

Семенова Л. А.

## ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ В СИСТЕМЕ НАЁМНОГО ТРУДА

Семенова Людмила Андреевна – кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник, Институт социологии РАН.

Россия, Москва, 117218, ул. Кржижановского, 24/35, корп. 5.

*E-mail:* [semenlud@mail.ru](mailto:semenlud@mail.ru)

*Тел.:* +7 (495) 945 13 39

**Аннотация.** В статье рассматривается новая социальная данность, получившая распространение в постсоветской России – наёмный домашний труд, в связи с чем в обществе формируется новая социально-профессиональная прослойка людей – *домашние работники*. Показано, что в сфере наёмной домашней занятости преобладают женщины; что значительную долю домашних работников составляют мигранты (как внутренние, так и внешние, в основном из стран СНГ); что наёмный домашний труд больше распространён в крупных городах с большой долей платёжеспособного населения. Отмечается, что для наёмного домашнего труда характерен неформальный характер трудоустройства и бытовых трудовых практик, занятость с недокументированными трудовыми отношениями (без заключения договора найма). Домашних работников нельзя назвать профессиональной группой, поскольку в эту категорию наёмных работников входят люди самых разных профессий. Признаками, объединяющими домашних работников в группу (катеорию), можно назвать *характер труда* – наёмный, и *место работы* – домохозяйство работодателя. Наёмный домашний труд в частных домохозяйствах – это самая невидимая и слабо защищённая с правовой точки зрения сфера занятости. Немногочисленные исследования в этой области акцентируют внимание прежде всего на гендерных и миграционных проблемах, на проблемах социальной защиты (в российском законодательстве отсутствуют эффективно работающие механизмы защиты прав домашних работников). Практически не исследованы социоструктурные, стратификационные аспекты положения этой относительно новой и слабо фиксируемой визуально группы (слоя, категории) работников – чрезвычайно разнородной и по образованию, и по профессиональной, этнической, конфессиональной принадлежности, и по гражданству.

**Ключевые слова:** домашние работники, домашний труд, женская трудовая миграция, трудовой статус, легализация, правовая защита.

Социально-экономические преобразования двух последних десятилетий в России, становление рыночной экономики затронули все сегменты общества и государства, в том числе сферу труда и занятости. С появлением рыночной экономики со всеми вытекающими последствиями, прежде всего имущественным и социальным расслоением и появлением зажиточных и среднезажиточных слоёв, которые могли нанимать себе «прислугу», начал возрождаться целый сегмент *услуг самого разного профиля, оказываемых на дому*. Люди, повышая своё благосостояние (уровень жизни), не отказываются нанимать работников, необходимых для удовлетворения личных потребностей – личного водителя, охранника, секретаря, няни, домработницы, садовника и др.

В дореволюционной (до 1917 г.) России труд «домашней прислуги» использовался в семьях среднего и высокого достатка. Это были кухарки, горничные, дворецкие, гувернантки, сторожа — все те, кто проживал в хозяйском доме, обслуживая дом и хозяйство и прислуживая домочадцам.

В советское время немногие могли пригласить няню для ребёнка или домработницу. В основном это было характерно для партийно-государственных деятелей, работников культуры (писателей, артистов, художников). При этом слово «прислуга» вследствие его негативной коннотации не употреблялось, говорили «помощница по дому», няня, сиделка и др. Довольно часто домашние работники не были местными жителями, а приезжали из деревни, то есть были внутренними мигрантами.

После распада СССР растущий в России спрос на домашних работников удовлетворялся за счёт россиян. Но по мере роста благосостояния и увеличения спроса россияне уступили часть трудовой ниши, занятой домашними работниками, зарубежным мигрантам. В настоящее время *наёмных работников, выполняющих разнообразные работы по дому у работодателя, принято называть «домашние работники»* (domestic worker, domestic servants). Это понятие используется как в международном праве, так и в российском законодательстве.

Следует отличать домашних работников от надомных работников (иногда эти понятия некорректно употребляют как синонимы, особенно в публицистической литературе). *Надомный работник* — лицо, заключающее индивидуальный трудовой договор с работодателем о выполнении работы *на дому у работника*, то есть у себя дома, личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счёт средств работодателя. К надомным работникам относятся прежде всего лица, нуждающиеся в повышенной социальной защите, которые по разным причинам не могут работать в структурных подразделениях организаций. Надомный труд — это разновидность (например, наряду с фрилансерами) дистанционного труда.

Вопрос о становлении и развитии законодательства о домашних работниках связан, прежде всего, с вопросом о наёмном труде вообще, поскольку до конца XIX в. «общие нормы о личном найме с их архаичностью и патриархальностью как раз и были призваны регулировать труд в домашнем хозяйстве нанимателя» [Хохлов, 1999: 12]. Если принять эту точку зрения, то можно признать такие «правовые уложения» как Русская Правда, Псковская Судная грамота, Судебник 1550 г., Уложение 1649 г., Свод законов Российской Империи, законы Польши и Прибалтики «О найме слуг и рабочих», Французский гражданский кодекс 1804 г. и Германское гражданское уложение 1896 г. источниками правового регулирования труда домашних работников. При этом положение домашних работников на различных этапах исторического развития зависело от правовой и экономической политики государства, этических норм общества.

Как пишет Е. А. Степаненко, «до конца XIX века трудовые отношения с домашними работниками носили семейно-правовой характер и регламентировались преимущественно нормами обычного права. Обычаями устанавливались

особенности заключения договора найма с домашним работником, срок и форма договора, оплата труда, основания прекращения трудовых отношений. Суды при рассмотрении споров также выносили решения на основании действующих в данной местности обычаев» [Степаненко, 2008: 10].

Первые законы, посвящённые регламентации труда домашних работников, появились в конце XIX века в Польше [О найме..., 1900: 179–199] и Прибалтике [О найме..., 1900: 200–210]. В соответствии с этими законами под домашними работниками понимались «слути», которые «обязываются к обыкновенным домашним работам какого бы то ни было рода».

В России достаточно долгий период времени не существовало специального акта, регулирующего труд домашних работников, хотя в конце XIX в. неоднократно предпринимались попытки регламентировать найм домашней прислуги. Первым актом, регламентирующим труд домашних работников в Советской России, стало постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 8 февраля 1926 г. «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи» [Сборник..., 1956: 315–318], в котором содержалось большое количество достаточно прогрессивных для того времени правовых норм.

Позже, в 1987 г. было принято Положение «Об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам» [Постановление..., 1987], которое действует и сейчас в части, не противоречащей Трудовому Кодексу (ТК) РФ. В Положении были определены условия договора с домашними работниками и дано определение домашней работы: «Труд лиц, работающих у граждан по договорам (домашние работники), применяется для выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, оказывающих им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренных законодательством». Следует отметить, что в советском обществоведении изучению домашних работников не уделялось должного внимания, хотя формально, как мы видим, они являлись субъектами трудового права. Отсутствие внимания к этой, пусть небольшой, группе наёмных работников можно объяснить запретом в СССР эксплуатации человека человеком и ориентированностью обществоведов на изучение (социологами, экономистами) и регулирование (юристами-трудовиками, правоведами) трудовых отношений прежде всего на *государственных* предприятиях, организациях, учреждениях.

Во второй половине XX в. многие страны стали регламентировать трудовые отношения домашних работников в специальных актах. Так, законы о домашних работниках были приняты более чем в шестидесяти странах мира, в том числе в Австрии, Финляндии, Италии, Испании, Венесуэле и Зимбабве.

Наёмный домашний труд – это прежде всего работа, выполняемая в доме (домохозяйстве) работодателя (нанимателя), при этом в общественном сознании собственно домашний труд часто не увязывается с работой, то есть не считается трудовой деятельностью. В то же время, в соответствии с Конвенцией МОТ (№ 189, См. Приложение): 1) «домашний труд» означает работу, выполняемую в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств; 2) термин «домашний работник» означает любое лицо, занимающееся домашним трудом в рамках трудового правоотношения. В сфере домашнего труда заняты мужчины и женщины, с полной или частичной занятостью, работающие на одного или нескольких работодателей, проживающие по месту работы или вне места работы.

В мировой практике принято деление домашних работников на две условные категории: работающие преимущественно с людьми (няни, сиделки, гувернантки и т. п.), и работающие преимущественно с вещами (уборщицы, горничные, повара, садовники, сторожа и т. д.) Кроме того, типы домашних работников выделяются и по другим основаниям, например, временные (*short-term*), постоянные (*long-term*), с полной занятостью (*full-time*), частичной занятостью (*part-time*), приходящие, постоянно проживающие у работодателя и др. В соответствии с МСКЗ МОТ<sup>1</sup>, домашний труд включает в себя следующие профессии: водитель / шофёр частного транспортного средства; дворецкий; домашний работник в сельской местности / работники на ферме; носильщики, парковщики; ночная прислуга; охранник / сторож; повар; приходящая няня / гувернантка / кормилица; работник в домохозяйстве / экономка / домашняя прислуга / горничная / «бой»; работник, ухаживающий за инвалидами и больными; работник, ухаживающий за престарелыми людьми; садовник; сотрудник, отвечающий за стирку / прачка; сотрудник, отвечающий за глажение белья; стажёры; студенты-няни / дополнительные, временные няни; уборщицы. Российский исследователь Погодина И. В. в дополнение к этому перечню домашних работников предлагает добавить секретарей у частных лиц, репетиторов и специалистов технической помощи в творческой деятельности [Погодина, 2010].

Проблематику, связанную с изучением домашних работников в России, невозможно рассматривать в отрыве от общемировых тенденций в этой сфере, тем более, что за рубежом эта тема давно и активно изучается и обсуждается, а трудовые отношения в области домашнего труда и связанные с ним проблемы находятся под пристальным вниманием различных международных организаций, комитетов (МОТ, ООН и др.).

Тема улучшения условий труда домашних работников впервые привлекла внимание Международной организации труда (МОТ) в 1936 г., когда Международная конференция труда приняла Конвенцию об оплачиваемых от-

---

<sup>1</sup> Международная стандартная классификация занятий Международной организации труда (МСКЗ МОТ).

пусках (№ 53, 1936 г.), которая устанавливала право на шестидневный оплачиваемый отпуск для работников на производстве и в некоторых других отраслях сферы занятости. Однако Конвенция не распространялась на домашних работников. В связи с этим на Конференции было принято решение «[внести] вопрос об оплачиваемом отпуске для домашних работников в повестку дня [...] следующей сессии Конференции [...], а также рассмотреть другие вопросы занятости домашних работников, которые могут стать предметом международного регулирования». По словам одного из участников Конференции, «домашние работники [...] являются оплачиваемыми работниками по найму, и, следовательно, имеют право на защиту так же, как и другие наёмные работники» [Цит. по: Положение..., 2013: 1]. Гарантии минимальных аспектов защиты труда для растущей во всём мире группы домашних работников и признание их прав как работников занимает центральное место в принятой в 2011 г. Конвенции (№ 189) «О достойном труде домашних работников» и соответствующих рекомендаций МОТ (№ 210). Эти два документа, принятые на 100-й сессии Международной конфедерации труда, стали *первыми международными стандартами, касающимися непосредственно домашних работников* — наиболее уязвимой и в значительной степени остающейся сегодня без должного внимания трудовой группы. Первыми ратифицировали Конвенцию Уругвай, Филиппины и Маврикий<sup>1</sup>. В октябре 2013 г. в Монтевидео состоялся Учредительный Конгресс *Международной федерации домашних работников (IDWF)*. Конгресс проходил в Уругвае неслучайно, потому что эта страна первой ратифицировала Конвенцию о труде домашних работников.

Несомненный интерес представляет комплексное международное исследование, результатом которого стал Доклад МОТ «Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты» [Положение..., 2013], в котором «первые предпринята попытка оценить масштаб сектора домашнего труда и степень правовой защиты, которой пользуются домашние работники, на основе доказуемой и воспроизводимой методологии. Выводы доклада вносят вклад в преодоление «невидимости» домашних работников и содержат следующее важное послание: сектор домашнего труда представляет собой значительную долю глобального рынка оплачиваемой рабочей силы, но домашние работники в значительной степени исключены из сферы действия трудового законодательства и, следовательно, не могут пользоваться правовой защитой наравне с другими работниками. Тема маргинализации и изоляции нашла

<sup>1</sup> Россия пока данную конвенцию не ратифицировала.

отражение в выводах настоящего доклада. Например, более половины всех домашних работников не имеют установленного числа рабочих часов в неделю, более двух из пяти не получают минимально установленную оплату за свою работу, а более трети не имеют права на отпуск по уходу за ребёнком. С точки зрения прав человека и гендерного равенства это неприемлемо» [Положение..., 2013: предисловие].

В Докладе содержится большой массив статистических данных, некоторые из них будут приведены в настоящей статье. Итак, согласно Докладу, в 2010 г. в мире насчитывалось 52,6 млн домашних работников, при этом отмечается, что в Докладе отражены минимальные оценки численности ДР. В частности, в них не учтены дети — домашние работники, которые не достигли трудоспособного возраста (15 или 16 лет в зависимости от страны). По данным Доклада, количество детей в возрасте 5—11 лет, которые являются домашними работниками, оценивается примерно в 3,5 млн человек, а возраст 3,8 млн домашних работников не превышает 12—14 лет. Всего в мире к 2013 г. около 10,5 млн детей (5—17 лет) работали в качестве прислуги в частных домах. Зачастую дети-домашние работники лишены возможности получать образование, что, в свою очередь, снижает их перспективы приращения своего человеческого и социального капитала.

Домашние работники — это растущая в количественном отношении группа наёмных работников. С 1995 г. по 2010 г. число домашних работников увеличилось с 33,2 млн до 52,6 млн человек. В 2010 г. на долю домашних работников приходилось 1,7% общего числа занятого населения в мире и около 3,6% наёмной работы. Этот сектор труда играет особую роль в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, где 11,9% всех оплачиваемых работников являются домашними работниками, а также на Ближнем Востоке, где их доля составляет 8%. В Восточной Европе и странах СНГ сфера домашнего труда развита в меньшей степени и составляет менее 1% от общей численности занятого населения. Так, в Польше в 2006 г. было зарегистрировано 11 тыс. домашних работников (0,1% от общего числа занятых), в Румынии — около 29 тыс. человек (0,3% от общего числа занятых). В России к 2008 г. было зарегистрировано 43 тыс. домашних работников, в Азербайджане — 68 тыс., в Казахстане — 21 400. Несмотря на то, что в мире 8,9 млн мужчин заняты наёмным домашним трудом (садовники, сторожа, охранники), для сферы домашнего труда характерен *высокий уровень феминизации*: большинство (83%) домашних работников составляют женщины — от 63% на Ближнем Востоке до 92% в странах Латинской Америки и Карибского бассейна. Среди детей — домашних работников — также преобладают девочки.

Кроме гендерного аспекта, домашний труд связан с проблемами миграции, в том числе международной. Домашние работники ищут работу не только в своих странах, но и нередко переезжают в другие в поисках более привлекательных условий. Во многих развитых странах мигранты составляют большую часть занятых в секторе неквалифицированного труда, в том числе неквалифицированной домашней работы. Как пишет О. Ткач, «исследования домашних работников



в современном мире демонстрируют сложную динамику отношений между «обслуживающим классом» мигрантов и представителями среднего класса, покупающими их труд. Как правило, последние, основываясь на разнице гражданских статусов и прав, занимают доминирующее положение в отношениях, устанавливая границы контроля прислуги, степень её уязвимости, баланс между её работой и личной жизнью и т. д. Транснационализация домашнего труда воспроизводит мировой гендерный порядок. Грязную работу, заботу о доме и уход за слабыми и зависимыми в семьях обеспеченных классов выполняют женщины, принадлежащие к низшим социальным слоям, находящиеся на периферии рынка занятости, обладающие уязвимым гражданским статусом» [Ткач, 2009].

Следует отметить, что трудности количественного учёта домашних работников связаны также с тем, что наниматели (работодатели) не всегда официально оформляют домашних работников (которые к тому же часто оказываются внешними мигрантами без патента) через заключение трудовых договоров, которые должны фиксироваться в органах исполнительной или распорядительной власти и таким образом учитываться в статистических документах. Поэтому приведённые цифры не отражают полной картины занятых домашним трудом, а только ту её часть (часто меньшую), которая связана с официальным оформлением найма домашнего работника. Как отмечают авторы Доклада «Положение домашних работников в мире», с учётом доступных в настоящее время данных, сложно определить «истинное» количество домашних работников<sup>1</sup>, а цифры, представленные в Докладе, являются наиболее достоверными (и намеренно «консервативными») и отражают минимальные оценки.

Долгое время домашний труд по найму оставался за рамками социально-трудовой политики и в значительной степени находился в области так называемой неформальной экономики. Домашние работники, работая в доме нанимателя, скрыты за дверями частных домов, что делает их менее заметными и более уязвимыми с точки зрения злоупотреблений. Часто на них не распространяется сфера действия стандартных законодательных актов. По данным Доклада, в мире только 10% домашних работников защищены общим трудовым законодательством в той же степени, что и обычные работники; более 25% домашних работников

<sup>1</sup> Например, в Докладе отмечается, что в Индии количество домашних работников варьируется от 90 млн по данным СМИ и НПО (при этом источники своих оценок они не называют) до 2,5 млн. Последнюю цифру называют авторы исследования домохозяйств, при этом учитывались только наёмные работники в сфере ухода, не охватывая сторожей, охранников, садовников и «прочих категорий, проживающих в доме».

вовсе исключены из сферы применения национального трудового законодательства, около 45% лишены еженедельных выходных. Тот факт, что на домашних работников не распространяются или распространяются частично положения национального трудового законодательства, может привести к снижению правовой защиты домашних работников, в том числе по ряду ключевых положений, касающихся условий труда. Положение домашних работников усугубляется проблемами, связанными с недооценкой тяжести домашнего труда, его недоплатой, нерегламентированным рабочим днём и рабочей недели, отсутствием документов о работе; к тому же все эти проблемы дополнительно обостряются миграционным статусом многих домашних работников. Поэтому в принимаемых в последнее время международных нормативных актах, рекомендуемых для использования в национальных законодательствах, ставится задача преодолеть «невидимость», незаметность домашних работников, их изолированность, незащищённость и маргинальность, включить их в сферу действия трудового законодательства. Это тем более актуально, что с каждым годом сфера применения домашнего труда (использования домашних работников) расширяется.

Следует отметить, что даже включение данной группы занятых в сферу трудовых нормативных актов не всегда отменяет их дискриминацию, а в некоторых случаях закрепляет её. В этом отношении характерен пример Великобритании. Дело в том, что богатые семьи, приезжающие в Великобританию, могут привозить с собой домашних работников, которые работали у них в родной стране. Чаще всего это женщины – няни, домработницы, повара, горничные и др. В соответствии с новыми правилами, оформленными законодательно в апреле 2012 г., домашние работники въезжают в Великобританию по специальной британской «иммиграционной визе домашнего работника». Однако чтобы получить такую визу на въезд со своим работодателем, домашний работник должен проработать у него в родной стране не менее 12 месяцев, и работодатель не может привезти его с собой, если собирается приехать в Великобританию более чем на 6 месяцев. Таким образом, виза пребывания домашнего работника в стране ограничена теперь шестью месяцами. Кроме того, по новым правилам, домашний работник не может перейти в другую иммиграционную категорию внутри Великобритании; не может сменить работодателя; не может привезти с собой кого-либо из членов семьи; не может работать в качестве домашнего работника где-либо ещё, кроме дома своего работодателя; должен самостоятельно содержать себя в течение всего времени пребывания в Великобритании без обращения в государственные социальные фонды. Таким образом, домашний работник как бы «привязывается» к своему нанимателю. По мнению британских властей, такие меры должны способствовать снижению иммиграционных потоков в страну [Домашние..., 2015]. Однако для самих домашних работников это может иметь негативные последствия: либо терпеть унижение со стороны работодателя, либо, нарушив закон, уйти от него и стать нелегалом в Великобритании со всеми вытекающими последствиями.



Обратимся к российским реалиям. Становление *современного рынка домашних работников в России* началось в период социально-экономических (рыночных) преобразований, сопровождавшихся резким ростом безработицы, в том числе женской. Люди, терявшие работу, занялись поиском альтернативных экономических ниш. В ситуации дефицита вакансий, возрастной и гендерной дискриминации будущие домашние работники вытеснялись в сегменты вторичного и неформального рынка рабочей силы. С точки зрения социальной мобильности, эти процессы можно охарактеризовать как негативные, поскольку квалифицированные специалисты (инженеры, учёные и др.), терявшие работу, но готовые применить свои знания и навыки, оказывались невостребованными, и уходили, особенно женщины, в сферу торговли и услуг, в том числе нанимаясь в домохозяйства домашними работниками. В результате наблюдалась нисходящая социальная мобильность специалистов, понижение их социального статуса, деквалификация значительной части трудового потенциала. Со временем, по мере роста благосостояния, появления новых рабочих мест, увеличения спроса на обслуживающий персонал в домохозяйствах зажиточных россиян и «среднего класса» вакансии домашних работников стали занимать мигранты, вытесняя из этой трудовой ниши россиян. Если характеризовать группу домашних работников в нашей стране в целом, то она формируется за счёт местных жителей, внутренних мигрантов-россиян и внешних (международных) мигрантов, в основном жителей СНГ.

Спрос на домашний труд в домашнем хозяйстве как в мире в целом, так и в России, связан, в том числе и с ростом количества работающих женщин, изменениями в организации и интенсивности труда, не позволяющими гармонично сочетать работу и семью, старением населения в развитых странах и увеличением доли граждан, нуждающихся в дополнительной поддержке и заботе, ростом благосостояния, феминизацией трудовой миграции. Необходимо отметить и такой фактор роста спроса на домашних работников как борьба женщин за гендерное равноправие, распределение внутрисемейных функций. Попытки индивидов и семей справиться с нехваткой времени на бытовое обслуживание и возникающим дефицитом «эмоциональной заботы» (об инвалидах, пожилых людях, одиноких стариках) приводят к тому, что, по возможности, всё большее число домашних обязанностей делегируются рынку социальных услуг. Анализируя ситуацию с использованием домашнего труда в российских домохозяйствах, О. Ткач пишет, что спрос на оплачиваемый домашний труд растёт за счёт резкого расслоения российского общества, в связи с нуклеаризацией семьи, формированием новой концепции приватности

и быта внутри среднего класса, основную идею которой можно обозначить как «эмансипация женщин среднего класса от домашнего труда за счёт формирования «нового обслуживающего класса» [Ткач, 2009: 137–188]. Р. Флорида описала тенденцию, характерную для развитых стран, которая, на наш взгляд, применима и к России. Суть её состоит в том, что в богатых странах и городах увеличивается слой активных людей, жизненный уклад которых ориентирован не на дом, семью, а на внедомашнюю, публичную жизнь. Соответственно растёт слой людей, их обслуживающих, и постепенно сектор домашней работы становится всё более разнообразным и значимым [Флорида, 2007].

В последнее время в определённых кругах стало модным и престижным нанимать персонал для выполнения работ, неприятных для женщины-нанимательницы. Для мужчины-работодателя наём домашних работников в семью 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, используя труд наёмных работников в семье, наоборот, могут более эффективно участвовать в других, общественно престижных сферах приложения труда» [Тюрюканова, 2005: 54]. Наряду с этим, в некоторых семьях наём домашних работников является своеобразным «демонстративным потреблением», попыткой закрепить (подтвердить) свой статус «зажиточных людей», стоящих на высоких ступенях стратификационной лестницы. Можно сказать, что наличие домашних работников в домохозяйстве подтверждает статус домохозяйства и нанимателя/нанимательницы.

Определить масштабы домашней занятости в России довольно сложно, они колеблются от 43 тыс. чел. по данным МОТ, которые были приведены выше, до 20 млн чел., которые трудились в российских семьях без оформления трудового договора (по материалам Министерства здравоохранения и социального развития). Первая цифра явно занижена, вторая — завышена и нереальна, особенно если учесть, что домашние работники сосредоточены преимущественно в мегаполисах. Если говорить о доле мигрантов среди домашних работников, то по оценкам экспертов, «среди домашних работников, занятых в мегаполисах, мигранты составляют как минимум 70–75%» [Варшавская, 2013: 25–29]. Поэтому оценки масштабов наёмного домашнего труда в России весьма приблизительны, большую часть домашних работников составляет так называемая «неучтёнка». Вообще проблема неучтённой в статистике части экономически активного населения касается многих сфер занятости. На это обратила внимание вице-премьер О. Голодец, выступая в апреле 2013 г. в Высшей школе экономики: «В России из 86 миллионов граждан трудоспособного возраста только 48 мил-

лионов работают в секторах, которые нам видны и понятны. Где и чем заняты все остальные, мы не понимаем» [Второе пленарное..., 2013]. По-видимому, оставшиеся 38 млн граждан, которые не платят налоги и работают без трудового договора, находятся в статистической и экономической «тени», и часть из них — это не только домашние работники, но и, например, фрилансеры, некоторые другие категории и часть так называемых «отходников». Отходничество как особого вида трудовая миграция в России в последнее время всё чаще становится объектом внимания и исследования учёных<sup>1</sup>. Мы обращаем внимание на эту проблематику, поскольку она связана с категорией домашних работников, часть которых можно отнести к отходникам со всеми особенностями их образа жизни и моделей поведения.

Под отходниками понимаются «...современные российские внутренние возвратные трудовые мигранты из малых городов и сельской местности в промышленно развитые регионы, региональные столицы, Москву и Подмосковьё». Иными словами, одним из основных признаков отходничества является *возвратность*, а именно: наличие постоянного места жительства, куда работник всегда возвращается (домой, в семью) после сезонных, вахтовых и других видов работ. Этим отходник отличается от классического гастарбайтера «как человека, поменявшего место постоянного проживания ради потенциально лучших условий для работы и жизни» [Плюсин и др., 2015: 37, 40]. Поэтому тех иногородних («не местных») и иностранных домашних работников, которые знают, что оставили семью, свой дом, хозяйство на других членов семьи и знают, что обязательно вернуться, можно отнести к категории отходников. Следует обратить внимание ещё на один аспект «гастарбайтерства», который отметили авторы указанной публикации, а именно на отличие классического гастарбайтера, как человека, приехавшего в чужую страну на *постоянное* место жительства, и «гастарбайтера» из бывших союзных республик, который оставил дома семью и приехал в Россию на тот или иной срок, иногда длительный, но всё же *временно*. Среди домашних работников-мигрантов встречаются оба типа «гастарбайтеров».

Изложенный выше материал позволяет говорить о том, что в российском обществе формируется новая социально-профессиональная прослойка людей — домашние работники, которые выполняют те функции, которые раньше выполняли женщины (домохозяйки), государство (детские ясли, садики, интернаты для пожилых людей).

<sup>1</sup> См., например, весьма содержательную и многоплановую статью, где на базе нескольких исследований, привлечения обширного библиографического материала анализируется образ жизни и социально-экономический статус российских отходников: [Плюсин и др., 2015: 35–65].

Домашних работников нельзя назвать профессиональной группой, поскольку в данную категорию наёмных работников входят люди самых разных профессий. Затруднительно определить и их социальный статус. Признаками, объединяющими домашних работников в группу (категорию), можно назвать *характер труда* – наёмный, и *место работы* – домохозяйство работодателя. Пока эта самая невидимая сфера занятости – наёмный домашний труд – изучена в нашей стране недостаточно. На основе тех немногочисленных исследований, что имеются на сегодняшний день, можно с уверенностью сказать, что в сфере наёмной домашней занятости преобладают женщины; что значительную долю домашних работников составляют мигранты (как внутренние, так и внешние); что наёмный домашний труд больше распространён в крупных городах с большой долей платёжеспособного населения.

В плане изучения темы, связанной с домашними работниками, интерес представляет исследование, проведённое в 2013 г. Центром миграционных исследований при поддержке ООН Женщины<sup>1</sup>, на данные которого мы будем ссылаться ниже [Домашние..., 2014]. На основе полученных результатов дана оценка положения и потребностей домашних работников на рынках труда России (Москва, Санкт-Петербург) и Казахстана (Астана, Алматы) на примере работников-мигрантов из стран СНГ и внутренних мигрантов в контексте продвижения Конвенции МОТ (№ 189) «О достойном труде домашних работников».

Исследователи, работающие в проблемном поле, связанном с изучением наёмного домашнего труда, используют преимущественно качественные методы для сбора информации. И это вполне оправдано, во-первых, потому что нет данных о генеральной совокупности домашних работников и поэтому невозможно построить репрезентативную выборку для проведения масштабного опроса и получения статистических (количественных) данных. По этой причине в опросах используются преимущественно целевые квотные выборки, определяемые целями и задачами исследования. Во-вторых, существует проблема доступности респондента (домашнего работника) для исследователя, поэтому приходится ограничиваться небольшой выборкой, достаточной для получения «качественной» информации с помощью фокус-групп и глубинных интервью. Отметим также, что, как правило, опрашиваются не только домашние работники, но и работодатели – как физические лица, имеющие опыт найма домашних работников, так и сотрудники рекрутерских агентств, имеющих дело с домашними работниками, что позволяет увидеть изучаемые проблемы с позиций обеих сторон. В российско-казахстанском исследовании, данные которого будут приведены ниже, использовались глубинные интервью, фокус-группа и анкетный опрос.

---

<sup>1</sup> ООН Женщины – структура Организации Объединённых Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Активный защитник и проводник интересов женщин и девочек на глобальном уровне.

Анкетным опросом российско-казахстанского исследования было охвачено 405 респондентов. В России опрошено 250 человек, мужчины среди них составили 10%, женщины – 90%, внутренние мигранты – 10%. Объём казахстанской выборки составил 155 человек, среди них мужчин – 26%, женщин – 74%, внутренних мигрантов – 12%. Средний возраст опрошенных в России составил 40,2 лет, в Казахстане – 36, 9 лет. Среди казахстанских домашних работников значительно преобладают выходцы из Средней Азии, тогда как в российском массиве они составляют немногим больше трети, а 44% – это жители Украины, Молдовы, Белоруссии. Профессиональная принадлежность опрошенных домашних работников представлена в основном «женскими» профессиями: няни, домработницы, сиделки, уборщицы – в общем массиве опрошенных домашних работников они составляют 74%. Ниши домашней работы для мужчин – это водители, охранники, садовники, работники на дачном участке.

Важнейшей проблемой в работе домашних работников является легализация их трудовой деятельности, то есть определения трудового статуса, а для мигрантов ещё и легализация статуса их пребывания в стране. Эксперты отмечают, что легализация статуса деятельности, оформленная в соответствии с действующими в стране нормативными актами, является общим «слабым местом» для домашних работников в мире в целом, а не только в отдельных странах.

Документом, определяющим и закрепляющим трудовой статус домашних работников, является трудовой договор с работодателем/нанимателем, который легализует трудовой статус, регламентирует деятельность работника и обязанности работодателя. Однако в настоящее время отсутствие трудового договора является обычным явлением. Так, в анализируемом исследовании подавляющее большинство респондентов (84,4%–90,3%) не имели письменно закреплённого трудового договора с работодателем. Рынок труда фактически полностью функционирует на основе устных договорённостей работника и работодателя, в результате почти никаких юридических возможностей для урегулирования возникающих конфликтов между работодателем и домашним работником нет.

Отсутствие договора – это сознательный выбор домашних работников: 67,8% опрошенных в России и 51,5% в Казахстане ответили, что договор им не нужен. Большинство работодателей, со своей стороны, также не считают нужным заключать письменный договор с работником, так как не видят в нём 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). Вот, что по этому поводу говорят сами работодатели [Домашние работники..., 2014: 46]:

*«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 ещё 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 всё, что связано с ребёнком, 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 её знаю давно. Гуля пришла, мы с ней поговорили обо всём, то есть обо всех её 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».*

Можно сказать, что складывающиеся отношения между нанимателем и наёмным работником почти полностью выведены из правового поля. С другой стороны, наличие договора ещё не делает его полноценным юридическим документом, так как в соответствии с Трудовым кодексом (ТК) РФ его необходимо зарегистрировать в органах местного самоуправления. Однако чаще всего работодатели этого не делают, поскольку после заключения договора работодатель обязан уплачивать все страховые взносы за работника (включая пенсионные), предусмотренные федеральным законодательством РФ, а это ему не выгодно. По данным цитируемого исследования, письменный договор был зарегистрирован среди опрошенных в Москве домашних работников лишь у 22% имеющих договор или у 6% всех московских респондентов. Даже когда предполагается заключение договора, инициатива обсуждения его содержания почти всегда исходит от работодателя, а часто договор (устный в том числе) заключается вообще без всякого обсуждения с работником.

За рубежом после завершения трудовых отношений работодатель, как правило, обязан выдать домашнему работнику письменную характеристику, содержащую информацию о сроке и виде работы, выполняемой работником в его домохозяйстве. В России в настоящее время единственным документом, подтверждающим работу у работодателя – физического лица – является справка из соответствующих фондов (в том числе пенсионного), в которые работодатель обязан осуществлять ежемесячные отчисления. Если учесть, что большинство нанимателей не оформляют договор и, следовательно, ничего не отчисляют в фонды (то есть справку о работе ДР получить там не может), а также то, что



действующим законодательством установлен запрет на оформление и ведение трудовых книжек на домашних работников, то это означает, что домашний работник не может получить документ, подтверждающий его работу. Это даёт основание говорить об ущемлении прав данной категории работников. Ситуация усугубляется *низкой правовой культурой домашних работников*, незнанием законов, регулирующих их труд, более того, нежеланием части опрошенных знакомиться с этими законами. Например, 80% опрошенных в России домашних работников ответили, что не знают законов, касающихся их прав, а треть заявили, что не имеют желания знакомиться с ними. Нежелание знакомиться с законом можно объяснить как низким уровнем правовой культуры в целом, так и отсутствием условий для реальной защиты своих прав, о чём свидетельствуют следующие данные: 88,7% домашних работников, опрошенных в России, ответили, что им не удалось отстоять свои права в споре с работодателем, и только 1,8% ответили утвердительно. В условиях слабой защищённости домашних работников со стороны закона и большой зависимости от «доброй воли работодателя», 20% (Россия) и 40% (Казахстан) домашних работников ответили, что им приходилось попадать в ситуацию, когда их обманывали. «Лидируют» обман с условиями работы и обман с размером заработной платы. Денежные вопросы со стороны работодателя могут «решаться» и совсем радикально: обещанные деньги могут не выплатить вообще.

Домашние работники-мигранты ведут достаточно закрытый образ жизни, что, безусловно, затрудняет и усложняет для них адаптацию и интеграцию. Треть домашних работников, работающих на россиян, и 21% казахстанских домашних работников общаются как с местными жителями, так и с такими же, как они, мигрантами. Общение остальных (больше половины) ограничено либо рамками семьи нанимателя, либо соотечественниками (или другими мигрантами). Ограничение круга общения тяжело переживается домашними работниками, особенно это касается тех, кто фактически «заперт» в семье работодателя.

*«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 ребёнком. 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 всё время под контролем, под камерами... Вот это всё 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 всё время угнетён... 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 ребёнку, пойдёт во вред, но если так сказали, то будете делать заведомо то, что не приведёт к чему-то доброму, хорошему, светлому. Т.е. из ребёнка не вырастет то, чего бы хотелось изначально» (из интервью с домашними работниками в России) [Домашние работники..., 2014: 77].

Мигранты практикуют разные модели поведения. Желание остаться на ПМЖ в стране пребывания высказали в России 23,4% респондентов, в Казахстане значительно больше – 41,6%. Несмотря на очевидные трудности пребывания на чужбине, проблемы с легализацией пребывания и работы в новой стране, основная масса придерживается традиционной модели *долгосрочной миграции*, которая выражена в суждениях «Жить здесь длительное время, а затем вернуться домой» и «Приехать на какое-то время, зарабатывать деньги и возвращаться домой». Таким образом, большинство домашних работников, опрошенных в России и Казахстане, предпочитают «отходнический» тип миграции, то есть работа «на стороне» с непременно возвращением домой, в семью, к детям, родителям, именно там протекает их настоящая жизнь. В этой связи встаёт вопрос: насколько домашние работники-мигранты, особенно из других стран, мотивированы к интеграции и адаптации в местах работы и в какой степени это им необходимо? Скорее всего, это будет частичная адаптация и интеграция, поскольку им приходится возвращаться периодически, а впоследствии и навсегда в родные места, где культурные, религиозные нормы, верования, традиции и т. п. могут отличаться от таковых в стране пребывания. Поэтому мигрант-отходник со временем рискует стать «чужаком» в своей родной культурной среде, предлагая новые стереотипы потребления и поведения, другие стандарты «новой жизни», порой став носителем нетрадиционной (или просто незнакомой) для родных мест культуры. Эти процессы характерны не только для мигрантов-иностранцев, но и для внутренних мигрантов-отходников, в том числе и домашних работников.

Знакомство с работами отечественных и зарубежных исследователей, занимающихся проблемами наёмного домашнего труда, позволяет говорить о том, что их изыскания находятся в основном в области социальной работы и прежде всего социальной (и правовой) защиты домашних работников. В этом плане, помимо уже упоминавшегося в начале нашей статьи Доклада МОТ «Положение домашних работников в мире», весьма показателен Отчёт по итогам работы 10-й конференции *Альянса против торговли людьми* (Вена, 17–18 июня 2010 г.) [Незащищённая работа..., 2010]. В Отчёте представлен неожиданный исследовательский «поворот» – *наёмный домашний труд «в связке» с торговлей людьми*, а именно: описывается феномен торговли людьми в целях «подневольного домашнего труда» в регионе ОБСЕ на основе анализа конкретных примеров судеб-

ных дел и показывается (с использованием многочисленных интервью пострадавших) разнообразие ситуаций и испытаний, с которыми приходится сталкиваться домашним работникам.

По оценкам МОТ, в мире насчитывается 12,3 млн жертв «принудительного труда» (как взрослых, так и детей), из которых 2,5 млн становятся ими в результате торговли людьми. Среди них подавляющее большинство составляют случаи трудовой эксплуатации, совершаемой частными лицами [Незащищённая работа..., 2010: 10].

Некоторые особенности труда домашних работников позволяют объяснить, почему данная категория работников является более уязвимой по сравнению с любыми другими группами, и, соответственно, каким образом домашний труд так легко приводит к эксплуатации.

**1. Место работы: частное домашнее хозяйство.** Рабочим местом домашнего работника является домашнее хозяйство, в котором или для которого выполняются различные домашние услуги и которые часто не оговариваются заранее должным образом. Если домашние работники-мигранты живут в доме работодателя, то место работы становится их жильём. Тем самым создается ситуация, при которой их услугами можно пользоваться круглосуточно, то есть рабочий день домашних работников не нормирован.

**2. Наниматель: частное лицо.** Непосредственным нанимателем домашнего работника является семья или отдельное лицо, как правило — женщина, поскольку «дом» традиционно является сферой ответственности женщин. Используются также услуги бюро по трудоустройству и агентств занятости, причём их роль в качестве посредников может быть неоднозначной в том, что касается трудовой миграции (требование соблюдать миграционное законодательство, например, наличие регистрации, патента и др.). Поэтому за поисками работы мигранты обращаются преимущественно к знакомым, родственникам, друзьям, землякам, частным посредникам, минуя агентства, ищут работу через Интернет.

**3. «Непродуктивный» вид деятельности.** Частный наниматель не получает прибыли от домашнего труда как такового, поскольку выполняемая работа является «непродуктивной» деятельностью и часто не воспринимается как «настоящая» работа. Вместе с тем, труд домашнего работника даёт семьям, в особенности женщинам и/или неполным семьям, возможность работать и жить более полной жизнью за пределами дома.

**4. Работа женщин-мигрантов.** Большинство домашних работников во всём мире составляют женщины и мигранты. Феминизация миграции проявляется в том, что число женщин, мигрирующих в целях получения работы, неуклонно растёт. Они стали важной частью миро-

вой экономики отчасти в связи с растущим спросом на рабочую силу в секторах, в которых традиционно работают женщины, как, например, в секторе домашних услуг, где большинство составляют женщины-мигранты<sup>1</sup>.

5. **Круг обязанностей и неоднородность функций.** Понятие «домашний труд» не является чётко определённым понятием, особенно если попытаться дать определение самой работы. Общепринято, что она включает ряд обязанностей и услуг, связанных с повседневным функционированием домашнего хозяйства. Как правило, для домашнего работника типична ситуация, когда он выполняет работу сразу по нескольким специальностям. С правовой точки зрения, в разных странах, регулирующих сектор домашних услуг, существуют различные определения домашнего труда, которые могут предусматривать (или не предусматривать) оказание некоторых услуг.

6. **«Атипичные» трудовые правоотношения.** Трудовой договор между домашними работниками и их нанимателями является определяющим с юридической точки зрения и трактуется как правоотношение. Во многих странах домашний труд не считается «настоящей» работой, поскольку он традиционно связан с жизнью семьи, плохо или вовсе не регулируется и, в результате, практически не защищён. В связи с этим, трудовые правоотношения между работником и работодателем часто носят неформальный характер, базируются на устных договорённостях без оформления и регистрации договора найма. В связи с этим, при определении трудового правоотношения (заключения или обсуждения договора найма) решающая роль в принятии решений остаётся за частным работодателем.

Упомянутые выше особенности рассматриваемой формы занятости (домашний труд в частных домохозяйствах) серьёзно затрудняют процесс регулирования сектора рынка труда. В то же время можно констатировать, что в России отсутствует сама *отрасль домашнего труда как контролируемого и отлаженного социального института*, то есть наблюдается своеобразный «институциональный провал» в этой проблемной области. В связи с чем представляется актуальным изучение *социальных аспектов* домашней занятости как специфической формы трудовой занятости. Имеющиеся немногочисленные отечественные исследования в этой области акцентируют внимание прежде всего на гендерных и миграционных проблемах, соблюдении прав домашних работников в части регулирования рабочего времени, минимального размера оплаты труда, охраны материнства, то есть на проблемах социальной защиты (заметим, что в российском законодательстве отсутствуют эффективно работающие механизмы защиты прав домашних работников). Практически не исследованы социоструктурные, стратификационные аспекты положения этой относительно новой и слабо фиксируемой визуальной группы (слоя, категории) работников — чрезвычайно разнородной и по образованию, и по профессиональной, этнической, конфессиональной принадлежности, и по

<sup>1</sup> В международных исследованиях под феминизацией рабочей силы и миграции подразумевается не только рост числа женщин среди мигрантов (а женщины составляют около половины из 214 млн международных мигрантов), но и увеличение специфических «женских» форм и каналов миграции, таких как рынок домашнего труда, секс-индустрия, брачный рынок.

гражданству. Более полное и подробное изучение категории домашних работников позволит адекватно оценить социальное значение и масштабы наёмного домашнего труда в нашей стране.

## Список литературы

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

Второе пленарное заседание: социальная сфера в поиске денег и идей // XIY Апрельская конференция НИУ ВШЭ (2013) [Электронный ресурс] // Высшая школа экономики URL: <http://www.hse.ru/news/extraordinary/79252003.html> (Дата обращения: 20.08.2015).

Домашние работники в России и Казахстане. Оценка положения домашних работников на рынке труда в России и Казахстане. Алматы, 2014. [Электронный ресурс] // ООН Женщины URL: <http://www.unwomen-eeca.org> (Дата обращения: 25.08.2015).

Домашние работники. Иммиграция и визы [Электронный ресурс] // Law Firm Limited URL: [http://www.lawfirmuk.net/immigration\\_domestic\\_staff.html](http://www.lawfirmuk.net/immigration_domestic_staff.html) (Дата обращения: 15.06.2015).

Незащищённая работа, невидимая эксплуатация: торговля людьми в целях подневольного домашнего труда. [Электронный ресурс] // Бюро Специального представителя и координатора ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми. Вена, 2010 URL: <http://www.osce.org/ru/cthb/78989?download=true> (Дата обращения: 28.07.2015).

О найме слуг и рабочих в Царстве Польском // Законы о личном найме. Сост-ль Я. А. Канторович. СПб., 1900.

Плюсин Ю. М., Позаненко А. А., Жидкевич Н. Н. Отходничество как новый фактор общественной жизни // Мир России. 2015. № 1. С. 35–65.

Погодина И. В. Домашние работники. Трудовое право 2010 [Электронный ресурс] // Электронная юридическая библиотека «ЮристЛиб» URL: [http://www.juristlib.ru/book\\_8900.htm](http://www.juristlib.ru/book_8900.htm) (Дата обращения: 28.07.2015).

Положение домашних работников в мире: Глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты [Электронный ресурс] // Международное бюро труда. Женева, МОТ, 2013. URL: <http://www.ilo.org/publns> (Дата обращения: 26.07.2015).

Постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 28 апреля 1987 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР, 1987, № 12.

Сборник законодательных актов о труде. М., 1956.

Степаненко Е. А. Правовое регулирование труда лиц, занятых в домашнем хозяйстве. Автореферат канд. юр. наук, М., 2008.

Ткач О. А. 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, А. Темкиной. СПб, 2009. С. 137–188.

Тюрюканова Е. В. Гендерные аспекты трудовой миграции из стран СНГ в Россию // Диаспоры. 2005. № 1. С. 48–64.

Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика-XXI, 2007. – 432 с.

Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1: Правовое регулирование труда в Российской империи. СПб., 1999.

## Domestic Workers in the Hired Labor System

Semenova Ljudmila Andreevna

Candidate of Philosophical Sciences, Leading Researcher, Institute of Sociology of Russian Academy of Sciences. Krzhizhanovskogo str., 24/35, build 5, 117218, Moscow, Russia. E-mail: [semenlud@mail.ru](mailto:semenlud@mail.ru)

**Abstract.** The article deals with a new social reality, widespread in post-Soviet Russia: hired domestic labor, and therefore forming a new socio-professional stratum of people in society – *domestic workers*. It is shown that hired domestic employment is dominated by women; a significant proportion of domestic workers are migrants, and hired domestic work is more common in large cities with a high proportion of solvent population. It is noted that domestic work is characterized by informal employment and household labor practices, including employment with undocumented labor relations (without a hire contract). Domestic workers cannot be considered a professional group, as this category of hired workers includes people of different professions. Hired domestic work in private households is the most invisible and poorly protected employment from a legal point of view. The few studies in this area primarily focus attention on gender and migration issues, and issues of social protection (Russian legislation lacks an effective mechanism to protect the rights of domestic workers). The virtually unexplored socio-cultural and stratification aspects of the provisions of this relatively new and poorly visually registered group (layer, category) of workers is extremely heterogeneous by education, and by vocational, ethnic and religious affiliation, and citizenship.

**Keywords:** domestic workers, domestic work, women's labor migration, employment status, legalization, legal protection.

### REFERENCE

Varshavskaja E. Ja. Osobennosti zanjatosti domashnih rabotnikov: zapadnyj i otechestvennyj opyt. [*Features of employment of domestic workers: Western and Russian experience*]. J. Chelovek i trud. 2013. № 9. P. 25–29. (In Russ.).

Vtoroe plenarnoe zasedanie: social'naja sfera v poiske deneg i idej. [*The second plenary session: the social sphere in search of money and ideas*]. J. XIY Aprel'skaja konferencija NIU VShJe (2013) [Elektronnyj resurs]. Vysshaja shkola jekonomiki URL: <http://www.hse.ru/news/extraordinary/79252003.html> (Data obrashhenija: 20.08.2015). (In Russ.).



Domashnie rabotniki v Rossii i Kazahstane. Ocenka polozhenija domashnih rabotnikov na rynke truda v Rossii i Kazahstane. [*Domestic workers in Russia and Kazakhstan. Assessment of the situation of domestic workers in the labor market in Russia and Kazakhstan*]. Almaty, 2014. [Elektronnyj resurs] J. OON Zhenshhiny URL: <http://www.unwomen-ecca.org> (Data obrashhenija: 25.08.2015). (In Russ.).

Domashnie rabotniki. Immigracija i vizi. [*Domestic workers. Immigration and visas*]. [Elektronnyj resurs] J. Law Firm Limited URL: [http://www.lawfirmuk.net/immigration\\_domestic\\_staff.html](http://www.lawfirmuk.net/immigration_domestic_staff.html) (Data obrashhenija: 15.06.2015). (In Russ.).

Nezashhishhjonnaja rabota, nevidimaja jekspluatacija: torgovlja ljud'mi v celjah podnevol'nogo domashnego truda. [*Insecure Work, Invisible Exploitation: Trafficking for the purpose of domestic servitude*]. [Elektronnyj resurs] J. Bjuro Special'nogo predstavitelja i koordinatora OBSE po bor'be s torgovlej ljud'mi. Vena, 2010 URL: <http://www.osce.org/ru/cthb/78989?download=true> (Data obrashhenija: 28.07.2015). (In Russ.).

Najme slug i rabochih v Carstve Pol'skom. [*About hiring servants and workers in the Kingdom of Poland*]. J. Zakony o lichnom najme. Sost-l' Ja.A. Kantorovich. SPb., 1900. (In Russ.).

Pljusnin Ju.M., Pozanenko A. A., Zhidkevich N. N. Othodnichestvo kak novyj faktor obshhestvennoj zhizni. [*Seasonal work as a new factor of social life*]. J. Mir Rossii. 2015. № 1. S. 35–65. (In Russ.).

Pogodina I. V. Domashnie rabotniki. Trudovoe pravo 2010. [Elektronnyj resurs]. Elektronnaja juridicheskaja biblioteka «JuristLib» URL: [http://www.juristlib.ru/book\\_8900.htm](http://www.juristlib.ru/book_8900.htm) (Data obrashhenija: 28.07.2015). (In Russ.).

Polozhenie domashnih rabotnikov v mire: Global'naja i regional'naja statistika i stepen' pravovoj zashhity. [*The situation of domestic workers in the world: Global and regional statistics and the degree of legal protection*]. [Elektronnyj resurs]. J. Mezhdunarodnoe bjuro truda. Zheneva, MOT, 2013. URL: <http://www.ilo.org/publns> (Data obrashhenija: 26.07.2015). (In Russ.).

Postanovlenie Goskomiteta SSSR po trudu i social'nym voprosam i Sekretariata VCSPS ot 28 aprelja 1987 g. [*Resolution USSR State Committee for Labor and Social Affairs and the Secretariat of the Trade Unions of 28 April 1987*]. J. Bjulleten' Goskomtruda SSSR, 1987, № 12. (In Russ.).

Sbornik zakonodatel'nyh aktov o trude. [*Collection of legislative acts on labor*]. M., 1956. (In Russ.).

Stepanenko E. A. Pravovoe regulirovanie truda lic, zanjatyh v domashnem hozjajstve. [*Legal regulation of work of persons employed in the household*]. Avtoreferat kand. jur. nauk, M., 2008. (In Russ.).

Tkach O. A. Uborshhica ili pomoshhnica? Variacii gendernogo kontrakta v uslovijah kommercializacii byta. [*Cleaner or helper? Variations gender contract in the commercialization of life*]. J. Novyj byt v sovremennoj Rossii: gendernye issledovanija povsednevnosti. Kollektivnaja monografija (trudy fakul'teta politicheskikh nauk i sociologii. Vyp. 17) Pod. red. E. Zdravomyslovoj, A. Rotkirh, A. Temkinoj. SPb, 2009. S. 137–188. (In Russ.).

Tjurjukanova E. V. Gendernye aspekty trudovoj migracii iz stran SNG v Rossiju. [*Gender aspects of labor migration from the CIS countries in Russia*]. J. Diaspory. 2005. № 1. P. 48–64. (In Russ.).

Florida R. Kreativnyj klass: ljudi, kotorye menjajut budushhee. [*Creative class: people who change the future*]. M.: Klassika-HHI, 2007. — 432 s. (In Russ.).

Hohlov E. B. Ocherki istorii pravovogo regulirovanija truda v Rossii. [*Essays on the history of legal regulation of labor in Russia*]. Ch. 1: Pravovoe regulirovanie truda v Rossijskoj imperii. SPb., 1999. (In Russ.).