

Мигранты, дающие заботу^[1]



Над темой номера работали



Лилия
КАРАЧУРИНА^[2]



Дмитрий
ПОЛЕТАЕВ^[3]



Юлия
ФЛОРИНСКАЯ^[4]

В нише домашнего труда

Согласно определению МОТ, термин «домашний труд» означает работу, выполняемую в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств, «домашний работник» (ДР) - любое лицо, занимающееся домашним трудом в рамках трудового правоотношения^[5]. Урбанизация и рост доли населения, проживающего в самых крупных городах, разрастание численности среднего класса, повсеместный выход на рынок труда женщин, старение населения - все эти процессы способствовали количественному росту занятости домашних работников на рынках труда многих развитых и развивающихся стран мира^[6]. По последним данным МОТ от 2010 года, в мире насчитывается более 52,6 миллиона домашних работников, больше всего – в Азиатско-Тихоокеанском регионе и странах Латинской Америки. Численность домашних работников в развитых странах оценивается в 3,6 миллиона человек^[7]. Большинство (более 80%) занятых в качестве домашних работников в мире – женщины.

Природа их труда настолько специфична - зависима от поведения работодателей, а чаще работодательниц, связана с постоянным присутствием в их личном пространстве, зачастую нелимитированным рабочим временем, что уже в 1970-е годы работу сиделок, нянь, горничных, помощниц по хозяйству, гувернанток и пр. А. Хохшильд^[8], а вслед за ней другие западные исследователи стали называть «эмоциональным трудом» и рассматривать как отдельный вид занятости, наравне с трудом физическим или умственным.

В условиях современного общества, когда в крупных городах постепенно увеличивается прослойка людей с активным жизненным укладом, ориентированных не на внутрисемейную реализацию, а на внедомашнюю, публичную жизнь, возрастает спрос на труд людей, их обслуживающих. Это закономерность была описана Р. Флоридой^[9] не для России, но сейчас вполне применима и для нее, и для крупнейших городов других постсоветских стран. Сектор «домашней работы» становится все более разветвленным и мощным. Параллельно, пусть и разными темпами, идет процесс роста женской занятости и участия женщин в экономике, прежде всего, занятости в секторе услуг.

Появление среднего класса, изменения в моделях гендерного устройства в семьях – от доминировавшей в советский период модели домохозяйства, где работают оба, но статус мужской

занятости более высок, а основная ответственность за детей и роль домашней хозяйки принадлежит женщине, до возникшего уже в постсоветское время распределения, при котором женщины все чаще становятся равноправными финансовыми фигурами в семье и домашние роли в должном объеме выполнять уже не могут или не хотят. В условиях, когда «...политические элиты больше не считают государство, как в советское время, ответственным за заботу о детях... существенно урезаны расходы на общественные детские учреждения»^[10], но семья по разным причинам не может (не хочет) взвалить эти обязанности на себя, и имеет ресурсы для того, чтобы переложить эти заботы на нанятого работника (чаще всего нанятую женщину), в обществе формируется социально-профессиональная прослойка людей, которые берут на себя те домашние функции, которые больше не выполняются женщинами-женами и матерями.

Итак, уже эти две характеристики труда – «женский» и преимущественно «эмоциональный» создают особые характеристики домашнего труда и выделяют среди других. Еще одной важной его особенностью, возникшей почти сразу после его появления на авансцене труда, становится то, что эту нишу во всем мире занимают преимущественно мигранты - как внешние, так и внутренние^[11]. Этому способствуют как сами по себе характеристики такого труда и формирование устойчивого спроса на «женские» занятия в принимающих странах, так и повсеместная феминизация трудовой миграции, высокая готовность женщин в отдающих странах к пространственной мобильности и ее активизации. В целом ряде стран – Филиппинах, Мексике, Малайзии – миграция женщин-домработниц стала распространенной миграционной стратегией, которой посвящены десятки исследований.

В постсоветских странах спрос на такого рода деятельность, а точнее его очередной виток^[12], возник относительно недавно и пока в ограниченном количестве стран – в России, Казахстане, Белоруссии. Сколько-нибудь устойчивого представления о том, кто задействован в этой новой и одновременно пока невидимой сфере занятости, к которой можно отнести труд в домашнем хозяйстве, на сегодняшний день не сложилось. Это относится ко всем занятым в данном секторе – и к мигрантам, и к местным работникам.

Имеющиеся на сегодняшний день оценки численности домашних работников в России и Казахстане крайне противоречивы и вряд ли достоверны. Так, по данным МОТ, в России в 2008 году было 43 тыс. домашних работников^[13], а в Казахстане в 2009 году – 21,4 тысячи^[14]. С другой стороны, по оценке бывшего Минздравсоцразвития, в России в 2010 году трудилось 20 млн домашних работников^[15]. По-видимому, оценки МОТ существенно занижены, а Минздравсоцразвития – завышены.

Более или менее реальные цифры, которыми можно оперировать, - это оценки неформальной занятости по странам (согласно статистике труда, занятость домашних работников в домохозяйствах является одной из составляющих неформальной занятости^[16]), в том числе, оценки занятости у физических лиц. Такие оценки показывают максимально возможную численность домашних работников, но при этом не позволяют увидеть реальные масштабы рынка домашнего труда (так как среди неформально занятых у физических лиц домашние работники составляют далеко не 100%). Так, по данным ОНПЗ Росстата, доля занятых у физических лиц в совокупной занятости в России выросла с 3,7% в 1999 году до 8-10% в 2010-2012 годах, хотя следует учитывать, что с 2003 года в этот показатель была включена занятость у индивидуальных предпринимателей (которая не является домашней работой)^[17]. Всего в 2012 году у физических лиц и индивидуальных предпринимателей работало 7,5 млн. человек^[18]. В Казахстане численность занятых у физических лиц составила в 2009 году 670,1 тыс. человек (8,5% от всей численности занятых)^[19].

Оценки количества занятых в том или ином секторе всегда важны, но не менее значимы качественные характеристики процесса и параметры людей, в нем занятых. Именно этому было посвящено Обследование по идентификации статуса, нужд и потребностей домашних работников в России и Казахстане, проведенное Центром миграционных исследований, по инициативе и при поддержке Многостранового отделения Структуры ООН по вопросам гендерного равенства и

расширения прав и возможностей женщин (ООН Женщины) в Центральной Азии во второй половине 2013 года (Обследование – 2013 г.). В рамках исследования был проведен опрос мигрантов-домашних работников (250 в России и 155 в Казахстане): главная целевая группа - женщины (90% от всех опрошенных), не имеющие российского (в России) или казахстанского (в Казахстане) гражданства; референтную группу представляли внутренние мигранты в каждой из стран - размер её в общей выборке - 12%. Опрашивались домашние работники – мигранты, занятые у физических лиц, с опытом работы в этой сфере не менее 3 месяцев. Кроме того, была проведена фокус-группа с женщинами-мигрантами, занятыми в качестве домашних работников в Москве, а также глубинные интервью в России и Казахстане с работодателями, нанимающими домашних работников, с агентствами занятости, нацеленными на трудоустройство домашних работников, с самими домашними работниками-мигрантами.

Данное обследование – первое специальное исследование домашних работников в России и Казахстане. Ранее положение домашних работников-мигрантов оценивалось либо в рамках других исследований, направленных на изучение миграции и мигрантов в целом (соответственно, в фокус исследователей попадали ответы лишь небольшого количества респондентов на несколько специализированных вопросов из больших анкет, на которые мы будем в дальнейшем ссылаться)[20], либо в рамках аналитических обзоров, опирающихся исключительно на законодательство и материалы в прессе[21].

Также в статье широко использованы результаты: 1) Обследования женщин-мигрантов в рамках проекта «Стратегическое партнерство по продвижению прав и расширению возможностей женщин – трудовых мигрантов в России», проведенных Центром миграционных исследований (рук. – Е.В. Тюрюканова), по заказу Фонда поддержки гендерного равенства ООН-Женщины. Обследование было выполнено в 2010 году в шести регионах России (Москва, Санкт-Петербург, Московской, Ленинградской, Самарской областях и Краснодарском крае). Общее число респондентов-женщин составило 1169 человек (включая 1068 человек из стран СНГ и 101 человек – внутристрановых мигрантов), в том числе 64 человека были заняты услугами в частном домохозяйстве[22]. 2) Обследования мигрантов в рамках проекта Центра миграционных исследований «Управление миграцией в условиях демографического кризиса (2007–2010)», финансируемого Фондом МакАртуров (рук. – Ж.А. Зайончковская)[23]. Обследование проведено в 2008-2009 годах в Москве, Санкт-Петербурге, Краснодаре, Воронеже, Астрахани и Казани. Общее число респондентов составило 1575 человек из стран СНГ, в том числе 35 человек работали по оказанию «услуг в частном домохозяйстве» (из них 33 – женщины). Суммарно в этих двух обследованиях 97 женщин попали в поле нашего зрения как люди, задействованные в секторе домашней работы.

Эти обследования позволяют производить сравнение домашних работников с мигрантами, занятыми в других сферах, выявив тем самым особенности данной группы по отношению к другим мигрантам.

"Коллективный портрет" трудовых мигранток

Мигрантки – домашние работницы отличаются от других трудовых мигрантов несколько более высоким средним возрастом (38 лет против 34 лет у занятых в других сферах в Обследовании 2008-2010 годов). Среди них гораздо ниже доля совсем молодых и присутствуют женщины в предпенсионном и пенсионном возрастах (рис. 1, 2), в России внутренние мигрантки-ДР несколько старше, чем работницы-иностранки.

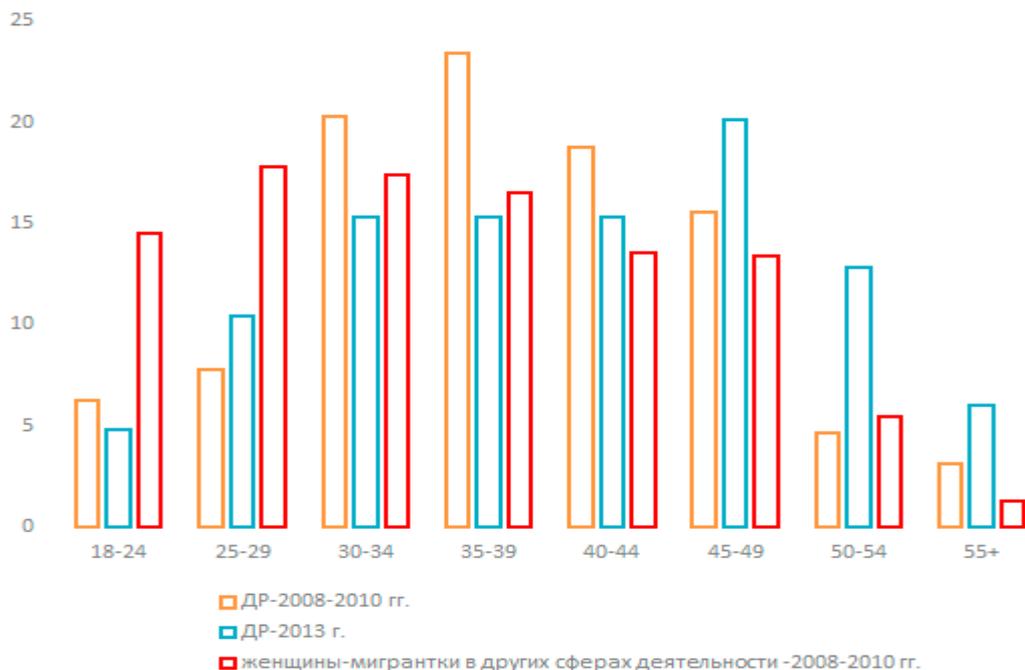


Рисунок 1. Возрастная структура женщин - мигранток, занятых в домашнем хозяйстве и в других сферах труда, Россия, 2008-2010 и 2013 годы, %

Источник: Обследования 2008-2010 и 2013 гг.

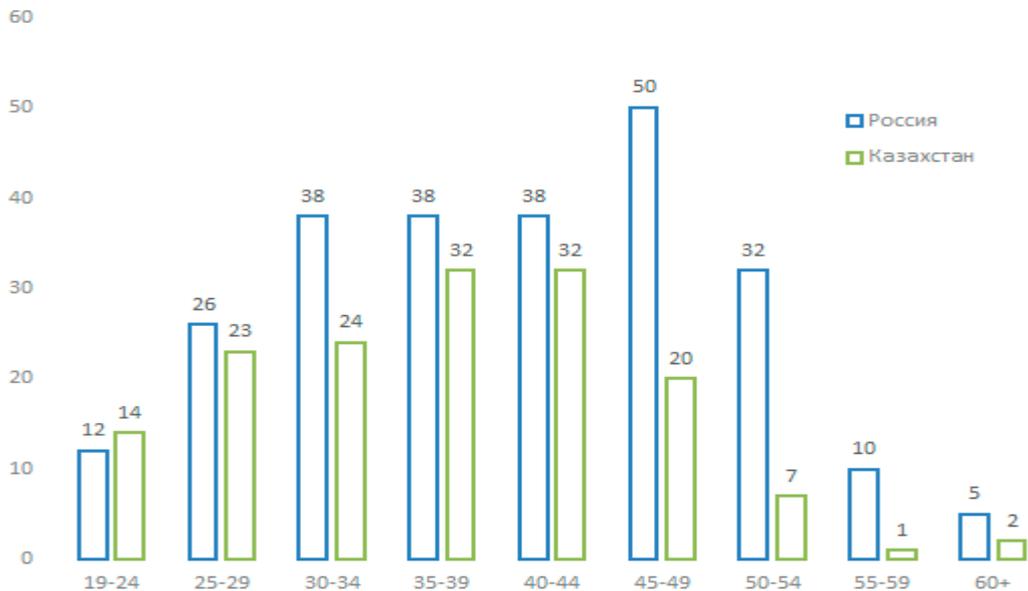


Рисунок 2. Распределение опрошенных женщин - мигранток, занятых в домашнем хозяйстве, по возрасту, человек

Источник: Обследование 2013 г.

Особенности возрастного состава работающих в частных домохозяйствах принято объяснять желанием работодателей иметь нянь или прислугу с опытом (хотя бы собственного материнства) и спецификой работы, на которую не решаются молодые (например, уход за пожилыми или больными людьми). Но главное - нежелание женщин-работодательниц, а это главный действующий игрок на стороне нанимателей, иметь потенциальных конкуренток в собственном доме. Мнение и позиции женщин как основных игроков на стороне нанимателей нельзя недооценивать. О. Ткач отмечает, что сам *«институт домашних работниц развивается за счет того, что в семье женщины сохраняют за собой функции организаторов бытового обслуживания, менеджеров домашней сферы»*[24].

Средний (не молодой, но и не старый) возраст домработников активно навязывается и различными сайтами по подбору домашнего персонала, как самый оптимальный. Так информация-наставление с сайта по развитию, воспитанию и обучению детей дошкольного возраста гласит: *«Домработница должна быть собранной и энергичной. Вряд ли вы захотите принимать на работу сотрудницу, которая будет делать все очень медленно. Именно поэтому стоит отдавать предпочтение домработницам среднего возраста»*[25]. Это касается требований не к домработникам-мигрантам, а в целом к домработникам как социальной группе, не важно мигрантам или «своим». Как пишет в другой своей работе О. Ткач, *«формализованный рынок домашних работников формирует представления потребителей о профессионально-этическом кодексе домработниц и их личных качествах. Возраст кандидаток варьируется в диапазоне от 28 до 55 лет, их физическое и психологическое здоровье должно быть подтверждено специалистами»*[26]. Этот же возраст указывается как базовый и по результатам Американского исследования домашних работников, которое приводит следующие данные о распределении занятых в домашней работе: 18-24 года – 18%, 25-44 года – 38%, 45-64 года – 38%, старше 65 лет – 6%[27].

В России, по данным наших исследований, ниша домашнего труда является весьма важной для мигрантов из Белоруссии (более 17% от всех опрошенных, прибывших из этой страны в Обследованиях-2008-2010 годов) и Молдавии (12%). Постепенно к ним «подтягивается» Киргизия, отличающаяся наибольшей среди среднеазиатских республик долей славянского населения. Главным, что определяет интенсивность выхода на рынок труда с такой профессией, является не столько страна происхождения мигранта, сколько знание русского языка, а также – для нянь и прислуги, связанной с обслуживанием детей, отсутствие акцента.

Распределение опрошенных ДР в России по уровню образования (табл. 1) соответствует населению страны в целом, но выше, чем в общей совокупности женщин – трудящихся мигранток по данным нашего предыдущего исследования (высшее образование тогда показали 15% опрошенных)[28]. Ранее уже отмечалось, что ДР отличаются более высоким уровнем образования по сравнению с остальными трудящимися мигрантами[29]. Но если сравнивать их с населением Москвы, то среди мигрантов-ДР доля лиц с высшим образованием существенно ниже, зато выше доля имеющих среднее специальное образование.

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

Таблица 1. Распределение респондентов по уровню образования, %

	Россия	Казахстан
Высшее	27,6	32,5
Незаконченное высшее	8,4	10,5
Среднее специальное	42,3	31,6
Среднее	20,4	21,0
Неполное среднее и ниже	1,3	4,4
ИТОГО	100,0	100,0

Источник: Обследование 2013 г.

Работа в частных домохозяйствах в основном предполагает хорошее знание языка, особенно если это работа с детьми: «...есть 2 няни киргизки - у них грамотный русский язык. Брать человека с плохим русским языком для ребенка плохо» (интервью с работодателем, Россия). В России среди ДР практически не было тех, кто считал, что плохо знает русский язык (1%). Только 14% владели языком не очень хорошо, остальные полагали, что знают русский язык хорошо или считали его родным для себя (напомним, что 10% составляли внутрироссийские мигранты).

Все эти признаки – хорошее владение русским языком, высокий уровень образования, высокая доля горожанок (60% ранее проживали в столицах республик бывшего СССР или крупных городах) некоторым образом делают их более «привилегированной» группой в сравнении с другими категориями внешних мигрантов. Это, однако, не так в отношении к ним работодателей – для них домашние работники занимаются «грязным» трудом[30]. Корни наемного домашнего труда – одного из древнейших видов деятельности - находят в эпохе рабства и колониализма[31]. Как отмечает Г. Чанг, в американском обществе к женщинам-мигранткам, занятым в домашней сфере, «публично относятся, как к невидимым или в лучшем случае как к предметам одноразового использования»[32]. Хозяйка, имеющая опыт найма домработниц, сообщает: «Он [муж] их [домработниц] никогда не видит. Вообще. Они для него как гномы в «Белоснежке», виртуальные»[33]. Это отношения между «низшим» классом и «высшим» классом, покупающим их труд.

По Б. Андерсон, роль домработницы заключена, в том числе, в подтверждении статуса домохозяйства и женщины-наимательницы[34]. Прислугу нанимают с целью «выиграть время», которое нерентабельно тратить на домашнюю работу[35]. Так или иначе, «труд в частном домохозяйстве – это так называемый репродуктивный труд (труд по обслуживанию и в широком смысле репродукции человека в частной сфере), который традиционно был бесплатным и выполнялся женщинами. Печать второсортности лежит на этом виде труда и сегодня из-за его приватности, низкого общественного статуса, непрестижности, низкой оплаты, поэтому этот сектор быстро превращается в нишу мигрантской занятости. Российские женщины, представительницы среднего класса, использующие труд наемных работников в семье, наоборот, могут более эффективно участвовать в других, общественно престижных сферах приложения труда. Так, с помощью женщин-мигрантов консервируется низкий статус репродуктивного женского труда»[36].

Нет привилегированности и по отношению к занимающим те же позиции на рынке труда, но внутрироссийским мигрантам. При этом труд домашних работников-россиян оценивается выше, чем из Украины или Молдавии (а тех, в свою очередь, выше, чем из Киргизии или Таджикистана)[37].

Дуализм образованности и опытности проявляется и по отношению к самим себе. Даже в отличие от «своих» же мигрантов, задействованных в некоторых других сферах деятельности, более

образованные и «взрослые» мигранты – домашние работники, в основном имеющие опыт других работ более «высокого статуса» (преподавателями, инженерами, кадровиками и пр.), демонстрируют нисходящую социальную мобильность, которая, однако, отчасти компенсируется восходящей территориальной мобильностью (жизнью в Москве, Санкт-Петербурге или Самаре по отношению к Виннице, Тирасполю, Витебску и пр.).

Как находят такую работу

Среди опрошенных в России и Казахстане ДР преобладают няни (гувернантки) – чуть более 30%, домработницы – 24%, сиделки и уборщицы – по 10%. Остальная работа так или иначе связана с перечисленными группами, но иногда не ограничивается только одним видом занятости: так, сиделки, как правило, еще и делают все по дому (стирают для больного или пожилого человека, готовят ему, убирают квартиру); повара, кроме приготовления еды, убирают кухню, закупают продукты и т.д. Есть даже небольшая категория опрошенных (около 2%), которая прямо себя назвала «разнорабочие», - т.е. они делают все, что укажет хозяин по даче и дому («все работы», «делаю все, что укажет хозяйка»).

Поиск работы в домашних хозяйствах еще менее формализован, чем поиск работы у юридических лиц. Так, по опросу женщин-мигрантов, проведенному Центром миграционных исследований в 2010 году, с помощью родственников и друзей находили свою работу 64% респондентов. Среди ДР такой путь устройства на работу использовали более двух третей опрошенных (табл. 2).

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

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

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

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

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

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

Таблица 2. Ответы на вопрос «Как Вы нашли эту работу?»

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

Источник: Обследование 2013 г.

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

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

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

- У нас в Москве приходящая работница, это было еще по рекомендации моей бабушки, то есть моя бабушка дружила с мамой этой женщины, то есть мы ее знали и со стороны бы тоже никого не пригласили, потому что в доме было уже все, а здесь пока была стройка, нам не нужен был надежный человек, так как тут никакие бриллианты, деньги не лежали.

(из интервью с работодателями)

Примерно в равной степени и ДР, и трудящиеся-мигранты, занятые у юридических лиц, обращаются к услугам посредников^[38], вербовщиков или используют ЧАЗ. Несмотря на развитие Интернета, доля обращающихся к его возможностям при поиске работы растет незначительно: в опросе 2010 года информацией о вакансиях в Интернете пользовались 7%, а среди ДР в 2013 году – 8%.

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

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

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

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

Режим - ненормированный

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

Продолжительность рабочего времени у тех, кто проживает у своего работодателя, как правило, больше. Так, в среднем рабочий день у тех, кто живет у работодателя, длится 12,2 часа, а у тех, кто на работу приходит и живет отдельно, – 8,4 часа. 8% тех, кто проживает у работодателя, заявили, что работают круглосуточно, вообще без выходных (табл. 3).

Таблица 3. Сколько длится Ваше рабочее время? (процент ответивших среди проживающих у работодателя в России и Казахстане)

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

Источник: Обследование 2013, N=208

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

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

(из интервью домашнего работника и по материалам фокус-группы)

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

Почти половина домашних работников выполняет дополнительную работу, кроме той, которая была оговорена с работодателем при найме, – 42% опрошенных по всему массиву, при этом в России этот показатель в два раза ниже, чем в Казахстане, – 31% и 60%, соответственно. Имеется в виду работа в выходные, дополнительные просьбы, не связанные с основной занятостью, ремонтные работы и т.д.

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

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

(из интервью домашнего работника и по материалам фокус-группы)

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

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

- В воскресенье хочется отдохнуть просто, полежать, а хозяйка видит, что ты дома, и могут просить суп приготовить или с ребенком посидеть, пока они в магазин сходят. А если ты отказываешься, хозяйка уже по-другому на тебя смотрит, уже конфликт.

(по материалам фокус-группы)

Специфика работы в домохозяйствах

Работа в частных домохозяйствах, которая часто подразумевает не только «внеурочную» занятость (более длительным рабочим днем по сравнению с местным населением отличаются все мигранты), но и нередко проживание в семьях, накладывает определенные требования к семейному статусу работающих. Известно, что трудовые мигранты только в последние годы начали более активно забирать с собой «в отход» свои семьи, но в целом это, в силу разных причин, еще не стало массовым явлением. В России среди домашнего персонала доля замужних/женатых понижена (48-50% по отношению к 58% среди мигранток, занятых в других отраслях), значителен удельный вес разведенных и разошедшихся (30 и 15% соответственно), бездетных (35-37% против 42% у занятых на других работах). Семейные мигранты почти всегда находятся «на выезде» самостоятельно, без семей, и уж точно без детей (табл. 4). Часто возможность проживания с детьми сразу оговаривается при трудоустройстве: «У некоторых неказахстанцев с собой есть дети, о которых они заявляют при подаче своих данных в нашу базу. Конечно же, очень сложно трудоустроиться с ребенком, особенно если работодатель просит проживание у себя в доме» (интервью в агентстве, Алматы). На это же указывает исследование мигранток-сиделок в Москве, проведенное в 2011-2012 годах: «У всех есть дети разного возраста, которые либо уже выросли, либо остаются дома с родственниками»^[39].

Таблица 4. Распределение респондентов по брачному состоянию и наличию детей, %

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

Источник: Обследование 2013 г.

ДР, имеющие детей, видятся с ними очень редко - несколько раз в году и реже (в России 85% мужчин и 63% женщин; в Казахстане - 81 и 39% соответственно). Разлука с детьми – одна из наиболее тяжелых моральных проблем трудовой миграции вообще. Положение детей мигрантов во многих странах-донорах является предметом общественной озабоченности и стимулирует интерес исследователей[40].

- Самое печальное, что ты ухаживаешь за чужими детьми, и они становятся для тебя родными. А твои дети в это время недополучают ласку и любовь. Это очень угнетающе действует. Эти няни с такой теплотой относятся к ребенку, потому что есть нерастраченная любовь к детям, и она идет от тебя. И очень тяжело, когда какой-то праздник у детей здесь, а ты понимаешь, что ты не со своими сейчас. Это очень тяжелый эмоциональный момент» (фокус-группа, Москва).

Многие ДР редко видятся с супругами (рис. 3), которые остались на родине или также находятся на заработках. Бывает и так, что супруг находится на заработках в другой стране. «Я выехать не могу, иногда он приезжает сам» - такие ответы встречались в анкетах. Мужчины – домашние работники чаще, чем женщины надолго расстаются с супругами.

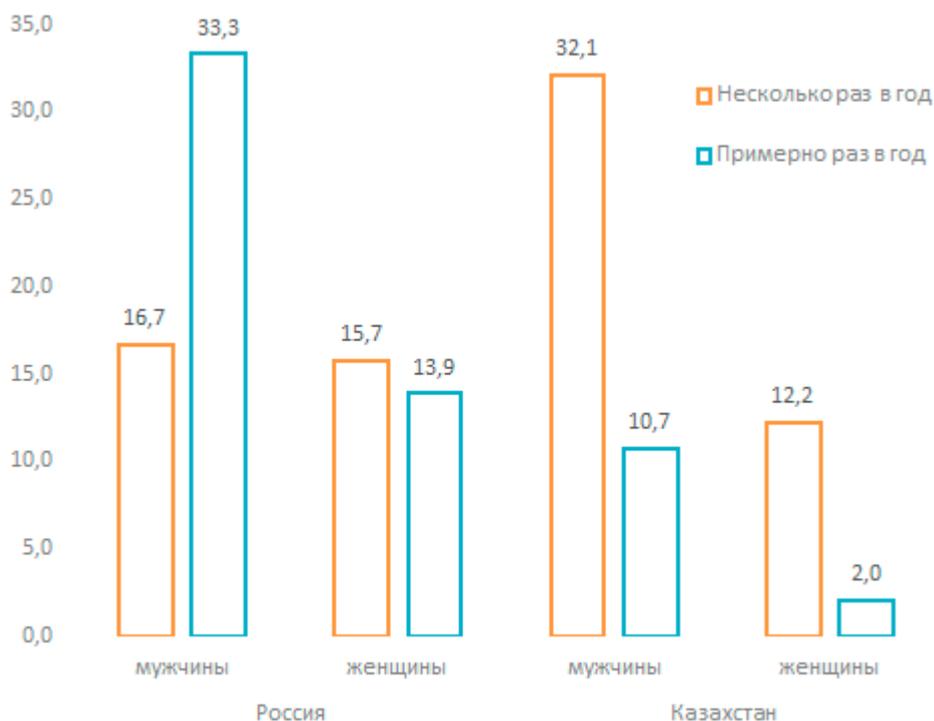


Рисунок 3. Доля женатых/замужних респондентов, редко видящих супруга, %

Источник: Обследование 2013

Тем не менее, здесь, в зоне домашней занятости, как и в строительстве, встречается семейный подряд, когда муж и жена вдвоем устраиваются домашней прислугой, например, муж – садовником, водителем, жена – поваром или няней. Однако в силу специфичности мест проживания таких семейных пар – а это, как правило, закрытые коттеджные поселки, такие практики почти не попадают в обследования и остаются вне исследовательского поля. Интернет-сайты по поиску домашнего персонала приводят объявления о женщинах, мужчинах и семейных парах, примерно в следующем соотношении: на 100 женщин – 22 мужчины, 18 семейных пар^[41].

Самый распространенный тип проживания ДР– у своего работодателя: 43% в Москве и 56% в Астане и Алматы (табл. 5). На втором месте по распространенности в Москве – съем жилья вместе с друзьями/сослуживцами (17%), а в Казахстане – съем отдельной квартиры/дома (14%). В Москве ДР существенно чаще, чем в Казахстане, используют общежития (8% против 1%).

Таблица 5. «Какое жилье у Вас в этом городе?», % отметивших каждую позицию

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

Источник: Обследование 2013

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

Средняя оплата жилья с коммунальными услугами для тех домашних работников, кто проживает не у своего работодателя, составляет 7312 рублей в России и 21671 тенге в Казахстане.

- Я снимаю койко-место на метро Белорусская, живу в 2х-комнатной 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.

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

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

(из интервью с мигрантами-домашними работниками и по материалам фокус-группы)

Для мигрантов проживание у работодателей нередко является дополнительным стимулом для такой занятости, т.к. позволяет решить не только вопрос занятости и заработков, но одновременно жилья и получения регистрации. Регистрации у ДР часто нет. Мотивировки отказов в регистрации своих домашних работников при этом бывают разными, но здесь нередким является мнение о том, что домашним работникам не нужна регистрация, т.к. они «не выходят в город», а, если и выходят, то, например, с детьми, которые являются неким защитным щитом перед полицией. Данные наших исследований в России показывают, что, если среди всех мигрантов регистрацию имели примерно 70% опрошенных, то среди домашних работников это число еще на 6-7 п.п. меньше[42].

Те, кто проживает у работодателя, как правило, за свое жилье не платят. Только 3% опрошенных ответили, что из их заработка вычитают плату за жилье. В Москве, по опросу 2013 г., - от 1000 до 5000 рублей, в Алматы и Астане – от 10000 до 20000 тенге.

Определенные виды деятельности домашних работников почти всегда подразумевают проживание в тех семьях или, точнее, с теми людьми, с которыми они работают. В первую очередь, это относится к сиделкам с больными людьми дома или в больнице. М. Савоскул, занимавшаяся именно этой категорией мигранток, описывает, что «...существует несколько режимов работы сиделок. Один вариант — длительное проживание в доме у работодателя с перерывом на отпуск домой один раз в год или в полгода. Другой режим работы — «месяц через месяц», т.е. один месяц сиделка живет в Москве в доме у работодателя, потом на месяц уезжает домой. Третий вариант — приходящие сиделки, которые работают только днем и не остаются ночевать у работодателя. Режим работы зависит в большинстве случаев от семейных обстоятельств сиделок, которые не могут длительное время находиться в Москве. Днем работают преимущественно те, у которых в Москве есть постоянное место жительства и/или семья»[43].

Важным фактором, определяющим модель режима работы, является также расстояние: в России мигрантки из российских регионов (по крайней мере, из европейской части России), Украины, Белоруссии – могут позволить себе сменные варианты работы (вахтовым методом), «дальние» мигрантки делать этого не могут. В обследованиях ЦМИ внутрироссийские мигранты были только референтной группой, основной группой опрашиваемых являлись «дальние» мигранты - из стран СНГ, поэтому явно преобладают не относительно близкие (ежемесячные) варианты поездок и работы, а дальние – почти на весь год (в Обследовании 2013 года - 52,8%) или даже и вовсе постоянно домашние работники находились в России (28,4%). Видимо, именно потому, что главным здесь является сам по себе «миграционный» статус, а не вид деятельности, не наблюдается большой разницы в модели поведения между мигрантками, занятыми в домашнем труде, и задействованными на других работах (для последних «почти весь год на выезде, домой приезжаю на 1-3 месяца в год» - 44,5%; «практически постоянно живу здесь» - 27,9%). Кроме того, в обследовании 2013 года по отношению к предыдущим обозначился рост доли тех, кто придерживается максимально длительной модели миграции (в Обследованиях 2008-2010 годов суммарная доля тех, кто домой ездит на 1–3 месяца в год или вообще почти не ездит, составила 68,8%; в 2013 году – 81,2%) В условиях того, что выборки в наших обследованиях формируются как целевые (и не являются репрезентативными), это может свидетельствовать как об их изъянах, так и о росте «долговременных» настроений в среде мигрантов – возможно как ответ на российские меры по ужесточению пребывания.

Специфика домашней обслуживающей деятельности сопровождается закрытостью как самого «сообщества домашних работников», которые видны отнюдь не так, как, например, строители или продавцы, так и зачастую между собой, по отношению к городу, в котором они находятся. Главным актором взаимодействия и общения является семья, на которую работает мигрант, или даже только отдельные ее члены. Эта закрытость и зависимость от расположения к работникам семей, микроклимат и ритм жизни в семье являются дополнительным важным фактором адаптации и труда мигрантов, занятых в домашнем хозяйстве.

По Б. Андерсон, «домработница – это не просто человек, выполняющий определенную работу, она выполняет определенную семейную роль» (выделено автором)[44]». Эти роли очень дифференцированы для разных специализаций: труд сиделки подразумевает почти полную вовлеченность в быт человека, которому оказывается помощь, а почасовая работа помощницы по хозяйству может предусматривать выполнение определенных видов работ, часто при отсутствии хозяев дома. Тем не менее, в целом зависимость домашних работников от своих работодателей, «близость» к ним, допуск их в «крепость» работодателей – их дом, гораздо большая, чем у подавляющего большинства других профессиональных групп. Мигранты – домашние работники – зависят от своих хозяев всецело, известны случаи, когда они переселяются, чтобы быть ближе к местам жительства семей, в которых работают[45], очень часто они буквально «растворены» в этих семьях, вынуждены приносить в жертву собственную семейную жизнь, дабы обеспечить своим работодателям возможность успешного совмещения карьеры с исполнением семейных обязанностей[46]. В результате они демонстрируют слабую ориентацию в новом для себя городе и его пространственное восприятие гораздо хуже, чем у представителей других профессиональных

ниш. Они также менее осведомлены о конкуренции за свое рабочее место. Особенно явственно это выразилось в обследованиях 2008-2010 годов: тогда 60% занятых в секторе домашних услуг ответили «не знаю» на вопрос о том, хотели ли бы местные работники трудиться на этом рабочем месте (против 41% для всех остальных). В Обследовании 2013 года определенности в ответах респондентов стало больше, тем не менее, свыше четверти респонденток по-прежнему затрудняются с ответом. Таким образом, замкнутый характер труда накладывает свои отпечатки на поведение в миграции.

Цена домашнего труда

Особые сложности домашней деятельности – ее эмоциональный характер, нерегламентированный режим работы и длина рабочего дня, закрытость, определенные требования к образованию, социальная изоляция, личная зависимость от работодателя, отсутствие личного пространства – все это приводит к тому, что зарплата мигрантов - домашних работников по сравнению с мигрантами, работающими в других отраслях, как правило, выше.

На более высокую зарплату домашних работниц по отношению к другим группам мигрантов указывают и другие российские исследования. К примеру, М. Савоскул, опираясь на собственное исследование сиделок в Москве и результаты анализа сайтов ряда патронажных агентств, пишет, что «...средняя заработная плата сиделки выше на несколько тысяч, чем заработная плата других групп мигрантов, особенно занятых неквалифицированным трудом»[47].

О более высоких заработках мигрантов-домашних работников по отношению к другим группам мигрантов свидетельствуют и данные опроса АНО «Центр этнополитических и региональных исследований» (ноябрь 2011 года), результаты которого приводятся в работе Е. Варшавской. Зарплата у задействованных в сфере домашнего труда составила 24,2 тыс. руб. против 19,9 тыс. руб. у остальных мигрантов и 28,9 тыс. руб. у местного населения в регионах опроса[48].

Размер почасовой оплаты в Москве, в среднем, составляет около 180 рублей (медиана – 200 рублей); минимальная почасовая оплата 100 рублей, максимальная – 300 рублей в час. Те работники, кто получает зарплату сразу за месяц, в среднем зарабатывают 27250 рублей; минимальная месячная зарплата – 10000 рублей, максимальная – 60000 рублей (няня из Украины). Всего по массиву, с учетом получающих почасовую, суточную, недельную и месячную зарплату, средний месячный заработок составил 25511 рублей[49].

- За день 1500 рублей сиделка.

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

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

(Из интервью в кадровом агентстве и по материалам фокус-группы)

Результаты опроса позволяют увидеть четкую иерархию в оплате домашних работников в зависимости от их гражданства. На одном полюсе находятся более высокооплачиваемые граждане России, Белоруссии и Украины, а на другом – значительно менее оплачиваемые работники из Средней Азии. Так, для граждан России среднемесячная зарплата составляет 28867 рублей, Белоруссии – 28727 рублей, Украины – 28719 рублей, Узбекистана – 22857 рублей, Таджикистана – 23083 рубля, Киргизии – 20200 рублей (учитывались те, кто получает зарплату сразу за месяц).

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

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

- Я (респондентка – киргизка) пошла устраиваться на работу - там было 11 соискателей. Я пошла на собеседование, он выбрал меня из трех других. Но потом вышла представитель агентства и сказала, готова ли я работать за 15000 с тяжелым большим. Я спросила у двух других женщин (они были россиянки), какую зарплату им предлагали. Им за ту же самую работу предложили 25000-35000 рублей. Меня это очень сильно обидело, и я отказалась.

(Из интервью в кадровом агентстве и по материалам фокус-группы)

Размер почасовой оплаты в Алматы и Астане в среднем составляет около 375 тенге (медиана – 375 тенге); минимальная почасовая оплата 250 тенге, максимальная – 500 тенге^[50]. Казахстанские работники, получающие месячную зарплату, в среднем зарабатывают 53807 тенге (по курсу сентября 2013 года это примерно 11257 рублей, или 350 долларов США) (медиана – 50000 тенге); минимальная месячная зарплата – 15000 тенге, максимальная – 100000 тенге (такую зарплату получают две домработницы, одна – гражданка Казахстана, другая - Киргизии). Всего средний месячный заработок (с учетом почасовой, суточной, недельной и месячной оплаты) составляет в Казахстане 50785 тенге. Если подсчитать среднюю месячную зарплату домашних работников^[51], имеющих гражданство Казахстана, то мы увидим, что она существенно выше средней по массиву – 63611 тенге (средняя по массиву для тех, кто получает зарплату сразу за месяц, – 53807 тенге).

Из всего социального пакета, который предоставляют работодатели своим домашним работникам, широкое распространение получило только питание по месту работы: ответ «кормит» выбрали 73% опрошенных (табл. 6).

Таблица 6. Что делает для Вас работодатель, помимо выплаты зарплаты, % отметивших каждую позицию среди всех респондентов

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

* - в Казахстане патенты для работы у физических лиц во время обследования не были введены

Источник: Обследование 2013 г.

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

Практически все остальные трансферты в денежной форме (оплата отпуска, больничного, медосмотра, лечения, патента) встречаются единично, а полис добровольного медицинского страхования своему работнику не покупает ни один работодатель. Только 15% оплачивают сверхурочные[52].

Таким образом, в России и Казахстане мигранты - домашние работники с точки зрения оплаты труда оказываются в лучшем положении, чем мигранты, занятые в других сферах деятельности и иногда сопоставимую с зарплатой местного населения. Иначе обстоят дела с оплатой труда домашних работников в других странах, обследования в которых показывают значительно пониженную оплату их труда по отношению к местному населению[53]. Американское исследование домашних работников[54] в качестве одной из ключевых проблем называет низкую оплату труда работников домашней сферы обслуживания, оплату труда, меньшую, чем минимально установленная в стране почасовая зарплата (таковых 23%). Еще 70 процентам платят меньше, чем \$13 в час[55]; менее 2% получают пенсию или пенсию от их основных работодателей; только за 9% работников работодатели делают перечисления в фонд социальной безопасности; 65% респондентов не имеют медицинской страховки, и только 4% получают страховки, предоставляемые работодателем

Таким образом, если зарплатные «проблемы» у домашних работников в России, Казахстане и США в целом не очень схожи, то проблема недокументированности труда по обслуживанию частных домохозяйств – общая. В качестве следствия она имеет полную незащищенность от работодателей и невозможность постоять за себя в условиях профессиональной разобщенности сообщества работников, связанных с заботой и уходом («care givers» или «care services» - буквально, «дающих заботу/уход») «и «миграционного» статуса, отсутствие выплат в социальные фонды и потенциально - пенсии, невозможность уйти в оплачиваемый отпуск и т.п.

Издержки "невидимости"

«Невидимость» для общества домашней занятости способствует также более выраженной, чем у других групп мигрантов, нелегальности их положения. Наличие разрешения на работу в 2008-2010 годах указали только 40% респондентов, в 2013 году – 19% указали на наличие патента на ведение трудовой деятельности у физических лиц и еще 17% - разрешения на работу[56]. Имели письменный трудовой договор в 2008-2010 годах не более 20%, в 2013 году – около 16% (рис. 4). Что касается последнего, то, очевидно, что не только «внешние» мигранты, но и внутривосточные мигранты, а также местные жители, задействованные в этой сфере, трудятся в основном в соответствии с устной договоренностью. Это приводит к дополнительным трудностям во взаимоотношениях с работодателями, влечет дополнительные риски для мигрантов.

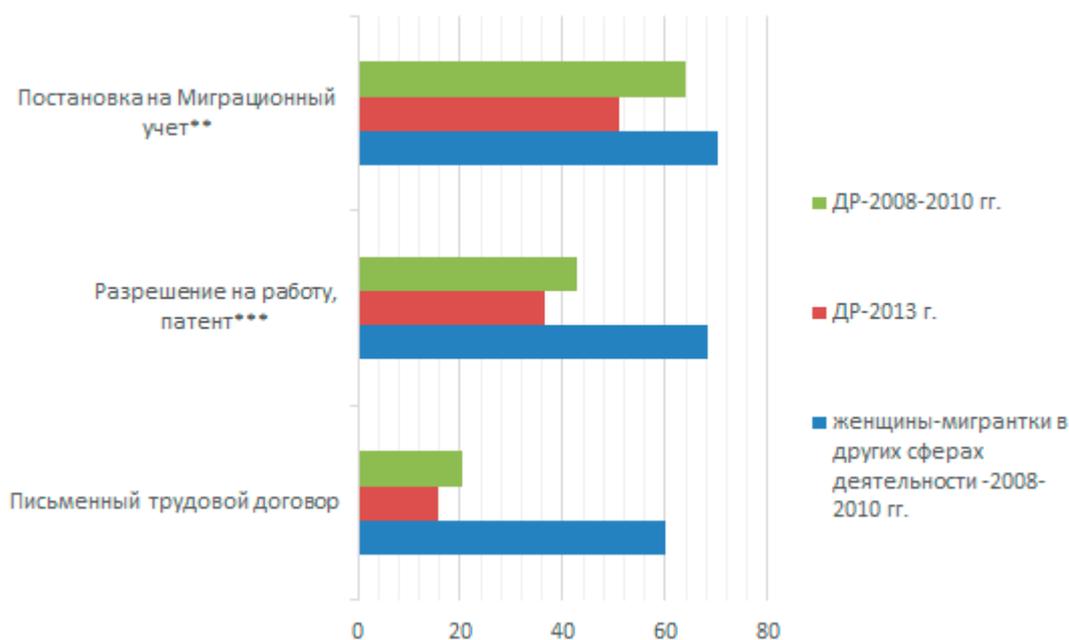


Рисунок 4. Наличие документов для законного пребывания и осуществления трудовой деятельности в России, 2008-2010, 2013 годы, %*

* долевые показатели рассчитаны с учетом тех, кому данные документы необходимо иметь в соответствии с действующим законодательством.

**В Обследовании 2013 года- миграционный учет (отрывной талон) или регистрация (для граждан РФ).

*** В соответствии с изменениями в законодательстве РФ в Обследованиях 2008-2010 годов вопрос задавался о наличии Разрешения на работу, в Обследовании 2013 года также о наличии патента на работу у физических лиц

Источник: Обследования 2008-2010 и 2013 гг.

Внедрение патентов для мигрантов, работающих у россиян-физических лиц[57], уже в своем названии ставило своей задачей легализацию труда иностранцев, задействованных в частной сфере услуг. Но статистика выданных патентов запутана (например, патенты могут приобретаться одним мигрантом несколько раз в течение года; а могут продлеваться и т.д.), кроме того, повседневные практики показывают, что многие приобретающие патенты трудятся не на частных домохозяйства[58]. Поэтому пока трудно понять, насколько эта мера повлияла на вывод мигрантов – домашних работников из теневого сектора. Кроме того, как указывает Е. Тюрюканова, «на первый взгляд, введенный для легализации этой категории мигрантов патент кажется гендерно-нейтральной мерой, поскольку никаких различий по полу не предусматривает, однако при анализе статистики видно, что среди покупающих патенты ... абсолютно преобладают мужчины – 90% против 10% женщин. Другими словами, приемлемого инструмента для легализации женщин-мигрантов, занятых в секторе домашних услуг, часто на длительные сроки, так и не найдено»[59]. К сожалению, динамика показателей, полученная в ходе Обследований 2008-2010 гг. и 2013 г., наглядно демонстрирует это.

Имели действующую **миграционную карту** 61% ДР-иностранцев в России, или 82% тех, у кого она должна быть[60] (рис. 5). Отрывной талон постановления на миграционный учет наличествовал у 52% опрошенных. Примерно столько же имели документы, разрешающие работать в стране пребывания,

в том числе 17% имели разрешение на временное проживание (РВП) или вид на жительство в России, 19% приобрели патент и 17% - действующее разрешение на работу.

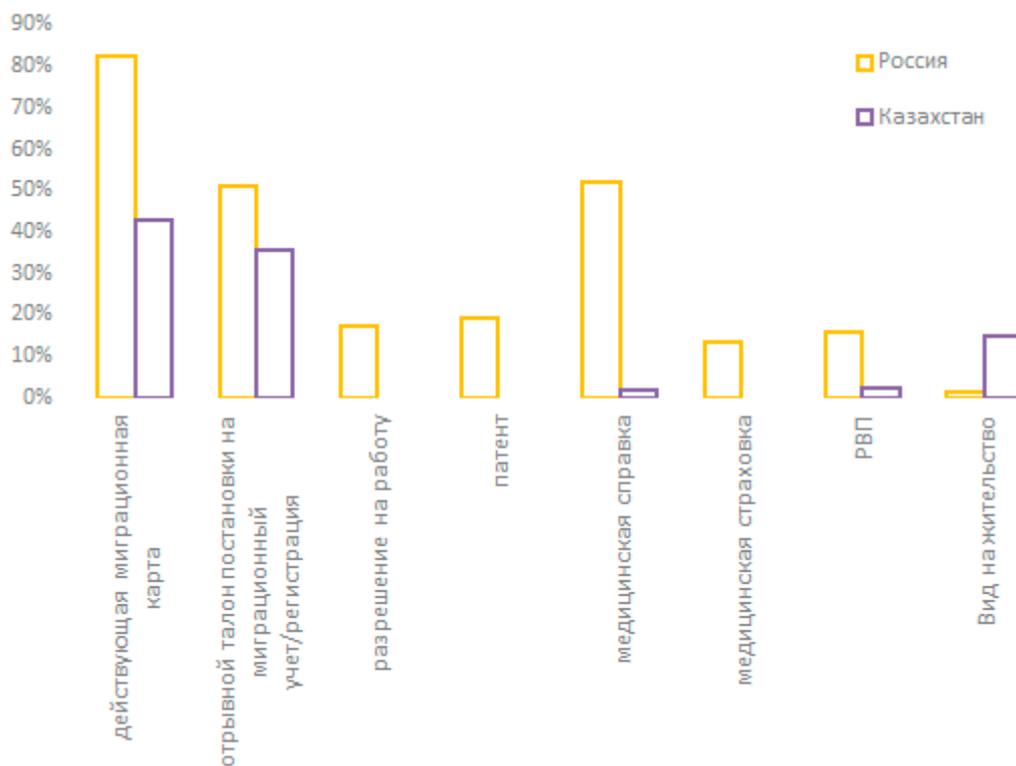


Рисунок 5. Какие документы Вы имеете на руках?

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

Источник: Обследование 2013.

С сентября 2013 года некий аналог российских патентов был введен и в Казахстане - теперь на основании полученного разрешения между иммигрантом и физическим лицом будет заключаться трудовой договор на выполнение работ в домашнем хозяйстве^[61]. Разрешение будет предоставляться на срок от 1 до 3-х месяцев и может быть продлено максимально до 1 года. Мигранты в Казахстане, работающие у физических лиц, должны платить индивидуальные подоходные налоги размером в две минимальные зарплаты РК – 3400 тенге (707 рублей).

У работодателей отношение к патенту свое^[62]:

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

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

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

Судя по данным опроса, в России большая часть ДР имели самые необходимые документы: миграционную карту и действующие в стране документы, обеспечивающие осуществление трудовой деятельности в соответствии с действующим законодательством. Возможно эти данные завышены, так как, как уже отмечалось ранее в наших исследованиях, в ряды респондентов социологических опросов попадают в большей мере легальные мигранты, а также по причине неискренности респондентов при ответе на «чувствительные» вопросы об их статусе [63]. Так что эти данные скорее отражают более благостную картину, чем та, что наблюдается в реальности.

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

Парадокс между требованиями к образованности и здоровью людей, допускаемых в частное пространство семей, не описан в других исследованиях и нуждается в дополнительной верификации и осмыслении. Можно предположить, что он связан с неверием в неподдельность возможно предоставляемых медсправок, а также с тем, что подавляющая часть домашнего персонала трудоустраивается через знакомых или родственников, т.е. «по рекомендации».

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

Медицинскую страховку (полис) имели немногие работники: в России таковых 13%, в Казахстане их не оказалось вовсе. Проблемы со здоровьем решаются по мере их «наступления», в основном методами самолечения или пользуясь услугами платной медицины: *«...все услуги платные. Но мы не покупаем страховку. Платим на месте»* (Россия, фокус-группа). Мигранты также пользуются услугами «своих» врачей, специализирующихся на оказании медицинской помощи землякам.

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

сферу неформальной экономики и обеспечить достойный труд для миллионов наиболее уязвимых работников в мире»[64].

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

Весьма острой проблемой является отсутствие медицинских полисов. По новому российскому законодательству, с 1 января 2013 года даже услуги скорой помощи для иностранных граждан, не имеющих медицинских полисов, стали малодоступными: финансовое обеспечение скорой медицинской помощи (за исключением специализированной, санитарно-авиационной) осуществляется теперь не за счет бюджета, а из городских фондов обязательного медицинского страхования (ОМС)[65]. Если учесть, что в частных домохозяйствах задействованы преимущественно женщины, которые зачастую нуждаются в дополнительной (по отношению к мужчинам) медицинской помощи, то это усиливает проблемность ситуации.

Проблемы интеграции и планы на будущее

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

Результаты исследования показывают, что трудящиеся-мигранты, работающие на частных лиц, ведут достаточно закрытый образ жизни, что, безусловно, затрудняет и усложняет для них адаптацию и интеграцию (табл. 7). Менее трети из них (29% в целом, у работающих на россиян – 33% и казахстанских работников - 21%) общаются с местными так же, как и с такими же мигрантами, как они. Ограничение своего общения рамками семьи и соотечественниками (или другими мигрантами) поддерживает более половины опрошенных. Можно сказать, что в Казахстане такая закрытость выше.

Таблица 7. Сфера общения домашних работников, %

«С кем Вы общаетесь?»	Россия	Казахстан	В целом
Преимущественно с членами семьи, где я работаю	28,2	34,2	30,5
Преимущественно с мигрантами, такими же, как я	25,0	16,8	21,9
Преимущественно с местными	9,7	21,5	14,1
С мигрантами и местными одинаково	33,1	20,8	28,5
Другое	4,0	6,7	5,0
Итого	100,0	100,0	100,0

Источник: Обследование 2013.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Они постоянно указывают пальцем, кто ты есть...

- У меня трое подружек - москвички. Мы свободно общаемся. Я и переночевать могу у них.

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

Самое важное различие между ДР в России и Казахстане – это их миграционные установки. Казахские ДР больше ориентированы на оседание в Казахстане, а российские – на длительное пребывание, которое завершится возвращением на родину (табл. 8). Так, 42% казахских ДР хотели бы остаться на постоянное жительство в месте своего пребывания, а среди российских ДР об этом думают только 23%. И наоборот, среди тех, кто работает в России, 43% хотят довольно долго жить в России, чтобы потом вернуться на родину, а среди работающих в Казахстане таких 15%. Можно сказать, что свою миграцию и работу на частных лиц подавляющее большинство ДР считают успешной – о завершении своей работы думают единицы. Никто из них также не хочет менять страну для выезда на заработки. Во многом такая позиция обосновывается относительно высокими заработками.

Таблица 8. Планы на будущее, %

Миграционная установка	Россия	Казахстан	В целом
Остаться на постоянное жительство в этом городе/ получить российское гражданство (для иностранных граждан)	23,4	41,6	30,3
Жить здесь некоторое длительное время (несколько лет), а затем вернуться домой	43,2	14,9	32,4
Приезжать на какое-то время, зарабатывать деньги и уезжать домой	28,2	31,2	29,4
Больше не приезжать сюда, закончить поездки на заработки	2,8	1,9	2,5
Переехать в другую страну (регион, город)	0,4	3,9	1,7
Другое	2,0	6,5	3,7

Источник: Обследование 2013

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

- Сказали, что в Подмоскovie набирают на стройку людей, я приехала сюда с разрешением на работу, побывала на стройке 2 недели, сбежала оттуда. Потом случайно опять вернулась и, когда устраивалась в общежитие на стройке, то охранник меня запомнил, сказал, что помнит, что я уже приезжала. А со мной еще мужчина тоже приехал, его брали как электрика, а в итоге он работал подсобным рабочим. Условия там были нечеловеческие. И этот охранник мне

сказал, что у него есть знакомая в Москве, которая работает сиделкой, можно ей позвонить, спросить, есть ли у нее места в агентстве на Таганской. Так я и попала. Они меня взяли. Я работала в Зеленограде вначале, потом в Москве. Все время сиделкой. Сначала через агентство искала, потом через Интернет.

(по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

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

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

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

(по материалам фокус-группы с женщинами-ДР)

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

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

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

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

Самое важное различие между ДР в России и Казахстане – это их миграционные установки. Казахстанские ДР больше ориентированы на оседание в Казахстане, а российские – на длительное пребывание, которое завершится возвращением на родину.

[1] В статье представлены результаты исследования Центра миграционных исследований, проведенного в России и Республике Казахстане в 2013 году при поддержке Многогранного отделения Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и

расширения прав и возможностей женщин «ООН-женщины» в Центральной Азии. Мнения, выраженные в данной публикации, принадлежат авторам и могут не совпадать с официальной позицией ООН-женщины, ООН или аффилированных с ними организаций.

[2] Карачурина Лилия Борисовна – к.г.н., доцент, заместитель заведующего кафедрой Демографии НИУ ВШЭ

[3] Полетаев Дмитрий Вячеславович – к.э.н., директор Центра миграционных исследований, Москва

[4] Флоринская Юлия Фридриховна – к.г.н., в.н.с. Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС

[5] Конвенция МОТ №189. Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm

[6] Burnham Linda, Theodore Nik. Home Economics. The Invisible and Unregulated World of Domestic Work. National Domestic Workers Alliance. New York, NY, 2012: 53; Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика-XXI, 2007; Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты /Международное бюро труда – Женева: МОТ, 2013.

[7] Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты /Международное бюро труда – Женева: МОТ, 2013.

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

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

[10] Пфау-Эффингер Б. Опыт кросс-национального анализа гендерного уклада //Социологические исследования. 2000. № 11 34.

[11] Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты /Международное бюро труда – Женева: МОТ, 2013; Варшавская Е.Я. Труд домашних работников в России и за рубежом: масштабы и особенности / Современное общество и труд: сборник научных статей. Под ред. Р.В.Карпетян. – СПб.: Издат. центр экономич. ф-та. СПбГУ, 2014, с. 170-179.

[12] В дореволюционной России этот вид деятельности был весьма распространен.

[13] Оценка основана на данных ОНПЗ Росстата в 2008 г.

[14] Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты /Международное бюро труда – Женева: МОТ, 2013.

[15] «По подсчетам экспертов Минздравсоцразвития, в 2010 г. в семьях россиян домработницами и нянями без трудового договора и социальных гарантий работали 20 млн россиян (почти треть экономически активного населения)» (Ведомости 2012).

[16] Кулаева О., Лапер Ф. Пути перехода к формальной экономике и проблема достойного труда / Содействие переходу к формальной экономике на примере некоторых государств – участников СНГ. Под редакцией О. Кулаевой и Ф. Лапера. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2014, с. 4.

[17] Соболева И., Кубишин Е. Ситуационный анализ основных движущих причин неформальной

занятости в Российской Федерации и предложение основных рекомендаций в целях содействия переходу от неформальной занятости к формальной // Содействие переходу к формальной экономике на примере некоторых государств – участников СНГ / Под редакцией О. Кулаевой и Ф. Лапера. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2014, с.113.

[18] Социальное положение и уровень жизни населения России - 2013 г. Росстат, 2013

[19] Экономическая активность населения Казахстана 2005–2009. Статистический сборник /под ред. Б. Смаилова. Астана, 2010.

[20] Женщины – мигранты из стран СНГ в России /Зайончковская Ж.А., Карачурина Л.Б., Мкртчян Н.В., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф.; под ред. Е.В.Тюрюкановой. М.: МАКС-Пресс, 2011. 184 с.; Варшавская Е.Я. Труд домашних работников в России и за рубежом: масштабы и особенности / Современное общество и труд: сборник научных статей. Под ред. Р.В.Карапетян. – СПб.: Издат. центр экономич. ф-та. СПбГУ, 2014, с. 170-179.

[21] Ахметова А. Обзор правового положения домашних работников в Республике Казахстан. ООН-Женщины. Астана, 2012. 47 с.

[22] Подробнее об Обследовании в коллективной монографии Женщины – мигранты из стран СНГ в России /Тюрюканова Е.В. (ред.), Зайончковская Ж.А., Карачурина Л.Б., Мкртчян Н.В., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф.; под ред. Е.В. Тюрюкановой. М.: МАКС-Пресс, 2011. 184 с. (Серия: Миграционный барометр в Российской Федерации).

[23] Подробнее об Обследовании в коллективной монографии «Миграция и демографический кризис в России». Под ред. Ж.А.Зайончковской, Е.В.Тюрюкановой. М.: МАКС-Пресс, 2010. 112 с. (Серия: Миграционный барометр в Российской Федерации).

[24] Ткач О. Уборщица или помощница? Вариации гендерного контракта в условиях коммерциализации быта // Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности. Коллективная монография (Труды факультета политических наук и социологии. Вып. 17) /Под ред. Е. Здравомысловой, А. Роткирх и А. Темкиной. СПб, 2009: 187

[25] Сайт по развитию, воспитанию и обучению детей дошкольного возраста «Гном» URL: <http://www.i-gnom.ru/semya/deti-6-7-let/domrabotnica-v-moskve.html> (дата обращения: 15.06.2014)

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

[27] Burnham, L., Theodore N. Foreword by V.Ehrenreich, 2012. Home Economics. The Invisible and Unregulated World of Domestic Work. 2012 National Domestic Workers Alliance, New York.

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

[29] Там же, с. 159.

[30] В 1950-е гг. «грязным» трудом, к которому относили профессии, связанные с заботой и уходом, – медсестры, акушерки, няни, уборщицы и др. – стали зоной внимания исследователей знаменитой Чикагской социологической школы. Под «грязью» Э.Хьюз и его коллеги понимали компоненты работы, вызывающие физическое отвращение окружения или формирующие

символическую границу, которая оскорбляет профессиональное достоинство [Хьюз Э. Хорошие люди и грязная работа //Общая социология. Хрестоматия /Сост. Здравомыслов А.Г., Лапин Н.И. М.: Высшая школа, 2006. С.476-489].

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

[32] Цит по Ткач О, 2009: 140.

[33] Ткач О, 2009: 148.

[34] Anderson B., цит. соч.

[35] Ткач О., 2011: 321.

[36] Тюрюканова Е.В. Гендерные аспекты трудовой миграции из стран СНГ в Россию //Дiasпоры. 2005. № 1: 54.

[37] Там же, с. 53.

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

[39] Савоскул М.С. Сиделки из провинции в большом городе // Мониторинг общественного мнения. №1 (113). Январь-февраль 2013: 130.

[40] Бучучану-Врабие М. Трудовые мигранты из Молдавии и их дети //Демоскоп Weekly. Тема номера. № 515-516. 15 июня – 31 июля 2012 года. <http://demoscope.ru/weekly/2012/0515/tema01.php>.

[41] Результат обработки данных сайтов: Агентство избранного домашнего персонала <http://www.dpersonal.ru>, «Персонал в дом» <http://personnel-dom.ru>, Кадровое агентство «Респект» <http://www.operations.ru> (дата обращения: 13.03.2014).

[42] При этом опыт проведения миграционных исследований показывает, что в ответе на вопрос о наличии регистрации мигранты склонны приукрашивать реальность, опасаясь каких-либо санкций

[43] Савоскул М., цит. соч., с. 131.

[44] Цит. по Ткач О., 2009: 152.

[45] Бредникова О., Ткач О. Дом дляномады //Laboratorium. 2010. № 3. С. 72-95.

[46] Gregoriou Z. Gendering Migration and Integration Policy Frames: Female Migrant Domestic Workers as “precarious workers” and as “reconciliators” // Integration of Female Migrant Domestic Workers: Strategies for Employment and Civic Participation. Nicosia: University of Nicosia Press, MIGS, 2008: 9

[47] Савоскул М., цит. соч., с. 131.

[48] Варшавская Е. Особенности занятости домашних работников: западный и отечественный опыт //Человек и труд. 2013. №9: 29.

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

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

[51] Расчет велся для тех, кто получает зарплату за месяц.

[52] Получает сверхурочные только половина из тех, кто предварительно обсуждал/прописывал этот вопрос перед началом своей работы; с другой стороны, есть те, кто этот вопрос с работодателем не обговаривал, но работодатель по своей инициативе платит сверхурочные – т.е.

опять срабатывает «человеческий фактор»

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

[54] Burnham, L., Theodore N. Foreword by B. Ehrenreich, 2012. Home Economics. The Invisible and Unregulated World of Domestic Work. 2012 National Domestic Workers Alliance, New York: 7

[55] Несложные расчеты показывают, что при пороге, равном \$ США 13 в час, при 8-ми часовом рабочем дне и 20-ти дневной рабочей неделе, домашние работники должны получать \$ США 2080 – что существенно выше, чем получают мигранты – домашние работники в России.

[56] Впрочем, не исключено, что часть респондентов, имеющих патент, сообщали интервьюеру о наличии разрешения на работу, хотя это разные документы.

[57] ФЗ от 19 мая 2010 г. № 86 «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

[58] Мукомель В.И. Трансформация миграционных потоков: циркулярные миграции //Миграционное право. 2012. №3: 32.

[59] Тюрюканова Е. Гендерные аспекты миграции. Вводная статья к разделу «Женщины и миграционный режим» //Миграция в России 2000-2012. Хрестоматия в 3 томах. Т.1. Ч. 2 /НП РСМД; под общ. ред. И.С.Иванова. Отв. Ред. Ж.А.Зайончковская. – М.: Спецкнига, 2013: 213.

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

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

[62] Вопрос был задан в контексте безопасности.

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

[64] Достойный труд для домашних работников. Доклад IV(2A), 100-я сессия, Женева, 2011, с. 1.

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