

СПРОС НА ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ДОМАШНИЙ ТРУД В СЛОВАКИИ: НА ПЕРЕСЕЧЕНИИ РЕЖИМА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ГЕНДЕРНОГО РЕЖИМА. *Резюме*

Зузана Секеракова Бурикова

Данная статья посвящена недавно возникшему в Словакии рынку оплачиваемых домашних работников. В данной работе я ограничиваюсь в основном исследованием рынка нянь (то есть людей, присматривающих за детьми на дому) и бебиситтеров, которых нанимают время от времени. Меня интересуют прежде всего стратегии выбора и практики найма помощников, которые будут ухаживать за детьми. Что заставляет родителей нанимать домашний персонал? Каковы, по их мнению, характеристики идеального кандидата в няни? Как различного рода идеи о том, кто лучше годится в няни или сиделки, влияют на формирование отношений между работником и работодателем?

Появлению этой статьи способствовали работы, посвященные интерсекциональному анализу разных режимов трудоустройства наемного домашнего персонала. Так, социолог Хельма Лутц установила, что культурные коды социальной политики, в рамках которых выражаются и обсуждаются отношения, возникающие в процессе ухода на дому, определяются тремя режимами – гендерным, миграционным и режимом социального обеспечения. Суть режима социального обеспечения составляют государственные правила о социальном обеспечении; режимы миграции контролируют и регулируют устройство мигрантов на работу (в том числе и на работу по дому), а гендерные – организуют работу по уходу в соответствии с конкретными гендерными практиками и идеями. В связи с налагаемыми словацкой миграционной политикой ограничениями и сравнительно низкой экономической привлекательностью страны спрос на наемный домашний персонал в Словакии удовлетворяется не мигрантами, а преимущественно местными работниками – женщинами, ни расово, ни этнически не отличающимися от своих работодателей. Поэтому я сосредотачиваю свое внимание на пересечении только двух режимов – соцобеспечения и гендерном. Такой подход позволяет углубить предыдущие исследования, посвященные в основном найму мигрантов. Кроме того, оказывается,

что этническая принадлежность и миграционный статус необязательно являются теми переменными, которые определяют территориальные перемещения наемного домашнего персонала.

В представленной работе используются методы качественного анализа – этнографические интервью и включенное наблюдение, – позволяющие детально проанализировать практики и интерпретации, предлагаемые участниками исследования. В период с 2013 по 2015 год я провела интервью с 22 нанимателями (20 женщин и 2 мужчины) и 10 оплачиваемыми домашними работниками (нянями, присматривающими за детьми на дому на постоянной основе, бебиситтерами, которых нанимают время от времени, и уборщицами). Двадцать пять интервью были проведены в столице Словакии, Братиславе; семь – в Баньской Быстрице (город в центральной части Словакии). Поскольку и уборка помещений, и платный уход за детьми в Словакии осуществляются в основном неофициально (только одна проинтервьюированная мной постоянная няня работала по официально заключенному трудовому договору, во всех прочих случаях договоренности между работником и работодателем были неформальными), самым эффективным способом поиска участников исследования был метод «снежного кома». Основным источником информации были беседы с участниками, однако включенное наблюдение позволило мне лучше разобраться в практиках информантов. Во время включенного наблюдения я встречалась с работодателями (обычно матерями маленьких детей) и нянями в неформальной обстановке – на детской площадке, в кафе или дома у информантов.

В ходе интервью и во время включенного наблюдения я старалась «проследить» личные истории о найме домашних работниц или об опыте работы в этом качестве. Меня интересовали, с одной стороны, причины найма домашней работницы и, с другой стороны, причины поиска такой работы, способы поиска помощников по хозяйству и конкретные договоренности и отношения между работниками и работодателями. Я обращала внимание не только на собственно наем домашнего персонала, но и на то, как наличие наемной помощи по дому варьируется с течением времени в каждом конкретном случае и как оно соотносится с конкретными биографиями людей и жизненными циклами семей в целом. Такой подход позволяет установить, как структурные условия (конкретный режим соцобеспечения) коррелируют с идеями и практиками индивидов в том, что касается найма домашних помощников.

Для анализа интервью был применен метод контент-анализа. Я фокусировалась на темах, важных для моих собеседников, и выявляла повторяющиеся мотивы, сходства и различия. Затем я изучала содержание интервью на предмет их соотношения с теоретическими концепциями, исследуя взаимосвязи между наймом нянь и режимами миграции, соцобеспечения и гендерным режимом. Избранные цитаты из интервью, которые я привожу в статье, представляют собой репрезентативную выборку данных, наглядно иллюстрируя теоретический дискурс.

Проинтервьюированные мной работодатели могут быть категоризированы в основном как представители среднего и высшего классов. Среди проинтервьюированных наемных работников – няни, занятые полностью или частично, бебисит-

теры, нанимаемые время от времени, и уборщицы. В отличие от нанимателей, которые при отсутствии наемных помощников сами занимаются всеми видами домашнего труда, работники обычно специализируются на одной услуге (то есть полностью занятые няни, как правило, не подрабатывают уборкой или разовым присмотром за детьми, уборщики не смотрят за детьми и т. п.). Сравнительно низкий заработок и отсутствие медицинской страховки (и так называемого социального пакета вообще) лишают наемную работу по дому надежности и одновременно делают ее привлекательной для конкретной категории женщин, то есть уже имеющих какой-либо иной источник дохода или хотя бы располагающих социальным и медицинским страхованием от государства. Обычно в качестве нянь частичной или полной занятости подрабатывают студентки и пенсионерки, а постоянные няни иногда имеют официальный статус безработных.

Первая часть статьи посвящена соотношению режима соцобеспечения и трудоустройства наемного домашнего персонала. Исследователи, изучающие взаимоотношения между государственной политикой и наймом домашних работников, утверждают, что если в США отсутствие государственного обеспечения привело к найму гастарбайтеров, то в Европе не столько отсутствие государственной инфраструктуры, сколько особые типы доступной государственной поддержки формируют спрос на платные услуги домашних работников. В частности, недавний переход от общественного ухода за детьми, престарелыми или инвалидами к выдаче денежных пособий, позволяющих отдельным гражданам приобретать необходимые им услуги в частном секторе, поощряет наем гастарбайтеров в качестве низкооплачиваемого домашнего персонала. Я считаю, что, в отличие от Западной Европы, где рост количества наемных домработниц связан с переходом социального обеспечения от модели «мужчины-кормильца» к модели «взрослого работника», поощряющей участие женщин в рынке труда, в Словакии трудоустройство нянь идет другим, в чем-то даже противоположным, путем. Так, словацкая политика ухода за детьми переняла модель «эксплицитной семейственности», не предусматривающей широкого распространения государственных учреждений по уходу за детьми, но предоставляющей родителям продолжительные декретные отпуска, с тем чтобы они подольше сами сидели с детьми дома.

В начале статьи я показываю, что наем персонала для ухода за детьми на дому – прямое следствие того, что режим соцобеспечения в Словакии не оставляет матерям маленьких детей возможности сочетать работу с уходом за ребенком. Если женщины желают вернуться на рынок труда до того, как ребенку исполнится 3 года, они сталкиваются с тем, что в государственных яслях нет мест (или там, где они живут, вообще нет государственных учреждений такого типа) и что им придется искать помощь в частном секторе (прибегая к частным яслям, няням и воспитателям) или у родственников. Довольно часто женщины не стремятся вернуться на работу с полной занятостью до того, как ребенку исполнится 3 года, однако они хотели бы во время декретного отпуска подрабатывать или заниматься какими-то рабочими проектами время от времени. К сожалению, ясли и детские сады обычно не берут детей на несколько дней в неделю или на несколько часов в день (а если это возможно, то обычно без перерасчета оплаты). Поэтому матери, желающие устроиться на работу

с частичной занятостью, получить разовую подработку или взяться за какой-либо краткосрочный проект, обычно нанимают приходящую няню. Трудоустройство наемных воспитателей связано не только с карьерными предпочтениями матерей маленьких детей, но и с доступностью государственных садов для детей старше 3 лет: в Словакии государственные детские сады не могут обеспечить места для всех детей. Кроме того, в детские сады не допускают детей во время болезни, так что некоторые родители нанимают няню на этот период.

Определив ситуации, в которых наем домашнего персонала заполняет пробелы в существующем режиме ухода, я обращаюсь к случаям, связанным с идеями о родительстве, уходе за ребенком и свободном времени, распространенными среди представителей среднего и высшего классов в Словакии. Так, наличие няни у детей старше 3 лет обусловлено обычно идеями соревновательности у родителей, пытающихся дать своим детям преимущество в конкурентной среде, а также идеологией интенсивного материнства, определяющей матерей как основных воспитателей своих детей. Суть этой идеологии заключается в том, что у матери с ребенком есть некая особая связь и что детям требуется уделять много времени и эмоционального внимания.

Вместе с тем работа по дому не воспринимается как свободное время и не ассоциируется с качественным времяпрепровождением. Последние противопоставляются времени, проводимому на работе, и понимаются как время, «уделяемое себе». В соответствии с идеологией интенсивного материнства и с представлениями о качественном времяпрепровождении, некоторые из моих собеседников нанимают уборщицу, чтобы дать матери возможность провести больше времени *с детьми*, а не тратить его на работу по дому. Однако бебиситтеров часто нанимают и для того, чтобы дать родителям возможность качественно провести время *без детей*. В то время как группы продленного дня – распространенное в Словакии явление, тот факт, что дети (особенно дети представителей среднего класса) занимаются в многочисленных внешкольных кружках, политолог и гендерный исследователь Джоан Тронто считает отражением соревновательного материнства. Поскольку родители в это время на работе, они нанимают человека, который бы сопровождал или отвозил их детей на занятия в кружках, иногда – на другой конец города.

Во второй части статьи рассматриваются предпочтения работодателей и причины, по которым они складываются: кто именно кажется клиентам подходящим домашним работником и какие характеристики кандидата являются важными при найме определенных типов работников; здесь становится очевидна роль гендерного режима в этом процессе. Когда Хельма Лутц описывает гендерные режимы, она сосредоточивается на особом гендерном культурном сценарии, влияющем на гендерную динамику в семье работодателя, в результате которого уход за ребенком делегируется одной женщиной другой за плату (*отчего* и существует спрос и предложение на такую работу). Я смещаю фокус и рассматриваю гендерный культурный сценарий, лежащий в основе конкретных договоренностей и взаимоотношений между нанимателями и теми, кто занимается за них уходом и работой по дому (то есть то, *как именно* работа передается и *кто* кажется подходящим кандидатом в исполнители конкретных типов домашней работы). Так, я считаю, что идеи

и практики, связанные с тем, кого считать подходящим воспитателем, в Словакии в значительной степени связаны с местными культурными практиками воспитания детей и с логикой привычных шаблонов идентичности, о которых пишет Лутц.

Несмотря на то, что категории этнической принадлежности, национальности и расы нерелевантны для исследования словацкого рынка оплачиваемых домашних работников, очевидно, что наниматели предпочитают определенные типы работников. Их характеристики обычно связаны с гендерным опытом, приобретаемым в конкретном возрасте (или даже на определенном жизненном этапе), и наличием у кандидата детей. Отвечая на вопрос об ожиданиях и непосредственных взаимоотношениях с нанятой работницей, наниматели постоянно или частично занятых нянь неоднократно сравнивали два самых доступных, на их взгляд, типа нянь. Это либо женщины, уже вырастившие собственных детей (они обычно старше своих нанимателей), либо женщины молодого возраста, часто – студентки, у которых собственных детей еще нет. Более пожилые женщины, имеющие материнский опыт, считаются наилучшим вариантом. Гораздо реже наниматели выбирают няню исходя из характеристик, не имеющих отношения ни к возрасту, ни к наличию детей. В таких случаях клиенты предпочитают профессиональных нянь со специальными навыками и умениями (такими как способность оказать первую помощь или владение иностранным языком).

В Словакии наем нянь связан с местной моделью воспитания детей при участии бабушек. По традиции, особенно в крестьянских семьях, в уход за детьми включалась вся семья, состоящая из нескольких поколений. Так и сегодня ожидается, что бабушки и дедушки будут участвовать в заботе о внуках. Поколение нынешних бабушек обзавелось детьми в более раннем возрасте и может выйти на пенсию раньше, чем принято в Западной Европе, что не может не способствовать вовлечению бабушек в уход за внуками. Общепринято, что бабушки сидят с детьми, остаются с ними дома в случае болезни или во время школьных каникул. Няню обычно нанимают, когда бабушка не хочет или не может активно участвовать в уходе за внуками или когда у матери и у бабушки слишком разные представления о воспитании детей. В глазах многих матерей идеальная няня соотносится с образом бабушки, которая, в то же время, гораздо более уступчива и восприимчива к материнским идеям о правильном воспитании. Поэтому, несмотря на то, что няню нанимают как замену бабушке, она укрепляет идеал матери как главного лица, осуществляющего уход за ребенком, делая «то, что угодно матери».

Представления о том, как должна выглядеть бабушка, часто формируют понятия о том, кто должен работать няней. Сочетание местной модели воспитания, отдающей предпочтение бабушкам, с идеологией интенсивного материнства делает женщин старше пятидесяти со взрослыми детьми наиболее предпочтительными кандидатами в няни. Гендерный биографический опыт, включающий материнство, видится наиболее важной квалификацией при найме няни. Тот факт, что они матери взрослых детей, превращает их в наиболее приемлемых нянь, поскольку они могут заменить бабушку и обеспечить детям квалифицированный уход, не ставя под сомнение статус матери как главного субъекта заботы. В таких взаимоотношениях некоторые няни тоже считают, что исполняют роль бабушки.

Женщины того же возраста, что и сами матери, обладающие при этом опытом материнства, редко получают место няни, поскольку существует опасность, что они станут детям не «бабушкой», но заменой матери. Отсутствие спроса в данном случае сочетается с отсутствием предложения: матери маленьких детей обычно не работают нянями. Они предпочитают быть бебиситтерами, обеспечивая уход за детьми на дому не у клиентов, а у себя – чтобы иметь возможность одновременно присматривать и за собственными детьми. Я встречала и женщин в отпуске по уходу за детьми, работающих уборщицами или гладильщицами в чужих домах, поскольку этот род деятельности позволял им присматривать за собственными детьми и немного подрабатывать.

Молодые женщины – в основном студентки, не имеющие опыта воспитания собственных детей, – часто кажутся неспособными обеспечить должный уход за детьми в качестве няни, но при этом считаются хорошими бебиситтерами, услуги которых к тому же недороги; или они востребованы как помощники, сопровождающие детей на занятия в кружках и т. п. Клиенты, нанимающие студенток как нянь с частичной занятостью или как бебиситтеров, часто стараются найти человека, находящегося, по их представлениям, на промежуточной стадии между предполагаемой зрелостью взрослого и активностью ребенка, способного включиться в игру. Матери ожидают, что такой человек будет достаточно ответственен, чтобы оставить его одного с детьми, но при этом достаточно энергичен, чтобы организовать детям игры и образовательные занятия.

Материал, представленный в данной статье, показывает, что география найма домработниц и нянь для детей претерпевает изменения. В Словакии, которая как постсоциалистическая страна концептуализировалась и исследовалась до сих пор только как источник рабочей силы, наблюдается рост спроса на оплачиваемый домашний труд. Процессы, ведущие к найму домашних работников, тоже меняются. Поскольку ни домашний персонал, ни их наниматели не являются мигрантами, наем местных словацких женщин в качестве домашних помощников невозможно объяснить ни региональными различиями, ни глобальными или местными связями. Спрос на услуги домработниц также никак не связан с их этнической принадлежностью. Несмотря на то, что режим соцобеспечения и определяет структурные условия для найма помощников по дому, индивидуальная мотивация найма таких помощников и нянь связана с противоречивыми ожиданиями и бременем родительства и трудоустройства среди словацкого среднего и высшего классов. Специфические практики найма и представления об идеальных нянях в Словакии определены в большей степени не миграционным режимом, как в странах Западной Европы, а исторически детерминированным гендерным режимом.

*Перевод с английского Елены Лемановой,
научный редактор перевода – Ольга Ткач*