

УДК 349.2, 316.342.6

Правовое регулирование труда домашних работников в России и в Беларуси: история и современность

Крупин Егор Андреевич,

студент 2 курса магистратуры юридического факультета,
Пермский государственный национальный исследовательский университет.
Россия, г. Пермь.
E-mail: ego_15@bk.ru

Аннотация. К 2023 году домашние работники на территории России и Беларуси, хоть и немногочисленная, но стойкая категория работников, которая находится в уязвимом положении в вопросах защиты и обеспечения трудовых прав. Наличие качественного правового регулирования – один из способов для достижения правовой защиты субъектов общественных отношений. Автором предпринята попытка содержательного анализа правового регулирования в России и Беларуси отношений в области труда домашних работников, сделаны выводы о необходимости усовершенствования законодательства в данной области.

Ключевые слова: домашние работники, домашний труд, домохозяйство, прекариат, труд.

Домашние работники – одна из наиболее уязвимых категорий трудящихся по всему миру. Этому во многом способствует латентный характер домашнего труда, сопряженный со сложностью формирования достоверных статистических данных о количестве домашних работников, пробелами правового регулирования и трудностями защиты своих прав домашними работниками.

По данным Международной организации труда (далее – МОТ) в 2010 г. на территории стран Восточной Европы и стран СНГ находилось 595 тыс. домашних работников, при этом в 1995 г. их было 477 тыс. Доля в общемировом значении на 2010 г. была небольшой – 1 % домашних работников осуществлял свою трудовую деятельность в Восточной Европе и СНГ [22, р. 20–21, 25]. К 2013 г. общемировое значение поднялось до 2 % [24, р. 4].

В 2008 г. в России было зарегистрировано 43 тыс. домашних работников [1, с. 170]. Вместе с тем, уже в 2018 г. количество работников, оказывающих услуги индивидуального ухода, составляло 814 тыс. человек, а количество уборщиков и прислуги – 1167 тыс. человек [12, с. 92]; в 2019 г. количество работников, оказывающих услуги индивидуального ухода, составляло 890 тыс. человек, количество уборщиков и прислуги – 1212 тыс. человек [13, с. 95–96]; в 2020 г. количество работников, оказывающих услуги индивидуального ухода, составляло 831 тыс. человек, количество уборщиков и прислуги – 1158 тыс. человек [20, с. 40]. Незначительное падение числа указанных работников в 2020 г. могло быть связано с появившимся в России в марте 2020 г. вирусом SARS-CoV-2 и распространением пандемии COVID-19 на территории России, что сильно повлияло на потерю работниками своих мест работы. В Беларуси с 2013 г. по 2019 г. количество граждан, занятых в предоставлении «прочих видов услуг», выросло с 58,5 тыс. до 74,2 тыс. человек [19, с. 63], в 2021 году число таких граждан составило 75,4 тыс. человек [18, с. 20], что косвенно может указывать и на рост числа домашних работников в Беларуси.

Ввиду растущей популярности интернет-платформ, хотелось бы отметить, что агрегаторы позволяют гражданам размещать свои предложения к трудоустройству: на момент написания данной работы подобные на платформе «Авито» в разделе «уборка квартир» на территории всей России можно найти 39 тыс. предложений; «няня, сиделки» – 9 тыс.

Возможно, в Российской Федерации и Республике Беларусь проблема защиты прав домашних работников не стоит так остро, однако ее актуальность, особенно в условиях платформенной экономики, не вызывает сомнений. Домашней работе присущи: гендерный дисбаланс, широкая вовлеченность мигрантов, неформальный характер трудоустройства, занятость без заключения трудового договора [15, с. 94].

Международные стандарты правового регулирования труда домашних работников закреплены в Конвенции № 189 МОТ «О достойном труде домашних работников» (далее – Конвенция № 189) [9]. Конвенция № 189 вводит два ключевых понятия: «домашний труд» и «домашний работник». В соответствии со ст. 1 Конвенции № 189, домашний труд – это «работа, выполняемая в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств»; домашний работник – это любое лицо, занимающееся домашним трудом в рамках трудового правоотношения. От домашнего труда следует отличать надомный труд, под которым понимается «специфический вид трудовой деятельности, при котором работник выполняет трудовые обязанности у себя на дому», а главная особенность такого труда состоит в том, что рабочее место надомника располагается по месту его жительства [17, с. 149].

Достоинством указанных определений является их лаконичность и универсальность, однако «домашний труд» определяется через понятие «домашнее хозяйство», которое в Конвенции № 189 не раскрывается. В науке под домашним хозяйством понимается «группа людей, совместно проживающих и ведущих единое хозяйство» [8, с. 34]. Здесь же указывается, что лицо, которое осуществляет домашний труд на нерегулярной и не на профессиональной основе, не является домашним работником.

История правового регулирования домашнего труда в России и Беларуси на определенном этапе имеет много общего. До начала XX века правоотношения, складывающиеся в результате реализации домашними работниками своих способностей к труду, в основном носили семейно-правовой характер, а их регламентация, в основном, осуществлялась обычными нормами, которые: устанавливали особенности заключения договора, его срок, форму, а также условия оплаты труда и основания прекращения трудовых отношений. Суды, при вынесении решений по соответствующим спорам, выносили решения на основании действующих обычаев [16, с. 10].

К началу XX в. в законодательстве уже имелось упоминание о домашней работе – Свод законов Российской Империи в томе десятом издания 1900 г. в статье 2201 устанавливал, что личный наем может осуществляться для домашних услуг, причем данная цель найма ставилась законодателем на первое место [14]. Первый же акт в области регулирования труда домашних работников был принят лишь в 1926 г., когда ВЦИК и СНК РСФСР издали постановление «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи». Нормы, составляющие его содержание, на тот момент были достаточно прогрессивны [16, с. 11].

Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ) РСФСР 1971 г., в ст. 253 лишь вскользь упоминал о том, что законодательством могут быть установлены особые условия труда лиц, работающих у граждан по договорам (домашних работниц и других) [4]. Данная норма сохранялась и в КЗоТ РФ [5]. Особого упоминания заслуживает использование в тексте закона термина «домашние работницы». Предполагается,

что это связано с тем, что традиционные виды домашнего труда (работа няни, сиделки, гувернантки, печатницы и т. д.), выполняли тогда в основном женщины.

В отсутствие законодательных норм правовое регулирование домашней работы осуществлялось в соответствии с Положением об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, утвержденным Госкомтрудом СССР и Секретариатом ВЦСПС 28 апреля 1987 г. (далее – Положение 1987 г.) [10], которое утратило силу на территории Российской Федерации вследствие издания приказа Министерством труда и социальной защиты от 29 декабря 2016 г. № 848 [11].

Учитывая отсутствие в Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иных федеральных законах специальных норм о правовом статусе домашних работников, отмена Положения 1987 г. привела к тому, что специфика правового регулирования данного вопроса в российском трудовом законодательстве отсутствует, за исключением некоторых положений главы 48 ТК РФ.

Указанная глава устанавливает особенности труда работников, трудоустроенных у работодателей – физических лиц: срок трудового договора, режима труда и отдыха, изменение, прекращение трудового договора, разрешение споров, порядок оформления документов. На работодателя, в частности, ст. 303 ТК РФ накладываются обязанности по уплате страховых взносов и других платежей; предоставлению в территориальный орган Социального Фонда России сведений, необходимых для регистрации в системе учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет; тот работодатель, который не является индивидуальным предпринимателем (далее – ИП), также обязан зарегистрировать трудовой договор в органе местного самоуправления. Ст. 307 ТК РФ устанавливает, что при прекращении трудовых отношений факт прекращения трудового договора также подлежит регистрации. Согласно ч. 2 ст. 309 ТК РФ, работодатель – физическое лицо, не являющееся ИП, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

Кроме главы 48 ТК РФ есть еще две нормы, относящиеся к труду домашних работников. В ст. 20 ТК РФ дается понятие работодателей – физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (или работодатели – физические лица, не являющиеся ИП). Здесь же указывается, что лица, ограниченные в дееспособности или недееспособные могут через попечителей или опекунов нанимать таких работников для личного обслуживания или ведения домашнего хозяйства. Статья 341.2 ТК РФ регулирует процесс заключения трудовых договоров между работниками и частными агентствами занятости для направления первых к физическому лицу, не являющемуся ИП, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства [21].

В отличие от российского трудового законодательства Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК РБ) содержит в себе отдельную главу 26, посвященную домашним работникам [7]. В целом, можно говорить о преемственности норм гл. 26 ТК РБ и Положения 1987 г., кроме той его части, которая устанавливает роль профсоюзных организаций в отношениях с домашними работниками. Такой подход видится оправданным, поскольку нормы Положения 1987 г. сохраняют актуальность даже на сегодняшний день.

Перейдем к особенностям, которые устанавливаются ТК РБ в области регулирования труда домашних работников. Во-первых, в ст. 308 ТК РБ дается легальное понятие домашних работников, под которыми понимаются «лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан,

оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством». Сначала законодатель в качестве конститутивного признака фиксирует основные обязанности для таких работников – оказание помощи в творческой деятельности, в частности литературной, однако потом расширяет ее до любых других, допустимых законом, видов услуг.

Во-вторых, ст. 309 ТК РФ устанавливает, что не может быть заключен трудовой договор с домашним работником, если его работа не будет превышать 10 дней за один месяц. Однако в данном случае не совсем ясно, на каких правовых основаниях такой домашний работник должен осуществлять свою трудовую функцию – при таком подходе из-под правовой защиты выпадает определенный ряд граждан, а само ограничение не имеет смысла.

В-третьих, в ст. 310 ТК РФ устанавливается ограничение на заключение трудовых договоров с лицами, состоящими в близком родстве или свойстве, что, по нашему мнению, вызвано морально-этическими нормами, в соответствии с которыми близкие обязаны ухаживать друг за другом без формализации своих отношений, а также на безвозмездной основе. К данному выводу можно прийти в том числе благодаря анализу определения семьи, данному в ст. 59 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье, где сказано, что семья – это объединение лиц, связанных между собой моральной и материальной общностью и поддержкой, ведением общего хозяйства, правами и обязанностями, вытекающими из брака, близкого родства, усыновления [6].

В-четвертых, как процесс заключения трудового договора с домашним работником (ст. 309 ТК РФ), так и процесс его расторжения (ст. 311 ТК РФ) должны быть проконтролированы местным исполнительным или распорядительным органами. В первом случае предусматривается процедура регистрации такого договора, во втором — его предоставление в орган, проводивший процедуру регистрации.

Почему государству важно иметь правовую базу, которая будет четко регламентировать труд домашних работников? Дефекты правового регулирования, лишение домашних работников трудовозмездной защиты и правовых гарантий приводят к прекаризации их занятости, которая лишает работников основных или минимальных социальных гарантий, начиная от стабильной заработной платы и защиты от необоснованных увольнений, и заканчивая гарантиями социальной поддержки и социального обеспечения [3, с. 213]. В свою очередь неустойчивая занятость может стать предпосылкой для социальной напряженности в среде таких работников [2, с. 93]. А минувшая ситуация с пандемией COVID-19 сильно ударила по положению домашних работников [23].

В целом, наличие отдельной главы в кодифицированном акте о труде, посвященной особенностям регулирования труда домашних работников, является позитивной тенденцией, поскольку выводит таких лиц из «тени», из той области неурегулированных правом общественных отношений, которые повергают граждан в область социального риска, бесправного положения, ущемления их законных интересов.

Представляется, что отечественное законодательство также нуждается в изменении ст. 20 ТК РФ и дополнении главы 48 ТК РФ. В пп. 2 п. 5 ст. 20 ТК РФ следует изменить предлагаемый вид работодателя физического лица, назвав его «домохозяином», под которым бы понимался работодатель домашнего работника, являющийся физическим лицом, владеющий домашним хозяйством и обеспечивающий домашнего работника работой в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Главу 48 ТК РФ следует дополнить понятием «домашнего работника», под которым могло бы пониматься физическое

лицо, осуществляющее работу в пределах домохозяйства или для него, работодателем которого является домохозяин. Также проблема состоит в том, что текущее содержание главы 48 ТК РФ не содержит четких гарантий в сфере рабочего времени, времени отдыха. Между тем, данные вопросы стоят достаточно остро, поскольку часто домашние работники могут проживать в домохозяйствах, в связи с чем их труд нуждается в детальной регламентации в части этих вопросов. В остальном, правовое регулирование главы 48 ТК РФ должно распространяться также и на домашнюю работу. Также считаем, что как Беларусь, так и Россия, посредством ратификации Конвенции № 189, смогли бы унифицировать правовое регулирование домашнего труда.

Список литературы

1. Варшавская, Е. Я. Труд домашних работников в России и за рубежом: масштабы и особенности // Современное общество и труд: сборник научных статей. 2014. С. 170–179.
2. Вострокнутов, Е. В., Найденова Л. И., Осипова, Н. В. Появление прекариата – новая тенденция к изменению социальной структуры общества (обзор результатов исследований современных социологов) // Сервис в России и за рубежом. 2016. №9.
3. Закалюжная, Н. В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник БГУ. 2015. №2. С. 213–215.
4. Кодекс законов о труде РСФСР. – URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102010128&rdk=&backlink=1> (дата обращения: 06.03.2023).
5. Кодекс законов о труде РСФСР. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/9003392> (дата обращения 06.03.2023).
6. Кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 278-3 «Кодекс Республики Беларусь о браке и семье» [Электронный ресурс]. Доступ из информационно-поисковой системы «ЭТАЛОН-ONLINE».
7. Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 «Трудовой кодекс Республики Беларусь» [Электронный ресурс]. Доступ из информационно-поисковой системы «ЭТАЛОН-ONLINE».
8. Мазин, А. Л. Институциональная роль домашнего хозяйства в России // Проблемы современной экономики. 2019. № 1. С. 34–38.
9. О достойном труде домашних работников [Электронный ресурс]: Конвенция № 189 Международной организации труда (Заключена в г. Женеве 01.06.2011) // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
10. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 28.04.1987 № 275/13-7н6 «Об утверждении Положения об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, и формы договора» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
11. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.12.2016 № 848 «О признании не действующими на территории Российской Федерации и утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Союза ССР и РСФСР» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».
12. Россия в цифрах. Краткий статистический сборник // Росстат. – М., 2019. 549 с.
13. Россия в цифрах. Краткий статистический сборник // Росстат. – М., 2020. 550 с.
14. Свод законов Российской Империи. Издание в 16-ти томах. [Электронный ресурс] «Официальный интернет-портал правовой информации» (www.pravo.gov.ru)
15. Семенова, Л. А. Домашние работники в системе наёмного труда // Социологическая наука и социальная практика. 2015. №3. С. 94–114.

16. Степаненко, Е. А. Правовое регулирование труда лиц, занятых в домашнем хозяйстве: автореф. дис. ... канд. юр. наук. М., 2008. 26 с.
17. Томашевский, К. Л. Законодательство о надомном труде Республики Беларусь и Российской Федерации: сравнение на предмет соответствия международным трудовым стандартам // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 10. С. 146–154.
18. Труд и занятость в Республике Беларусь. Статистический буклет // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. 2022. 32 с.
19. Труд и занятость в Республике Беларусь. Статистический сборник // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. 2020. 314 с.
20. Труд и занятость в России. Статистический сборник // Росстат. – М., 2021. 177 с.
21. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2020) // Российская газета, № 256. 31.12.2001.
22. Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection / International Labour Office – Geneva: ILO, 2013. 146 p.
23. Factsheet: Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers
24. Social protection for domestic workers : key policy trends and statistics / International Labour Office, Social Protection Department (SOCPRO). – Geneva: ILO, 2016. 69 p.