

РЫНОК ДОМАШНЕГО ТРУДА В РОССИИ

MARKET OF DOMESTIC LABOR IN RUSSIA

ПОЛУЧЕНО 25.10.2023 ОДОБРЕНО 30.10.2023 ОПУБЛИКОВАНО 25.12.2023

УДК 331.522 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-6-40-45



ОСТАПЕНКО В.А.

Канд. экон. наук, доцент кафедры экономической политики и экономических измерений, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

OSTAPENKO V.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economic Policy and Economic Measurements, State University of Management, Moscow

e-mail: ostapenko-guu@mail.ru



КАЗАНЦЕВА Н.В.

Канд. экон. наук, доцент кафедры экономической политики и экономических измерений, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

KAZANTSEVA N.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economic Policy and Economic Measurements, State University of Management, Moscow

e-mail: kaz-nv@yandex.ru

Аннотация

Статья посвящена особенностям рынка оплачиваемого домашнего труда в экономике России. Показано, что этот рынок характеризуется следующими чертами: слабым государственным регулированием; высокой долей внутренних и внешних мигрантов; широким распространением теневой экономики и неформальных трудовых отношений; гендерными различиями; присутствием на рынке «элитарного» сегмента работников, оказывающих более качественные и высокооплачиваемые услуги, и сегмента работников, выполняющих временные, эпизодические работы. Доказано на основе анализа рынка, что на нем преобладает спрос на квалифицированный труд, а заработная плата находится на среднем по стране уровне или выше среднего. Делается вывод о необходимости дальнейших усилий по легализации труда домашних работников в рамках государственной политики занятости.

Ключевые слова: рынок труда, домашний труд, домашний работник, миграция рабочей силы, профессиональные стандарты.

Abstract

The article is devoted to the peculiarities of the paid domestic labor market in the Russian economy. It is shown that this market is characterized by the following features: weak state regulation; a high proportion of internal and external migrants; a wide spread of the shadow economy and informal labor relations; gender differences; the presence in the market of an "elite" segment of workers providing higher-quality and highly paid services, and a segment of workers performing temporary, episodic work. It is proved on the basis of market analysis that there is a predominant demand for skilled labor, and wages are at or above the national average. It is concluded that further efforts are needed to legalize the work of domestic workers within the framework of the state employment policy.

Keywords: labor market, domestic work, domestic worker, labor force migration, professional standards.

ВВЕДЕНИЕ

Необходимость исследования рынка наемного домашнего труда обусловлена особенностями спроса и предложения в этом сегменте рынка. Наемный домашний труд представляет собой один из традиционных видов труда. В дореволюционной России XIX в. — начала XX в. наличие в доме домашней прислуги выступало признаком достатка семьи и было характерно, прежде всего, для зажиточных слоев населения. В советский период отдельные домохозяйства на регулярной или нерегулярной основе приглашали домработниц для выполнения тех или иных видов домашней работы. В условиях резкого снижения доходов населения на этапе экономической трансформации в конце 80 — начале 90-х гг. XX в. в нашей стране произошел временный спад масштабов применения наемного домашнего труда. Однако в последние десятилетия макроэкономическая стабилизация, общий рост доходов населения и формирование обеспеченного его слоя (прежде всего, в крупных городах) обусловили повышение спроса на услуги домашних работников.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА НАЕМНОГО ДОМАШНЕГО ТРУДА

Наемный домашний труд, будучи разновидностью домашнего труда, имеет явно выраженный рыночный характер и отличается от неоплачиваемого труда членов домашних хозяйств, направленного на удовлетворение собственных потребностей, который чаще рассматривается не как труд, а как своеобразная форма досуга. По поводу разделения домашнего труда и досуговой деятельности, как правило, отмечается, что домашняя деятельность причисляется к труду, если она может быть замещена рыночным аналогом, тогда как принципиальная невозможность такой замены свидетельствует о досуговом характере деятельности. Субъектами рыночных отношений в сфере домашнего труда выступают наемный домашний работник, наниматель (как правило, один из членов домашнего хозяйства) и в ряде случаев посредник — агентство по трудоустройству, цифровая платформа и т.п. По мнению специалистов, в отличие от многих других видов трудовой деятельности, в сфере наемного домашнего

труда существенное значение имеет гендерный аспект, поскольку большинство наемных работников и нанимателей — женщины [10, 15]. Кроме того, как за рубежом, так и в России, наемный домашний труд весьма характерен для мигрантов [16]. Это могут быть внутренние мигранты из других регионов страны и внешние мигранты, которые слабо адаптированы в стране проживания, так как не вполне хорошо владеют языком и зачастую выполняют низкоквалифицированную работу за жилье, питание и небольшую плату [2, 4]. Таким образом, в составе наемной рабочей силы оказываются три категории работников: местные работники, внутренние мигранты и иммигранты.

В недавнем исследовании труда женщин — наемных работников в домашних хозяйствах Москвы и Санкт-Петербурга было установлено, что 64% домохозяйств нанимали работников из своего региона, 14% — внутренних мигрантов и других регионов, 16% — мигрантов из зарубежных стран. Наиболее распространенными были услуги репетиторов, домработниц, ремонтников [12].

Еще одна отличительная черта наемного домашнего труда — широкая распространенность неформальных отношений между работником и работодателем [5]. Оформление трудового договора происходит далеко не всегда, особенно в тех случаях, когда работа должна выполняться непродолжительное время или между работником и работодателем устанавливаются близкие, доверительные отношения. Вместе с тем в процессе найма домашнего работника весьма распространены ситуации его тщательной проверки (службой безопасности, на полиграфе и т.п.), что характерно для трудоустройства в богатые семьи.

В современных исследованиях по-прежнему отсутствует однозначное представление о том, работники каких профессий относятся к сфере наемного домашнего труда. Конвенция МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников» определяет домашнюю работу как выполняемую в домашнем хозяйстве или домашних хозяйствах либо для них в рамках трудовых отношений и на профессиональной основе. При этом установлено, что лицо, которое выполняет домашнюю работу только изредка или спорадически и не на профессиональной основе, не является домашним работником [6].

Специалисты МОТ относят к домашним работникам тех, кто занимается уборкой, приготовлением пищи, уходом за детьми, пожилыми людьми и инвалидами, а также садоводством, вождением и охраной частных домовладений [14]. Таким образом, домашними работниками являются домработницы, няни, сиделки, домашние садовники, семейные (персональные) водители, семейные (личные) охранники. Некоторые отечественные авторы относят к домашним работникам лиц, которые оказывают образовательные услуги на дому. К таковым можно отнести репетиторов, тьюторов, домашних учителей (наставников). Вполне справедливым представляется отнесение к домашним работникам гувернанток / гувернеров, востребованность которых высока в богатых семьях с детьми.

Масштабы распространения оплачиваемого домашнего труда в современной экономике не поддаются строгой оценке вследствие широкого распространения в этой сфере неформальных отношений. По данным МОТ, в 2021 г. в мире насчитывалось 75,6 млн наемных домашних работников старше 15 лет (4,5% работающих по найму). Самая большая доля домашних работников в составе наемной рабочей силы характерна для арабских стран (14,8%). В других регионах мира она такова: 8,4% в Латинской Америке, 7,3% в Африке, 4,6% в Азиатско-Тихоокеанском регионе и лишь около 1% в Европе и Центральной Азии. Женщины состав-

ляют 76,2% общего числа домашних работников, что эквивалентно 8,8% всех женщин, работающих по найму [14].

Широко распространено представление о том, что домашний труд не требует квалификации и, соответственно, является низкооплачиваемым [13]. Однако, на примере российской экономики можно показать, что это не совсем так. По данным сайта hh.ru [17], цена спроса на услуги домашних работников по большинству вакансий начинается с 50 тыс. руб. в месяц, что примерно соответствует медианной заработной плате в России и в несколько раз превышает законодательно установленный минимальный размер оплаты труда (16 242 руб. с 1 января 2023 г. [9]). Наименьшие требования к качеству рабочей силы домашних работников предъявляются к сиделкам, няням и домработницам. Они могут не иметь высшего или среднего профессионального образования, не знать иностранных языков (хотя в некоторых объявлениях владение иностранными языками является желательным). Часто работодатели высказывают пожелания о том, чтобы сиделки имели медицинское образование, а няни — педагогическое, психологическое или медицинское образование.

Требования, предъявляемые нанимателями к домработницам, весьма разнообразны. Они должны обладать навыками управления бытовой техникой и электроприборами, ухода за сложными поверхностями, использования современных средств по уходу за одеждой, знанием деликатных тканей и одежды и особенностей стирки вещей.

Наличие квалификации и подтверждающих ее документов обязательно для гувернанток и репетиторов, поваров в семью. Гувернантки должны обладать педагогическим образованием, повара и репетиторы — профильным образованием. Личные (семейные) водители должны характеризоваться профессиональными навыками вождения и водительским стажем, в отдельных случаях от них требуется также знание иностранного языка. От личных (домашних) охранников, как правило, работодатели требуют наличия удостоверения личности частного охранника 6-го разряда (дающего право пользоваться огнестрельным оружием). Получить такое удостоверение можно только пройдя соответствующую подготовку в учебном центре по подготовке частных охранников.

Таким образом, представление о домашнем труде как неквалифицированном в целом является неверным и может быть справедливым в отношении лишь отдельных его видов (таких как, в частности, уборка квартиры, глажка белья, помощь в гигиене пожилым людям и инвалидам).

Важно встраивать наемный домашний труд в экономику домашнего хозяйства нанимателя. Это означает необходимость его количественного учета путем измерения затрат и результатов труда (созданный продукт, услуга, работа).

Измерение затрат обычно ведут в физических единицах (количество часов, число людей, занятых наемным домашним трудом на условиях полной или частичной занятости).

Результаты наемного домашнего труда часто фиксируются в стоимостных единицах, как сумма, равная рыночной стоимости его продукта (метод рыночного эквивалента). По-другому этот метод можно назвать аналоговым, так как на рынке уже сложились определенные ставки оплаты работников домашнего труда.

В условиях, когда имеют место теневые аспекты использования домашнего труда, наемный работник вправе ставить вопрос перед нанимателем об оплате по методу альтернативных издержек. Стоимость такого труда определялась бы как сумма, которую мог бы заработать работник на сложившемся рынке труда в соответствии со своей квалификацией. Чаще всего этот вопрос встает для нянь с высшим педагогическим образованием. Если труд оценивается ниже, ра-

ботник расценивает плату за него как «потерянную заработную плату».

Методы оценки наемного домашнего труда не лишены отдельных недостатков. Особенно это касается стоимостных его оценок. Поэтому чаще всего работодатель склоняется к оценке деятельности наемного работника во временных показателях, а именно в часах.

Но более чем оплата труда нанимателя интересует качество труда, выполняемого наемным домашним работником, хотя эти понятия взаимосвязаны.

Требования к качеству трудового потенциала домашних работников и выполняемой ими работе отражаются на уровне оплаты труда. По данным сайта hh.ru за август 2023 г., для нянь была характерна средняя заработная плата 108 тыс. руб. в месяц, а медианная заработная плата — 100 тыс. руб., для гувернанток — 135 тыс. и 132 тыс. руб. соответственно, для домработниц — 106 тыс. и 105 тыс. руб. соответственно, для поваров в семью — 153 тыс. и 140 тыс. руб. соответственно, для семейных (личных) охранников — 115 тыс. и 110 тыс. руб. соответственно (рис. 1) [17].

Сравнительно низкая заработная плата предлагалась работодателями семейным водителям — 87 тыс. руб. (средняя) и 85 тыс. руб. (медианная), сиделкам — 69 тыс. и 64 тыс. руб. соответственно, репетиторам — 61 тыс. и 58 тыс. руб. соответственно. Отставание репетиторов по величине заработной платы может быть обусловлено тем, что в структуре спроса на их труд доминирует спрос на услуги, оказываемые дистанционно в режиме онлайн (87% общего количества вакансий). Разница в заработках репетиторов оффлайн и онлайн весьма заметна и составляет в среднем 36%.

Отметим, что, согласно данным Росстата, средняя численная заработная плата в России в 2022 г. равнялась 65,3 тыс. руб., а медианная заработная плата — 40,4 тыс. руб. в месяц [11], следовательно, в среднем оплата даже наименее квалифицированных видов домашнего труда (домработницы, сиделки) была на уровне средней или выше средней и медианной заработной платы в нашей стране.

Как можно объяснить подобную аномалию? Вероятная причина столь высокой средней и медианной заработной платы наемных домашних работников кроется в особенностях спроса на их труд. По нашему мнению, рынок наемного домашнего труда сегментирован по уровню доходов работодателей, который обуславливает как уровень требований, предъявляемых к домашним работникам, так и размер материального вознаграждения. Для нанимателей домашних работников на регулярной основе (их спрос на домашний

труд отражается на сайте hh.ru [17]) характерен сравнительно высокий уровень материального благосостояния. Среди них абсолютное большинство — это жители Москвы и ближнего Подмосковья (в основном западного направления от столицы), Санкт-Петербурга и других крупных городов. Для богатых домашних хозяйств наем домашних работников может быть продиктован не только необходимостью выполнения какой-либо работы, но и соображениями престижа.

Однако важно иметь в виду наличие на рынке оплачиваемого домашнего труда другого сегмента, гораздо более масштабного по количеству продавцов и покупателей, чем вышеописанный. Это рынок временных, нерегулярных домашних работ, на котором домашние хозяйства нанимают исполнителей услуг по мелкому ремонту, уборке, приготовлению пищи и т.п. Этот сегмент рынка домашних работ отличается от элитарного сегмента как по уровню заработной платы домашних работников, условиям труда, так и по качеству услуг (установить степень указанных различий весьма сложно вследствие недостаточности достоверной статистической информации о цене спроса и количестве рыночных агентов). Но основное отличие второго сегмента от первого, по-видимому, заключается именно во временном, непродолжительном найме рабочей силы. В данном случае члены домашних хозяйств передают на аутсорсинг только те работы, на выполнение которых у них не хватает времени или уровня подготовки, хотя во многих случаях предпочитают выполнять их самостоятельно. Типичными примерами являются работа няни, домработницы, сиделки, которую могут выполнять сами члены домашнего хозяйства или их родственники. Это может быть характерно как для семей с низкими доходами, не способных вследствие своего материального положения нанимать посторонних исполнителей домашних работ, так и для домохозяйств с временно или на постоянной основе неработающими членами (женщины-домохозяйки, неработающие пенсионеры и т.д.).

На рис. 2 отражена структура спроса на услуги домашних работников. Расчеты проводились по данным сайта hh.ru, то есть во внимание принимались только вакансии на первичном (элитарном) рынке, на котором труд домашних работников в основном востребован на регулярной основе [17]. Из рис. 2 следует, что наибольшая доля вакансий приходится на нянь и домработниц. Вместе они занимают свыше половины объема спроса на труд оплачиваемых домашних работников. Высокий спрос на услуги нянь можно объяснить тем, что в современной семье часто работают оба родителя,

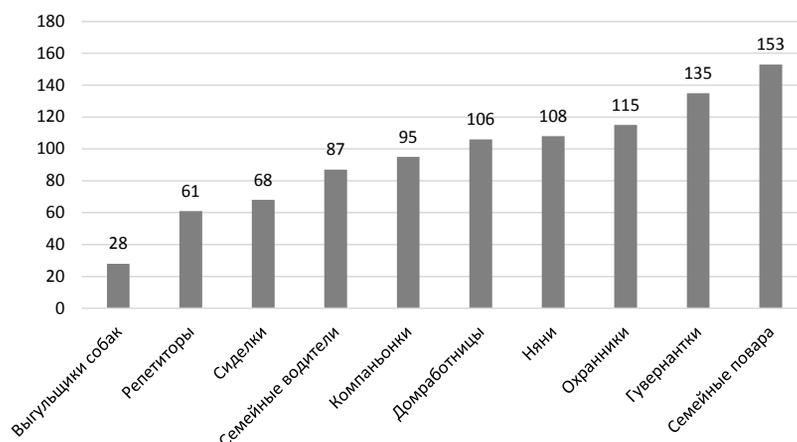


Рис. 1. Средняя заработная плата оплачиваемых домашних работников, тыс. руб. в месяц (по данным за 2–7 августа 2023 г.)

Источник: расчеты авторов по данным портала hh.ru [17].

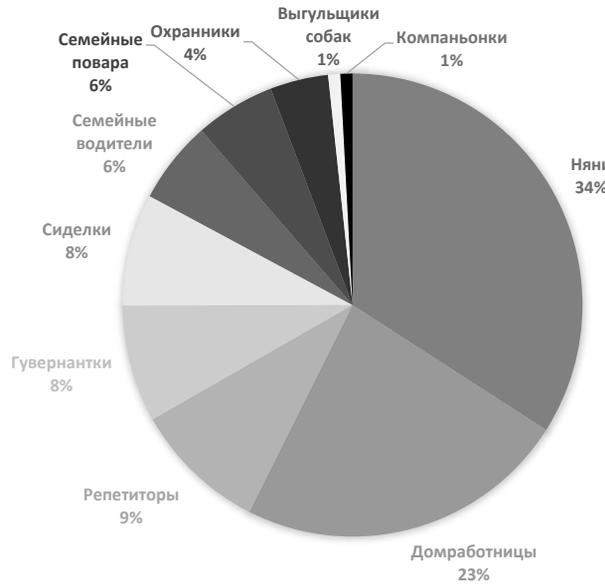


Рис. 2. Структура вакансий на рынке оплачиваемой домашней работы (по данным за 2–7 августа 2023 г.)

Источник: расчеты авторов по данным портала hh.ru [17].

причем чем выше уровень дохода и уровень образования женщины, тем быстрее она выходит из отпуска по уходу за ребенком и приступает к работе. В то же время занятость работающих женщин может быть продуктивной в такой мере, чтобы позволять им оплачивать услуги нянь. Популярность домработниц также объяснима занятостью женщин оплачиваемой работой и их стремлением передать сторонним исполнителям хотя бы некоторую часть работы по дому, если этого позволяет уровень доходов.

Рисунок 2 демонстрирует, что в объеме спроса на труд домашних работников преобладает спрос на традиционно женские профессии — нянь, домработниц, гувернанток, сиделок. Доля мужчин среди домашних работников явно ниже. Если исходить из того, что традиционно мужчины доминируют среди представителей таких профессий, как водители и охранники, то доля спроса на их труд на рынке оплачиваемого домашнего труда составляет порядка 10%. Некоторое количество мужчин, по-видимому, также предлагает свой труд в качестве репетиторов, гувернеров и домашних поваров, однако, в любом случае занятость на от-

чественном рынке домашнего труда имеет «женское лицо». Примечательно, что по уровню заработной платы в тройке лидеров оказываются семейные повара, гувернантки и личные охранники (телохранители). Высокий уровень оплаты их труда можно объяснить тем, что спрос на него не носит массового характера и предъявляется только богатыми семьями, заинтересованными в специализированном домашнем труде. В таких семьях может быть не один домашний работник, а команда прислуги, где за каждым исполнителем закрепляется свой участок работы.

Оценка различий в уровне оплаты труда домашних работников в рамках каждой профессии по показателям среднеквадратичного отклонения и показателя дифференциации (рис. 3) позволяет говорить о том, что эти различия наиболее велики у семейных поваров, нянь и гувернанток и, напротив, довольно низки у сиделок и семейных водителей.

Самые существенные различия в оплате труда характерны для профессий, где отмечается наиболее высокая средняя заработная плата. И, наоборот, у водителей и сиделок дифференциация заработков невелика, цена труда незначительно

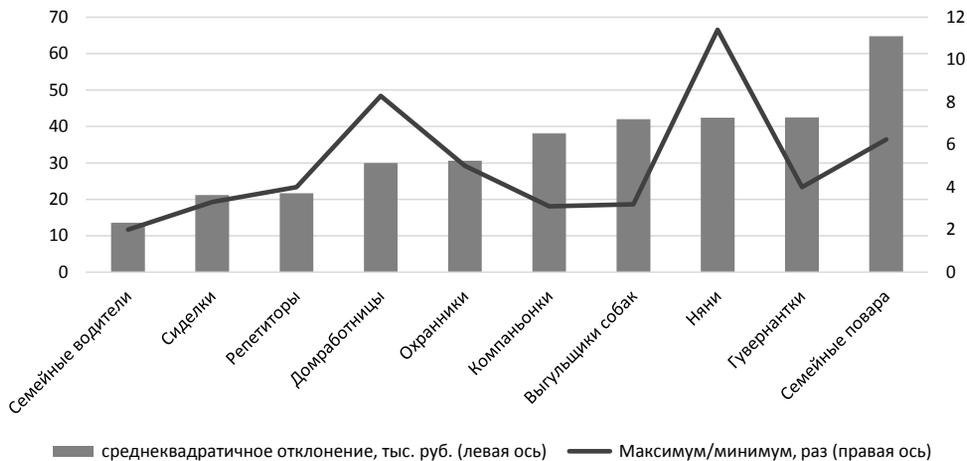


Рис. 3. Показатели различий в уровне заработной платы по отдельным профессиям домашних работников (по данным за 2–7 августа 2023 г.)

Источник: расчеты авторов по данным портала hh.ru [17].

колеблется около среднерыночного значения. Объяснение видится в том, что водители и сиделки выполняют в основном сравнительно однообразную работу. Таким образом, работодатели редко готовы платить им за какие-либо эксклюзивные услуги премиального качества. Напротив, труд гувернанток и поваров более разнообразен и требует в среднем более высокой квалификации, однако работники могут значительно различаться по ее уровню (например, могут иметь как среднее профессиональное, так и высшее образование, профильное и непрофильное для данной работы). Субъективизм в оценке труда наемных домашних работников мешает установлению каких-либо норм государственного регулирования отношений в этом сегменте рынка труда.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА НАЕМНОГО ДОМАШНЕГО ТРУДА

Примечательной особенностью рынка наемного домашнего труда выступает слабый его охват государственным регулированием. В нашей стране отчасти это обусловлено погруженностью сектора домашней работы в теневую экономику, отчасти — неразвитостью институциональной основы регулирования домашней работы. Часть домашних работников занята на временной, эпизодической, сезонной основе, что свидетельствует о наличии трудовых резервов в сфере оплачиваемого домашнего труда [3].

Государственному контролю над занятостью домашних работников препятствует запрет государственным инспекторам труда проникать в жилища и проверять условия труда домашних работников. Закрытый характер рабочих мест домашних работников, широко распространенная неформальность их трудовых отношений с работодателями могут приводить к злоупотреблениям последних в части обеспечения достойной заработной платы, безопасных условий труда, благоприятного режима труда и отдыха.

Не менее опасными могут быть и нарушения условий договора со стороны домашних работников. Нередки случаи их противоправных действий в случаях недостаточного контроля или мести по отношению к работодателям, злоупотребляющим своими действиями. Довольно часто осуществляются кражи имущества работодателей или несанкционированное использование их имущества, а иногда и присвоение дорогостоящей недвижимости в сговоре с официальными лицами (нотариусы, участковые, адвокаты и другие).

Подобные действия происходят во многом из-за теневого характера отношений между работодателями и домашними работниками.

Необходимо стремиться к тому, чтобы сектор оплачиваемого домашнего труда на российском рынке стал более прозрачным, а совершаемые на нем сделки — легальными. В России для этого целесообразно ратифицировать Конвенцию МОТ № 189, которая обеспечивает минимальные трудовые гарантии домашним работникам. В условиях стоящих перед страной геополитических вызовов органам государственной власти следует усилить контроль над миграцией рабочей силы в Российскую Федерацию. Это в определенной степени позволит повысить качество трудовых ресурсов иностранных работников, в том числе устремляющихся в сектор оплачиваемого домашнего труда.

С учетом растущих требований к уровню профессиональной подготовленности наемных домашних работников представляется важным разработать профессиональные стандарты, отражающие квалификационные требования и виды профессиональной деятельности домашних работников. В России профессиональные стандарты утверждены не по всем профессиям домашних работников при наличии

действующих профессиональных стандартов для ряда аналогичных профессий. Например, в 2016 г. был утвержден профессиональный стандарт 33.020 «Специалист по профессиональной уборке» [7], а годом позже — профессиональный стандарт 33.021 «Горничная» [8], однако профессионального стандарта «Домработница» до сих пор нет. При этом на домработницу сложно распространить действие вышеуказанных профессиональных стандартов, поскольку ее трудовые функции не совпадают с теми, которые в них отражены.

На сайте hh.ru работодатели указывают следующие обязанности домработниц: уборка помещений, уход за одеждой и обувью, стирка, химчистка, глажка белья, ежедневное приготовление пищи, уход за сантехникой, закупка продуктов, выполнение небольших разовых поручений, сервировка стола, мелкий ремонт, присмотр за детьми, вынос мусора, разбор гардеробов, чистка ковров, сезонное мытье окон [17]. Из представленного перечня вытекает, что выполняемые домработницей задачи шире, чем у специалиста по профессиональной уборке, и не совпадают с трудовыми задачами горничной хотя бы потому, что в профессиональном стандарте «Горничная» заявлено, что основная цель данного вида профессиональной деятельности — это «поддержание чистоты номерного фонда гостиничных комплексов и иных средств размещения в соответствии с требованиями к их санитарному состоянию» [8].

Также до сих пор отсутствует профессиональный стандарт для гувернанток и гувернеров. Весьма близок к нему по отдельным трудовым функциям стандарт 01.005 «Специалист в области воспитания», утвержденный Минтруда в 2017 г., однако, распространять его действие на труд домашних работников, на наш взгляд, некорректно, поскольку гувернантки вынуждены выполнять не только воспитательные, но и иные функции. Среди обязанностей гувернанток и гувернеров на сайте hh.ru работодателями указаны следующие: помощь с выполнением домашних заданий, сопровождение на развивающие занятия, уборка детской комнаты, уход за домашними животными, сопровождение семьи в поездках по России и за границу, прогулки с ребенком, стирка и глажка детских вещей, приготовление детской еды, организация досуга, контроль режима дня, этическое развитие, сопровождение и встреча из школы, общение с учителями, тренерами, репетиторами [17].

Многие работодатели требуют от гувернанток и гувернеров выполнения, помимо основных обязанностей, работ, в большей степени характерных для профессий няни и домработницы, вероятно, исходя из того, что вправе на это рассчитывать за высокое материальное вознаграждение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, распространение наемного домашнего труда требует тщательного исследования его особенностей, в качестве которых выделяются существенные региональные различия, в том числе между крупными городами и сельской местностью, широкое использование труда внутренних и внешних мигрантов, явно выраженный гендерный аспект, различия в оплате и качестве труда, недостаточность регулирования со стороны государства этого сектора труда в экономике. Последний фактор затрудняет защиту домашних работников от произвольного расширения их трудовых обязанностей по прихоти работодателей. Легализация трудовых отношений и введение в действие профессиональных стандартов, содержащих исчерпывающие перечни трудовых задач по соответствующим профессиям, могли бы частично решить существующие проблемы на рынке наемного домашнего труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Здравмыслова Е., Ткач О.* Культурные модели классового неравенства в сфере наемного домашнего труда в России // *Laboratorium*. 2016; № 8 (3). С. 68–99.
2. *Казанцева Н.В., Остапенко В.А.* Релокация специалистов из России: масштабы и экономические последствия // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2022. Т. 12. № 2. С. 24–29.
3. *Казанцева Н.В., Остапенко В.А.* Трудовые резервы в экономике России: проблемы оценки и эффективного использования // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2022. Т. 11. № 3. С. 71–74.
4. *Казанцева Н.В., Харчилава Г.П.* Управление социально-экономической и цифровой адаптацией мигрантов в России // *Е-Менеджмент*. 2022. Т. 5. № 2. С. 68–74
5. *Квачев В.Г.* Аутсорсинг домашнего труда в России: неустойчивость занятости в субстантивной экономике // *Уровень жизни населения регионов России*. 2018; № 3. С. 32–37. DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10025.
6. Международная организация труда. Конвенция № 189 одостойном труде домашних работников (Женева, 16 июня 2011 г.). <https://base.garant.ru/70165048/> (дата обращения: 07.08.2023).
7. Российская Федерация. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Профессиональный стандарт 33.020 «Специалист по профессиональной уборке». Утвержден приказом от 13 сентября 2016 г. № 507н. <https://classinform.ru/profstandarty/33.020-specialist-po-professionalnoy-uborke.html> (дата обращения: 13.08.2023).
8. Российская Федерация. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Профессиональный стандарт 33.021 «Горничная». Утвержден приказом от 5 сентября 2017 г. № 657н. <https://classinform.ru/profstandarty/33.021-gornichnaia.html> (дата обращения: 13.08.2023).
9. Российская Федерация. Федеральный закон от 19.12.2022 г. № 522-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда” и о приостановлении действия ее отдельных положений». <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48689> (дата обращения: 07.08.2023).
10. *Семенова Л.А.* Домашние работники в системе наемного труда // *Социологическая наука и социальная практика*. 2015; № 3 (11). С. 94–114.
11. Федеральная служба государственной статистики. 14,1% составил рост средних номинальных начисленных зарплат и медианной заработной платы в 2022 году. <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/209470> (дата обращения: 12.08.2023).
12. *Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В., Карцева М.А.* Женщины — наемные работницы в домохозяйствах Москвы и Санкт-Петербурга // *Женщина в российском обществе*. 2022; № 2. С. 87–102. DOI: 10.21064/WinRS.2022.2.7.
13. *Boris E.* Never Obsolete: Private Household Workers and the Transaction of Domestic Work. *International Labor and Working-Class History*, 2023. Pp. 1–16. doi:10.1017/S0147547922 000151
14. International labour organization. Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No 189). Geneva: ILO, 2021. 340 p.
15. *Giordano C.* Ethnicisation and Domesticisation. The Impact of Care, Gender and Migration Regimes on Paid Domestic Work in Europe. Bruxelles, Palgrave Macmillan Cham, 2022. 369 p.
16. *Lutz H.* ed. Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme. Farnham, UK: Ashgate, 2008. 224 p.

17. Сайт HeadHunter.ru [Электронный ресурс]. URL: <https://hh.ru/> (дата обращения: 01.09.2023).

REFERENCES

1. Zdravmyslova E., Tkach O. Cultural models of class inequality in the sphere of waged domestic labor in Russia. *Laboratorium*. 2016; № 8 (3). Pp. 68–99. (In Russian)
2. Kazantseva N.V., Ostapenko V.A. Relocation of specialists from Russia: scale and economic consequences // *Personnel and intellectual resources management in Russia*. 2022. Vol. 12. No. 2. Pp. 24–29.
3. Kazantseva N.V., Ostapenko V.A. Labor reserves in the Russian economy: problems of evaluation and effective use // *Personnel and intellectual resources management in Russia*. 2022. Vol. 11. No. 3. Pp. 71–74.
4. Kazantseva N.V., Kharchilava G.P. Management of socio-economic and digital adaptation of migrants in Russia // *E-Management-2022*, Vol. 5. No. 2. Pp. 68–74.
5. Kvachev V.G. Outsourcing of domestic work in Russia: the precariousness of employment in a substantive economy. The standard of living of the population of the regions of Russia. 2018; 3. 32–37. DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10025. (In Russian)
6. International Labour Organization. Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). <https://base.garant.ru/70165048/> (accessed: 07.08.2023).
7. Russian Federation. Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. Occupational Standard 33.020 «Professional Cleaner». Approved by order of September 13, 2016 № 507n. <https://classinform.ru/profstandarty/33.020-specialist-po-professionalnoy-uborke.html> (accessed: 08/13/2023).
8. Russian Federation. Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. Professional standard 33.021 «Maid». Approved by order of September 5, 2017 № 657n. <https://classinform.ru/profstandarty/33.021-gornichnaia.html> (accessed: 08/13/2023).
9. Russian Federation. Federal Law No. 522-FZ of December 19, 2022 “On Amending Article 1 of the Federal Law “On the Minimum Wage” and on Suspension of Its Certain Provisions.” <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48689> (accessed: 08/07/2023).
10. Semenova L.A. Domestic workers in the system of hired labor. *Sociological science and social practice*. 2015; № 3 (11). Pp. 94–114.
11. Federal State Statistics Service. 14.1% was the growth of average nominal accrued salaries and median wages in 2022. <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/209470> (accessed: 08/12/2023).
12. Florinskaya Yu.F., Mkrтчян N.V., Kartseva M.A. Women as hired workers in the households of Moscow and St. Petersburg // *Woman in Russian society*. 2022; № 2. Pp. 87–102. DOI: 10.21064/WinRS.2022.2.7.
13. Boris E. Never Obsolete: Private Household Workers and the Transaction of Domestic Work. *International Labor and Working-Class History*, 2023. Pp. 1–16. doi:10.1017/S0147547922 000151
14. International labour organization. Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No 189). Geneva: ILO, 2021. 340 p.
15. Giordano C. Ethnicisation and Domesticisation. The Impact of Care, Gender and Migration Regimes on Paid Domestic Work in Europe. Bruxelles, Palgrave Macmillan Cham, 2022. 369 p.
16. Lutz H. ed. Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme. Farnham, UK: Ashgate, 2008. 224 p.
17. Website HeadHunter.ru [Electronic resource]. URL: <https://hh.ru/> (accessed: 01.09.2023).