

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

*Ю.Ф. ФЛОРИНСКАЯ***Мигранты на рынке домашнего труда
в России и Казахстане***

В статье анализируются основные характеристики положения домашних работников-мигрантов на рынке труда на постсоветском пространстве (Россия и Казахстан): поиск рабочего места, условия работы, правовой статус, зарплаты, социальный пакет. Автор показывает: российский и казахстанский рынки домашнего труда имеют свою специфику, отличающую их от большинства стран мира. Это более высокий уровень оплаты труда по сравнению с занятыми на предприятиях и в организациях, правда, без социального пакета. Сравнительно высокий уровень оплаты труда приводит к наличию реальной конкуренции за рабочие места между иностранными мигрантами и местными работниками (обычно мигрантами внутренними). С одной стороны, такая конкуренция создает дополнительные возможности для найма домашних работников представителями менее обеспеченных слоев принимающего населения. Но с другой стороны, она постоянно воспроизводит и консервирует в рассматриваемом секторе экономики теневую модель, чьи изъяны и недостатки очевидны.

Ключевые слова: постсоветское пространство, Россия, Казахстан, рынок труда, этническая миграция, домашние работники.

По определению Международной организации труда (МОТ), термин “домашний труд” означает работу, выполняемую в домохозяйстве, а “домашний работник” – любое лицо, занимающееся таким трудом в рамках трудового правоотношения [Конвенция 2011]. Рост городов, разрастание численности среднего класса, повсеместный выход на рынок труда женщин, старение населения – все эти процессы способствовали количественному росту занятости домашних работников на рынках труда не только развитых, но и развивающихся стран. По данным МОТ (2010 г.), в мире насчитывалось свыше 52,6 млн домашних работников (в развитых странах 3,6 млн человек), более 80% которых составляли женщины, преимущественно мигранты, внешние и внутренние [Burnham 2012; Флорида 2007; Положение 2013; Варшавская 2014].

На постсоветском пространстве – в двух принимающих мигрантов странах России и Казахстане – прослеживаются те же тенденции. Правда, данные численности домашних работников для них противоречивы и вряд ли достоверны. По данным МОТ, в РФ (2008 г.) было 43 тыс. домашних работников, а в Казахстане (2009 г.) – 21,4 тыс.

* Работа выполнена Центром миграционных исследований в рамках проекта “Идентификация статуса нужд и потребностей домашних работников в России и Казахстане” (при поддержке “ООН-Женщины”).

[Положение 2013]. А по оценке Минздравсоцразвития, в нашей стране в 2010 г. их количество составляло 20 млн человек [Малыхин 2012]. По-видимому, оценки МОТ существенно занижены, Минздравсоцразвития, напротив, – завышены, а подобный разброс обусловлен тем, что этот труд – одна из составляющих неформальной занятости, и получить по ней верифицированные данные крайне сложно [Кулаева, Лапер 2014].

Специальных исследований по домашним работникам-мигрантам ни в России, ни в Казахстане не проводилось. Эта тематика затрагивалась либо в рамках изучения этнических миграций [Зайончковская, Карачурина, Мкртчян, Полетаев, Флоринская 2011; Варшавская 2014], либо – общих аналитических обзоров, опирающихся исключительно на законодательство и данные СМИ [Ахметова 2012]. Данная статья написана по материалам первого исследования положения домашних работников на рынках труда в этих странах¹. Ее цель – выявить социальную и этнокультурную специфику рассматриваемого явления и определить перспективы роста этого сегмента занятости.

Социальные параметры условий труда домашних работников

Изучение данной группы целесообразно начать с вопроса, кем работают ее представители и как они ищут работу. Среди опрошенных в России и Казахстане преобладали “женские” профессии – няни (30%), домработницы (24%), сиделки и уборщицы (по 10%). Мужчины работали водителями (около 3%), охранниками (3%), садовниками/работниками на дачном участке (5%). Как мужчины, так и женщины работали также поварами (6%).

Поиск домашней работы менее формализован, чем поиск работы у юридических лиц: он, как правило, происходит с помощью родственников и друзей. По свидетельству респонденток, обычно это выглядит так: *я бросила клич по знакомым, и мне нашли работу*. Через родственные и дружеские связи предпочитают искать работников и сами работодатели, особенно когда речь идет о труде в городских квартирах. Объясняется это так: *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*. Иное дело, если наем осуществляется по рекомендации знакомых, когда домработница, няня или садовник *переходят “из рук в руки”*. К услугам посредников, вербовщиков или агентств мигранты обращаются в разы реже. Несмотря на развитие Интернета, доля использующих этот канал при поиске работы также невелика (см. табл. 1).

Работа в секторе домашних услуг – не всегда сознательный выбор мигрантов: в Казахстане 45% респондентов заявили, что хотели найти работу именно у частного лица, а 49% – что это вышло случайно. В России элемент случайности значительно выше: 62% “случайно” против 38% “осознано”. В целом, преобладание случайности в выборе сферы приложения своего труда показывает: **большинство мигрантов ищет хоть какую-то работу**.

Среди тех, кто все же заранее знали, что будут искать работу в частном домохозяйстве, большинство сделало это по причине большего доверия именно частному работодателю по сравнению с руководством организаций и фирм, а также меньшими трудностями при выстраивании отношений с одним человеком или семьей, чем с целым коллективом (*больше доверяю одному хозяину; в семье работать спокойнее*). Еще один немаловажный фактор – представление о более высоких зарплатах в частном секторе по сравнению с организациями. Кроме того, мигранты выбирают работу у частных лиц, поскольку это позволяет как-то решить жилищную проблему. Тем более что для домашней работы не требуется сложного оформления документов, можно работать вообще нелегально и *налоги платить не надо*.

¹ Исследование выполнено в 2013 г. География проекта – Москва и Санкт-Петербург, Алматы и Астана: количество опрошенных мигрантов – домашних работников – 250 в России и 155 в Казахстане. Основная целевая группа – женщины (90%), не имеющие российского или казахстанского гражданства; референтную группу (доля в общей выборке – 12%) представляли внутренние мигранты в каждой из стран. Опрашивались занятые у физических лиц; также проводились глубинные интервью с нанимающими домашних работников работодателями и с представителями агентств по трудоустройству.

Способы поиска домашней работы (в %)²

Варианты ответов	Россия	Казахстан
С помощью родственников, знакомых	75,6	79,0
Через посредника или вербовщика	6,4	10,0
Через рекрутинговое агентство	4,7	н/д
По объявлению (газета, радио, телевидение)	4,7	н/д
Через Интернет	6,9	1,0

Исходя из подобных посылок, нетрудно понять, что рынок домашнего труда находится в “тени” и практически полностью функционирует на устных договоренностях работника и работодателя. В нашей стране только 15,6% домашних работников, а точнее – работниц-мигранток, заявили, что имеют письменный договор с хозяевами. В Казахстане распространенность письменного договора еще меньше, чем в России, – 9,7%. Такое можно было бы объяснить тем, что Казахстан пока только собирался узаконить наем трудящихся-мигрантов физическими лицами с помощью патентов, а в России данная возможность существует уже почти пять лет. Однако настораживает тот факт, что в РФ этот показатель, по сравнению с данными опроса 2010 г. [Зайончковская, Карачурина, Мкртчян, Полетаев, Флоринская 2011], сократился в 3,6 раза. Отсутствие письменного договора о трудоустройстве в большинстве случаев сознательный выбор мигранта (см. табл. 2). Даже гипотетическая возможность заключения письменного контракта не очень привлекает домашних работников: только 18% из тех, у кого нет письменного договора, заявили, что хотели бы его заключить; при этом 37% сказали твердое “нет”, а для 45% было “все равно”.

Большинство же работодателей, со своей стороны, также не считают нужным заключать с работником письменный договор, видя в этом лишь обременительную формальность. Вот характерные точки зрения: *Никакого контракта у меня нет, да и зачем... Просто договорились, чтобы все знали свои обязанности, чтобы потом не было никаких недомолвок или разночтений.* Случаи заключения письменного контракта между работниками и работодателями считают крайне редкими и работники агентств, подбирающих домашний персонал: *вариант контракта, который не является обязательным, это контракт, или так называемое трудовое соглашение, между работником и клиентом /агентства/... Мы можем помочь в составлении этого трудового договора, но его на моей памяти 2–3 клиента заключали, потому что люди предпочитают договариваться в нюансах без формальной формы.*

К слову, в России регистрация договора в органе местного самоуправления носит уведомительный характер [Погодина 2010]. В законодательстве Казахстана такого требования не содержится: дело отдается на усмотрение работодателя. Работодатель обязан также уплачивать все страховые взносы за работника, установленные законодательствами обеих стран, но об этих выплатах не заявил ни один из опрошенных. И в результате письменный договор юридически зарегистрирован, например, в Москве только у 6% опрошенных и у 1% казахстанских респондентов.

Впрочем, само наличие письменного договора еще не делает его полностью официальным документом и не избавляет от рисков ни работника, ни работодателя. Только единицы могут полноценно использовать его в юридических инстанциях в случае возникновения конфликта. Хотя даже подписание бумаги без ее регистрации позволяет в некоторых случаях снять возможные спорные вопросы и некоторым образом упорядочить ситуацию [Комментарий... 2008], особенно когда в договоре задействовано третье лицо, например агентство, через которое был нанят работник.

Круг вопросов, который прописывают или обговаривают работник и работодатель, не очень широк. Большинство договариваются о размере зарплаты (хотя 17% даже это-

² Здесь и далее доля затруднившихся или неопределившихся с ответом опущена.

Таблица 2

Причины отсутствия письменного договора с работодателем (в %)

Варианты ответов	Россия	Казахстан
Мне договор не нужен	67,8	51,5
Работодатель отказывается заключать договор	17,8	5,3
Не могу заключить договор, я здесь нелегально	3,8	35,6
Не задумывались об этом	10,6	7,6

Таблица 3

Содержание договора (устного или письменного) с работодателем (в %)

Условия труда	Зафиксированные позиции	Хотели бы зафиксировать
Размер зарплаты	83	81
Срок выплаты зарплаты	62	78
Перечень обязанностей	74	75
Продолжительность рабочего дня	44	64
Оплата отпуска	10	33
Оплата больничного	6	30
Оплата сверхурочных	15	49
Порядок расторжения договора	14	19

го не обсуждают заранее!), сроках ее выплаты и основных обязанностях работника. Такие вопросы, как продолжительность рабочего времени, условия труда, обсуждают заранее чуть менее половины работников, а вопросы об отпуске, больничном, оплате сверхурочных – и вовсе единицы (см. табл. 3).

Интересно, что ответы работников на вопрос об их намерениях в плане возможного содержания контракта не показали больших отличий от существующей ситуации. Как мы видим, большинство обговорили бы (и обговаривают) размер зарплаты, сроки ее выплаты, круг обязанностей в целом. Почти две трети также обратили бы внимание на продолжительность рабочего времени. Остальные пункты интересны примерно 20–30% респондентов (а это вопросы отпуска, больничного, условий расторжения договора!). Исключением стал вопрос о сверхурочных – он важен почти для половины респондентов, хотя реально его обсуждали со своими работодателями только 15%. Видимо, опыт найма тут показывает, что переработки случаются часто, а оплата за них не поступает.

Более 90% опрошенных в РФ заявили, что содержание договора было предложено работодателем (в Казахстане – более 80%), при этом в 36% случаев работодатель предварительно вообще ничего не обсуждал с работником, а просто поставил его “перед фактом” (в Казахстане в такой ситуации оказались больше 51,3%). Роль рекрутинговых агентств и посредников в переговорном процессе незначительна (2 и 1,6% в России и 7,1 и 4,4% в Казахстане). А поскольку большинство заключенных договоров – устные, то и гарантий их исполнения нет практически никаких: приходится уповать разве что на порядочность работодателя (см. табл. 4).

Работодатели, чтобы обезопасить себя от каких-либо неприятностей с работниками, иногда идут на явно противозаконные меры – например, отбирают паспорт у домашнего работника. 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 данным опроса 2010 г., только у 3% мигрантов работодатели отбирали паспорта [Зайончковская, Карачурина, Мкртчян, Поletaев, Флоринская 2011].

Гарантии соблюдения условий договора (в %)

Варианты ответов	Россия	Казахстан
У меня нет никаких гарантий	20,5	29,7
Честное слово и порядочность работодателя	63,9	57,2
Официальное подписание контракта	14,8	3,6
Надежда на обращение в суд в случае несоблюдения договора	0,4	1,4

Меньше гарантий – больше издержек

Логично было бы предположить, что в условиях столь незначительных трудовых гарантий заработка домашних работников должны быть мизерными. В действительности в данной сфере все обстоит иначе. Информация кадровых агентств и данные фокус-групп показывают, что в Москве месячная зарплата нянь и домработниц, варьируясь в диапазоне от 10 до 60 тыс. руб., в среднем составляет 27,2 тыс. руб. (медиана – 25 тыс. руб.). Всего по массиву, с учетом получающих почасовую, суточную, недельную и месячную зарплату, средний месячный заработок составил 25,5 тыс. руб. Другими словами, ожидания мигрантов, сознательно ищущих работу именно у физических лиц в связи с более высоким уровнем ее оплаты, оправданы³.

Однако налицо и четкая иерархия в оплате домашних работников в зависимости от их гражданства, а точнее – этнического происхождения. На одном полюсе находятся более высокооплачиваемые жители России, Белоруссии и Украины, на другом – менее оплачиваемые работники из Средней Азии. Поэтому для первых среднемесячная зарплата в рассматриваемом секторе составляет 28,8 тыс. руб., тогда как для вторых около 21 тыс. руб. По данным сотрудника кадровой службы, *сиделка российская у нас получает коэффициент 1, с Украины она получит 0,8 при всех прочих равных... А Таджикистан, я бы сказал, что 0,7. А вот информация респондентки-киргизки: пошла устраиваться на работу – там было 11 соискателей. Я прошла собеседование, он выбрал меня из трех других. Но потом вышла представитель агентства и сказала, готова ли я работать за 15 тысяч с тяжелым больным. Я спросила у двух других женщин (они были россиянки), какую зарплату им предлагали. Им за ту же самую работу предложили 25–35 тысяч рублей. Меня это очень сильно обидело, и я отказалась.*

Аналогичная тенденция наличествует и в Казахстане. Среднемесячная зарплата домашних работников в Алматы и Астане составляет 53,8 тыс. тенге (медиана – 50 тыс. тенге)⁴. Если же сравнить заработок граждан и мигрантов, то у первых он существенно выше среднего по массиву – 63,6 тыс. тенге.

Впрочем, относительно высокий размер зарплаты “компенсируется” недостаточностью социального пакета домашнего работника и вытекающими из этого ощутимыми издержками их труда. Как показывает исследование, из всего того, что входит в соцпакет, работодатели предоставляют нанятым, главным образом, питание и далеко не всегда жилье (см. табл. 5). К этому следует добавить, что в РФ регистрация по месту проживания была оформлена примерно у четверти домашних работников, что лишний раз демонстрирует нежелание россиян регистрировать у себя мигрантов, которых они наняли. Чтобы не нарушать правила миграционного учета, приезжим остается разве что зарегистрироваться фиктивно, но за такое правонарушение их потом могут оштрафовать и выслать на родину. В Казахстане ситуация с легализацией пребывания нанятого работника в доме, где он трудится, несколько лучше. Практически все

³ Экономический кризис 2008–2009 гг. вызвал падение зарплат домашних работников в России. При этом, по свидетельству сотрудников кадровых агентств, существенного сокращения занятости не было – домашние 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 был достигнут вновь – максимальные заработки нянь поднялись до 50 тыс. руб. в месяц.

⁴ По курсу на начало 2014 г. это примерно 11,3 тыс. руб., или 350 долл. США.

Социальный пакет домашнего работника (в %)

Что дает работодатель, помимо зарплаты	Россия	Казахстан
Кормит	71	76
Предоставляет жилье	46	56
Регистрирует у себя	24	49
Предоставляет спецодежду	17	14
Оплачивает медосмотр	3	2
Оплачивает лечение или больничный	6	14

остальные трансферты в денежной форме (оплата отпуска, больничного, медосмотра, лечения, патента) встречаются единично; полис добровольного медицинского страхования своему работнику не покупал ни один работодатель; сверхурочные, как уже упоминалось, в России оплачиваются только 15% домашних работников.

Рабочий же день у домашнего работника длится в среднем 10 часов (в Москве чуть больше – 10,4 часа, в Казахстане чуть меньше – 9,9 часа). Правда, в Москве рабочая неделя в среднем короче, чем в Астане: 5,5 дней против 6,1 дня. Продолжительность рабочего времени у тех, кто проживают у своего работодателя, как правило, больше – 12,2 часа, тогда как у приходящих работников – 8,4 часа. Впрочем, 8% тех, кто проживают у работодателя, заявили, что работают по существу круглосуточно и без выходных; 12% все же имели выходной; 34% трудились ежедневно *все время, кроме ночей*. Что не удивительно, ибо, используя формулировку одной из респонденток, *я целый день работаю, я ведь живу в доме хозяев, а в доме всегда найдется работа*.

У 11% проживающих по месту работы нет специально выделенных перерывов на еду – бывает так, что они могут питаться только когда выдается свободное время. Впрочем, одна треть респонденток располагает один–двумя перерывами на еду, а половина – тремя–четырьмя перерывами. Еда, как было сказано выше, в основном предоставляется работодателем, и деньги за нее практически никогда не вычитаются, однако домашним работникам зачастую приходится выполнять дополнительную работу, помимо оговоренной при найме. Правда, в России это происходит в два раза реже, чем в Казахстане, – в 31% случаев против 60% (*кушать варим, все стираем, убираем, гладим... это не прописано в договоре, просто хозяйка просит, и делаешь*).

Все это – неизбежные издержки самого распространенного типа проживания работника – совместно с хозяевами (см. табл. 6). Но по-иному мигрантам поселиться трудно ввиду дороговизны съемного жилья. Аренда “угла” (в доме с коммунальными услугами) в среднем составляет 7,3 тыс. руб. в России и 21,6 тыс. тенге в Казахстане. В столицах цены выше, хотя, конечно, существуют более дешевые варианты – на “спартанских” условиях: *Я снимаю койко-место на метро “Белорусская”, живу в двухкомнатной квартире, с киргизами, сейчас там живет 18 человек, до этого было 23. Соседи не возражают, все схвачено, и с участковым тоже. Каждый месяц я плачу 4200 руб. за койко-место, сплю на диване, с девушкой одной. Семейные вместе спят*.

Неудивительно, что проживание у работодателя в подобной ситуации в определенной степени воспринимается самими домашними работниками как плюс. Условия проживания у работодателей в Казахстане и России в целом схожи, но есть разница в вопросах свободного доступа в дом/квартиру и выхода в Интернет. Последнее ограничение уменьшает не только возможность общения с родными (по скайпу, электронной почте), но и получения информации, скажем, об аналогичных вакансиях с более выгодными условиями (см. табл. 7).

Иначе говоря, с одной стороны, домашние работники, действительно, выигрывают в деньгах, так как не тратятся на проживание, но с другой – они гораздо зависимее от воли работодателя (требование дополнительной работы, труд в выходные и т.д.). Это –

Тип проживания домашних работников (%)

Варианты ответов	Россия	Казахстан
У работодателя	42,8	55,8
Съемное отдельное жилье	5,6	13,6
Съемная отдельная комната	12,0	10,4
Съемное вместе с кем-либо жилье (“угол”)	17,2	7,1
У родственников/друзей	14,0	10,4
В общежитии	7,6	2,6

Таблица 7

Условия проживания у работодателя (%)

Варианты ответов	Россия	Казахстан
Есть ключ от дома/квартиры, прихожу и ухожу свободно	85	39
Есть возможность пользоваться Интернетом	43	28
Можно пользоваться кухней в любое время для приготовления еды себе	85	86
Есть своя отдельная комната	58	56
Проживание в одной комнате с тем, за кем уход	18	20
Проживание в общем с другими людьми помещении	24	24

существенный минус, ибо такая зависимость может легко обернуться конфликтом. Как отмечают респонденты, *в воскресенье хочется отдохнуть просто, полежать, а хозяйка видит, что ты дома, и могут просить суп приготовить или с ребенком походить, пока они в магазин ходят. А если ты отказываешься, хозяйка уже по-другому на тебя смотрит, уже конфликт.* Последствия такой ситуации очевидны.

Конкуренция на рынке домашнего труда и перспективы его выхода из тени

Споры о том, составляют ли трудящиеся-мигранты конкуренцию местным работникам на рынке труда, ведутся и в России, и в Казахстане. По оценкам многих экспертов, если такая конкуренция и есть, то она невелика. Но с домашними работниками ситуация заметно отличается: конкуренция не просто есть, но она выше, чем в других сферах. Местные жители, особенно из российской и казахстанской глубинки, готовы заниматься домашней работой, так как она вполне сносно оплачивается. Если по опросу женщин-мигрантов, занятых преимущественно у юридических лиц, менее 17% респондентов отмечали, что местные жители также претендуют на данную должность, то среди домашних работников такой вариант ответа выбрали уже 27% респондентов в России и 22% в Казахстане [Зайончковская, Карачурина, Мкртчян, Полетаев, Флоринская 2011]. О том же говорят и представители кадровых агентств: в их базах данных по претендентам на работу в доме – нянь, поваров, сиделок, водителей, садовников, гувернанток, домработниц – все же доминируют местные жители (в Астане таковых было более 70%). А поскольку людей, *которые имеют возможность платить персоналу... в десятки раз меньше, чем соискателей... большая часть (мигрантов) возвращается обратно к себе на родину, они не находят работу.*

Возвращаясь к вопросу об уровне зарплаток домашних работников, приходится констатировать, что мигранты из стран Средней Азии в реальности выступают как видимый фактор демпинга зарплат. Как отметил один работодатель-респондент, *у россиянок запросы от 60 тысяч руб., конечно, выгоднее взять приезжую.* Но выбор между местным и иностранным работником осуществляется не только с учетом разницы в оплате труда. Иногда местный житель предпочтительнее: работодатель, например,

считает себя в большей безопасности, пуская в дом соотечественника, которого легче проверить на предмет “темных пятен” биографии. Как отмечали в этой связи сотрудники кадровых агентств, *у нас есть заказы, в которых прописано, что они (домашние работники) должны быть с нормальными документами РФ, получать зарплату на карточку, платить налоги ... приезжих мы берем в основном по рекомендации, это живущие (в Петербурге) родственники, которые дают свои паспортные данные или пишут поручительство.*

Кроме того, существуют позиции, на которые работодатели вообще не готовы брать иноэтнических мигрантов, особенно из Средней Азии, так как здесь возникают определенные проблемы с языком, менталитетом, культурными традициями. Чаще это касается найма нянь к школьникам (с которыми, например, надо вместе делать уроки, читать им книжки и т.д.), хотя иногда высокие требования предъявляют и к домработницам. Такие обстоятельства прекрасно известны рекрутинговым организациям, которые *практически 90% мигрантов, именно мигрантов (Узбекистан, Азербайджан) отсекают на уровне телефонов, не потому что какая-то дискриминация, а потому что чувствуется, что человек просто не поймет уровень менталитета именно питерских клиентов. Скажем, в Москве по-другому, в Москве проще относятся и к Узбекистану, и к выговору, каких-то вариантах специфических по каждой стране. В Питере – клиенты... другие. Они более изысканные у нас. Поэтому с большим трудом чужеродность менталитета принимают.* Словом, у выходцев из Туркестана, несмотря на дешевизну их труда, отнюдь не всегда есть возможность устроиться сиделкой или грудничковой няней.

Собственно говоря, это обстоятельство выступает как одна из основных причин того, почему мигранты куда охотнее используют при поиске домашней работы родственные и земляческие связи, неформальные источники информации, знакомства, – словом все то, что характеризуется понятием “социальный капитал”. Кадровые службы четко реагируют на запрос работодателей: *их (из Азии) 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.*

В Казахстане, как показали опросы работодателей, такого рода требования часто дополняются предпочтениями, связанными с сельским или городским происхождением нанимаемых. Вот характерная позиция: *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.* Впрочем, существует и противоположная позиция: кто-то, наоборот, считает, что как раз с помощью прислуги из сельской местности *можно быстрее научить своих детей казахскому языку.*

В нашей стране в определенных обстоятельствах “другой” менталитет мигрантов чаще играет притягивающую роль для работодателей: с такими работниками проще найти общий язык, они менее требовательны в быту, спокойнее относятся к дополнительным просьбам, к переработкам: *что хорошо у восточных людей, так это то, что они понимают дистанцию хозяин – работник. Этого качества нет в русских работниках.*

Присутствие на рынке домашнего труда как местных, так и иностранных претендентов и, соответственно, существующую между ними конкуренцию за рабочие места, можно оценивать двояко. С одной стороны, наличие мигрантов снижает уровень зарплат в этой сфере, в результате они 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 домашнего работника. Некоторое время назад наем няни или сиделки представлялся достаточно проблематичным для представителей среднего класса, даже в Москве, – и дорого, и выбирать особо не из кого. Сейчас это стало доступным семьям с не очень

высокими доходами: *это все популярно среди интеллигенции – домработница раз в неделю. Потому что в субботу, в воскресенье – хочется как-то отдохнуть...* (интервью с работодателем). С учетом того, что данный рынок в России и особенно в ее столице продолжает расширяться, а число возможных клиентов, нуждающихся в домашних работниках, скорее всего, будет расти (особенно, если речь идет о почасовом найме), можно сказать, что плюсов у возникшей конкуренции все-таки больше, чем минусов. В Казахстане, особенно в его мегаполисах Астане и Алматы, аналогичная тенденция. Там также *из года в год растет потребность в услугах домашних работников... здесь водятся деньги, и поэтому люди нуждаются в наших услугах* (интервью с сотрудником рекрутингового агентства).

Таким образом, наше исследование рынка домашней работы продемонстрировало, что в России и Казахстане эта сфера деятельности, как, впрочем, и в большинстве стран мира, построена по преимуществу на неформальных отношениях между работниками и работодателями. Неформальные каналы преобладают уже на этапе поиска домашней работы, особенно в Казахстане (знакомые и родственники вместо лицензированных агентств занятости). Притом выбор домашней работы в настоящее время – в большой степени случайность со стороны работников, хотя эта работа в действительности требует специальной профессиональной и психологической подготовки, знания специфики такого труда.

Рынок домашнего труда практически полностью функционирует как бы в полутени – на устных договоренностях работника и работодателя. И в результате практически отсутствуют юридические возможности для урегулирования возникающих конфликтов. Важно отметить, что работник-мигрант, оказавшийся в новом социально-правовом и этнокультурном окружении, в настоящее время не выражает осознанного желания заключать официальный контракт. Тут сказывается не только неустойчивость юридического статуса приезжего, но часто и переживаемый им культурный шок: слабое знание, например, русского языка, законодательства страны, местных социальных практик, моделей поведения в различных обстоятельствах и пр. (см. [Перепелкин, Стельмах 2005]). Посему не удивительно, что инициатива обсуждения содержания контракта почти всегда исходит от работодателя, а сам договор (в том числе устный) во многих случаях заключается вообще без всякого обсуждения с работником.

Естественно, что домашняя работа, организованная на подобных условиях, как правило, имеет массу издержек нефинансового характера. Средняя продолжительность рабочего дня – 10 часов. Но в большинстве случаев труд мигрантов не нормирован, особенно если работники живут у своего работодателя. А это – наиболее распространенный тип проживания данной категории работников, ибо такой вариант существенно экономит издержки по съему жилья. Тут, кстати, одно из отличий от работающих у юридических лиц, которые, исключая строителей-нелегалов, крайне редко живут у работодателя.

В целом, по свидетельству тех респондентов, кто в прошлом имели опыт работы у юридических лиц, домашний труд более выгоден: он лучше оплачивается, к одному работодателю легче приспособиться, договориться с ним, чем с множеством людей в коллективе. Но имеются и существенные минусы: полная зависимость от работодателя при отсутствии официальных договоренностей, ограниченный круг общения – только с членами той семьи, где работают. К этому добавляется и определенная изоляция, обусловленная как характером обязанностей (например, уход за тяжелобольным), так и отсутствием ключа от дома, которое в реальности оборачивается ограничением свободы передвижения.

В то же время российский и казахстанский рынки домашнего труда имеют свою специфику, отличающую их от большинства стран мира: это более высокий уровень оплаты труда по сравнению с занятыми на предприятиях и в организациях. Правда, социальный пакет (оплата отпуска, больничного, покупка медицинского полиса работнику) почти полностью отсутствует. Сравнительно высокий уровень оплаты труда приводит к наличию реальной конкуренции за рабочие места в сфере домашнего труда

между иностранными мигрантами и местными работниками (главным образом, тоже мигрантами, но внутренними). С одной стороны, такая конкуренция создает дополнительные возможности для найма домашних работников представителями менее обеспеченных слоев принимающего населения. Но с другой стороны, она постоянно воспроизводит и консервирует в рассматриваемом секторе экономики теневую модель, изъяны и недостатки которой очевидны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Ахметова А. (2012) Обзор правового положения домашних работников в Республике Казахстан. Астана: ООН-Женщины.
- Варшавская Е.Я. (2014) Труд домашних работников в России и за рубежом: масштабы и особенности // Современное общество и труд: сборник научных статей. СПб.: Издат. центр экономич. ф-та. СПбГУ, с. 170–179.
- Зайончковская Ж.А., Карачурина Л.Б., Мкртчян Н.В., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф. (2011) Женщины – мигранты из стран СНГ в России. М.: МАКС-Пресс.
- Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (2008) М.: Юридическая фирма “Контракт”; ИНФРА-М.
- Конвенция МОТ № 189. Конвенция 2011 г. о достойном труде домашних работников (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm).
- Кулаева О., Лапер Ф. (2014) Пути перехода к формальной экономике и проблема достойного труда // Содействие переходу к формальной экономике на примере некоторых государств – участников СНГ. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ.
- Малыхин М. (2012) Проблему пенсий в России решат не ранее чем через 30 лет // Ведомости. 27 июня.
- Перепелкин Л.С., Стельмах В.Г. (2005) Нелегитимная иммиграция и неофициальная занятость в Российской Федерации: зло, благо или неизбежность? // Общественные науки и современность. № 4. С. 49–62.
- Погодина И. (2010) Домашние работники // Трудовое право. № 4 (http://www.juristlib.ru/book_8900.html).
- Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты (2013). Женева: МОТ.
- Флорида Р. (2007) Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика-XXI.
- Burnham L., Theodore N. (2012) Home Economics. The Invisible and Unregulated World of Domestic Work. New York (NY): National Domestic Workers Alliance.

Migrants on the household labor market in Russia and Kazakhstan

*Y. FLORINSKAYA**

* *Florinskaya Yuliya* – candidate of geographic sciences, leading researcher, Institute for Demography, National Research University “Higher School of Economics”. Address: 20, Myasnitskaya st., Moscow, 101000. E-mail: jflorin@yandex.ru.

Abstract

The paper analyzes the main characteristics of migrant domestic workers position on the former Soviet Union labor markets (Russia and Kazakhstan): workplace searching, working conditions, legal status, salary, social package. The author shows that the Russian and Kazakh domestic work markets

have their own specifics that distinguish them from most of the world. The main of them is a higher level of wages compared to employment in enterprises and organizations (but without the social package). A relatively high level of wages leads to the existence of real competition for jobs between foreign and local workers (usually internal migrants). On the one hand, this competition creates additional opportunities for employment of domestic workers by the poorer segments representatives of the host population. But on the other hand, it constantly reproduces and preserves in this sector a shadow employment model with its obvious disadvantages.

Keywords: former Soviet Union, Russia, Kazakhstan, migrants, labor market, domestic workers.

REFERENCES

- Akhmetova A. (2012) *Obzor pravovogo polozheniya domashnikh rabotnikov v Respublike Kazakhstan* [Overview of the domestic workers legal status in the Republic of Kazakhstan]. Astana: OON-Zhenshchiny.
- Burnham L., Theodore N. (2012) *Home Economics. The Invisible and Unregulated World of Domestic Work*. New York (NY): National Domestic Workers Alliance.
- Florida R. (2007) *Kreativnyi klass: lyudi, kotorye menyayut budushchee* [Creative class: the people who are changing the future]. Moskva: Klassika-XXI.
- Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii (2008) [Comment to the Labour code of the Russian Federation]. Moskva: Yuridicheskaya firma "Kontrakt", INFRA-M.
- Konventsiaya MOT № 189. Konventsiaya 2011 g. o dostoinom trude domashnikh rabotnikov [ILO Convention no. 189. The Convention of 2011 concerning decent work for domestic workers] (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm).
- Kulaeva O., Laper F. (2014) Puti perekhoda k formal'noi ekonomike i problema dostoinogo truda [The transition to the formal economy and the issue of decent work]. *Sodeistvie perekhodu k formal'noi ekonomike na primere nekotorykh gosudarstv – uchastnikov SNG. Gruppy tekhnicheskoi podderzhki po voprosam dostoinogo truda i Byuro MOT dlya stran Vostochnoi Evropy i Tsentral'noi Azii*. Moskva: MOT.
- Malykhin M. (2012) Problemu pensii v Rossii reshat ne ranee chem cherez 30 let [The problem of pensions in Russia should be decided not earlier than in 30 years]. *Vedomosti*. 27. 06.
- Perepelkin L.S., Stel'mah V.G. (2005) Nelegitimnaya immigraciya i neoficial'naya zanyatost' v Rossijskoj Federacii: zlo, blago ili neizbezhnost'? [Illegitimate immigration and informal employment in the Russian Federation: evil, good, or inevitability?]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 4, pp. 49–62.
- Pogodina I. (2010) Domashnie rabotniki [Domestic workers]. *Trudovoe pravno*, no. 4 (http://www.juristlib.ru/book_8900.html).
- Polozhenie domashnikh rabotnikov v mire: global'naya i regional'naya statistika i stepen' pravovoi zashchity* (2013) [The status of domestic workers in the world: global and regional statistics and the extent of legal protection]. Zheneva: MOT.
- Varshavskaya E.Y. (2014) Trud domashnikh rabotnikov v Rossii i za rubezhom: masshtaby i osobennosti [The domestic workers labour in Russia and abroad: the scale and characteristics]. *Sovremennoe obshchestvo i trud: sbornik nauchnykh statei*. Sankt-Petersburg: Izdat. tsentr ekonomich. f-ta. SPbGU, pp. 170–179.
- Zaionchkovskaya Zh.A., Karachurina L.B., Mkrtchyan N.V., Poletaev D.V., Florinskaya Y.F. (2011) *Zhenshchiny – migranty iz stran SNG v Rossii* [Women migrants from CIS countries in Russia]. Moskva: MAKSPress.