

---

## СТАТЬИ НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

*Екатерина Деминцева*

### ЛЕГАЛИЗАЦИЯ МИГРАНТОК ИЗ СТРАН СРЕДНЕЙ АЗИИ НА РЫНКЕ ЗАБОТЫ О ПОЖИЛЫХ

В статье анализируются процессы найма и легализации женщин из стран Средней Азии, работающих в сфере заботы. На основе полевого исследования, проведенного в 2023 г., рассматриваются причины роста числа мигранток из Кыргызстана, Узбекистана и Таджикистана, занятых в российских семьях и частных пансионатах по уходу за пожилыми, а также пути их трудоустройства и легализации. В теоретической рамке через концепт «нелегальности» (*illegality*) исследуются барьеры, с которыми сталкиваются мигрантки при получении правового статуса, роль работодателей в этом процессе и что значит быть «легальной» мигранткой для работы в стране. Основное внимание уделяется структурной зависимости мигранток от работодателей, которые должны оформлять для них документы для возможности работы в России. Осознавая нежелание или неосведомленность работодателей в вопросах легализации, мигрантки самостоятельно оформляют документы через неформальных посредников. Такая схема обеспечивает им формальное право пребывания в стране и одновременно устраивает работодателей, позволяя избежать юридической ответственности за наем иностранной рабочей силы.

*Ключевые слова:* женщины-мигрантки, мигранты из Средней Азии, сиделки, рынок заботы, легальность

---

Екатерина Борисовна Деминцева — к.ист.н., в.н.с., Центр комплексных исследований социальной политики, Институт социальной политики, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия. Электронная почта: edemintseva@hse.ru

Цитирование: Деминцева Е. (2025) Легализация мигранток из стран Средней Азии в России на рынке заботы о пожилых. *Журнал исследований социальной политики*, 23 (1): 7–24.

DOI: 10.17323/727-0634-2025-23-1-7-24

За последние два десятилетия в разных странах появилось множество исследований, посвященных условиям найма и труду мигранток, занятых в домашних хозяйствах (Parreñas 2001; Lutz, Palenga-Möllenberg 2012; King-Dejardin 2019). Актуальность темы обусловлена масштабом вовлеченности женщин различного этнического происхождения в этот сегмент занятости за пределами стран своего гражданства (Anderson 2007; Doyle, Timonen 2009). Например, филиппинки едут в Италию, США (Parreñas 2000) и Гонконг (Chang, Ling 2010), индонезийки — на Тайвань (Loveband 2004), а зимбабвийки — в Великобританию (McGregor 2007). Условия найма и трудовой деятельности мигранток варьируются: в одних странах действуют механизмы легализации их занятости через посреднические компании, контролируемые государством, в других — ответственность за оформление документов возлагается на домохозяйства или на самих работниц.

Рост спроса на домашних работников, включая сиделок, исследователи объясняют двумя основными факторами: старением населения и трансформацией режимов семейного ухода. В последние десятилетия отмечается изменение гендерных режимов, при котором семьи все чаще прибегают к найму работников для ухода за детьми и пожилыми, предоставляя женщинам возможность реализовывать себя вне домашней сферы (Letablier 2009; Zdravomyslova 2010; Lutz 2011). Одновременно с этим во многих странах усиливаются демографические процессы старения. В результате растет спрос на труд мигранток в секторе заботы о пожилых — одном из наиболее трудоемких и эмоционально затратных направлений домашней работы (Da Roit, Weicht 2013; Lightman 2021; Williams 2012).

Включение трудовых мигранток в национальные сферы долгосрочного ухода в разных странах осуществляется по двум основным моделям, зависящим не только от социальной, но и от миграционной политики, а также от степени доступности рынка заботы о пожилых (Williams 2012). Первая модель — «мигрант в семье» (*migrant in the family*) — характерна, например, для стран Южной Европы, где женщины-мигрантки работают в домохозяйствах на основании договора с членами семьи (Bettio et al. 2006). Вторая модель — «мигрант в системе формального ухода» (*migrant in formal care*) — предполагает трудоустройство через коммерческие или некоммерческие организации, предоставляющие услуги ухода на дому или в специализированных учреждениях. Такая модель распространена в странах с развитым сектором медицинских услуг (например, Великобритании) или высокими государственными

расходами на долгосрочный уход, как во Франции, Нидерландах, Норвегии или Швеции (Da Roit, Weicht 2013).

Настоящая статья основана на исследовании, проведенном в 2023 г., и посвящена функционированию рынка заботы в России на примере найма женщин-мигранток из Средней Азии. Поскольку сектор ухода за пожилыми остается частично теневым, а вопросы легализации мигранток — его активных участниц, приобретают особую актуальность, важно понять, в каком правовом поле оказываются сиделки, нанимаемые в российских домохозяйствах. Это необходимо для выявления барьеров в получении документов и способов их преодоления. Современные исследования фиксируют рост занятости женщин из Средней Азии в российских домашних хозяйствах (Флоринская 2022). По оценкам участников рынка, увеличение численности мигранток из этого региона связано, в частности, с оттоком женщин из Украины и Молдовы за последние три года, а также в период пандемии. В статье рассматриваются механизмы легализации мигранток на рынке заботы, условия их найма, а также трудности, с которыми они сталкиваются при попытке получения легального статуса. Под понятием «легализация» понимается получение мигрантом документов, дающих право на законное проживание и трудовую деятельность в стране.

### **Теоретическая рамка**

Исследователи трактуют «нелегальность» (*illegality*) как дискурсивно и институционально сконструированную социально-политическую категорию, формирование и воспроизводство которой связано с социальными и этническими различиями, гендером, квалификацией мигранта и другими характеристиками (De Genova 2002; Menjivar, Kanstroom 2014). Нелегальность при этом рассматривается не как индивидуальное свойство мигранта, а как результат государственной политики, законодательства и общественных практик (De Genova 2002).

Правовой статус мигранта на рынке труда напрямую зависит от его миграционного статуса. Законодательство национального государства определяет, кто и на каких основаниях может въехать в страну, а также устанавливает тип правового положения иностранца в зависимости от страны происхождения и цели въезда (Menjivar, Kanstroom 2014). Именно этот статус определяет возможность легального трудоустройства, а также потенциальный доступ к социальным гарантиям и льготам.

Миграционные статусы и сопряженные с ними «пространства (не)легальности» (*spaces of (il)legality*) на рынке труда формируются государством посредством правового регулирования (Ruhs, Anderson 2007). Хотя именно государство разрабатывает и изменяет законы, современные исследования подчеркивают, что оно не является единственным актором, участвующим в производстве (не)легальности. Работодатели и сами мигранты также активно

вовлечены в этот процесс. Так, работодатели, зная существующие правила, могут сознательно нанимать работников без трудового контракта, руководствуясь экономической выгодой. В свою очередь мигранты используют доступные им неформальные ресурсы — например, инфраструктуру, выстроенную земляками, — для легализации своего пребывания и трудовой деятельности при отсутствии иных возможностей.

Таким образом, анализ миграционной легальности требует учета не только государственной политики и нормативной базы, но и практик их исполнения со стороны всех участников процесса. «Пространства нелегальности» формируются на пересечении миграционной политики, потребностей рынка труда и индивидуальных стратегий участников миграционного процесса (Ruhs, Anderson 2007). Статья написана с опорой на данную теоретическую рамку для анализа законодательства, регулирующего миграционный статус, барьеров, с которыми сталкиваются мигрантки при попытке соблюдения правовых требований, а также отношения работодателей к выполнению этих требований при найме.

### **Методология исследования**

Исследование проводилось в четырех городах России: Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге и Томске. Все они являются центрами притяжения трудовых мигрантов, в том числе из стран Средней Азии.

Мы провели 21 полуструктурированное экспертное интервью с директорами частных домов престарелых, руководителями и сотрудниками агентств по найму домашнего персонала, представителями коммерческих патронажных служб, а также частными посредниками, занимающимися подбором сиделок для семей. В Москве и Санкт-Петербурге проведено по семь интервью, в Екатеринбурге — четыре, в Томске — три. Интервью строились вокруг тематических блоков, касающихся деятельности организаций, практик найма персонала, социально-демографических характеристик работников, их профессиональных навыков и функциональных обязанностей. Отдельный блок вопросов посвящен участию мигрантов в работе организаций, особенностям их найма на российском рынке труда и профессиональному опыту.

Анализ интервью с экспертами показал, что увеличение найма женщин из стран Средней Азии в сфере заботы о пожилых зафиксировано преимущественно в Москве и Санкт-Петербурге. В Екатеринбурге и Томске основную часть работников по-прежнему составляют женщины из российских регионов. По мнению экспертов, это связано, во-первых, с более низким спросом на услуги домашних работников: рынок труда в этих городах заполняется женщинами из малых городов Урала и Сибири, где ограниченные возможности трудоустройства и низкий уровень заработной платы. Во-вторых, в семьях сохраняется традиционная модель ухода, при которой забота о пожилых осуществляется родственниками.

Профессиональные посредники вспоминали лишь отдельные случаи трудоустройства мигранток из Средней Азии в качестве сиделок или нянь в Екатеринбурге и Томске. Для уточнения этих различий проведены полуструктурированные интервью с мигрантками из Узбекистана, Таджикистана и Кыргызстана: в Москве и Санкт-Петербурге — по 20 интервью, в Екатеринбурге и Томске — по десять. Однако в Екатеринбурге только две информантки заняты в сфере ухода, остальные — в клининге; в Томске все опрошенные работали в клининге или торговле. С ними также обсуждались причины, по которым мигрантки из Средней Азии редко трудоустраиваются в сферу заботы в этих городах.

Дополнительным ограничением для исследования стало отсутствие мигранток в государственных учреждениях ухода. Как пояснила одна из эксперток, работающая в структуре социальной защиты, государственные организации, несмотря на отсутствие формального запрета, предпочитают не нанимать иностранных работников из-за сложностей, связанных с подтверждением дипломов, дополнительными проверками и оформлением по требованиям миграционного законодательства. В связи с этим эмпирическая база исследования ограничена частным сектором. Таким образом, представленный анализ опирается на материалы, собранные в Москве и Санкт-Петербурге — городах, где в последние годы наблюдается активное вовлечение женщин из Средней Азии в сектор ухода за пожилыми.

Возраст информанток варьировался от 16 до 59 лет, при этом большинство составляли женщины от 40 до 55 лет. Почти все, за исключением самых молодых, имели детей (от одного до четырех); около половины состояли в браке, остальные были вдовами или разведенными. У большинства — среднее или среднее специальное образование, при этом многие до приезда в Россию занимались домашним хозяйством. Все участницы исследования являлись гражданками Кыргызстана, Узбекистана или Таджикистана. Рекрутирование респонденток осуществлялось методом «снежного кома» с использованием тематических *Telegram*-каналов, базы вакансий сайта «Авито», а также через представителей национальных диаспор и НКО.

В дополнение к экспертным интервью проведены дополнительные беседы в Москве и Санкт-Петербурге с юристом, работающим с мигрантами, сотрудниками НКО и государственных структур, занимающихся вопросами социальной политики, а также с представителями диаспор (N=7). Эти эксперты не связаны напрямую с сектором ухода за пожилыми, однако хорошо осведомлены о правовом положении мигрантов на российском рынке труда, юридических трудностях, с которыми те сталкиваются, и участвуют в обсуждении и формировании социальной политики. Кроме того, проведено шесть интервью с членами семей, в которых женщины-мигрантки работают сиделками. Эти интервью позволили проанализировать, какие каналы используются для найма сиделок, как работодатели воспринимают юридический статус мигранток, знают ли они

правила трудоустройства иностранных граждан и предпринимают ли какие-либо действия по их легализации.

Всем информантам гарантирована анонимность: в статье не упоминаются имена, названия учреждений и организаций. Несмотря на это в процессе полевого этапа мы столкнулись с многочисленными отказами как со стороны экспертов, так и со стороны самих мигранток. Количество отказов в несколько раз превысило число согласий, что свидетельствует о высокой закрытости исследуемой сферы и ее теневом характере. Трудовой сегмент ухода за пожилыми по-прежнему воспринимается как неформальный и уязвимый. Кроме того, тема миграции имеет особую чувствительность как для общества, так и для государства, что также сказывается на нежелании участников рынка обсуждать свою деятельность.

Интервью записывались на диктофон и полностью расшифрованы. В статье приводятся только цитаты из аудиозаписей. Вместе с тем отдельные наблюдения, отраженные в тексте, также основаны на неформальных беседах с участниками исследования.

### **Вхождение мигранток на рынок заботы в России**

Большинство женщин из стран Средней Азии, занятых в сфере ухода, — в домохозяйствах, частных пансионатах или в качестве приходящих сиделок — отмечали, что первую работу нашли случайно. Так, уроженка Кыргызстана рассказала, что как и многие ее соотечественницы, изначально работала уборщицей в магазине, затем потеряла работу и осталась без средств к существованию. Но ей необходимо было оплачивать жилье и отправлять деньги на родину.

Мне позвонила знакомая, говорит, что нужна женщина, чтобы с бабушкой сидеть. Я еще не знала, что она очень больная и у нее деменция. Платили мало, но у меня не было выбора. Мне детей надо было кормить, им деньги отправлять. Так я и начала работать.

Этот рассказ типичен для моделей вхождения мигранток на рынок заботы: женщины ищут любой заработок, и возможность работы сиделкой часто предлагается через личные связи. Требования к «новичкам» в большинстве случаев минимальны: обеспечить базовый уход, соблюдать гигиену, вовремя кормить подопечного. По словам информанток, опыт работы, как правило, не запрашивается, что по их мнению, отражается и на оплате труда — она существенно ниже, чем у более опытных сиделок. Часто женщины без опыта попадали в семьи, которые не могли позволить себе услуги квалифицированной помощницы из-за их высокой стоимости.

Как показало исследование, на рынке заботы о пожилых существует устойчивая практика дифференциации работников не только по профессиональным качествам и опыту, но и по этническому признаку — эта логика

артикулируется как работодателями, так и посредниками, включая агентства по найму. «*Мы можем предложить русскую женщину или женщину из Средней Азии*», — отмечает сотрудник одного из агентств в интервью, комментируя принципы подбора персонала. По его словам, для большинства семей происхождение сиделки имеет значение.

Сотрудники агентств признают, что услуги мигранток из Средней Азии, как правило, дешевле:

Если «славянки» получают 55000–70000 рублей в месяц, то среднеазиатки на 10000–15000 меньше. 55000 может получать женщина из Средней Азии, у которой есть медицинский диплом. Нанять неквалифицированную узбечку или таджичку можно за 40000, — поясняет один из участников рынка.

Это деление строится преимущественно на этнической принадлежности. Даже наличие диплома медсестры или хорошее знание русского языка учитывается лишь после того, как работодатель обозначит, готов ли он переплачивать за «славянку» или предпочтет сэкономить, наняв женщину из Средней Азии. «*Вы понимаете, не все готовы к тому, что за их бабушкой будет ухаживать таджичка или узбечка*», — делится опытом управляющая частного пансионата для пожилых людей.

Женщины из Средней Азии на рынке заботы часто изначально воспринимаются работодателями как дешевая рабочая сила, готовая выполнять тяжелую и эмоционально затратную работу за сравнительно невысокую оплату. «*Они мне понравились, я им понравилась. Я им говорю, начнем работать. Больше в больницу [где она работала сиделкой у пожилого человека – ЕД] не вернулась*», — рассказывает уроженка Кыргызстана о смене места работы. В большинстве случаев трудовые отношения между работницами и работодателями строятся на устных договоренностях — такая практика является типичной для сферы ухода за пожилыми в частном секторе.

Вопрос легализации мигранток, особенно занятых в домохозяйствах, зачастую вызывает затруднения или недоумение у работодателей. Некоторые полагают, что оформление документов – личная ответственность самой работницы: «*А разве они сами не должны решать вопросы с документами?*» — удивляется один из работодателей, в чьей семье работает сиделка. Другие уверяют, что «*все документы проверили и с ними все в порядке*». Между тем трудовое законодательство требует, чтобы легализация иностранного работника – как в частной компании, так и в домохозяйстве — происходила по инициативе работодателя.

### **Миграционный режим и барьеры легализации мигрантов на рынке труда**

Для легального трудоустройства в России домашние работники, как и другие трудовые мигранты, должны оформить ряд документов в соот-

ветствии с миграционным законодательством. С 2010 г. для граждан стран, въезжающих в Россию в безвизовом порядке, предусмотрена возможность приобретения патента, дающего право на работу у любого работодателя, включая частные домохозяйства. На основании патента, в частности, работают граждане Узбекистана и Таджикистана. Граждане Кыргызстана с 2015 г. после вступления страны в Евразийский экономический союз (ЕАЭС), получили право трудоустроиваться в России наравне с гражданами РФ. Они могут как работать по найму, так и регистрироваться в качестве индивидуальных предпринимателей (ИП). Кроме того, иностранные граждане, имеющие разрешение на временное проживание (РВП) или вид на жительство (ВНЖ), также обладают правом на трудовую деятельность в России.

После въезда в Россию мигранты обязаны встать на миграционный учет: в течение семи дней — для большинства иностранных граждан, в течение 30 дней — для граждан Беларуси, Казахстана, Армении и Кыргызстана; и в течение 15 дней — для граждан Таджикистана. Регистрация осуществляется по адресу фактического проживания, будь то квартира или общежитие, предоставленное работодателем. При пересечении границы мигрант заполняет миграционную карту, в которой обязан указать цель визита — «работа». В течение нескольких дней после прибытия необходимо пройти платные процедуры: получить сертификат о знании русского языка, пройти медицинское обследование и дактилоскопию. После оформления полиса ДМС иностранный гражданин может приобрести патент и искать работодателя, готового заключить с ним трудовой договор. Для граждан ЕАЭС предусмотрена возможность непосредственного заключения трудового договора без оформления патента.

Одним из главных барьеров для иностранных граждан становится необходимость в кратчайшие сроки после въезда в Россию найти человека, готового поставить их на миграционный учет (зарегистрировать) по адресу проживания. На практике это затруднено: владельцы квартир, в которых мигранты планируют жить, часто отказываются их регистрировать, особенно если жилье сдано неофициально или арендуется через знакомых и родственников. Даже при длительном пребывании в стране трудности с регистрацией сохраняются, поскольку большинство квартир сдаются без договоров, а арендодатели не желают брать на себя ответственность за оформление миграционного учета для иностранца (Деминцева, Пешкова 2014). В результате мигранты нередко приобретают фиктивные документы о постановке на миграционный учет. *«Плачу 3 000 рублей за временную регистрацию. Через чат помогают земляки сделать. Потом можно купить постоянную, это стоит уже 9 000 на полгода»*, — рассказывает сиделка из Кыргызстана, работающая в Москве. Однако в последнее время требования ужесточились: мигрант должен не только быть зарегистрирован по конкретному адресу, но и фактически проживать по месту регистрации. Таким образом, даже при наличии официального бланка миграционного

учета, но отсутствию подтверждения проживания по указанному адресу, иностранец формально нарушает закон.

Даже при успешной постановке на миграционный учет, регистрация предоставляется лишь на три месяца. За это время мигрант обязан найти работу и заключить трудовой договор. Продление миграционного учета по месту пребывания возможно только при наличии официального трудового контракта.

Другим барьером на пути к первичной легализации становится высокая стоимость оформления необходимых документов. Получение медицинской книжки обходится в 3 500–5 500 руб., тестирование на знание языка — около 6 тыс. руб., дополнительно оплачиваются переводы документов и иные справки. По оценкам самих мигрантов, общий объем расходов на оформление полного пакета документов составляет от 18 до 20 тыс. руб. Для многих, особенно тех, кто впервые приехал в Россию, эта сумма оказывается неподъемной. *«Я вообще не знаю, как эти женщины легализуются. Им, чтобы все эти документы собрать, нужно тысяч 20–25 заплатить. Потом еще патент купить»*, — отмечает сотрудник агентства по найму персонала в Санкт-Петербурге. Кроме того, все справки и сертификаты действительны лишь 90 дней, в течение которых мигрант должен успеть заключить трудовой договор и повторно встать на миграционный учет уже по месту постоянного проживания.

Таким образом, женщина, приехавшая в Россию, должна в течение 7–30 дней (в зависимости от гражданства) встать на миграционный учет, оформить необходимые справки и сертификаты, приобрести патент, а затем найти работодателя, готового заключить с ней трудовой договор. Наличие такого договора становится ключевым условием дальнейшего легального пребывания и трудоустройства в стране.

### **Работодатель, работник и договор между ними**

Это уже от хозяина зависит. Ну, в общем, [работодатель] написал договор. Сын, я сижу с бабушкой [его матерью] уже второй месяц. Он составил договор. Я не сопротивлялась. Потому что, если надо, так надо. А так бывает устно-устно договор. Вот зарплата такая. Вот большой человек. Вот квартира. Берут копию нашего паспорта, регистрацию<sup>1</sup>, — рассказывает женщина из Кыргызстана, работающая сиделкой в Москве на протяжении восьми лет.

Как показало исследование, женщины, занятые в сфере ухода, стараются избегать конфликтов с работодателями, и, как правило, следуют их указаниям. Хотя в приведенном примере договор формально был составлен, в ходе интервью выяснилось, что он не имел юридической силы: документ не был

<sup>1</sup> «Регистрацией» часто и мигрантки, и работодатели называют документ о «постановке на миграционный учет».

зарегистрирован, налоги не уплачивались, а работница не поставлена на миграционный учет по адресу фактического проживания — в квартире, где она проживала и ухаживала за пожилой женщиной.

Во многих случаях работодатели, нанимающие сиделок, либо не знают, либо предпочитают не задумываться о необходимости оформления трудовых отношений. Некоторые вообще не рассматривают легализацию как свою обязанность. Так, один из собеседников, в чьей семье работает женщина из Узбекистана, заявил: *«Уверен, что у нее [сиделки его тещи] все в порядке с документами, она сама все делает»*, — перекладывая ответственность за легализацию на саму работницу. Другой наниматель полагал, что, поскольку женщина была приглашена через агентство, именно оно должно оформлять с ней договор и решать все правовые вопросы. Юрист, специализирующаяся на миграционных делах, подчеркивает: *«Многие [работодатели] не то что не хотят, они не понимают, как вообще можно это сделать, как можно легализовать»*.

Юрист разъясняет правовые механизмы найма сиделок в домохозяйствах. В отношении гражданок Кыргызстана, как участниц ЕАЭС, применяется упрощенный порядок:

У нас есть закон, 97 ЕАС<sup>1</sup>, можно [мигранткам из Кыргызстана] оформить гражданско-правовой договор. Женщина оформляет самозанятость, 4% от дохода она оплачивает государству. Она платит налоги, соответственно работодатель ей оплачивает работу. Работодатель постановку на миграционный учет делает, прописывает в договоре все условия, на каких сиделка работает.

В случае с гражданками Узбекистана и Таджикистана ситуация значительно сложнее. Для их легализации по патентной системе работодатель должен зарегистрироваться как индивидуальный предприниматель и официально заключить трудовой договор: *«То есть это надо работодателю зарегистрировать себя как индивидуального предпринимателя и налоги платить, 13% отчисляются. Да, и трудовой договор официально делается»*, — добавляет юристка.

Таким образом, легализация трудовых отношений полностью зависит от решения работодателя — готов ли он оформить мигрантку официально. Если такое решение принимается, на него возлагается ряд обязательств: в случае найма гражданок Узбекистана или Таджикистана — регистрация в качестве индивидуального предпринимателя, заключение трудового договора, уведомление государственных органов о приеме на работу, оформление миграционного учета по месту проживания и работы работницы, а также уплата налогов. Однако в интервью, проведенных в рамках исследования, ни работодатели, ни сами мигрантки

<sup>1</sup> Статья 97. Трудовая деятельность трудящихся государств-членов Договора о Евразийском экономическом союзе.

не упоминали о соблюдении подобной схемы. Лишь в одном случае патронажное агентство заключало с гражданками Кыргызстана договоры ГПХ, при этом обязанность по постановке на миграционный учет оставалась на самих женщинах.

Работодатели, не оформляя официальных трудовых отношений с мигрантками, как правило, считают, что не несут за них юридической ответственности. Женщины, работающие в семьях, часто понимают, что их легализация не входит в планы нанимателей. Тема трудоустройства и оформления документов обсуждается неохотно не только в частных домохозяйствах, но и в агентствах и частных домах престарелых. «*Все делаем как положено*», — лаконично отвечает сотрудница одного из частных пансионатов. Другая собеседница вовсе отказалась комментировать вопрос.

Представители организаций, работающих на рынке заботы, либо избегают обсуждения темы легализации мигранток, либо объясняют, почему часть сиделок работает неофициально:

Благодаря этим мигрантам мы можем делать свой бизнес за счет более низкой оплаты их труда. Налогов с их оформления мы не платим, это не те договоры, которые мы можем показать миграционной службе, у нас своя договоренность с клиентом, письменные договоры с клиентами (менеджер патронажной службы, предоставляющей услуги сиделок в Санкт-Петербурге).

Большинство мигранток, работающих в России на протяжении нескольких лет, хорошо осведомлены о необходимых для легализации документах. Женщины, обладающие социальным капиталом, часто оформляют документы через знакомых. Под социальным капиталом женщин-мигранток в данном исследовании понимаются накопленные с годами связи. Со временем их сеть контактов расширяется и включает не только земляков, но и граждан России. Именно благодаря этим связям многие респондентки получают информацию о способах оформления необходимых документов, обращаются к неформальным посредникам для поиска работы и жилья. Для большинства участниц исследования такие социальные ресурсы стали основным инструментом легализации в стране.

За последние годы мигрантские сообщества из стран Средней Азии выстроили неформальную инфраструктуру, позволяющую легализовать соотечественников на российском рынке труда. Некоторые мигранты, получившие гражданство РФ, регистрируют фирмы-однодневки, через которые за плату можно оформить трудовой договор. Проблема миграционного учета решается посредством покупки регистрации у владельцев жилья. Информация о таких услугах активно распространяется через социальные сети, и мигранты активно пользуются услугами посредников. Около половины респонденток, с которыми проводились интервью, предпочитают оформлять документы именно таким способом, несмотря на понимание того, что при проверке эти документы могут быть признаны недействительными.

Приобретая необходимые документы, мигрантки обеспечивают себе формальную легальность пребывания в стране. Таким образом они конструируют собственную «легальность» — с тем, чтобы избежать депортации или включения в «черные списки» лиц, нарушивших миграционный режим. Это вынужденная стратегия, характерная не только для работников сферы ухода, но и для других категорий трудовых мигрантов, поскольку найти работодателя, готового взять на себя оформление всех документов, крайне сложно. *«Мне сказали, что иностранцев на работу не берут в их компании, — рассказывает женщина из Кыргызстана, работающая уборщицей в аптеке. — Я работаю у них уборщицей, еще мне дают иногда заказы оформлять. А договор я через «своих» делаю. шесть тысяч стоит».*

Альтернативой неформальной легализации для многих мигранток остается проживание в стране без документов. Те, кто ограничен в средствах и не может позволить себе расходы на оформление договора и других необходимых документов, зачастую годами остаются в иррегулярном положении. Одна из информанток рассказывала, что практически не покидает дом, где работает сиделкой у пожилого человека: *«Я почти все время дома. Вопросы с врачами [для пожилого мужчины, у которого она работает – ЕД] решает работодатель [его сын – ЕД]. Я в это время не показываюсь на глаза».* Женщины осознают свою уязвимость, но договориться с работодателем о легализации не удается. Так, одна из мигранток сообщила, что дочь пожилой женщины, за которой она ухаживает, знает о ее нелегальном статусе, однако никаких шагов по оформлению не предпринимает и лишь просит *«не попадаться на глаза»* при визитах врачей и других посторонних.

Именно такую форму «легальности» чаще всего имеют в виду работодатели, утверждающие, что мигрантка *«сама решает все вопросы с документами».* Отсутствие официально оформленных трудовых отношений освобождает в представлении работодателя его самого от юридической ответственности за иностранную работницу. При этом мигрантка обладает всеми необходимыми документами и формально считается «легальной». Такая схема представляет собой негласный компромисс между государством, получающим требуемый пакет документов, работодателем, избегающим ответственности по официальному трудоустройству, самой мигранткой, осознающей необходимость легализации, но сталкивающейся с отказом нанимателя участвовать в этом процессе.

## **Заключение**

Действующее законодательство предлагает формализованные и в целом понятные схемы легализации для трудовых мигрантов. Кроме того, граждане стран, входящих в ЕАЭС, могут трудоустроиваться в России на условиях, приближенных к тем, что действуют для граждан РФ. Однако фактические

возможности легализации зависят не только от нормативных процедур, предусмотренных государством. Как показывает исследование, (не)легальный статус мигранта определяется совокупностью факторов: положением на рынке труда, отношением работодателя к оформлению трудовых отношений, а также участием множества посредников и акторов, от которых зависит доступ к документам и правовому оформлению пребывания в стране.

Как показало исследование, в России формируется модель организации ухода за пожилыми, схожая с южноевропейской — «мигрант в семье» (*migrant in the family*), при которой ответственность за легализацию домашнего работника возлагается на работодателя. Зависимость оформления ключевых документов, необходимых для законного пребывания мигранта в стране, от конкретного физического лица — нанимателя — становится одним из основных барьеров на пути легализации. При этом агентства-посредники, как правило, ограничиваются функцией подбора персонала, не принимая на себя дальнейших обязательств по оформлению трудовых отношений.

Вопрос постановки на миграционный учет остается проблемным не только в отношениях с собственниками жилья, сдающими квартиры, но и с работодателями. Многие сиделки не могут добиться регистрации даже от тех, у кого они фактически проживают и работают. Кроме того, значительная часть нанимателей не осознает, что именно они несут ответственность за официальное трудоустройство мигрантки. Некоторые объясняют это незнанием законодательства, другие сознательно избегают оформления трудовых договоров. Отказ от формализации отношений позволяет работодателям уклоняться от юридических обязательств и административных процедур, связанных с наймом иностранного работника.

Мигрантки оказываются в противоречивой ситуации: с одной стороны, законодательство возлагает ответственность за их легализацию на работодателя, с другой — сам работодатель часто не знает, не желает знать или не заинтересован в официальном оформлении трудовых отношений. В этих условиях покупка документов через неформальную инфраструктуру, созданную самими мигрантами, становится вынужденной стратегией для женщин, стремящихся сохранить «легальный статус», но лишенных возможности повлиять на ситуацию в качестве наемных и зачастую бесправных работников.

В сложившейся схеме не хватает еще одного звена в цепочке «государство — работодатель — работник» — посреднической организации, которая могла бы выполнять функцию формального нанимателя мигрантки и поставщика услуг семьям и частным учреждениям ухода, одновременно обеспечивая оформление всех необходимых документов. Такая модель, соответствующая схеме «мигрант под официальной опекой» (*migrant in formal care*), распространенной в ряде европейских стран, делает отношения между работодателем и мигранткой более прозрачными, даже если работа осуществляется в частном домохозяйстве. Подобная система,

прежде всего, выгодна работнице: при наличии необходимого пакета документов она получает гарантии занятости и правовую защиту. Работодатель, в свою очередь, взаимодействует с посредником по договору и может быть уверен в легальном статусе наемного персонала. Однако остается открытым вопрос, приведет ли внедрение такой схемы к существенному увеличению стоимости услуг, поскольку в нее будут включены расходы на оформление всех документов.

### Выражение признательности

Благодарю моих коллег: Д. Н. Караваеву (УрФУ), А. А. Садырина (ТомГУ), А. Н. Якимова (СПбГУ, «ПСП-фонд»), А. А. Смирнову (НИУ ВШЭ) за помощь в проведении исследования в Екатеринбурге, Томске, Санкт-Петербурге и Москве

Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2024 г.

### Список источников

Деминцева Е., Пешкова В. (2014) Мигранты из Средней Азии в Москве. *Demoscope Weekly*: <http://www.demoscope.ru/weekly/2014/0597/tema01.php>.

Флоринская Ю. (2022) Женская трудовая миграция в Россию: численность, страны-доноры, ниши на рынке труда. *Проблемы прогнозирования*, 1 (190): 78–90.

Anderson B. (2007) A Very Private Business: Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers. *European Journal of Women's Studies*, 14 (3): 247–264.

Bettio F., Simonazzi A., Villa P. (2006) Change in Care Regimes and Female Migration: The 'Care Drain' in the Mediterranean. *Journal of European Social Policy*, 16 (3): 271–285.

Chang K. A., Ling L. H.M. (2010) Globalization and Its Intimate Other: Filipina Domestic Workers in Hong Kong. In: M. H. Marchand, A. Sisson Runyan (eds.) *Gender and Global Restructuring*. Abingdon, UK: Routledge: 60–77.

Da Roit B., Weicht B. (2013) Migrant Care Work and Care, Migration and Employment Regimes: A Fuzzy-Set Analysis. *Journal of European Social Policy*, 23 (5): 469–486.

De Genova N. P. (2002) Migrant 'Illegality' and Deportability in Everyday Life. *Annual Review of Anthropology*, 31 (1): 419–447.

Doyle M., Timonen V. (2009) The Different Faces of Care Work: Understanding the Experiences of the Multi-Cultural Care Workforce. *Aging and Society*, 29 (3): 337–350.

King-Dejardin A. (2019) *The Social Construction of Migrant Care Work At the Intersection of Care, Migration and Gender*. Technical Report, International Labour Organization, Geneva.

Letablier M.-Th. (2009) Régimes d'état-providence et conventions de genre en Europe. *Informations Sociales*, 151 (1): 102–109.

- Lightman N. (2021) Comparing Care Regimes: Worker Characteristics and Wage Penalties in the Global Care Chain. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 28 (4): 971–998.
- Loveband A. (2004) Positioning the Product: Indonesian Migrant Women Workers in Taiwan. *Journal of Contemporary Asia*, 34 (3): 336–348.
- Lutz H. (2011) *The New Maids: Transnational Women and the Care Economy*. London: Zed Books.
- Lutz H., Palenga-Möllnbeck E. (2012) Care Workers, Care Drain, and Care Chains: Reflections on Care, Migration, and Citizenship. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 19 (1): 15–37.
- McGregor J. (2007) Joining the BBC (British Bottom Cleaners): Zimbabwean Migrants and the UK Care Industry. *Journal of Ethnic and Migrant Studies* 33 (5): 801–824.
- Menjívar C., Kanstroom B. (eds.) (2014) *Constructing Immigrant 'Illegality.' Critiques, Experiences and Responses*. New York: Cambridge University Press.
- Parreñas R.S. (2000) Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor. *Gender and Society*, 14 (4): 560–80.
- Parreñas R.S. (2001) *Servants of Globalisation*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Ruhs M., Anderson D. (2007) *The Origins and Functions of Illegality in Migrant Labour Markets: An Analysis of Migrants, Employers and the State in the UK*. COMPAS Working Paper, University of Oxford: COMPAS.
- Williams F. (2012) Converging Variations in Migrant Care Work in Europe. *Journal of European Social Policy*, 22 (2012): 363–376.
- Zdravomyslova E. (2010) Working Mothers and Nannies: Commercialization of Child-care and Modifications in the Gender Contract (a Sociological Essay). *Anthropology of East Europe Review*, 28 (2): 200–225.

*Ekaterina Demintseva*

## **LEGALIZATION OF MIGRANT WOMEN FROM CENTRAL ASIAN COUNTRIES IN THE CARE SERVICES FOR THE ELDERLY**

In this article, I analyze the recruitment and legalization of women from Central Asian countries who come to Russia to work in care services for the elderly. Drawing on fieldwork conducted in 2023, I show how workers from Kyrgyzstan, Uzbekistan, and Tajikistan operate in this labor market and, in particular, how they achieve (or fail to achieve) legal status. Using the theoretical concept of 'illegality,' I analyze the barriers that migrant care workers face in obtaining the necessary documents; the role that their employers play in their legalization in Russia, and the meaning of being 'legal' in the country. I conclude that one of the most important barriers to legalization is the dependence of workers on individuals—their employers. Migrant women are aware of the reluctance of employers to facilitate legalization or their ignorance of the relevant procedures involved. They therefore seek legalization in the country with the help of intermediaries. This method of 'legalization' allows foreign women to stay in the country legally and also suits employers who prefer not to take legal responsibility for foreign workers in Russia.

*Keywords:* migrant women, migrants from Central Asia, caregivers, care services for the elderly, legality

Citation: Demintseva E. (2025) Legalizatsiya migrantok iz stran Sredney Azii v Rossii na rynke zaboty o pozhilykh [Legalization of Migrant Women from Central Asian Countries in Russia in the Care Services for the Elderly]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 23 (1): 7–24.

DOI: 10.17323/727-0634-2025-23-1-7-24

### **References**

- Anderson B. (2007) A Very Private Business: Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers. *European Journal of Women's Studies*, 14 (3): 247–264.
- Bettio F., Simonazzi A., Villa P. (2006) Change in Care Regimes and Female Migration: The 'Care Drain' in the Mediterranean. *Journal of European Social Policy*, 16 (3): 271–285.
- Chang K. A., Ling L. H.M. (2010) Globalization and Its Intimate Other: Filipina Domestic Workers in Hong Kong. In: M. H. Marchand, A. Sisson Runyan (eds.) *Gender and Global Restructuring*. Abingdon, UK: Routledge: 60–77.

Ekaterina Demintseva— Cand. Sci. (Histor.), Leading Researcher, Center for Qualitative Research, Institute for Social Policy; School of Philosophy and Cultural Studies, HSE University, Moscow, Russian Federation. Email: edemintseva@hse.ru

- Da Roit B., Weicht B. (2013) Migrant Care Work and Care, Migration and Employment Regimes: A Fuzzy-Set Analysis. *Journal of European Social Policy*, 23 (5): 469–486.
- De Genova N. P. (2002) Migrant 'Illegality' and Deportability in Everyday Life. *Annual Review of Anthropology*, 31 (1): 419–447.
- Demintseva E., Peshkova V. (2014) Migranty iz Srednei Azii v Moskve [Central Asian Migrants in Moscow]. *Demoscope Weekly*: <http://www.demoscope.ru/weekly/2014/0597/tema01.php>.
- Doyle M., Timonen V. (2009) The Different Faces of Care Work: Understanding the Experiences of the Multi-Cultural Care Workforce. *Ageing and Society*, 29 (3): 337–350.
- Florinskaya Y. (2022) Zhenskaya trudovaya migraciya v Rossiyu: chislennost', strany-donory, nishi na rynke truda [Female Labor Migration to Russia: Number, Donor Countries, Niches in the Labor Market]. *Studies on Russian Economic Development*, 1 (190): 78–90.
- Florinskaya Y., Mkrtychyan N., Kartseva M. (2022) Zhenshchiny – naemnye rabotnicy v domohozyajstvakh Moskvy i Sankt-Peterburga [Female Domestic Workers in Moscow and Saint Petersburg]. *Woman in Russian Society*, (2): 87–102.
- King-Dejardin A. (2019) *The Social Construction of Migrant Care Work At the Intersection of Care, Migration and Gender*. Technical Report, International Labour Organization, Geneva.
- Letablier M.-Th. (2009) Régimes d'état-providence et conventions de genre en Europe. *Informations Sociales*, 151 (1): 102–109.
- Lightman N. (2021) Comparing Care Regimes: Worker Characteristics and Wage Penalties in the Global Care Chain. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 28 (4): 971–998.
- Loveband A. (2004) Positioning the Product: Indonesian Migrant Women Workers in Taiwan. *Journal of Contemporary Asia*, 34 (3): 336–348.
- Lutz H. (2011) *The New Maids: Transnational Women and the Care Economy*. London: Zed Books.
- Lutz H., Palenga-Möllnbeck E. (2012) Care Workers, Care Drain, and Care Chains: Reflections on Care, Migration, and Citizenship. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 19 (1): 15–37.
- McGregor J. (2007) Joining the BBC (British Bottom Cleaners): Zimbabwean Migrants and the UK Care Industry. *Journal of Ethnic and Migrant Studies* 33 (5): 801–824.
- Menjívar C., Kanstroom B. (eds.) (2014) *Constructing Immigrant 'Illegality.' Critiques, Experiences and Responses*. New York: Cambridge University Press.
- Parreñas R.S. (2000) Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor. *Gender and Society*, 14 (4): 560–80.
- Parreñas R.S. (2001) *Servants of Globalisation*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Ruhs M., Anderson D. (2007) *The Origins and Functions of Illegality in Migrant Labour Markets: An Analysis of Migrants, Employers and the State in the UK*. COMPAS Working Paper, University of Oxford: COMPAS.

Williams F. (2012) Converging Variations in Migrant Care Work in Europe. *Journal of European Social Policy*, 22 (2012): 363–376.

Zdravomyslova E. (2010) Working Mothers and Nannies: Commercialization of Child-care and Modifications in the Gender Contract (a Sociological Essay). *Anthropology of East Europe Review*, 28 (2): 200–225.