

ЭКОНОМИКА ЗАБОТЫ: СИДЕЛКИ ИЗ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Екатерина Деминцева

Екатерина Деминцева, Институт гуманитарных наук, Университет ШанхайТех, Китай. edemintseva@shanghaitech.edu.cn.

Благодарю коллег Дину Караваеву (УрФУ), Антона Садырина (ТомГУ), Андрея Якимова (СПбГУ, «ПСП-фонд») и Анастасию Смирнову (НИУ ВШЭ) за помощь в проведении исследования в Екатеринбурге, Томске, Санкт-Петербурге и Москве.

В статье представлены результаты исследования, стремящегося понять, как женщины из стран Центральной Азии становятся сегодня активными участниками рынка заботы о пожилых в России. Вследствие распространенных в обществе негативных установок по отношению к мигрантам центральноазиатского происхождения российские семьи раньше практически не нанимали женщин из этого региона в качестве домашних работниц. Однако на фоне нехватки кадров в связи с оттоком мигранток из Украины и Молдовы до и во время пандемии COVID-19, а также после февраля 2022 года потенциальные работодатели вынуждены рассматривать такие кандидатуры, а агентства стали активно предлагать услуги центральноазиатских мигранток. Анализируя отношения между работодателями, агентствами-посредниками и домашними работницами, я показываю, как все участники рынка заботы о пожилых реагируют на изменения, связанные с необходимостью привлекать на работу сиделками мигранток из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана. Я показываю, как агентства-посредники манипулируют этим сектором рынка труда, делая центральноазиатских мигранток привлекательными работницами для российских семей; как сами мигрантки создают собственные социальные сети, чтобы улучшить условия труда и поднять стоимость услуг; как меняются отношения между работодателями, подопечными и мигрантками при постоянном взаимодействии в процессе заботы. Центральной для представляемого исследования является тема этничности. Я анализирую, почему этничность важна для работодателя и в какой момент она теряет актуальность для всех участников рынка труда.

Ключевые слова: женщины-мигрантки; мигранты из Центральной Азии; сиделки; экономика заботы; забота как товар

За последние несколько десятилетий в мире сформировались устойчивые потоки женщин разного этнического происхождения, работающих в домохозяйствах нянями, уборщицами и сиделками не в своей стране (Doyle and Timonen 2009; Hondagneu-Sotelo 2007; Olasunkanmi-Alimi et al. 2023; Parreñas 2001). Причинами такой миграции исследователи называют снижение рождаемости и старение обществ государств всеобщего благосостояния, а также социально-демографические изменения в разных странах мира. Все больше женщин в современных за-

падных обществах предпочитает работать, передавая часть обязанностей по уходу за членами семей наемным работницам, и часто такими работницами становятся мигрантки из более бедных стран. Например, филиппинки приезжают работать в Италию и США (Parreñas 2000), а также в Гонконг (Chang and Ling 2010) и Сингапур (Yeoh and Huang 2000), индонезийки работают в семьях на Тайване (Loveband 2004), а зимбабвийки – в Великобритании (McGregor 2007).

В конце 1990-х – начале 2000-х годов с появлением среднего класса спрос на домашних работников стал заметен и в России. Как отмечали Анна Роткирх и ее коллеги, такое «освобождение женщин среднего класса от домашних обязанностей стало возможным благодаря местным женщинам с более низким экономическим статусом и женщинам-мигранткам» (Rotkirch et al. 2012:143). Недавнее исследование бюджетов времени показывает, что сегодня россиянки тратят на домашний труд примерно столько же времени, сколько, например, женщины во Франции, США или Люксембурге, в связи с чем можно говорить о схожих ситуациях найма домашних работников в семье среднего класса в этих странах (Воронина и др. 2023).

Из первых исследований о домашних работниках 2010-х годов мы знаем, что большинство женщин приезжали в большие города для работы в семьях из регионов России, а также из Украины и Молдовы (см. Карачурина 2015; Ткач 2009; Тюрюканова 2011; Rotkirch et al. 2012). Женщин из стран Центральной Азии нанимали редко¹, и эти работницы находились в наиболее невыгодных условиях по сравнению с другим домашним персоналом. Условия работы были хуже, а оплачивалась она меньше (Карачурина 2015; Карачурина и др. 2014; Ткач 2009). В конце 2010-х годов исследователи зафиксировали уменьшение доли работниц из европейских стран, приезжающих на заработки в Россию, и рост числа мигранток из Центральной Азии. По данным 2019 года, среди работавших в домашних хозяйствах наибольшее число приезжало из Украины (198 356) и Молдовы (117 678). Из пяти стран Центральной Азии больше всего женщин, работавших в домашних хозяйствах, приезжало из Узбекистана (121 147). Еще примерно по 50 тысяч приходилось на мигранток из Кыргызстана и Таджикистана (Флоринская 2022)². Количественные данные показывают, что женщины из стран Центральной Азии, как правило, занимаются наиболее тяжелым трудом и большинство из них работают сиделками (Флоринская и др. 2022).

¹ В большинстве работ начала 2010-х годов (см., например, Ткач 2009; Тюрюканова 2011) исследователи отмечают, что международные мигрантки, работавшие в домашних хозяйствах, были в основном женщинами из Украины и Молдовы. В количественном исследовании Елены Тюрюкановой есть информация, что 14% домашних работниц плохо владеют русским языком. Возможно, речь идет о женщинах, приезжавших из стран Центральной Азии и Южного Кавказа, так как женщины из Молдовы и Украины, как правило, хорошо владели русским языком. В другом исследовании 2014 года также утверждается, что женщин из Центральной Азии реже нанимают для работы в домашних хозяйствах (см. Карачурина и др. 2014). То есть можно говорить о том, что работницы из Центральной Азии присутствовали на рынке домашнего труда и ранее, но в небольшом количестве по сравнению со «славянками».

² По данным исследователей, количество женщин из регионов России, приезжавших на работу в Москву, в 2017–2020 годах составляло около 150 тысяч человек, при этом лишь 0,2% женщин по статистике работает в домашних хозяйствах (Мкртчян и Флоринская 2021).

В статье я представлю результаты исследования 2023 года, целью которого было понимание, как женщины из стран Центральной Азии становятся активными участниками современного рынка заботы о пожилых в России. Мой интерес к теме возник как следствие многолетних исследований миграционных потоков из этого региона, среди прочего зафиксировавших их феминизацию (Деминцева 2023; Деминцева и Пешкова 2014). Рассматриваемый кейс важен и тем, что позволяет наблюдать столкновение двух интересов. С одной стороны, найм недорогой рабочей силы выгоден домохозяйствам, а мигранты из Центральной Азии маркируются российским обществом как группа, занимающая низкоквалифицированные позиции на рынке труда; так, выходцы из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана оказываются наиболее дешевыми работниками по сравнению с мигрантами из других стран (Bessudnov 2016). С другой стороны, мигранты из Центральной Азии воспринимаются российским обществом не только как низкостатусные, но и опасные группы (Bessudnov and Shcherbak 2020; Brunarska and Soral 2022). Вследствие страха перед определенной группой мигрантов и негативного к ней отношения, российские семьи раньше практически не нанимали центральноазиатских мигранток в качестве домашних работниц. Однако на фоне нехватки кадров, которую исследователи зафиксировали еще до пандемии³ (Флоринская 2022) и которая возросла во время нее, а также в связи с оттоком мигранток из Украины и Молдовы после 2022 года для работы в Европу, россияне вынуждены были рассматривать в качестве домашних работников не только желаемые группы. Я отвечу на вопрос, как все участники этого сектора рынка труда – заботы о пожилых – реагируют на изменения, связанные с необходимостью привлекать на работу мигранток, еще несколько лет назад редко рассматривавшихся в качестве потенциальных домашних работниц. Я также постараюсь показать, как посредники манипулируют этим сектором рынка труда, делая центральноазиатских мигранток привлекательными для российских семей, и как впоследствии меняются отношения между работодателями, подопечными и мигрантками.

«ЭКОНОМИКА ЗАБОТЫ» КАК ОПТИКА АНАЛИЗА ДОМАШНЕЙ РАБОТЫ

В начале 1990-х годов государства всеобщего благосостояния (welfare states) пережили кризис систем социального обеспечения, и, как следствие, в разных странах началось развитие различных форм коммерциализации услуг в сфере ухода. Переход от концепции «заботы» (care), применявшейся для описания неоплачиваемой

³ По данным исследования Юлии Флоринской, «сокращается вклад в трудовую миграцию западных стран СНГ – Украины и Молдовы: за 5 лет, предшествовавших пандемии (с 2015 до 2019 годы), их доля сократилась с 20 до 11% (почти в 2 раза)» (2022:88). Можно предположить, что статистическое снижение численности мигранток связано с двумя факторами. Во-первых, часть женщин получила российское гражданство, так как длительное время жила на территории России; то есть статистически мы их уже не видим среди мигранток, однако они продолжают работать в стране уже как гражданки Российской Федерации. Во-вторых, в 2010-х годах в Россию стало приезжать меньше мигрантов из Западной Украины. Таким образом, хотя снижение численности мигранток произошло, мы не можем определить, кто из них не входит в статистику в силу наличия гражданства.

работы женщин в семье по уходу за детьми, больными и пожилыми людьми, к концепции «заботы как товара» (care as a commodity), позволил исследователям использовать новый термин – «экономика заботы» (care economy) (Williams 2011). Это понятие указывает на важный сдвиг в обществах: в современных экономиках домашняя работа, выполнявшаяся до этого женщинами, превращается в товар. Отличительной особенностью экономики заботы является то, что предоставляемые услуги носят персонализированный характер (Boris and Parreñas 2010). Наемные работницы выполняют работу, которую могли бы делать родственники тех, за кем они ухаживают, и находятся в постоянном взаимодействии с одним или несколькими членами семьи. Такая работа предполагает не только уход и заботу о человеке, но также эмоциональную привязанность, постоянное взаимодействие и доверие, которые могут выстроиться в этих отношениях или нет.

Переход к коммерциализации услуг по уходу и домашней работе создал условия для индустрии частных посредников и агентств по найму персонала, привлекающих на рынок труда нянь, сиделок и помощниц по хозяйству (Anderson 2000; Parreñas 2001). Во многих странах в этом сегменте рынка труда именно женщины-мигрантки пользуются большим спросом у работодателей, поскольку готовы все свое время посвятить работе и согласны на более низкую заработную плату по сравнению с женщинами-немигрантками (Anderson 2007; Ruhs and Anderson 2010). Исследователи, изучавшие оплачиваемый домашний труд в семьях среднего класса, обращали внимание на то, что рынок заботы имеет гендерную и расовую/этническую окраску (Glenn 2010; Parreñas 2015). Спрос на *работниц* обусловлен сохраняющимся в принимающих обществах представлением, что именно женщина должна выполнять работу по дому. Наконец, те, кто нанимает нянь, сиделок или других домашних работниц, зачастую имеют представление, что эту работу должны выполнять бедные женщины; в результате во многих странах воспроизводится точка зрения, что основные участницы рынка экономики заботы – представительницы другого расового/этнического происхождения (Anderson 2000; Lutz 2008; Parreñas 2001). Так, «мексиканки» становятся основными работницами на рынке домашнего труда в США, а для жителей Гонконга такой работницей будет «филиппинка».

Я намерено ставлю кавычки, упоминая в данном контексте происхождение женщин, так как в этой статье я понимаю этничность как социальную организацию культурных различий (Barth 1969). Восприятие этнической группы может быть сконструировано в зависимости от исторических обстоятельств, политических и экономических процессов, а также отношения другой этнической группы. В более поздних исследованиях этничность понимается как граница между символическим и социальным (Lamont and Molnár 2002). В повседневной жизни люди склонны формировать собственные представления о «других», и эти представления происходят из имеющихся различий между группами: культурных, социальных и визуальных. Представление о какой-либо другой группе часто сводится к наиболее понятной и осязаемой форме отличия – расовому/этническому измерению (Alba 2005). Таким образом, понятия «раса» и «этничность» в контексте настоящей статьи будут выступать синонимами, так как мы говорим о некоем конструкте, основанном на отличиях одной группы от другой и представлениях людей об этих отличиях.

Анализируя примеры «экономик заботы» в разных странах, ученые создали ряд теорий, описывающих экономические и расовые/этнические иерархии, которые существуют сегодня между женщинами Глобального Севера и Глобального Юга. На примере филиппинских мигранток – домашних работниц – социолог Рассаель Парреньяс пишет о возникновении глобальной рыночной экономики «международного разделения репродуктивного труда» (*international division of reproductive labor*) (Parreñas 2015). Эта теория объясняет, как более привилегированные женщины – под которыми исследовательница понимает женщин из среднего класса с высшим образованием – создают условия притяжения для домашних работниц, находящихся в менее привилегированном социальном статусе, и заставляют их покидать свои семьи. Парреньяс утверждает, что это происходит из-за потребности в низкооплачиваемых работницах, призванных убирать дома и заботиться о детях и стариках в семьях у женщин из других стран с более высоким социальным статусом, которые, в свою очередь, сами стали участницами рынка труда.

Пьерретт Хонданьеу-Сотело (Hondagneu-Sotelo 2007) рассуждает о «новом мировом укладе домашнего хозяйства» (*new world domestic order*) на примере мексиканских работниц, нанимаемых семьями среднего класса в США. Она обращает внимание на создаваемые мигрантками сети, которые, с одной стороны, помогают найти работу и понять условия найма только что пришедшим на рынок женщинам, а также узнать об опыте работы в домохозяйствах других работниц. Однако, с другой стороны, такие сети поддерживают неравенство на рынке труда: опытные домашние работницы знают, как найти более выгодную работу и договориться о лучших условиях с работодателем, тогда как только вышедшие на этот рынок труда женщины получают менее оплачиваемую и более тяжелую работу. Исследовательница отмечает, что сегодня рынок домашнего труда пополняется новыми работницами именно благодаря этим социальным сетям.

Исследования, посвященные домашним хозяйствам в России и роли нанимаемых женщин в них, касались в основном гендерной (Ткач 2009; Rotkirch et al. 2012) и классовой (Карачурина 2015; Савоскул 2013) тематики. Этнический/расовый аспект этих отношений оставался за скобками. Как уже упоминалось, в 2010-е годы в российские домохозяйства для работы нянями, уборщицами и сиделками в основном нанимали «славянок», под которыми понимались женщины «со славянской внешностью». Важно отметить, что в российском обществе мигранты из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана определяются как однородная группа и не разделяются по стране происхождения (Деминцева и Пешкова 2014; Malakhov 2019). Поэтому в нашем случае мы говорим о восприятии принимающим обществом выходцев из разных стран Центральной Азии как единой расовой/этнической группы – «центральноазиатов» (Malakhov 2019).

В статье для анализа отношений, выстраивающихся между наемной работницей и работодателем в сфере домашнего труда, я использую понятие «экономика заботы». Вслед за другими исследователями я понимаю заботу как товар (Williams 2011), который продается и имеет разную цену в зависимости от того, как участники рынка определяют его «качество». Для описания ситуации складывания рынка

заботы важно определить, кто является его участниками и как между ними формируются отношения, учитывая при этом политический и социальный контексты. Поскольку основными работницами этого рынка труда являются мигрантки, во внимание необходимо принимать миграционный режим государства, создающий условия или же препятствующий вхождению мигранток на рынок труда.

Описывая ситуацию найма домашних работников, необходимо принимать во внимание не только социальную иерархию, порождающую неравенство в отношениях между работницей и работодателем, но и этническую. Для России, где открыто артикулируется негативное отношение к некоторым этническим группам, этничность может быть причиной еще большего неравенства и дискриминации определенной группы работников. Однако, на мой взгляд, не стоит делать мигранток пассивными участниками рынка труда. Создаваемые ими сети, основанные на профессиональной солидарности, помогают противостоять трудностям, которые порождает неравенство.

Исходя из специфики российского кейса, я анализирую, почему именно женщины из Центральной Азии сегодня становятся активными участниками рынка труда и по каким причинам их нанимают работодатели. Я также рассмотрю, какие условия работодатели предлагают работницам и как эти условия связаны с миграционным статусом женщины и ее этничностью. Наконец, в фокусе моего внимания – стратегии самих мигранток для интеграции в этот сектор рынка труда и поиска возможностей более благоприятных условий работы.

ДИЗАЙН ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование проводилось в четырех городах России: Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге и Томске. Все эти города являются точками притяжения мигрантов, в том числе из государств Центральной Азии⁴. При том это разные города – по площади, доходам населения и рынкам труда. Именно поэтому важно было проанализировать ситуацию с наймом домашних работниц и участием в этом рынке мигранток из Центральной Азии для каждого из перечисленных городов.

На первом этапе исследования мы провели 21 экспертное интервью с директорами частных домов престарелых, руководителями и сотрудниками агентств по найму домашнего персонала, с работниками коммерческих патронажных агентств, а также с частными посредниками, помогающими в поиске сиделок для семей. По результатам этого этапа мы обнаружили, что найм женщин из стран Центральной Азии увеличился в последние годы только в Москве и Санкт-Петербурге. В Екатеринбурге и Томске основными работницами этой сферы по-прежнему остаются женщины из регионов России.

Во-первых, эксперты в двух последних городах говорят о том, что спрос на домашних работников в них не такой большой, как в Москве и Санкт-Петербурге.

⁴ В статье я пишу о женщинах из трех стран региона – мигрантках из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана. Именно выходцы из этих центральноазиатских стран – мужчины и женщины – в постсоветские годы стали массово приезжать на заработки в Россию и являются основными участниками рынка низкоквалифицированного труда.

В этих городах намного меньше семей, способных позволить себе нанять домашнего работника, и для большинства жителей основной остается традиционная модель, когда за пожилыми ухаживают члены семьи. Во-вторых, та небольшая ниша рынка заботы, что существует в Екатеринбурге и Томске, заполняется в основном женщинами из небольших городов и деревень Урала и Сибири, где по сравнению с большими городами не так много работы и низкие зарплаты. Те, кто в этих городах занимается поиском персонала для домохозяйств, могли вспомнить лишь единичные случаи найма женщин из Центральной Азии нянями или сиделками. Тем не менее, мы провели интервью с женщинами из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана в Екатеринбурге и Томске ($n = 10$ для каждого города) и получили такие результаты: в этих городах мигрантки в основном работали в сфере клининга. По этой причине в настоящей статье мы рассматриваем только те материалы, которые получили в Москве и Санкт-Петербурге.

В Москве и Санкт-Петербурге было опрошено по 20 мигранток из Центральной Азии для каждого города. Нашими собеседницами стали сиделки, социальные работницы, патронажные сестры, работницы частных пансионатов⁵. Возраст информанток варьировался от 16 до 59 лет, однако большинству из них было от 40 до 55 лет. Все они имели гражданство центральноазиатских стран – Кыргызстана, Таджикистана или Узбекистана. Поиск информанток направлялся методом «снежного кома». Кроме того, мы использовали профильные чаты в мессенджере Telegram, доступ к которым обеспечили их участницы, и онлайн-платформу «Авито», контактируя с потенциальными информантками по размещенным ими объявлениям о поиске работы сиделкой. С некоторыми собеседницами мы знакомились через представителей различных диаспор и некоммерческие организации (НКО).

В дополнение к экспертам, опрошенным на первом этапе исследования, в Москве и Санкт-Петербурге мы провели дополнительные интервью с юристами, занимающимися делами мигрантов, представителями диаспор, НКО, а также государственных структур, занимающимися социальными вопросами ($n = 7$). Наконец, мы провели шесть интервью с членами семей, в которых работают женщины-мигрантки сиделками с пожилыми людьми.

Всем информантам была обещана анонимность. Стоит, однако, обратить внимание на тот факт, что даже при этом условии в ходе исследования мы получали много отказов как от экспертов, так и от мигранток. Многие не хотели говорить о своей работе и жизни в стране. Количество отказов от интервью в несколько раз превысило число согласий, что, по моему мнению, может во многом говорить о закрытости сферы заботы в России и теновом характере этого сегмента рынка труда. Кроме того, в последние годы сама тема миграции стала особенно чувствительной для общества и государства; и мигранты, и те, кто нанимает их на работу, стараются меньше говорить о своей деятельности.

⁵ Во время подготовки исследования мы провели интервью с экспертом, работающим в сфере социальной защиты. Она отметила, что иностранцы не могут работать в государственных пансионатах для пожилых. Так, мы проводили исследование только в частных домах престарелых.

Все проведенные интервью записывались на диктофон. Статья содержит лишь цитаты из них, однако все ситуации, описанные в тексте, обсуждались в том числе в ходе неформальных бесед с информантами. В статье я не упоминаю названия учреждений и настоящие имена женщин и экспертов.

«НОВЫЕ СИДЕЛКИ»

Работа сиделки определяется всеми участниками рынка заботы как наиболее тяжелая (по сравнению, например, с нянями). В основном женщин нанимают для ухода за маломобильными и лежачими пожилыми людьми, некоторые из которых также имеют ментальные расстройства. Главная задача сиделки – уход. Ей нужно следить за гигиеной подопечного, готовить ему еду и кормить в определенные часы. Женщина, работающая сиделкой, часто нанимается в семью или дом престарелых с проживанием, месяцами живет рядом с пожилым маломобильным, а иногда тяжело больным человеком (или даже несколькими людьми), проводя с ним практически все время. «Здесь многие не задерживаются, – говорит управляющая домом престарелых в Подмоскovie. – Многие женщины не выдерживают. Месяц-два поработает, потом уезжает. У меня костяк постоянный, со многими несколько лет уже в разных домах престарелых работали. Эти женщины остались и знают эту работу».

Как правило, женщины работают сиделками несколько месяцев, раз в год уезжая на три-четыре недели на родину. Возможны варианты, когда женщина договаривается о нескольких выходных в течение года, во время которых она может на два-три дня уехать к родственникам или знакомым, живущим в том же городе. Все эти договоренности обсуждаются с работодателями заранее, а выходные и отпускные дни заранее планируются так, чтобы на этот период можно было нанять сиделку на замену.

В частных пансионатах существуют разные схемы работы. «Мы объявление пишем: требуется сиделка с проживанием на территории, вахтовый метод. Вахтовый метод бывает 30/10 или 45/15 [рабочих/выходных дней соответственно]. Но люди когда приходят работать, они на вахту и не смотрят. У меня люди обычно год работают», – рассказывает менеджер частного пансионата для пожилых людей, расположенного недалеко от подмосковного Домодедова. Имея многолетний опыт работы с сиделками, она считает, что если женщины выбирают эту работу, то они намерены максимальное количество дней оставаться в пансионате, чтобы заработать как можно больше денег, лишь на месяц в году уезжая к себе домой.

По мнению менеджеров по найму персонала и руководителей домов престарелых, такие условия работы подходят разведенным женщинам в возрасте от 40 до 55 лет. По их описанию, «типичная сиделка» чаще всего имеет уже взрослых детей, о которых ей не надо постоянно заботиться, и может жить отдельно от них. Так, многих женщин ничто не держит дома, что позволяет им жить в другом городе или стране продолжительное время. Помимо отсутствия семьи, управленцы на рынке заботы считают, что в упомянутом выше возрасте женщинам эмоционально легче справиться с работой с пожилыми людьми и обязанностями по уходу.

По словам экспертов (управляющих пансионатов для пожилых, менеджеров агентств по найму персонала), обсуждаемый рынок труда ориентируется на найм мигранток – как внутренних, так и международных. Для большинства сиделок немаловажным является то, что они могут жить в доме у тех, за кем ухаживают, или же в пансионате для пожилых. Частью контракта, как правило, является бесплатное проживание и полный пансион, что позволяет многим откладывать всю зарплату, не расходуя средства на проживание. «Я живу в квартире с бабушкой. Я всегда беру работу с проживанием. Ем дома, но если захочу, могу себе что-то купить вкусное. Я себе позволяю это», – рассказывает мигрантка из Кыргызстана, работающая сиделкой в Москве.

Ольга, управляющая частным пансионатом в Подмоскowie, говорит, что в последние годы профиль работниц меняется. Сама она приехала из небольшого города другой области России, многие годы работала в разных частных домах престарелых и в основном трудилась вместе с такими же разведенными женщинами старше сорока лет из регионов страны и Украины. По ее словам, во время пандемии многие женщины уехали домой и не вернулись. «Не знаю почему, наверное там какую-то работу нашли. Но сейчас очень сложно найти сиделку», – комментирует она. В ходе нашей беседы она жалуется, что на объявления с предложением работы сиделкой в ее пансионате, которые она размещает на «Авито», практически нет откликов. Из регионов, по ее мнению, стало приезжать намного меньше женщин, и, если у них уже есть опыт работы в этой области, они устраиваются на работу через знакомых. Что касается мигранток из Украины и Молдовы, то часть из них уехала еще во время пандемии; кроме того, так как с 2022 года у них появилась возможность упрощенной легализации в странах Европы, они предпочитают работать там.

Сегодня в пансионате у Ольги работают три сиделки: две из российских регионов, одна из Таджикистана: «Они не замужем. Здесь замужних не бывает (*смеется*). Дети взрослые у всех, только у Гули ребенок ходит в первый класс. Дочь с мамой ее в Таджикистане. Говорит, поработает еще два года, заработает на что-то и поедет домой». По ее заверениям, в последние три года на объявления все больше откликаются «таджички» и «узбечки», но они быстро уходят. Она считает, что в отличие от сиделок, с которыми она работала в прошлые годы, женщины из Центральной Азии более «молодые и неопытные».

Наши интервью с мигрантками из стран Центральной Азии также показывают, что многие из них не соответствуют портрету «типичной» сиделки, который описывают работающие на этом рынке труда: женщины старше 40 лет, разведенной и со взрослыми детьми. У некоторых наших собеседниц есть маленькие дети школьного возраста, оставшиеся на родине с близкими родственниками, как правило, с бабушками. «Сын с бабушкой живет, моей свекровью. Я здесь забеременела, уехала туда рожать, потом вернулась через два года. Сын в первом классе учится», – рассказывает сиделка из Кыргызстана, 10 лет работающая в семьях в Москве. Другая собеседница тоже замужем, муж работает в России на стройке и живет там в общежитии. «Когда у дедушки жила несколько лет, мне разрешали, чтобы муж иногда оставался ночевать у меня. Своя комната была. Сейчас хозяйка не разрешают. Видимся с ним иногда в мой выходной», – рассказывает она.

Мигрантки из Центральной Азии, нанимающиеся на работу сиделками, могут быть замужем и иметь маленьких детей. Как показывали наши предыдущие исследования (Деминцева и Пешкова 2014; Деминцева 2023), женщины из этих стран часто приезжают в Россию на заработки без детей, оставляя их на родине. Мигрантки, приезжают они одни или с мужьями, как правило, снимают комнату в квартире или даже делят ее с другими людьми. По свидетельству женщины из Кыргызстана, три года работающей сиделкой с проживанием, сейчас она живет в более комфортных условиях, чем если бы снимала койко-место в квартире с мужем. Другая собеседница устроилась на работу сиделкой в семью два года назад, так как муж вынужден был вернуться на родину по семейным обстоятельствам. Ей выгодно жить в семье, нежели тратить деньги на съем квартиры с другими мигрантами.

«Таджичек иногда сами мужья приводят. Смотрят, что других мужчин нет, оставляют жен работать. Но такие долго у нас не задерживаются, сложно им», – говорит управляющий домами престарелых в Москве и Подмосковье. По свидетельствам и менеджеров агентств, и управляющих домами престарелых, сегодня многие центральноазиатские мигрантки готовы пойти работать сиделками: женщина без опыта работы зарабатывает сиделкой примерно столько же, сколько уборщица, и при этом зачастую не должна платить за еду и жилье.

Управляющая домом престарелых считает, что женщины часто не представляют себе, что это за работа: «Сейчас женщины приходят без опыта. У них такое мировоззрение “да я с мамой сидела”. Я объясняю, что [это] совсем разные вещи. Тут на сиделку бывает по шесть-семь человек. Сейчас [кандидатки] приходят с улицы и понятия не имеют, что это такое». По ее мнению, женщины идут работать ради денег, не задумываясь обо всех нюансах работы. Многие женщины из Центральной Азии, по словам Александра, директора сети домов престарелых, считают, что если они заботились о пожилых родственниках на родине, то они знают, что такое работа сиделки. Однако он уверен, что это разные практики: одно дело ухаживать за родным человеком, другое – за совершенно посторонним. А когда таких пожилых людей несколько, как в доме престарелых, то женщина, не имеющая опыта, не знает, как распределить обязанности и время, устает и часто эмоционально не выдерживает. Поэтому, по заверениям управляющих домами престарелых, многие сотрудницы уходят, проработав несколько недель или месяцев. Остаются в основном те, кто нуждается в стабильном заработке и готов принимать условия, которые предлагает работодатель.

Гуля, сиделка из Кыргызстана, несколько лет работающая в Москве, тоже считает, что многие женщины не представляют себе условий труда. Она отмечает, что все больше мигранток из Центральной Азии стремятся стать сиделками, так как знают о нехватке кадров в этом секторе труда и о том, что сегодня семьи и частные дома престарелых готовы рассматривать их кандидатуры. Многие женщины готовы сменить работу уборщицы в офисе или торговом центре на, как им кажется, спокойную работу сиделки. «Они не представляют, что это за работа», – комментирует моя собеседница. По ее мнению, только небольшая часть остается работать сиделками – в основном те, кому необходимы деньги и кто готов переживать трудности.

«УСЛУГИ СИДЕЛКИ ИЗ СРЕДНЕЙ АЗИИ⁶ СТОЯТ ДЕШЕВЛЕ»

Сиделками в семьи и пансионаты для пожилых нанимают женщин как с опытом работы, так и без, а также тех, кто имеет какую-то медицинскую квалификацию (чаще медсестры или фельдшера). «Главное, чтобы человек был хороший», – говорит сотрудник агентства по найму персонала, когда я спрашиваю о характеристиках, которыми должны обладать сиделки. Но исходя из последующих интервью с сиделками и их работодателями, это утверждение не говорит о реальном положении дел.

В секторе заботы о пожилых существует артикулируемая иерархия деления работниц по этническому принципу. «Услуги сиделки из Средней Азии стоят дешевле. Если “славянки” получают 55–70 тысяч в месяц, то среднеазиатки на 10–15 тысяч меньше. 55 тысяч может получать женщина из Средней Азии, у которой есть медицинский диплом. Нанять неквалифицированную узбечку или таджичку можно за 40 тысяч рублей», – рассказывает в беседе со мной сотрудник кадрового агентства. Такое неравенство в оплате труда, по заверениям менеджеров агентств, связано с нежеланием семей нанимать «неславянку». «Вы понимаете, не все готовы к тому, что за их бабушкой будет ухаживать таджичка или узбечка. Некоторые категорически против таких работников», – делится со мной менеджер агентства по подбору персонала и отмечает, что «русских» сиделок на работу берут охотнее. Под «русскими» все участники этого рынка труда понимают женщину «славянской внешности». Это могут быть как россиянки, так и украинки, молдаванки и женщины из других стран.

Исходя из бесед с работодателями, в чьих семьях работают сиделки, можно понять, что основная проблема в найме женщины из Центральной Азии состоит в том, что «она не говорит по-русски» и имеет «свою культуру». Это изначально задаваемые работодателями характеристики, хотя мигрантки могут владеть языком на совершенно разных уровнях и иметь разный опыт жизни как на родине, так и в России. Так, мужчина, у которого в семье живет молодая женщина из Кыргызстана и ухаживает за его тещей, делится со мной тем, что она «хорошо говорит по-русски», и отмечает это скорее как исключение и везение. Существующий в обществе стереотип о «центральноазиатском мигранте» (Мукомель 2014; Kosmarskaya and Savin 2016), с которым коммуникация затруднена не только вследствие плохого знания языка, но и непреодолимых культурных отличий, влияет на выбор будущей сиделки.

Предлагая услуги сиделки, агенты изначально просят будущего работодателя определиться с предпочтительным этническим происхождением, так как стоимость услуг различается именно по этой характеристике. Если клиент не готов платить большую сумму за услуги «русской» сиделки, агент может подробнее рассказать о том, какой выбор есть среди сиделок из стран Центральной Азии: говорят ли они по-русски, какой у них опыт работы и умеют ли делать какие-либо медицинские манипуляции. Так, цена за услуги женщин, имеющих разные

⁶ Я сохраняю в цитатах название региона «Средняя Азия», так как именно его использовали информанты.

профессиональные и личные характеристики, может отличаться. Например, плата за услуги центральноазиатской сиделки с дипломом медсестры может равняться стоимости услуг впервые нанимающейся на работу «славянки». Если клиент готов взять на работу самую недорогую сиделку, ему предложат женщину из Таджикистана или Кыргызстана, которая только начинает работать в этой сфере.

Дефицит кадров на рынке заботы и уход с него основных работниц заставляют агентства создавать условия, финансово выгодные для клиентов, если последние согласятся пойти на определенные уступки. Агенты знают о распространенных в обществе негативных установках по отношению к мигрантам из Центральной Азии и предпочитают сразу говорить клиенту о более низкой стоимости услуг. Затем они предлагают «бонусы», например, хорошее знание языка или особые профессиональные качества. Если использовать терминологию «экономики заботы», то агентства определяют работу сиделок как товар разного качества, который, в зависимости от того, что выбирает клиент, имеет разную цену.

Мигрантки из Центральной Азии хорошо осведомлены об описанной выше ситуации. Практически все наши собеседницы либо находили, либо пытались найти работу через кадровые агентства. В случае если женщина продолжает работать в этом сегменте рынка труда, с обретением опыта она старается больше не обращаться в агентства, так как понимает, что не ее опыт, а именно этническое происхождение будет основным критерием при отборе. Цена за услуги со временем будет расти, но она не получит ту же зарплату, что женщина «славянской внешности» с такими же навыками. Агентствам не выгодно повышать стоимость услуг центральноазиаток, так как именно на разнице в цене они могут сыграть, чтобы продать клиенту «товар», который он изначально не хотел брать.

Если мигрантка имеет опыт работы и какое-то время живет в России, у нее появляется круг знакомых из этого сектора услуг, состоящий в основном из землячек, которые также работают сиделками. С этими женщинами они могли познакомиться как на родине, так и в России. Они обмениваются друг с другом опытом и создают общие чаты, которые пополняются другими женщинами – знакомыми и родственницами участниц чата, работающими в сфере экономики заботы. В чатах женщины пишут о том, что ищут работу, или предлагают работу другим. Как правило, такие чаты администрируют одна-две женщины, работающие сиделками. Они становятся своего рода посредниками: собирают информацию о существующих вакансиях и могут предложить работу кому-то из чата. За это посредничество они получают гонорар от обеих сторон – заказчика и сиделки.

«Поговорите с Чынарой, она всех сиделок в Москве знает, – говорит мне юристка, занимающаяся делами мигрантов в Москве. – У нее есть чат, туда все мигрантки записываются, она работу там предлагает. Она как агентство, но для “своих”». Чынара работает сиделкой уже несколько лет, имеет опыт ухода за несколькими тяжелыми лежачими больными и администрирует закрытый чат в мессенджере Telegram, в который женщины могут попасть по приглашению других сиделок. Несколько лет назад к ней стали обращаться знакомые работодателей, у которых она работала сиделкой. Она рекомендовала тех или иных землячек, потом она создала чат, и сейчас через него Чынара помогает многим женщинам

с трудоустройством. Работодателю она может подобрать опытную сиделку, а мигранткам дает советы по возможным договоренностям об условиях труда: «Работодатель видит, что ты добросовестно относишься к работе, что ты порядочный человек. Он [работодатель] говорит: “Чынара, моей подруге нужна сиделка”. “Есть такие”, – говорю. Я стараюсь снять от себя ответственность, потому что я не знаю, что там может произойти. Поэтому я говорю: “Сами договаривайтесь. Встречайтесь, обговаривайте, договаривайтесь сами”».

Такой Telegram-чат заменяет агентства по найму персонала. По сути, чат выполняет те же функции, а администраторы – как правило, сиделки с большим опытом и обширной клиентской базой. В объявлении о работе они прописывают условия найма и просят откликнуться тех, кто, например, умеет ухаживать за человеком с той или иной болезнью. Если с откликнувшейся женщиной администратор знакома, знает о ее опыте и личных качествах, она связывает ее с работодателем. Если они не знакомы, в чате всегда есть кто-то, кто может дать характеристику потенциальной работнице.

Когда женщина из Центральной Азии нанимается через Telegram-чат, вопросы, связанные с этническим происхождением, нивелируются. В отличие от поиска работы через агентства женщина может рассчитывать на заработок, который соответствует ее профессиональному опыту, а не определяется ее этническим происхождением. Большинство работодателей, ищущих сиделок через такие сообщества, ценят именно опыт и умение справляться со сложными ситуациями. Как правило, будущие работодатели видят у своих знакомых, как работает та или иная женщина, или же слышат о положительном опыте взаимодействия с сиделкой и пытаются найти «такую же». Некоторые уже имели неудачный опыт найма сиделок через агентства и хотят личных рекомендаций от знакомых. При найме через специализированные Telegram-чаты заработок женщин, имеющих опыт работы, становится выше. Некоторые из них утверждают, что получают такую же зарплату, как в среднем любая сиделка вне зависимости от того, из какой страны она приехала.

Устроиться работать сиделкой через чаты могут и женщины без опыта. Как правило, им предлагают работу с наименее выгодными условиями и худшей оплатой. «Я когда приехала, мне предложили работу сиделки. Я еще не знала, как будет тяжело. Согласилась, хотя зарплата была маленькой, но выхода не было», – рассказывает сиделка из Узбекистана, работающая пять лет в Санкт-Петербурге. Поработав в нескольких семьях, она стала опытной сиделкой: ее заработок вырос, а в чате ее стали рекомендовать как «сиделку с опытом».

Обсуждаемые онлайн-чаты дублируют функции агентств по найму персонала, но не являются их конкурентами. Работодатели – родственники пожилых людей, – рассказывая об опыте найма сиделок, отмечали, что в первый раз обращались в агентства по подбору домашнего персонала. Последние они находили в основном через интернет и рассматривали как своего рода гарантию того, что им дадут «хорошую» работницу. Им продавали услугу, уверяя, что женщина, которую они нанимают, обладает всеми необходимыми качествами. Через несколько дней или недель некоторые семьи понимали, что женщина не справляется со своими обязанностями, либо сталкивались с мелкими или крупными конфликтными ситуаци-

ями – от недовольства, что сиделка много говорит по телефону, до обвинения ее в краже. При этом этничность роли не играла: информанты рассказывали о негативном опыте с женщинами из самых разных стран и регионов.

Такие ситуации возникают из-за того, что агентства зачастую обладают ограниченной информацией о сиделках. По словам мигранток, чаще всего в агентства они проходят «с улицы», когда нужно найти работу. Менеджеры получают от них информацию об опыте работы, имеющихся документах, дипломах. Одна из собеседниц рассказывала, как с ее слов записали информацию, посмотрели все документы и уже на следующий день предложили работу. Похожую картину описывает и менеджер агентства по найму персонала. По ее словам, для нее главное проверить, что женщины нет в пополняемом несколькими агентствами «черном списке» – документе, содержащем фамилии женщин, с которыми у работодателей были проблемы (например, кража имущества). Каких-либо специальных процедур подтверждения документов или сбора отзывов предыдущих работодателей менеджеры обычно не проводят. В случае же с онлайн-чатами сиделок среди участниц всегда найдется одна-две – как правило, родственницы или знакомые, которые привели ее в чат, – кто хорошо знает будущую работницу и может выступить гарантом. Например, что последняя обладает навыками работы с той или иной болезнью или что у нее нет опыта, но она порядочная женщина. Обычно этой информации можно доверять: женщины знают, что их репутация и дальнейшее трудоустройство зависят от чата и предпочитают давать о знакомых достоверные сведения.

Столкнувшись с ситуацией, когда агентства предлагают работницу, которая не соответствует запрошенным критериям, многие семьи переходили к поиску сиделки через знакомых. Они обращались к тем, у кого уже был опыт найма домашних работников, причем не обязательно сиделок, и кто был ими доволен. В свою очередь, домашние работницы, используя чаты в мессенджерах, как правило, помогали семьям найти сиделку.

Еще один способ нахождения работы для мигранток – случайное знакомство в больнице или каком-то другом медицинском учреждении. В нескольких интервью повторялась одна и та же ситуация, когда женщина попадала в больницу со своим подопечным, где через какое-то время ей предлагали работу другие семьи, видевшие, как она ухаживает за больным человеком. В таких ситуациях будущие работодатели предлагают женщинам более высокий заработок, нежели тот, что у нее уже есть. Они также могли предлагать более выгодные условия работы, проживания или дополнительные бонусы, как например оплату авиабилета на родину или отпуска:

Меня нашли в больнице. Я работала [личной сиделкой у пожилого мужчины] в больнице. Мы общаемся в палате. Они [родственники мужчины, который лежал в той же палате] телефон мой взяли. Они сказали своим знакомым обо мне, что я опытная, хорошо готовлю. Мне их знакомые позвонили и предложили работу. Они мне понравились, я им понравилась. Я им говорю: «Начнем работать». Больше в больницу не вернулась (женщина из Кыргызстана, работает в Москве сиделкой 12 лет).

«Хорошая сиделка» – это женщина с большим опытом работы и хорошими рекомендациями от прошлых работодателей. Если семье необходима работница, которая умеет ухаживать за пожилыми людьми, находить с ними общий язык и хорошо выполняет свою работу, то для будущих работодателей ее этническое происхождение не имеет значения. Но, как показывает настоящее исследование, это понимание приходит с опытом найма домашних работниц самими работодателями. Те, кто не сталкивался с наймом сиделок, чаще обращаются в агентства, готовые идти на уловки и манипулировать представлениями клиентов о будущей работнице. И будущие работодатели, и менеджеры агентств в этой ситуации согласны в одном: услуги работницы из Центральной Азии только лишь в силу ее этнического происхождения стоят ниже. Эта ситуация выгодна обеим сторонам, но не самим мигранткам.

Социальные сети, создаваемые сиделками, выравнивают существующее неравенство на рынке заботы в России. Чем больше у женщины опыта работы и позитивных рекомендаций от предыдущих работодателей, тем больше шансов у нее найти работу с хорошими условиями не только проживания, но и оплаты. И для сиделок, и для работодателей, уже какое-то время включенных в «экономику заботы», основным критерием становится профессионализм сиделки. Как и в кадровых агентствах, участницы Telegram-чатов понимают заботу как товар, но при этом «торгуют» не представлением о «хорошей сиделке», а конкретными заслугами и профессиональными качествами. В то же время социальные сети поддерживают неравенство внутри своего сообщества. Если женщина не имеет опыта работы, ей предложат работу с наиболее невыгодными условиями, в том числе и по оплате. Так, социальные сети стирают неравенство только для опытных работниц. Вновь пришедшим на этот рынок труда предстоит доказать свой профессионализм.

ЗАРАБОТОК ИЛИ ЗАБОТА? КОНСТРУИРОВАНИЕ ЗАБОТЫ

Сегмент домашней работы, ориентированный на уход за пожилыми и маломобильными людьми, часто остается скрытым от чужих глаз. Как правило, сиделки проводят практически все время в квартире или доме престарелых, практически не выходя за пределы этого пространства. Месяцы, а иногда и годы, они живут рядом с одним человеком, ежедневно выполняя свои обязанности по заботе о нем или ней.

Уход за пожилыми людьми имеет свои особенности. «Это как взрослые дети. Но с детьми можно как-то договориться, а здесь не понимают. Поэтому надо подстраиваться под них. Жить на их волне, разговаривать на их языке. Очень тяжело», – рассказывает сиделка из частного дома престарелых. Ей приходится заботиться о пяти-семи пожилых людях, многие из которых маломобильные. Ее рассказ сводится к перечислению функций, которые она выполняет: кормление, каждодневные гигиенические манипуляции. Также она рассказывает о приезжающих родственниках и вопросах, которые у них возникают.

Как уже упоминалось, среди домашнего персонала работа сиделки считается наиболее тяжелой. Многие информантки говорили не только о сложностях ухода или условиях жизни, но и об эмоциональном истощении. Большинство проводят с пожилыми подопечными последние месяцы жизни и видят их уход, который не всегда бывает легким. Многие оказываются психологически «выжаты» из-за страданий рядом находящегося человека, а при работе с подопечными, находящимися в тяжелом состоянии и часто не реагирующими на присутствие, говорят об отсутствии какой-то эмоциональной связи. «Я встаю, готовлю завтрак. Надо только жидкое все. Потом кормлю, гигиена. Потом я могу выйти, обед, гигиена – ну, все так примерно», – рассказывает сиделка из Узбекистана, три года работающая в семьях в Санкт-Петербурге.

В других случаях болезни пожилых людей, особенно ментальные, могут создавать ситуации, когда женщина не выдерживает и пытается уйти с работы. Если сиделка устраивает работодателя, то в большинстве случаев он старается оставить ее, предложив какие-то лучшие условия работы.

Ну, попала я, в общем, в ад какой-то. Там бабушка была, 75 лет на тот момент ей было, Альцгеймер, агрессивный такой... Проработала я там два года или полтора года, где-то так. Через месяц [после начала работы] меня колбасило, и я прям плакала, вызывала дочку, говорю: «Нет, не буду работать». Она: «Я сейчас не смогу найти вам замену, три дня потерпите». И вот так она меня, короче, закалила, можно сказать, постоянно поддерживала. Ну вот. Спасибо всем, всем до одного моим работодателям. Я всем благодарна, все они ко мне всегда относились с пониманием (женщина из Кыргызстана, работает в Москве сиделкой 10 лет).

Многие женщины рассказывали о сложном опыте отношений с пожилыми людьми, о которых заботились. Описываемые трудности были связаны с ментальными болезнями (в особенности с тем, что провоцировали агрессию в отношении окружающих), с недоверием пожилых к посторонним людям в доме, а также с отсутствием какого-либо контакта с человеком, у которого работают, вследствие тяжелой болезни.

У меня еще одна бабушка была... Она физически сильная была. Всегда дралась, и я уже научилась... я уже могла говорить, что невозможно за такую зарплату работать вот так. И они [работодатели] мне дали хорошую зарплату. Проработав с ней [с пожилой женщиной] три с половиной года, я научилась тому, что надо уметь слышать этих людей. Это такое чувство, знаете, как будто бы глаза у тебя сзади, на затылке, и ты видишь и слышишь дыхание. И ты понимаешь по дыханию их ненастроение, когда на тебя может накинуться, броситься, задушить, прибить, там, убить, я не знаю. Потому что человек, вообще люди с деменцией, с Альцгеймером – они очень сильные люди, физически сильные люди (женщина из Кыргызстана, работает сиделкой в Москве 5 лет).

Сиделки, имеющие опыт работы с такими подопечными, сразу пытаются договориться с работодателем о более высокой оплате. Женщины, которые просят

о дополнительном финансовом вознаграждении, знают, что неопытная сиделка уйдет с такой работы, а семья скорее всего уже нанимала кого-то и ищет профессионала, который справится с подобными проявлениями болезни. Более высокую оплату просят и в случаях, когда подопечному требуется проводить медицинские манипуляции, и сиделки учатся им, как правило, работая у кого-то:

У бабушки [дома работала]. Она была с онкологией. И меня проинструктировали [что надо делать]. Еще я обучалась на сайте. В Google нашла, как правильно ухаживать за трахеостомой. Потом с бабушкой в больницу попала. Там тоже училась. Учили медсестры, врачи показывали. Я сама могла ставить мочевого катетер. То есть я полностью там обучилась (женщина из Узбекистана, работает в Москве сиделкой 5 лет).

Впоследствии эта женщина работала в семье, где у ее подопечной был такой же диагноз. Ее нанимали уже как профессиональную сиделку, и зарабатывает она теперь больше, чем в первых семьях.

Когда женщины рассказывают о подобных случаях, обычно между ними и их подопечными практически отсутствует эмоциональная связь. Тем не менее, мигрантки часто говорили о возникающих добрых отношениях с работодателем – как правило, близким родственником того человека, за которым ухаживали. Одна сиделка рассказывала, как родственники предоставляли ей два-три выходных дня в месяц, чтобы она могла провести их с родными; другая – о том, что дочь хозяйки иногда возила ее на своей машине по городу, чтобы та немного развеялась. Многие говорили о дополнительном денежном вознаграждении, которое предлагали родственники их подопечных.

Некоторые сиделки рассказывали о хороших отношениях со своими подопечными и даже привязанностях.

С этой бабушкой уже три года. Так у нее всегда истерика, когда я отпрашиваюсь, там, на выходные. Вот она привыкла настолько ко мне, она советуется. Она со своими детьми не советуется так, как со мной. «Внук придет – сколько ему, пять тысяч дать или десять тысяч дать?» Я говорю: «Ну я не знаю, хотите пять, хотите десять...» «Ну, ладно». Такие бабушки... и бабушки, и их дети должны быть уверены в тебе, доверять, и что эта бабушка будет в надежных руках. Когда бабушка тебя видит, что ты профессионально подходишь к этому делу, что ты можешь ее пересадить, положить, помазать, сделать все, что она тебе доверяет, что она знает, что ты не бросишь и поможешь (женщина из Кыргызстана, работает сиделкой в Москве 12 лет).

Похожие примеры были практически у всех наших собеседниц. Некоторые по несколько лет жили в семьях, ухаживая за пожилыми людьми. Многие говорили, что стали «частью семьи» и впоследствии сохраняли отношения с детьми тех, у кого работали. Доверительные отношения с семьей, в которой женщина работала, для многих стали стартом для повышения своего профессионального статуса. Семья, как правило, помогала либо найти работу, либо давала хорошие рекомендации будущим работодателям.

Отношения, выстраиваемые между сиделкой, пожилым человеком и работодателем, зависят от многих факторов, связанных со здоровьем подопечного и личной расположенностью сиделок, работодателей и пожилых людей друг к другу. Несмотря на то, что и работодатель, и сиделка понимают свои отношения как сделку, поскольку речь идет о персонализированных отношениях, обе стороны, если их устраивают качество услуг и размер вознаграждения за них, стараются сохранить хорошие отношения. Исходя из интервью как с сиделками, так и с работодателями, в случае, если работа мигрантки устраивает родственников пожилого человека, ее ценят за профессионализм и личные качества, а тема этничности уходит из рассказов о взаимоотношениях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как и в других странах, в России рынок заботы имеет гендерную и расовую/этническую окраску. Представленное исследование показывает, что вопрос этнического происхождения женщины важен для работодателей, впервые собирающихся нанять сиделку. В стране сформировалось несколько миграционных потоков, и у тех, кто ищет себе домашнего работника, есть выбор между мигрантками из регионов России, стран Европы и Центральной Азии. Поскольку речь идет о рынке, многими определяемом через неквалифицированный труд, требования к работницам часто сводятся к набору личных характеристик. Этническое же происхождение женщины, как подчеркивают менеджеры агентств по найму персонала, важно для многих будущих работодателей наравне с опытом работы и профессиональными характеристиками.

С появлением проблемы нехватки кадров в сфере заботы в России – что, по мнению участников рынка, связано с оттоком основных участниц этого рынка, украинок и молдаванок, а также с уменьшением числа женщин, приезжающих из регионов России – работодатели и посредники вынуждены нанимать мигранток из Центральной Азии, еще в недавнем прошлом рассматривавшихся как «нежелательные». В свою очередь мигрантки, приезжающие из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана, занимаются в России неквалифицированной работой, имеют небольшие доходы и соглашаются на ту работу, от которой из-за низких зарплат отказываются работницы, приезжающие из российских регионов. Кроме того, центральноазиаток привлекает возможность проживания в квартире или доме престарелых, так как это снижает их повседневные расходы, а иногда и улучшает условия жизни.

Поскольку все участники этого сегмента рынка труда понимают заботу как товар, цена за услуги сиделки может зависеть от разных параметров. Кадровые агентства, выступающие посредниками, стараются «продать» товар, пользующийся меньшим спросом. Зная, что этничность важна для работодателя, они снижают цену в случае найма центральноазиатской кандидатки.

В свою очередь, мигрантки создают параллельный рынок услуг, где основной характеристикой «хорошей сиделки» становится опыт работы с тяжелыми больными. Как правило, этими «неформальными агентствами» – по сути, онлайн-чата-

ми мигранток – пользуются работодатели, уже столкнувшиеся с неопытностью или иными недостатками предыдущих сиделок и желающие найти хорошую работницу. В таких случаях этничность перестает влиять на выбор работодателя: последний ориентируется на профессиональные и личные качества женщины.

Сети, создаваемые мигрантками, играют сегодня важную роль в их интеграции в российский рынок заботы. Как и в других странах, этот рынок постоянно пополняется новыми мигрантками через такие сети, а те, кто давно в профессии, могут найти лучшие условия труда. Таким образом, в терминологии Пьерретт Хонданьеу-Сотело (Hondagneu-Sotelo 2007), мы можем говорить о «новом мировом укладе домашнего хозяйства», когда социальные сети мигрантов помогают им находить работу, становясь участниками рынка труда и избегая расовой/этнической дискриминации. Подобные сети сегодня уже находятся во взаимодействии с принимающим обществом за счет постоянного спроса на домашних работниц, в нашем случае – сиделок.

Несмотря на то, что все участники обсуждаемого рынка труда изначально понимают заботу как товар, по мере работы сиделок в семьях или в домах престарелых между ними, подопечными и работодателями возникают личные отношения. Они могут складываться по-разному и в разных формах: от близких отношений между пожилым человеком и сиделкой до хороших взаимоотношений работницы с членами семьи своего подопечного. Во многом эти отношения определяют и длительность работы сиделки в семье или доме престарелых, и возможность повышения оплаты ее труда, и развития карьеры в дальнейшем. Именно работодатели могут дать положительные отзывы о работе сиделки и рекомендовать ее другим семьям.

Описанный в этой статье кейс имеет общие характеристики с исследованиями, проведенными в других странах. Речь идет о рынке труда для бедных слоев общества, обслуживающих средний класс в государствах всеобщего благосостояния. В зависимости от запроса населения на домашних работников этот рынок расширяется или сжимается. Большую роль в решении о найме работника играют не только доходы семьи, но и трансформация роли женщины в домохозяйстве, передающей часть работы по дому наемным работницам. Однако не только социальная иерархия важна для отношений между работницей и работодателем. Как и в нашем кейсе, во многих странах представление о «хорошей» работнице складывается не только в зависимости от ее профессиональных характеристик, но ее этнического происхождения. Кейс сиделок-мигранток из Центральной Азии во многом схож с наймом мексиканок в США (Hondagneu-Sotelo 2007) и филиппинок в Гонконге (Chang and Ling 2010) с той разницей, что два последних рынка домашних работниц сформировались несколько десятилетий назад в связи с появлением новых миграционных потоков и запросами населения. В России же формирование рынка домашних работниц можно наблюдать лишь в последние два десятилетия. Таким образом, рассмотренный кейс дополняет международные дискуссии о том, как на рынке труда конструируется представление о той или иной этнической/расовой группе и как формируется представление о «хорошей работнице».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Воронина, Наталья, Мария Нагерняк, Наталья Михайлова и Сергей Тер-Акопов. 2023. «Бюджеты – это не только деньги. Как мы тратим свое время?» *Научный дайджест НЦМУ ЦМИЧП* 3(20). [https://www.hse.ru/data/2023/04/25/2028200119/Human_Capital_NCMU_Digest_20_Time-Budgets_2023%20\(1\).pdf](https://www.hse.ru/data/2023/04/25/2028200119/Human_Capital_NCMU_Digest_20_Time-Budgets_2023%20(1).pdf).
- Деминцева, Екатерина. 2023. «Материнство в миграции: стратегии, выбираемые женщинами-мигрантками из стран Средней Азии». *Этнографическое обозрение* 1:102–122. <https://doi.org/10.31857/S0869541523010074>.
- Деминцева, Екатерина и Вера Пешкова. 2014. «Мигранты из Средней Азии в Москве». *Демоскоп Weekly* 597–598. <http://demoscope.ru/weekly/2014/0597/tema01.php>.
- Карачурина, Лилия. 2015. «Женщины-мигранты в нише домашнего труда в России». *Социологические исследования* 5:93–101.
- Карачурина, Лилия, Дмитрий Полетаев, Юлия Флоринская и Эльвира Ватлина. 2014. *Домашние работницы в России и Казахстане*. Алматы: Ex Libris.
- Мкртчян, Никита и Юлия Флоринская. 2021. «Женщины – трудовые мигранты в России: россиянки и уроженки других стран». *Социальные и демографические процессы. Рынок труда*. РАНХиГС (препринт).
- Мукомель, Владимир. 2014. «Ксенофобия и мигрантофобия в контексте культуры доверия». *Мир России* 23(1):137–166.
- Савоскул, Мария. 2013. «Сиделки из провинции в большом городе». *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены* 1:127–135.
- Ткач, Ольга. 2009. «Уборщица или помощница? Вариации гендерного контракта в условиях коммерциализации быта». С. 137–188 в *Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности*, под редакцией Елены Здравомысловой, Анны Роткирх и Анны Темкиной. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге.
- Тюрюканова, Елена, ред. 2011. *Женщины-мигранты из стран СНГ в России*. М.: МАКС Пресс.
- Флоринская, Юлия. 2022. «Женская трудовая миграция в Россию: численность, страны-доноры, ниши на рынке труда». *Проблемы прогнозирования* 1:78–90. <https://doi.org/10.47711/0868-6351-190-78-90>.
- Флоринская, Юлия, Никита Мкртчян и Мария Карцева. 2022. «Женщины – наемные работницы в домохозяйствах Москвы и Санкт-Петербурга». *Женщина в российском обществе* 2:87–102. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2022.2.7>.
- Alba, Richard. 2005. "Bright vs. Blurred Boundaries: Second-Generation Assimilation and Exclusion in France, Germany, and the United States." *Ethnic and Racial Studies* 28(1):20–49.
- Anderson, Bridget. 2000. *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London: Zed Books.
- Anderson, Bridget. 2007. "A Very Private Business: Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers." *European Journal of Women's Studies* 14(3):247–264.
- Barth, Fredrik. 1969. "Introduction." Pp. 9–38 in *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Culture Difference*, edited by Fredrik Barth. London: Allen & Unwin.
- Bessudnov, Alexey. 2016. "Ethnic Hierarchy and Public Attitudes Towards Immigrants in Russia." *European Sociological Review* 32(5):567–580. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw002>.
- Bessudnov, Alexey, and Andrey Shcherbak. 2020. "Ethnic Discrimination in Multi-Ethnic Societies: Evidence from Russia." *European Sociological Review* 36(1):104–120. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz045>.
- Boris, Eileen, and Rhacel Salazar Parreñas, eds. 2010. *Intimate Labors: Cultures, Technologies, and the Politics of Care*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Brunarska, Zuzanna, and Wiktor Soral. 2022. "Does Origin Matter? Ethnic Group Position and Attitudes Toward Immigrants: The Case of Russia." *Nationalities Papers* 50(2):219–236. <https://doi.org/10.1017/nps.2021.71>.

- Chang, Kimberly A., and L. H. M. Ling. 2010. "Globalization and Its Intimate Other: Filipina Domestic Workers in Hong Kong." Pp. 60–77 in *Gender and Global Restructuring*, edited by Marianne Marchand and Anne Sisson Runyan. Abingdon, UK: Routledge.
- Doyle, Martha, and Virpi Timonen. 2009. "The Different Faces of Care Work: Understanding the Experiences of the Multi-Cultural Care Workforce." *Aging and Society* 29(3):337–350.
- Glenn, Evelyn Nakano. 2010. *Forced to Care: Coercion and Caregiving in America*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 2007. *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. Berkeley: University of California Press.
- Kosmarskaya, Natalia, and Igor Savin. 2016. "Everyday Nationalism in Russia in European Context: Moscow Residents' Perceptions of Ethnic Minority Migrants and Migration." Pp. 132–159 in *The New Russian Nationalism: Between Imperial and Ethnic*, edited by Pal Kolstø and Helge Blakkisrud. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Lamont, Michèle, and Virág Molnár. 2002. "The Study of Boundaries in the Social Sciences." *Annual Review of Sociology* 28:167–195.
- Loveband, Anne. 2004. "Positioning the Product: Indonesian Migrant Women Workers in Taiwan." *Journal of Contemporary Asia* 34(3):336–348.
- Lutz, Helma, ed. 2008. *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*. Farnham, UK: Ashgate.
- Malakhov, Vladimir. 2019. "Why Tajiks Are (Not) like Arabs: Central Asian Migration into Russia Against the Background of Maghreb Migration into France." *Nationalities Papers* 47(2):310–324. <https://doi.org/10.1017/nps.2018.35>.
- McGregor, Joann. 2007. "Joining the BBC (British Bottom Cleaners): Zimbabwean Migrants and the UK Care Industry." *Journal of Ethnic and Migrant Studies* 33(5):801–824.
- Olasunkanmi-Alimi, Temitope, Kristin Natalier, and Monique Mulholland. 2023. "African Migrant Women in the Aged Care Sector: Conceptualising Experiences of Racism, Micro-Aggressions and Otherness." *Journal of Sociology* 59(1):87–103. <http://doi.org/10.1177/14407833211023979>.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2000. "Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor." *Gender and Society* 14(4):560–580.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2001. *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2015. *Servants of Globalization: Migration and Domestic Work*. 2nd ed. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Rotkirch, Anna, Olga Tkach, and Elena Zdravomyslova. 2012. "Russian Middle Classes in the Making: Employment of Paid Domestic Workers." Pp. 129–148 in *Rethinking Class in Russia*, edited by Suvi Salmenniemi. Farnham, UK: Ashgate.
- Ruhs, Martin, and Bridget Anderson, eds. 2010. *Who Needs Migrant Workers? Labour Shortages, Immigration, and Public Policy*. Oxford: Oxford University Press.
- Williams, Fiona. 2011. "Towards a Transnational Analysis of the Political Economy of Care." Pp. 21–39 in *Feminist Ethics and Social Policy*, edited by Rianne Mahon and Fiona Robinson. Vancouver: UBC Press.
- Yeoh, Brenda S. A., and Shirlena Huang. 2000. "'Home' and 'Away': Foreign Domestic Workers and Negotiations of Diasporic Identity in Singapore." *Women's Studies International Forum* 23(4):413–429.

CARE ECONOMY: CENTRAL ASIAN CAREGIVERS IN THE RUSSIAN LABOR MARKET

Ekaterina Demintseva

*Ekaterina Demintseva, Institute of Humanities, ShanghaiTech University, China.
edemintseva@shanghaitech.edu.cn.*

I thank my colleagues Dina Karavaeva (Ural Federal University), Anton Sadyrin (Tomsk State University), Andrey Yakimov (St. Petersburg State University; PSP-Fund), and Anastasia Smirnova (HSE University) for their assistance in conducting the study in Yekaterinburg, Tomsk, Saint Petersburg, and Moscow.

In this article, I present the results of a study aimed at understanding how women from Central Asia are becoming active participants in elder care in Russia today. Due to negative attitudes toward Central Asian migrants, Russian families almost never hired women from this region as domestic workers in the past. However, amid the shortage of personnel due to the outflow of migrants from Ukraine and Moldova before and during COVID-19, as well as after February 2022, potential employers have been forced to consider their candidacies, and agencies have begun to actively offer the services of Central Asian migrants. I analyze the relationships between employers, intermediaries (agencies), and domestic workers and show how all participants in this sector of the labor market—care for the elderly—are responding to the changes associated with the need to attract migrant women from Tajikistan, Uzbekistan, and Kyrgyzstan to work as caregivers. I show how agencies manipulate this sector of the labor market to make Central Asian migrants attractive workers for Russian families, how the migrants themselves create their own social networks to improve working conditions and increase pay rates for their services, and how the relationships between employers, those who receive care, and migrants change through constant interaction in the caregiving process. The central theme of the study is ethnicity. I analyze why ethnicity is important for employers and at what point it becomes irrelevant for all participants in the labor market.

Keywords: Migrant Women; Migrants from Central Asia; Caregivers; Care Economy; Care as Commodity

REFERENCES

- Alba, Richard. 2005. "Bright vs. Blurred Boundaries: Second-Generation Assimilation and Exclusion in France, Germany, and the United States." *Ethnic and Racial Studies* 28(1):20–49.
- Anderson, Bridget. 2000. *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London: Zed Books.
- Anderson, Bridget. 2007. "A Very Private Business: Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers." *European Journal of Women's Studies* 14(3):247–264.
- Barth, Fredrik. 1969. "Introduction." Pp. 9–38 in *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Culture Difference*, edited by Fredrik Barth. London: Allen & Unwin.

- Bessudnov, Alexey. 2016. "Ethnic Hierarchy and Public Attitudes Towards Immigrants in Russia." *European Sociological Review* 32(5):567–580. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw002>.
- Bessudnov, Alexey, and Andrey Shcherbak. 2020. "Ethnic Discrimination in Multi-Ethnic Societies: Evidence from Russia." *European Sociological Review* 36(1):104–120. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz045>.
- Boris, Eileen, and Rhacel Salazar Parreñas, eds. 2010. *Intimate Labors: Cultures, Technologies, and the Politics of Care*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Brunarska, Zuzanna, and Wiktor Soral. 2022. "Does Origin Matter? Ethnic Group Position and Attitudes Toward Immigrants: The Case of Russia." *Nationalities Papers* 50(2):219–236. <https://doi.org/10.1017/nps.2021.71>.
- Chang, Kimberly A., and L. H. M. Ling. 2010. "Globalization and Its Intimate Other: Filipina Domestic Workers in Hong Kong." Pp. 60–77 in *Gender and Global Restructuring*, edited by Marianne Marchand and Anne Sisson Runyan. Abingdon, UK: Routledge.
- Demintseva, Ekaterina. 2023. "Materinstvo v migratsii: Strategii, vybiraemye zhenshchinami-migrantkami iz stran Srednei Azii." *Etnograficheskoe obozrenie* 1:102–122. <https://doi.org/10.31857/S0869541523010074>.
- Demintseva, Ekaterina, and Vera Peshkova. 2014. "Migranty iz Srednei Azii v Moskve." *Demoscope Weekly* 597–598. <http://demoscope.ru/weekly/2014/0597/tema01.php>.
- Doyle, Martha, and Virpi Timonen. 2009. "The Different Faces of Care Work: Understanding the Experiences of the Multi-Cultural Care Workforce." *Aging and Society* 29(3):337–350.
- Florinskaya, Yulia. 2022. "Zhenskaia trudovaia migratsiia v Rossii: Chislenost', strany-donory, nishi na rynke truda." *Problemy prognozirovaniia* 1(190):78–90. <https://doi.org/10.47711/0868-6351-190-78-90>.
- Florinskaya, Yulia, Nikita Mkrtychyan, and Marina Kartseva. 2022. "Zhenshchiny–naemnye rabotnitsy v domokhoziaistvakh Moskvy i Sankt-Peterburga." *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve* 2:87–102. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2022.2.7>.
- Glenn, Evelyn Nakano. 2010. *Forced to Care: Coercion and Caregiving in America*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 2007. *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. Berkeley: University of California Press.
- Karachurina, Liliya. 2015. "Zhenshchiny-migranty v niche domashnego truda v Rossii." *Sotsiologicheskie issledovaniia* 5:93–101.
- Karachurina, Liliya, Dmitry Poletaev, Yulia Florinskaya, and El'vira Vatlina. 2014. *Domashnie rabotniki v Rossii i Kazakhstane*. Almaty, Kazakhstan: Ex Libris.
- Kosmarskaya, Natalia, and Igor Savin. 2016. "Everyday Nationalism in Russia in European Context: Moscow Residents' Perceptions of Ethnic Minority Migrants and Migration." Pp. 132–159 in *The New Russian Nationalism: Between Imperial and Ethnic*, edited by Pal Kolstø and Helge Blakkisrud. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Lamont, Michèle, and Virág Molnár. 2002. "The Study of Boundaries in the Social Sciences." *Annual Review of Sociology* 28:167–195.
- Loveband, Anne. 2004. "Positioning the Product: Indonesian Migrant Women Workers in Taiwan." *Journal of Contemporary Asia* 34(3):336–348.
- Lutz, Helma, ed. 2008. *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*. Farnham, UK: Ashgate.
- Malakhov, Vladimir. 2019. "Why Tajiks Are (Not) like Arabs: Central Asian Migration into Russia Against the Background of Maghreb Migration into France." *Nationalities Papers* 47(2):310–324. <https://doi.org/10.1017/nps.2018.35>.
- McGregor, Joann. 2007. "Joining the BBC (British Bottom Cleaners): Zimbabwean Migrants and the UK Care Industry." *Journal of Ethnic and Migrant Studies* 33(5):801–824.
- Mkrtychyan, Nikita, and Yulia Florinskaya. 2021. "Zhenshchiny–trudovye migranty v Rossii: Rossiianki i urozenki drugikh stran." *Sotsial'nye i demograficheskie protsessy: Rynok truda*. RANKH-iGS (preprint).

- Mukomel, Vladimir. 2014. "Ksenofobiia i migrantofobii v kontekste kul'tury doveriia." *Mir Rossii* 1:137–166.
- Olasunkanmi-Alimi, Temitope, Kristin Natalier, and Monique Mulholland. 2023. "African Migrant Women in the Aged Care Sector: Conceptualising Experiences of Racism, Micro-Aggressions and Otherness." *Journal of Sociology* 59(1):87–103. <http://doi.org/10.1177/14407833211023979>.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2000. "Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor." *Gender and Society* 14(4):560–580.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2001. *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2015. *Servants of Globalization: Migration and Domestic Work*. 2nd ed. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Rotkirch, Anna, Olga Tkach, and Elena Zdravomyslova. 2012. "Russian Middle Classes in the Making: Employment of Paid Domestic Workers." Pp. 129–148 in *Rethinking Class in Russia*, edited by Suvi Salmenniemi. Farnham, UK: Ashgate.
- Ruhs, Martin, and Bridget Anderson, eds. 2010. *Who Needs Migrant Workers? Labour Shortages, Immigration, and Public Policy*. Oxford: Oxford University Press.
- Savoskul, Maria. 2013. "Sidelki iz provintsii v bol'shom gorode." *Monitoring obshchestvennogo mneniia: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* 1(113):127–135.
- Tkach, Olga. 2009. "Uborshchitsa ili pomoshchnitsa? Variatsii gendernogo kontrakta v usloviakh kommersializatsii byta." Pp. 137–188 in *Novyi byt v sovremennoi Rossii: Gendernye issledovaniia povsednevnosti*, edited by Elena Zdravomyslova, Anna Rotkirch, and Anna Temkina. Saint Petersburg, Russia: Izdatel'stvo Evropeiskogo universiteta v Sankt-Peterburge.
- Tiuriukanova, Elena, ed. 2011. *Zhenshchiny-migranty iz stran SNG v Rossii*. Moscow: MAK Press.
- Voronina, Natalia, Maria Nagernyak, Natalia Mikhailova, and Sergey Ter-Akopov. 2023. "Biudzhety eto ne tol'ko den'gi. Kak my tratim svoe vremia?" *Nauchnyi daidzhest NTSMU TSMICHP* 3(20). [https://www.hse.ru/data/2023/04/25/2028200119/Human_Capital_NCMU_Digest_20_Time-Budgets_2023%20\(1\).pdf](https://www.hse.ru/data/2023/04/25/2028200119/Human_Capital_NCMU_Digest_20_Time-Budgets_2023%20(1).pdf).
- Williams, Fiona. 2011. "Towards a Transnational Analysis of the Political Economy of Care." Pp. 21–39 in *Feminist Ethics and Social Policy*, edited by Rianne Mahon and Fiona Robinson. Vancouver: UBC Press.
- Yeoh, Brenda S. A., and Shirlena Huang. 2000. "'Home' and 'Away': Foreign Domestic Workers and Negotiations of Diasporic Identity in Singapore." *Women's Studies International Forum* 23(4):413–429.