Всего в мире к 2013 г. около 10,5 млн детей работали в качестве прислуги в частных домах⁵.

Российская Федерация (РФ) и Республика Казахстан (РК) являются странами притяжения для ДР – трудящихся-мигрантов на постсоветском пространстве. Объединение государств в рамках Таможенного союза⁶, произошедшее в 2010 г., требует унификации миграционной политики, политики регулирования рынка труда, в том числе и выработки общих подходов в отношении домашних работников.

Расширяющаяся потребность в домашнем труде стимулирует миграционные потоки в Россию и Казахстан, а также внутри этих стран. Спрос на домашний труд особенно стимулирует трудовую миграцию женщин из стран бывшего СССР.

1 Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты МБТ МОТ Женева 2013. С. 20, 23,24.

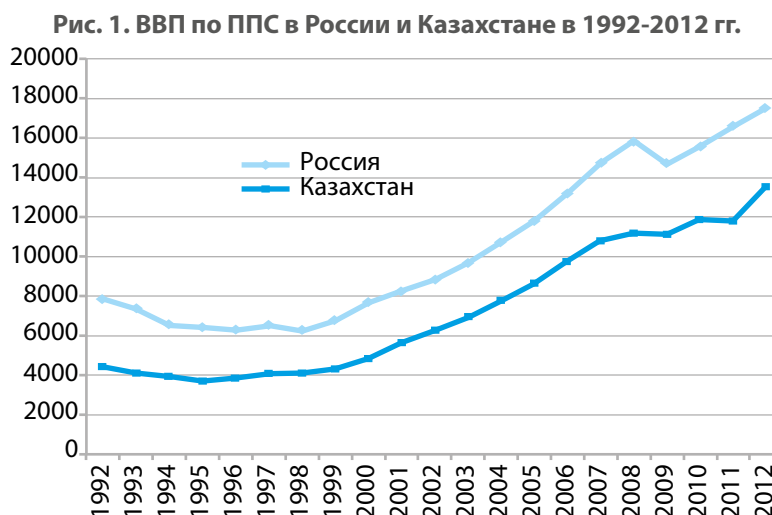
2 Ахметова А. Обзор правового положения домашних работников в Республике Казахстан ООН Женщины. Астана, 2012.
3 21 млн человек сегодня являются жертвами принудительного труда, утверждает МОТ, <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2012/0614.htm>.

4 Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты МБТ МОТ. Женева, 2013. С. 22.

5 Об этом сказано в докладе о злоупотреблениях в отношении миллионов детей, работающих в частных домах, опубликованном МОТ по случаю Всемирного дня борьбы с детским трудом (Ending child labour indomestic work). По данным экспертов, 6,5 из 10,5 млн составляют дети в возрасте от 5 до 14 лет. Более 71% детей-ДР – девочки. Согласно последним данным, опубликованным в новом докладе МОТ «Искоренение детского труда на домашних работах», дети трудятся в частных домах у третьих лиц или работодателя. Этих детей, уязвимых перед лицом физического, психологического и сексуального насилия, часто изолируют от их семей, прячут от людей, они становятся крайне зависимыми от своих работодателей. В итоге многие дети становятся жертвами коммерческой сексуальной эксплуатации. Кроме того, в мире в оплачиваемые или неоплачиваемые домашние работы вовлечены также 5 млн детей, достигших минимального возраста для приема на работу, предусмотренного законодательством их стран. <http://www.ilo.org/ippecinfo/product/download.do?type=document&id=21515>

6 Беларусь, Казахстан, Россия.

В последние годы как в России, так и в Казахстане наблюдается экономический рост (см. рис. 1), растет благосостояние, расширяются возможности для занятости женщин. Благоприятная экономическая ситуация способствует увеличению востребованности ДР, большая часть из которых в РФ и РК – женщины из стран Содружества Независимых Государств (СНГ). Пока спрос на домашний труд имеется преимущественно в больших городах и этот рынок постепенно расширяется по мере формирования среднего класса и состоятельного сословия в обоих государствах. Наиболее предпочтительные ниши на этом рынке занимают местные работники, но иностранцы успешно конкурируют с ними, соглашаясь на меньшие заработки.



Источник: данные МВФ (<http://www.imf.org/external/data.htm>)

В связи с расширением рынка наемного домашнего труда и активного включения в него трудящихся-мигрантов, исследования в этом направлении приобретают большую актуальность.

Цель данного исследования – оценка положения ДР-мигрантов (прибывших как из стран СНГ, так и внутренних) на рынках труда России (гг. Москва, Санкт-Петербург) и Казахстана (гг. Астана, Алматы) в контексте процесса продвижения Конвенции МОТ №189 о достойном труде ДР.

Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать международный опыт по изучению прав и условий труда ДР.
2. Проанализировать нормативно-правовую базу, касающуюся занятости национальных работников и трудящихся-мигрантов в России и Казахстане в сфере домашних услуг с позиций соблюдения прав мигрантов и соответствия требованиям Конвенции МОТ №189 о достойном труде ДР.
3. Определить социально-экономический портрет ДР-мигрантов – мужчин и женщин (возраст, образование, социальный статус, страна/регион происхождения, семейное положение и др.).
4. Определить уровень доступа ДР к услугам в области защиты прав человека, здравоохранения, образования и социальной защиты с особым акцентом на нужды и потребности женщин.
5. Выявить риски и распространенные нарушения трудовых прав ДР; исследовать потенциальные риски и уязвимости в отношении ДР, в том числе механизмы и практики их дискриминации, насилия, сексуального домогательства.
6. Собрать доступную информацию о случаях рабского труда, принуждения и использования худших форм детского труда в сфере домашних услуг.
7. Разработать рекомендации по улучшению положения ДР-мигрантов в России и Казахстане в контексте процесса продвижения Конвенции МОТ №189 о достойном труде ДР.

Краткое содержание отчета

Отчет состоит из введения, 8 глав, выводов и рекомендаций и 7 приложений.

Введение содержит описание контекста и актуальности проблемы ДР в России и Казахстане, ее масштабов, цели и задачи исследования. В главе о методологии исследования описаны понятия и классификации домашнего труда, информационная база, ограничения и методы исследования, а также этапы организации работ по проекту. Во второй главе – политика регулирования домашней работы в России и Казахстане и мировой опыт такого регулирования с учетом преобладания женщин-ДР. В третьей главе – профиль ДР-мигрантов: география выезда, половозрастной и семейный состав респондентов, уровень образования и владение русским языком, мотивы миграции. В четвертой главе – правовое положение ДР-мигрантов: наличие документов и статус в странах назначения. Пятая глава посвящена работе ДР-мигрантов в частном домохозяйстве: описаны сфера занятости и поиск работы, договор с работодателем и его содержание, заработная плата (зарплата) ДР и социальный пакет, предоставляемый работодателем, конкуренция на рынке домашнего труда, условия и режим работы. В шестой главе описаны жилищные условия и состояние здоровья ДР, получение ими медицинской помощи. Седьмая глава посвящена защите прав ДР, конфликтам и безопасности при осуществлении домашнего труда. Восьмая глава – проблемам интеграции ДР и их планам на будущее.

В России распределение опрошенных ДР-мигрантов по странам исхода по сравнению со структурой трудовой миграции в целом несколько сдвинуто в сторону европейских стран СНГ. Чаще всего ДР в России – это мигранты из Украины, Узбекистана, Молдовы, Таджикистана. В Казахстане преобладают ДР, прибывшие из Кыргызстана и Узбекистана. В России большинство ДР-трудящихся-мигрантов (65%) приехали из городов. В Казахстане горожане и сельские жители присутствуют почти одинаково часто (46 и 54% соответственно). Очень редко в числе ДР встречаются жители столиц.

Исследование показало, что ДР-мигранты в основном находят работу с помощью родственников и знакомых, частных посредников. При этом в Казахстане неформальные каналы развиты больше, чем в России. Выбор домашней работы более чем в половине случаев – случайность. Рынок домашнего труда практически полностью функционирует на устных договоренностях работника и работодателя. ДР редко участвуют в составлении договора – условия диктуются работодателем. Сфера домашнего труда в целом более высокооплачиваемая, чем работа в организациях, но практически полностью отсутствует социальный пакет. Это конкурентная сфера занятости: местные работники, в том числе из регионов, готовы работать в этой сфере, так как она достаточно хорошо оплачивается. Рабочий день у ДР ненормированный и длится в среднем 10 часов, а ДР, живущие у работодателей, работают дольше. Многие ДР ограничены в общении, но по большей части удовлетворены своей работой. Они стараются разрешать конфликтную ситуацию на личном уровне и не рассматривают ни государственные сервисы защиты (суд, полиция), ни общественные (правозащитные) организации, ни посреднические структуры любого рода как серьезного арбитра при конфликтах или обмане со стороны работодателя. Самая популярная стратегия для ДР – стерпеть, смолчать в конфликтной ситуации.

Пока значительная часть положений 189 Конвенции МОТ не находит отражения в законодательстве и в практике работы государственных органов России и Казахстана и в отношении ДР из-за рубежа. В то же время исследование показало, что продвижение к заданным Конвенцией стандартам вполне осуществимо, но требует совершенствования национальных законодательств России и Казахстана.

В заключении предлагаются специальные рекомендации применительно к РФ и РК, в том числе и рекомендации в отношении совершенствования законодательства для эффективного регули-

рования сферы домашней работы и правоприменительной практики для правительств, неправительственных организаций (НПО), международных организаций и профсоюзов РФ и РК.

В приложениях представлены: краткая историческая справка о домашнем труде в России; обзор исследований по мигрантам-ДР; анкета для опроса; вопросник для проведения фокус-группы; статистика численности ДР в % от общего числа трудящихся по полу в 1995-2006 гг. (по данным МОТ); законодательство, определяющее включение или исключение домашнего труда в конкретные профессиональные категории в некоторых странах мира.

I. Методология исследования

1.1. Понятия и виды занятий в сфере домашнего труда

Определяя наемный домашний труд, необходимо учесть ряд его характерных черт. Прежде всего, это работа, выполняемая в домохозяйстве работодателя, которая не способствует получению работником прибыли. При этом зачастую рабочее место – это дом нанимателя, а сам домашний труд часто не увязывается с работой в общественном сознании. Юридически и фактически домашний труд частично или полностью исключен из сферы трудового законодательства, но регулируется устойчивыми негосударственными нормами. В сфере домашнего труда заняты и мужчины, и женщины, с полной и частичной занятостью, работающие на одного или нескольких работодателей, проживающие по месту работы и вне места работы.

Работодатель ДР может быть физическим лицом (в том числе любым представителем физического лица), семьей, агентством по трудоустройству или третьей стороной (например, законное агентство по здравоохранению или государство, выступающее в качестве посредника в США).

«Домашний труд» означает работу, выполняемую в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств.

Термин «домашний работник» означает любое лицо, занимающееся домашним трудом в рамках трудового правоотношения.

Конвенция МОТ №189

Лицо, занимающееся домашним трудом лишь время от времени или нерегулярно и не на профессиональной основе, не является ДР, и такая категория не будет предметом нашего исследования.

МОТ в своей работе придерживается определения, исключающего работников приютов, детских садов, больниц и домов престарелых из сферы домашней работы, которых, по мнению экспертов⁷, скорее можно отнести к более широкой сфере «экономики заботы».

Международная стандартная классификация занятий МОТ (МСКЗ МОТ) определяет домашний труд в группах 5 и 9.

Домашний труд включает следующие профессии по МСКЗ МОТ (см. дополнительно приложение 6): Au Pair⁸; водитель /шофер частного транспортного средства; дворецкий; ДР в сельской местности /работники на ферме; носильщики, парковщики; ночная прислуга; охранник / сторож; повар; приходящая няня /няня /гувернантка /кормилица; работник в домохозяйстве / экономка / домашняя прислуга /горничная /«бой»; работник, ухаживающий за инвалидами или больными; работник, ухаживающий за престарелыми людьми; садовник; сотрудник, отвечающий за стирку /прачка; сотрудник, отвечающий за глажение белья; стажеры; студенты-няни / дополнительные, временные няни; уборщики. Погодина И.В. в дополнение к этому перечню ДР предлагает отдельно выделять секретарей у частных лиц, репетиторов и специалистов для оказания технической помощи в творческой деятельности⁹.

7 Razavi, S.; Staab, S. 2010. "Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers", in International Labour Review, Vol. 149, No. 4. P. 407–422.

8 Молодые люди, живущие в чужой стране или чужом регионе в принявшей их семье и делающие определенную работу (чаще всего занимающиеся воспитанием детей). В качестве компенсации они получают питание, помещение (комнату) для проживания и карманные деньги на расходы, а также возможность выучить язык на курсах (в зависимости от страны такие языковые курсы оплачиваются принимающей семьей или самой Au Pair) и познакомиться с культурой принимающей их страны или региона.

9 Погодина И.В. Домашние работники. Трудовое право, 2010. http://www.juristlib.ru/book_8900.html.

Интересно, что в Беларуси с 2006 г. существует перечень видов услуг¹⁰, которые может выполнять ДР. В этот перечень входят услуги таких профилей как хозяйственно-бытовые (например, стирка постельного белья, полотенец и их глажка, уборка жилых помещений и санузлов, уход за домашними цветами, выгул домашних животных, закупка продуктов, готовка еды, оплата коммунальных платежей, набор текстов и др.), медицинские (наблюдение за состоянием здоровья подопечного лица, при необходимости вызов врача, помощь в выполнении ежедневных гигиенических процедур, приеме лекарств, измерении давления), преподавательские (организация и проведение воспитательно-образовательного процесса) и сельскохозяйственные (посадка саженцев, сбор урожая, обработка почвы и подкормка растений, выкорчевывание кустарников, скашивание травы на газонах, обрезка бортов садовых дорожек, трамбовка грунта, уборка озелененной территории от листьев, скошенной травы и мусора и др.). Для выполнения этих видов услуг ДР необходимо иметь соответствующее специальное образование.

1.2. Информационная база

По оценкам Министерства здравоохранения и социального развития РФ, в качестве ДР на территории России трудятся 20 млн человек¹¹, при этом большая часть ДР – женщины. В данном ведомстве считают, что ДР не защищены ни социально, ни юридически. Кроме того, отсутствие налаженной системы ведения бухгалтерии, механизмов отчислений в пенсионный, социальный и медицинский фонды не дает возможность полностью контролировать трудовой процесс.

В России и Казахстане положение ДР до сих пор остается малоисследованным. Как отмечается в «Обзоре правового положения домашних работников в Республике Казахстан»¹², по ДР почти нет статистики: неизвестно их количество; нет данных по возрасту и половому признаку; об условиях работы; неизвестны продолжительность рабочего времени и времени отдыха, размер заработной платы; нет данных о произведенных социальных отчислениях, заключенных договорах страхования и т.д.

Численность ДР-мигрантов определить весьма непросто. В соответствии с российским законодательством разрешительным документом для работы иностранного работника в домашнем хозяйстве является патент. Патент может быть выдан иностранному гражданину, зарегистрированному в РФ по месту пребывания, на срок до 1 года при условии внесения ежемесячного авансового платежа. Стоимость патента составляла 1000 руб. в месяц, а с 2014 г. составляет 1215 руб. Несмотря на то, что патенты были предназначены для работы у физических лиц, ими в большей мере воспользовались трудовые мигранты, работающие незаконно в организациях. Они прибегали к патенту как к средству легализации. Поэтому статистика патентов не отражает численности ДР¹³. Всего в 2013 г. в РФ было выдано 1,3 млн патентов. Кроме того, ДР часто вообще не оформляют никаких разрешительных документов.

В Казахстане механизмы учета ДР формируются с конца 2013 г. Очень важная причина слабого учета ДР в Казахстане, как и в России, – большое число случаев нерегистрируемого домашнего труда. Кроме того, домашний труд включает в себя значительную часть общей занятости, их сложно разделить.

10 Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.08.2006 № 99. <http://www.bel-jurist.com/page/contract-housemaid>.

11 Ахметова А. Обзор правового положения домашних работников в Республике Казахстан. ООН Женщины Астана, 2012.

12 Там же.

13 Практика использования патентов на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами в Российской Федерации (Результаты исследования). МОМ, 2012. http://moscow.iom.int/russian/publications/Practica_patent.pdf.

В этой связи представленное комплексное научное исследование, позволившее идентифицировать статус нужд и потребностей ДР в России и Казахстане, видится особенно важным как альтернатива слабой информационно-аналитической базе, имеющейся в обеих странах.

1.3. Методы исследования

Целевые группы исследования:

- мигранты из стран СНГ в России и Казахстане, занятые в сфере домашних услуг, в основном женщины, в том числе с детьми (не более 90%);
- внутренние мигранты в России и Казахстане, занятые в сфере домашних услуг, в основном женщины, в том числе с детьми (не менее 10%).

Пространственные и временные рамки. Исследование одновременно проводилось в Казахстане (гг. Астана, Алматы) и России (гг. Москва, Санкт-Петербург) с 10 апреля 2013 г. по 20 января 2014г.

Полевые исследования. Полевые исследования проводились одновременно в Казахстане (Астана, Алматы) и России (Москва, Санкт-Петербург) с 1 мая до 30 августа 2013 г. по единой методологии.

Исходя из предполагаемого дефицита информации, а также учитывая поисковый характер проекта, весь процесс сбора и анализа *первичных данных* в ходе подготовительного этапа проекта базировался на *принципе максимальной мобилизации в сборе информации*. Этим объясняется выбор гибкой методологии, базирующейся на сочетании анкетного опроса, глубинных интервью и фокус-групп.

Было применено несколько *методов и техник сбора первичных данных*.

1. Анкетный опрос мигрантов.

Были опрошены мигранты в возрасте от 18 до 80 лет из стран СНГ, в России и Казахстане, занятые в сфере домашних услуг, 10% выборки составили внутренние мигранты.

Так как статистики или какой-либо другой систематизированной информации по ДР не существует, выборка была квотной и целевой. Главной целевой группой были женщины (не менее 70-90% от всех опрошенных), не имеющие российского (в России) или казахстанского (в Казахстане) гражданства. Группа внутренних мигрантов была референтной. Отбор трудящихся-мигрантов происходил по принципу занятости у частного лица в сфере домашнего труда и наличию опыта работы в этой сфере не менее 3 месяцев.

В Москве и Московской области были опрошены 250 человек, из которых 10% составили внутренние мигранты. Женщины составили 90% выборки.

В Астане и Алматы опрошены 155 мигрантов, из них 12% составили внутренние мигранты. Женщины среди опрошенных составили 74%.

Анкетирование позволило описать социально-экономический «портрет» работников, занятых в домашних хозяйствах; выявить виды, особенности и распространенность домашнего труда; описать условия труда и жизни ДР-мигрантов, выявить условия и причины его распространения; проанализировать ретроспективу и перспективу развития сферы домашней занятости и роль мигрантов в ней (см. анкету в приложении 3).

С помощью анкетного опроса определяли социально-экономический портрет ДР – мужчин и женщин (возраст, образование, социальный статус, страна/регион происхождения, семейное по-

ложение и др.), уровень доступа ДР к услугам в области защиты прав человека, здравоохранения, образования и социальной защиты (с особым акцентом на нужды и потребности женщин), а также выявляли риски и распространенные нарушения трудовых прав ДР, исследовали потенциальные риски и уязвимость ДР, в том числе механизмы и практики их дискриминации, насилия, сексуального домогательства.

2. Глубинные интервью.

Всего было проведено 15 глубинных интервью: в России – 10, в Казахстане – 5.

В Москве и Санкт-Петербурге, Алматы и Астане для интервью были отобраны: работодатели, нанимавшие ДР в течение последних 6 месяцев и имеющие опыт найма различных категорий ДР; сотрудники частных агентств занятости (ЧАЗ), занимающиеся трудоустройством ДР не менее 1 года, и трудящиеся-мигранты – ДР, имеющие опыт работы не менее 1 года. Собираемые интервью записывали на диктофон и оперативно расшифровывали в текстовые файлы (вопросник представлен в приложении 3, список информантов – в приложении 7).

Целью проведения глубинных интервью было получение нарративных свидетельств и документирование сложившихся практик, выяснение спектра причин и следствий сложившегося положения дел в сфере домашней занятости мигрантов, а также выявление масштабов и возможного развития такого типа занятости, механизмы и практики дискриминации ДР, документация случаев рабского труда, принуждения и использования худших форм детского труда в сфере домашних услуг.

3. Фокус-группа.

Фокус-группу проводили с женщинами-ДР, имеющими опыт работы в сфере домашнего труда не менее полугода, в том числе имеющими детей. Часть из отбираемых для участия в фокус-группе респонденток имели опыт работы в организациях.

Фокус-группу проводили в Москве. В ней участвовали 8 женщин-ДР, в том числе 1 внутренняя мигрантка (вопросник – в приложении 4, список информантов – в приложении 7). Среди участниц фокус-группы были няни, сиделки, домработницы из Таджикистана, Узбекистана, Беларуси, Молдовы, России.

Цель проведения фокус-группы заключалась в выявлении спектра мнений и качественной оценки занятости трудящихся мигрантов-ДР, особенно женщин с детьми, механизмов и практик дискриминации ДР, стратегий их взаимоотношений с работодателями и выживания в принимающей их стране. Для рекрутинга на фокус-группу использовали так называемую теоретическую выборку, когда репрезентативность достигается включением в опрашиваемую совокупность респондентов, которые могут осветить проблему с разных ракурсов.

Необходимо отметить, что данные интервью и фокус-группы позволяют глубже понять сущность домашнего труда, но вместе с тем, в силу ограниченности охвата, являются все же в основном иллюстративным материалом в нашем поисковом исследовании.

1.4. Организация работы по проекту

На стадии разработки методологии, организации и проведения исследования были проанализированы международный и российский опыт по изучению домашнего труда мигрантов, аналитические материалы по этой теме, материалы интернет-форумов для ДР и частных лиц, их нанимающих. Были определены методы и направления поиска респондентов, способ опроса мигрантов, составлены вопросники.

С целью тестирования вопросника были проведены пилотные опросы 3 мигрантов. Было проведено *совместное рабочее совещание* казахстанской (г. Алматы) и российской (г. Москва) исследовательских групп для согласования инструментария исследования, размеров выборок, сроков и организации работы по проекту.

Во время полевого этапа исследования одновременно в России и Казахстане были опрошены 406 мигрантов-ДР, проведены 15 глубинных интервью и одна фокус-группа. Данные анкетного опроса проанализированы с помощью пакета прикладных программ SPSS и дополнены анализом транскриптов глубинных интервью и фокус-группы.

По итогам исследования российской исследовательской группой был разработан проект отчета, а его улучшение и доработка осуществлены при помощи обсуждения его с казахстанской исследовательской группой и заказчиком.

Разработка и обсуждение рекомендаций по результатам исследования прошли в рамках круглых столов с участием российской и казахстанской исследовательских групп (в России и Казахстане) и при участии представителей миграционных организаций и структур исполнительной и законодательной власти, гражданского общества, международных организаций и средств массовой информации (СМИ). На основе обсуждений была подготовлена финальная версия отчета.

На общественное обсуждение результаты исследования и рекомендации были вынесены через:

1. модерирование Флоринской Ю.Ф. круглого стола «Проблемы в сфере здравоохранения, связанные с медицинским обслуживанием иностранных граждан» в Независимом пресс-центре (г. Москва, 26 сентября 2013 г.) и доклад на нем;
2. презентацию на видеоконференции в рамках проекта «Актуальные вопросы миграционной политики и межнациональных отношений» при поддержке МИРПАЛ и Фонда гражданских инициатив (фонд Кудрина), на которой были представлены доклады Полетаева Д.В. «Проблемы интеграции и планы на будущее домашних работников в России и Казахстане. Сравнительный анализ по результатам исследования» и Флоринской Ю.Ф. «Положение домашних работников на рынке труда России и Казахстана. Сравнительный анализ по результатам исследования» (г. Москва, 16 октября 2013 г.);
3. пресс-конференцию «Проблемы развития этнокультурного образования: дошкольное и школьное образование иностранных граждан и внутренних мигрантов» и выступление с докладом Полетаева Д.В. «Дети мигрантов в Москве: работа и учеба» в Независимом пресс-центре (г. Москва, 3 октября 2013 г.);
4. выступление Флоринской Ю.Ф. на круглом столе в редакции газеты «Вечерняя Москва» на тему «Последствия нелегальной миграции» (г. Москва, 21 октября 2013 г.);
5. выступление Зайончковской Ж.А. на заседании Научного Совета Федеральной миграционной службы (ФМС РФ) (г. Москва, 22 октября 2013 г.);
6. модерирование Флоринской Ю.Ф. секции по рынку труда на научно-практической конференции «Актуальные проблемы трудовой миграции в рамках сотрудничества городов Москва и Берлин», организованной при поддержке Департамента труда и занятости населения г. Москвы, и выступление с докладом «Конкуренция на рынке труда между мигрантами и местными работниками» (г. Москва, 23 октября 2013 г.);
7. выступление Флоринской Ю.Ф. на Общественно-консультативном совете при УФМС России по г. Москве по теме «Миграционная ситуация в Москве и вопросы здравоохранения» с докладом «Здоровье мигрантов и доступ к здравоохранению в Москве (по результатам исследований Центра миграционных исследований (ЦМИ))» (г. Москва, 31 октября 2013 г.);
8. выступление Полетаева Д.В. на семинаре-совещании руководителей и обозревателей региональных СМИ «Роль СМИ в освещении проблем беженцев и мигрантов в России», поддержанном Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по

- делам беженцев (УВКБ ООН) и АРС-Пресс с докладом «Миграционная ситуация в России на современном этапе» (г. Санкт-Петербург, 28-29 октября 2013 г.);
9. выступление Полетаева Д.В. на Региональном форуме, организованном Платформой «Центральная Азия в движении», с докладом «Домашние работники в России и Казахстане» (г. Санкт-Петербург, 21 октября 2013 г.);
 10. выступление Полетаева Д.В. на семинаре по технологии гендерного бюджетирования (с акцентом на вопросы гендерного бюджетирования в области сочетания родителями профессиональных и семейных обязанностей) для государственных служащих стран СНГ в РАН-ХиГС с докладом «Идентификация статуса нужд и потребностей домашних работников в России и Казахстане» (г. Москва, 27 ноября 2013 г.);
 11. выступления на видеоконференции на площадке Сети МИРПАЛ (<http://mirpal.org/mirprevents.html>) при поддержке Всемирного банка Карачуриной Л.Б., Полетаева Д.В., Флоринской Ю.Ф. с презентацией исследования, посвященного ДР в России и Казахстане (г. Москва, 28 ноября 2013 г.).

II. Регулирование домашней работы в Российской Федерации и Республике Казахстан в контексте мирового опыта

Регулирование домашней работы в России и Казахстане опирается на систему юридических норм, регулирующих положение трудящихся-мигрантов в этих странах, возникающих при въезде в страну, выезде из страны, пребывании или проживании. Ведущую роль при этом, согласно законодательству обеих стран, играют такие правовые принципы, как «свобода передвижения и выбора места пребывания и жительства», «законность пребывания и жительства», «регистрация по месту пребывания и жительства». Совокупность прав и обязанностей отражена в законодательствах о правовом статусе, фиксирующим форму, характер и качество правоотношений, возникающих между трудящимся-мигрантом и государственными органами власти.

К сожалению, значительная часть положений 189 Конвенции МОТ не находит отражения в законодательстве РФ и РК в отношении ДР – трудящихся-мигрантов. В то же время продвижение к заданным Конвенцией стандартам вполне осуществимо. Как мы увидим из анализа законодательства и правоприменительной практики, РФ и РК имеют развитую законодательную базу по отношению к трудовым мигрантам в целом. Предпринимаются практические шаги по регламентации труда и жизни ДР как отдельной категории трудовых мигрантов, что позволяет говорить о том, что уже в ближайшие 2-3 года в России и в Казахстане появятся возможности продвинуться в направлении ратификации 189 Конвенции МОТ. Главное препятствие на этом пути заключается в несоответствии правоприменительной практики имеющемуся законодательству. Необходимо продвигаться в направлении достижения такого соответствия.

2.1. Регулирование домашней работы в Российской Федерации

2.1.1. Законодательство РФ, регулирующее трудовую деятельность

В России труд и положение ДР определяется Конституцией РФ, Законом «О занятости населения в Российской Федерации», Трудовым кодексом (ТК), а также Гражданским Кодексом.

В Конституции РФ¹⁴ (37 статья, п. 2) провозглашается: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения... Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».

Все ДР, как граждане РФ, так и граждане других государств, законно работающие на территории РФ, подпадают под эти нормы.

Закон «О занятости населения в Российской Федерации» (Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 в ред. от 02.07.2013 с изменениями и дополнениями, вступающими в силу с 01.09.2013) определяет занятость следующим образом: «Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход» (статья 1, п.1¹⁵). А в статье 2 этого закона

¹⁴ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_2875/.

¹⁵ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148901/.

постулируется: «занятыми считаются граждане: работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени... выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг». Под это определение подпадают ДР, оформившие договор с работодателями. Согласно статье 6 законодательство о занятости населения распространяется также на иностранных граждан и лиц без гражданства.

ТК РФ определяет особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц в главе 48 (см. табл. 2.1).

Гражданский кодекс РФ (главы 27-29) определяет общие положения о договоре, в главе 39 – о возмездном оказании услуг, главе 48 – о страховании, которые также действуют относительно ДР.

В соответствии со ст. 13.3 Федерального закона РФ от 25.07.2002 года «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» граждане РФ имеют право привлекать к трудовой деятельности по найму на основании трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности, законно находящихся на территории РФ иностранных граждан, прибывших в РФ в порядке, не требующем получения визы, при наличии у последних патента. Оформление патента не требуется для граждан Республики Беларусь и РК.¹⁶

Таким образом, законодательно-правовая база РФ в области занятости разработана весьма детально, предоставляя все возможности для регламентации домашнего труда. Законодательство Российской Федерации опирается на важнейшие международные документы, касающиеся прав трудящихся мигрантов:

- Всеобщую декларацию прав человека от 10.12.1948 г.;
- Международный пакт о гражданских и политических правах от 16.12.1966 г.;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г. (СССР подписал пакт 18 марта 1968 года, вступил в силу для СССР 3 января 1976 года);
- Европейскую социальную хартию от 26.02.1965 г. (Россия ратифицировала Пересмотренную Хартию в октябре 2009 года, признав обязательными для себя из положений части II Хартии статьи 1—3, 5—11, 14, 16, 17, 20—22, 24, 27—29 полностью, 4, 12, 15, 18, 19 частично (всего 68 пунктов));
- Международную конвенцию о ликвидации всех форм расовой дискриминации от 07.03.1966 г.;
- Конвенцию о правах ребенка от 20.11.1989 г. (ратифицирована 13 июня 1990 года, факультативный протокол подписан от имени Российской Федерации 26 сентября 2012 года.);
- Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18.12.1979 г. (СССР подписал Конвенцию 17 июля 1980 г.);
- Конвенцию Лиги Наций № 60/253 «О рабстве» от 09.03.1927 г.

Большое значение имеют также международные документы, касающиеся регулирования недобровольной миграции:

- Конвенция ООН о транснациональной организованной преступности от 15.11.2000 г. (ратифицирована 26 апреля 2004);
- Факультативный протокол к Конвенции ООН о транснациональной организованной преступности «О предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее» от 16.11.2000 г. (ратифицирован 26 апреля 2004 г.);
- Факультативный протокол к Конвенции ООН о транснациональной организованной преступности «О контрабанде мигрантов по суше, морю и воздуху и наказании за нее» от 16.11.2000 г. (ратифицирован 26 апреля 2004 г.).

¹⁶ «Соглашение между правительствами Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей». Единый центр документов // <http://www.7771000.ru/>.

Регулирование трудовой миграции опирается на:

- Конвенцию ООН о защите прав трудящихся мигрантов и членов их семей от 08.12.1990 г. и Пояснения к ней Международной Организации по миграции от 06.07.1992 г.;
- Конвенции Международной Организации труда:
 - о рабочих-мигрантах от 08.06.1949 г. № 97;
 - о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении рабочим-мигрантам равенства возможностей и обращения от 04.06.1975 г. № 143;
 - о запрещении принудительного труда от 06.06.1957 г. № 105 (ратифицирована 23 марта 1998);
 - о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда от 01.06.1999 г. № 182 (ратифицирована 8 февраля 2003 г., вступила в силу 25 марта 2004 г.);
- Акт «Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы: Необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы», основанного на соблюдении прав человека 2006 г., и другие документы.

Необходимо отдельно сказать о Конвенции МОТ о достойном труде ДР (№189).

Конвенция МОТ №189 принята 16 июня 2011 г. на 100-й сессии Международной конференции труда в Женеве. Конвенция и Рекомендации к ней являются знаменательным шагом в истории международного трудового права, так как Конвенция устанавливает основные трудовые и социальные права и стандарты для ДР – группы, которая исторически была лишена этих прав. Пока Конвенцию ратифицировали 3 страны: Уругвай (14 июня 2012), Маврикий (13 сентября 2012) и Филиппины (15 сентября 2012). Конвенция в 2011 г. была дополнена Рекомендацией о достойном труде для ДР (№ 201).

2.1.2. Российское законодательство в области трудовой миграции

Российское законодательство в области трудовой миграции представлено следующими основными Федеральными законами (ФЗ):

- «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (№115-ФЗ от 25 июля 2002 г.);
- «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (№109-ФЗ от 18 июля 2006 г.);
- «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» (№114-ФЗ от 15 августа 1996 г.);
- «О гражданстве Российской Федерации» (№62-ФЗ от 31 мая 2002 г.).

Рассмотрим основные аспекты действия законодательства и правоприменительной практики на каждом из этапов легализации трудовых мигрантов в России.

Визовый и безвизовый въезд.

Правом безвизового въезда в Российскую Федерацию в соответствии с международными (двусторонними и многосторонними) соглашениями о взаимных безвизовых поездках граждан, заключенными Российской Федерацией с другими странами, пользуются граждане всех стран СНГ, за исключением Туркмении и Грузии (с 2009 г. вышла из состава СНГ). Также правом безвизового въезда в РФ согласно межправительственным соглашениям пользуются граждане Абхазии (до 90 дней) и Южной Осетии (до 90 дней). Граждане всех остальных государств, желающие работать в РФ, должны получать рабочую визу.

Миграционная карта.

«Миграционная карта – документ, содержащий сведения о въезжающем или прибывшем в Российскую Федерацию иностранном гражданине или лице без гражданства и о сроке их временного пребывания в Российской Федерации, подтверждающий право иностранного гражданина или лица без гражданства, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, на временное пребывание в Российской Федерации, а также служащий для контроля за временным пребыванием в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства» (ФЗ от 18.07.2006 №110-ФЗ).

Каждый мигрант, въезжающий на территорию РФ, получает миграционную карту бесплатно¹⁷. Мигранты, прибывшие на работу в РФ, обязаны указать в миграционной карте цель визита и заполнить сведения о приглашающей стороне. Миграционная карта вместе с документом, удостоверяющим личность, служит пропуском через Государственную границу. На руках у иностранного гражданина остается миграционная карта с проставленной отметкой о въезде. Именно она, наряду с удостоверением личности, позволяет мигранту в дальнейшем законно оформить свое пребывание в РФ, встать на миграционный учет. При выезде из Российской Федерации иностранный гражданин обязан сдать свою миграционную карту пограничнику.

Миграционная карта действительна в течение 90 суток. В дальнейшем, если мигрант официально устроился на работу и продлил свое пребывание в РФ, в миграционную карту ставится штамп о продлении. Без такого штампа миграционная карта по истечении 90 суток со дня въезда в РФ становится недействительной.

С 2013 г. резко ужесточились правила повторного въезда для мигрантов, нарушивших режим пребывания в РФ (т.е. оставшихся в России больше разрешенных 90 суток без продления миграционного учета и имеющих недействительные миграционные карты).

В начале 2013 г. вступили в силу изменения в закон «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию», которые устанавливают запрет на въезд в Россию иностранным гражданам, не покинувшим РФ в установленные законом сроки (при отсутствии оправдательных документов). Теперь информационная система ФМС РФ автоматически закрывает въезд нарушителям режима пребывания на 3 года. К январю 2014 г. закрыт въезд 500 тыс. иностранным гражданам, нарушившим режим пребывания на территории РФ¹⁸.

Миграционный учет.

В результате либерализации миграционного законодательства с января 2007 г. разрешительная регистрация по месту пребывания для иностранных мигрантов была заменена уведомительным миграционным учетом (ФЗ №109).

Ранее, чтобы получить право даже на кратковременное пребывание в России, иностранный гражданин обязан был зарегистрироваться по месту жительства. Регистрация производилась в паспортном столе и могла быть совершена только с согласия всех лиц, постоянно проживающих по тому адресу, по которому регистрировался мигрант. Для этого требовалось не просто соответствующее заявление, но личная явка не только ответственного квартиросъемщика или владельца жилья, но и всех лиц в нем прописанных.

Согласно новым правилам мигранту, чтобы встать на учет в РФ, нужно найти принимающую сторону (гражданина РФ, или юридическое лицо, у которого гражданин собирается работать, или имеющего вид на жительство в РФ иностранного гражданина). Принимающая сторона подает уве-

17 Для граждан Беларуси, въезжающих в Россию (равно как и для граждан России, въезжающих в Республику Беларусь) наличие миграционной карты не требуется.

18 Пресс-служба ФМС России, 14 января 2014. <http://www.interfax.ru/russia/news/351314>.

домление установленной формы с копиями документов мигранта в органы ФМС РФ (причем это можно сделать не только лично, но и отослав документы по почте). В феврале 2011 г. срок подачи уведомления был увеличен с 3 до 7 рабочих дней с момента прибытия мигранта¹⁹. Государственная пошлина за постановку на миграционный учет по месту пребывания не взимается.

В качестве принимающей стороны может выступать не только арендодатель, но и работодатель, посредническая или другая организация, что несколько облегчает мигранту поиск адреса, по которому он может встать на учет.

Уведомление имеет отрывную часть (талон), которая, будучи проштампована в ФМС РФ или на почте, служит подтверждением постановки на миграционный учет любого иностранного гражданина и является свидетельством его законного пребывания в России. Талон должен находиться на руках у самого мигранта.

Порядок постановки на миграционный учет осложнен проблемой поиска принимающей стороны и, соответственно, адреса для постановки на учет. Основной причиной отсутствия регистрации и коррупции на этой почве служат именно трудности поиска такого адреса.

Миграционный учет представляет собой механизм, позволяющий отследить местонахождение мигранта и возлагающий ответственность за это местонахождение на принимающую сторону – российского гражданина или юридическое лицо. Фактически же не до конца решенная проблема адреса приводит к тому, что многие мигранты реально не проживают по адресу постановки на учет.

Разрешение на работу.

Каждый мигрант, прибывший в Россию, имеет право осуществлять трудовую деятельность, только получив разрешение на работу в территориальном органе ФМС РФ²⁰. При этом иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов того субъекта РФ, на территории которого ему выдано разрешение на работу.

«Разрешение на работу – документ, подтверждающий право иностранного работника на временное осуществление на территории Российской Федерации трудовой деятельности или право иностранного гражданина, зарегистрированного в Российской Федерации в качестве индивидуального предпринимателя, на осуществление предпринимательской деятельности» (ФЗ от 25 июля 2002 года №115-ФЗ).

Для того чтобы получить разрешение на работу, мигрант обязан обратиться с заявлением в территориальный орган ФМС РФ по месту постановки на миграционный учет.

Вот официальный список документов, который требует ФМС РФ в этом случае²¹:

- 1) заявление о выдаче разрешения на работу иностранному гражданину, прибывшему в РФ, в порядке, не требующем получения визы;

19 Существуют различные исключения из этого правила: так, граждане Украины имеют право находиться на территории РФ без постановки на миграционный учет в течение 90 суток (действует двустороннее соглашение); граждане Республик Беларуси и Казахстана – в течение 30 суток (по Соглашению о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, подписанному в г. Санкт-Петербург 19 ноября 2010 г. и вступившему в силу 1 января 2012 г.); граждане Таджикистана – в течение 15 суток (по Соглашению о порядке пребывания граждан Республики Таджикистан на территории РФ, подписанному в Москве 8 февраля 2013 г. – пока не вступило в силу).

20 Мигранты, прибывшие в Россию в безвизовом порядке, могут получить такое разрешение сами. За мигрантов из визовых стран это делает только работодатель. Разрешение на работу не требуется гражданам Республик Беларусь и Казахстан (по Соглашению о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, подписанному в Санкт-Петербурге 19 ноября 2010 г. и вступившему в силу 1 января 2012 г.)

21 Сайт Федеральной миграционной службы РФ. <http://www.fms.gov.ru/documents/withoutvisa/>.

- 2) документ, удостоверяющий личность иностранного гражданина и признаваемый РФ в этом качестве;
- 3) документ об уплате государственной пошлины за выдачу иностранному гражданину разрешения на работу в размере 2000 рублей;
- 4) миграционная карта.

После этого территориальный орган ФМС РФ в течение 10 рабочих дней со дня принятия заявления от иностранного гражданина обязан выдать ему разрешение на работу или уведомление об отказе в выдаче такого разрешения. При оформлении разрешений на работу представляются медицинские справки установленного образца. В случае не предоставления медицинских документов в установленный срок разрешения на работу, выданные иностранным гражданам, подлежат аннулированию.

Официальный перечень документов достаточно краток и, на первый взгляд, не должен представлять трудностей для мигранта. Однако фактически ситуация оказывается далеко не столь однозначна: в дело вступают квоты, различные внутриведомственные акты и приказы (как, например, уже упоминавшийся Приказ №36), а подчас и самоуправство (или корыстный интерес) самих работников миграционной службы.

Учитывая, что госпошлина составляет 2000 руб., доступность разрешения на работу кажется очевидной. Фактически же мигрант лишен возможности получить разрешение на работу самостоятельно, заплатив лишь госпошлину. Чаще всего ему приходится платить посредникам (коммерческим фирмам), имеющим квоту на получение разрешения на привлечение иностранной рабочей силы (до 1 мая текущего года работодатель, планирующий привлечение иностранных сотрудников, должен подать в региональный Комитет по труду и занятости заявку о потребности в иностранной рабочей силе на будущий год; при этом из года в год часть квот оформляют на себя посреднические структуры, которые ими потом торгуют), а иногда дополнительные средства с него берет работодатель, который в свою очередь тоже почти всегда обращается к посредникам. Средняя стоимость услуг по легализации одного мигранта составляет от 20 до 35 тыс. рублей в разных регионах РФ.

С 1 декабря 2012 г. трудовые мигранты, предполагающие работать в жилищно-коммунальном хозяйстве, торговле и сфере услуг (в отраслях, где выше всего контакты с российским населением), обязаны для получения разрешения на работу представлять также сертификат о знании русского языка (т.е. пройти тестирование в лицензированных центрах). С 2015 г. предполагается распространить это нововведение на всех трудовых мигрантов. Стоимость тестирования составляет 3 тыс. рублей, еще столько же необходимо заплатить за курсы по подготовке к тестированию. Это существенно удорожает стоимость разрешения на работу. Кроме того, выдача сертификатов не происходит сразу в том центре, где мигрант проходит тестирование. Результаты посылаются в 4 ведущих центра в Москве и Санкт-Петербурге. Только там после проверки выписываются сертификаты, специальной почтой отправляемые обратно в регионы. Все это требует дополнительного времени, в течение которого мигрант не может официально работать, так как не имеет разрешения на работу²².

После того, как иностранный работник получил разрешение на работу, а работодатель заключил с ним трудовой или гражданско-правовой договор, работодатель обязан в срок, не превышающий 3 рабочих дня с даты заключения договора, уведомить территориальный орган ФМС РФ и орган исполнительной власти, ведающий вопросами занятости населения в соответствующем

22 В любом случае, страны-доноры рабочей силы (особенно страны Центральной Азии, откуда приезжает больше всего мигрантов) должны серьезно озаботиться подготовкой своих мигрантов по русскому языку, вновь возвращая в школы преподавание русского языка, издавая пособия, открывая дополнительные курсы, готовя преподавательские кадры (например, оплачивая их обучение в России).

субъекте РФ, о привлечении данного иностранного гражданина для осуществления трудовой деятельности. На практике работодатель это делает не всегда, т.е. число выданных иностранным гражданам разрешений на работу всегда больше числа полученных от работодателей уведомлений о привлечении иностранных работников из безвизовых стран.

На фоне законодательств других стран современное российское законодательство в области трудовой миграции можно оценить как одно из самых либеральных, особенно после принятия 18 июля 2006 г. ФЗ № 110 (внес кардинальные изменения в ФЗ №115 от 2002 г.) и ФЗ № 109, введенных в действие 15 января 2007 г. и ознаменовавших фактический поворот от запретительной и ограничительной политики в сфере трудовой миграции в сторону существенного расширения возможностей легализации иностранных работников. Но при этом, наряду с либеральным законодательством, существуют четыре негативных аспекта, связанных с его практическим применением.

Во-первых, это законодательство находится в процессе непрерывных изменений. Так, в закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» за 10 лет было внесено 24 изменения в виде принятых отдельных ФЗ, а в закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» за 6 лет – 8 изменений.

Во-вторых, кроме основных ФЗ существует большое количество нормативно-правовых документов, имеющих различную юридическую силу: международные соглашения (двусторонние, многосторонние, в рамках СНГ), постановления Правительства РФ, постановления Правительств отдельных субъектов Федерации, приказы ФМС РФ (иногда вступающие в противоречие с ФЗ²³).

В-третьих, управление трудовой миграцией на основе имеющегося законодательства осуществляется не централизованно. Полномочия распределены между несколькими ведомствами, что усложняет понимание «правил игры» для мигрантов - иностранных граждан, работодателей и самих чиновников.

В-четвертых, существующая правоприменительная практика в сфере трудовой миграции часто нивелирует многие позитивные положения, прописанные в миграционных законах, и вместо упрощения легализации перед иностранными трудовыми мигрантами воздвигаются искусственные препятствия. Иногда это происходит из-за некомпетентности чиновников, а иногда делается ими специально для получения коррупционного дохода.

Выдача патентов для работы у физических лиц.

Поправки в закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», вступившие в силу с 1 июля 2010 г., дали правовую основу для легализации ДР. Иностранцы из стран с безвизовым режимом получили доступ к получению патента на работу у частных лиц, ставшего для них легализационным документом.

В то же время в российском ТК нет определения «домашние работники», а упоминаются «работающие у физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями»²⁴.

23 Так было с Приказом ФМС РФ от 26 февраля 2011г. № 36 «О некоторых вопросах выдачи разрешений на работу иностранным гражданам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы». Согласно этому приказу разрешение на работу стали выдавать мигранту сначала на срок до 90 дней, а по истечении этого срока, в случае предоставления им трудового договора, оформлять новое разрешение на срок договора, но не более 1 года (на самом деле – не более 9 месяцев, так как 3 месяца действовало первое разрешение) с момента въезда в РФ. Причем в «длинном» разрешении на работу указывался конкретный работодатель, договор с которым должен был предоставить мигрант в миграционную службу. Фактически, этот Приказ противоречил ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», так как незаконно ограничивал право иностранного мигранта на осуществление трудовой деятельности в РФ, обязав его предоставлять трудовой договор и дважды уплачивать государственную пошлину за получение разрешения на работу. Потребовалось специальное опротестовывающее этот Приказ решение Верховного Суда РФ, а затем и сама ФМС РФ 24 августа 2011 г. признала этот Приказ «утратившим силу».

24 http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_62.html.

До 2010 г. относительно ДР не был определен четкий механизм для урегулирования их статуса: мигранты должны были заключать трудовой договор с работодателем или договор подряда с заказчиком работ, если это были физические лица. Но в условиях, когда контроль над соблюдением этих правил был минимальным, мало кто из мигрантов делал это. По данным ФМС РФ в первой половине 2010 г. 20 тыс. трудовых мигрантов заключили договора с работодателями - физическими лицами - российскими гражданами и еще около 700 человек - с физическими лицами - иностранными гражданами, проживавшими на территории России. А за вторую половину 2010 г. уже было выдано 129,7 тыс. патентов. Рассмотрим подробнее этот механизм.

Получение патента на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами, прибывшими в РФ в порядке, не требующем получения визы²⁵.

В соответствии с пунктом 1 статьи 13.3 Федерального Закона (ФЗ) от 25.07.2002 г. № 115 граждане РФ имеют право привлекать к трудовой деятельности по найму на основании трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности, законно находящихся на территории РФ иностранных граждан, прибывавших в РФ в порядке, не требующем получения визы, при наличии у каждого такого иностранного гражданина патента, выданного в соответствии с ФЗ.

Для получения патента законно находящийся на территории РФ иностранный гражданин, прибывший в РФ в порядке, не требующем получения визы, представляет в территориальный орган ФМС РФ:

- заявление о выдаче патента;
- документ, удостоверяющий личность;
- миграционную карту с отметкой органа пограничного контроля территориального органа ФМС РФ;
- документы, подтверждающие уплату налога на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа за патент в порядке, установленном законодательством РФ о налогах и сборах;
- сведения о видах трудовой деятельности получателя патента при работе на физических лиц.

При первичном обращении за выдачей патента документы, подтверждающие уплату авансового платежа за предыдущий период осуществления трудовой деятельности, и сведения о видах трудовой деятельности не предоставляются. Медицинское освидетельствование при выдаче патента не производится.

Территориальный орган ФМС РФ не позднее 10 рабочих дней со дня принятия от иностранного гражданина, прибывшего в РФ в порядке, не требующем получения визы, заявления о выдаче патента, обязан выдать данному иностранному гражданину патент или уведомление об отказе в его выдаче.

Патент выдается на срок от одного до трех месяцев. Срок действия патента может неоднократно продлеваться на период не более 3 месяцев. При этом общий срок действия патента с учетом продлений не может составлять более 12 месяцев со дня его выдачи.

Срок действия патента считается продленным на период, за который внесен авансовый платеж. В этом случае обращение в органы ФМС РФ не требуется.

По истечении 12 месяцев со дня выдачи патента иностранный гражданин вправе обратиться за получением нового патента.

²⁵ <http://www.fms.gov.ru/documents/patent/>.

Процедура получения патента довольно проста, а стоимость патента в месяц («авансового платежа») сравнительно невысока – 1000 рублей²⁶ – и вполне доступна для многих трудовых мигрантов. Именно в силу этих причин численность выданных патентов растет довольно быстрыми темпами: с июля по декабрь 2010 г. было выдано около 130 тыс. патентов, за 2011 г. – уже 810 тыс., за 8 месяцев 2012 г. – 910 тыс. Таким образом, всего к сентябрю 2012 г. было выдано более 1,8 млн патентов для работы у частных лиц.²⁷, а к октябрю 2013 г. – около 3,5 млн патентов.

2.2. Вопросы регулирования домашней работы в Республике Казахстан

2.2.1. Современное законодательство Республики Казахстан, регулирующее трудовую деятельность

«Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы».

Всеобщая декларация прав человека (10 декабря 1948 г.), статья 23

«Каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения».

Конституция, статья 24

Права и обязанности иностранцев и лиц без гражданства установлены в Законе РК от 19 июня 1995 г. «О правовом положении иностранцев»: «Иностранцы в Республике Казахстан имеют все права и свободы, а также несут все обязанности, установленные Конституцией, законами и международными договорами Республики Казахстан, за исключением случаев, предусмотренных законами и международными договорами Республики Казахстан» (статья 3).

Иностранцы, постоянно проживающие в РК, в трудовых отношениях имеют те же права и несут те же обязанности, что и граждане РК.

Временно пребывающие в РК иностранцы могут являться субъектами частного предпринимательства. При этом не допускается осуществление предпринимательской деятельности в качестве субъекта малого и среднего предпринимательства без образования юридического лица.

В целях защиты внутреннего рынка труда Правительством РК ежегодно устанавливается квота на привлечение иностранной рабочей силы.

Квотирование иностранной рабочей силы не распространяется на иностранцев и лиц без гражданства, работающих на должностях руководителей и специалистов с высшим образованием и образованием, выше среднего, в некоторых сферах деятельности.

22 июля 2011 г. был принят новый Закон РК «О миграции населения», для реализации которого 13 января 2012 года Постановлением Правительства Республики Казахстан № 45 были приняты новые:

- 1) Правила установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы;
- 2) Правила и условия выдачи разрешений иностранному работнику на трудоустройство и работодателям на привлечение иностранной рабочей силы.

²⁶ С 2014 г. – 1216 рублей.

²⁷ К сожалению, объективно оценить, действительно ли получившие патент мигранты трудятся у частных лиц или просто пользуются открывшейся возможностью с помощью патента легализовать свое пребывание в России (продолжая работать у юридических лиц), не представляется возможным, т.к. для этого нужны специальные исследования.

Казахстан в 2008 г. подписал Конвенцию о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников СНГ, вступившую в силу 21 февраля 2010 г.

В 2009 г. было заключено соглашение между правительствами Казахстана и Кыргызстана о порядке осуществления индивидуальной предпринимательской деятельности гражданами республик на территориях каждой из них.

Казахстан 27 июня 2011 г. ратифицировал Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, заключенное 19 ноября 2010 г. между государствами-членами Таможенного Союза – Белоруссией, Казахстаном и Россией. В статье 3 этого Соглашения указано: «В рамках настоящего Соглашения деятельность, связанная с привлечением трудящихся-мигрантов, осуществляется работодателями государства трудоустройства без учета ограничений по защите национального рынка труда, а трудящимся-мигрантам не требуется получения разрешений на осуществление трудовой деятельности на территориях государств Сторон».

2.2.2. Законодательство Казахстана, определяющее статус домашних работников

Термин «домашние работники» в официальных документах не применялся в Казахстане до принятия 15 мая 2007 г. ТК РК.

В статье 2 Закона РК «О занятости населения» понятие «занятое население» включает в себя 8 социальных групп людей, в том числе и «самостоятельно занятые». Однако ДР не входят в эту группу, поскольку под самостоятельной занятостью понимается занятость, при которой размер вознаграждения напрямую зависит от дохода, получаемого от производства (реализации) товаров и услуг²⁸.

В статье 34 Закона РК «О миграции населения» от 22 июля 2011 г. иностранцы, прибывающие с целью осуществления трудовой деятельности, делятся на следующие категории:

- 1) иностранные работники – иммигранты, прибывшие или привлекаемые работодателями для осуществления трудовой деятельности;
- 2) бизнес-иммигранты – иммигранты, прибывшие с целью осуществления предпринимательской деятельности;
- 3) сезонные иностранные работники – иммигранты, привлекаемые на работу работодателями для выполнения сезонных работ, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года.

Отсюда следует, что Закон не выделяет ДР в отдельную категорию.

ТК Казахстана содержит специальную главу «Особенности регулирования труда домашних работников». Однако содержание только одной статьи (214) данной главы соответствует ее названию. Оно касается заключения и прекращения трудового договора с ДР.

В этой статье ДР признаются работники, выполняющие работы (услуги) в домашнем хозяйстве у работодателей физических лиц. Работодатель обязан заключить с ДР трудовой договор, однако работодатель не издает приказ о приеме на работу или прекращении трудовых отношений с ДР и не вносит в трудовую книжку сведения о его работе.

28 Такое разъяснение понятия «самостоятельная занятость» дано в Методике определения численности самостоятельно занятых, уровня их среднемесячных доходов и численности безработного населения в РК, утвержденной приказом Председателя Агентства РК по статистике №3 от 10 января 2013 г.

Как указано в остальных статьях, порядок решения вопросов о режиме рабочего времени и времени отдыха, применения и снятия дисциплинарных взысканий и расторжения трудового договора с ДР определяется трудовым договором.

В пункте 3 статьи 28 ТК указано: «Положения трудового договора, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению». Отсюда следует, что трудовой договор, заключаемый с ДР, должен соответствовать требованиям Трудового кодекса Казахстана. Следовательно, можно сделать вывод, что на ДР распространяются нормы ТК о правах и обязанностях работников и работодателей.

В отношении налогообложения ДР законодательство Казахстана противоречиво. С одной стороны, поскольку между работодателем и ДР заключается трудовой, а не гражданско-правовой договор и ДР получает заработную плату, то работодатель в общем случае в соответствии с Налоговым кодексом и Законом «О пенсионном обеспечении» обязан удерживать из заработной платы ДР подоходный налог и обязательные пенсионные отчисления и перечислить их соответственно в бюджет и ГПНФ.

С другой стороны, физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, в соответствии с Налоговым кодексом не является налоговым агентом, следовательно, в данном случае работодатель не обязан удерживать из заработной платы ДР индивидуальный подоходный налог.

В соответствии с Налоговым кодексом РК работник сам должен заплатить индивидуальный подоходный налог.

Закон РК «О пенсионном обеспечении» не включает работодателей – физических лиц в число субъектов, которые обязаны удерживать и перечислять обязательные пенсионные отчисления за ДР.

2.2.3. Обобщающие выводы относительно законодательства

1. Впервые официальное нормативное определение понятия «домашние работники» дано в новом ТК РК, принятом 15 мая 2007 г.
2. ТК РК содержит специальную главу, которая называется «Особенности регулирования труда домашних работников» и включает в себя 5 статей, из которых следует, что на ДР распространяются нормы ТК РК о правах и обязанностях работников и работодателей.
3. Пробелы в налоговом и пенсионном законодательстве Казахстана, возникшие в связи с принятием нового ТК, с одной стороны, ущемляют права ДР, а с другой, бюджет РК не дополняет налог с дохода ДР.
4. Социальная группа «домашние работники», в которую могут входить как граждане Казахстана, так и иностранцы и лица без гражданства, оказалась вне поля зрения Министерства труда и социальной защиты, а также Агентства РК по статистике. Поэтому информация о количественном, гендерном и возрастном составе этой социальной группы, а также о ее территориальном распределении отсутствует.

В настоящее время разрабатывается новый Закон РК «О занятости населения», в котором будет фигурировать социальная группа «домашние работники». Также Мажилис Казахстана одобрил поправки в законопроект о трудовой миграции, согласно которому мигранты, прибывающие в Казахстан в безвизовом режиме, будут платить налог и иметь официальную регистрацию²⁹. Поправки обязывают трудовых мигрантов, желающих работать в Казахстане, иметь «миграцион-

29 <http://pro-business.kz/novosti/2013/009/trudovyykh-migrantov-v-kazakhstane-zastavyat-platit-nalogi.html>.

ный патент» и платить налог 3400 тенге (707 рублей). Эти средства должны принести в бюджет РК до 10 млрд тенге (свыше 2 млрд рублей). Кроме уплаты налога, мигранты будут официально регистрироваться в органах внутренних дел. На граждан России и Белоруссии эти правила не распространяются. Включение трудовых мигрантов в налоговую базу, их регистрация помогут проанализировать количество рабочих мест, занятых мигрантами, и на основе этого анализа в дальнейшем предполагается регламентировать количество таких мест.

Наниматель будет обязан для привлечения иностранных работников получить специальное разрешение, которое будет предоставляться на срок от 1 до 3 месяцев и может быть продлено. Максимальный период непрерывного пребывания иностранного работника в Казахстане составляет 1 год. На основании полученного разрешения между иммигрантом и физическим лицом должен быть заключен трудовой договор на выполнение работ в домашнем хозяйстве, оказание услуг по ремонту недвижимого имущества физических лиц и др.

При принятии ТК РК не были внесены изменения в налоговое и пенсионное законодательство, необходимость которых обусловлена тем, что работодателем по трудовому договору может выступать физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем.

В конце 2013 г. в Казахстане произошли изменения в законодательстве по отношению к ДР³⁰, которые позволят лучше регулировать их деятельность. 10 декабря 2013 г. в Казахстане был принят закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам трудовой миграции» с целью легализации трудовых мигрантов, совершенствования государственного регулирования миграционных процессов при выдаче трудовому мигранту разрешения на работу у физических лиц³¹.

2.3. Сравнение положений трудовых кодексов Российской Федерации и Республики Казахстан относительно домашних работников

Как можно было видеть, регулирование труда ДР и в России, и в Казахстане до сих пор остается затруднительным. В то же время ситуация постепенно меняется в лучшую сторону. Сравним ТК Казахстана и России, регламентирующие положение ДР.

Таблица 2.1. Сравнение положений трудовых кодексов Казахстана и России, регламентирующие положение домашних работников

ТК РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Глава 22 – Особенности регулирования труда домашних работников

Статья 214. Особенности заключения и прекращения трудового договора с домашними работниками

1. Домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (услуги) в домашнем

ТК РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Глава 48 Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц

Статья 303. Особенности трудового договора, заключаемого работником с работодателем - физическим лицом

При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную настоящим Кодексом или иным фе-

30 <http://news.mail.ru/inworld/kazakhstan/society/14643700/>.

31 <http://pravo.zakon.kz/4590939-nazarbaev-podpisal-popravki-v-zakon-o.html>

хозяйстве у работодателей - физических лиц.

2. Издание акта о приеме на работу либо о прекращении трудовых отношений с домашним работником и внесение сведений о его работе в трудовую книжку работодателем не производится.
3. Трудовая деятельность домашнего работника подтверждается трудовым договором.
4. Сроки письменного предупреждения о прекращении (расторжении) трудового договора с домашним работником, а также случаи и размеры компенсационной выплаты в связи с потерей работы устанавливаются трудовым договором.

Статья 215. Режим рабочего времени и времени отдыха домашних работников

1. На домашних работников распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом.
2. Режим работы, порядок предоставления выходных дней, оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков, привлечения к сверхурочным работам, к работе в ночное время, выходные и праздничные дни домашнего работника определяются в трудовом договоре.

Статья 216. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий

Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий в отношении домашнего работника определяется трудовым договором.

Статья 217. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры между домашним работником и работодателем разрешаются по соглашению сторон и (или) в суде.

Федеральным законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель - физическое лицо обязан:

- оформить трудовой договор с работником в письменной форме;
- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
- оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Статья 304. Срок трудового договора

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

Статья 305. Режимы труда и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

Статья 306. Изменение определенных сторонами условий трудового договора работодателем

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. При этом работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (часть первая статьи 74 ТК РФ).

Статья 218. Расторжение трудового договора с домашним работником

Расторжение трудового договора с домашним работником производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Статья 307. Прекращение трудового договора

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

В случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью третьей настоящей статьи, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

Статья 308. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, рассматриваются в суде.

Статья 309. Документы, подтверждающие период работы у работодателей - физических лиц

Работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

2.4. Международный опыт регулирования домашней работы

Международный опыт показывает следующие успешные примеры норм регулирования и защиты ДР. Так, в Сингапуре требуется обеспечить «разумную степень неприкосновенности личной жизни», а в других странах даже существуют требования к размещению ДР: оно должно быть индивидуальным, должна предоставляться мебель и соблюдаться нормы гигиены (Ирландия, Франция, Канада).

Часто ДР попадают в условия труда, которые могут угрожать их благосостоянию. Например, это доступность для выполнения работы в течение долгих периодов времени или непрерывно и ожидание, что ДР будут выполнять обязанности в дежурном режиме. В этой связи Израиль, Австрия, Франция, Южная Африка регулируют рабочее время и предоставляют компенсацию за переработку для ДР, где это применимо. Также часто встречается работа в ночное время: считается, что работник всегда в зоне досягаемости и доступен для поручений.

В международной практике известны примеры более упорной, чем мы наблюдаем в России и Казахстане, защиты ДР своих прав и возникновение норм, применимых к ДР:

- во Франции и Италии действует Национальный коллективный договор работников индивидуальных работодателей, сочетающий элементы договорного права и механизмов регулирования;
- в Испании действует Королевский декрет 1424/85 о ДР и особых трудовых отношениях, управляемых отдельно рядом норм в области занятости и социального обеспечения;
- в Республике Корея в Конституции закреплены основополагающие стандарты в сфере трудовых отношений, включая свободу объединения, коллективных переговоров и коллективного действия, а в рамках Регулирующего Акта о профсоюзах и трудовых отношениях (от 27 марта 1997 г.) была зарегистрирована Федерация домашних работников;
- в Южной Африке действует Акт об основных условиях занятости, предоставляющий доступ к урегулированию конфликта, посредническим услугам и арбитражу (1997 г.), который после пересмотра (в 2002 г.) сделал возможным создание условий и предоставление минимального уровня оплаты труда именно для домашнего труда;
- в Индии действует Акт о социальном обеспечении для работников неорганизованного сектора (2008 г.), обеспечивающий пенсии, страхование по беременности и родам, общее страхование и медицинское страхование для ДР;
- в Ливане Решением Министерства труда №16/1 (2006 г.) национальная рабочая группа уполномочена исследовать ситуацию с ДР-мигрантами и подготовить специальный законопроект для их защиты.

Еще один важный механизм защиты прав ДР – создание ими объединяющей организации или профсоюза. Ни в России, ни в Казахстане такие профсоюзы пока не созданы, но на сегодняшний день в других странах мира уже работают следующие организации ДР:

- в Бразилии первая организация создана в 1936 г. в Сан-Паулу, а Национальная федерация ДР (FENATRAD), созданная в 1997 г., объединяет 35 союзов;
- в Латинской Америке и Карибском регионе в 13 странах действует Конфедерация работников домохозяйств (CONLACTRANO), пропагандирующая внимание к ДР, соблюдение их прав и сотрудничество с официальными профсоюзами;
- Всеиндийский профсоюз ДР лоббирует введение минимального уровня оплаты труда, выплату заработной платы, еженедельные выходные, ежегодный отпуск;
- Азиатский союз ДР (объединяет Филиппины, Таиланд, Индию, Индонезию, Малайзию, Непал, Пакистан и Шри-Ланку) работает в Гонконге с 1988 г.;
- Объединение женщин Мерилленда (США) работает над созданием кооперативов на рабочем месте для улучшения условий для ДР.

Существуют следующие примеры работы профсоюзов с ДР:

- В Канаде Объединенные металлурги (USW) и ассоциация трудящихся-мигрантов Migrant-Ontario создали независимую ассоциацию трудящихся с отделом, представляющим трудящихся-мигрантов в Онтарио (2008 г.);
- 19 сентября 2006 г. было подписано двухлетнее соглашение о партнерстве в области трудовой миграции между Конгрессом профсоюзов Малайзии (MTUC) и Конгрессом профсоюзов Индонезии (ITUC);
- Проект «Защитим домашних работников», международная сеть поддержки (IUF, PSI, UNI);
- Международная конфедерация профсоюзов (ITUC), Конфедерация рабочих Коста-Рики *Regum Novarum* и Конфедерация рабочих Никарагуа *Sandinista* в 2006 г. достигли соглашения о сотрудничестве для открытия профсоюзного центра поддержки для мигрантов;
- UNITE в Великобритании и FNV Bondgenoten в Нидерландах признают ДР своими членами, и в альянсе с организациями ДР в Шри-Ланке Национальный конгресс работников (NWC) подписал соглашение о сотрудничестве с профсоюзами в принимающих странах, включая Генеральную федерацию профсоюзов Иордана.

Как видно из этих примеров, несмотря на всю уязвимость ДР, большинство из которых составляют женщины, уже выработаны методы борьбы за их трудовые и общечеловеческие права и эти методы успешно работают. Также отметим важную роль Конвенции МОТ о достойном труде ДР (N189), принятой в июне 2011 г. представителями правительств, работников профсоюзных организаций и организаций работодателей. Конвенция – это новый шаг в истории международного трудового права, так как она устанавливает основные трудовые и социальные права и стандарты для ДР – группы, которая исторически была лишена этих прав.

Исходя из международного опыта, можно сделать следующие выводы для Казахстана и России:

1. Необходимо сфокусироваться на международном техническом сотрудничестве и исследовательской работе относительно домашнего труда. Этому может способствовать повышение потенциала исследователей в различных регионах, как это уже осуществляется в Бразилии, в рамках федеральных программ достойного труда в штате Баия, а также федеральной программы гражданства для ДР.
2. Работа с недостатками законодательства и преодоление пробелов в правоприменении могут осуществляться через распространение информации о правах в сфере труда и социального обеспечения. Такой опыт есть у Ассоциации трудящихся Коста-Рики (ASTRODOMES), а в Ливане признают, что трудящиеся-мигранты имеют права в области трудовых отношений, и регулируют деятельность агентств занятости в отношении ДР.
3. Необходима пропаганда подхода, основанного на соблюдении прав и предоставлении юридической помощи и правового образования ДР. В этой связи необходимо обратить внимание на опыт Проекта субрегиона Большого Меконга, где юридическая помощь и правовое образование предоставлялись ДР из Таиланда и Филиппин.
4. Для стимулирования перехода от неформальной оплаты к официальной можно предложить чековую систему, имеющую упрощенную структуру оплаты, чтобы облегчить вычисление обязательных отчислений с заработной платы и помочь в оплате услуг, оказываемых работниками на периодической основе, и услуг нескольким работодателям. Такая система уже принята Францией (1993), Квебеком в Канаде (1998), кантоном Женева в Швейцарии (2004).
5. Законодательно необходимо:
 - ограничить практику неденежного вознаграждения за труд;
 - принять специальные правила по определению, ограничению и нормативному исчислению рабочего времени;
 - принять специальные правила, регламентирующие питание и размещение для ДР, проживающих по месту работы;
 - отдельно регламентировать труд ДР, находящихся в уязвимом положении, связанном с возрастом и статусом пребывания.

III. Профили домашних работников в Российской Федерации и Республике Казахстан

Ниже представлен обобщенный портрет ДР по результатам исследования. Этот портрет не претендует на полную репрезентативность, так как выборка, на основе которой получены данные, строилась целевым образом. Однако портрет дает представление о ДР, положение которых будет проанализировано в последующих разделах отчета.

3.1. География выезда

В России распределение опрошенных ДР-мигрантов по странам исхода по сравнению со структурой трудовой миграции в целом несколько сдвинуто в сторону европейских стран СНГ. Чаще всего ДР в России – это мигранты из Украины – 21%, Узбекистана – 16%, Молдовы – 15%, Таджикистана – 10%.

В Казахстане преобладают ДР, прибывшие из Кыргызстана – 40% и Узбекистана – 39%.

В России большинство ДР-мигрантов (65%) приехали из городов. В Казахстане горожане и сельские жители присутствуют почти одинаково часто (46 и 54% соответственно). Очень редко в числе ДР встречаются жители столиц: 6,8% – в России, 3,9% – в Казахстане³².

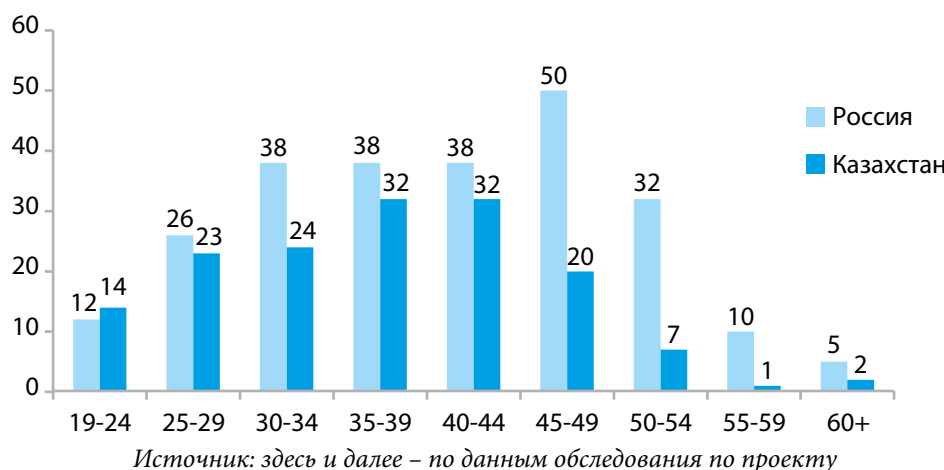
Распределение мигрантов по странам гражданства соответствует таковому по странам исхода.

В соответствии с условиями выборки являлись внутренними мигрантами в России – 10%, в Казахстане – 12% ДР. В действительности же в городах, где проходил опрос, внутренние мигранты преобладают.

3.2. Половозрастной и семейный состав респондентов

Среди опрошенных ДР доминировали женщины: 90% – в России и 74% – в Казахстане. Исследуемый контингент мигрантов достаточно равномерно распределен по возрастным группам (рис. 3.1), в целом соответствуя возрастному распределению общей численности трудящихся мигрантов. Средний возраст опрошенных в России составил 40,2 года, в Казахстане моложе – 36,9 лет. Внутренние мигранты в обеих странах были несколько старше, чем работники-иностранцы.

Рис. 3.1. Распределение опрошенных по возрасту, человек



32 Факт редкого присутствия жителей столиц на рынке домашнего труда отмечают и СМИ: Неформальная занятость домашних работников в Республике Казахстан: Аналитический отчет. С. 12.

В качестве ДР больше всего востребованы люди зрелых возрастов, так как в домохозяйствах востребованы не столько физические силы работника, сколько навыки коммуникации, жизненный и профессиональный опыт, умение ладить с людьми. «Я сиделкой не работала, у меня нет своих детей, а это условие, при котором берут на такую работу» (гражданка Узбекистана, 35 лет, фокус-группа). Старшее поколение лучше знает русский язык, что немаловажно. Имеют значение и культурные различия: «У меня муж мусульман терпеть не может, перевоспитывает их. Никакого мусульманства, никаких молитв и музыки, перед приемом на работу заставляет съесть свинину и выпить водку. Хотя Айбек – верующий, при приеме на работу из вежливости водки выпил, а молится он где-то тихо у себя» (интервью с работодателем, Москва).

Этнический состав респондентов в России практически полностью был представлен титульными национальными группами стран, откуда приехали ДР. В Казахстане среди мигрантов из Узбекистана, наряду с узбеками, было много этнических казахов, среди внутриказахстанских мигрантов заметна группа русских.

Менее половины ДР в обеих странах состояли на момент опроса в браке (табл. 3.1). Это несколько ниже, чем среди взрослого населения данных стран³³. Среди ДР-женщин в обеих странах много разведенных и вдовых.

Значительная доля мигрантов приехали с супругом или нашли его в том городе, где работают. В сравнении с мужчинами женщины чаще находятся на выезде с супругом (66,1% женщин против 41,7% мужчин). Таким образом, для женщин более приемлемым является вариант семейной миграции, тогда как для мужчин более характерна миграция в одиночку.

У 15% женатых/замужних мигрантов в России супруг работает у того же работодателя, в Казахстане таковых 26%. В целом семейные пары составляют соответственно 7 и 13% всех опрошенных ДР в этих странах.

Таблица 3.1 Распределение респондентов по брачному состоянию и наличию детей, %

Показатель	Россия			Казахстан		
	все опро- шенные	муж- чины	жен- щины	все опро- шенные	муж- чины	жен- щины
ПО БРАЧНОМУ СОСТОЯНИЮ:						
женаты/замужем (в том числе «гражданский» брак)	48,4	48,0	48,4	46,6	67,6	39,4
• из них те, чьи муж/жена приехали или живут с ними	63,6	41,7	66,1	63,2	40,0	76,8
холост/не замужем	26,8	40,0	25,3	24,7	16,2	27,5
вдовец(а)/разведен(а)	24,8	12,0	26,3	28,7	16,2	33,0
ПО НАЛИЧИЮ ДЕТЕЙ:						
есть дети	39,2	56,0	37,3	47,3	59,5	43,1
• из них те, чьи дети приехали или живут здесь с ними	35,7	14,3	39,3	39,1	13,6	51,1
нет детей	60,8	44,0	62,7	52,7	40,5	56,9

33 В России согласно данным Всероссийской переписи населения 2010 г. в браке состояли 61% мужчин и 51% женщин в возрасте 16 лет и старше. В Казахстане согласно данным переписи населения 2009 г. в браке состояли 57% мужчин и 52% женщин.

Многие ДР редко видятся с супругами (рис.3.2), которые остались на родине или также находятся на заработках. Бывает и так, что супруг находится на заработках в другой стране. «Я выехать не могу, иногда он приезжает сам» – такие ответы встречались в анкетах. Чаще надолго расстаются с супругами мужчины.

Рис. 3.2. Доля женатых/замужних респондентов, редко видящих супруга, %



В России – 39%, в Казахстане – 47% ДР имели несовершеннолетних детей. У мужчин в обеих странах чаще есть дети до 18 лет, это также одна из характеристик миграции: если в полной семье (с двумя родителями) есть дети, чаще всего мигрантом становится мужчина. При этом в России почти 40% ДР – женщин, имеющих детей, живут с детьми в том городе, где работают, в Казахстане – 51%. Мужчины намного чаще разлучаются с детьми.

Специфика занятости в домашнем секторе такова, что сравнительно немногие работники могут привезти с собой детей (табл. 3.1). Часто возможность проживания с детьми сразу оговаривается при трудоустройстве: «У некоторых неказахстанцев с собой есть дети, о которых они заявляют при подаче своих данных в нашу базу. Конечно же, очень сложно трудоустроиться с ребенком, особенно если работодатель просит проживание у себя в доме» (интервью в агентстве, Алмата).

ДР, имеющие детей, видятся с ними очень редко: несколько раз в году и реже (в России – 85% мужчин и 63% женщин; в Казахстане – 81 и 39% соответственно). Разлука с детьми – одна из наиболее тяжелых моральных проблем трудовой миграции вообще. Положение детей мигрантов во многих странах-донорах является предметом общественной озабоченности и стимулирует интерес исследователей³⁴. «Самое печальное, что ты ухаживаешь за чужими детьми, и они становятся для тебя родными. А твои дети в это время недополучают ласку и любовь. Это очень угнетающе действует. Эти няни с такой теплотой относятся к ребенку, потому что есть не-растраченная любовь к детям, и она идет от тебя. И очень тяжело, когда какой-то праздник у детей здесь, а ты понимаешь, что ты не со своими сейчас. Это очень тяжелый эмоциональный момент» (фокус-группа, Москва).

В России количество несовершеннолетних детей у ДР-мигрантов, в среднем составляло 1,73, в Казахстане – 2,19. При этом у работников-мужчин детей гораздо больше: в России – 2,14, в Казахстане – 2,90, против 1,66 и 1,86 у женщин. Миграция чаще удел женщин, имеющих (не обязательно с собой) 1-2 детей, и мужчин, имеющих 2-3 детей. Мигрантский образ жизни не способствует созданию больших семей: «Здесь тяжело. Все, в основном имеют по 1-2 ребенка, но иногда, глядя на большую родительскую семью, мы собираемся за большим столом, это так приятно, хочется тоже, чтобы была большая семья, много детей» (няня, 20 лет, фокус-группа).

34 Бучучану-Врабие М. Трудовые мигранты из Молдавии и их дети //Демоскоп Weekly. Тема номера. № 515-516, 2012 г. <http://demoscope.ru/weekly/2012/0515/tema01.php>.

По данным Обследования населения по проблемам занятости в России (ОМПЗ) в 2012 г., у внутристрановых трудящихся мигрантов – мужчин также число детей было больше, чем у женщин. Исходя из этого, можно говорить, что это закономерность, характерная для мигрантов в целом. Мужчина чаще ищет работу на выезде, когда ему нечем кормить большую семью, женщина – когда ее бросил муж или она осталась вдовой³⁵.

3.3. Уровень образования и владение русским языком

Распределение опрошенных ДР в России по уровню образования (табл. 3.2) соответствует населению страны в целом, но выше, чем в общей совокупности женщин – трудящихся мигрантов по данным нашего предыдущего исследования (высшее образование тогда показали 15% опрошенных)³⁶. Ранее уже отмечалось, что ДР отличаются более высоким уровнем образования по сравнению с остальными трудящимися мигрантами³⁷. Но если сравнивать их с населением Москвы, то среди мигрантов-ДР доля лиц с высшим образованием существенно ниже, зато выше доля имеющих среднее специальное образование.

В Казахстане уровень образования ДР выше, чем у всего населения, но в сравнении с населением Астаны и Алматы он несколько ниже.

Таблица 3.2 Распределение респондентов по уровню образования, %

Образование	Россия			Казахстан		
	все опро- шенные	мужчи- ны	жен- щины	все опро- шенные	муж- чины	жен- щины
Высшее	26,0	12,0	27,6	25,3	5,0	32,5
Незаконченное высшее	8,0	4,0	8,4	10,4	10,0	10,5
Среднее специальное	43,2	52,0	42,3	35,1	45,0	31,6
Среднее	21,6	32,0	20,4	24,0	32,5	21,0
Неполное среднее и ниже	1,2	0,0	1,3	5,2	7,5	4,4
ИТОГО	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ДР-мужчины и в России, и в Казахстане существенно реже имели высшее образование, чем женщины, но чаще – среднее специальное и среднее. Видимо, это отчасти следствие различий в основных занятиях. Женщины часто востребованы в качестве нянь, гувернанток (работа с детьми), в этой сфере высшее образование приветствуется.

Работа в частных домохозяйствах в основном предполагает хорошее знание языка, особенно если это работа с детьми: «...есть 2 няни кыргызки – у них грамотный русский язык. Брать человека с плохим русским языком для ребенка плохо» (интервью с работодателем, Россия).

Среди ДР практически не было тех, кто считал, что плохо знает русский язык (1%). Только 14% владели языком не очень хорошо, остальные полагали, что знают русский язык хорошо или считали его родным для себя (напомним, что 10% составляли внутрироссийские мигранты).

35 Неопубликованные данные Обследования населения по проблемам занятости в 2012 г. Росстат.

36 Женщины-мигранты из стран СНГ в России /Тюрюканова Е.В. (ред). Зайончковская Ж.А., Карачурина Л.Б., Мкртчян Н.В., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф. М.: МАКС Пресс, 2011. (Серия: Миграционный барометр в Российской Федерации). С. 13.

37 Там же, С. 159

3.4. Предыдущий опыт и сроки миграции

Согласно ответам опрошенных ДР преобладающие модели миграции в России и Казахстане существенно отличаются. В России более половины мигрантов почти весь год проводят на выезде, домой уезжают только в отпуск (на 1-2-3 месяца в год), еще 28% работают почти безвыездно, посещают дом редко. Эти данные практически совпадают с результатами наших предыдущих исследований. Так, опрос женщин-мигранток в России в 2009-2010 гг. показал, что 35% из них пребывали в России более года³⁸. Приехали работать на сезон (у опрошенных в России он чаще всего длился 6 месяцев, в Казахстане – от 6 до 10 месяцев) или на короткий срок (чаще всего 3 месяца) только 16% опрошенных.

По странам исхода различий в преобладающих видах миграции не наблюдается. «Безвыездный» способ миграции чаще отмечали выходцы из Грузии, Азербайджана и внутрироссийские мигранты³⁹. Среди ответов встречаются и указывающие на иной ритм поездок: «Нахожусь год тут, год дома», «Выезжаю на 4 дня, зарабатываю и возвращаюсь домой» и т.п.

В Казахстане, напротив, преобладали миграции на относительно небольшой срок – 36%; почти безвыездно работали 31%, выезжали домой в отпуск 25%, т.е. нет ярко выраженного доминирования какого-либо способа миграции. Выходцы из Кыргызстана в Казахстане чаще практиковали краткосрочные поездки, чем выходцы из Узбекистана и внутриказахстанские мигранты.

Продолжительность последней (текущей) поездки у ДР в России в среднем составляла 2 года 3 месяца, в Казахстане – 1 год 7 месяцев. По странам происхождения мигрантов она варьировалась существенным образом (рис. 3.3).

Рис. 3.3. Продолжительность последней поездки домашних работников по странам выхода, месяцы



38 Женщины-мигранты из стран СНГ в России /Тюрюканова Е.В. (ред). Зайончковская Ж.А., Карачурина Л.Б., Мкртчян Н.В., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф. М.: МАКС Пресс, 2011. (Серия: Миграционный барометр в Российской Федерации) С. 24.

39 При этом исследователи на примере домашних работниц-россиян выделяют, наряду с годовым циклом и выездом в отпуск домой, и месячный ритм работы сиделок. См., напр. Савоскул М.С. Сиделки из провинции в большом городе //Мониторинг общественного мнения. 7 (113), январь-февраль 2013. С. 131.



Многие опрошенные предстают почти «профессиональными» мигрантами. Для 72% ДР в России и 55% в Казахстане данная поездка не первая. Меньше всего «новичков» среди тех, кто живет в стране работы долго и выезжает домой только в отпуск. Работа в другой стране для них – уже неотъемлемая часть сложившегося образа жизни. *«Вначале мы работали семейной парой, с мужем, три года так отработали. Хозяева дом доделывали и искали проверенных людей, не со стороны. А муж хорошо с ними общался. Я вообще была на родине, он меня оттуда вызвал в качестве домработницы. На мне были стирка, глажка, но без готовки. А муж поливал и т.п. Хозяева тут же жили, дом загородный. У нас был подвал, там все условия. Потом у других хозяев мы тоже семейной парой работали, но там был уход по кошкам, питомник (частный). А сейчас я как домработница нашла работу через знакомых, порекомендовали меня. Я второй месяц смотрю за дедом»* (гражданка Таджикистана, 28 лет, фокус-группа).

Учитывая, что многие из мигрантов проживают по месту работы постоянно или с непродолжительными отлучками, они в большинстве своем являются фактически постоянными жителями тех городов, в которых работают.

Модель миграции зависит и от состава семьи ДР. В России миграцию на короткий срок или на сезон чаще избирают молодые работники, не «обремененные» семьей. Женатые мужчины, в отличие от холостых и разведенных, предпочитали поездки на длительный срок. Продолжительность поездок женщин мало зависела от их семейного положения. В Казахстане подобных особенностей миграции не просматривается.

В обеих странах люди, приехавшие на работу с детьми, чаще живут практически безвыездно там, где работают. Те же, кто оставил детей дома, в большинстве проводят отпуск с семьей. Прежде всего, это касается женщин, частота посещения дома мужчинами реже зависит от наличия у них детей. Но и у женщин не всегда это получается: *«У нас дети с мужа мамой, и мы их видим раз в год. А в этом году я не поехала домой, так что даже реже»* (фокус-группа). Это тем более так, если поездка предстоит дальняя и затраты на дорогу велики.

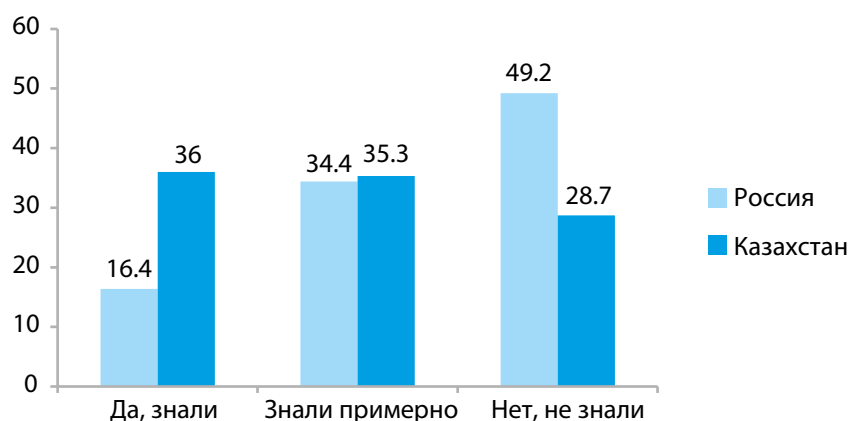
Миграционный цикл для большинства респондентов – вполне осознанный выбор. И в России, и в Казахстане среди тех, кто находится в поездке почти безвыездно, половина хотят остаться на постоянное место жительства в принимающей стране. Среди тех, кто бывает в отпуске дома, большинство желали бы сохранять подобный образ жизни – с редкими поездками домой, по крайней мере, пока не вернутся на родину. Приезжающие на сезон или на короткий срок также в большинстве собираются и дальше практиковать такие поездки.

3.5. Мотивация миграции и миграционный опыт

Основным мотивом миграции у ДР, как и у представителей других групп трудящихся мигрантов, выступает желание заработать. Наряду с этим, указывается переезд с семьей (13% работающих в России и 12% в Казахстане), стремление устроить личную жизнь, жениться/выйти замуж – 10% в России и 21% в Казахстане. Немногие попутно решают задачу получения образования – 5 и 3% соответственно. Опрошенные в анкетах указывали и такие цели, как «*Приехала к родственнице помогать по дому и сидеть с детьми*», «*Помочь сыну, студенту 2 курса АТУ г. Алматы*», «*Устроить детей*». Неудивительно, что чаще эти «попутные» задачи решают те, кто проживает по месту работы почти безвыездно или выезжает только в отпуск, «центр тяжести» частной жизни их уже перенесен в ту страну, где они работают.

Судя по ответам, далеко не все до поездки знали, у кого они будут работать и чем заниматься (рис. 3.4). В России почти половина ДР не имели об этом сколько-нибудь ясного представления. В предыдущем обследовании женщин-мигрантов в России только треть заранее знали, где будут работать⁴⁰, а среди ДР 38% знали точно и еще 17% «примерно представляли себе»⁴¹. Совсем не обязательно, что человек, приезжая в страну на работу, ищет занятость именно в качестве ДР, у многих такая работа подворачивается случайным образом. «*Я сюда приехала, хотела устроиться в школу по специальности, но всюду спрашивали московскую прописку, которой у меня не было. Да и платили копейки какие-то. Потом мне знакомая предложила няней, и я так и осталась в этой семье*» (няня-россиянка, 40 лет, фокус-группа).

Рис. 3.4. Знали ли Вы заранее (до отъезда из дома), у кого и кем будете работать здесь?, %



Примечательно, что меньше всего знавших заранее о своей предстоящей работе на выезде (как в России, так и в Казахстане) среди проживающих в странах почти безвыездно. Возможно, за длительностью времени последней поездки многие сменили не одно место работы, или ее условия существенно изменились. Это говорит о слабой организации миграции, например, об отсутствии программ выезда по специальному отбору при содействии государственных организаций.

Мигрантам, как одной из самых активных и инициативных групп населения (независимо от того, откуда они прибыли и кто по происхождению), свойственна самоорганизация. Они могут и умеют искать работу и варианты своего, хотя бы и временного, обустройства самостоятельно. Наличие опыта делает каждую новую поездку более понятной, но и отсутствие миграционного «резюме» не является камнем преткновения. Одна из респонденток предыдущего обследования ЦМИ (2011 г.) отмечала: «*Кому я рассказываю, никто, конечно, не верит, как я нашла эту семью*».

40 Женщины-мигранты из стран СНГ в России /Тюрюканова Е.В. (ред). Зайончковская Ж.А., Карачурина Л.Б., Мкртчян Н.В., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф. М.: МАКС Пресс, 2011. (Серия: Миграционный барометр в Российской Федерации) С. 28.

41 Там же, С. 160.

Вообще я ехала «сама к себе». Не было у меня там ни друзей, ни знакомых. В автобусе в поездке я познакомилась с людьми... Когда я поехала, у меня не было работодателя конкретного... Чем дальше я отъезжала, тем больше становилось страшно. Но а что делать? Конечно, возврата не было...». [Еще через несколько лет эта женщина смогла купить квартиру в Павловском Посаде Московской области]⁴².

Мигранты практикуют разные модели поведения в миграции в зависимости от сроков пребывания в стране въезда. Тем не менее, несмотря на очевидные трудности пребывания на чужбине, проблемы с легализацией пребывания и работы в новой стране, основная масса придерживается традиционной модели долгосрочной миграции. Нет оснований постулировать, что сама по себе такая стратегия является результатом принадлежности к группе ДР, скорее – это результат осознанного выбора своего нового пути с целью повышения благосостояния, своего и семьи, пусть и за счет оторванности от дома. С другой стороны, очевидно, что внутренняя сегментация рынка частных домашних работ и организация деятельности ДР определенным образом накладывает свой отпечаток на временной формат работы мигрантов: сиделки в больницах могут работать до выздоровления/смерти своего «подшефного» и в зависимости от этого принимать решение о возврате на родину⁴³; няни тоже имеют свои «трудовые циклы»; работающие домашними приходящими уборщицами более вольны в своем миграционном поведении. Как и в предыдущем исследовании женщин - трудящихся мигрантов подтвердилась зависимость временных моделей трудовой миграции от расстояния: чем дальше родина мигрантов от места их работы, тем в целом выше вероятность длительного типа миграции.

42 Женщины-мигранты из стран СНГ в России /Тюрюканова Е.В. (ред). Зайончковская Ж.А., Карачурина Л.Б., Мкртчян Н.В., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф. М.: МАКС Пресс, 2011. (Серия: Миграционный барометр в Российской Федерации). С. 175.

43 См. об этом в работах: Савоскул М.С. Сиделки из провинции в большом городе //Мониторинг общественного мнения. № 7 (13). Январь-февраль 2013. С. 131; Бредникова О., Ткач О. Дом для номады //Laboratorium. 2010. № 3. С. 72-95; Ткач О. Уборщица или помощница? Вариации гендерного контракта в условиях коммерциализации быта // Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности. Коллективная монография (Труды факультета политических наук и социологии. Вып. 17) /Под ред. Е.Здравомысловой, А.Роткирх и А.Темкиной. СПб, 2009. С. 137-188; Женщины-мигранты из стран СНГ в России /Тюрюканова Е.В. (ред). Зайончковская Ж.А., Карачурина Л.Б., Мкртчян Н.В., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф. М.: МАКС Пресс, 2011. (Серия: Миграционный барометр в Российской Федерации). С. 25.

IV. Наличие документов, статус в странах назначения

4.1. Документы на проживание и трудовую деятельность

Как и всем иностранцам, пребывающим в Россию и Казахстан, ДР необходимо прохождение ряда бюрократических процедур, связанных с регистрацией по месту пребывания и получением документов, необходимых для осуществления трудовой деятельности в стране (подробнее об этом – в Разделе 2 настоящего отчета). Несмотря на законодательно закрепленную обязательность данных процедур, далеко не у всех опрошенных есть соответствующие действующие документы.

В предыдущих исследованиях⁴⁴ мы фиксировали меньшую долю легитимно работающих⁴⁵ среди занятых у частных лиц в сравнении с теми, кто был занят на предприятиях и в организациях России. В данном обследовании имели действующую миграционную карту 61% ДР-иностранцев в России или 82% тех, у кого она должна быть⁴⁶ (рис. 4.1.). Отрывной талон постановки на миграционный учет наличествовал у 52% опрошенных. Примерно столько же имели документы, разрешающие работать в стране пребывания, в том числе 17% имели разрешение на временное проживание (РВП) или вид на жительство в России, 19% приобрели патент и 17% – действующее разрешение на работу⁴⁷.

В принципе, возможность приобретения патента существенно упрощает условия легализации иностранных работников в России, а для ДР практически является единственной возможностью легитимной занятости. И в интервью, и в ходе проведения фокус-группы респонденты позитивно отзывались об этом способе легализации, введенном в действие в России с 2010 г. С сентября 2013 г. некий аналог российских патентов введен и в Казахстане – теперь на основании полученного разрешения между иммигрантом и физическим лицом будет заключаться трудовой договор

44 Женщины-мигранты из стран СНГ в России /Тюрюканова Е.В. (ред). Зайончковская Ж.А., Карачурина Л.Б., Мкртчян Н.В., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф. М.: МАКС Пресс, 2011. (Серия: Миграционный барометр в Российской Федерации). С. 37.

45 Так же, как в других странах, в России и Казахстане, быть «легальным мигрантом» не то же самое, что быть «легальным трудящимся мигрантом». Например, в России можно легально (то есть в соответствии с действующим законодательством РФ) пересечь границу и прибыть на территорию РФ. Затем можно зарегистрироваться по новому адресу по месту пребывания или месту жительства. Но отсутствие разрешения на работу у юридических лиц или патента на трудовую деятельность у физических лиц делает трудовую деятельность мигранта нелегальной. Кроме того, само по себе устоявшееся в речи понятие «нелегальная миграция» (или иммиграция) не отражает российскую и казахстанскую реальность во всей полноте и не соответствует международной терминологии. Принятый сейчас в международной практике термин «нерегулярная миграция» (см. Справочник по терминологии в области миграции (русско-английский) М.: МОМ, 2011) определяется как передвижение, происходящее вне регулирующих норм страны отправления, транзитной и принимающей стран. Не существует четкого или общепринятого определения нерегулярной миграции. С точки зрения страны назначения – это незаконный въезд, пребывание или работа в этой стране. Это означает, что мигрант не имеет разрешения или документов, необходимых, в соответствии с иммиграционным законодательством, для въезда, проживания или работы в этой стране. С точки зрения страны отправления незаконными, например, являются случаи, когда человек пересекает международную границу без действительного паспорта или проездного документа либо не соблюдает административные требования к выезду из страны. Вышеупомянутой «классической» нелегальной иммиграции сопутствует превосходящий ее в разы поток граждан стран СНГ, вполне законно въезжающих в РФ с целью неофициального трудоустройства (синоним — занятость в теневом секторе) – неоформленной юридически трудовой деятельности в соответствии с российскими правилами использования труда нерезидентов. Л.Перепелкин и В.Степелях предложили называть «данную категорию приезжих с двойственным статусом, отличающим их и от настоящих нелегалов, и от беженцев, репатриантов и т.д., легально въезжающих в Россию, ...нелегитимной иммиграцией» /Перепелкин Л., Степелях В. Нелегитимная иммиграция и неофициальная занятость в Российской Федерации: зло, благо или неизбежность? // Общество и экономика. 2005. № 4. С. 49.

46 Миграционную карту не обязательно иметь тем, у кого есть РВП в стране или вид на жительство. Граждане Беларуси (с недавних пор и Казахстана) уравниваются в трудовых правах с гражданами России и также освобождены от необходимости получать указанные документы.

47 Не исключено, что люди, имеющие патент, сообщали интервьюеру о наличии разрешения на работу, хотя это разные документы.

на выполнение работ в домашнем хозяйстве⁴⁸. Разрешение будет предоставляться на срок от 1 до 3-х месяцев и может быть продлено максимально до 1 года. Мигранты в Казахстане, работающие у физических лиц, должны будут платить индивидуальные подоходные налоги размером в две минимальные зарплаты РК – 3400 тенге (707 рублей).

Примечание: долевые показатели рассчитаны с учетом тех, кому данные документы необходимо иметь в соответствии с действующим в странах законодательством

Рис. 4.1. Какие документы Вы имеете на руках?, %



У работодателей отношение к патенту свое⁴⁹:

— Считаете ли вы защитой патент? Для Вас, например, он что-то дает?

— Да, я думаю, что дает, хотя в принципе, если отобрать паспорт, то это будет одно и то же. Но, с другой стороны, тогда, если они выйдут из дому, могут их где-то поймать и придется их выкупать, так уж лучше сначала заплатить уж не такую большую сумму, зато люди могут и из дому выйти и куда-то доехать, и в общем-то знаем, где их искать, если что-то случится.

(интервью с работодателем, Москва)

Судя по ответам в фокус-группе, мигранты хорошо осведомлены о правилах регистрации в России и особенностях оформления трудовой деятельности в стране. Однако даже при хорошей информированности и желании все сделать законно, полностью соблюсти все требования не так-то просто: «Миграционная карта и миграционный учет есть. Но живу я не там, где зарегистрирована» (домработница, 31 год, фокус-группа); «...толпа [про оформление патента], надо очередь с ночи занимать. Но ребята женщин пропускают без очереди». (Москва, работница - гражданка Кыргызстана)». Люди идут на определенные ухищрения, чтобы получить необходимые документы, в том числе покупают их. «Я приезжаю с миграционной картой, потом она заканчивается, и при выезде я опять покупаю миграционную карту, вернее, заранее, до выезда. Стоит 2000 р. У меня есть свои проводники, я у них покупаю, это их бизнес, но они делятся с пограничниками» (работница-сиделка, 45 лет, фокус-группа). По-прежнему процветают коррупционные схемы: «Девушка, которая у нас сейчас работает, работает по патенту. У нее кыргызское гражданство. Одно время она через каждые 3 месяца уезжала на Украину, возвращалась и рассказывала, что это было достаточно сложно, а сейчас она отпрашивается раз в полгода и ездит в Домодедово, там что-то оформляет и патент оплачивает» (Интервью с работодателем, Москва).

48 Шушакова У. Трудовых мигрантов в Казахстане заставят платить налоги //Интернет-журнал о бизнесе «Про бизнес». 25 сентября 2013 г. <http://pro-business.kz/novosti/2013/009/trudovykh-migrantov-v-kazakhstan-zastavyat-platit-nalogi.html>.

49 Вопрос был задан в контексте безопасности.

Вопросы регистрации, получения документов затрагивают не только работников-иностранцев, но и россиян: «У меня каждые три месяца билет, я езжу домой» (няня, россиянка, 40 лет, фокус-группа). Исходя из полученных данных, внутренние мигранты реже имели регистрацию в том городе, где работали, чем работники-иностранцы.

В Казахстане действующую миграционную карту имели 42% ДР. Далеко не все работники даже при наличии регистрации имеют соответствующий документ на руках, это – специфика мигрантского труда в целом и положения ДР, в частности. «Регистрацию в милиции мне делает муж моей хозяйки, у него мой паспорт, я, когда домой езжу, его у него беру» (Астана, работница – гражданка Узбекистана). Вид на жительство имели 15% респондентов.

И в России, и в Казахстане доля легальных работников выше среди длительно проживающих в странах по сравнению с совершающими краткосрочные и сезонные поездки. Легальный статус чаще имеют работники, приехавшие с супругом (ой), а также те, кто привезли с собой детей.

Судя по данным опроса, в России большая часть ДР имели самые необходимые документы: миграционную карту и действующие в стране документы, обеспечивающие осуществление трудовой деятельности в соответствии с действующим законодательством. Возможно, эти данные завышены, так как, как уже отмечалось ранее в наших исследованиях, в ряды респондентов социологических опросов попадают в большей мере легальные мигранты, а также по причине неискренности респондентов при ответе на «чувствительные» вопросы об их статусе⁵⁰. Так что эти данные скорее отражают более благостную картину, чем та, что наблюдается в реальности.

4.2. Медицинские документы

Более половины (52%) опрошенных ДР в России сообщили о наличии у них медицинской справки об отсутствии инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих. При получении патента в России предоставление таких справок не является обязательным, однако специфика работы (например, с детьми) делает наличие подобных документов желательными: «Знаете, рабочие, которые на улице, это не так важно. У Гули, может быть, но она до этого работала поваром в Москве» (Россия, интервью с работодателем); «Работодатели в основном не требуют показывать медицинские книжки. Но были работодатели, которые требовали и сами заплатили за мое обследование, в первую очередь, я сдавала кровь на венерические заболевания, ВИЧ, гепатиты, это их интересовало» (фокус-группа, работница-сиделка, 45 лет).

Среди респондентов в Казахстане медицинские документы имели очень немногие ДР. Однако необязательность этого, так же как и в России, соседствует с желательностью их наличия; зачастую работодатели сами контролируют прохождение необходимых процедур: «Нет, к врачам я не ходила, правда, когда меня хозяйка на работу брала, она меня к своему врачу водила, я кровь сдавала, все хорошо. Я сначала обиделась, что я заразная что ли, а потом вспомнила, что мы в школе всегда проходила осмотр, каждый год, и хозяйка мне тоже по-хорошему все сказала, зачем это нужно. Я ведь еду готовить и в доме у них все время, а у них маленькие дети, все правильно» (Астана, работница – гражданка Кыргызстана). «У иностранцев страховок нет, у них даже справок о здоровье не бывает, но если работодатель требует ее, они могут получить ее в Астане в частной клинике», (Интервью с работником агентства по трудоустройству, Астана).

Медицинскую страховку (полис) имели немногие работники: в России таковых 13%, в Казахстане их не оказалось вовсе. Проблемы со здоровьем решаются по мере их «наступления», в основном

50 Женщины-мигранты из стран СНГ в России /Тюрюканова Е.В. (ред). Зайончковская Ж.А., Карачурина Л.Б., Мкртчян Н.В., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф. М.: МАКС Пресс, 2011. (Серия: Миграционный барометр в Российской Федерации). С. 30.

методами самолечения или пользуясь услугами платной медицины: «...все услуги платные. Но мы не покупаем страховку. Платим на месте». (Россия, фокус-группа). Часто в решении проблем со здоровьем, по словам работников, им помогают их работодатели: «Когда болею, мне хозяйка помогает с лекарствами. В прошлом году болела сильно по-женски, меня хозяйка к врачу возила, сейчас все хорошо». (Астана, работница - гражданка Узбекистана); «Про страховку не знаю, наверное, нет, да какая может быть страховка у моей помощницы, она же из Кыргызстана, может у нее дома есть, не знаю. Когда она болеет, то лечится у себя дома, мы ей помогаем с лекарствами, но это бывает редко. Она как-то заболела и не могла попасть на прием к врачу, тогда я ее повела к своему семейному врачу, и он выписал ей лекарства, которые я ей купила. Мне ведь нужно было, чтобы она побыстрее вылечилась. А водитель - он ходит в свою районную поликлинику, думаю, что у него нет с этим проблем». (Интервью с работодателем, Казахстан). Мигранты также пользуются услугами «своих» врачей, специализирующихся на оказании медицинской помощи землякам.

4.3. Статус трудовой деятельности

Проблемы, связанные с легализацией статуса пребывания, но в еще большей степени – статуса трудовой деятельности, остаются центральными проблемами для всех трудящихся мигрантов и в России, и в Казахстане, в том числе и, видимо, даже в еще большей мере – для мигрантов, которые трудятся в частных домохозяйствах. Необходимо заметить, что легализация статуса деятельности, оформленная в соответствии с действующими в странах нормативными законодательными актами, является общим «слабым местом» для ДР в мире. Не случайно именно эта тема является ключевой в контексте выработки глобальной Конвенции по урегулированию деятельности ДР, инициируемой МОТ в качестве «беспрецедентной возможности проникнуть в сферу неформальной экономики и обеспечить достойный труд для миллионов наиболее уязвимых работников в мире»⁵¹.

В России и Казахстане проблемы легализации статуса трудовой деятельности трудящихся мигрантов, задействованных в секторе домашней работы, отягощены коррупционными схемами, отсутствием исторически сложившегося опыта полноправного включения ДР в сферу охраны труда, непрозрачностью законодательства и его постоянным реформированием, за нюансами которого невозможно «поспеть». Отсутствие трудовых контрактов с работодателями, призванных, кроме легализации миграционного трудового статуса, регламентировать деятельность работника остается обычным явлением для ДР. Ответственность за это лежит не только на мигрантах, но и в не меньшей степени на работодателях. Важная сторона вопроса – повсеместно низкая правовая культура трудящихся мигрантов, раздробленность мигрантов, работающих в частных домохозяйствах между собой и отсюда низкие «объединительные» возможности в борьбе за урегулирование своих прав.

Весьма острой проблемой является отсутствие медицинских полисов. По новому российскому законодательству с 1 января 2013 г. даже услуги скорой помощи для иностранных граждан, не имеющих медицинских полисов, стали малодоступными: финансовое обеспечение скорой медицинской помощи (за исключением специализированной, санитарно-авиационной) осуществляется теперь не за счет бюджета, а из городских фондов обязательного медицинского страхования (ОМС)⁵². Если учесть, что в частных домохозяйствах задействованы преимущественно женщины, которые зачастую нуждаются в дополнительной (по отношению к мужчинам) медицинской помощи, то это усиливает проблемность ситуации.

51 Достойный труд для домашних работников. Доклад IV(2A), 100-я сессия, Женева, 2011 г. С. 1.

52 Разъяснение заместителя мэра Москвы по социальным вопросам Л.Печатникова: «Чтобы «скорая» получала деньги за помощь россиянам, которые приехали в Москву из других городов, мы выставляем счета фондам ОМС других регионов. Предъявить счет мигранту, у которого не только полиса, но и паспорта может не быть, нереально. При этом «скорая», как и раньше, не будет оставлять приезжих — как гастарбайтеров, так и иностранных туристов, без помощи» //Башарова С. Платную скорую помощь в Москве создали из-за мигрантов: с 2013 года бюджет не выделяет средства на экстренные вызовы гастарбайтерам //Известия. 23 января 2013 г. <http://izvestia.ru/news/543516>.

V. Трудовые взаимоотношения и условия работы домашних работников

5.1. Сфера занятости и поиск работы

Среди опрошенных в России и Казахстане ДР преобладают няни (гувернантки) – чуть более 30%, домработницы – 24%, сиделки и уборщицы – по 10%. Такое преобладание «женских» профессий вполне объяснимо, так как в опросе существенно преобладали именно респонденты-женщины. Ниши домашней работы для мужчин – это водители (около 3%), охранники (3%), садовники, работники на дачном участке (5%). Кроме того, как мужчины, так и женщины работают поварами (6%). Остальная работа так или иначе связана с перечисленными группами, но иногда не ограничивается только одним видом занятости: так, сиделки, как правило, еще и делают все по дому (стирают для больного или пожилого человека, готовят ему, убирают квартиру); повара, кроме приготовления еды, убирают кухню, закупают продукты; охранники на даче часто используются хозяевами на подсобных работах и т.д. Есть даже небольшая категория опрошенных (около 2%), которая прямо себя назвала «разнорабочие», т.е. они делают все, что укажет хозяин по даче и дому («мастер на все руки», «все работы», «делаю все, что укажет хозяйка»).

Поиск работы в домашних хозяйствах еще менее формализован, чем поиск работы у юридических лиц. Так, по опросу женщин-мигрантов, проведенному Центром миграционных исследований в 2010 г., с помощью родственников и друзей находили свою работу 64% респондентов. Среди ДР такой путь устройства на работу использовали более двух третей опрошенных (см. таблицу 5.1.).

— Хозяйева дом доделывали и искали проверенных людей, не со стороны. А муж хорошо с ними общался. Я вообще была на родине, он меня оттуда вызвал в качестве домработницы.

— У меня раньше тетя у этих хозяев домработницей работала, она меня им и порекомендовала, и они меня взяли.

— Я бросила клич по знакомым, мне здесь нашли работу.

— Меня устроил брат, я работала у бывшего соседа, он искал няню, помощницу по дому.

— Меня сюда вызвала моя коллега и моя подруга, которая приехала в Москву раньше работать, она работала няней в семье и сказала, что они тоже нуждаются в няне, и нужна грамотная няня с хорошей речью, правильной, русской.

(из интервью с мигрантами и по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Через родственные и дружеские связи, через знакомых часто предпочитают находить работников и сами работодатели, особенно когда речь идет о работниках в городскую квартиру, няню к детям; в меньшей степени, когда это касается работы на загородном участке, уборки.

— У нас нет еще навыка искать таких работников через агентства или другие организации. Если честно, то я бы побоялась так искать, кто его знает, что там за люди. Конечно, надо доверять, но нет у нас в стране еще такой практики, поэтому мы все ищем через знакомых, а профессионалов найти трудно. Многие наши знакомые так и «передают» работников, так сказать, «из рук в руки», так надежнее.

— Еще у нас часто это происходит на детских площадках. С детьми гуляют, и няни переходят «из рук в руки». Няни у нас работают во дворе, то есть когда дети уходят в детский сад, няни переходят к другой семье, где есть маленькие дети.

— У нас в Москве приходящая работница, это было еще по рекомендации моей бабушки, то есть моя бабушка дружила с мамой этой женщины, то есть мы ее знали и со стороны бы тоже никого

не пригласили, потому что в доме было уже все, а здесь пока была стройка, нам не нужен был надежный человек, так как тут никакие бриллианты, деньги не лежали.

(из интервью с работодателями)

Таблица 5.1. Как Вы нашли эту работу?

Ответ	Число ответивших	%
С помощью родственников, друзей, знакомых	306	75,6
Через посредника или вербовщика	26	6,4
Через ЧАЗ, фирму по трудоустройству	19	4,7
Через объявление в газете, по радио, телевидению	19	4,7
Через объявление или рекламу в Интернете	28	6,9
Другое	7	1,7
Итого	405	100,0

Примерно в равной степени и ДР, и трудящиеся-мигранты, занятые у юридических лиц, обращаются к услугам посредников⁵³, вербовщиков или используют ЧАЗ. Несмотря на развитие Интернета, доля обращающихся к его возможностям при поиске работы растет незначительно: в опросе 2010 г. информацией о вакансиях в Интернете пользовались 7%, а среди ДР в 2013 году – 8%.

Как выяснилось в ходе интервью, мигранты не только откликаются на опубликованные в СМИ и Интернете объявления о поиске ДР, но и сами дают объявления с рекламой своих услуг.

— Я давала объявления в газетах, СМИ, приходила на собеседования, меня брали.

(по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Стратегии поиска работы в Казахстане и России очень близки между собой. В Казахстане еще выше, чем в России, доля неформальных каналов поиска – 79% ищут через родственников и знакомых и еще 10% – через посредника, вербовщика (в России – 73 и 4% соответственно). Одновременно среди работающих в Алматы и Астане существенно меньше доля пользующихся объявлениями в Интернете – 1% против 11% в Москве.

Работа в секторе домашних услуг – лишь в менее половины случаев сознательный выбор трудящихся-мигрантов: 40% заявили, что хотели найти работу именно у частного лица, а 57% – что это вышло случайно. В Казахстане эти две группы почти равны – 45 и 49% соответственно, а в России элемент случайности значительно выше – 62% «случайно» оказались домашними работниками против 38%, стремившихся к этому изначально. В целом преобладание случайности в выборе сферы приложения своего труда подтверждает выводы предыдущих исследований ЦМИ: большинство приезжающих ищут хоть какую-то работу, не имея особых предпочтений.

Среди мигрантов, знавших заранее, что будут искать место работы в частном домохозяйстве, большинство сделали это по причинам большего доверия именно частному работодателю, чем руководству организаций и фирм, а также меньших трудностей при выстраивании отношений с одним человеком или семьей, чем с целым коллективом («больше доверяю одному хозяину»; «в семье работать спокойнее»; «подчиняюсь только одному человеку»). Еще один немаловажный фактор – представление о более высоких зарплатах в частном секторе по сравнению с организациями. Кроме того, мигранты выбирают работу у частных лиц, так как часто это позволяет решить жилищную проблему («из-за жилья»; «негде жить было»). По представлениям мигрантов, для домашней работы не требуется сложного оформления документов, можно работать вообще

⁵³ Опыт предыдущих опросов и фокус-групп показывает, что под понятием «знакомый» часто скрывается посредник, чьими услугами мигрант уже пользовался раньше или пользовались его друзья. Так что канал частных посредников, очевидно, шире, чем видно из таблицы.

нелегально и сэкономить на налогах («меньше документов нужно для работы»; «можно нелегально работать»; «налоги платить не надо»).

— Жена брата моет полы в одном офисе. Мне такое не нравится, там людей много, грязи много, да и платят меньше. А в доме работать у одних хозяев лучше, главное, чтобы они были довольны, я стараюсь.

— Во-первых, это как-то хорошо (работа сиделкой), что вы живете на своей квартире, свой дом, как будто. И никто с вас разрешения на работу не спрашивает.

(из интервью с мигрантами-ДР)

Средний срок работы в частном секторе – чуть больше 3 лет, около 4% занимаются домашней работой уже больше 10 лет. Средний срок работы у последнего работодателя – 1,8 года, 10% работают в одном и том же домохозяйстве 5 лет и больше.

Таким образом, в поиске домашней работы преобладают неформальные каналы, в Казахстане особенно. И ДР, и работодатели явно нуждаются в развитии системы квалифицированных и официально лицензированных агентств, помогающих удовлетворить потребности как ищущих домашнюю работу, так и ищущих ДР. Кроме того, выбор домашней работы в настоящее время – в большой степени случайность со стороны работников, хотя эта работа требует специальной юридической, психологической подготовки, знания специфики домашнего труда.

5.2. Договор с работодателем и его содержание

Рынок домашнего труда практически полностью функционирует на устных договоренностях работника и работодателя – только 13% респондентов заявили, что имеют письменный договор (табл. 5.2). Этот показатель более чем в четыре раза ниже, чем по данным опроса женщин-мигрантов, занятых в основном у юридических лиц (56% имели письменный договор; ЦМИ, 2010 г.).

Таблица 5.2. Есть ли у Вас письменный договор с работодателем?, %

Ответ	Всего	Россия	Казахстан
Да	13,3	15,6	9,7
Нет	86,7	84,4	90,3

В Казахстане распространенность письменного договора еще меньше, чем в России, что отчасти объяснимо: Казахстан только собирается узаконить наем трудящихся-мигрантов физическими лицами, но сейчас пока никакой законной возможности легально нанять мигранта, заключив с ним официальный договор, нет.

Отсутствие письменного договора – в большинстве случаев сознательный выбор мигранта-ДР. Больше 60% респондентов заявили, что договор им не нужен (табл. 5.3). В России доля таких ответов еще выше – 68%, а в Казахстане ниже. Но вот вторая по частоте ответов причина отсутствия договора существенно отличается по России и Казахстану: если в России – это нежелание работодателя (18%), то в Казахстане – нелегальное положение самого работника (36%). В силу выше-названного пробела в законодательстве, пребывание ДР в Казахстане узаконить пока невозможно.

— Мы с хозяйкой обо всем в самом начале поговорили. Она сказала, что я должна делать, и я согласилась, вот и все.

— Мы же находимся здесь нелегально, поэтому бумажка не имеет особой силы.

(из интервью с мигрантами –ДР)

**Таблица 5.3. Если у Вас нет письменного договора с Вашим работодателем, то почему?,
% работников, не имеющих письменного договора**

Ответ	Всего	Россия	Казахстан
Работодатель отказывается заключать договор	12,9	17,8	5,3
Мне договор не нужен	61,5	67,8	51,5
Не могу заключить договор, я здесь нелегально	16,2	3,8	35,6
Другое	9,4	10,6	7,6
Итого	100,0	100,0	100,0

Почти каждый десятый респондент вообще не задумывался о необходимости договора или не знал о его возможном существовании (вариант «другое»).

Большинство работодателей, со своей стороны, также не считают нужным заключать письменный договор с работником, так как не видят в нем смысла и возможной защиты в случае конфликта (иногда ссылаются при этом на свой или чужой негативный опыт, когда письменный документ ничего не дал в споре с работником).

— Устный, конечно, письменный нет, потому что по-русски они не пишут. Просто договорились, чтобы все знали свои обязанности, чтобы потом не было никаких недомолвок или разночтений.

— Поскольку мы с ней связаны помимо прочего еще и дальними родственными узами, то договор мы не заключали. Я просто к ней обратилась и сказала, что мне нужна няня и параллельно, чтобы этот человек отвечал за все, что связано с ребенком, то есть приготовить еду, постирать и погладить детские вещи, навести порядок в детской комнате.

— Официально лично с ними я никакого контракта не заключал. Когда у нас были работники на даче, просто мы договаривались о цене, устно, в общем. Но... мы брали расписки, что мы им заплатили деньги.

— Никакого контракта у меня нет, да и зачем, так у нас никто не делает, тем более что она уже работала у моей подруги, я ее знаю давно. Гуля пришла, мы с ней поговорили обо всем, то есть обо всех ее обязанностях, и она начала у нас работать.

— Понимаю, что, наверное, надо заключать контракт, платить налоги, но так у нас никто не делает, по крайней мере, среди наших знакомых, а у них у всех есть работники в доме.

(из интервью с работодателями)

Случаи заключения письменного контракта между работниками и работодателями считают крайне редкими и работники агентств, подбирающих домашний персонал. Чаще такое желание высказывают мужчины-работодатели, более серьезно подходящие к найму домашнего персонала.

— ...Вариант контракта, который не является обязательным, это контракт, или так называемое трудовое соглашение, между работником и клиентом (агентства). Т.е. мы можем помочь в составлении этого трудового договора, вот, но его на моей памяти 2-3 клиента заключали, потому что люди предпочитают договариваться в нюансах без формальной формы...

— Мужья очень хотят этого (заключения контракта).

— В каждом четвертом-пятом случае мы это делаем. Мы интересуемся, интересно ли это работодателю, если работодатель заинтересован, то мы помогаем, консультируем. Спрашивает ли это работник? - Редко, категорически реже, чем продвинутый работник, приезжающий по большей части из Европы, из Англии, из Германии, Америки. Они спрашивают, можно ли мне с работодателем заключить трудовое соглашение, не наше – расширенное, потому что у меня есть список пожеланий и тех рамок, в которых я бы хотел работать. Мы это согласовываем

с заказчиком, работодателем, как правило, проблем не возникает ... Со своей стороны навязывать не видим смысла...

— В последующем стороны (работник и работодатель) уже могут заключить контракт между собой, но, если честно, такого обычно не бывает.

(из интервью с работниками кадровых агентств)

Даже гипотетическая возможность заключения письменного контракта не очень привлекает ДР – только 18% из тех, у кого нет письменного договора, заявили, что хотели бы его заключить; при этом 37% сказали твердое «нет», а 45% – «мне все равно». В Казахстане, правда, доля желающих заключить официальный договор несколько выше – 24% заявили о таком желании.

Письменный договор юридически зарегистрирован только у 15 работников в Москве (22% от всех, имеющих письменный договор, или 6% от всех московских респондентов) и у 2 работников в Казахстане (7 и 1% соответственно). ТК РФ требует регистрации договора в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в ТК Казахстана такого требования не содержится, это, видимо, остается на усмотрение работодателя). После заключения договора работодатель обязан также уплачивать все страховые взносы за работника (в том числе, пенсионные), установленные федеральным законодательством РФ.

Таким образом, само наличие письменного договора еще не делает его полностью официальным документом и не избавляет от рисков как работника, так и работодателя. При этом только единицы (те, кто надлежащим образом зарегистрировал свой договор) могут полноценно использовать его в юридических инстанциях в случае возникновения конфликта. С другой стороны, даже подписание бумаги без ее регистрации позволяет в некоторых случаях снять возможные в будущем спорные вопросы и некоторым образом «упорядочить» ситуацию, особенно, когда в договоре задействовано третье лицо – например, агентство, через которое был найден работник.

— Фирма дает (договор). И мы его подписываем в фирме. Должны знать свои обязанности, уход за больными, назначения врача, личная гигиена больного. Там отмечается зарплата. Часы работы не отмечены. Экземпляр договора у меня, у работодателя и у фирмы.

— У них отношения гражданско-правовые. Я ей нашла Петрову, а она уже просто ей верит, она может заключать договор, может не заключать. У нас есть шапка этого договора, мы по требованию отправляем. Она говорит: «А вдруг Петрова меня обманет, я все-таки хочу прописать отпуск ее, хочу прописать ее питание, чтобы она лишнее, икру не поела в холодильнике», на что мы говорим: «Пожалуйста, - «рыба» (договора)». И они могут составить между собой. Как и в браках.

(из интервью с ДР и работником кадрового агентства)

Круг вопросов, который прописывают или обговаривают работник и работодатель, не очень широк. Большинство договаривается о размере зарплаты (хотя 17% даже этого не обсуждают заранее!), сроках выплаты зарплаты и основных обязанностях работника (табл.5.4). Такие вопросы, как продолжительность рабочего времени, условия труда, обсуждают заранее чуть менее половины работников, а вопросы об отпуске, больничном, оплате сверхурочных – совсем небольшой процент работников: от 6 до 15% .

**Таблица 5.4. Содержание договора с работодателем устного или письменного,
% отметивших каждую позицию среди всех респондентов**

Позиция договора	Что прописано (огово- рено) в Вашем договоре устном или письменном?	Если бы это зависело от Вас, что Вы бы про- писали в договоре?
Размер ежемесячной/почасовой зарплаты	83	81
Срок выплаты зарплаты	62	78
Круг обязанностей	74	75
Продолжительность рабочего дня	44	64
Условия труда	43	50
Оплата отпуска	10	33
Оплата больничного	6	30
Оплата сверхурочных	15	49
Условия расторжения договора	14	19

Интересно, что ответы на вопрос о предпочтениях самого работника относительно содержания контракта (Если бы это зависело от Вас, что Вы бы прописали в договоре?) не показали больших отличий от существующей ситуации. Большинство (но не 100%!) обговорили бы зарплату, сроки ее выплаты, круг обязанностей. Больше половины также обратили бы внимание на продолжительность рабочего времени и условия труда. Остальные пункты интересны 20-30% респондентам (что, конечно, больше, чем доля обговоривших это в существующих договорах, но все-таки такое недостаточное внимание большинства к вопросам отпуска, больничного, условий расторжения договора вызывает удивление). Исключением стал вопрос о сверхурочных – он важен почти для половины респондентов, хотя реально его обсуждали со своими работодателями только 15%. Видимо, опыт работы показывает, что переработки случаются часто, а оплата за них не поступает.

Содержание существующих договоров и пожелания работников по составлению гипотетических договоров в Москве не очень заметно отличаются от общей картины, а вот реальная картина по Казахстану показывает существенные отличия (табл. 5.5 и 5.6). Большинство ДР в Казахстане включили в договора со своими работодателями только размер зарплаты и круг обязанностей. Остальные вопросы обсуждали значительно меньше половины опрошенных – даже сроки выплаты зарплаты и продолжительность рабочего времени (менее трети). Отпуск, больничный, сверхурочные, условия расторжения договора обговаривали всего от 4 до 11% респондентов.

**Таблица 5.5. Содержание договора с работодателем устного или письменного,
% отметивших каждую позицию среди респондентов в России (Москва)**

Позиция договора	Что прописано (огово- рено) в Вашем договоре устном или письменном?	Если бы это зависело от Вас, что Вы бы про- писали в договоре?
Размер ежемесячной/почасовой зарплаты	90	86
Срок выплаты зарплаты	82	86
Круг обязанностей	87	85
Продолжительность рабочего дня	54	65
Условия труда	43	50
Оплата отпуска	14	30
Оплата больничного	8	25
Оплата сверхурочных	17	52
Условия расторжения договора	17	21

Таблица 5.6. Содержание договора с работодателем устного или письменного, % отметивших каждую позицию среди респондентов в Казахстане (Алматы, Астана)

Позиция договора	Что прописано (оговорено) в Вашем договоре устном или письменном?	Если бы это зависело от Вас, что Вы бы прописали в договоре?
Размер ежемесячной/почасовой зарплаты	72	73
Срок выплаты зарплаты	29	65
Круг обязанностей	54	59
Продолжительность рабочего дня	28	61
Условия труда	43	50
Оплата отпуска	4	36
Оплата больничного	3	38
Оплата сверхурочных	11	45
Условия расторжения договора	9	16

Более 90% опрошенных ДР заявили, что содержание договора было предложено работодателем (в Казахстане – более 80%), при этом в 40% случаев работодатель предварительно вообще ничего не обсуждал с работником, т.е. просто поставил его «перед фактом» (в Казахстане в такой ситуации оказались больше 50% ДР, табл. 5.7). Агентства занятости или посредники определяли содержание договора для примерно 6% опрошенных. В Казахстане агентства и посредники участвовали в подготовке договора почти в два раза чаще (для 12% респондентов).

Таблица 5.7. Кем было предложено содержание Вашего договора устного или письменного?, % ответивших от всех респондентов

Кем предложен договор	Всего	Россия	Казахстан
Работодателем, без обсуждения с Вами	40,6	35,6	51,3
Работодателем, после обсуждения с Вами каждого пункта	50,6	59,5	31,0
Агентством занятости	3,6	2,0	7,1
Посредником	2,5	1,6	4,4
Другое	2,8	1,2	6,2
Итого	100,0	100,0	100,0

— Нас не слушают. Все диктует работодатель.

— Когда я работала у знакомого, я могла предложить какие-то условия.

— Редко, когда работодатель соглашается на какие-то уступки.

(по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Поскольку большинство заключенных договоров между ДР и работодателем не имеют никакой юридической силы, то и гарантий их исполнения нет практически никаких – все основано только на доверии. Заявили, что соблюдение условий договора им гарантирует только «честное слово и порядочность работодателя» 62% опрошенных, а 24% – что у них вообще «нет никаких гарантий» (табл. 5.8).

Таблица 5.8. Что гарантирует Вам соблюдение условий договора?, % ответивших от всех респондентов

Гарантии договора	Всего	Россия	Казахстан
У меня нет никаких гарантий	23,8	20,5	29,7
Честное слово и порядочность работодателя («Я ему верю»)	61,5	63,9	57,2
Официальный письменный договор	10,7	14,8	3,6
Я надеюсь на обращение в суд в случае несоблюдения договора	0,8	0,4	1,4
Другое	3,1	0,4	8,0
Итого	100,0	100,0	100,0

В случае возникновения конфликтов гарантии их справедливого решения нет ни у работника, ни у работодателя.

— *Гарантий никаких нет. Только честное слово работодателя.*

— *Если кто-то что-то нарушает... Он неэффективен, я могу это сказать, я говорю: «Да, вы можете это заключить, но вы понимаете, если зайдет коса за камень, вы что, будете перед ней бумажкой этой трясти, говорить, что, Мань, посмотри...»*

(из интервью ДР и представителей агентства занятости)

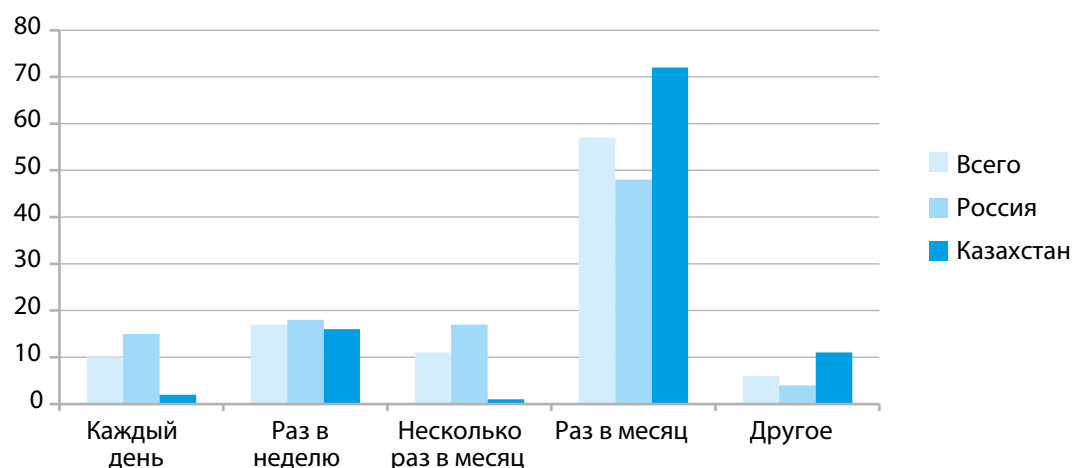
Работодатели, чтобы обезопасить себя от каких-либо неприятностей с работниками, иногда идут на явно противозаконные меры – например, отбирают паспорт у ДР. Так, среди опрошенных почти каждый пятый отдал свой паспорт работодателю (19%). В Москве такие случаи происходят реже – 9%, в Казахстане чаще – 36%. Это довольно высокие цифры в сравнении с ситуацией у работников фирм и организаций. В России, например, практика отбора паспортов у мигрантов, работающих у юридических лиц, процветавшая в начале 2000-х гг., постепенно сошла на нет. Так, по опросу женщин-мигрантов 2010 г., только у 3% мигрантов паспорта были отобраны работодателями.

Как видим, рынок домашнего труда практически полностью функционирует на устных договоренностях работника и работодателя, и в результате почти никаких юридических возможностей для урегулирования возникающих конфликтов между работником и работодателем нет. Нет пока и осознанного желания работника заключать официальный договор. Кроме того, инициатива обсуждения содержания договора почти всегда исходит от работодателя, а часто договор (устный, в том числе) заключается вообще без всякого обсуждения с работником.

5.3. Зарплата домашних работников и социальный пакет, предоставляемый работодателем

Существующие сроки выплаты зарплаты в секторе домашнего труда в России явно более удобны для работника, чем в Казахстане (чем чаще выплачивается зарплата, тем работнику лучше). Так, почти половина (49%) опрошенных в Москве ДР получали зарплату чаще раза в месяц, вторая половина – раз в месяц (рис. 5.1). В Казахстане чаще раза в месяц зарплату получали всего 18% опрошенных, а большинство (72%) – раз в месяц. Кроме того, анализ графы «другое» показывает, что нарушений по выплатам в Казахстане в целом больше. Если ответ «другое» в Москве (доля его составляет 4%) означает еще более частые выплаты, чем были перечислены в вопросе («несколько раз в неделю», «2 раза в месяц», «после работы сразу»), то для Казахстана (доля ответивших «другое» – 11%) это скорее невыплаты в срок, более редкие выплаты («задерживает зарплату иногда на 2-3 месяца», «редко в срок платит», «перед отъездом домой» и т.д.).

Рис. 5.1. Как часто работодатель расплачивается с Вами?, %



— Предпочтительнее, конечно, посуточная оплата. Это и является гарантией. Зависит только, согласен ли работодатель на такую оплату. Чаще все равно оплата раз в месяц.

— Так как я работаю через день, то в месяц я получаю 23 тысячи. Сутки стоят 1,5 тысячи. Платят посуточно.

— Такие работники, как няни, повара, водители, охранники, - они получают помесечно. Сиделки могут получать недельное жалование, плюс сверхурочные, например, если она может оказывать услуги профессиональной медсестры.

(из интервью в кадровом агентстве и по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Размер почасовой оплаты в Москве в среднем составляет около 180 рублей (медиана – 200 рублей); минимальная почасовая оплата 100 рублей, максимальная – 300 рублей. В день работники в Москве получают в среднем 1503 рубля (медиана – 1500 рублей); минимальная зарплата за день – 500 рублей, максимальная – 5000 рублей (такие деньги приносит уборка нескольких квартир в день). Средняя недельная зарплата – 6000 рублей, минимальная – 3000 рублей, максимальная – 9100 рублей. Те работники, кто получает зарплату сразу за месяц, в среднем зарабатывают 27250 рублей (медиана – 25000 рублей); минимальная месячная зарплата – 10000 рублей, максимальная – 60000 рублей (няня из Украины). Всего по массиву, с учетом получающих почасовую, суточную, недельную и месячную зарплату, средний месячный заработок составил 25511 рублей⁵⁴.

— За день 1500 рублей сиделка.

— Нет, я все время занята. Я раньше у бабушки была сиделкой, я вообще там круглые сутки жила. 25000 рублей в месяц.

— Когда я пришла, я пришла на то, что мне 1000\$ будут платить, потом мне зарплату повысили, я получала 1500\$, но потом случился кризис, 500\$ у меня забрали и осталась 1000\$. Потом мне еще раз подняли зарплату года 2 назад, я стала получать 1200\$. Но я вам скажу, что это не самая высокая зарплата, получают няни гораздо больше.

— В среднем домработница получает больше, чем няня (почасовая оплата), чуть ли не в 2 раза, как ни удивительно. Выход домработницы - 2-2,5 тысячи руб. при 6-8-часовом дне. В среднем это 400 рублей в час. Чуть меньше, чуть больше. Няни – это 200, 250 в час.

54 По опросу ЦМИ женщин-мигрантов (2010 г.), их средняя зарплата составляла в месяц 15172 рубля. Таким образом, предположение мигрантов, сознательно ищущих работу именно у физических лиц в связи с более высоким заработком, оказалось верным.

— Няни – в основном пятидневки, в среднем нянечка получает 50–60 тыс. руб. Сейчас заявки, если в прошлом году это было 40, 45, то в этом году, 50–60 тыс. руб. – няни. И домработницы, если это не полная неделя, – это 30, если полная неделя, те же самые 50, 60 тыс. руб.

(из интервью в кадровом агентстве и по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

По свидетельству работников кадровых агентств, средние зарплаты ДР в Москве лежат в диапазоне от 15 до 60 тыс. рублей в месяц. Нижний предел, как правило, неполная занятость, без проживания, чаще привлекаются российские граждане, ищущие подработку к основной занятости; заработки в 25–30 тыс. руб. – полная занятость, обычно с проживанием, привлекаются как мигранты из Средней Азии, Украины, Беларуси, Молдовы, так и российские граждане; верхний предел зарплат (выше 35 тыс. руб.) – полная занятость, как с проживанием, так и без, привлекаются российские граждане, реже – граждане Украины и Беларуси. Зарплаты домашнего персонала в Санкт-Петербурге примерно на 20% ниже, чем в Москве.⁵⁵

Четкую иерархию в оплате ДР в зависимости от их гражданства позволяют увидеть и результаты опроса. На одном полюсе находятся более высокооплачиваемые граждане России, Беларуси и Украины, а на другом – значительно менее оплачиваемые работники из Средней Азии. Для граждан России среднемесячная зарплата составляет 28867 рублей, Беларуси – 28727 рублей, Украины – 28719 рублей, Узбекистана – 22857 рублей, Таджикистана – 23083 рубля, Кыргызстана – 20200 рублей (учитывали получавших зарплату сразу за месяц).

— Российская домработница получает 25000 руб. за 3 дня в неделю, причем она приезжает к 12 часам и уезжает в 16–17. Работники в загородном доме (узбеки; работают полный день с одним выходным в неделю) - Гуля - 25, а он - 30. За проживание не вычитаем, питаются сами.

— Если сиделка российская, у нас получает коэффициент 1, из Украины она получит 0,8 при всех прочих равных... А Таджикистан, я бы сказал, что 0,7.

— Один раз был случай. Я пошла устраиваться на работу, там было 11 соискателей. Работодатель предварительно выбрал трех женщин, в том числе меня. Я пошла на собеседование, он выбрал меня из трех других. Но потом вышла представитель агентства и сказала, готова ли я работать за 15000 с тяжелым больным. Я спросила у двух других женщин (они были россиянки), какую зарплату им предлагали. Им за ту же самую работу предложили 25000–35000 рублей. Меня это очень сильно обидело, и я отказалась от работы.

(из интервью с работодателем, в кадровом агентстве и по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Экономический кризис 2008–2009 гг. вызвал падение зарплат ДР в России, как и всех остальных категорий работников, занятых в российской экономике. При этом, по свидетельству работников кадровых агентств, существенного сокращения занятости в этом сегменте не произошло – работники по-прежнему были востребованы, просто им стали меньше платить. К примеру, зарплата няни до кризиса поднималась до 50 тыс. руб. в месяц; в кризис сократилась до 30 тыс. руб.; к 2013 г. докризисный уровень достигнут вновь – максимальные заработки нянь поднялись до 50 тыс. руб. в месяц.

Сфера домашнего труда, по-видимому, одна из немногих, где заработок женщин выше, чем у мужчин: так, по нашему опросу, средний месячный заработок женщин в Москве составил 25939 рублей, а мужчин – 21542 рубля. Связано это, видимо, со спецификой занятости – женщины работают в основном нянями и домработницами, а это более высокооплачиваемая занятость, чем водители, охранники и садовники, которыми работают опрошенные мужчины.

55 См. например <http://rabotniki-dom.ru/assistant.php?anctype=1>; <http://www.rabotajob.ru/articles/104/>.

Размер почасовой оплаты в Алматы и Астане в среднем составляет около 375 тенге (медиана – 375 тенге); минимальная почасовая оплата – 250 тенге, максимальная – 500 тенге⁵⁶. В день ДР в Казахстане получают в среднем 3750 тенге (медиана – 3750); минимальная зарплата за день – 500 тенге, максимальная – 7000 рублей. Средняя недельная зарплата – 10354 тенге, минимум – 2500 тенге, максимум – 20000 тенге. Казахстанские работники, получающие месячную зарплату, в среднем зарабатывают 53807 тенге (по курсу сентября 2013 г. это примерно 11257 рублей, или 350 долларов США) (медиана – 50000 тенге); минимальная месячная зарплата – 15000 тенге, максимальная – 100000 тенге (такую зарплату получают две домработницы, одна – гражданка Казахстана, другая – Кыргызстана). Всего средний месячный заработок (с учетом почасовой, суточной, недельной и месячной оплаты) составляет в Казахстане 50785 тенге.

— В среднем сумма оплаты услуг персонала для дома в Астане от 50000 до 150000 тенге. Это зависит от объема работ, времени нахождения у работодателя, условий проживания.

(из интервью в кадровом агентстве в Казахстане)

Если подсчитать среднюю месячную зарплату ДР⁵⁷, имеющих гражданство Казахстана, то мы увидим, что она существенно выше средней по массиву – 63611 тенге (средняя по массиву для тех, кто получает зарплату сразу за месяц, – 53807 тенге).

В Казахстане также наблюдается превышение всех среднемесячных заработков женщин над мужчинами, что, как и в России, связано со спецификой их занятости. При этом разрыв в заработках женщин и мужчин в Казахстане меньше: женщины в среднем в месяц зарабатывают 51208 тенге, а мужчины – 49526 тенге.

Сравнительно высокие заработки позволяют мигрантам-ДР переводить существенные суммы своим семьям на родину. В целом, деньги на родину пересылают 66% ДР в Москве и 52% ДР, работающих в Казахстане. При этом средний размер пересылаемой из Москвы суммы составляет 448 долларов в месяц⁵⁸ (минимум 40\$, максимум – 1000\$), а из Астаны и Алматы – 168 долларов (минимум – 20\$, максимум – 400\$).

— Со всеми – 35 (тыс. руб.) в месяц выходит, если я каждую субботу, воскресенье не сижу дома, а халтуру делаю, иногда 40 тыс.: 200-250 руб. в час. 10000 оставляю, 30 – им отправлю в Таджикистан (мама и двое детей там).

— Мне платят 60000 тенге, и иногда хозяйка добавляет, ну когда гостей много бывает. Я каждый месяц 15000 тенге отправляю маме на сына, и коплю, хочу отдельно жить и сына привезти.

— Я получаю в месяц 50000 тенге, иногда через сестру отправляю деньги семье домой. Их там много (8 человек с мамой), и денег нет.

(из интервью с ДР в России и Казахстане)

Из всего социального пакета, который предоставляют работодатели своим ДР, широкое распространение получила только еда по месту работы: ответ «кормит» выбрали 73% опрошенных (табл. 5.9).

56 По курсу на 27 сентября 2013 г., 1 доллар США = 153,67 тенге; 1 рубль – 4,78 тенге.

57 Расчет велся для тех, кто получает зарплату за месяц.

58 По опросу ЦМИ женщин-мигрантов (2010 год), средняя сумма ежемесячной транзакции на родину из России составляла 252 доллара США, т.е. была существенно ниже.

**Таблица 5.9. Что делает для Вас работодатель, помимо выплаты зарплаты?,
% отметивших каждую позицию среди всех респондентов**

Услуги работодателя	Всего	Россия	Казахстан
Предоставляет жилье	50	46	56
Регистрирует у себя	33	24	49
Покупает медстраховку	0	0	0
Оплачивает медосмотр	3	3	2
Оплачивает лечение в случае болезни	7	3	13
Оплачивает патент	1	1	—*
Предоставляет спецодежду	16	17	14
Кормит	73	71	76
Оплачивает больничный	2	3	1
Оплачивает отпуск	4	4	2
Оплачивает сверхурочные	15	16	12

* В Казахстане патенты для работы у физических лиц пока не были введены.

Около половины опрошенных упомянули предоставление жилья. При этом регистрация по месту этого жилья в Москве была оформлена менее чем половине из реально проживающих (40%)⁵⁹, что лишний раз демонстрирует нежелание москвичей регистрировать у себя мигрантов, даже тех, кто на них работает. Таким образом, чтобы не нарушать правила миграционного учета, мигрантам остается только фиктивная регистрация, за которую их потом штрафуют и высылают. В Казахстане ситуация несколько лучше – около 80% ДР, проживающих у своих работодателей, были ими зарегистрированы.

Практически все остальные трансферты в денежной форме (оплата отпуска, больничного, медосмотра, лечения, патента) встречаются единично, а полис добровольного медицинского страхования своему работнику не покупает ни один работодатель. Только 15% оплачивают сверхурочные⁶⁰ и 16% предоставляют спецодежду.

Судя по ответам, в Казахстане несколько чаще, чем в России, работодатели оказывают помощь своим работникам в виде подарков, покупок, оплаты проезда, жилья, телефона («дарит подарки»; «оплачивает проезд»; «частично оплачивает мое жилье»; «оплачивает телефон»; «покупает одежду, обувь»). В России такую дополнительную помощь получают всего 4%, а в Казахстане – 13% (графа «другое»).

— Мы ей оплачиваем 35000 (рублей) и плюс дополнительное время, которое она нам уделяет. Она девушка хозяйственная, бывает, окна вымоет, а денег за это не берет, говорит, что, пока ребенок спал, было время. Тогда я ей дарю духи или билеты в театр.

— Мы платим Гуле 80000 тенге в месяц, а водителю – 60000 тысяч тенге тоже в месяц. Этот размер примерно у всех одинаковый, поэтому мы на него и ориентировались. Конечно, мы их считаем членами нашей семьи, поэтому поздравляем со всеми праздниками и не только их, но их семьи.

(из интервью с работодателями в России и Казахстане)

59 И в России, и в Казахстане есть еще какое-то количество работодателей, которые не предоставляют жилье, но регистрируют своих работников у себя, что тоже не гарантирует им защиты от неприятностей в случае проверки «фиктивных» квартир, где мигранты зарегистрированы, но не проживают.

60 Получает сверхурочные только половина из тех, кто предварительно обсуждал/прописывал этот вопрос перед началом своей работы; с другой стороны, есть те, кто этот вопрос с работодателем не обговаривал, но работодатель по своей инициативе платит сверхурочные, т.е. опять срабатывает «человеческий фактор».

Таким образом, сфера домашнего труда – в целом более высокооплачиваемая, чем работа на предприятиях и в организациях, но и здесь практически полностью отсутствует социальный пакет – оплата отпуска, больничного, покупка медицинского полиса работнику.

5.4. Конкуренция на рынке домашнего труда

Споры о том, составляют ли трудящиеся-мигранты конкуренцию местным работникам на рынке труда, ведутся повсеместно и в России, и в Казахстане. По оценкам многих экспертов, если такая конкуренция есть, то она невелика. С ДР ситуация заметно отличается. Конкуренция в этой сфере есть, и она, по-видимому, выше, чем в других сферах. Местные работники, в том числе работники из российских и казахстанских регионов, готовы работать в этой сфере, так как она достаточно хорошо оплачивается. Есть и четко видимый демпинг зарплат ДР со стороны трудящихся-мигрантов, особенно из регионов Средней Азии (более подробно см. раздел «Зарплата ДР»).

Если по опросу женщин-мигрантов, занятых преимущественно у юридических лиц (ЦМИ, 2010 г.), 17% респондентов отвечали, что «местные работники также претендуют на это рабочее место», то среди ДР в данном опросе такой вариант ответа выбрали уже 27% респондентов в Москве и 22% в Казахстане.

— Мы предоставляем на рынке труда Астаны услуги персонала для дома: няни, повара, сиделки, водители, садовники, гувернантки, домработницы. Наших людей у нас в базе больше (наверное, около 70%), есть и приезжие – узбеки, кыргызы, таджики и китайцы.

— ... Я бы сказал, три четверти (соискателей) – это иностранцы, четверть – россияне. В первую очередь – это женщины, это Украина, Молдова, Беларусь и страны восточного направления.

— Заказчиков в 10 раз меньше, и большая часть возвращается обратно к себе на родину, они не находят себе работу. Людей, которые имеют возможность платить персоналу, их ограниченное количество, их намного меньше, чем соискателей.

— Первыми в иерархии точно идут москвички, потом россияне – славяне, потом Беларусь, потом Казахстан, Украина, Молдова, а Средняя Азия в самом низу... Важна даже не страна, а славянская внешность. Хотя при устройстве на работу, в первую очередь, спрашивают гражданство, а потом уже смотрят на национальность, внешность.

(из интервью с работниками кадрового агентства и с мигрантами-ДР)

Выбор между местным и иностранным работником осуществляется не только с учетом разницы в оплате. Иногда местный работник предпочтительнее, так как работодатель считает себя в большей безопасности, пуская в дом соотечественника, которого легче проверить на предмет «темных пятен» биографии.

— Если питерский персонал можно проверить через милицию, через какие-то моменты доступные, то приезжих мы берем в основном по рекомендации, это или живущие в Петербурге родственники, которые дают свои паспортные данные или пишут поручительство.

— Одна треть клиентов, и это те клиенты, которые официально прописывают домашний персонал, те требуют гражданство РФ. ...У нас есть заказы, в которых прописано, что они должны быть с нормальными документами РФ, получать зарплату на карточку, платить налоги. У них, соответственно, высокие требования к работе.

(из интервью с работниками кадровых агентств)

Кроме того, есть позиции, на которые работодатели вообще не готовы брать мигрантов, особенно из Средней Азии, так как существуют определенные проблемы с языком, с менталитетом, с другими культурными традициями. Чаще это касается нянь к взрослым детям (с которыми,

например, надо вместе делать уроки, читать им книжки и т.д.), хотя иногда высокие требования предъявляют и к домработницам.

— Из Азии их не очень охотно берут, точнее так, мы не со всеми можем работать. Поскольку они не адаптированы, ... нам трудно понять, что они могут. Более того, дальше мы должны их на конкурсной основе предоставлять заказчику, а они категорически плохо знают русский язык.

— Практически 90% мигрантов, именно мигрантов – Узбекистан, Азербайджан, отсекаем на уровне телефонов, не потому что какая-то дискриминация, а потому что чувствуется, что человек просто не потянет уровень менталитета именно питерских клиентов. Скажем, в Москве по-другому, в Москве проще относятся и к Узбекистану, и к выговору, в каких-то вариантах специфических по каждой стране. В Питере клиенты... другие. Они более изысканные у нас. Поэтому с большим трудом чужеродность менталитета принимают.

— Домработницы лучше питерские, потому что лучшие знания петербургской специфики и в плане менталитета, в плане технических моментов, средств уборочных.

— Есть сиделки – там не обязательно язык. Есть грудничковые няни, там тоже она может быть с акцентом, это тоже не проблема. Но она уже только до года.

— Которые имеют предубеждение в части гражданства, их две трети. А вот многие ли из них отвечают, что я буду брать на работу только Россию и все, или те, которые готовы просматривать СНГ изначально, как их тут поделить? Ну, я бы сказал, что Россией ограничивается не так много заказчиков, т.е. они называют Россию в числе, например, Россия и Беларусь, ... Россия, Украина, Молдова.

(из интервью с работниками кадровых агентств и работодателями)

Иногда работодателям важен не столько выбор работника с определенным гражданством, сколько его сельское или городское происхождение.

— Для меня есть все-таки предпочтение, я предпочитаю нанимать городского жителя, потому что у сельского жителя свое понимание о чистоте уборки, приготовлении пищи и общении с детьми. Мои дети городские, и им будет сложно общаться с сельскими работниками.

(из интервью с работодателем в Казахстане)

С другой стороны, в определенных обстоятельствах «другой» менталитет мигрантов играет, наоборот, притягивающую роль для работодателей – с ними проще найти общий язык, они менее требовательны в быту, спокойнее относятся к дополнительным просьбам и иногда к переработкам.

— Приезжие няни, они, как правило, более теплые, более открытые, и они не испорчены звездностью, чем иногда страдают питерские няни.

— Многим моим знакомым, наоборот, больше нравятся сельские (мигранты), они считают, так можно быстрее научить своих детей казахскому языку и что сельские жители более послушные, особенно узбеки.

— С Любой (россиянкой) мне сложнее, потому что она очень норовистая. Она постоянно борется за свои права. Она все время хочет быть на равных. А эти рабочие (азиаты) они гораздо более тихие, покладистые, относятся с уважением. Я отчасти Любу побаиваюсь, потому что иногда 100 раз подумаю, попросить или легче самой сделать, потому что она может и ответить так: “Что, сама не можешь сделать?”

— Что хорошо у восточных людей, так это то, что они понимают дистанцию хозяин – работник. Этого качества нет в русских работниках.

(из интервью с работодателями в Казахстане и России)

Присутствие как местных, так и иностранных работников на рынке домашнего труда и, соответственно, возникающую между ними конкуренцию за рабочие места, можно оценивать двояко. С одной стороны, мигранты снижают уровень зарплат в этой сфере и в результате занимают места, которые могли бы занять местные жители или приезжие из других регионов той же страны. С другой стороны, только благодаря этой конкуренции существенно расширился круг людей, получивших доступ к таким услугам, и у них появилась возможность выбора подходящего именно им ДР. Некоторое время назад найм няни или сиделки представлялся достаточно проблематичным для представителей среднего класса даже в Москве – и дорого, и выбирать особо не из кого было. Сейчас это стало доступным семьям с не очень высокими доходами. С учетом того, что рынок этот продолжает расширяться и число возможных клиентов, нуждающихся в ДР, будет расти, можно сказать, что плюсов у возникшей конкуренции все-таки больше, чем минусов.

— Это все популярно среди интеллигенции, домработница раз в неделю. Потому что в субботу, в воскресенье хочется куда-то отдохнуть, на велосипедах они все...

— Объем домашнего персонала – он растет, в последние года два он активно рос в сторону экономного, бюджетного класса, там, где людей привлекают на частичную подработку, на пару часов.

— В Алматы из года в год растет потребность в услугах домашних работников, это же мегаполис, и здесь водятся деньги, и поэтому люди нуждаются в наших услугах.

— Те, кто откликнулся на объявления, которые я подала, я особо не выбирала. Откликнулись одни мигранты. Если сравнить зарплаты, которые у них, то это более реальный, адекватный стандарт труда и стоимости его, они более реально соотносят, у наших очень завышенные требования. Не хотят ничего делать и хотят за это получать почему-то во всех сферах.

— У россиянок запросы от 60 тысяч руб., конечно, выгоднее взять приезжую.

(из интервью с работниками кадровых агентств и работодателями)

В целом можно сделать вывод о наличии реальной конкуренции за рабочие места в сфере домашнего труда между мигрантами и местными работниками, но эта конкуренция создает дополнительные возможности для найма ДР представителями менее обеспеченных слоев населения.

5.5. Условия и режим работы

Рабочий день у ДР длится в среднем 10 часов, в Москве чуть больше – 10,4 часа, в Казахстане чуть меньше – 9,9 часа. При этом за неделю, наоборот, в Москве чуть больше времени приходится на отдых, чем в Казахстане: в среднем в неделю приходится работать 6 дней, в Москве – 5,5, в Казахстане – 6,1 дня.

— Работаю с 10 до 8. Один день выходной.

— Я прихожу в 10-10.30, работаю сутки, потом сутки отдыхаю.

— С 6.30 утра и до 12 ночи, может быть, а может и по-другому, я узнаю об этом за 2-3 дня. Если ребенок не болеет, то, как правило, стабильный график, а если болеет, то нестабильный. Выходной зависит от графика родителей ребенка.

— Работала няней с 7.30 до 9.00, пока родители не придут. Есть два выходных.

— Ну, вообще-то всегда понедельник выходной, но иногда, если какая-то работа, то может и перенестись. На день рождения всегда выходные и разрешаем гостей пригласить.

— Бывает 12,14,16 часов продолжительность. При этом зарплата не зависит от продолжительности.

— Ну, я не могу точно сказать, сколько я часов работаю в день. Все зависит от того, что я делаю сегодня. Вечером мне хозяйка все говорит на завтра, и я все это делаю. Иногда можно и пораньше уйти, но обычно раньше семи часов не получается (а с утра в 7 прихожу), а когда гости у них, то и позже... Я остаюсь дома в воскресенье, но бывает, что и работаю, если хозяйка попросит.

(из интервью с работодателем, мигрантами и по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Продолжительность рабочего времени у тех, кто проживает у своего работодателя, как правило, больше. Так, в среднем рабочий день у тех, кто живет у работодателя, длится 12,2 часа, а у тех, кто на работу приходит, и потому что живет отдельно, – 8,4 часа. Из тех, кто проживает у работодателя, 8% заявили, что работают круглосуточно, вообще без выходных (табл. 5.10), еще 12% работают все время, кроме выходного, 34% – все время, кроме ночей.

Таблица 5.10. Длительность времени работы, % ответивших среди проживающих у работодателя

Режим работы	% ответивших*
Столько часов ежедневно, сколько оговорено при поступлении	35
Я работаю все время, кроме ночей	34
Я работаю все время, кроме выходного дня	12
Я работаю круглосуточно без выходных	8
Другое	11
Итого	100,0

* N=208

— У меня не было оговоренных выходных, я и не настаивала на этом, поскольку я не снимала жилье, когда приехала, и идти мне было некуда, даже в тот выходной... Круглые сутки я была с ребенком. В те минуты, когда родители хотели с ним поиграть, я могла заняться собой. Вот эти несколько лет были адскими, сказать честно...

— Я живу у деда, они меня кормят. Но мы оговаривали, что, если я найду какую-то подработку, я могу на несколько часов уходить. Главное, чтобы я с ним ночевала. Выходной бывает, когда его жена приезжает, это бывает 1-2-3 дня в неделю. Это точно не оговорено. Может быть, и 2 раза в месяц всего.

— Мне трудно про это говорить, я целый день работаю, я ведь живу в доме хозяев, а в доме всегда найдется работа...

(из интервью ДР и по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

У 11% работающих и проживающих по месту работы нет специально выделенных перерывов на еду, они могут есть только в свободное время, когда оно выдастся; треть имеют 1-2 перерыва в день на еду, а половина – 3-4 перерыва. Правда, еда, как уже было сказано выше, в основном предоставляется работодателем, и деньги за нее практически никогда не берутся – лишь 2% работодателей вычитают деньги за еду (такие ответы были только у респондентов в Казахстане; суммы в месяц за еду – от 5000 до 15000 тенге).

— Есть перерыв на обед, меня кормят, но из зарплаты не вычитают.

(по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Оплачиваемых отпусков и больничных, как уже писалось выше, у ДР практически никогда не бывает. В лучшем случае работник этот отпуск получает на 2-3 недели в год, чтобы съездить до-

мой. Иногда хозяева совмещают это со своим отпуском. Но если хозяева уезжают, а работник не едет в отпуск, то простой ему также редко оплачивается (иногда платится 50% заработка).

— На первой работе, где я работала, мне оплатили дорогу домой туда и обратно, но не сам отпуск, и это скорее исключение, в основном, вообще не оплачивают.

— Ну, в принципе, если очень нужно (отпуск), то да, но неоплачиваемый.

— Насчет отдыха, то раз в год они берут отпуск дней на 15-20 в то время, когда мы уезжаем тоже в отпуск. Про оплату отпуска или время болезни отдельно мне нечего сказать, мы платим только за время работы у нас в доме.

(из интервью работодателей и мигранта-ДР)

Почти половина ДР выполняет дополнительную работу, кроме той, которая была обговорена с работодателем при найме, – 42% опрошенных по всему массиву, при этом в России этот показатель в два раза ниже, чем в Казахстане – 31% и 60% соответственно. Имеется в виду работа в выходные, дополнительные просьбы, не связанные с основной занятостью, ремонтные работы и т.д. («в выходные дни часто работодатель просит в его магазине помочь поработать»; «гуляю с собачкой хозяев»; «даже ремонтирую сантехнику»; «иногда делаю уколы, массаж»; «иногда помогаю встречать гостей»; «меня могут послать убирать дом родственницы работодателя»; «ухаживаю за внуками, когда они у работодателя»).

— Мою окна раз в три дня, каждый день убираю дом. Все время убираю, глажу, стираю. Дом большой, 2-этажный.

— Кушать варим, все стираем, убираем, гладим. Это не прописано в договоре. Просто хозяйка просит, и делаешь.

— Я когда начинала в доме работу, то только готовила, а сейчас все делаю: убираю, стираю, глажу.

(из интервью ДР и по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Значительно чаще такие дополнительные работы приходится выполнять тем, кто живет у работодателя. Среди них больше половины (51%) отметили наличие дополнительной, не обговоренной при найме, работы, а среди тех, кто не проживает у работодателя, таких только треть (32%).

— Лучшие отдельно, у хозяев ты зависишь от них, всегда востребован, твой рабочий день не нормирован. Могут позвонить после окончания рабочего времени, сказать, иди, убери, например, ребенок чашку вылил.

— В воскресенье хочется отдохнуть просто, полежать, а хозяева видят, что ты дома, и могут просить суп приготовить или с ребенком посидеть, пока они в магазин сходят. А если ты отказываешься, хозяйка уже по-другому на тебя смотрит, уже конфликт. Лучше жить отдельно. Можно обговаривать заранее одно, а выходит потом другое. Зависит от работодателя.

(по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Таким образом, исследование показало, что рабочий день у ДР и в России, и в Казахстане ненормированный, со средней продолжительностью в 10 часов; а у тех ДР, кто живут у работодателей, продолжительность рабочего дня значительно больше.

VI. Жилищные условия и состояние здоровья

6.1. Жилищные условия домашних работников

Самый распространенный тип проживания ДР – у своего работодателя: 43% в Москве и 56% в Астане и Алматы (табл.6.1). На втором месте по распространенности в Москве – съём жилья вместе с друзьями/сослуживцами (17%), а в Казахстане – съём отдельной квартиры/дома (14%). В Москве ДР существенно чаще, чем в Казахстане, используют общежития (8% против 1%).

Таблица 6.1. Какое жилье у Вас в этом городе?, % отметивших каждую позицию

Ответ	Всего	Россия	Казахстан
Живу у моего работодателя	47,8	42,8	55,8
Снимаю отдельную квартиру/дом	8,7	5,6	13,6
Снимаю отдельную комнату в квартире/доме	11,4	12,0	10,4
Снимаю жилье вместе с друзьями/сослуживцами	13,4	17,2	7,1
Живу у родственников/друзей	12,6	14,0	10,4
Живу в общежитии	5,0	7,6	,6
Другое	1,2	,8	1,9
Итого	100,0	100,0	100,0

Если сравнивать с опросом женщин-мигрантов, занятых преимущественно у юридических лиц (ЦМИ, 2010 г.), то первое место по распространенности занимал съём жилья вместе с друзьями/сослуживцами – 32%; далее следовал съём комнаты в квартире/доме – 19%, проживание в общежитии – 13% и у родственников/друзей – 13%. Проживание у работодателя отметили только 5% респондентов.

Средняя оплата жилья с коммунальными услугами для тех ДР, кто проживает не у своего работодателя, составляет 7312 рублей в России (медиана – 5000 рублей, минимальная плата – 1000 рублей, максимальная – 26000 руб.) и 21671 тенге в Казахстане (медиана – 19100 тенге, минимальная плата – 2000 тенге, максимальная – 60000 тенге).

— Снимают двушки, трешки, и прямо в комнате по 3, по 4 человека живут.

— Я снимаю койко-место на метро Белорусская, живу в 2-комнатной квартире, с кыргызами, сейчас там живет 18 человек, до этого было 23. Соседи не возражают, все схвачено, и с участием тоже. Каждый месяц я плачу 4200 руб. за койко-место, сплю на диване с девушкой одной. Семейные вместе спят.

— Мы с девочкой-украинкой снимаем комнату в 2-комнатной квартире, платим по 6 тысяч (включая коммунальные услуги). Но у нас тихо, спокойно, мы с хозяйкой в хороших отношениях.

— Мы снимаем с молодой девушкой комнату в 3-комнатной квартире, платим по 9 тысяч. Условия хорошие.

— Мы снимаем с братом комнату в 2-комнатной квартире: он с женой и я. Платим 10 тысяч за комнату, то есть вся квартира 20 тысяч. В соседней комнате другая семья живет. Но это в Подмоскowie.

— Я снимаю комнату в Москве за 12 тысяч, но мне нельзя пригласить в гости никого. В соседней комнате снимает девушка, знакомая хозяев.

— Я снимаю со своей подругой. 3500 р. с человека. Есть места, где по 15-20 человек живут в одной комнате. Мы живем вдвоем, и еще живет хозяйка. Она живет в зале, мы живем на кухне (т.е. платим за кухню 7000 рублей).

— Я живу с семьей брата на квартире в аренду, живу в комнате с его тремя детьми. Он мой брат, но я отдаю каждый месяц по 5000 тенге, нелегко, и продукты, которые из хозяйского дома, всегда приношу в дом.

(из интервью с мигрантами-ДР и по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Те, кто проживает у работодателя, как правило, за свое жилье не платят. Только 3% опрошенных ответили, что из их заработка вычитают плату за жилье. В Москве, по опросу, это от 1000 до 5000 рублей, в Алматы и Астане – от 10000 до 20000 тенге.

Есть небольшая категория тех, кто живет на «два дома», у себя и у работодателя «иногда остаюсь ночевать» (когда хозяева просят или уезжают в командировку и т.д.).

Проживание у работодателя иногда воспринимается и работодателями, и самими домашними работниками как плюс. Как правило, это требуется сиделкам с тяжелобольными, няням у маленьких детей, работникам на загородных участках. С одной стороны, работники действительно выигрывают в деньгах, так как не тратятся на проживание, но с другой стороны, они гораздо больше зависимы от воли работодателя (требование дополнительной работы – см. выше; работа в выходные и т.д.).

— Если человек берется с проживанием, это иногда считается плюсом, потому что человек не рвется домой, он по-другому работает, он мотивирован, он более покладист, он более гибок, мягок, трудолюбив, поэтому, если с проживанием – то нормально. Если без проживания, то практически не устроить человека.

— Мне хозяева предоставили комнату. Я как хочу, могу снять, могу у них жить, но я ничего не плачу, если у них живу.

(из интервью с ДР и работниками кадрового агентства)

Условия проживания ДР у работодателей в Казахстане и России в целом схожи, но разница ощущается на уровне свободного доступа в дом/квартиру (ключ от дома имеют 39% проживающих у работодателя в Казахстане и 85% в Москве) и выхода в Интернет – а это и общение с родными по Skype, и электронная почта, и получение информации (28 и 43% соответственно, табл. 6.2).

Таблица 6.2. Условия проживания у работодателя, % отметивших каждую позицию среди всех проживающих респондентов

Условия проживания	Всего	Россия	Казахстан
У меня есть ключ от дома/квартиры, я прихожу и ухожу свободно	65	85	39
У меня есть возможность пользоваться выходом в Интернет	37	43	28
Я могу пользоваться кухней в любое время для приготовления еды себе	85	85	86
У меня есть своя отдельная комната	57	58	56
Я живу в одной комнате с тем, за кем ухаживаю	19	18	20
Я живу в общем помещении, с другими людьми	24	24	24

— У деда есть комната, и у меня отдельная комната. У меня есть ключ. Ем все, как и он, без ограничений.

— Я живу у хозяев, у меня отдельная комната, вход общий. Еда их, я могу пользоваться, за жилье и питание ничего не вычитают.

— У них отдельный вход, отдельная кухня, душ, туалет, отдельные 2 комнаты с холлом (в загородном доме).

— Я живу у хозяев в доме, раньше жила в комнате с бабушкой, сейчас живу в комнате одна. Денег за жилье я не плачу.

(из интервью с ДР и по материалам фокус-группы с женщинами –ДР)

В целом ДР-мигранты гораздо чаще живут у своего работодателя, чем работающие у юридических лиц, и это проживание иногда воспринимается как плюс, так как не требует дополнительной оплаты. С другой стороны, такое проживание ограничивает круг общения только членами семьи, а также иногда лишает свободы передвижения, так как у многих проживающих (особенно в Казахстане) нет ключа от дома.

6.2. Здоровье домашних работников и получение медицинской помощи

Большинство ДР характеризуют свое состояние здоровья как хорошее (56%), плохим его назвали лишь 2% отвечавших (табл.6.3). По опросу ЦМИ 2010 г., 64% женщин-мигрантов характеризовали свое здоровье как хорошее.

Таблица 6.3. Как Вы оцениваете свое здоровье?, % отметивших каждую позицию

Оценка здоровья	Всего	Россия	Казахстан
Хорошее	55,6	57,8	51,9
Удовлетворительное	42,4	40,6	45,5
Плохое	2,0	1,6	2,6
Итого	100,0	100,0	100,0

ДР, как и трудящиеся-мигранты, работающие у юридических лиц, стараются как можно реже обращаться к врачам: более трети заявили, что у них не было необходимости в медицинской помощи (по опросу женщин-мигрантов 2010 г. такой ответ выбрали 37% респондентов, табл. 6.4). С другой стороны, несколько выросла за 3 года группа тех, кто лечится сам, так как нет возможности обратиться к врачу, – 22% среди ДР по сравнению с 12% среди женщин-мигрантов в 2010 г. Соответственно меньше стало тех, кто лечится платно: 30% по данному опросу и 39% по опросу 2010 г. Вероятно, стоимость платной медицинской помощи выросла существенно, и это стало не по карману большому числу мигрантов, чем ранее. Работодатели редко участвуют в процессе лечения своих работников материально (см. раздел о социальном пакете ДР), чаще помогают лекарственными средствами. И никогда не покупают за свой счет медицинскую страховку, так что маловероятно, что закон, обсуждаемый сейчас в Государственной Думе России по поводу обязанности работника или работодателя покупать полис добровольного медицинского страхования, начнет эффективно работать. Потребуется большая и долгая разъяснительная работа.

Таблица 6.4. Приходилось ли Вам здесь пользоваться медицинской помощью?, % отметивших каждую позицию

Ответ	Всего	Россия	Казахстан
Да, платной (врачу)	30,3	29,6	31,4
Да, платной (по страховке)	0,5	0,8	0,0
Да, бесплатной	9,7	12,4	5,2
Нет, не было необходимости	36,2	36,0	36,6
Нет, лечусь сам/сама, т.к. нет возможности обратиться к врачу	21,8	20,4	24,2
Другое	1,5	0,8	2,6
Итого	100,0	100,0	100,0

— Я по скорой попала в больницу, лежала 10 дней, получала лечение, но никто денег не требовал, я сама искренне поблагодарила.

— Если малое что-то случалось, у нее зуб сломался, мы ездили в местный... пункт и я за свой счет, я так считаю, что это правильно, мы это не обговаривали.

— Когда кто-то из них болеет, то остаются дома у себя, мы за это не платим.

— В Астане я к врачам не ходила, у меня со здоровьем все хорошо.

— Я стараюсь не болеть, у меня нет ничего. Когда болею, лечусь дома, но стараюсь не болеть. Один раз сильно простыла, мне жена брата лекарства дала, да и хозяйка помогла, сказала, какие лекарства надо попить.

(из интервью с работодателями и мигрантами-ДР)

Таким образом, ДР-мигранты, как и работающие у юридических лиц, предпочитают решать проблемы со своим здоровьем, не обращаясь к врачам либо обращаясь за платной помощью.

VII. Защита прав домашних работников, конфликты, безопасность

7.1. Защита прав

Особые условия труда ДР, связанные с ограничениями, накладываемыми домашним трудом, в подавляющем большинстве случаев компенсируются относительно высокой заработной платой и, зачастую, возможностью бесплатного проживания и питания. Многие ДР сознательно поступаются своими трудовыми правами в обмен на предлагаемые им блага. Исследование показало, что ДР в Казахстане и России по большей части выражают удовлетворение своей работой (табл. 7.1.): две трети из них заявили об этом. Те, кто не совсем удовлетворен своей работой, составляют почти треть, а недовольных совсем мало – в Казахстане 3%, а в России – 2%.

Таблица 7.1. Удовлетворенность работой, %

Ответ	Россия	Казахстан	В целом
Да, я удовлетворен своей работой	64.4	67.3	65.5
Не совсем удовлетворен своей работой	34.0	29.4	32.3
Нет, я не удовлетворен своей работой	1.6	3.3	2.2
Итого	100.0	100.0	100.0

Существуют три причины, по которым работа не удовлетворяет ДР как в России, так и в Казахстане. Главной причиной неудовлетворенности работой является низкий заработок (табл.7.2.). Об этом заявили около 17% опрошенных. Следующие две значимые причины неудовлетворенности работой: сверхвысокая занятость работой (длинный рабочий день, мало выходных дней – 13% в среднем, почти одинаково для обеих стран) и тяжелый физический труд, чаще отмечавшийся российскими работниками (14% против 7% у казахстанских ДР).

Небольшая часть работников жаловались на плохие условия труда, состоящие в том, что «могут заставить в любой момент работать дополнительно», «почти нет выходных», а также связанные со спецификой труда ДР: «сильные запахи от больного».

— Изначально мне объяснили, что в мои обязанности входит все, что касается ребенка...

— Если попросят что-то помыть или еще что-то сделать, я это сделаю, без проблем. Такой договор, что с моей стороны я готова все делать. У меня не было оговоренных выходных, я и не настаивала на этом, поскольку я не снимала жилье, когда приехала, и идти мне было некуда, даже в тот выходной...Я жила у них круглые сутки. Круглые сутки я была с ребенком. В те минуты, когда родители хотели с ним поиграть, я могла заняться собой..

(из интервью с ДР в России)

Таблица 7.2. Причины неудовлетворенности работой, %

Причина	Россия	Казахстан	В целом
Низкий заработок	16.8	16.8	16.8
Слишком длинный рабочий день, мало выходных	13.2	13.5	13.3
Физически тяжелый труд – работа "на износ"	14.0	6.5	11.1
Плохие условия труда	0.4	1.3	0.6
Не нравится работодатель, но зарплата и условия хорошие	1.2	3.2	2.0
Другое	6.4	5.8	6.2

Таблица 7.3. Возможность свободного увольнения, %

Ответ	Россия	Казахстан	В целом
Могу	87.2	71.3	81.2
Не могу	8.0	7.8	7.9
Затрудняюсь ответить	4.8	20.9	10.9
Итого	100.0	100.0	100.0

ДР из Казахстана больше зависят от своего работодателя, если говорить о возможности свободного увольнения. В России уволиться по собственному желанию от работодателя не может каждый десятый, а в Казахстане – каждый пятый ДР (табл. 7.3).

При этом взаимоотношения с работодателем примерно одинаковы и у российских, и у казахстанских ДР: 9 из 10 работников поддерживают хорошие взаимоотношения со своим работодателем (табл. 7.4). Это, по мнению экспертов, связано со спецификой работы, особенно для таких категорий ДР, как няни, сиделки и домработницы, так как если отношения у них с работодателем не складываются, то психологический дискомфорт для работодателя, как правило, со временем нарастает и он в таких условиях предпочитает нанять другого работника.

— Основная проблема – раздражение. Когда мужчина с женщиной встречаются, у них бывает любовь, потом они женятся и потом через какое-то время он понимает, что она почему-то раздражает его. А тут изначально не было любви, была только потребность в персонале. И работник начинает через какое-то время раздражать. Хочу сказать, что самый важный период это первый месяц с момента найма. Это адаптационный период... Если в этот период начинаются конфликты, то необходимо менять домашнего работника. Потому что нам надо попасть в энергетику, потому что тут надо, чтобы возникла любовь.

— ...действительно, всякое бывает. Бывает замена. Бывает, что что-то не нравится. Не проблема, мы находим другую домработницу....

(из интервью с работниками кадрового агентства в России)

В агентствах по трудоустройству ДР существует практика замены работника работодателю. Это своеобразный договор о страховании: если работник не нравится по какой-либо причине, то его заменяют бесплатно. В разных агентствах – разные условия замены, в зависимости от цены, которую платит клиент за первого нанятого работника, и в зависимости от условий, выставляемых самим агентством. Это может быть бесплатная замена в течение года или пять бесплатных замен подряд, с последующей заменой уже за дополнительную плату. Если агентство давно работает с клиентом, то условия могут быть более лояльными. Ни о каких правах ДР при таких заменах речи не идет: работодатель всегда прав. Справедливости ради надо сказать, что и ДР агентство также старается найти новое место работы. Хотя в этом случае гарантий никаких не дается.

— ...обычно это годовые контракты по типу договора страхования. Наш контракт подразумевает годовое обслуживание. Если по каким-то причинам разладились взаимоотношения или няня заболела тяжело, или разонравилась по каким-то человеческим моментам, или по моментам уровня образования, развития ребенка, которому она не то дает и это не устраивает родителей, они просят няню более квалифицированную, то уже бесплатно любое количество раз. Хоть 10, хоть 20. Особенно это любят клиенты в плане домработниц. Что-то она плохо убирает, что-то эта плохо выглядит, что-то эта опаздывает. По любому капризу клиента человек будет заменен. Учитывая, что обычно пользуются этими услугами люди очень состоятельные, они вряд ли будут устраивать в своем доме проходной двор. Поэтому они не пользуются зря этим льготным вариантом замены любого количества людей.

(из интервью с работниками кадрового агентства в России)

Таблица 7.4 Взаимоотношения с работодателем, %

Ответ	Россия	Казахстан	В целом
Хорошие	90.4	89.0	89.9
Не очень хорошие	9.6	11.0	10.1
Плохие	0.0	0.0	0.0
Итого	100.0	100.0	100.0

Таблица 7.5. Сталкивались ли Вы с нарушением своих трудовых прав со стороны работодателя?, %

Ответ	Россия	Казахстан	В целом
Да, сталкивался(лась)	13.6	4.6	10.2
Нет, не сталкивался (лась)	78.4	45.8	66.0
Затрудняюсь ответить	8.0	49.7	23.8
Итого	100.0	100.0	100.0

Притом, что нарушения трудовых прав ДР иногда не воспринимаются ими как таковые, опрос показал, что в среднем каждый десятый из опрошенных сталкивался с нарушениями (табл. 7.5). В России эта цифра выше (14% против 5% в Казахстане). По-видимому, из-за слабой урегулированности статуса ДР в Казахстане для половины из них сам вопрос о нарушении их трудовых прав ставит их в тупик, так как права эти не определены и сами ДР как категория трудящихся-мигрантов не выделялись до сентября 2013 г. в общем потоке трудовых мигрантов. Одобренные 25 сентября 2013 г. Мажилисом Казахстана поправки в законопроект о трудовой миграции помогут, на взгляд МВД Казахстана, вывести мигрантов в легальную сферу из теневой.⁶¹ Возможно, это поможет им отчетливее осознавать свои трудовые права.

При рассмотрении нарушений трудовых прав необходимо отдельно выделять ДР, проживающих по месту работы и находящихся в более уязвимом положении, чем другие категории ДР. Они часто работают только у одного работодателя, и домохозяйство работодателя является для ДР и местом работы, и местом проживания. В этой связи возникают важные вопросы неприкосновенности личной жизни. Международный опыт показывает удачные примеры норм регулирования и защиты личной жизни ДР в Сингапуре, Ирландии, Франции, Канаде, Австрии, Южной Африке (см. главу 2).

Таблица 7.6. Случаи обмана работников при работе у частных лиц, %

Вид обмана	Россия	Казахстан	В целом
Обещали заплатить и не заплатили	2.8	5.3	3.7
Зарплата оказалась не такой, как обещали	5.6	11.9	8.0
Работа оказалась не такой, как обещали	7.2	14.6	10.0
Другое	4.4	7.3	5.5
Нет, меня никогда не обманывали	80.0	60.9	72.8

В условиях слабой защищенности ДР со стороны закона и большой зависимости от доброй воли работодателя от 20% (в России) до 40% (в Казахстане) ДР попадают в ситуацию, когда их обманывают (табл. 7.6). Хотя в России и Казахстане доли обманутых разнятся, но тенденции видны схожие. «Лидируют» обман с условиями работы (соответственно 15% по Казахстану и 7% по России) и обман с размером заработной платы (12% по Казахстану и 6% по России). Денежные вопросы со стороны работодателя могут «решаться» и совсем радикально: обещанные деньги могут не выплатить вообще (5% по Казахстану и 3% по России).

61 <http://pro-business.kz/novosti/2013/009/trudovyykh-migrantov-v-kazakhstane-zastavyat-platit-nalogi.html>.

Таблица 7.7 Сексуальные домогательства на работе, %

Ответ	Россия	Казахстан	В целом
Да, сталкивался(лась) лично с сексуальными домогательствами на работе со стороны работодателя	2.0	2.6	2.2
Да, сталкивался(лась) лично с сексуальными домогательствами на работе со стороны других членов семьи, друзей семьи	2.8	11.1	6.0
Да, сталкивался(лась) лично с сексуальными домогательствами на работе со стороны других лиц	1.6	5.9	3.2
Нет, таких ситуаций не было	93.6	80.4	88.6
Итого	100.0	100.0	100.0

В работе на частных лиц существует нюанс, серьезно отличающий ее от работы в организации: ДР зачастую один на один контактирует со своим работодателем. В этой ситуации возрастают риски для сексуального домогательства. С другой стороны, эксперты из частных агентств по трудоустройству говорят о том, что риски для сексуальных домогательств у ДР не такие высокие, хотя и существуют.

— Был такой случай... Мужчине понадобилась домработница. Он женат, у него дом богатый. Жена куда-то уехала. Он уже имел опыт найма домработниц. Наш менеджер отправляет ему домработницу. Девушка из Украины, 35 лет, приятная, длинные волосы, маленький носик, большие глаза. Работодатель сказал работнице, что она замечательно справляется, но звонит менеджеру, с просьбой заменить ее. Причиной называет именно приятную внешность, привлекательность работницы. Он очень сильный мужчина, он понимает, что это ни к чему хорошему не приведет. Выдал зарплату и нанял другую домработницу.

— Одна няня нам говорила, что работодатель специально оставался дома, распускал руки, предлагал близкие отношения. Поэтому пришлось ей уйти.

— Были звонки к нам в агентство, когда мужчина хотел нанять домработницу, которая каждую субботу будет оказывать ему интимные услуги. Прямо так и сказал. У нас не такое агентство, но, видимо, есть и такие агентства, которые предоставляют такие услуги.

(из интервью с работниками кадровых агентств в России)

В России, по данным обследования (табл. 7.7.), риски сексуального домогательства к ДР ниже, чем в Казахстане: 94% опрошенных в России, сказали, что никогда с этим не сталкивались, а в Казахстане так ответили только 80%. В Казахстане ДР чаще всего сталкивались с сексуальным домогательством не со стороны работодателя (3%), а со стороны других членов семьи, друзей семьи (11%) и со стороны других лиц на работе (6%). Как правило, риски сексуального домогательства выше при работе в организациях, а не при работе на частных лиц.

Вот что о сексуальных домогательствах говорили респондентки на фокус-группе:

— Да, неоднократно, вернее, практически постоянно это было. Напрямую с работодателем – азербайджанцем. Я работала у частника-азербайджанца, какое у него гражданство я не знаю. И начинается: «Будешь проходить экзамен, солнышко. Какой, догадайся с трех раз». И, конечно, после этого увольняешься.

— Когда работаешь в семье, то редко пристают, а вот я работала в ателье у армянина, он тоже ко мне приставал, пока я не уволилась.

7.2. Конфликты

Открытые конфликты с работодателем у ДР, особенно у таких категорий, как няни и домработницы, происходят достаточно редко.

При этом ДР стараются разрешать конфликтную ситуацию в основном на личном уровне. Они не рассматривают ни государственные сервисы защиты (суд, полиция), ни общественные (правозащитные организации), ни посреднические структуры любого рода как серьезных арбитров при конфликтах или обмане со стороны работодателя.

Таблица 7.8. Действия, предпринимаемые ДР в случае конфликта или обмана со стороны работодателя, %

Ответ	Россия	Казахстан	В целом
Ничего, не делаю, боюсь потерять работу	33.5	24.3	30.0
Пытаюсь договориться с работодателем	26.4	27.0	26.7
Обращаюсь в правозащитные организации	0.0	2.7	1.0
Обращаюсь в суд, полицию	0.4	0.7	0.5
Обращаюсь за помощью к посредникам	0.8	6.8	3.1
Ухожу от этого работодателя	14.9	15.5	17.9
Другое*	24.0	23.0	20.8
Итого	100.0	100.0	100.0

* В основном (примерно на 80%) трудящиеся-мигранты, выбравшие пункт «другое», отвечали, что пока конфликтных ситуаций с работодателем не возникало или они не думали об этом, а среди остальных ответов были также: «говорю об этом мужу», «обращаюсь к родственникам», «это моя родственница, и я ее слушаюсь», «разбираюсь самостоятельно».

Самая популярная стратегия, в большей степени в России (34%) и в меньшей степени в Казахстане (24%), – это стерпеть, смолчать в конфликтной ситуации (табл.7.8). Тех, кто пытается вести с работодателем переговоры, выяснить ситуацию, меньше, чем тех, кто терпит притеснения (соответственно: 26% в России и 27% в Казахстане). Третья популярная стратегия – смена работодателя (15% в России и 16% в Казахстане). Она, по сути, похожа на самую популярную: так как институты, которые могли бы защищать ДР, не работают, проще изменить условия работы, уйдя от работодателя. Безусловно, это тактика проверенная временем: отстоять свои права (см. табл. 7.9) удавалось такому ничтожному количеству ДР (2% в РФ и 4% в РК), что понимание ситуации разрешения конфликта как дилеммы «терпи или уходи» стало среди ДР обычной практикой и исход ситуации зависит только от терпения и стойкой жизненной позиции самих работников.

Таблица 7.9. Удавалось ли Вам когда-либо отстоять свои права в споре с работодателем?, %

Ответ	Россия	Казахстан	В целом
Да, удавалось	1.8	4.0	2.7
Нет, не удавалось	88.7	87.9	88.4
Таких ситуаций не было	9.5	8.1	8.9
Итого	100.0	100.0	100.0

Но в международной практике (Франция, Италия, Гонконг, Испания, Республика Корея, Южная Африка, Индия, Ливан) известны примеры более упорной, чем мы наблюдаем в России и Казахстане, защиты ДР своих прав и возникновение стандартов и норм трудовых взаимоотношений и социальной защиты, применимых к ДР (см. главу 2). Возможно, со временем эти нормы станут применяться и в РК, и в РФ.

Еще один важный механизм защиты прав ДР – создание ими объединяющей организации или профсоюза. Ни в России, ни в Казахстане такие профсоюзы пока не созданы, но на сегодняшний день организации ДР уже действуют в Бразилии, Латинской Америке и Карибском регионе, Индии, Гонконге, США. Профсоюзы работают с ДР в Канаде, Малайзии, Индонезии, Коста-Рике, Никарагуа, Великобритании, Нидерландах, Шри-Ланке, Иордане.

Таблица 7.10. Увольнения и смена работодателя из-за конфликта с работодателем, %

Ответ	Россия	Казахстан	В целом
Да, увольнялся и менял работодателя из-за конфликта с ним	6.9	9.3	7.8
Нет, не увольнялся и не менял работодателя из-за конфликта с ним	93.1	90.7	92.2
Итого	100.0	100.0	100.0

Как и в других сферах занятости, при работе на частное лицо возможны конфликты. В случае ДР, когда происходит постоянный контакт работодателя с работником и результаты труда работника видны сразу, почву для конфликта всегда можно найти. И в России, и в Казахстане доля ДР, которые меняли работу из-за конфликта с работодателем, примерно одинакова (табл.7.10). По-видимому, возникновение таких конфликтов стоит связывать с устойчивой величиной психологически несовместимых работодателей и работников, когда несовместимость может быть настолько серьезной, что это приводит к разрыву трудовых отношений. Как показывают данные исследования (см. табл. 7.4, 7.8), ДР сами, как правило, не идут на конфликт и стараются в случае сложностей стерпеть обиду или уйти к другому работодателю, не доводя до конфликта, и поддерживают хорошие отношения с работодателем.

— *..бывают конфликты на эмоциональной почве, тоже из-за этого приходится увольняться, у меня такое неоднократно было.*

— *У нас было, почему мы ушли с предпоследней работы: работодатель забыл, куда положил деньги, и нас стал допрашивать, не брали ли мы деньги. Там вообще все накапливалось – хозяева еще стали нам ребенка своего отдавать, чтобы мы гуляли с ним, а это не оплачивалось. Мой муж обиделся на все это и ушел от них. Они потом нашли эти деньги, извинялись, но поздно уже было, осадок остался.*

— *Работа на дому, даже в очень хорошей семье, это всегда ты несвободен, это небезопасно. Даже если нет сексуального домогательства, то работодатель, в силу своей где-то неорганизованности, может обвинить тебя. Как, например, вот, деньги забыл, куда положил. Или у меня был случай, что ребенок часы дорогие спрятал, а обвинили меня и уволили, а через неделю звонили, что нашли часы, извинялись, но я к ним не вернулась уже.*

(по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Согласно мнению опрошенных экспертов из агентств по трудоустройству, при найме персонала для домашней работы уже на стадии телефонного отбора потенциальных ДР отсеиваются плохо знающие русский язык трудящиеся-мигранты, а на стадии интервью перед внесением в анкетную базу агентства отсеивается большинство тех, кто может неадекватно себя повести с работодателем, кто не сможет работать в роли ДР.

По свидетельству сотрудников частных агентств занятости, на организуемые ими курсы для домашнего персонала часто приходят именно трудящиеся-мигранты (в основном из Украины, Беларуси или Молдовы) и почти никогда не приходят местные работники, занимающие на рынке домашнего труда более привилегированное положение.

Таблица 7.11 Знание законов, касающихся прав домашних работников в РФ (РК), %

Ответ	Россия	Казахстан	В целом
Да, я знаю эти законы	9.6	2.6	7.0
Нет, я не знаю этих законов	80.0	63.8	73.8
Затрудняюсь ответить	10.4	33.6	19.2
Итого	100.0	100.0	100.0

Отсутствие эффективно работающих официальных механизмов, защищающих ДР, отсутствие самой отрасли домашнего труда как контролируемого и отлаженного института делаю прогнозируемой крайне слабое знание ДР законов, регулирующих их деятельность.

Так, 80% российских ДР и 64% казахстанских признались, что ничего не знают о законах, касающихся их прав, а соответственно: 10 и 34% из них вообще затруднились ответить на этот вопрос. Только 3% (!) ДР в Казахстане и 10% в России, заявили, что знают законы, касающиеся их прав в РК / РФ (табл.7.11).

Об низкой правовой информированности работников говорят и эксперты из агентства по подбору персонала:

— ..работники не знают российского законодательства на 99%, те, кто знают, ... это 1%. Знают, я бы сказал ... с эмоциональным окрасом, с предвзятостью, с некоторой претензией, которую они не могут держать под контролем. Если человек знает, начинает бить себя в грудь.... Это не оптимальная форма взаимодействия... Если бы он пытался понять, где его права будут соблюдены, а где эти права могут быть не соблюдены, это один вопрос. В каком-то спокойном умеренном рабочем порядке. Но, к сожалению, это происходит не так. Кричит, и с претензией, и тогда получается другая позиция. Еще не начали работать, а уже есть претензии и уже все, оказывается, виновны. Как правило, такие ищут работу долго, меняют работу быстро...

(из интервью с работником кадрового агентства в России)

Таблица 7.12. Желание узнать о законодательстве, касающемся прав ДР в РФ (РК), %

Ответ	Россия	Казахстан	В целом
Да, я хотел (а) бы познакомиться с таким законодательством	49.2	37.3	44.7
Нет, я не хочу знакомиться с этим законодательством	31.2	19.6	26.8
Затрудняюсь ответить	19.6	43.1	28.5
Итого	100.0	100.0	100.0

Как видно из таблицы 7.12, только половина опрошенных в России и треть опрошенных в Казахстане хотели бы познакомиться с законодательством, касающимся прав ДР. Объяснить это можно как общей слабой правовой грамотностью, так и отсутствием условий для реальной защиты своих прав. Вспомним, какому минимальному числу ДР удавалось отстоять свои права в споре с работодателем (табл. 7.9.), и тогда этот проявляемый интерес станет даже оптимистичным взглядом на возможности ДР применить свои знания на практике.

7.3. Безопасность

Риски, возникающие при найме ДР, касаются как работодателей, так и самих ДР в связи со слабой правовой защищенностью обеих сторон. Устоявшаяся система взаимоотношений ДР и их нанимателей фактически игнорирует практику заключения контрактов, которые имеются лишь

у 16% ДР в России и 10% – в Казахстане (см. табл. 5.2). Более того, многие ДР, изначально находящиеся в ущемленном положении, когда они не привлекаются к обсуждению договора (см. табл. 5.7), не видят смысла в заключении контракта. С другой стороны, по свидетельству экспертов из агентств по найму персонала и из интервью с работодателями видно, что и сами работодатели не видят в контракте необходимости или видят в нем только определение «правил игры», границ в выстраиваемых отношениях, но не видят для себя в контракте возможности защиты через суд. При этом издержки нарушения устных или письменных договоренностей довольно велики для обеих сторон.

Нарушения договоренностей со стороны ДР могут повлечь за собой снижение заработной платы или штрафы, увольнение и потерю источника существования, занесение ДР в «черные списки» агентствами по трудоустройству.

Нарушения договоренностей со стороны работодателя могут повлечь за собой снижение качества работ, выполняемых демотивированным ДР, необходимость поиска нового ДР с требуемым уровнем качества оказываемых услуг; при уходе ДР – угрозу распространения им личной информации о работодателе третьим лицам, низкую лояльность работника к работодателю и как следствие – отказ от принятия ДР ответственных решений в экстренных ситуациях (что может быть, например, связано со здоровьем или даже жизнью ребенка или пожилого человека, с которым работает ДР).

Кроме того, потеря взаимного доверия может вызвать серьезный дискомфорт во взаимоотношениях обеих сторон, что рано или поздно сделает невозможным дальнейшие трудовые отношения, а разрыв отношений может сопровождаться для обеих сторон рисками многообразных неприятных ситуаций – от нанесения морального вреда до совершения преступных деяний.

Именно поэтому вопросы о письменном оформлении трудовых отношений и юридической регистрации отходят на второй план. Но, с другой стороны, такая практика создает риск того, что в случае неприятностей минимизировать последствия или получить какую-либо компенсацию с помощью судебного разбирательства будет невозможно.

Патенты стали универсальным инструментом для легализации ДР, и их можно рассматривать не только как налоговый инструмент, но и как шаг на пути к общей легализации домашней работы, выведения ее из зоны теневой занятости, и в конечном итоге как продвижение к более высоким стандартам и нормам занятости ДР.

К сожалению, введение патентов, действующих в России с июля 2010 г.⁶², повлекло за собой (в условиях перепродажи посредниками квот на получение разрешения на привлечение иностранной рабочей силы) массовое использование этого инструмента, направленного на ДР, иностранными работниками, работающими в организациях. Так, на фокус-группе, одна из участниц сказала:

— Я разрешение на работу не делаю принципиально, потому что, где гарантия, что я задержусь на этой работе, мне проще заплатить 1000 рублей за патент, но делать, что хочу – уезжать, оставаться.

Число проданных патентов резко выросло за те 3 года, что они действуют. Патент прост в применении и помог многим ДР стать «видимыми» и легальными, избежать проблем при полицейских облавах.

62 Практика использования патентов на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами в Российской Федерации (Результаты исследования). МОМ, 2012. http://moscow.iom.int/russian/publications/Practica_patent.pdf

— Все уже стараются, так проще. Покупают таджики, узбеки и украинцы тоже. Покупают те, кто узнает, что с ним проще. Вне зависимости от места работы. Если через год сделают с Украиной въезд по загранпаспортам, то без патента очень трудно будет.

(из интервью с ДР в России)

Одна из участниц фокус-группы, рассказала, как помог ей патент при облате:

— У нас был случай в квартире, один кыргыз напился пьяный, его задержали, проверили документы, полиция вытащила все из сумки, в том числе ключи от квартиры. Пришла к нам полиция в квартиру, все разузнала, сколько человек живет, у всех стали проверять документы поголовно. Половина кыргызов свалила, потому что у них фальшивые документы. А меня проверили – все хорошо, с патентом. Даже ничего, что я прописана в другой квартире.

Патент важен как документ, предоставляющий полную свободу передвижения: и при встрече с потенциальным работодателем, и при перевозке необходимого оборудования или товаров:

— ... нужно показывать документы на входе в очередной бизнес-центр, чтобы встретиться с очередными заказчиками, подрядчиками. Некоторые объекты требуют в обязательном порядке российской регистрации, российского учета, чтобы пропустить через КПП.

— И если на встрече он не сможет присутствовать, то не сможет передать своему работодателю ту важную информацию, которую он должен получить, обсудить или еще что-то, и еще это касается получения тех же самых материальных ценностей. Т.е. купленная, та же самая баня, когда нужно поехать в Брянск и принять по товарной накладной, что я такой-то и такой-то, принял для заказчика такую-то баню. Они же не могут оформить на лицо из другого государства без регистрации российской.

(из интервью с работником кадрового агентства в России)

ФМС РФ постоянно подчеркивает, что патенты приносят в казну прибыль. Возможно, что при урегулировании ситуации с разрешениями на работу, число проданных патентов уменьшится, но их уже действительно будут покупать ДР. К сожалению, пока многие из них не спешат это делать. Для женщин-ДР со «славянской» внешностью, которых не останавливают на улице представители правоохранительных органов (женщины из Украины, Молдовы) и особенно для тех из них, кто проводит большую часть времени в закрытых поселках, в стенах загородного коттеджа своего работодателя, патенты мало актуальны. Другие ДР, больше контактирующие с внешним миром, имеют больше стимулов для покупки патентов, но самым большим стимулом является требование работодателя.

Так, если домашняя работница нанимается на работу через солидное агентство занятости и рассчитывает на хорошую высокооплачиваемую работу, то у нее есть большой стимул купить патент. Но, к сожалению, рынок труда домашней работы остается стихийным и агентства по трудоустройству на нем пока не играют значимой роли.

— ...когда человек серьезный, то, обращаясь в агентство, он понимает, что если он будет безобразничать с няней или с домработницей, то няня может пожаловаться в агентство. И люди, которые обращаются в агентство, понимают, что оно ограждает его от домработниц-авантюристок. А люди, которые любят безобразничать или могут обмануть персонал, пользуются сайтом «помогатель.ру». На «помогателе» висят анкеты авантюристок, которые хотят поработать месяц, получить 50 000 руб., а потом уйти. Это люди, которые не заинтересованы в долгосрочной работе. Этим сайтом пользуются и работодатели, которые хотят обмануть персонал. Они нанимают для выезда с детьми на дачу няню, обещают 25 – 30 тысяч, а потом платят 15 и выставляют за дверь. А те, кто обращаются в агентство, – это серьезные люди, потому что здесь происходит тщательный отбор. Когда этот сайт был открыт [в 2011 г.], многие обрадовались, что можно не платить агентству и нанять домашний персонал, что можно

сэкономить. Но, например, по нашему договору можно сделать замену домашнего работника в течение года. «Помогатель» в определенной степени подорвал доверие к найму домашнего персонала. Seriously настроенные домашние работники сразу идут в агентство. Они платят нам 50% после первой месячной зарплаты и попадают в хорошие семьи, нанимаются к платежеспособным, серьезным людям. С ними подписывается договор.

(из интервью с работником кадрового агентства в России)

Таким образом, можно сказать, что патент, несмотря на всю свою, на первый взгляд, успешность как инструмент легализации ДР в России, а с конца 2013 г. еще и в Казахстане, будет проходить стадию становления и своего более целенаправленного использования.

Таблица 7.13. Мнение респондентов из Казахстана о покупке патента, если он будет введен в Казахстане, %

Отношение к патенту	% ответивших
Да, буду покупать	36.2
Нет, не буду покупать	16.8
Затрудняюсь ответить	47.0
Итого	100.0

В Казахстане, судя по всему, учтя опыт РФ по внедрению системы патентов, пойдут по другому пути, привязав легализацию ДР к наличию договора с работодателем - физическим лицом. Учитывая данные нашего опроса, что договоры в Казахстане имеют около 10% ДР (табл.5.2) и по большей части причина отсутствия договора состоит в том, что он не нужен самому работнику, практика внедрения договора имеет потенциал, но как минимум на первых порах такое внедрение будет проходить довольно сложно. Кроме того, около 36% ДР в Казахстане заявили о своем нелегальном положении, мешающем им заключать договор с работодателем. Нельзя забывать и о том, что найм ДР в основном происходит на условиях, диктуемых работодателем, и, как правило, происходит такой найм не через агентства занятости. При этом даже в агентствах занятости стараются подстроиться под требования работодателя, просто сводя его с нужным тому ДР. В этих условиях сложно ожидать, что работодатели массово начнут легализовать свои отношения с ДР. Поэтому перспективы легализации ДР в Казахстане представляются весьма неопределенными (табл. 7.13). Тем не менее, создание этого инструмента можно отметить как безусловный прогресс.

Необходимо отдельно отметить, что безопасность для ДР, как и для остальных мигрантов, может быть серьезной проблемой, особенно для тех, кто приехал на работу из Средней Азии.

— Я молодая, мне хочется выйти, погулять, но иногда посмотрю новости, как убивают, и пугаюсь, не выхожу неделями, даже днем. Хотя у меня самой никаких конфликтных ситуаций не было.

— Мужчинам сложнее, их постоянно останавливают, проверяют документы. Бывает, что и меня останавливают, но я показываю белорусский паспорт, и все. Взятку я не платила.

— У меня муж платил взятку вначале, когда у него документы были не в порядке, патента не было. Сейчас нормально.

— Как-то меня проверяли, давно, у меня не было с собой паспорта, они стали говорить, что мы тебя сейчас в бомжатник увезем, я дала 100 рублей, они отвязались. А сейчас уже 2000 рублей взятка, если документов каких-то нет.

— Меня больше всего раздражает вот это понятие в России – «славянская внешность», вот я сегодня в агентстве для знакомых узнавала – меня тоже спрашивали, а внешность славянская? А

какой разрез глаз? До абсурда доходит. Я спрашивала, они мне не могут даже объяснить точно, что такое славянская внешность.

(по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Но есть и совершенно уверенные в своей безопасности ДР:

— Когда у меня выходной, я иду, гуляю, я бы не сказала, что мне страшно. У меня у знакомой загородный дом, я могу сесть, поехать к ней, в любое время, спокойно.

(по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Очевидно, что с развитием рынка домашнего труда ЧАЗ будут играть на нем все более значимую роль и усилят безопасность как для самих ДР, так и для работодателей.

— Зачем нужны агентства? Для обеспечения безопасности. Документальная проверка и, прежде всего, этическая проверка. Собеседование, заполнение документов, когда человека проворачивать можем, покрутить в разных вариантах на обидчивость, на искренность, на какие-то такие штуки. И просто «проинтуировать», что от него можно ожидать при каких-то нестандартных ситуациях. Если они возникнут. Самое главное в проблеме безопасности – это внимательность агентств к своей работе. Внимательность и вот такая проверка по искренности информации.

(из интервью с работником кадрового агентства в России)

Риски для работодателей при найме ДР, как выяснилось при исследовании, главным образом состоят не в опасности кражи со стороны ДР, а в боязни ДР взять на себя ответственность в нужный момент.

— ... Воровство мы расцениваем как несерьезную проблему. Ну, что такое материальная проблема, материальный ущерб, имущественный ущерб? Ну, не досмотрели, осадок какой-то есть. Какая-то металлическая штука блестящая пропала. Недавно был случай. Цепочка была у клиента – нет теперь цепочки. Но это мелочи. Большие волнуют такие моменты, когда люди уходят от ответственности. Тогда, когда они, наоборот, должны были быть на месте, на своем боевом посту и сказать: «Я отвечаю за ситуацию, и здесь мое решение такое-то, здесь нужно пойти по этому сценарию, или пойти по этому сценарию». Люди склонны не брать на себя ответственность.

В лучшем случае, если он тут же скажет: «в этом шаге я не компетентен». Или: «Я не хочу брать ответственность». Это классный вариант. Если он так говорит, мы считаем, что это хорошо. В большей степени они тогда, когда нужно быть ответственным за какое-то решение и действовать, они, наоборот, бездействуют и никого не информируют, что решение, действие необходимо. Необходимо сделать какой-либо выбор. Они могут взять и уйти, и дальше ситуация развивается не под контролем. Это хуже всего, когда люди не проинформированы, куда вырулит ситуация. Если это касается здоровья, например, у сиделки – то это совсем нехорошая история. Что касается ребенка – тоже нехорошая история. А если касается побрякушек, которые украли... На 2 дня человек огорчится, может быть вернет потом, может быть, все найдется.

..собственно говоря, проблема в образовании. И если есть возможность спихнуть на случай или отойти от ответственности, посчитать себя не виновным, то... Например, сиделка закрывает глаза и пациентка уходит. Она отвлеклась, а ее здесь нет. Спрашивают у сиделки: «Куда она пошла?». А она отвечает: «Я не знаю, подумала, что она вернется через минуту, через 5». А время идет. Каждая минута в такой ситуации дорога.

Что касается ребенка, то... Вроде ребенок что-то проглотил, а няня не хочет начать действовать, открыть рот и проверить, чтобы быть спокойной, что ничего не случится. Нет, она рас-

считывает на «авось». Рассчитывает, что если что-то случится, а она не исключает такого сценария, то она скажет: «Я ничего не видела». Это самое страшное, что может быть...

(из интервью с работниками кадрового агентства в России)

Ответственность и способность логично действовать в сложных ситуациях – это очень ценные, по мнению экспертов из ЧАЗ, качества, обеспечивающие безопасность при работе домашних работников на частных лиц.

Иногда даже опытная няня с хорошими рекомендациями может подвести своего работодателя:

— На моей практике еще один был печальный, некрасивый случай, когда няню, работавшую много лет, с шикарными рекомендациями – няню-педагога, приятную, советской закалки, взяли няней на Кипр. Это было лет 10 назад. К восьмимесячному малышу. Но у няни советской закалки тоже иногда «сносит крышу». Они видят там своих ровесников, видят клиентов других, которые тратят в день столько, что им за всю жизнь не заработать – миллионы. И у людей съезжает крыша. И эта нянечка, попав к океану, оставила этого восьмимесячного малыша на песочке и пошла купаться. Настолько эта красота и перелет на нее произвела впечатление. А малыш ползал-ползал, дополз до края океана, и друзья клиента его схватили. Был громкий скандал. Но при этом няня до этого работала 10 лет безупречно. Поэтому я отношусь с одинаковой осторожностью и к начинающим няням, и к очень опытным няням. Потому что иногда у очень опытных нянь появляются свои очень сильные минусы. Они перестают чувствовать свою семью, они настолько пропитаны стереотипами предыдущих семей, настолько звезды сами по себе: с шикарными рекомендациями, опытом. Понятно, что опыт – это очень чудесно, здорово. Самое главное, собственно, в этой работе. Но бывает, что человек через 10 лет в этой работе начинает костенеть, съезжать головой. Специфическая все-таки работа – под кем-то. Здесь помягче к тебе, здесь опять тебя построили. Да и после 10 лет у человека, который был учителем, был над аудиторией, иногда директором школы, а становится няней, такие ошибки возможны.

(из интервью с работником кадрового агентства в России)

В случае, когда по вине ДР произошла неприятность, агентство по трудоустройству, как правило, не несет за это никакой ответственности.

— Рынок сформировался в настоящее время так, что ответственность за действие или бездействие, которое наносит вред имуществу или здоровью, агентства не несут. Это тренд. Я знаю, что в Америке, на развитом рынке, такая же ситуация. Потому что агентство является посредником в процессе подбора, предложения соответствующих кандидатов, но никак не отвечает за качество, потому что не контролирует этот процесс. И не может контролировать. Потому что агентство не имеет никаких функций контроля, оно не может быть внедрено в семью и контролировать, чтобы отвечать.

— В Америке это так, в России это так. Некоторые агентства обозначают свою ответственность за деятельность или бездеятельность работника, но это до первого раза. До того момента, когда потребуется ответить. Как только это требуется, дальше бывают серьезные убытки. Мы об этом наслышаны.

(из интервью с работником кадрового агентства в России)

Рисков и опасностей при найме домашнего персонала можно было бы избежать, если бы рынок ЧАЗ был более профессиональным. Из-за отсутствия лицензирования появляются фирмы, которые не думают об ответственности перед клиентом, о его безопасности. Они не видят «подводные камни», которые видят профессионалы.

— Очень много непрофессионалов на рынке. Это мешает. 90% соискателей боятся рекомендовать по причине того, что мы видим, что есть подводные камни и просадки. Человек не пони-

мает, что у него есть ответственность. И он должен взять и сказать: «Я вот здесь вот не понимаю, сразу объясните». Потому что этот момент настанет через час, через год, но он точно настанет. Когда он настанет, я не хотел бы садиться в тюрьму, или брать грех на душу. У них, если нет хотя бы предрасположенности, то мы не рекомендуем и отказываемся от работы дальше. А другие агентства начинают. Не то что им все равно, но они не ставят это как важную часть своей работы. Если бы агентства лицензировались в законодательном порядке, они бы проходили аудит и знание навыков у персонала, который работает с соискателями. И через эту модель можно считать, что людей подбирают и отбирают продуманно. Сейчас во многих случаях только вопрос цены. Нам это мешает. Я думаю, рано или поздно мы придем к тому, что правительство опять введет лицензию.

— Из-за культурных различий между странами не возникают сложности, потому что такие вещи отсеивают до того, как они возникают. Следят, насколько заказчик готов работать с человеком с другим менталитетом. Если готов – пожалуйста, если не готов, все, переключаемся на других.

(из интервью с работником кадрового агентства в России)

Риски, возникающие при найме ДР, касаются и работодателей, и ДР в связи со слабой правовой защищенностью обеих сторон. Устоявшаяся система взаимоотношений ДР и их нанимателей фактически игнорирует практику заключения контрактов, которые имеются лишь у 16% ДР в России и 10% – в Казахстане. Многие ДР, изначально находящиеся в ущемленном положении, когда они не привлекаются к обсуждению договора, не видят смысла в заключении контракта. С другой стороны, работодатели не видят в контрактах необходимости или видят в них только определение «правил игры». При этом издержки нарушения устных или письменных договоренностей довольно велики для обеих сторон.

Патенты стали первым шагом на пути к более безопасным условиям на рынке домашней работы. Усиление роли ЧАЗ и возможный возврат к лицензированию их деятельности могли бы стать логичными на пути к повышению безопасности рынка домашнего труда.

VIII. Проблемы интеграции и планы на будущее

Проблема интеграции мигрантов стоит в России достаточно остро. Политику адаптации и интеграции мигрантов можно назвать пассивной: специальных программ нет, но мигранты частично попадают в социальные программы. Они могут использовать бесплатную медицинскую помощь в экстренных случаях (скорая помощь, бесплатное пребывание и лечение в больнице до 3 дней) и при родах (роды бесплатны, пребывание роженицы в больнице в течение 3 дней бесплатно), дети мигрантов имеют доступ в российские школы при условии наличия регистрации у их родителей. Но можно сказать, что эти базовые меры являются недостаточным минимумом для поддержания атмосферы сотрудничества между прибывшими на работу мигрантами и принимающим их российским обществом.

Результаты исследования показывают, что трудящиеся-мигранты, работающие на частных лиц, ведут достаточно закрытый образ жизни, что, безусловно, затрудняет и усложняет для них адаптацию и интеграцию (табл. 8.1). Менее трети из них (29% в целом, у работающих на россиян – 33% и казахстанских работников – 21%) общаются с местными так же, как и с такими же мигрантами, как они. Ограничение своего общения рамками семьи и соотечественниками (или другими мигрантами) поддерживает более половины опрошенных. Можно сказать, что в Казахстане такая закрытость выше.

Таблица 8.1. Сфера общения ДР, %

С кем Вы общаетесь?	Россия	Казахстан	В целом
Преимущественно с членами семьи, где я работаю	28.2	34.2	30.5
Преимущественно с мигрантами, такими же, как я	25.0	16.8	21.9
Преимущественно с местными	9.7	21.5	14.1
С мигрантами и местными одинаково	33.1	20.8	28.5
Другое	4.0	6.7	5.0
Итого	100.0	100.0	100.0

Ограничение круга своего общения той семьей, в которой работает ДР, бывает психологически очень тяжелым.

— Вот эти несколько лет были адскими, сказать честно. Потому что это было очень трудно, когда ты в чужой семье. Замкнутость оттого, что мы жили за городом. Я никуда не могла выйти. Мы с ребенком. Я постоянно была к нему привязана, и мы никуда не выходили вообще. Был большой дом, большой двор. Комфортабельная, очень удобная и уютная тюрьма. Потому что ты ни на шаг влево, ни на шаг вправо. Ты все время под контролем, под камерами... Вот это все напряжение... Их не интересовала моя жизнь, так же как и не интересует их и сейчас. Единственное что, если раньше я это воспринимала болезненно, потому что рядом никого не было, то сейчас, когда рядом есть мои дети, я понимаю, что это только работа.

....ты все время угнетен... Прав ты или виноват, тебя об этом никто не спросил. Так ты видишь или по-иному. Т.е. ты никак не влияешь на то, что ты делаешь. Если вы видите, что-то не то, что не полезно ребенку, пойдет во вред, но если так сказали, то будете делать заведомо то, что не приведет к чему-то доброму, хорошему, светлому. Т.е. из ребенка не вырастет то, чего бы хотелось изначально.

(из интервью с ДР в России)

Те ДР, которые не так сильно привязаны к своей работе, далеко не всегда находят радушный прием у местных жителей. Иногда они сами отгораживаются от горожан, сторонятся их. Иногда горожане не впускают их в круг своего общения.

Вот что участницы фокус-группы говорили об общении с местными жителями. Как видим, разброс мнений очень широк:

— У меня подруга вышла замуж за москвича (он ночевал у ее родителей когда-то в Таджикистане, она ему понравилась). Он ее позвал замуж, сейчас у них все хорошо, уже третьего ребенка родили. Он русский.

— Есть смешанные браки. Больше всего мужчины женятся на россиянках, даже не на москвичках. А есть мужчины российские – выбирают таджичек – они хорошие жены, готовят хорошо.

— ...есть подруги местные. И русские, и кыргызки, и таджички. А вот бой-френд – нет, мне не нравятся русские мужчины. Мой – тоже мигрант (узбек).

— Все-таки чаще мигранты становятся близкими, ближе, чем родственники.

— С русскими трудно. Я даже не пошла в общежитие с русскими, поселилась в квартире с кыргызами. Русские – чужие, они меня сожрут живьем. Я не такая, как они.

— Москвичи разные. У меня подруга-москвичка, она мне одеяло дала, какие-то вещи. Некоторые хорошие москвичи...

— Все-таки москвичи-снобы. Они дистанцию держат.

— Они постоянно указывают пальцем, кто ты есть.

— У меня три подружек – москвички. Мы свободно общаемся. Я и переночевать могу у них.

В Петербурге сотрудники ЧАЗ «Монплеизр» специально организовали клуб для общения домашнего персонала, куда могут прийти не только те работники, которые трудоустроивались через них, но и все желающие ДР. С одной стороны, для агентства это хорошая возможность расширить свою базу по ДР. С другой стороны, это хорошая возможность для самих ДР пообщаться с коллегами, имеющими одинаковый с ними жизненный статус, отдохнуть и снять напряжение, возникающее, когда ДР ограничивает свое общение семьей, где работает.

Таблица 8.2. Планы на будущее, %

Миграционная установка	Россия	Казахстан	В целом
Остаться на постоянное жительство в этом городе/получить российское гражданство (для иностранных граждан)	23.4	41.6	30.3
Жить здесь длительное время (несколько лет), а затем вернуться домой	43.2	14.9	32.4
Приезжать на какое-то время, зарабатывать деньги и уезжать домой	28.2	31.2	29.4
Больше не приезжать сюда, закончить поездки на заработки	2.8	1.9	2.5
Переехать в другую страну (регион, город)	0.4	3.9	1.7
Другое	2.0	6.5	3.7

Самое важное различие между ДР в России и Казахстане – это их миграционные установки. Казахстанские ДР больше ориентированы на оседание в Казахстане, а российские – на длительное пребывание, которое завершится возвращением на родину (табл. 8.2). Так, 42% казахстанских ДР хотели бы остаться на постоянное жительство в месте своего пребывания, а среди российских ДР

об этом думают только 23%. И наоборот, среди тех, кто работает в России, 43% хотят довольно долго жить в России, чтобы потом вернуться на родину, а среди работающих в Казахстане таких 15%. Можно сказать, что свою миграцию и работу на частных лиц подавляющее большинство ДР считают успешной, а о завершении своей работы думают единицы. Никто из них также не хочет менять страну для выезда на заработки. Во многом такая позиция обосновывается относительно высокими заработками.

Так, участницы фокус-группы говорили, что после ряда неудач, им удалось заработать и устроить свою жизнь именно при найме к частным лицам.

— Сказали, что в Подмоскowie набирают на стройку людей, я приехала сюда с разрешением на работу, побыла на стройке 2 недели, сбежала оттуда. Потом случайно опять вернулась и, когда устраивалась в общежитие на стройке, то охранник меня запомнил, сказал, что помнит, что я уже приезжала. А со мной еще мужчина тоже приехал, его брали как электрика, а в итоге он работал подсобным рабочим. Условия там были нечеловеческие. И этот охранник мне сказал, что у него есть знакомая в Москве, которая работает сиделкой, можно ей позвонить, спросить, есть ли у нее места в агентстве на Таганской. Так я и попала. Они меня взяли. Я работала в Зеленограде вначале, потом в Москве. Все время сиделкой. Сначала через агентство искала, потом через Интернет.

(по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Важна также и надежда дать в России или на родине образование своим детям.

— Забрать детей, потому что на родине одна русскоязычная школа, а у меня ребенку на следующий год идти в первый класс.

— Сына выучить. Поэтому заработать на это, а потом уехать.

(по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

Рассмотрим подробнее, кто именно из ДР настроен остаться жить в стране, куда они приехали работать.

На постоянное проживание в Астане и Алматы настроены в основном выходцы из Кыргызстана (39% из желающих остаться) и Узбекистана (34%), остальные – внутренние мигранты из других регионов Казахстана. Причем, если желающие осесть из Кыргызстана в основном – этнические кыргызы, то среди выходцев из Узбекистана узбеков – около трети, остальные – русские, татары и казахи. Среди желающих осесть около 40% имеет детей до 18 лет и около 40% имеет высшее образование. Более двух третей из них хорошо знают русский язык и также две трети перед прибытием в Алматы и Астану знали, что будут работать как ДР. Половина из них почти не ездят домой. Больше всех среди них работающих нянями, сиделками и домработницами. Больше половины из них хорошо интегрированы: больше общаются с местными жителями.

На постоянное жительство в Москве настроены в основном выходцы из Украины (36%), Беларуси (10%), Молдовы (10%), Таджикистана (9%). Около трети из них – русские, по национальности, а 28% – украинцы. По сравнению с Казахстаном, среди них больше городских жителей (около двух третей, а в Казахстане – менее половины), меньше тех, кто имеет детей до 18 лет (таких около трети) и больше имеющих высшее или незаконченное высшее образование (около половины). Русский язык хорошо знают почти все и две трети почти не ездят в страну, из которой прибыли. Около половины знали точно или примерно представляли, что будут работать как ДР. Больше всего среди них нянь и домработниц. Две трети из них хорошо интегрированы: предпочитают общаться преимущественно с местными жителями или одинаково общаются как с местными, так и с мигрантами.

Замкнутый образ жизни ДР слабо способствует их интеграции, но, тем не менее, подавляющее большинство опрошенных работников это не отталкивает от намерений по возможности пожить в России и Казахстане.

Выводы и рекомендации

Основные выводы по результатам исследования:

1. Серьезной проблемой для РФ и РК является правовое регулирование домашнего труда мигрантов. Поиск домашней работы у физических лиц еще менее формализован, чем поиск работы у юридических лиц: 75% находят домашнюю работу с помощью родственников и знакомых, частных посредников, минуя агентства, официальные объявления о поиске работников, Интернет и т.д. В Казахстане неформальные каналы развиты больше, чем в России. Слабая вовлеченность ЧАЗ в трудоустройство ДР показывает, что положения статьи 15 (пункт а), Конвенции МОТ №189, предусматривающей определение условий, регулирующих деятельность ЧАЗ, занимающихся набором или трудоустройством ДР в России и Казахстане, пока далеки от реального применения на практике.
2. Выбор домашней работы мигрантами зачастую – случайность. Большинство приезжающих на работу мигрантов ищут хоть какую-то работу, не имея особых предпочтений. Мигранты не подготовлены ни юридически, ни психологически, не знают специфики домашней работы. В этой связи видится важным внедрение в законодательство РФ и РК положений статьи 15 (пункт d) 189 Конвенции МОТ о заключении двусторонних, региональных или многосторонних соглашений в целях предотвращения случаев злоупотреблений и мошеннической практики в области набора, трудоустройства и занятости персонала.
3. Рынок домашнего труда практически полностью функционирует на устных договоренностях работника и работодателя – только 13% имеют письменный договор, да и тот практически никогда не бывает нужным образом зарегистрирован. И в РФ, и в РК почти нет юридических возможностей для урегулирования возникающих проблем при работе в домашнем хозяйстве у физических лиц. Более того, ДР не нацелены на заключение такого договора: только 18% из тех ДР, кто не имеет письменного договора, заявили, что хотели бы его заключить. Как видим, положения, рекомендуемые статьей 7 (о информированности ДР об условиях труда и занятости посредством письменных договоров) и статьей 8 Конвенции МОТ №189 (предусматривающей, чтобы ДР-мигранты, набранные в одной стране для выполнения домашней работы в другой стране, получали предложение о работе в письменной форме или письменный трудовой договор, имеющий исковую силу в той стране, в которой выполняется работа, в которых бы определялись условия занятости, упомянутые в статье 7, до пересечения национальных границ с целью выполнения домашней работы, которая предусмотрена в предложении о работе в письменной форме или в трудовом договоре), почти не выполняются в РФ и РК.
4. ДР крайне редко участвуют в обсуждении содержания договора – в большинстве случаев прерогатива находится у работодателя, который просто диктует работнику свои условия. Исследование, например, показывает, что заранее не обговоренные переработки почти никогда потом не бывают оплачены. В то же время оплату сверхурочных задним числом хотели бы прописать многие ДР – это наиболее актуальный для них вопрос, наряду с отпуском, больничным и т.д. Таким образом, положения статьи 7 (пункты с – h) Конвенции 189 на практике ни в РК, ни в РФ не соблюдаются.
5. Несмотря на крайне слабую регуляцию, обманы в сфере домашнего труда происходят реже, чем в секторе работы у юридических лиц. В то же время работодатели в сфере домашнего труда в целях обеспечения своих гарантий иногда прибегают к таким противозаконным методам, как отбор паспортов, что сейчас уже редко происходит при занятости мигрантов у юридических лиц. Мы видим здесь нарушение нормы 189 Конвенции, прописанной в статье 9 (пункт с), о праве ДР хранить у себя свои удостоверения личности.

6. Сфера домашнего труда мигрантов в целом более высокооплачиваемая, чем их работа на предприятиях и в организациях. Но при этом практически полностью отсутствует социальный пакет: нет оплачиваемого отпуска, не оплачивается больничный, работодатель почти никогда не покупает страховой медицинский полис. Редко оплачиваются сверхурочные. Единственный бонус – еда. Ее предоставляют подавляющее большинство работодателей, причем бесплатно. Таким образом, положения статьи 14 Конвенции МОТ №189 о принятии надлежащих мер в соответствии с национальным законодательством и нормативными правовыми актами, с должным учетом специфики домашнего труда для обеспечения того, чтобы ДР пользовались условиями не менее благоприятными, чем те, в которых находятся другие работники в целом, с точки зрения мер защиты систем социального обеспечения не соблюдаются.
7. Сфера домашнего труда – одна из конкурентных сфер занятости: местные работники, в том числе работники из российских и казахстанских регионов, готовы работать в этой сфере, так как она достаточно хорошо оплачивается. Есть и четко видимый демпинг зарплат ДР со стороны мигрантов-иностранцев, особенно из регионов Средней Азии. Но с другой стороны, именно благодаря этой конкуренции существенно расширился круг местных жителей, получивших доступ к таким услугам, и у них появилась возможность выбора подходящего именно им ДР.
8. Рабочий день у ДР ненормированный и длится в среднем 10 часов. ДР, живущие у работодателей, работают существенно дольше. Им же достается больше переработок, так как они всегда «в доступе». С другой стороны, им предоставляют жилье, и почти никогда не берут за него деньги. Таким образом, положения статьи 10 Конвенции МОТ №189 об обеспечении равного обращения с ДР в отношении нормальной продолжительности рабочего времени, и в РФ, и в РК не исполняются и в этом отношении предстоит проделать большую работу.
9. В целом домашняя работа менее тяжелая, чем в организациях, по свидетельствам тех работников, кто имеет возможность сравнить ее с работой у юридических лиц. В то же время многие работники имеют ограниченный круг общения: только с членами семьи работодателя. У многих проживающих (особенно в Казахстане) нет ключа от дома, и они лишены свободы передвижения даже в выходной день. Такое положение дел входит в противоречие с установками 10 статьи (пункт 2) Конвенции МОТ №189 о периодах времени, в течение которых ДР не могут распоряжаться своим временем по своему усмотрению и считающихся не выходным днем, а рабочим временем.
10. ДР в Казахстане и России по большей части удовлетворены своей работой: две трети из них заявили об этом. Существуют три причины, по которым работа не удовлетворяет ДР как в России, так и в Казахстане: низкий заработок, сверхвысокая занятость работой (длинный рабочий день, мало выходных дней) и физически тяжелый труд. Видится, что все эти причины могли бы быть если не ликвидированы, то нивелированы, если бы был внедрен подход, предусмотренный 189 Конвенцией в статье 7, предусматривающий определение условий труда в договоре между работодателем и ДР.
11. В условиях слабой защищенности ДР со стороны закона и большой зависимости от доброй воли работодателя от 20% (в России) до 40% (в Казахстане) ДР попадают в ситуацию, когда их обманывают. Это, безусловно, входит в противоречие со статьей 5 Конвенции МОТ №189, гласящей, что государство принимает меры для обеспечения того, чтобы ДР пользовались действенной защитой от всех форм злоупотреблений.
12. В России, по данным обследования, риски сексуального домогательства для ДР ниже, чем в Казахстане: 94% опрошенных в России сказали, что никогда с этим не сталкивались, а в Казахстане так ответили только 80%. Таким образом, для достижения полной защиты от домогательств и насилия, предусматриваемой статьей 5 Конвенции МОТ №189, как РФ, так

и РК необходимо будет проделать определенную работу, но современную ситуацию можно назвать почти подконтрольной.

13. В конфликтных ситуациях ДР не имеют надежной правовой защиты. Они не рассматривают ни государственные сервисы защиты (суд, полиция), ни общественные (правозащитные) организации, ни посреднические структуры любого рода как серьезного арбитра при конфликтах или обмане со стороны работодателя.

Самая популярная стратегия для ДР, в большей степени в России (34%) и в меньшей степени в Казахстане (24%), это разрешить конфликт на личном уровне. Подавляющее большинство российских ДР (80%) и 64% казахстанских признались, что ничего не знают о законах, касающихся их прав. Таким образом, положение дел достаточно далеко от предлагаемых 189 Конвенцией (ст. 17) стандартов для создания эффективных и доступных механизмов и средств рассмотрения жалоб для защиты ДР.

Основные рекомендации:

В целях поддержки продвижения международных стандартов для соблюдения прав ДР в РФ и РК и ратификации Конвенции МОТ 189 можно предложить следующее:

- необходимо содействовать соответствующим службам в предоставлении информации, обеспечении доступа к механизмам подачи жалоб и средствам правовой защиты и правосудию для ДР– трудящихся-мигрантов;
- в целях защиты ДР от жестокого обращения, оскорблений, домогательств и насилия обеспечить создание эффективных механизмов подачи жалоб, расследования и судебного преследования, переселения из семьи (домохозяйства), предоставления временного жилья и медицинской помощи, реабилитации в случае возникновения такой необходимости;
- определить и запретить опасные виды домашней работы, выполняемой детьми, в том числе детьми-мигрантами;
- устранить законодательные и административные препятствия для ДР и их работодателей в создании и присоединении (вступлении в) к организациям, федерациям и конфедерациям по их собственному выбору;
- расширить возможности организации работников и работодателей, в том числе в отношении защиты женщин и детей- мигрантов;
- содействовать пропаганде использования типовых трудовых договоров для ДР с учетом обеспечения минимальных стандартов в отношении продолжительности и режима рабочего времени, заработной платы, отдыха, социального обслуживания и т.д.;
- внедрить регулирование натуральной оплаты, ведение ведомостей о заработной плате, систему своевременного расчета за выполненную работу, защиты требований работника в случае смерти или неплатежеспособности работодателя;
- обеспечить меры по охране труда и здоровья ДР, в том числе по регламентированию часов работы, ограничению работы в ночные часы, контролю условий жизни и работы ДР детского возраста;
- содействовать международному сотрудничеству в деле обеспечения эффективной деятельности частных агентств по трудоустройству.

Специальные рекомендации для совершенствования регулирования домашней работы в России:

1. Внести в главу 48 ТК РФ определения понятий «домашний работник», «домашний труд».
2. Предусмотреть возможность продления патента для ДР на срок до 3 лет, внося соответствующую поправку в ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ».
3. Законодательно закрепить в ФЗ РФ N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» право ДР– трудящихся-мигрантов, работающих в России более 1 года, право на получение медицинской помощи на равных условиях с российскими гражданами. Для ДР–трудящихся мигрантов, работающих в РФ менее года, внедрить специальные схемы ОМС или доступные по цене схемы добровольного медицинского страхования, в том числе для неработающих членов семьи мигранта. Во всех страховых схемах необходимо обеспечить полный доступ женщин-ДР к гинекологической и акушерской помощи, ведению беременности и родов.
4. Использовать возможности Общественных советов при посольствах стран-доноров для продвижения прав ДР и защиты детей от худших форм детского труда в сфере домашних услуг.
5. ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» дополнить положениями, регламентирующими пенсионные выплаты ДР работодателями-гражданами РФ.
6. Вменить в функции Министерства труда и социальной защиты РФ мониторинг трудовой деятельности ДР.
7. Вменить в функции Федеральной службы государственной статистики РФ учет количественного, гендерного и возрастного состава ДР.

Специальные рекомендации для совершенствования регулирования домашней работы в Казахстане:

1. Главу 22 ТК РК «Особенности регулирования труда домашних работников» переработать и дополнить, не применяя отсылку к трудовому договору. Введение норм, конкретизирующих регулирование труда, в ТК РК не позволит работодателю в трудовой договор вносить дискриминирующие ДР нормы труда, так как в соответствии с Гражданским кодексом РК эти положения будут недействительными.
2. В статье 12 Налогового кодекса РК определение «налоговый агент» дополнить указанием работодателя – физического лица, заключившего трудовой договор с ДР.
3. Пункт 6 статьи 24 Закона РК «О пенсионном обеспечении» дополнить подпунктом 6: «физические лица, заключившие трудовой договор с домашними работниками».
4. Принять новый Закон РК «О занятости населения», в котором необходимо выделить социальную группу «домашние работники».
5. Присоединиться к Конвенции МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников» от 16 июня 2011 г.
6. Вменить в функции Министерства труда и социальной защиты РК мониторинг трудовой деятельности социальной группы «домашние работники».

7. Вменить в функции Агентства РК по статистике учет количественного, гендерного и возрастного состава социальной группы «домашние работники».

Основываясь на результатах проведенного исследования, приходится, к сожалению, заключить, что пока значительная часть положений 189 Конвенции МОТ в отношении ДР из-за рубежа не находит отражения ни в законодательстве РФ и РК, ни в практике работы государственных органов. В то же время исследование показало, что продвижение к заданным Конвенцией стандартам вполне осуществимо. РФ и РК имеют хорошую законодательную базу по отношению к трудовым мигрантам в целом и предпринимают практические шаги по регламентации труда и жизни ДР как отдельной категории трудовых мигрантов. Это позволяет надеяться, что уже в ближайшие 2-3 года возможно продвижение России и Казахстана к положению, когда ратификация Конвенции МОТ №189 станет возможна.

Далее представлены конкретные предложения по законодательству и правоприменительной практике, которые могут быть воплощены в жизнь для продвижения Конвенции МОТ №189 правительствами, НПО, международными организациями и профсоюзами в РФ и РК.

Правительство	НПО	Международные организации	Профсоюзы
1. Разработка и принятие основополагающих правовых стандартов трудовых отношений ДР с работодателями на основе гендерно-чувствительного подхода (в том числе определение с помощью договора вида работ; размеров вознаграждения и метода его расчета и перераспределения оплаты; нормальной продолжительности рабочего времени; доплат за переработку; оплачиваемого ежегодного отпуска и ежедневных или еженедельных периодов отдыха; обеспечения питания и жильем, если таковые предоставляются; продолжительности испытательного срока или периода, если таковой предусмотрен; условий репатриации, если таковая предусмотрена; условий, касающихся прекращения трудовых правоотношений, включая любой срок уведомления со стороны либо ДР, либо работодателя), в том числе для искоренения худших форм детского труда в сфере домашних услуг. 2. Облегчение системы уплаты налогов работодателями - физическими лицами в страховых и пенсионные фонды. 3. Внесение изменений в налоговые законодательства РФ и РК о получении налоговых льгот работодателями, заявившими в налоговые органы о найме домашнего персонала и платящими все установленные страховые взносы за ДР. 4. Принятие закона о ЧАЗ, выделение в нем отдельно ЧАЗ, занятых подбором домашнего персонала и определение критериев выдачи им лицензий.	1. Содействие в институционализации механизмов защиты ДР на основе гендерно-чувствительного подхода, выработанных НПО. 2. Борьба с нарушениями трудовых прав ДР: • создание юридических консультаций по правам ДР (местных и зарубежных) • консультации по правовому оформлению ДР.	1. Разработка дорожной карты по продвижению к процессу ратификации 189 Конвенции МОТ в РФ и РК. 2. Информационная поддержка национальным правительством РФ и РК при анализе возможностей ратификации 189 Конвенции МОТ. 3. Обзор международных трудовых практик в сфере домашнего труда в развитых странах.	1. Создание в уже существующих профсоюзах отделений, объединяющего ДР (мигрантов и местных жителей). 2. Создание отдельного профсоюза ДР (в среднесрочной перспективе). 3. Изучение опыта профсоюзов ДР других стран в отношении представления и защиты интересов и прав ДР при формулировании и имплементации политики регулирования занятости и трудовой миграции.

Правительство	НПО	Международные организации	Профсоюзы
1. Развитие переговорного процесса по профессиональной подготовке в сфере домашнего труда. 2. Усиление работы трудовых инспекций, общий контроль за работодателями ДР. 3. Введение в практику работы Консульских служб РК и РФ в странах происхождения домашних трудящихся-мигрантов специальных баз данных по лицензированным для поиска ДР ЧАЗ, а также недобросовестным работодателям, использовавшим труд ДР. Составление копий договоров на языках понятных трудящимся-мигрантам. 4. Создание в системе ЧАЗ курсов (бесплатных или за небольшую плату) по обучению домашнего персонала. 5. Информационные компании о правах трудовых мигрантов . 6. Организация регулярного мониторинга занятости ДР (мигрантов и национальных работников). 7. Налаживание и развитие практики партнерства со странами-донорами трудящихся-мигрантов ДР.	1. Помощь в организации продвижения к ратификации 189 Конвенции МОТ. 2. Расширение информационной работы, направленной на мигрантов, намеренных работать ДР (юридические аспекты получения патентов, необходимость заключения письменного договора с работодателем и возможности участия работника в его обсуждении, вопросы психологической подготовки). 3. Разработка информационных компаний о правах ДР, рисках при работе. 4. Помощь в отстаивании своих прав наиболее уязвимым категориям ДР – женщинам и несовершеннолетним детям. 5. Широкое освещение вопросов незаконного отбора паспортов работодателями-физическими лицами для привлечения внимания и прекращения этой практики. 6. Помощь в организации и проведении регулярного мониторинга занятости и нарушений трудовых прав ДР (мигрантов и национальных работников). 7. Разработка механизмов по защите прав и разрешению конфликтных ситуаций ДР с работодателями. 8. Организация «горячей линии» для ДР.	1. Активизация работы по ратификации РК и РФ Конвенции МОТ № 189 (проведение конференций, круглых столов, семинаров, дополнительных исследований сферы домашнего труда). 2. Продвижение международного опыта по продвижению информационных компаний по правам ДР. 3. Разработка и размещение на информационных ресурсах нескольких вариантов типовых договоров между работодателям и работником в различных сферах домашней занятости с учетом национальных трудовых законодательств. 4. Перевод результатов актуальных важнейших международных исследований на государственные языки РФ и РК.	1. Взаимодействие с другими профсоюзами, в том числе в принимающих и направляющих странах. 2. Досудебное урегулирование трудовых споров. 3. Обмен практиками работы с НПО.

Литература

1. Алексеенко А., Аубакирова Ж., Сарсембаева Г. Демографические успехи Казахстана //Демоскоп Weekly. 2011. № 451-452. <http://www.demoscope.ru/weekly/2011/0451/tema01.php>
2. Ахметова А. Обзор правового положения домашних работников в Республике Казахстан. ООН Женщины. Астана, 2012
3. Башарова С. Платную скорую помощь в Москве создали из-за мигрантов: с 2013 года бюджет не выделяет средства на экстренные вызовы гастарбайтерам //Известия. 23 января 2013 г. <http://izvestia.ru/news/543516>
4. Бредникова О., Ткач О. Дом для номады //Laboratorium. 2010. № 3. С. 72-95
5. Бучучану-Врабие М. Трудовые мигранты из Молдавии и их дети //Демоскоп Weekly. Тема номера. 2012. № 515-516. <http://demoscope.ru/weekly/2012/0515/tema01.php>
6. Варшавская Е. Особенности занятости домашних работников: западный и отечественный опыт //Человек и труд. 2013. № 9. С. 25-29
7. Гастарбайтеров в Казахстане намерены легализовать // Новости@Mail.Ru. 8 сентября 2013. <http://news.mail.ru/inworld/kazakhstan/society/14643700/>
8. Доклад Комитета по вопросам домашних работников/ Международная конференция труда, 99-я сессия //Provisional Record No. 12. Женева, 2010
9. Достойный труд для домашних работников. Доклад IV(2) /Международная конференция труда, 99-я сессия, Женева, 2010
10. Достойный труд для домашних работников. Доклад IV(2A) /Международная конференция труда, 100-я сессия, Женева, 2011
11. Женщины-мигранты из стран СНГ в России /Тюрюканова Е.В. (ред.), Зайончковская Ж.А., Карачурина Л.Б., Мкртчян Н.В., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф. – М.: МАКС Пресс, 2011. 184 с. (Серия: Миграционный барометр в Российской Федерации)
12. Зайончковская Ж.А., Мкртчян Н.В. Роль миграции в динамике численности и состава населения Москвы //Иммигранты в Москве /Под. ред. Ж.А. Зайончковской. Институт Кеннана. 2009. С. 18—44
13. Махмутова М. Внутренняя миграция молодежи в Казахстане: на примере г. Алматы. http://mirpal.org/files/files/PPRC%20Youth_migration_report_final.pdf
14. Неформальная занятость домашних работников в республике Казахстан. Аналитический отчет
15. Перепелкин Л., Стельмах В. Нелегитимная иммиграция и неофициальная занятость в Российской Федерации: зло, благо или неизбежность? //Общество и экономика. 2005. № 4. С. 49-62
16. Погодина И.В. Домашние работники. Трудовое право, 2010. http://www.juristlib.ru/book_8900.html
17. Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты МБТ. МОТ, Женева, 2013
18. Практика использования патентов на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами в Российской Федерации (Результаты исследования). МОМ, 2012 .[http://moscow. iom.int/russian/publications/Practica_patent.pdf](http://moscow.iom.int/russian/publications/Practica_patent.pdf)
19. Пфау-Эффингер Б. Опыт кросс-национального анализа гендерного уклада //Социологические исследования. 2000. № 11

20. Савоскул М.С. Сиделки из провинции в большом городе //Мониторинг общественного мнения. 7 (113). Январь-февраль 2013. С.127-135
21. Старостин А. Экзамен по русскому языку для мигрантов: Начало интеграции положено? 05.02.2013. <http://www.fergananews.com/articles/7615>
22. Тартаковская И. Гендерная социология. М.: ООО «Вариант» при участии ООО «Невский Простор», 2005
23. Ткач О. Профессионализация домашней уборки: очерчивая фронтиры //Антропология профессий, или посторонним вход разрешен /Под ред. П.Романова, Е.Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011. С. 304-333
24. Ткач О. Уборщица или помощница? Вариации гендерного контракта в условиях коммерциализации быта //Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности. Коллективная монография (Труды факультета политических наук и социологии. Вып. 17) / Под ред. Е.Здравомысловой, А.Роткирх и А.Темкиной. – СПб, 2009. С. 137-188
25. Трудовых мигрантов в Казахстане заставят платить налоги // Интернет-журнал о бизнесе «Про бизнес». 25 сентября 2013. <http://pro-business.kz/novosti/2013/009/trudovykh-migrantov-v-kazakhstane-zastavyat-platit-nalogi.html>
26. Тюрюканова Е. Гендерные аспекты миграции /Вводная статья к разделу «Женщины и миграционный режим» //Миграция в России 2000-2012. Хрестоматия в 3 томах. Т.1. Ч. 2 /НП РСМД; под общ. ред. И.С.Иванова. Отв. Ред. Ж.А.Зайончковская. – М.: Спецкнига, 2013
27. Тюрюканова Е.В. Гендерные аспекты трудовой миграции из стран СНГ в Россию //Диаспоры. 2005. № 1. С. 48-64
28. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика-XXI, 2007
29. Хьюз Э. Хорошие люди и грязная работа //Общая социология. Хрестоматия /Сост. Здравомыслов А.Г., Лапин Н.И. – М.: Высшая школа, 2006. С.476-489
30. Шушакова У. Трудовых мигрантов в Казахстане заставят платить налоги //Интернет-журнал о бизнесе «Про бизнес». 25 сентября 2013. <http://pro-business.kz/novosti/2013/009/trudovykh-migrantov-v-kazakhstane-zastavyat-platit-nalogi.html>
31. Anderson B. Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour. London; New York: Zed Books, 2000
32. Burnham, L., Theodore, N., Foreword by B.Ehrenreich. Home Economics The Invisible and Unregulated World of Domestic Work. 2012 National Domestic Workers Alliance, New York, P. 41
33. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. – Geneva, ILO, 2013
34. Hochschild A. Emotion work, feeling rules and social structure //The American Journal of Sociology. 1979. Vol. 85. № 3. P. 551–575
35. Razavi, S.; Staab, S. 2010. “Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers”, in International Labour Review, Vol. 149, № 4, P. 407–422
36. Van Stavaren Irene. Robinson Crusoe and Silas Marner, or Two Stories on the Gendered Monetary Economy /Brussels, WIDE, 2001
37. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Глава 48. http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_62.html
38. Федеральный закон от 19.05.2010 № 86 «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»

Приложение 1

Краткая историческая справка о домашнем труде в России

Труд ДР – явление для России отнюдь не новое. В тех или иных формах, меняющихся на протяжении времени, он существовал в России довольно давно. Можно вспомнить труд гувернанток и специальных учителей иностранных языков в дворянских семьях, которых специально «выписывали» из-за границы для того, чтобы учить детей.

Вспомним знаменитое описание из Евгения Онегина⁶³, характеризующее воспитание самых прогрессивных молодых людей пушкинского времени: «.. Сперва Madame за ним ходила, // Потом Monsieur ее сменил». Да и у самого Пушкина в детстве была няня Арина Родионовна, прославленная им в стихах, и именно это описание во многом повлияло и на формирование современного представления об идеальной няне для ребенка.

Фото 1. Няни, выгуливающие детей. 1929 г.



Источник: Новиков К. Заказы на доставку людей принимаются во всякое время года Журнал «Коммерсантъ Власть», №48 (752), 10.12.2007. <http://www.kommersant.ru/doc/834047?isSearch=True>

Интересно, что после краха Российской империи, изменилось даже само государство, но ДР остались и продолжали работать на частных лиц (см. фото 1).

В советское время у высокопоставленных советских чиновников и у многих именитых работников культуры также были домработницы, а няню или сиделку нанимали и обычные горожане, и довольно часто ДР не были местными жителями, а приезжали из деревень, т.е. были внутренними мигрантами.

После распада СССР в России появился и постепенно начал увеличиваться спрос на ДР, который в основном удовлетворялся за счет россиян. Но со временем, по мере роста обеспеченности, россияне уступили часть этой ниши ДР, а потом и почти всю ее – зарубежным мигрантам.

63 Пушкин А.С. Евгений Онегин глава 1, стих III.

В Казахстане во времена СССР тоже наблюдалось использование ДР, но в меньших масштабах. Специфика для Казахстана была и в том, что в случае необходимости можно было больше рассчитывать на родственников, так как сплоченность, крепкие семейные связи там были выше, чем в стремительно модернизированной России. Кроме того, урбанизация в Казахстане не достигала таких же масштабов, как в России, и в силу этих причин ДР было меньше.

По мере роста благосостояния росли и требования россиян и казахстанцев к уровню заработной платы, престижности, статусу своего труда, с одной стороны, и желание экономить на издержках при найме ДР, с другой стороны. Это привело к появлению и постепенному росту спроса на труд ДР. Например, уход за тяжелобольными или пожилыми людьми сложен и не престижен, и даже повышенная оплата не стимулирует местных жителей заниматься таким трудом.

О массовой распространенности ДР и укорененности этого явления в быту можно судить по популярным сериалам, идущим по российскому ТВ: «Моя прекрасная няня», «Кто в доме хозяин». В основе их сюжета – взаимоотношения между нанимателями и нанимаемыми ДР. Но, к сожалению, в реальности взаимоотношения между ними не всегда таковы, как показано на экранах телевизоров. Конвенция о ДР была вызвана их уязвимостью, незащищенностью от работодателей, что и привлекло к себе внимание международных организаций.

Приложение 2

Обзор исследований по мигрантам-ДР

Феминизация трудовой миграции – это устойчивый мировой тренд, его формируют два базовых фактора: на стороне отдающих стран появилась готовность к проявлению активной мобильности со стороны женщин, на стороне принимающих стран сформировался устойчивый спрос на «женский» труд. Работу сиделок, нянь, горничных, помощниц по хозяйству, гувернанток и др. А.Хохшильд⁶⁴, а вслед за ней другие западные и российские исследователи назвали «эмоциональным трудом» и стали рассматривать его как отдельный вид занятости наравне с трудом физическим или умственным.

В условиях современного общества, когда в самых богатых городах постепенно увеличивается прослойка людей с активным жизненным укладом, ориентированных не на дом, а на внедомашнюю, публичную жизнь, параллельно этому растет и прослойка людей, их обслуживающих. Это закономерность была описана Р.Флоридой⁶⁵ не для России, но сейчас вполне применима и для нее, и для крупнейших городов других постсоветских стран. Постепенно сектор домашней деятельности становится все более разветвленным и значимым. Движущими силами этого процесса становятся такие факторы, как:

- рост женской занятости и участия женщин в экономике;
- невозможность совместить занятость и труд по уходу и заботе;
- борьба за гендерное равноправие, гендерный бюджет и распределение внутрисемейных домашних функций;
- усиливающийся в развитых обществах процесс старения населения и увеличение доли населения, нуждающегося в дополнительной поддержке и заботе;
- рост специализации во всех отраслях и сферах деятельности, в том числе домашней;
- бедность, демографическая мощность, рост мобильности населения и в том числе женщин в бедных странах («странах Юга»), предлагающих соответствующие услуги на рынках труда развитых стран («стран Севера»).

Ныне, по мнению Irene van Stavaren⁶⁶, даже те экономисты, которые не выделяют экономику заботы как отдельную сферу деятельности, вынуждены признавать ее значение в производстве и воспроизводстве рабочей силы. Например, по данным правительства Нидерландов, затраты времени на производство продуктов и услуг в домохозяйствах существенно выше аналогичных затрат на оплачиваемых рабочих местах. Существуют данные, что 70% работы по дому в Нидерландах выполняют женщины, труд их не оплачивается, в то время как в сфере оплачиваемого труда 70% работы выполняют мужчины, что провоцирует финансовую зависимость женщин от мужчин и зависимость мужчин, как потребителей продуктов и услуг, производимых домохозяйством, от женщин. По данным ООН, аналогичные процессы характерны для значительного количества стран.

Термин «экономика заботы» [«the care economy»], иначе «репродуктивная экономика», широко используется в литературе по гендерной экономике для обозначения экономических отношений, не опосредуемых рыночным обменом. «Экономика заботы» связана с производством продуктов и услуг, непосредственно потребляемых производителями, неоплачиваемым трудом (преимущественно женским) и встроенной в нее системой разделения труда и распределения произведенных продуктов и услуг. Важной особенностью экономики заботы, отличающей ее от других

64 Hochschild A. Emotion work, feeling rules and social structure //The American Journal of Sociology. 1979. Vol. 85. No 3. P. 551–575.

65 Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика-XXI, 2007.

66 Van Stavaren I. Robinson Crusoe and Silas Marner, or Two Stories on the Gendered Monetary Economy /Brussels, WIDE, 2001.

видов экономики (бартерной, товарно-денежной и монетарной), является отсутствие обмена. Первичным звеном экономики заботы является домохозяйство. Экономика заботы играет решающую роль в экономическом развитии других сфер, поскольку именно она занимается производством, воспроизводством, обучением и социализацией людей. Экономика заботы существует в тесной взаимосвязи с другими экономиками. Хотя современный этап глобализации связан с развитием, прежде всего, монетарной экономики, однако он оказывает глубокое воздействие и на другие экономики, в том числе и на экономику заботы.

Труд ДР становится все более важным для множества домохозяйств. В него постепенно вовлекаются семьи разного достатка. Тем важнее оказывается для них наличие возможности выбора между предлагающими такие услуги местными работниками (более дорогими), внутренними или международными мигрантами. Привлечение ДР выносит «экономику заботы», которая изначально завязана на домохозяйства, вовне, приближая ее к традиционным формам экономики. За деньги, которые теперь нередко получают оба супруга–работника (а не один, как это наблюдалось раньше), они покупают новый вид услуг – заботу о доме, детях, престарелых. Для тех, кто осуществляет эту заботу – «care givers», это становится занятостью, на деньги от которой они в свою очередь тоже покупают другие товары и услуги, включая услуги экономики заботы в своих городах и странах.

«Сегодня [рассуждая о гендерном укладе в России] в центре стоит вопрос: меняются ли (и если да, то в каком направлении, в силу какой динамики и в рамках каких полей социальных актеров с разными ресурсами власти) доминирующие культурные идеалы гендерных отношений и семьи, а также вопрос взаимоотношений развития на культурном уровне с институциональными рамками и структурами гендерного разделения труда. «Можно предположить, что, с одной стороны, есть длительная сохранность (*longue duree*) определенных элементов культурных традиций, развившихся за десятилетия», – пишет профессор Берлинской школы экономики Б. Пфау-Эффингер⁶⁷. Эти изменения проявляются в смене моделей гендерного устройства в семьях – от доминировавшей в советский период семьи, когда работают оба, но статус мужской занятости более высок, а основная ответственность за детей и роль домашней хозяйки лежат на женщине, до возникшего уже в постсоветское время распределения обязанностей, когда женщины все чаще становятся активными финансовыми фигурами в семье и домашние роли в должном объеме выполнять уже не могут или не хотят. В условиях, когда «...политические элиты больше не считают государство, как в советское время, ответственным за заботу о детях... существенно урезаны расходы на общественные детские учреждения»⁶⁸, в обществе формируется новая социально-профессиональная прослойка людей, которые берут на себя те домашние функции, которые больше не выполняются женщинами.

Пока сколько-нибудь устойчивого представления о том, кто задействован в этой новой и одновременно самой невидимой сфере занятости, к которой можно отнести труд в домашнем хозяйстве, на сегодняшний день не сложилось. Это относится не только к мигрантам, но и к местному населению, занятому в этом секторе. Объективные факторы могут свидетельствовать, пожалуй, только о двух аспектах: особенности отрасли диктуют большую представленность в ней женщин и более активное распространение в крупных и даже крупнейших городах с платежеспособным спросом. Но даже кажущийся на первый взгляд бесспорным тезис о женском преобладании на самом деле нуждается в верификации. Это тем более относится к другим возможным гипотезам и вопросам.

На сегодняшний день публикаций, рисующих «портрет», анализирующих поведение и спектр проблем, с которыми сталкиваются даже не только мигранты–ДР, а вообще занятые домаш-

67 Пфау-Эффингер Б. Опыт кросс-национального анализа гендерного уклада // Социологические исследования. 2000. № 11. С.33.

68 Там же, С. 34.

ней работой по найму, в России крайне мало. Среди них необходимо выделить работы социологов Центра независимых социологических исследований (ЦНСИ) (Санкт-Петербург) О.Ткач, О.Бредниковой, которые стали первооткрывателями этой тематики в России; географа М.Савоскул, анализировавшей нишу мигранток-сиделок; экономиста Е.Варшавской, оценившей масштабы занятости в сфере оказания услуг частным домохозяйствам. На западе работ, связанных с анализом занятости в частных домохозяйствах довольно много, они начали появляться в 1990-е гг. и активизировались в 2000-е гг. и в основном оперируют данными локальных обследований с использованием качественных методов социологического анализа. Отдельного упоминания заслуживают страновые Отчеты, выпущенные под эгидой МОТ (например, один из недавних – по Турции) или выполненные самостоятельными исследовательскими коллективами (таков Отчет по США, о котором будет сказано ниже).

Доклады «Достойный труд для домашних работников»⁶⁹ в течение 2010-х гг. несколько раз презентовались на Международной конференции труда в Женеве. Основное внимание в них уделяется необходимости признания ДР как отдельной самостоятельной и расширяющейся группы занятых, чьи права традиционно подвергаются дискриминации. В связи с этим в представленных Докладах обсуждается предлагаемая МОТ Конвенция о достойном труде для ДР. В числе других аспектов рассматривается вопрос о защите прав трудящихся в сфере домашнего труда мигрантов, «поскольку они в наибольшей степени подвержены негуманному обращению и принудительному труду»⁷⁰.

В январе 2013 г. Доклад «Домашние работники в мире. Международная и региональная статистика и правовая защита» был выпущен МОТ⁷¹. В нем представлены результаты первого международного исследования занятости ДР. Оно показало, что численность занятых в сфере домашнего труда к 2010 г. возросла больше чем на треть по отношению к середине 1990-х гг. и составила около 53 млн человек (3,6% занятых)⁷². При этом в мире только 10% ДР защищены общим трудовым законодательством в той же степени, что и обычные работники, более 25% вовсе исключены из сферы применения национального трудового законодательства, примерно 45% лишены еженедельных выходных. В докладе подчеркивается, что увеличение доли женщин в составе рабочей силы, изменения в организации труда и его интенсификация, отсутствие мер в области политики, направленных на совмещение трудовых и семейных обязанностей, сокращение объема услуг по уходу, оказываемых государством, феминизация международной миграции и старение общества – все это увеличило спрос на услуги по уходу в последние годы. Проблемы, связанные с недооценкой значимости, тяжести труда, его недооплаты, нерегламентированности рабочего дня и рабочей недели, дома как специфического места работы, отсутствия документов о работе и пр. дополнительно резко усиливаются миграционным статусом и приобретают характер «снежного кома».

В статье Е.Я.Варшавской «Особенности занятости домашних работников: западный и отечественный опыт»⁷³ предпринята попытка оценить российские масштабы домашней занятости и сконструировать обобщенный портрет мигранта – ДР в России. Оценки численности ДР в

69 Достойный труд для домашних работников, Доклад IV(1), Международная конференция труда, 99-я сессия, Женева, 2010 г. Достойный труд для домашних работников, Доклад IV(2), Международная конференция труда, 99-я сессия, Женева, 2010 г. Доклад Комитета по вопросам домашних работников, Provisional Record No. 12, Международная конференция труда, 99-я сессия, Женева, 2010 г.; и Provisional Record No. 19, Международная конференция труда, 99-я сессия, Женева, 2010 г. Достойный труд для домашних работников. Доклад IV(2A), 100-я сессия, Женева, 2011 г. и др.

70 Достойный труд для домашних работников. Доклад IV(2A), 100-я сессия, Женева, 2011 г. С. 72.

71 Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. – Geneva, ILO, 2013.

72 Без домашних работников в возрасте до 15 лет, которых, по данным этого же Доклада, насчитывается не менее 7,4 млн человек.

73 Варшавская Е.Я. Особенности занятости домашних работников: западный и отечественный опыт //Человек и труд. 2013. № 9. С. 25-29.

России колеблются в весьма широких пределах: от 43 тыс. человек⁷⁴ до фантастических оценок в 20 млн человек, которые трудились в российских семьях в 2010 г. без оформления трудового договора (по материалам Министерства здравоохранения и социального развития). Автор указывает на недооценки первых и завышенную нереалистичность вторых и приводит оценки экспертов, согласно которым «среди домашних работников, занятых в мегаполисах, мигранты составляют как минимум 70-75%». Портрет мигрантов, задействованных в сфере домашнего труда, делается на основе результатов опроса мигрантов, проведенного в ноябре 2011 г. АНО «Центр этнополитических и региональных исследований» по заказу НИУ ВШЭ. Согласно этому опросу выбору такого вида занятости способствует хорошее знание русского языка (независимо от страны исхода), в домашнем труде явно преобладают женщины (80%) преимущественно средних возрастов (63% от 30 до 49 лет, тогда как в целом по выборке в этих возрастах 48% мигрантов), среди которых высока доля состоящих в браке и сильно повышена доля разведенных.

В работах пионера в этой исследовательской области в России О.Ткач⁷⁵ ДР анализируются с несколько других позиций. Здесь главным становится максимально полное наблюдение за практиками неформальной деятельности в «женских» нишах – уборщицы или помощницы по дому, изучаются практики родственной взаимопомощи, принятой в российских семьях, отношения ДР с работодателями. Исследования базируются на материалах лейтмотивных биографических интервью с оплачиваемым домашним персоналом и интервью с работодателями. Деятельность ДР конструируется как: а) женская; б) неформальная; в) через призму повседневных практик взаимодействия с работодателями. Главной проблемой исследователей является структурирование пространства домашней работы и профессионализация труда ДР. В этом смысле миграционная тематика вторична для исследователя, она выходит как бы изподволь в связи с тем, что на рынке оплачиваемой домашней работы весомо присутствие мигрантов. Россия рассматривается в качестве страны-реципиента мигрантов, которые заняты домашним трудом. При этом спрос на этот труд «за счет резкого социального расслоения российского общества, в связи с нуклеаризацией семей, изменением социальной политики, а также в связи с формированием новой концепции приватности и быта в среде среднего класса»⁷⁶ растет. Личные качества и «демография» ДР являются одним из залогов их успешности. Так, «формализованный рынок домашних работников формирует представления потребителей о профессионально-этическом кодексе домработниц и их личных качествах. Возраст кандидаток варьируется в диапазоне от 28 до 55 лет, их физическое и психологическое здоровье должно быть подтверждено специалистами»⁷⁷. Поскольку, по Б. Андерсон, «домработница – это не просто человек, выполняющий определенную работу, она выполняет

74 Такие данные на основе Обследования населения по проблемам занятости в 2008 г. приводятся в вышеупомянутом Докладе МОТ.

75 Ткач О. Уборщица или помощница? Вариации гендерного контракта в условиях коммерциализации быта //Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности. Коллективная монография (Труды факультета политических наук и социологии. Вып. 17) /Под ред. Е.Здравомысловой, А.Роткирх и А.Темкиной. СПб, 2009. С. 137-188; Ткач О. Профессионализация домашней уборки: очерчивая фронтиры //Антропология профессий, или посторонним вход разрешен /Под ред. П.Романова, Е.Ярской-Смирновой (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011. С. 304-333; Бредникова О., Ткач О. Дом дляномады //Laboratorium. 2010. № 3. С. 72-95.

76 Ткач О. Уборщица или помощница? Вариации гендерного контракта в условиях коммерциализации быта //Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности. Коллективная монография (Труды факультета политических наук и социологии. Вып. 17) /Под ред. Е.Здравомысловой, А.Роткирх и А.Темкиной. СПб, 2009. С. 185.

77 Ткач О. Профессионализация домашней уборки: очерчивая фронтиры //Антропология профессий, или посторонним вход разрешен /Под ред. П.Романова, Е.Ярской-Смирновой (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011. С. 326.

определенную *семейную* роль»⁷⁸, то зависимость ДР от своих работодателей, «близость» к ним, допуск их в «крепость» работодателей – их дом, гораздо большая, чем у подавляющего большинства других профессиональных групп. Мигранты – ДР зависят от своих хозяев еще больше, чем «местные» ДР, фактически всецело, известны случаи, когда они переселяются, чтобы быть ближе к местам жительства своих семей⁷⁹.

Более высокий образовательный уровень, лучшая адаптация к городской среде (среди них, как правило, больше выходцев из городов, в том числе крупных) некоторым образом делают их более «привилегированной» группой, нежели другие категории «внешних» мигрантов. Однако это не так, если мы оцениваем их с позиции работодателя, для которых ДР занимают «грязным» трудом⁸⁰. Вспомним, что корни наемного домашнего труда – одного из древнейших видов деятельности – находят в эпохе рабства и колониализма⁸¹. Как отмечает Грейс Чанг, в американском обществе к женщинам-мигрантам, занятым в домашней сфере, «публично относятся как к невидимым или в лучшем случае как к предметам одноразового использования»⁸². Хозяйка, имеющая опыт найма домработниц, сообщает: «Он [муж] их [домработниц] никогда не видит. Вообще. Они для него как гномы в «Белоснежке», виртуальные»⁸³. Это отношения между «низшим» классом и «высшим» классом, покупающим их труд. По Б. Андерсону, роль домработницы заключена в подтверждении статуса домохозяйства и женщины-нанимательницы⁸⁴. Прислугу нанимают с целью «выиграть время», которое нерентабельно тратить на домашнюю работу⁸⁵. Кроме того, в определенных кругах стало модным и «правильным» иметь ДР для выполнения тех или иных видов особенно неприятной для женщины-нанимательницы работы. Найм ДР для мужчин-работодателей в таких семьях воспринимается как проявление заботы о семье. Так или иначе, «труд в частном домохозяйстве – это так называемый репродуктивный труд (труд по обслуживанию и в широком смысле репродукции человека в частной сфере), который традиционно был бесплатным и выполнялся женщинами. Печать второсортности лежит на этом виде труда и сегодня из-за его приватности, низкого общественного статуса, непрестижности, низкой оплаты, поэтому этот сектор быстро превращается в нишу мигрантской занятости. Российские женщины, представительницы среднего класса, использующие труд наемных работников в семье, наоборот, могут более эффективно участвовать в других, общественно престижных сферах приложения труда. Так, с помощью женщин-мигрантов консервируется низкий статус ре-

78 Цит. по Ткач О. Уборщица или помощница? Вариации гендерного контракта в условиях коммерциализации быта //Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности. Коллективная монография (Труды факультета политических наук и социологии. Вып. 17) /Под ред. Е.Здравомысловой, А.Роткирх и А.Темкиной. СПб, 2009. С. 152.

79 Бредникова О., Ткач О. Дом для номады //Laboratorium. 2010. № 3. С. 72-95.

80 В 1950-е гг. «грязным» трудом, к которому относили профессии, связанные с заботой и уходом – медсестры, акушерки, няни, уборщицы и др. – стали зоной внимания исследователей знаменитой Чикагской социологической школы. Под «грязью» Э.Хьюз и его коллеги понимали компоненты работы, вызывающие физическое отвращение окружения или формирующие символическую границу, которая оскорбляет профессиональное достоинство // Хьюз Э. Хорошие люди и грязная работа //Общая социология. Хрестоматия /Сост. Здравомыслов А.Г., Лапин Н.И. М.: Высшая школа, 2006. С.476-489.

81 Anderson B. Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour. London; New York: Zed Books. 2000.

82 Цит. по Ткач О. Уборщица или помощница? Вариации гендерного контракта в условиях коммерциализации быта //Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности. Коллективная монография (Труды факультета политических наук и социологии. Вып. 17) /Под ред. Е.Здравомысловой, А.Роткирх и А.Темкиной. СПб, 2009. С. 140.

83 Цит. по Ткач О. Уборщица или помощница? Вариации гендерного контракта в условиях коммерциализации быта //Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности. Коллективная монография (Труды факультета политических наук и социологии. Вып. 17) /Под ред. Е.Здравомысловой, А.Роткирх и А.Темкиной. СПб, 2009. С. 148.

84 Anderson B. Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour. London; New York: Zed Books. 2000.

85 Ткач О. Профессионализация домашней уборки: очерчивая фронтиры //Антропология профессий, или посторонним вход разрешен /Под ред. П.Романова, Е.Ярской-Смирновой (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011. С. 321

продуктивного женского труда», – пишет Е.В.Тюрюканова⁸⁶. В ее работах⁸⁷ деятельность в частных домохозяйствах рассматривается в первую очередь с позиций гендерного взгляда на проблемы трудовой миграции в России и странах СНГ. Отсюда – более пристальный взгляд к неформальности занятости, формированию секторально-этнических ниш труда, проблеме насилия, эксплуатации труда, нарушений прав человека и женщины. Отдельным вопросом является конструирование зарплатно-ценовых различий на труд в частных домохозяйствах между местными, внутренними мигрантками и женщинами, прибывшими из разных стран СНГ: «Труд домашней работницы из Украины в среднем стоит примерно 300 долл. США в месяц за обычный рабочий день. Российская же домработница или няня обойдется примерно в 3 раза дороже⁸⁸».

В работе М.С.Савоскул⁸⁹ главное внимание уделяется традиционным и новым социальным практикам и спектру возможных моделей организации жизни и своего ежедневного пространства женщин-мигранток, работающих сиделками в Москве. На основе личных глубинных интервью и включенного наблюдения за этой группой автор делает вывод, что «...существует несколько режимов работы сиделок. Один вариант — длительное проживание в доме у работодателя с перерывом на отпуск домой один раз в год или в полгода. Другой режим работы — «месяц через месяц», т.е. один месяц сиделка живет в Москве в доме у работодателя, потом на месяц уезжает домой. Третий вариант — приходящие сиделки, которые работают только днем и не остаются ночевать у работодателя. Режим работы зависит в большинстве случаев от семейных обстоятельств сиделок, которые не могут длительное время находиться в Москве. Днем работают преимущественно те, у которых в Москве есть постоянное место жительства и/или семья». Таким образом, важным фактором, определяющим модель режима работы, является «расстояние»: мигрантки из российских регионов (по крайней мере, европейской ее части), Украины, Белоруссии могут позволить себе сменные варианты работы, «дальние» мигрантки делать этого не могут. Для одних главным мотивом к миграции и подобной занятости являются выталкивающие экономические факторы, и решение о миграции было принято в условиях экономической безвыходности («...решилась ехать — совсем край был в Сердобске»⁹⁰), для других решающую роль играют притягивающие экономические факторы («У меня в Кыргызстане образование медсестры было — решила попробовать тут сидеть с больными, все равно дома нет работы. Я тут хочу образование еще получить медицинское»). В работе исследуются проблемы взаимоотношений сиделок с работодателями и людьми, которым они «служат». Проблематика неформальной занятости и отсутствия документированности этого труда не рассматривается как отдельная, тем не менее, весь контекст работы направлен на описание такого труда как труда всегда неформального, с нерегламентированным рабочим днем и неформальными практиками.

«Невидимость» для общества домашней занятости способствует «дополнительной», более выраженной, чем у других групп мигрантов, нелегальности их положения. Наши предыдущие иссле-

86 Тюрюканова Е.В. Гендерные аспекты трудовой миграции из стран СНГ в Россию //Диаспоры. 2005. № 1. С. 54.

87 Тюрюканова Е.В. Гендерные аспекты трудовой миграции из стран СНГ в Россию //Диаспоры. 2005. № 1. С. 48-64; Тюрюканова Е. Гендерные аспекты миграции /Вводная статья к разделу «Женщины и миграционный режим» // Миграция в России 2000-2012. Хрестоматия в 3 томах. Т.1. Ч. 2 /НП РСМД; под общ. ред. И.С.Иванова. Отв. Ред. Ж.А.Зайончковская. – М.: Спецкнига, 2013; Женщины-мигранты из стран СНГ в России /Тюрюканова Е.В. (ред.), Зайончковская Ж.А., Карачурина Л.Б., Мкртчян Н.В., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф. М.: МАКС Пресс, 2011. 184 С. (Серия: Миграционный барометр в Российской Федерации).

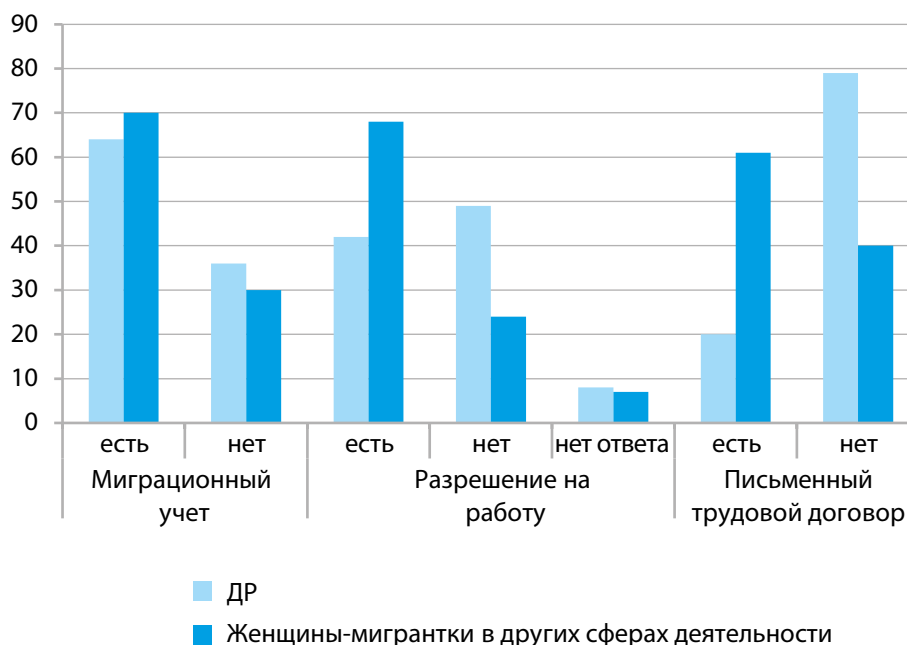
88 Тюрюканова Е.В. Гендерные аспекты трудовой миграции из стран СНГ в Россию //Диаспоры. 2005. № 1. С. 55.

89 Савоскул М.С. Сиделки из провинции в большом городе //Мониторинг общественного мнения. № 7 (13). Январь-февраль 2013. С. 127-135.

90 Савоскул М.С. Сиделки из провинции в большом городе //Мониторинг общественного мнения. № 7 (13). Январь-февраль 2013. С. 130.

дования⁹¹ показали, что наличие разрешения на работу указали только 40% респондентов, имеют письменный трудовой договор и вовсе только 20% (рис. 1.1). Что касается последнего, то очевидно, что не только «внешние» мигранты, но и внутрироссийские, а также местные жители, задействованные в этой сфере, трудятся в основном в соответствии с устной договоренностью.

Рис. 1.1. Легализация мигрантов – ДР в сравнении с мигрантами, занятыми в других сферах занятости 2008-2010 гг., %



Источник: вышеназванные Обследования ЦМИ

Это приводит к дополнительным трудностям во взаимоотношениях с работодателями, но для мигрантов это влечет дополнительные риски.

Особые сложности домашней деятельности (ее эмоциональный характер; нерегламентированный режим работы и длина рабочего дня, зачастую большая, чем у других категорий мигрантов; закрытость; определенные требования к образованию; социальная изоляция; личная зависимость от работодателя; отсутствие личного пространства) приводят к тому, что зарплата мигрантов-ДР по сравнению с мигрантами, работающими в других отраслях, как правило, выше. Из данных наших исследований следует, что, если в 2010-2011 гг. занятые в частных домохозяйствах получали около 19750 руб., то средний заработок в других сферах был 15490 руб.

⁹¹ Обследование женщин-мигрантов в рамках исследования «Стратегическое партнерство по продвижению прав и расширению возможностей женщин-трудовых мигрантов в России», проведенное ЦМИ (рук. проекта – Е.В.Тюрюканова) по заказу Фонда поддержки гендерного равенства ООН Женщины. Обследование было проведено в 2010 г. в шести регионах России (Москве, Санкт-Петербурге, Московской, Ленинградской, Самарской областях и Краснодарском крае). Общее число респондентов-женщин составило 1169 человек (включая 1068 человек из стран СНГ и 101 человека из регионов России), в том числе 64 человека были заняты услугами в частном домохозяйстве. Обследование мигрантов в рамках проекта ЦМИ «Управление миграцией в условиях демографического кризиса (2007 – 2010)», финансируемого Фондом МакАртуров (рук. – Ж.А.Зайончковская). Обследование проведено в 2008-2009 гг. в Москве, Санкт-Петербурге, Краснодаре, Воронеже, Астрахани и Казани. Общее число респондентов составило 1575 человек из стран СНГ, в том числе 35 человек работали по оказанию «услуг в частном домохозяйстве» (из них 33 – женщины). Результаты исследований были доложены на нескольких конференциях и Круглых столах (Московская область, 2011; Москва, 2012 и др.), опубликованы в: Женщины-мигранты из стран СНГ в России /Тюрюканова Е.В. (ред.), Зайончковская Ж.А., Карачурина Л.Б., Мкртчян Н.В., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф. М.: МАКС Пресс, 2011. 184 с. (Серия: Миграционный барометр в Российской Федерации).

К такому же выводу, опираясь на собственное исследование сиделок в Москве и результаты анализа сайтов ряда патронажных агентств, пришла М.С.Савоскул: «...средняя заработная плата сиделки выше на несколько тысяч, чем заработная плата других групп мигрантов, особенно занятых неквалифицированным трудом»⁹².

О более привилегированном с точки зрения зарплаты положении мигрантов-ДР по отношению к другим группам мигрантов свидетельствуют и данные опроса АНО «Центр этнополитических и региональных исследований» (ноябрь 2011 г.), результаты которого приводятся в работе Е.Я.Варшавской⁹³. Зарплата у них составила 24239 руб. против 19939 руб. у остальных мигрантов и 28901 руб. у местного населения в регионах опроса (за вычетом налогов – 25144 руб.).

Иначе обстоят дела с оплатой труда ДР в других странах. В Докладе МОТ⁹⁴ приводятся данные, что во многих странах (Мексика, Перу, Колумбия, Венесуэла, Таиланд и др.) зарплата работников, занятых обслуживанием домашних хозяйств, почти в 2 раза ниже среднемесячной зарплаты местного населения, задействованного в других сферах труда. В Бразилии и Франции она находится на уровне 40% от средней зарплаты по стране, в Индии и Аргентине – около 30%. Низкая оплата труда объясняется тем, что традиционно работы по уходу и заботе выполнялись женщинами бесплатно в рамках семейного неоплачиваемого контракта и морального долга, такие работы не требуют специальной профессиональной подготовки и не ведут к получению дополнительной прибыли домохозяйствами. Низкая зарплата в этой сфере занятости также связывается с тем, что ДР, занятые в этой сфере, заняты сугубо индивидуальным трудом и обладают слабой переговорной силой во взаимоотношениях с работодателями.⁹⁵

В 2012 г. было выпущено большое исследование ДР в США⁹⁶. Оно указывает на низкую оплату труда работников домашней сферы обслуживания (по крайней мере, меньшую, чем минимально установленная в стране почасовая зарплата) в качестве ключевой проблемы людей, занятых в частных домохозяйствах. Многие работодатели, прибегают к «скрытым кражам», отказываясь платить сверхурочные. По подсчетам авторов эта практика составляет около \$105 млрд в год «украденной заработной платы». Некоторые количественные замеры, характеризующие проблемы с зарплатой домашних работников в США, следующие:

- 23% опрошенных работников получают зарплату ниже установленной государством минимальной заработной платы;
- 70 % получают меньше, чем \$13 в час⁹⁷;
- 67% ДР, проживающих в местах работы, выплачивается зарплата ниже установленной государством минимальной заработной платы, а средний размер почасовой заработной платы этих работников составляет \$6,15;
- менее 2% получают пенсию или пенсию от их основных работодателей;
- только за 9% работников работодатели делают перечисления в фонд социальной безопасности;
- 65% респондентов не имеют медицинской страховки, и только 4% получают страховки, предоставляемые работодателем.

92 Савоскул М.С. Сиделки из провинции в большом городе //Мониторинг общественного мнения. № 7 (13). Январь-февраль 2013. С. 131.

93 Варшавская Е. Особенности занятости домашних работников: западный и отечественный опыт //Человек и труд. 2013. № 9. С. 29.

94 Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. – Geneva, ILO, 2013. P. 68.

95 Варшавская Е. Особенности занятости домашних работников: западный и отечественный опыт //Человек и труд. 2013. № 9. С. 27.

96 В ходе обследования были опрошены 2086 нянь, воспитателей и домашней прислуги в 14 мегаполисах США. Опрос проводили на девяти языках. Были интервьюированы ДР из 71 страны. /L.,Burnham, N.,Theodore, Foreword by B.Ehrenreich. Home Economics The Invisible and Unregulated World of Domestic Work. 2012 National Domestic Workers Alliance, New York. P. 7.

97 Несложные расчеты показывают, что при пороге, равном \$13 в час, при 8-часовом рабочем дне и 20-дневной рабочей неделе ДР должны получать \$2080, что существенно выше, чем получают мигранты–ДР в России.

Если зарплатные «проблемы» у ДР в России и США в целом не сильно схожи (в статье М.С.Савоскул приводятся слова сиделки из Туркмении, характеризующие, что работа сиделки кажется ей более привилегированной и, видимо, более оплачиваемой, чем другие работы мигрантов: *«Несколько месяцев работала в кафе, посуду мыла, тяжело там было. Решила попробовать со старушками сидеть»*), то проблема недокументированности труда по обслуживанию частных домохозяйств, безусловно, общая. В качестве следствия она имеет полную незащищенность от работодателя, отсутствие выплат в социальные фонды и потенциально – пенсии, невозможность уйти в оплачиваемый отпуск и т.п.

Таким образом, несмотря на определенные различия, проблемы у мигрантов–ДР очень похожи (в какой бы стране они ни находились): это трудящиеся мигранты, занятые в эмоциональном труде, максимально приближенные к личному пространству семей и их дому и в подавляющем большинстве занятые неформально.

Изучение самого сообщества работников, связанных с заботой и уходом – «care givers» или «care services» (буквально, «дающих заботу/уход») - стало развиваться лишь в 1950-е гг. Через некоторое время сложилось понимание, что они могут быть разделены на работающих преимущественно с людьми и преимущественно с орудиями (труда). Позднее в исследованиях среди работников, связанных с уходом и заботой, как отдельные категории стали выделять работающих дома и вне него, работающих и живущих в доме работодателя и приходящих работников.

Мигранты добавляют новые «краски», новые возможности и одновременно новые вопросы, которые имеют отношение не только к специфике сферы профессиональной деятельности, но и к их мигрантской истории.

Приложение 3

АНКЕТА ДЛЯ МИГРАНТОВ - ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

№ анкеты _____

Заполняется интервьюером

Место опроса (город): _____ Дата интервью: _____

Место проведения интервью (подробно): _____

ФИО интервьюера: _____

Интервью проведено в соответствии с инструкцией _____
(подпись интервьюера)

Замечания интервьюера (приложите отдельный лист) _____

I. Несколько вопросов о Вас и Вашей семье

1. Сколько Вам полных лет? _____
2. Из какой страны/региона России Вы приехали? _____
3. Ваше гражданство (все имеющиеся): _____
4. К какой национальности Вы себя относите? _____
5. Ваш пол:
☐ Мужской ☐ Женский
6. Где Вы жили на родине до приезда сюда?
☐ В столице ☐ В городе ☐ В селе
7. Ваше семейное положение:
☐ Женат/замужем (в т.ч. гражданский брак) ☐ Холост/не замужем ☐ Вдовец(а)/разведен(а)
8. Живут ли здесь с Вами Ваш муж/жена?
☐ Да ☐ Нет
9. Есть ли у Вас дети до 18 лет?
☐ Да (укажите, сколько) _____ ☐ Нет
10. Живут ли они здесь с Вами?
☐ Да (сколько детей?) _____ ☐ Нет
11. Ваше образование:
☐ Высшее (закончили институт, университет)
☐ Незаконченное высшее (поступили и не окончили институт, университет)
☐ Среднее специальное (закончили училище, колледж, техникум)
☐ Среднее (окончили среднюю школу, гимназию)
☐ Неполное среднее и ниже (не окончили среднюю школу)

12. Насколько хорошо Вы знаете русский язык?

- ☐ Это мой родной язык ☐ Знаю хорошо ☐ Знаю не очень хорошо ☐ Знаю плохо

II. Причины и сроки выезда на работу

13. Это Ваш первый выезд на заработки?

- ☐ Да ☐ Нет

14. Как долго Вы находитесь в этом городе, не выезжая домой? _____ лет _____ месяцев

15. К какому типу Вы бы отнесли свои поездки на заработки?

- ☐ Выезжаю на короткий срок (_____ мес.), немного зарабатываю и возвращаюсь домой
☐ Выезжаю на сезон, который длится _____ месяцев
☐ Почти весь год провожу на выезде, домой приезжаю на 1-2-3- месяца в год
☐ Практически постоянно живу здесь, домой почти не езжу
☐ Другое (укажите) _____

16. Вы сюда приехали для того чтобы (можно отметить несколько вариантов)

- ☐ Заработать денег
☐ Получить образование (на учебу, стажировку)
☐ Устроить личную жизнь, жениться/выйти замуж
☐ Приехал/а к семье, или с семьей
☐ Другое (укажите) _____

17. Знали ли Вы заранее (до отъезда из дома), у кого и кем будете работать здесь?

- ☐ Да ☐ Нет ☐ Примерно

18. Какие из этих документов Вы имеете НА РУКАХ? (отметьте все нужные варианты)

- ☐ Действующую миграционную карту
☐ Отрывной талон о постановке на миграционный учет/регистрацию в Москве
☐ Разрешение на работу в России
☐ Патент (для работы у частных лиц)
☐ Медсправку об отсутствии заболеваний
☐ Медстраховку (полис)
☐ Разрешение на временное проживание в России (РВП)
☐ Вид на жительство в России
☐ Паспорт гражданина РФ

III. Работа в частном домохозяйстве. Трудоустройство и контракт

19. Кем Вы сейчас работаете? _____

20. Опишите кратко, в чем заключаются Ваши обязанности _____

21. Как Вы нашли эту работу?

- ☐ С помощью родственников, друзей или знакомых
☐ Через посредника или вербовщика
☐ Через частное агентство занятости, фирму по трудоустройству и т.п.
☐ Через объявление в газете, по радио, телевидению и т.п.
☐ Через объявление или рекламу в Интернете
☐ Другое (укажите) _____

22. Вы хотели работать именно у частного лица?

- ☐ Да ☐ Нет, это вышло случайно ☐ Другое _____

23. Если да, то объясните, почему _____
_____**24. Как долго Вы уже работаете у частных лиц?** _____ лет _____ мес.**25. Как долго Вы работаете у ДАННОГО работодателя?** _____ лет _____ мес.**26. Есть ли у Вас письменный договор с Вашим работодателем?**

- ☐ Да (переход к в.29) ☐ Нет

27. Если нет, то почему?

- ☐ Работодатель отказывается заключать договор
☐ Мне договор не нужен
☐ Не могу заключить договор, я здесь нелегально
☐ Другое (укажите) _____

28. Если нет, то хотели бы Вы заключить официальный письменный договор? (переход к в.30)

- ☐ Да ☐ Нет ☐ Не знаю, мне все равно

29. Если есть письменный договор, зарегистрирован ли он у нотариуса?

- ☐ Да ☐ Нет ☐ Другое _____

30. Что прописано (оговорено) в Вашем договоре устным или письменном?

(отметьте все соответствующие варианты)

- ☐ Размер ежемесячной/почасовой зарплаты
☐ Срок выплаты зарплаты
☐ Круг обязанностей
☐ Продолжительность рабочего дня (график, время работы)
☐ Условия труда (проживание, еда)
☐ Оплата отпуска
☐ Оплата больничного
☐ Оплата сверхурочных
☐ Условия расторжения договора
☐ Другое (укажите) _____

31. Кем было предложено содержание Вашего договора (устного или письменного)?

- ☐ Работодателем, без обсуждения с Вами
- ☐ Работодателем, после предварительного обсуждения с Вами каждого пункта
- ☐ Агентством занятости
- ☐ Посредником
- ☐ Другое _____

32. Если бы это зависело от Вас, что Вы бы прописали в договоре? (отметьте все варианты)

- ☐ Размер ежемесячной/почасовой зарплаты
- ☐ Срок выплаты зарплаты
- ☐ Круг обязанностей
- ☐ Продолжительность рабочего дня
- ☐ Условия труда
- ☐ Оплата отпуска
- ☐ Оплата больничного
- ☐ Оплата сверхурочных
- ☐ Условия расторжения договора
- ☐ Другое (укажите) _____

33. Что гарантирует Вам соблюдение условий договора? (только один вариант ответа)

- ☐ У меня нет никаких гарантий
- ☐ Честное слово и порядочность работодателя (Я ему верю)
- ☐ Официальный письменный договор
- ☐ Я надеюсь на обращение в суд в случае несоблюдения договора
- ☐ Другое (укажите) _____

34. Где обычно находится Ваш паспорт во время работы?

- ☐ У меня
- ☐ У работодателя
- ☐ Другое (укажите) _____

35. Как часто работодатель расплачивается с Вами?

- ☐ Каждый день
- ☐ Раз в неделю
- ☐ Несколько раз в месяц
- ☐ Раз в месяц
- ☐ Другое (укажите) _____

36. Сколько Вы получаете за работу?

- ☐ Я получаю почасовую оплату, _____ руб. в час
- ☐ Я получаю оплату за день, _____ руб. в день
- ☐ Я получаю оплату за неделю, _____ руб. в неделю
- ☐ Я получаю оплату за месяц, _____ руб. в месяц
- ☐ Другое _____

37. Сколько получается в среднем в месяц (в рублях)? (если трудно посчитать в среднем, то укажите за последний месяц) _____ рублей

38. Что делает для Вас работодатель помимо выплаты зарплаты? (отметьте все варианты)

- ☐ Предоставляет жилье
- ☐ Регистрирует у себя
- ☐ Покупает медстраховку
- ☐ Оплачивает медосмотр
- ☐ Оплачивает лечение в случае болезни
- ☐ Оплачивает патент
- ☐ Предоставляет спецодежду
- ☐ Кормит
- ☐ Оплачивает больничный
- ☐ Оплачивает отпуск
- ☐ Оплачивает сверхурочные
- ☐ Другое (укажите) _____

39. Как Вы думаете, МОСКВИЧИ хотели бы работать на Вашем рабочем месте?

- ☐ Нет, местные работники не идут на ту работу, которую делаю я
- ☐ Да, хотели бы, местные работники также претендуют на это рабочее место
- ☐ Затрудняюсь ответить

IV. Условия и режим работы

40. Сколько часов длится Ваш рабочий день? _____ часов

41. Сколько дней Вы работаете в неделю? _____ дней

42. Выполняете ли Вы еще какую-либо работу, помимо той, которая оговорена в договоре (устном или письменном)?

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Другое _____

43. Проживаете ли Вы у своего работодателя?

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Другое _____

ИНТЕРВЬЮЕР! Вопросы с 44 по 48 только для тех, кто проживает у своего работодателя

44. Ваше рабочее время длится:

- ☐ Длится столько часов ежедневно, сколько оговорено при поступлении на работу
- ☐ Я работаю все время, кроме ночей
- ☐ Я работаю все время, кроме выходного дня
- ☐ Я работаю круглосуточно, без выходных
- ☐ Другое _____

45. Существуют ли у Вас перерывы на еду?

☐ Да, 1-2 перерыва

☐ Да, 3-4

☐ Нет

☐ Другое _____

46. Если Вас кормит работодатель, вычитает ли он стоимость еды из Вашего заработка?

☐ Да, _____ руб. в месяц.

☐ Нет

47. Вычитает ли работодатель из Вашего заработка плату за жилье?

☐ Да, _____ руб. в месяц.

☐ Нет

48. Пожалуйста, ответьте «Да» или «Нет» на следующие утверждения о Вашем проживании у работодателя:

У меня есть ключ от дома/квартиры, я прихожу и ухожу свободно ☐ Да ☐ Нет

У меня есть возможность пользоваться выходом в Интернет ☐ Да ☐ Нет

Я могу пользоваться кухней в любое время для приготовления еды себе ☐ Да ☐ Нет

У меня есть своя отдельная комната ☐ Да ☐ Нет

Я живу в одной комнате с тем, за кем ухаживаю ☐ Да ☐ Нет

Я живу в общем помещении, с другими людьми ☐ Да ☐ Нет

V. Удовлетворенность работой. Защита прав

49. Довольны ли Вы своей работой?

☐ Да (переход к вопросу 51)

☐ Не совсем

☐ Нет

50. Если Вы недовольны работой, то почему?

☐ Низкий заработок

☐ Слишком длинный рабочий день, мало выходных

☐ Физически тяжелый труд – работа «на износ»

☐ Плохие условия труда (какие _____)

☐ Не нравится работодатель, но зарплата и условия хорошие

☐ Другое _____

51. Можете ли Вы уволиться от Вашего работодателя, если захотите?

☐ Могу

☐ Не могу

☐ Затрудняюсь ответить

52. Какие у Вас отношения с работодателем?

☐ Хорошие

☐ Не очень хорошие

☐ Плохие

53. Сталкивались ли Вы с нарушением своих трудовых прав со стороны работодателя?

- ☐ Да
☐ Нет
☐ Затрудняюсь ответить

54. Были ли у Вас случаи обмана во время работы у частных лиц?

- ☐ Обещали заплатить и не заплатили
☐ Зарплата оказалась не такой, как обещали
☐ Работа оказалась не такой, как обещали
☐ Другое (опишите кратко) _____
☐ Нет, меня никогда не обманывали

55. Сталкивались ли Вы лично с сексуальными домогательствами на работе?

- ☐ Да, со стороны работодателя
☐ Да, со стороны других членов семьи, друзей семьи
☐ Да, со стороны других лиц (укажите) _____
☐ Нет, таких ситуаций не было

56. В случае конфликта или обмана со стороны работодателя, что Вы предпринимаете или предпринимали?

- ☐ Ничего, я боюсь потерять работу
☐ Я пытаюсь договориться с работодателем
☐ Я обращаюсь в правозащитные организации
☐ Я обращаюсь в суд, полицию
☐ Я обращаюсь за помощью к посредникам
☐ Я ухожу от этого работодателя
☐ Другое _____

57. Удавалось ли Вам когда-либо отстоять свои права в споре с работодателем?

- ☐ Да, опишите ситуацию _____
☐ Нет

58. Были ли Вы когда-либо уволены (или уволились сами) в результате конфликта с работодателем?

- ☐ Да
☐ Нет

59. Если «Да», опишите ситуацию: _____

60. Знакомы ли Вам какие-либо законы, касающиеся прав домашних работников в РФ?

- ☐ Да
☐ Нет
☐ Затрудняюсь ответить

61. Хотели ли бы Вы познакомиться с законодательством, касающимся прав домашних работников в РФ?

- ☐ Да
☐ Нет
☐ Затрудняюсь ответить

VI. Семья (вопросы для тех, кто состоит в официальном или гражданском браке)

62. Где сейчас Ваш муж/жена или партнер/партнерша?

- ☐ Здесь, со мной
☐ Остался/лась дома в месте постоянного проживания
☐ Другое (укажите) _____

63. Работает ли Ваш муж/жена или партнер/партнерша?

- ☐ Работает у того же работодателя, что и я
☐ Работает, но не вместе со мной
☐ Временно не работает, ищет работу
☐ Другое (укажите) _____

64. Как часто Вы встречаетесь с мужем/женой или партнером/партнершей?

- ☐ Мы здесь вместе живем
☐ Несколько раз в год
☐ Несколько раз в месяц
☐ Примерно раз в год
☐ Примерно раз в месяц
☐ Другое (укажите) _____

65. Если у Вас есть дети до 18 лет, как часто Вы с ними видитеесь?

- ☐ Я живу вместе с ними у работодателя
☐ Примерно раз в месяц
☐ Каждый день, до и после работы
☐ Несколько раз в год
☐ Несколько раз в месяц
☐ Примерно раз в год
☐ Другое (укажите) _____

VII. Финансовая поддержка семьи

66. Передаете ли Вы деньги семье на родину?

- ☐ Да
☐ Нет (переход к вопросу 68)

67. Если передаете деньги, сколько получается отправить в среднем в месяц?

_____ долл.США

VIII. Медицина и здоровье

68. Как Вы оцениваете свое здоровье?

- ☐ Хорошее
- ☐ Удовлетворительное
- ☐ Плохое

69. Приходилось ли Вам пользоваться здесь медицинской помощью?

- ☐ Да, платной (врачу)
- ☐ Да, платной (по страховке)
- ☐ Да, бесплатной
- ☐ Нет, не было необходимости
- ☐ Нет, лечусь сам/сама, так как нет возможности обратиться к врачу (дорого и т.п.)
- ☐ Другое (укажите) _____

IX. Жизнь на выезде

70. Какое жилье у Вас в этом городе?

- ☐ Живу у моего работодателя
- ☐ Снимаю отдельную квартиру/дом
- ☐ Снимаю отдельную комнату в квартире/доме
- ☐ Снимаю жилье вместе с друзьями/сослуживцами
- ☐ Живу у родственников/друзей
- ☐ Живу в общежитии
- ☐ Другое (укажите) _____

71. Сколько Вы платите за жилье и коммунальные услуги здесь в месяц? _____ руб.

72. С кем Вы обычно общаетесь здесь?

- ☐ Преимущественно с членами семьи, где я работаю
- ☐ Преимущественно с мигрантами, такими же, как я
- ☐ Преимущественно с местными
- ☐ С мигрантами и местными одинаково
- ☐ Другое (укажите) _____

73. Каковы Ваши дальнейшие планы по пребыванию здесь?

- ☐ Остаться на постоянное жительство в этом городе/ получить российское гражданство (для иностранных граждан)
- ☐ Жить здесь некоторое длительное время (несколько лет), а затем вернуться домой
- ☐ Приезжать на какое-то время, зарабатывать деньги и уезжать домой
- ☐ Больше не приезжать сюда, закончить поездки на заработки
- ☐ Переехать в другую страну (регион, город)
- ☐ Другое (укажите) _____

Большое спасибо за ответы!

Приложение 4

Вопросник для проведения фокус - группы с женщинами-мигрантками

Приветствие	<i>Уважаемые дамы!</i> Мы хотим задать Вам несколько вопросов о Вашей жизни в России и о жизни женщин- мигрантов из Вашего окружения, о Ваших проблемах здесь, о дальнейших планах. Цель нашей встречи – взглянуть на проблему миграции женскими глазами. Наша задача не выявление каких-либо нарушений закона с Вашей стороны, не контроль за Вашим пребыванием в России. Нас интересует именно Ваше мнение о проблемах женской миграции в России. Вы можете рассказывать о себе и своем опыте, а можете – об опыте своих знакомых и родственников. <i>Нас не интересуют конкретные имена. Для нас это не имеет значения. Мы обещаем полную конфиденциальность и анонимность.</i>
Знакомство	Пожалуйста, назовите Ваше имя и расскажите немного о себе – откуда Вы приехали в Россию, как давно, чем здесь занимаетесь? Кто Вы по национальности, сколько Вам лет, какое у Вас образование, какая специальность? Расскажите о своей семье, есть ли у Вас дети? Кто из ближайших родственников вместе с Вами находится в России?
Выталкивающие факторы	Почему Вы уехали из своей страны? Что для Вас было решающим – отсутствие работы, низкие доходы, желание посмотреть мир, устроить свою личную жизнь?
Притягивающие факторы	Почему Вы выбрали Россию и конкретно этот город в России? Что повлияло больше – знание языка, наличие знакомых, обещание работы и т.д.? Кто Вам помогал здесь устроиться? Не пожалели о своем решении?
Статус в России	Опишите свой статус в России: есть ли у Вас работа, оформлены ли Вы на ней официально или работаете по устной договоренности? Есть ли миграционный учет, разрешение на работу? Получали ли Вы эти документы сами или покупали? Медицинское освидетельствование проходили? Если Вы не сумели сделать все по правилам, то почему?

Патенты	Слышали ли Вы о патентах? Если да, то откуда Вы о них узнали? Кто Вам рассказал или где Вы прочитали об этом? Насколько понятной была полученная Вами информация о патенте? <i>Если есть патент</i> Как Ваш хозяин относится к тому, что Вы купили (купите) патент? Или он считает это ненужным? Помогает ли Вам патент? Является ли он защитой при общении с милицией? У многих ли Ваших знакомых есть патент? Почему они его приобрели (не приобрели)? Кто, на Ваш взгляд, чаще приобретает патент – мужчины или женщины? Зачем нужен патент? <i>Если нет патента</i> Что необходимо изменить в процедуре получения патента, чтобы Вы его купили? Как он может Вам помочь? Зачем он нужен? У многих ли Ваших знакомых есть патент? Почему они его приобрели (не приобрели)?
Доходы	Каков Ваш средний ежемесячный доход? Удовлетворены ли Вы своим заработком в России? Вы тратите его здесь на себя или посылаете на родину? Или и так, и так? Сколько человек Вы содержите?
Жилье	Какие у Вас жилищные условия в России? Вы живете там, где зарегистрированы? Сколько человек живет вместе с Вами в комнате? Сколько каждый из Вас платит за жилье в месяц?
Семья	Как Ваша семья отнеслась к Вашему решению о миграции в Россию? Если Вы замужем, то где находится Ваш муж? Он работает? Как часто Вы с ним встречаетесь, где?
Дети	Живут ли с Вами в России несовершеннолетние дети? Если нет, то с кем они остались на Родине? Ходят ли они в школу, детский сад? Как к ним там относятся? Хотите ли Вы, чтобы дети продолжили свое образование в России? Как Вам кажется – что лучше: с детьми жить здесь или чтобы дети оставались дома с родственниками? В чем основные трудности жизни с детьми в России? А если дети остаются дома – в чем тогда Вы видите основные трудности?

Безопасность, Нарушение прав	Чувствуете ли Вы себя в безопасности в России? Если нет, то в чем основной источник опасности? Нарушались ли Ваши права в России? Назовите, о каких конкретно нарушениях Вы знаете из своего опыта или опыта других женщин?
планы на будущее	Планируете ли Вы продолжать работать в России, или вернетесь домой, или уедете еще куда-нибудь? Хотите ли остаться в России навсегда? Что может положительно или отрицательно повлиять на Ваше решение?
Окружение	С кем Вы преимущественно общаетесь в России – с местными или со своими земляками? Кто помогает Вам решать проблемы – родственники, друзья-мигранты, посредники, правозащитные организации, знакомые среди местных жителей? Связаны ли Вы со своей диаспорой здесь? Как, насколько тесно?
Взаимоотношения с местным населением	Как к Вам относятся местные жители? Чувствуете ли Вы неприязнь с их стороны? В чем она проявляется? Есть ли языковой барьер? Хотели бы Вы устроить личную жизнь здесь с кем-нибудь из местных? Знаете ли Вы такие примеры – какие они, положительные или отрицательные? Кому проще жить в России – женщинам-мигрантам или мужчинам-мигрантам?
Успешность миграции	От чего, на Ваш взгляд, зависит успех или неуспех миграции: от личных качеств женщины, от ее специальности и образования, от наличия связей в том месте, куда она приехала, от поддержки родственников? Кто добивается большего – женщины, одинокие или замужние, молодые (до 25 лет) или постарше? Или это случайный процесс?
Плюсы и минусы миграции	Что Вам больше всего нравится в миграции и больше всего не нравится? Основные Ваши приобретения и потери за время работы в России? Как сказывается миграция на Вашей семье – например, приходится откладывать рождение детей; не удастся создать семью; портятся отношения внутри семьи? Как относятся к возвращающимся женщинам на Вашей родине, им труднее или легче жить, чем до миграции? Удастся ли им устроить свою личную жизнь после возвращения?

Изменение установок	Изменились ли под воздействием миграции Ваши взгляды на: жизнь; отношения мужчин и женщин; официальный брак, на взаимоотношения в семье; желаемое количество детей и т.д.?
Сексуальное поведение	Есть ли здесь возможность у Вас или Ваших знакомых завязывать тесные взаимоотношения с противоположным полом? Чаще всего – это такие же мигранты или местные? Что этому мешает – отсутствие времени из-за работы, отсутствие жилья или каких-то помещений для встреч? Как женщины-мигрантки выходят из положения?
Медицина, в том числе женские проблемы	Есть ли у Вас медицинская страховка? Если болеете, куда обращаетесь? За деньги или по полису? Знаете ли Вы женщин, которым пришлось родить ребенка в России? С какими проблемами они столкнулись? А если нужно сделать аборт, куда идут мигрантки? Слышали ли Вы о случаях заражения венерическими заболеваниями среди женщин-мигранток? Кто их лечит? Знаете ли Вы кого-то, кто заражен ВИЧ-инфекцией? Где заразились эти женщины – в России или еще на родине? Почему, на Ваш взгляд, они заразились? Как они лечатся и где?
Вопросы сексуальной эксплуатации	Знаете ли Вы о случаях сексуальной эксплуатации женщин-мигранток? Почему женщины попадают в такие обстоятельства – от нищеты, от незнания, или сознательно к этому стремятся, т.к. это приносит большие деньги?
Основные проблемы	Назовите основные трудности Вашей жизни в России. С чем они связаны (с проблемами мигрантов вообще или конкретно женщин-мигрантов; с национальностью и т.д.)? Что было самым трудным – встать на учет, получить разрешение на работу, найти жилье, устроиться на работу? Или медицинские проблемы? Или работа не по специальности, в тяжелых условиях? Или основные проблемы связаны с отрывом от дома, родственников, детей; недостатком общения?
Потребление и досуг в России	Где Вы покупаете продукты – на рынке, в крупных магазинах, маленьких рядом с домом? Покупаете ли Вы одежду здесь, как часто? Как Вы отдыхаете – ходите в кино, в гости друг к другу? Как праздники проводите? Бывает, что вместе с местными жителями? Или они мигрантов не пускают в свой круг? Соблюдаете ли Вы религиозные традиции, ходите ли в церковь, мечеть?
Итог	Если мы не спросили Вас о чем-то важном для женщин-мигранток, скажите нам об этом, пожалуйста.

СПАСИБО, ДО СВИДАНИЯ

Приложение 5

Число ДР в % от общего числа трудящихся по полу в 1995-2006 гг.

Число ДР в % от общего числа трудящихся по полу в 1995-2006 гг. (по данным МОТ)

Страна	Итого			Мужчины			Женщины			Доля женщин среди ДР, 2006, %
	1995	2000	2006	1995	2000	2006	1995	2000	2006	
Аргентина	7,42	7,93	7,94	0,89	0,82	0,31	18,05	18,51	18,31	92,3
Белизе	3,74	3,70	5,90	0,98	0,90	2,30	10,14	9,80	12,80	74,2
Боливия	6,70	6,06	-	0,80	0,44	-	13,70	13,17	-	-
Бразилия	-	7,64	7,70	-	0,92	0,90	-	18,73	17,10	93,3
Чили	-	6,10	-	-	0,90	-	-	15,80	-	-
Коста-Рика	5,60	6,17	7,17	1,40	0,92	1,21	15,50	17,56	17,79	91,7
Эквадор	-	6,35	4,16	-	0,81	0,40	-	15,18	9,78	89,6
Эль-Сальвадор	4,30	4,32	5,01	0,40	0,49	0,84	10,30	9,88	10,63	90,1
Эфиопия	-	-	5,26	-	-	0,70	-	-	9,78	90,7
Франция	-	-	2,50	-	-	0,80	-	-	4,50	-
Израиль	1,66	1,56	1,78	0,25	0,34	0,31	3,57	3,03	3,49	94,1
Люксембург	2,13	2,24	2,67	-	-	-	-	-	-	-
Мексика	3,35	4,47	4,16	0,44	0,78	0,54	9,46	11,55	10,34	90,9
Панама	5,98	5,66	6,19	1,07	1,21	0,98	16,30	14,48	15,53	87,1
Южная Африка	-	9,36	8,66	-	3,11	3,05	-	17,56	16,13	79,7
Испания	2,84	2,75	3,85	0,62	0,49	0,59	7,11	6,67	8,63	90,9
Швейцария	1,24	1,47	1,24	0,04	0,43	0,29	2,87	2,81	2,40	83,0
Уругвай	-	9,49	8,69	-	1,61	1,36	-	20,12	18,88	92,5

Приложение 6

Законодательство, определяющее включение или исключение домашнего труда в конкретные профессиональные категории

Категория	Особо включено в определение	Специально исключено из определения
1. Повар	Буркина-Фасо 1, Франция, Кения, Малайзия, Парагвай, Швейцария (Женева), США (Калифорния), США (Орегон), Зимбабве	
2. Дворецкий	Кения, Малайзия, США (Калифорния), США (Орегон)	
3. Приходящая няня / няня / гувернантка / кормилица	Буркина-Фасо, Кения, Малайзия, Парагвай, Швейцария (Женева), США (Орегон), Зимбабве	Финляндия (зарегистрированные няни для детей)
4. Садовник	Буркина-Фасо, Кения, Малайзия, Парагвай, Южная Африка, Швейцария (Женева), США (Калифорния), Зимбабве	Коста-Рика
5. Сотрудник, отвечающий за стирку / прачка / сотрудник, отвечающий за утюжение белья	Буркина-Фасо, Франция, Кения, Малайзия, Парагвай, Швейцария (Женева)	
6. Охранник / сторож	Буркина-Фасо, Камбоджа, Кения, Малайзия	
7. Водитель / шофер частного транспортного средства	Камбоджа, Чили, Франция, Кения, Малайзия, Парагвай, Южная Африка, Швейцария (Женева), США (Калифорния) 2	Аргентина (если исключительная ответственность), Коста-Рика
8. Работник в домохозяйстве/экономка / домашняя прислуга/горничная / «бой»	Буркина-Фасо, Камбоджа, Франция, Кения, Малайзия, Парагвай, США (Калифорния), США (Орегон), Зимбабве	
9. Работник, ухаживающий за престарелыми людьми	Франция, Южная Африка, США (Орегон)	США (Графство Монтгомери, Мериленд) 3
10. Работник, ухаживающий за инвалидами или больными	Франция, Парагвай, Южная Африка, Канада (Британская Колумбия)	Аргентина (если исключительная ответственность), Финляндия, Швейцария (Женева)
11. Ночная прислуга	Канада (Британская Колумбия)	
12. Уборщики	Швейцария (Женева), США (Калифорния)	

Категория	Особо включено в определение	Специально исключено из определения
13. Носильщики, парковщики	Кения, США (Калифорния), США (Орегон)	Мексика, Уругвай
14. Сторожи		Уругвай
15. Домашние работники в сельской местности / работники на ферме	Зимбабве	Уругвай, Южная Африка (Основные условия Акта о занятости), Франция, Швейцария (Женева)
16. Au Pair		Португалия, Швейцария (Женева)
17. Стажеры		Швейцария (Женева)
18. Студенты-няни / дополнительные, временные няни		Канада (Альберта), Канада (Онтарио), Канада (Квебек), Швейцария (Женева), США (Орегон)

Источник: Данные МОТ

Приложение 7

Список опрошенных информантов

Глубинные интервью.

В Казахстане:

Агентства, трудоустраивающие домашних работников

1. Агентство, трудоустраивающие ДР, в Астане, стаж работы – 1 год, услуги персонала для дома: няни, повара, сиделки, водители, садовники, гувернантки, домработницы; планируется филиал в Шымкенте. Иностранцы (узбеки, кыргызы, таджики и китайцы) составляют 30% трудоустраиваемых.
2. Агентство, трудоустраивающие ДР, в Алматы, стаж работы – 5 лет, услуги по найму персонала для дома (няни, повара, сиделки, водители, садовники, гувернантки, домработницы). Специализируются на трудоустройстве иностранцев (Кыргызстан, Узбекистан).

Домашние работницы:

3. Няня, домработница, гражданка Кыргызстана (из Ошской области), кыргызка, 32 года, среднее специальное образование (повар), работает в Астане, разведена, сын в живет Кыргызстане, снимает жилье.
4. Домработница, гражданка Узбекистана, узбечка, работает в Астане, 26 лет, среднее образование, не замужем, живет у хозяев.

Работодатель:

5. Казашка, домохозяйка, 45 лет, высшее образование; муж работает, двое мальчиков (5-й и 8-й класс); найм домработницы.

В России:

Москва:

ЧАЗ, трудоустраивающие ДР:

1. Агентство по трудоустройству «Вариант-диалог» (работает с 1992 г.), директор, стаж работы – 4 года, услуги по найму персонала для дома (няни, сиделки, гувернантки, семейные пары, домработницы, помощники по хозяйству, управляющие по дому, горничные, водители, повара, садовники), 74% трудоустраиваемых – иностранцы (Украина, Молдова, Беларусь, редко – страны Центральной Азии, Корея, Филиппины).
2. Агентство «Аюшка» (работает с 2004 г.), директор, стаж работы – 9 лет, услуги по найму персонала для дома – с 2009 г. (няни, сиделки, гувернантки, семейные пары, домработницы, помощники по хозяйству, управляющие по дому, горничные), 40% трудоустраиваемых – иностранцы (Украина, Беларусь, редко – Молдова, страны Центральной Азии).

Работодатели:

3. Русский, сотрудник крупной строительной корпорации, 42 года, высшее образование, женат, ребенку 4 года. Найм рабочих для переделки загородного коттеджа, найм рабочих для ремонта квартиры.
4. Русская, домохозяйка, 48 лет, высшее образование, замужем, ребенку 19 лет. Найм домработниц, сторожа, строителей, ремонтников.
5. Русская, домохозяйка, 42 года, высшее образование, замужем, дети – 19 лет и 4 года. Найм няни, домработницы.

ДР:

6. Сиделка, гражданка Кыргызстана, кыргызка, 50 лет, среднее образование, работает в Москве с 2009 года; вдова, в Кыргызстане проживают 2 взрослых детей.
7. Няня, гражданка Молдовы, русская, 50 лет, высшее образование, работает в Москве с 2005 года; не замужем, в России с ней проживают 2 взрослых детей.

Санкт-Петербург:

8. Частное агентство по трудоустройству домашнего персонала, директор по персоналу, стаж работы по этому направлению 12 лет, работала в большом агентстве, год назад организовала свою фирму с коллегой; 20 % трудоустраиваемых – иностранцы (Беларусь, Украина).
9. Сиделка, гражданка Узбекистана (Самаркандская область), узбечка, 38 лет; медицинское и педагогическое образование; работает в Санкт-Петербурге с 2009 года; одинокая мать; в Узбекистане проживают ее дочка – 1.5 лет и сын – 18 лет.
10. Работодатель, русская, 35 лет, высшее образование, замужем, работает, один ребенок. Найм няни/домработницы.

Таблица П.7.1 Участники фокус-группы:

№	Опыт домашней работы	Гражданство	Национальность	Возраст	Образование	Семья	Наличие патента	Стаж работы в РФ
1	Домработница	Узбекистан	Наполовину та- тарка, наполо- вину турчанка	35 лет	Незаконченное высшее	Муж-гражданин Турции, находится, в Турции, брак не зарегистрирован, детей нет	Есть	9 мес.
2	Няня, воспитательница	Беларусь	Таджичка	20 лет	Среднее специальное	Не замужем	Нет	4 года
3	Сиделка	Украина	Украинка	44 года	Среднее	Замужем, муж и сын на Украине	Нет	3 года
4	Домработница, няня, гувернантка	Россия (2 года), до этого - Молдова	Гагаузка	52 года	Высшее педаго- гическое	Муж и дети – граждане Украины, муж – в Подмосковье, 2 взрослых сына – на Украине	Нет	8 лет
5	Няня, помощница по дому	Молдова	Молдаванка	31 год	Среднее	Разведена, 2 детей живут в Молдове	Есть	3 года
6	Няня	Россия (из Пе- трозаводска)	Русская	40 лет	Высшее педаго- гическое, гума- нитарное	Не замужем, детей нет	Нет	4 года
7	Сиделка, домра- ботница	Беларусь	Таджичка	47 лет	Среднее	5 детей в Беларуси	Нет	3 года
8	Домработница, сиделка	Таджикистан	Русская	28 лет	Среднее	Муж-гражданин Таджикистана, работает в Москве, 2 детей в Тад- жикистане	Есть	4 года

