

КУЛЬТУРНЫЕ МОДЕЛИ КЛАССОВОГО НЕРАВЕНСТВА В СФЕРЕ НАЕМНОГО ДОМАШНЕГО ТРУДА В РОССИИ

Елена Здравомыслова, Ольга Ткач

Елена Здравомыслова – профессор Европейского университета в Санкт-Петербурге, координатор проектов Центра независимых социологических исследований (ЦНСИ). Адрес для переписки: Европейский университет в Санкт-Петербурге, ул. Гагаринская, 3, Санкт-Петербург, 191187, Россия. zdrav@eu.spb.ru.

Ольга Ткач – научный сотрудник Центра независимых социологических исследований (ЦНСИ). Адрес для переписки: Центр независимых социологических исследований, а/я 193, Санкт-Петербург, 191040, Россия. tkach@cisr.ru.

Авторы статьи выражают благодарность Катерине Герасимовой, Анне Роткирх, Анне Темкиной, Виктору Воронкову и анонимным рецензентам за комментарии и полезные советы.

В статье, основанной на исследовательских интервью и материалах СМИ, анализируется создание классового неравенства в процессе взаимодействия наемных домашних работников и их работодателей в российских домохозяйствах. Концепция диалектики контроля позволяет проанализировать, каким образом в частной сфере находят выражение два устойчивых паттерна культуры неравенства. Первая модель «демонстративного неравенства» (вос) производится в процессе взаимодействия современных «хозяев» и «прислуги». Позиция домашнего работника в данном случае конструируется как подчиненная по отношению к работодателю. На формирование такого статуса работают механизмы дистанцирования, контроля, вербальной сигнификации и эксплуатации. Вторая модель «эгалитарного неравенства» поддерживается новым средним классом профессионалов и управленцев и их помощниками по хозяйству. Она предполагает диалог и обратную связь в отношениях между нанимателем и домашним работником, а также сокращение социальной дистанции и сглаживание иерархии между акторами. Обе стороны контракта демонстрируют взаимопонимание, основанное на персонализированном доверии. В исследовании учитываются гендерные структурные характеристики домашнего труда и семейного разделения труда, а также особенности российского рынка домашних работников, связанные с внутри- и межстрановыми миграционными потоками в постсоветском пространстве.

Ключевые слова: классообразование; культуры неравенства; оплачиваемый домашний труд; отношения между нанимателем и домашним работником; Россия

В настоящее время оплачиваемый домашний труд в российских городах является массовым феноменом. Первые современные агентства по найму домашнего персонала стали появляться в постперестроечной России. В 2000-х годах – период роста экономики и социального неравенства – возростал и спрос на услуги домашних работников. Коммодификация домашней заботы происходит в условиях дефицита семейной и институциональной заботы в обществе, где по-прежнему доминирует контракт работающей матери, в сфере домашнего труда наблюдается гендерный дисбаланс (основную работу выполняют женщины), формируются контракты спонсируемой женщины и домашней хозяйки (Темкина и Роткирх 2002; Градскова 2010). В российском контексте спрос на домашний труд остается высоким, а структура рынка отображает глобальные тренды, при которых значимый сегмент домашнего труда составляют внутренние и транснациональные мигрантки.

Российский, как и мировой, рынок домашней заботы имеет женское лицо¹. Он остается в значительной степени теневым, конкурентным; он диверсифицирован и формируется из разных социальных сегментов. Частично этот рынок вышел из тени и профессионализировался в 2010-е годы благодаря изменениям в правовом регулировании домашнего труда², изменению режима трудовой миграции и усилиям участников рынка.

Исследователи выделяют три категории работниц, которые в настоящее время конкурируют на рынке домашних услуг:

- 1) местные жительницы;
- 2) внутренние мигрантки – из регионов Российской Федерации;
- 3) мигрантки из стран ближнего зарубежья (Центрально-Азиатский и Восточно-Европейский регионы).

¹ Данная статья основана на интервью с женщинами – нанимательницами и домашними работницами, однако в тексте, наряду с последним, используется и обобщающий термин «домашний работник» (domestic worker), общеупотребимый в дискуссии о домашнем труде.

² В 2011 году Международная организация труда (МОТ) приняла Конвенцию № 189, или «Конвенцию о достойном труде домашних работников». В ней формулируются основные принципы и трудовые нормы в этом секторе занятости, особенностями которого во всем мире считаются уязвимость работников для дискриминации и частое нарушение их трудовых прав (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm). В настоящее время Конвенцию № 189 ратифицировали 22 государства, среди которых Россия пока не значится. В России действует закон о персональных патентах для трудовых мигрантов (с 2010 года), призванный легализовать и упорядочить трудоустройство мигрантов, желающих работать по найму у российских граждан. Патенты – это разрешения на работу, которые можно было получать и ежегодно обновлять за фиксированную оплату в территориальных органах Федеральной миграционной службы (ФМС), с 2016 года – в территориальных отделениях Министерства внутренних дел (МВД) по вопросам миграции. Несколько лет назад эксперты отмечали, что по патентам работало лишь 20% мигрантов (Карачурина и др. 2014). Данных, отражающих текущую ситуацию после отмены разрешения на работу и введения патента как единственного документа, легализующего трудовой статус мигранта в РФ, на время написания настоящего текста не существует.

Самый уязвимый сегмент рынка – работницы из Центральной Азии. Оплата их труда ниже, чем у местных жителей и внутрироссийских мигрантов. Они чаще работают на условиях, предполагающих их проживание в домохозяйствах, статус мигрантов делает их положение уязвимым. При этом среди занятий мигрантов работа в сфере наемного домашнего труда является сравнительно высокооплачиваемой (Тюрюканова 2011:103). В условиях экономического кризиса последних лет и роста конкуренции местные жители и внутренние мигранты понемногу вытесняют приезжих работников из стран СНГ. По мнению экспертов, в перспективе эта тенденция может усилиться (Карачурина и др. 2014; Варшавская 2015; Полетаев 2015; Портнягина 2016).

Услуги оплачиваемой заботы доступны не всем гражданам, а лишь тем, кто может себе позволить их приобретение. Таким образом, использование наемного домашнего труда может рассматриваться как критерий имущественного неравенства. Отношения между наемными работниками и работодателями мы рассматриваем как поле создания и проявления культурных паттернов классового неравенства в современном российском капиталистическом обществе. Вступая в отношения с наемными работниками, хозяйева дома (прежде всего – женщины) утверждают свою позицию собственников и управленцев домохозяйства и таким образом маркируют свою классовую позицию.

Цель данной статьи – проанализировать культурные модели неравенства, артикулированные в процессе классового образования в современном российском обществе в пространстве домохозяйства, нанимающего домашнего работника. В мире домашних отношений, как и в публичной сфере, производятся классовые различия и неравенства (Rotkirch, Tkach, and Zdravomyslova 2012). Наемный труд домашних работников на постоянной и временной основе (оформленный официально или нет) самих граждан страны и мигрантов – одно из структурных условий классового образования. Классовое неравенство производится во взаимодействиях нанимателей – хозяев дома – и обслуживающего дом персонала. Мы ставим перед собой задачу проанализировать актуализирующиеся культурные модели отношений между нанимателями и наемными работниками. При этом мы опираемся на культурное и процессуальное толкование категории класса, а значит, анализируем, как формируется культура классового неравенства. Нас интересуют достаточно устойчивые и продолжительные отношения домашних работников и их работодателей. Случаи разового и спорадического найма уборщиков или бебиситтеров исключены из поля нашего внимания.

Статья организована следующим образом: вначале даются описания эмпирических данных и методов их анализа, затем проясняется теоретическая рамка рассуждений – концептуализируются культурные основания производства класса; описываются основные характеристики домашней работы как контекст исследования. Основная часть сосредоточена на анализе типов культуры отношений.

ЭМПИРИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Ключевым методом эмпирического изучения культурных практик является этнография, однако, на наш взгляд, данные глубинных интервью, отчеты экспертов и опубликованные материалы журналистских расследований также могут быть полезны для изучения культурных моделей, которые проявляются в дискурсивно репрезентированных практиках. В своих рассуждениях мы опираемся на разнообразные данные. Основную эмпирическую базу исследования составляют глубинные фокусированные интервью, собранные в рамках двух исследовательских проектов, осуществленных Гендерной программой факультета политических наук и социологии Европейского университета в Санкт-Петербурге в 2005–2009 и 2009–2011 годах³. В ходе этих исследований собран массив глубинных проблемно ориентированных интервью с нанимателями (в подавляющем большинстве – женщинами), а также нянями, домработницами и сиделками (тоже в основном женщинами).

В первом проекте «Новый быт» было опрошено 67 человек – нанимателей и домашних работников, проживающих в Санкт-Петербурге. Критериями отбора информантов-работодателей (представителей среднего класса) служили высшее образование, занятость в негосударственном секторе на позиции профессионалов, менеджеров разного уровня, наличие детей дошкольного и младшего школьного возраста. Это женщины в возрасте 27–40 лет, 1964–1977 годов рождения. Отбор семей осуществлялся по критерию регулярного использования наемного домашнего труда (няни и домработницы). Массив интервью с нанимателями составляет 44 единицы. Вторую группу информантов составили наемные работницы – 10 няни и 9 домработниц. При отборе информантов – домашних работников – контролировались такие параметры, как пол (18 информанток), возраст (от 25 до 60 лет), занятость – наемный домашний труд, наличие детей (у 17 информанток), гражданство (3 мигрантки).

Второй массив данных собран в рамках проекта «Гендерное устройство частной жизни в российских регионах». В ходе полевой работы было собрано 14 интервью с сиделками, 56 интервью с членами семьи, организующими уход в условиях совместного и раздельного проживания (из них 20 имеют опыт найма сиделок), 9 интервью с пожилыми людьми, проживающими автономно и самостоятельно нанимающими помощников. В ходе этого проекта жители трех городов (Архангельска, Казани и Самары), являющиеся представителями среднего класса, рассказывали о том, как организована забота о пожилых членах семьи. Возраст зависимых членов семьи варьировался в диапазоне от 60 до 96 лет. Нашими собеседниками-нанимателями в этом проекте были высокообразованные мужчины и женщины в возрасте от 28 до 61 года, профессионалы высокого уровня квалификации, занятые в государственном или частном секторе. Все сиделки – жен-

³ Проект «“Новый быт”: формы семейной организации и изменение домашнего пространства» поддержан Академией наук Финляндии; проект «Гендерное устройство частной жизни в российских регионах» поддержан Фондом Форда, грант № 080-1405, и корпорацией «Новартис». Подробное описание данных см.: Здравомыслова, Темкина и Роткирх (2009); Ткач (2009).

щины, возрастной диапазон – от 20 до 72 лет, среди сиделок – 2 трудовые мигрантки из Киргизии⁴.

Интервью проводились с путеводителями, разработанными для разных категорий информантов. Гид интервью с домашними работниками – нянями, домработницами и сиделками – включал темы, посвященные истории занятости, условиям контракта, конфликтам в отношениях. Гид интервью с нанимателями – темы, связанные с мотивацией обращения к услугам наемного домашнего труда, с историями отношений с домашними работниками разного профиля, условиями контракта, конфликтными ситуациями взаимодействия. Все интервью были записаны на диктофон и транскрибированы в технике «умный верbatim». В фокусе анализа находился опыт взаимодействия домашнего персонала и нанимателей. Для написания этой статьи мы вновь обратились к данным, собранным в исследованиях 2005–2011 годов, чтобы проанализировать культурные модели классового неравенства. В качестве новых источников использованы 3 интервью с домашними работницами и столько же – с нанимательницами, проведенные в Санкт-Петербурге в 2014–2016 годах с обновленными путеводителями. В этих новых интервью мы ориентировались на сбор материала, связанного с домашним оплачиваемым трудом мигрантов из стран Центральной Азии и бедных регионов России.

Еще один блок данных составляют материалы сайтов агентств по найму домашнего персонала (всего 15 сайтов). Отбор сайтов агентств, представленных в Интернете, осуществлялся по ключевым словам и посещаемости. Кроме того, в качестве источников использовались сайты тех агентств, которые упоминались в журналистских материалах и оценивались экспертами как устойчивые и надежные. В результате в фокусе внимания оказались московские и петербургские сайты. Материалы проанализированных сайтов содержат информацию, адресованную потенциальным клиентам – название и адрес бюро, реклама предлагаемых услуг, справочно-информационные материалы по тематике предлагаемых услуг, а также инструкции и образовательные ресурсы в виде руководств по ведению домашнего хозяйства, поиску надежных домашних работников, руководств для домашних работников. Как правило, такие руководства содержат специальные разделы, посвященные культуре отношений персонала с работодателями, моральным аспектам домашнего оплачиваемого труда. Именно эти тексты стали объектом нашего внимания.

⁴ В большинстве из рассмотренных домохозяйств использовался труд одной домашней работницы – няни, уборщицы или сиделки. Однако в трех случаях наниматели имели двух работников; в рассказах наемных работниц есть отсылки к случаям занятости в домохозяйствах, использующих труд трех или более работников. К сожалению, в наших первичных данных недостаточно представлены интервью с мигрантками из ближнего зарубежья. Однако собранные нами рассказы о наемном домашнем труде, представленные домашними работницами и нанимательницами, содержат отсылки к опыту трудоустройства и работы мигрантов в домашнем хозяйстве. Единицей анализа в рамках данного исследования является история взаимодействия между домашними работниками и нанимателями; материал для анализа взаимодействия трудовых мигрантов, занятых в домашнем хозяйстве, и их и нанимателей мы черпали из этих историй.

Третий блок данных, которые носят вспомогательный характер, составляют аудио-, видео- и печатные журналистские расследования и материалы. Среди них записи передач радиостанции «Эхо Москвы», посвященные организации домашнего труда нянь и домработниц в России и в других странах, видеоматериалы – документальные видеопроекты «Рублевские жены», «Жены олигархов», «Прислуга – звездная жизнь». Мы отобрали их по содержательному принципу. Эти видеопроекты демонстрировались в телевизионных программах, а затем получили широкое распространение в Интернете. Документальные фильмы содержат видеointервью с нанимательницами и домашними работницами, которые обращаются к тематике нашего исследования⁵.

Дополнительными источниками стали журналистские статьи на тему оплачиваемого домашнего труда, опубликованные в газетах и журналах в период с 2005 по 2016 год. Среди журналистских статей мы отбирали те, которые основаны на полевых материалах. В ходе одного расследования журналистка работала в качестве домашней работницы (Лонская 2011); в другом случае автор публикации была слушательницей на курсах для домашнего персонала (Боброва 2006).

Для анализа текстов источников и интервью использовалась адаптированная методика тематического кодирования (Flick 2009:305–333). Эта техника предполагает многоступенчатый секвенционный анализ текстов. Первоначально, а priori, исследователь выделяет в каждом тексте фрагменты, в которых освещаются темы, связанные с исследовательским вопросом; воссоздается тематическая структура каждого случая. Второй шаг анализа предполагает обращение к методикам кодирования, разработанным в рамках методологии обоснованной теории. Кодированию подвергаются выделенные тематические секвенции. Осевое кодирование позволяет сравнить отдельные тексты и выявить ключевые категории, которые определяют смысловой горизонт изучаемого опыта (в данном случае – практик взаимодействия домашних работниц и нанимателей).

В качестве дополнительных вторичных источников также использовались опубликованные результаты исследований наемного домашнего труда (Тюрюканова 2011; Флоринская, Тюрюканова и Зайончковская 2011; *Практика использования...* 2012; Карачурина и др. 2014; Варшавская 2015; Полетаев 2015; Ткач 2015; Черных 2015). В публикациях представлены фрагменты записи фокус-групп и интервью, освещающие опыт взаимодействия наемных домашних работников – мигрантов и домохозяев. Эти работы помогли нам воссоздать контекст – масштаб, структуру и основные характеристики рынка домашнего труда в РФ, а в особенности – дополнить наши первичные данные в части, касающейся использования наемного домашнего труда мигранток.

⁵ Передача «Своими глазами: как в Москве выбирают нянь», радио «Эхо Москвы», 2 марта 2016 года (<http://echo.msk.ru/programs/svoi-glaza/1722174-echo>); программа «Жены олигархов», 23 выпуска, телеканал НТВ (http://videomore.ru/zheny_oligarhov); документальный проект «Прислуга – звездная жизнь», телеканал СТБ (<https://www.youtube.com/watch?v=hhKiwLNh4jQ>); передача «Рублевские жены» в программе «Профессия – репортер», телеканал НТВ (<https://www.youtube.com/watch?v=521ZxcIgcug>).

Итак, материалом для наших рассуждений стали различные данные – интервью, которые мы проводили сами, а также данные, собранные другими исследователями, материалы журналистских расследований и телепрограмм. Разнообразие данных позволяет комплексно рассмотреть изучаемый феномен – формирование культуры неравенства, обеспечивает следование принципу триангуляции, позволяющему сопоставить данные и найти подтверждение своих идей в различных источниках.

КЛАССООБРАЗОВАНИЕ, КУЛЬТУРА И НАЕМНЫЙ ДОМАШНИЙ ТРУД: ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ РАМКА

Проясним теоретическое понимание формирования классового неравенства в данном исследовании. Понимание класса различается в разных социологических теориях. В данном случае мы анализируем *формирование класса* в культурно-символическом и процессуальном измерении. Эта теоретическая позиция опирается на концепцию классов Пьера Бурдьё ([1980] 2001) и развивается такими исследователями, как Беверли Скеггс (Skeggs 2004), Суви Салменниemi (Salmenniemi 2012) и др. Культура рассматривается нами как «воображаемая шкатулка с различными инструментами, включающими символы, рассказы, ритуалы, мировоззрения, которые используются актерами в разных сочетаниях для решения разнообразных жизненных проблем» (Swidler 1986:277). Эта «шкатулка» содержит репертуар действий, которые акторы, принадлежащие к одному культурному пространству, считают подходящими в конкретной ситуации. Подспудный репертуар действий формирует общие культурные модели организации действий, предпринимаемых для достижения целей. Культурные модели (или схемы) (взаимо)действий проявляют удивительную живучесть, но далеко не всегда явно артикулируются действующими лицами. Изменение ключевых культурных моделей требует усилий действующих лиц, времени и ресурсов. Необходимы усилия заинтересованных акторов, тематизированная общественная дискуссия, критика устоявшихся паттернов действия, выдвижение и апробация альтернатив.

В этой статье участники рынка домашнего труда, наниматели и работники в сфере домашнего хозяйства, а также посредники на этом рынке (агентства занятости и эксперты) рассматриваются как активные действующие лица, вступающие в отношения обмена, которые занимаются культурной работой, активизируя одни культурные схемы, проблематизируя другие, при этом стараясь продвинуть ту модель проявления классового неравенства, которая кажется им наиболее подходящей.

При анализе культурных аспектов классовообразования до сих пор эвристически ценной представляется позиция Торстейна Веблена, который в начале XX века анализировал значение подчиненного домашнего труда для формирования класса собственников. Основатель институционального подхода подчеркивал исключительную роль *личной* прислуги в создании классовых различий, функции которой сочетают инструментальность и демонстрацию статуса домовладельца. Жены представителей имущих классов на свой лад (с учетом гендерной роли) демон-

стрируют статус домохозяйства, отказываясь от «грязной работы» и освобождая свой досуг для тех занятий, которые считаются маркерами престижа (Веблен [1899] 1984). Таким образом, стиль жизни имущих классов характеризует «праздность», понимаемая весьма специфично – как досуг, приобретаемый за счет освобождения от ряда рутинных занятий и используемый для демонстрации статуса с помощью практик потребления. Хотя работа Веблена относится к иному контексту, его сегодняшнее прочтение позволяет уловить семейное сходство между описываемыми им практиками классового утверждения в сфере домохозяйства и современными способами организации домашнего быта, к которым обращаются экономически привилегированные классы.

Отношения классового неравенства (в сфере домохозяйства) мы вслед за Энтони Гидденсом рассматриваем через призму трех взаимосвязанных, культурно предопределенных процессов⁶. Во-первых, неравные отношения утверждаются с помощью *сигнификации взаимодействий*. Действующие лица именуются, отношения между ними также маркируются вербально. При этом задействуются культурные модели, на которые опираются акторы⁷. Во-вторых, неравенство создается через практики *управления иерархией* в условиях домашней работы. Наниматель формирует спрос, составляет условия договора, проводит отбор кандидатов, старается обеспечить контроль исполнения. Однако этот контроль не является всеохватным, поэтому в отношениях найма так важно межличностное доверие. Со своей стороны домашние работники обладают ресурсами осведомленности, компетенции, вовлеченности, позволяющими им сохранять автономию и оказывать влияние на условия своей занятости. Эмоциональная работа и слабая формализация домашней заботы сказываются особым образом на управлении иерархией. В-третьих, неравенство регулируется *механизмами легитимации*, которые задают нормы и стандарты поведения в отношениях между нанимателем и домашним персоналом. Легитимация отсылает не только к правовым нормам и идеологиям, но и к пониманию горизонта допустимого (укладывающегося в понятие нормы) поведения домашних работников и нанимателей.

Итак, классовое неравенство создается взаимодействиями между оплачиваемым домашним работником и нанимателем. При этом проявляются культурные модели сигнификации, легитимации и управления иерархией. Однако культурные модели могут проблематизироваться, конкурировать за гегемонию, что характерно в контексте неустойчивости правил и размытости классовых границ. В культур-

⁶ Отношения неравенства анализируются здесь в категориях диалектики контроля (Гидденс 2005). Диалектика контроля определяется как система зависимости и автономии в отношениях устойчивого неравенства, при которой властные преимущества оказываются на стороне нанимателя-хозяина дома, но домашние работники также обладают ресурсами, позволяющими им влиять на условия договора и правила взаимодействия.

⁷ Ранее мы уже писали о том, что информанты актуализируют модели традиционной няни и бебиситтера, опираясь на культурные модели прошлого и современности (см.: Ткач 2009; Zdravomyslova 2010; Rotkirch et al. 2012). В данной статье мы обращаем внимание на те значения, которыми насыщены дискурсы о самих работодателях и отношениях власти между ними и работниками.

ную работу по сигнификации и легитимации вовлечены все участники поля: прежде всего наниматели и работники, а также их посредники – представители агентств по найму домашнего персонала и различные эксперты.

Прежде чем проанализировать обсуждаемые и апробируемые в современном российском обществе культурные модели классового неравенства, актуализированные во взаимодействиях домашних работников и их нанимателей, обратимся к анализу контекста. В данном случае это структурные характеристики наемного домашнего труда, то есть тот фон, который придает смысл практикам проявления неравенства в современном российском капиталистическом обществе⁸.

СТРУКТУРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НАЕМНОГО ДОМАШНЕГО ТРУДА

Домашний труд в последние десятилетия стал объектом пристального внимания социологов. Особый вклад в его изучение вносят феминистские исследователи (Здравомыслова и Темкина 2014). Исследователи выделяют универсальные существенные характеристики оплачиваемого домашнего труда и особенности организации рынка труда в современных капиталистических обществах, включая и постсоциалистические вообще, и конкретно Россию (Ткач 2009; Finch and Mason 1993; Gregson and Lowe 1994; Parreñas 2001; Pine and Haukanes 2005; Lutz 2008, 2011; Dahl, Keränen, and Kovalainen 2011; Hrženjak 2011; Kovács 2014; Morris and Polese 2014; Sekeráková Búříková 2015). В некоторых аспектах функционирование рынка домашнего труда в России подчиняется общим трендам современного глобального капитализма в его неолиберальной фазе, однако существуют и особенности, связанные с недостатками регулирования, устойчивой неформальностью найма и обостренным вниманием к повседневному проявлению неравенства в сфере потребления и организации домашнего быта. Хотя наемный домашний труд существовал и в социалистическом прошлом, масштабы спроса и предложения были принципиально ниже, регулирование осуществлялось исключительно теневым образом, а центростремительные миграционные потоки домашних работников были ограничены (Клюц 2012). Современные исследователи осмысливают наемный

⁸ То, что современное российское общество является разновидностью капиталистической формации, не вызывает сомнения у исследователей. Однако специфика современного российского капитализма является предметом дебатов (которые не рассматриваются в данной статье). Для обозначения особенностей российской капиталистической формации используются такие термины, как «кумовской капитализм», «государственно-монополистический капитализм», «государственный капитализм», «бюрократический капитализм», «периферийный капитализм», «сырьевой капитализм», «номенклатурный капитализм». В любом случае свободный наемный труд, неравенство на рынке труда, включенность в глобальные потоки рабочей силы, поляризация имущественного положения являются характеристиками состояния российского общества. При этом несомненно, что российский капитализм – как бы мы его не определяли – сохраняет трансформированные черты социалистического прошлого. Мы предполагаем, что чувствительность общественного сознания к проблематике классового неравенства частично объясняется наследием советской эгалитарной идеологии, а также быстрым и нелегитимным обогащением одних социальных групп, обеднением других и ростом социальной поляризации.

домашний труд в категориях заботы, предполагающей вовлеченность работника в сферу приватной жизни, размытость границы между приватным и публичным режимом взаимодействий, а также эмоциональные инвестиции в эти отношения (см., например: Graham 1983). В современных капиталистических обществах, включая российское, коммерциализация заботы связана с процессами экономической глобализации. На производство культурных образцов в условиях коммерциализации заботы влияют, во-первых, процессы профессионализации домашнего труда, во-вторых, его во многом неформальный характер, в-третьих, гендерные и этнические характеристики этого рынка.

Одной из ключевых характеристик современного наемного домашнего труда является *дуализм профессионализации и неформализации*. Профессионализация домашнего труда – процесс превращения его в профессию, то есть стандартизированную специализированную занятость, регулируемую законодательством, предполагающую специальную подготовку, удостоверяемую дипломами, потенциально контролируруемую экспертным сообществом. Проводниками профессионализации домашнего труда являются все участники рынка – сами наемные работники, наниматели и посредники в виде агентств занятости. Особую роль в профессионализации играют руководства для домашнего персонала и хозяек дома, образовательные курсы (часто организуемые при агентствах по найму домашнего персонала). В ходе обучения обсуждаются различные культурные модели взаимодействий персонала и нанимателя, нормы и отклонения от них. Профессионализация «сверху» дополняется профессионализацией «снизу», под которой мы понимаем усилия самих домашних работников по созданию монополии на экспертное знание, определению стандартов занятости, типов оплаты труда, оформлению договорных отношений, а также попытки создать сообщества домашних работников, отстаивающих свои права (Ткач 2011)⁹. Дискуссия о культуре отношений между профессиональным домашним работником и его нанимателем – часть проекта профессионализации.

Другой значимый тренд – *неформализация*, которая неоднозначным образом связана с профессионализацией. Неформализация предполагает, что значительный сегмент рынка оказывается в тени, а это в свою очередь создает барьеры профессионализации. Высокую степень неформализации оплачиваемого домашнего труда трудно объяснить исключительно стратегией бедности или особенностями постсоциалистической экономики, хотя оба эти фактора имеют значение (Graham 1983; Morris and Polese 2014). Устойчивая неформализация, на наш взгляд, определяется тем, что домашнее хозяйство принадлежит к приватной сфере, и отношения найма складываются на основе домашней собственности и заботы о домочадцах (об этом см., например: Pfau-Effinger 2009; Zdravomyslova 2010; Trimikliniotis and Fulas-Souroulla 2013; Kovács 2014; Morris and Polese 2014; Tolstokorova 2014). Локализация в приватной сфере позволяет

⁹ Однако в российском контексте попыток коллективной мобилизации в защиту трудовых прав домашних работников крайне мало. Вопросы защиты требуют выхода из тени, а теневой контракт до сих пор обладает явными преимуществами в глазах клиентов агентств занятости и домашних работников (см.: Варшавская 2015; Zdravomyslova 2010; Tolstokorova 2014).

оплачиваемому домашнему труду избегать вмешательства государства и экономических трансакций формального типа (Magyari-Vincze 2006)¹⁰. Кроме того, объем домашней работы с очень большим трудом поддается регламентации, ее результаты трудно оценить, и личное доверие крайне необходимо, поскольку речь идет об интервенции чужаков в пространство частной жизни (см. также: Ehrenreich and Hochschild 2003). Одним из аспектов, способствующих отсутствию формализации, является персонализация отношений, то есть формирование близких лично ориентированных отношений между работодателями и домашними работниками. Такая близость и переход на дружеские, квазиродственные отношения с домочадцами-нанимателями особенно характерна для работы нянь. При этом персонализированные отношения могут вести к эксплуатации и извлечению прибыли от эмоциональной работы (Rollins 1985; Gregson and Lowe 1994; Stiell and England 1997). Персонализация нормализуется обеими сторонами взаимодействия и находит выражение в различных практиках (Здравомыслова 2009; Ткач 2009)¹¹.

Итак, домашняя забота балансирует между неформализацией и профессионализацией и принадлежит одновременно двум мирам – трудовых контрактных и близких персонализированных отношений (Галиндабаева 2010). Хотя в постсоветском контексте баланс этих двух трендов складывается в пользу неформализации, они оба актуализируют культурные образцы во взаимодействиях наемных работников и нанимателей в сфере домашнего труда (Ткач 2009; Rotkirch et al. 2012).

Вторая особенность сферы оплачиваемого домашнего труда связана с тем, что она форматируется *комплексной структурой неравенства по критериям гендера, класса и этничности (расы)*. Рассмотрим каждый аспект этой сложной интерсекциональной обусловленности.

Гендерный профиль спроса и предложения на домашний труд укоренен в современном российском обществе (и не только в нем). Женщины являются ответственными за организацию домашнего быта, независимо от того, заняты ли они на рынке труда или являются домохозяйками. Большинство домашних работников – женщины: уборка, уход за детьми и за престарелыми маркированы как сфера их ответственности. Отношения между женщинами, занимающими разные позиции на социально-экономической лестнице, складываются как отношения гендерной иерархии. Покупая домашнюю заботу, поставщиками которой также являются в основном женщины, представительницы привилегированных слоев освобождают свое время и силы для других занятий (Евдокимова 2004; Здравомыслова и др.

¹⁰ Как остроумно замечает Борбала Ковач, «хотя большинство исследователей стараются ответить на вопрос, почему наниматели предпочитают неформальный контракт (с домашним работником), вопрос нужно поставить иным образом – почему они должны предпочитать формальный контракт?» (Kovács 2014:70).

¹¹ Дарение – одна из практик персонализации – усиливает позитивный образ нанимателя как доброго и великодушного человека. Практики дарения сохраняют дистанцию, если они являются односторонними. Их реципрокность (взаимность) свидетельствует о встречных усилиях сокращения социальной дистанции – сближения (Romero 1992; Polese 2008).

2009; Клоц 2012; Anderson 2002; Ehrenreich and Hochschild 2003). Нанимательницы представляют различные гендерные контракты и следуют различным культурным паттернам. Как мы покажем далее, модели отношений с домашними работниками различаются, варьируя в диапазоне от демонстративного проявления до эгалитарного сглаживания неравенства. Исследователи отмечают *этнизацию и расовый характер рынка домашнего труда*, характерные для обществ, включенных в глобальные экономические потоки. Хорошо изучен феномен глобальных цепочек заботы, описанный исследователями в разных контекстах (Gregson and Lowe 1994; Chang 2000; Hochschild 2000; Ehrenreich and Hochschild 2003; Dahl et al. 2011). В основе этнизации оплачиваемого домашнего труда лежит глобальное экономическое неравенство, идеология оценивания труда работника в зависимости от степени экономического благополучия региона происхождения и культурных стереотипов (Kremer 2007; Lutz 2008, 2011).

Особенности российского рынка домашнего персонала в последние годы стали предметом социологического интереса. Перечислим еще раз ключевые характеристики этого рынка. Сочетание профессионализации и неформализации, воспроизводство комплексного (интерсекционального) гендерного, классового и этнического неравенства в условиях найма домашних работников, конкурентный характер сегментированного рынка домашних услуг, характерные цепочки заботы, протянутые в пространстве бывшего СССР. Для домашних работников-мигрантов в России актуальными являются наследие советской империи и последующая география бедности, которая определяет потоки миграции в российские города из стран ближнего зарубежья или удаленных от столиц и неблагополучных регионов РФ. Исследователи отмечают, что разные категории домашних работников обладают разным ресурсным потенциалом в управлении неравными отношениями. Из всех специальностей домашних работников наибольшим спросом пользуются няни и сиделки. Среди всех категорий занятых в этой сфере самыми уязвимыми являются мигранты из Центральной Азии, которые нередко работают в условиях найма с проживанием на территории работодателя.

Описанные выше структурные характеристики домашнего труда выражаются в отношениях найма. Оплачиваемый домашний труд обладает явно выраженным гендерным профилем. Культурные стереотипы, связанные со страной происхождения, вносят свой вклад в паттерны отношений с домашними работниками. Исследования условий занятости женщин–домашних работниц показывают, что в России домашние работники из Центральной Азии зарабатывают меньше, чаще сталкиваются с дискриминацией и злоупотреблениями, демонстрацией превосходства со стороны нанимателей, у них меньше возможностей влиять на условия найма. Работодатели и работники агентств по подбору персонала зачастую воспринимает мигранток из Таджикистана, Киргизии, Узбекистана, а также с экзотических Филиппин, как более приспособленных к культуре подчинения, проявления которой ожидают от домашних работниц (*Практика использования...* 2012; Карачурина и др. 2014; Ахундзаде 2015; Варшавская 2015; Полетаев 2015).

Отличительной особенностью российского контекста является проблематизация культуры отношений между нанимателем и наемным работником в сфере

домашних услуг. Мы считаем эту характеристику свидетельством дефицита профессионализации домашнего труда, а также признаком неустойчивости культурной модели проявления классового неравенства (Rotkirch et al. 2012). Кроме того, на международном фоне в этом отношении Россия явно проигрывает по степени защищенности прав оплачиваемых домашних работников. Государство и общественные организации как арбитры трудовых конфликтов слабо представлены в этом поле. Соблюдение трудовых прав фактически отдано на откуп рынку и самим работникам и работодателям, отношения между которыми сохраняют приватный характер, делая участников взаимодействий крайне зависимыми от личностных характеристик сторон и их биографического опыта.

ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СФЕРЕ НАЕМНОГО ДОМАШНЕГО ТРУДА: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В данном разделе мы рассмотрим, каким образом конструируется позиция работодателя в отношениях с оплачиваемым наемным работником. Далее выделяются и подробно анализируются две модели их взаимодействия, сконструированные на основе эмпирических данных.

СОБСТВЕННИЦА, РАСПОРЯДИТЕЛЬНИЦА, ДОМАШНИЙ МЕНЕДЖЕР: СОЗДАНИЕ КЛАССОВОЙ ПОЗИЦИИ НАНИМАТЕЛЬНИЦЫ

Для классовых позиций всех нанимательниц характерны некоторые общие черты. Все они делегируют часть домашнего труда оплачиваемым наемным работникам и в отношениях с ними позиционируют себя как собственницы и рациональные менеджеры-распорядительницы домохозяйства. В рассказах работодательниц дом предстает как хозяйственная система, которая нуждается в правильном и эффективном управлении. Как всякий другой, этот менеджмент зависит от масштаба, инвестиций, количества домочадцев и их потребностей. Очевидно, что жилье представителей среднего класса скромнее и требует меньших усилий в обслуживании, нежели загородные виллы, дома в коттеджных поселках или квартиры в элитных кварталах. Спектр домашних дел зависит от формы организации семьи. Наличие детей, больных и немощных домочадцев, домашних животных ставит особые задачи перед организатором быта и заботы, которым выступает прежде всего женщина. Стиль управления домохозяйством варьируется, однако функции домашнего менеджера опираются на гендерную идеологию дома и семьи. Наши исследования показывают, что домашнее пространство выполняет функцию убежища, демонстрации социального статуса и престижного потребления для своих обладателей. Гендерная идеология предписывает женщинам ответственность за организацию повседневной жизни семьи (Андреева 2009; Гладарев и Цинман 2009; Здравомыслова и др. 2009; Шпаковская 2009).

Среди разнообразных задач домашнего менеджмента подбор, обучение и воспитание персонала, составление перечня заданий, обеспечение инструментом, контроль выполнения работ. Нанимательница действует полифункционально: как мини-агентство занятости, подрядчик, супервайзер, соисполнитель. Однако в слу-

чае оплачиваемого домашнего труда невозможно перевести все аспекты взаимодействия в отношения управления собственностью и менеджмента, потому что речь идет о *покупке заботы*. Такой менеджмент предполагает управление эмоциями (Симонова 2012; Hochschild 1983). Менеджер домохозяйства создает свою классовую позицию, вступая в персонализированные отношения с нанимаемым.

В наших источниках отношения персонала с нанимателями проблематизируются и описываются в категориях «культурности» и этики коммуникации. Непосредственные участники рынка и посредники связывают неотлаженность культурных образцов с нехваткой профессионализации и сравнительной новизной феномена. Таким образом, возникает вопрос о сигнификации и легитимизации тех или иных практик управления иерархией. Приведем пример из журналистских наблюдений:

Квалифицированный домашний работник – пока еще новый для России профессиональный типаж. И если на Западе давно все отлажено – и у хозяев, и у обслуживающего персонала есть свои права и обязанности, закрепленные письменным договором, – то у нас и те, и другие стоят на распутье, выбирая между западной «цивилизованной моделью» и российской дореволюционной. Причем все участники ситуации явно склоняются к национальному варианту: крепостное право как-то всем ближе. Просто теперь крепостные имеют сертификаты, знают химический состав стирального порошка и ловко управляют с парогенераторами (Лонская 2011).

Журналистка проводит границу между двумя конкурирующими моделями проявления неравенства. Первая – цивилизованная модель взаимодействия – предполагает оформление и соблюдение трудового договора и эгалитарный уважительный стиль отношений между нанимателями и домашними работницами, свободный от экономической эксплуатации и проявлений расистских или феодальных установок. Вторая модель – архаическая и крепостническая, при которой происходит объективизация наемных работников, превращающая их не только в прислугу, но и в квазисобственность и символ статусного самоутверждения домохозяев (Ткач 2009).

Нанимательницы особенно активно обсуждают тему культуры неравенства, сетуя на то, что в российском обществе утрачена «культура взаимодействия» нанимателей и домашних работников. При этом они обеспокоены «нецивилизованностью» домашнего персонала – бесконтрольностью действий нянь и домработниц, способных при желании нанести вред домашнему миру, злоупотребить своими знаниями и навыками. В то же время они отмечают трудности управления социальной дистанцией в мире домашнего хозяйства. Чтобы найти подходящую работницу, нужны талант и везение, а чтобы добиться эффективности труда и сохранить доверительные отношения с ней – повседневная менеджерская работа особого типа. Культура управления домашним персоналом предполагает умение балансировать между близкими и деловыми отношениями в контексте домашней заботы, поддерживая и разумную дистанцию, и достаточную степень близости с работником.

Рассказывает одна из работодательниц:

Когда у меня появились вот эти две женщины [няня и домработница], я сразу поняла, что есть две страшные проблемы: это не впасть в дружеские отношения с людьми, которые у тебя работают, и не... ну, условно говоря, не поставить себя в ряд такой, «богатый-распальцованный, а вы здесь у меня тля болотная» и так далее. И вот, соблюсти эту грань очень сложно [...]. С другой стороны, няня – это в принципе член семьи. И мы должны понимать, что в данной ситуации это настолько важный член семьи. И, может быть, это и хорошо, что я не даю себе возможности, как говорится, показать себя во гневе, потому что она потом сразу бы ушла (работодательница, 40 лет).

Та же информантка уточняет, что отношения с персоналом – «это проблема руководителя. Он умеет держать дистанцию, то есть умеет реагировать на ситуацию: все работают, ты руководишь. В принципе здесь та же самая логика, абсолютно».

Тема культуры управления неравенством возникает и в интервью с представителями агентств, которые стараются воспитать участников рынка. Программы подготовки персонала, рекламные сайты агентств, главы в руководствах по ведению домохозяйства посвящены этической стороне взаимоотношений, правилам «культурного взаимодействия», сопротивлению злоупотреблениям с обеих сторон. Проанализировав инструкции по взаимоотношениям «прислуги и работодателей», тиражируемые агентствами по найму домашнего персонала, мы выделили три параметра «культурного нанимателя». Во-первых, культурные наниматели следуют правилам «взаимного уважения», что способствует «бесконфликтному гармоничному сосуществованию»: «Уважая домашний персонал и лояльно относясь к его требованиям и нуждам, можно получить преданного всей душой работника». Во-вторых, культурным нанимателям вменяется навык управления социальной дистанцией: «Тут главное – не перегнуть палку и не дать персоналу слишком большую свободу. В противном случае, вы получите избалованного работника, который использует вашу доброту» («Основные правила...» б. д.). В-третьих, ожидается, что эффективный менеджер домашнего хозяйства сумеет обеспечить безопасность дома и его обитателей, осуществляя постоянный контроль над действиями домработниц, нянь и прочего персонала.

Культура управления иерархией обсуждается и в инструкциях, адресованных домашнему персоналу – прежде всего няням и домработницам. Цивилизованные работники не допускают фамильярности, не дерзят, проявляют лояльность, соблюдают дистанцию. При этом их профессионализм предполагает развитое чувство собственного достоинства. Они считают себя профессионалами, свободно заключающими и расторгающими трудовые соглашения («Домохозяйка как профессия» б. д.).

Таким образом, посредники рынка пытаются воспитать наемного работника как профессионала, а нанимателя как «культурного» собственника/буржуа, который следует не традиции крепостного права, а правилам социально ответственного менеджмента (где признаны гражданские и трудовые права работника и уважа-

ется его чувство собственного достоинства). Участники рынка актуализируют культурные модели, которые проявляются в практиках сигнификации, легитимации и управления неравенством в отношениях между нанимателями и наемными домашними работниками. На основе анализа данных мы выделяем две ключевые модели неравенства: демонстративную и эгалитарную. Далее рассмотрим их подробнее.

ДЕМОНСТРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА НЕРАВЕНСТВА: «ХОЗЯЕВА» И «ПРИСЛУГА»

Демонстративная культура неравенства проявляется в сигнификации и легитимации действующих лиц, в описании конкретных ситуаций взаимодействия на разных этапах найма. Эта модель проявления неравенства проблематизируется субъектами, которые занимают подчиненное положение, посредниками рынка и медийными репрезентациями, ориентированными на ценности воображаемых «цивилизованных отношений». Модель рассматривается как пережиток прошлого, сохраняющий свою актуальность в настоящее время благодаря дефициту социальной и культурной компетенции представителей нового экономически привилегированного класса. Ее историческими референтами являются феодальные и капиталистические отношения с домашними работниками, которые имели место в воображаемом досоветском прошлом. Данная модель рассматривается как несправедливая, но реально существующая в современном российском обществе, возрожденная современным российским капитализмом. Можно предположить, что специфика этой модели в России обусловлена длительным периодом социализма с его стремлением к демонстративному эгалитаризму и весьма ограниченным сегментом частных наемных отношений.

Наемные работники (как работающие с условием проживания в доме, так и приходящие) считаются «прислугой», «обслуживающим персоналом», «обслуживаемой», «людьми второго сорта». Помимо референций к классу в описаниях домашних работников используются расовые и этнические стереотипы. Позиционирование домашнего персонала как прислуги предполагает артикуляцию и усиление социальной дистанции, строгость и мелочность контроля, требования к «знанию своего места». Эксперты – посредники рынка – так описывают нанимателей, которые склонны к таким отношениям:

Самый невыносимый контингент – неработающие молоденькие девочки, которые гоняют своих домработниц и в хвост, и в гриву. Как правило, эти дамочки возвращаются домой поздно вечером, в коридоре скидывают с себя всю одежду, даже нижнее белье, и горничная за пять минут обязана все убрать. По утрам эти девицы требуют от горничных причесать им волосы, помассировать спину – хотя данные прихоти не входят в обязанности прислуги (Боброва 2006).

Такие работодатели актуализируют модель *подчиненного домашнего труда*. Они считают, что покупают не конкретную услугу, а работника в личное услужение. На наш взгляд, данная модель имеет несомненное сходство с образом

«праздного класса», который описал Веблен. «Праздным» он называет потребительский класс, который в силу имущественного превосходства освобождает себя от непрестижной «пыльной» и «грязной» домашней работы, а также в значительной мере отказывается от домашнего самообслуживания. В современном российском контексте хорошо известные референты этого класса, представленные российскими медиа, – «жены олигархов», «рублевские жены». Это могут быть неработающие «спонсируемые» женщины, они могут занимать позицию успешной бизнесвумен или быть представительницами «сословия» чиновников. Однако качества авторитарных хозяев лишь опосредованно связаны с их материальным положением или местом в структуре занятости. Все дело в мотивациях и стиле домашнего менеджмента. Нанимая «прислугу», «хозяйки» освобождают себе время не столько для оплачиваемой работы и личностного роста, сколько для демонстрации статуса – заботы о себе и воспроизводства практик социального гламура.

В этой модели домашние работники выполняют инструментальную и символическую статусную функции «подставной праздности» (Веблен [1899] 1984). С одной стороны, персонал необходим для ведения сложного домашнего хозяйства: «Домработницы, горничные, повара, садовники для дачи – лишь малая часть помощников, необходимых нынче москвичу» (Завьялова б. д.). С другой стороны, сам факт найма домашних работников становится признаком привилегированного статуса, для которого характерно сочетание свободного времени, *полученного за счет делегирования подчиненному грязной работы*, и демонстративного потребления, о котором писал Веблен. Третьей особенностью таких отношений является стремление нанимателей превратить домашнего работника в личную прислугу, которая «знает свое место».

Последние две характеристики – решающие для создания границ между двумя формами проявления неравенства. Поясним, что имеется в виду, обращаясь к тому, каким образом позиционируются такие отношения в текстах интервью с участниками рынка: «“Мои наниматели – люди, которые привыкли к тому, что за ними убирают, и отучились делать простые вещи. Моя хозяйка оставляла мне трусы с неоторванной прокладкой”, – жалуется Татьяна, работающая в трехэтажном загородном доме, который она обслуживает одна» (Лонская 2011). Сами нанимательницы осознают, что для них покупка труда домашних работников является свидетельством престижа, а не насущной необходимостью: «“Я в принципе не работаю и могла бы сама все делать, но у многих моих подруг есть прислуга, а я чем хуже?” – говорит молоденькая Аня, – “Это престижно и ненапряжно: мне маникюр дороже обходится, чем приход уборщицы”» (Черненко 2007).

Ключевыми характеристиками прислуги работодатели считают не только добросовестность в выполнении работы, но и «знание своего места». Одним из примеров теста на овладение навыками подчинения является сценарий стресс-интервью при кастинге, приведенный в журналистском репортаже:

Молодой богатый мужчина знакомится с будущей домработницей в офисе агентства по подбору домашнего персонала. Соискательница – женщина в возрасте, в платочке, скромная, явно верующая.

– И все вы уме-е-е-те, – растягивает слова будущий наниматель, развалившись на кожаном диване. – И с парогенератором работали, и постные блюда готовите. – Он пристально смотрит на ее христианский платок. – Я одного не понимаю: вы в последний раз, когда сексом занимались?

Домработница – божий одуванчик – скукоживается в жалкий комочек и вылетает за дверь, закрыв пунцовое лицо.

Мужчина смеется. Сотрудники агентства делают вид, что ничего не произошло. Это нормальный вопрос для стресс-интервью. Другие кандидатки иногда срубаются на вопросах про лишний вес или «слишком старый возраст»: начинают пререкаться, вместо того чтобы повернуть ситуацию в позитив (Лонская 2011).

Стресс-интервью создает ситуацию полевого эксперимента при тестировании пригодности домашнего персонала. Демонстрируя агрессию и пренебрежительный стиль общения на уровне первичного собеседования, «хозяева» проверяют потенциальных работников на умение подчиняться, эмоциональную выносливость, готовность к уступкам, терпению. Соответственно, агентства учат потенциальный персонал быть готовым к проявлениям неуважения, так же как и к провокационным проверкам на честность и терпение. Таким образом, ситуация кастинга превращается в испытание на соответствие культурной модели, предполагающей демонстрацию классовой иерархии в отношениях.

Такие работодатели видят себя эффективными домашними менеджерами авторитарного типа. Они позиционируют себя как хозяева и распорядители сложного и престижного домашнего предприятия. Для этого сегмента обеспеченного класса дом является местом для демонстративного потребления и показной праздности¹², которые обеспечиваются за счет подчиненной «прислуги». В нарративах «хозяев» присутствует страх «развратить няню» – испортить «прислугу» неуместно мягким обращением. Среди практик «развращения» упоминаются ослабление контроля, недопустимое сближение, неформальные акты благодарности в виде подарков и помощи:

Вопрос: Бывали ли случаи, когда Вы ей помогли, ну, допустим, когда, грубо говоря, давали в долг деньги?

Ответ: Да, я ей помогала и в принципе об этом жалела. Я могу сказать, что это неправильно в корне: благотворительность нельзя смешивать с работой. Это мы уже выяснили, исходя уже из работы [...] уже сейчас. То есть благотворительность должна идти другими путями и через другие каналы. Вот это развращает людей, благотворительность. Такая помощь развращает. Вот, поэтому я, как бы [...] то есть человеку помогаешь один раз, да, помогаешь, но он как бы начинает думать, что ты ему уже обязана эту помощь оказывать. Вот в этом я строгость проявляю дополнительную (работодательница, 37 лет).

«Хозяева» диктуют условия найма, которые не являются предметом переговоров. Подобный командный стиль проблематизируется домашними работниками,

¹² Праздность в данном случае предполагает освобождение от домашних работ.

вызывает их недовольство как несоответствующий «цивилизованной» модели контрактных трудовых отношений:

Она сразу же, еще не видела меня, не поговорив, ничего, она мне начинает расписывать свои, значит, какие у нее планы на будущее [...]. «Вот, Вы знаете, значит так, летом Вы едете с нами на дачу, значит, вот там-то у нас дача, ага, вот, там то-то, то-то, вот столько-то там будете. Зимой мы все едем за город в выходные на лыжах, берем лыжи все. Так, мы с мужем катаемся, а Вы, значит, на саночках [...]». То есть, простите меня, а меня спросил кто-нибудь об этом? Меня кто-нибудь спросил? [...] Вот в такую семью я бы не пошла никогда, что я и сделала, не пошла бы. Все, просто не пошла, меня это не устраивает! (няня, 50 лет).

Этнизация и гендеризация классовых различий используется нанимателями, чтобы продемонстрировать и усилить существующие классовые границы. В номинации на лучшую работницу выигрывает тот, кто проявляет лучший навык демонстративного подчинения. Привычка к подчинению, умение быть невидимым, безропотным приписывается мигранткам из Центральной Азии и с Филиппин как воспитанным в патриархальной культуре. Персонализм в межрасовых отношениях позволяет таким нанимателям увеличить дистанцию и создать пространство эксплуатации (см. также: Polese and Rollins 1985; Romero 1992). В этой культурной модели «хозяева» стремятся объективировать домашнего работника, как товар позиционируется личность, а не услуга: «“На самом деле мы – биоприложение к пылесосу”, – отмечает домработница, одна убирающая трехэтажный элитный загородный дом. Или “Мой [работодатель], например, вообще брезгует мне деньги в руки давать и в глаза никогда не смотрит. В день зарплаты молча подходит и кидает конверт под ноги”» (Боброва 2006).

Демонстративное неравенство имеет низкую степень легитимности (что было видно в цитатах, приведенных выше). Среди его критиков – не только эксперты, но и сами работники. Они описывают такого нанимателя как несправедливого эксплуататора:

И когда вдруг слышишь-таки несуразные вещи, думаешь, как же так можно еще? Такие вещи [...] ну, то есть, ну, масса [...]. Ну, допустим, [...] пришла отработать пять часов, а ушла – сутки прошли. Ну, как вот так можно? И плюс тоже очень отношения плохие, допустим, хамские. Человек, там, работает, а ему, там, не платят зарплату [...]. Или, там, накричал кто-то, или, там, сказал, помой, допустим, сегодня полы, а завтра окна. Тебе же делать нечего, вот, ребенок спит (няня, 57 лет).

Произвол нанимателя описывается как «бессовестное поведение», которое проявляется в нарушении условий контракта (чаще в форме устных соглашений) о времени работы, объеме заданий и оплаты. Наиболее уязвимыми в таких отношениях являются работники с проживанием: они чувствуют себя объектами эксплуатации, изолированными и бесправными. У них нет приватного пространства, их автономия ограничена постоянным контролем и растущими требованиями «хо-

зьяев». Практики дарения со стороны таких нанимателей расцениваются получателями как проявление покровительственного отношения, артикуляция и символическое усиление социальной иерархии. Если домработница или няня ощущают на себе постоянный и мелочный жесткий контроль «хозяев», сталкиваются с признаками недоверия, они также считают себя объектами эксплуатации и угнетения.

Кризис легитимности этой модели подчеркивается экспертами: «У нас ведь помощница по дому – человек второго сорта, прислуга, как бы красиво ее ни называли – гувернанткой или экономкой» (Завьялова б. д.). Домашние работники стараются избегать «бессовестных» работодателей, разрывают контракт с ними (если могут себе это позволить), но фактически никогда не борются за свои права (Варшавская 2015; Полетаев 2015). В наших исследованиях мы также находим подтверждение подобного отношения работодателей к домашним работникам:

Сложно работать там, где тебя считают, вот [...] служанкой. «Вот, мы вам платим деньги». Тебя считают не помощником, не сотрудником [...], няня – это ведь для их ребенка! А вот, то, что «мы вам платим, и вы должны...» [...]. И потом чисто человеческий фактор. Тоже бывают всякие огрехи. Котлеты, там, подгорели. Не уследишь, там [...]. Некоторые с юмором, а некоторые могут скандал устроить. Потом это создает постоянное напряжение, когда ты чувствуешь, что ты на должности постоянного прислужника. И бывает, что пойдешь даже за меньшую сумму, лишь бы без этого (няня, домработница, 57 лет).

Однако сами «хозяева» либо не признают за собой феодальных установок и практик, либо оправдывают свои действия рисками, ненадежностью и своеволием современной российской «прислуги», которая пока еще не освоила модель поведения цивилизованного домашнего персонала.

Модель демонстративного неравенства описывается всеми участниками рынка; в нарративах экспертов и наемных работников она является устойчивой темой. Однако ее редко примеряют на себя наниматели – в общем-то, никто не хочет признать себя откровенным эксплуататором, демонстрирующим нелегитимную модель отношений с домашним персоналом. В рамках этой модели устанавливается и поддерживается демонстративная иерархия и социальная дистанция между «хозяевами» (которые не занимаются домашней работой, недостойной их позиции) и теми, кого именуют «прислужгой».

ЭГАЛИТАРНАЯ КУЛЬТУРА НЕРАВЕНСТВА: ПРОФЕССИОНАЛЫ И ИХ «ПОМОЩНИЦЫ»

На другом полюсе модель эгалитарного стиля отношений домашнего персонала с нанимателями. Эта модель описывается участниками рынка как культурная или цивилизованная. Наниматели представлены в ней как профессионалы, дорожащие в равной степени и своей работой, и своим домом. В повседневной жизни женщины-представительницы этого класса имеют тройную нагрузку – оплачиваемую работу, домашний труд и воспитание детей, испытывая нехватку помощи и заботы со стороны своих мужей и других родственников. Сложности баланса оплачиваемого труда и домашних обязанностей в условиях постсоциалистическо-

го общества создают инструментальную потребность (спрос) в тех помощниках, которые смогут выполнять ряд задач, стоящих перед этими женщинами в домашней сфере. Оплачиваемый домашний труд позиционируется как незаменимый для формирования городского среднего класса предпринимателей и профессионалов. Необходимость в домашнем персонале многократно аргументируется и таким образом легитимизируется в рассказах наших информантов.

Сигнификация отношений между работодателями и их «помощниками» варьируется в диапазоне от очень близких (дружески-родственных) до исключительно деловых (деперсонализированных). В случае долгосрочного найма няни или сиделки эти отношения описываются обеими сторонами как приятельские, дружеские, родственные, интимные, семейные¹³. В случае разовых услуг уборщицы или бебиситтера отношения рассматриваются как дистанцированные, ограниченные точно определенными условиями контракта (Ткач 2009). Действующие лица подчеркивают общность задач и разделение труда в ведении домашнего хозяйства между нанимателями и работницами. Уважение чувства собственного достоинства и ориентация на справедливость и переговорный стиль в отношениях, совместные скоординированные усилия в построении благополучного домохозяйства – ключевые характеристики эгалитарного стиля управления социальным неравенством: «Ну, у нас получается, вот, практически уже какие-то или [...] – скажем так – пусть не дружеские, но хорошие приятельские отношения. Или же [...] ну, прямо вот, как с Наташей (домработницей) сложились почти родственные. То есть она, конечно, [...] для меня стала человеком, который, [...] ну, со мной пуд соли съел» (работодательница, 40 лет).

Термин «прислуга» и его производные полностью исключены из релевантных коммуникативных практик. Для обобщенной характеристики наемной домашней работницы используется термин «помощница» или прямо указывается специализация домашней работы – няня, уборщица, гувернантка, сиделка. Эксперты позитивно оценивают такую модель отношения к домашним работницам. Их работа связана не с удовлетворением капризов работодателей, а с насущными домашними делами. Объем и график их работы прозрачны и предсказуемы: «Надо учитывать то, что хозяева не держат Татьяну Викторовну за прислугу. Ей не приходится убирать разбросанные вещи или отмывать тонны посуды после вечеринок. Ее работа – пылесосить, протирать пыль, мыть окна и лестницы [...]. Такая домработница чувствует себя свободным человеком. Она не зависит ни от государства, ни от домохозяев» (Левина и Иванова 2005).

В подобных отношениях домашние работники позиционируются как необходимые помощники по дому, подчеркивается их незаменимость для поддержания баланса ролей работающей женщины. Они выступают как репрезентанты хозяйки в одной из домашних ролей, а не как ее личная обслуга. Нанимательница чаще идентифицируется с работающей женщиной, активной на рынке труда, нежели с

¹³ Отметим, что здесь информанты имеют в виду позитивные родственные отношения, предполагающие отношения взаимопомощи и взаимопонимания. Домашние работники даже могут подчеркивать, что их основную мотивацию составляет стремление помочь, а не заработать.

гламурной домохозяйкой. Даже если она не работает, она активно занимается домом и детьми, лишь по необходимости прибегая к услугам помощников.

Такие наниматели проблематизируют классовые границы, они чувствуют неловкость, боятся быть воспринятыми как высокомерные нувориши, стараются сгладить во взаимодействиях статусное и экономическое неравенство. Эффект сглаживания достигается практиками переговоров об условиях работы, предоставлением рабочей и досуговой автономии, интеграции квазичлена семьи в домашнее пространство, совместных трапезах, проявлениях доверия и благодарности. Условия трудового контракта – режим работы, задания, размер и формы вознаграждения – также становятся предметом обсуждений и договоренности сторон. В рассказах о работе повторяются формулировки «у нас договоренность», «мы договорились», «мы согласились»¹⁴.

Такие нанимательницы позиционируются как социально-ответственные ответственные работодатели, способные «войти в положение», «вступить в переговоры». От своих помощников они также ожидают проявления симметричного отношения в сложных ситуациях. Так, например, в условиях экономического кризиса, когда наниматели задерживают оплату труда, они рассчитывают на понимание няни:

[Мне] нерегулярно платят зарплату [...]. Вот, кстати, Оля [няня] как-то более-менее нормально к этому относится. То есть иногда можно сказать: «Вы знаете, вот, денег нет, подождите, пожалуйста». Обычно даже, если мы ей должны [...]. Но я, опять же, пытаюсь за этим следить, чтобы этого не было. Но она: «Да, я все понимаю, я должна подождать» (работодательница, 34 года).

Нанимательницы подтверждают символическую значимость услуг и собственную добрую волю регулярными подарками. Зачастую работодатели предоставляют няням услуги неформального характера, используя свои собственные ресурсы. Так работает *механизм компенсации и сглаживания неравенства*. Няни могут получить годовую прописку в домохозяйстве работодателей, «совсем почти новые» вещи, помощь в оформлении юридических документов, доступ к надежному врачу, учителей для своих внуков и детей и прочее. Все это рассматривается сторонами как проявление ответственного отношения работодателей к наемным работникам, лишенным преимуществ социальных гарантий в условиях теневой занятости.

У меня просто есть ответственность как у работодателя за человека [...], то есть, например, если я, там, месяц не пользуюсь ее услугами, я понимаю, что должна что-то компенсировать. Ну, и если у нее какие-то проблемы, там [...]. Случались несколько раз случаи, что у нее, там, родственники заболели, или она очень хотела куда-то поехать [...]. Я стараюсь с этим согласовать, потому что у меня есть чувство, что она от меня зависит (работодательница, 29 лет).

¹⁴ Аналогично Ольга Ткач (2009) описывает контракт «помощницы» по хозяйству.

Наемные работницы испытывают также чувство ответственности, выражают понимание того, что от них зависят члены семьи, диапазон их автономии достаточно широк, а контроль их деятельности не является навязчивым – и это создает у них чувство удовлетворенности.

В семье С. комфортно было многое [...]. Я не боялась сделать чего-нибудь, ну, вот, совсем не того с ребенком. У меня была какая-то такая внутренняя уверенность, что я, во-первых, авторитет, что я могу [...], что я имею какое-то влияние [...] ну, естественно, ограниченное разумными какими-то пределами. Вот, и в этих рамках я могу сама строить этот процесс взаимодействия с ребенком. Меня не регламентируют. Я знаю, что есть определенные табу [...] ну, понятно, ребенка не бьют, на ребенка не орут и ребенку уступают (няня, 47 лет).

Итак, эгалитарная модель классового неравенства в отношениях предполагает установку на отношения относительно равных участников трудового контракта, сокращение социальной дистанции, отказ от демонстративного проявления иерархии. Эта установка нанимателей находит выражение в разнообразных практиках сглаживания неравенства. Среди них практики переговоров об условиях, интеграции в домашнее хозяйство, демонстрации доверия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Взаимодействия нанимателей и оплачиваемых домашних работников в пространстве домохозяйства являются ареной создания классового неравенства на уровне повседневности (быта). Межличностные отношения, складывающиеся в процессе найма домашних работников, строятся на основе диалектики контроля, диалектики автономии и зависимости в структуре неравенства. Такое понимание неравенства предполагает, что у домашних работников существуют ресурсы контроля и влияния на условия занятости, которые определяют наниматели. В ходе взаимодействия нанимательниц с домашним персоналом создается классовое, гендерно маркированное, а в ряде случаев этнизированное (расово окрашенное) неравенство.

Мы выделяем два варианта культуры неравенства. Первая модель демонстративного неравенства – это отношения между «хозяевами» и «прислужгой», для которых характерна четкая субординация. Имущие классы подчеркивают свое превосходство, усиливают дистанцию при помощи командного стиля, мелочного контроля, высокомерного отношения к домашним работникам. К ним относятся как к «личным слугам», требуют овладения навыками демонстрации подчиненного положения. Для «хозяев» важнейшая функция найма домашнего персонала – демонстрация статуса, социальной иерархии, воспроизводство классовой позиции, которая предполагает наличие «прислужги». У этой модели низкая легитимность, она ассоциируется с гламурным потреблением, потенциалом эксплуатации, неуважительным отношением к труду и личному достоинству работников. Ее исторические корни критики видят в отношениях господина и крепостного слуги.

Вторая модель эгалитарного неравенства характеризуется следующими признаками. оплачиваемая домашняя работа позиционируется как насущная потребность нового среднего класса профессионалов и управленцев. Работавшие женщины, ориентированные на карьерный рост, сталкиваются со сложностями баланса полной занятости и интенсивных семейных забот. В отличие от первой модели в данном случае найм домашнего персонала необходим для воспроизводства домашней сферы, семьи и гендерной эмансипации хозяйки дома. Женщине нужна помощь, чтобы не оставлять работу, а семье в целом – чтобы нормально функционировать. Следовательно, работодательницы остро ощущают свою зависимость от наемных работниц и чувствуют по отношению к ним гендерную солидарность. Они проблематизируют неравенство и стараются во взаимодействиях сократить социальную дистанцию, сгладить иерархию. Рефлексируя по поводу потенциала эксплуатации и собственной зависимости от домашних помощников, они стараются компенсировать неравенство неформальной поддержкой, обеспечивают высокую степень автономии наемному работнику. Отношения балансируют между глубоко персонализированными и отстраненно-формальными. Однако обе стороны контракта стремятся к взаимопониманию, основанному на персонализированном доверии. Сигнификация отношений подчеркивает независимость наемной работницы. Она позиционируется как «домашняя помощница» «работающей матери», занятой в профессиональной сфере. Подобные отношения описываются информантами и экспертами как культурные, цивилизованные. Их референции видят в развитых странах, где отношения найма с домашними работниками в большей степени, чем в России, институционализированы и формализованы.

Данные наших исследований пока не дают ответа на вопрос, каким образом выявленные нами модели проявления неравенства связаны с объективными характеристиками социального положения нанимателей и/или наемных работников. В интервью и других источниках домашние работники часто высказывают мнение о том, что крупные, стремительно разбогатевшие собственники обнаруживают склонность к иерархической демонстративной модели классового неравенства. Однако с уверенностью сделать такие выводы мы не можем. Люди разного достатка, занятые в разных профессиях, руководствуются различными культурными паттернами. Жертвами дискриминационного неважного отношения чаще бывают мигранты из стран ближнего зарубежья, нежели другие категории домашних работников: иерархия усиливается антимигрантскими и расистскими установками. Каковы дальнейшие перспективы развития моделей неравенства? На наш взгляд, в российском контексте обе описанные нами модели воспроизводятся параллельно, создавая разные социальные среды, передаваясь из поколения в поколение. Однако перспективы ослабления демонстративного неравенства связаны с профессионализацией домашнего наемного труда и его выходом из тени, ростом самосознания и социальной защищенности домашних работников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Андреева, Татьяна. 2009. «Ремонт как строительство нового быта: демонстративное потребление и экономия ресурсов». С. 262–286 в *Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности*, под ред. Елены Здравомысловой, Анны Роткирх и Анны Темкиной. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге.
- Ахундзаде, Умай. 2015. «Наемный домашний труд в Баку: филиппинки vs. азербайджанки». С. 54–64 в *Домашние работницы в странах Центрально-Восточной Европы и бывшего СССР: постсоциалистические миграции и неравенства*, сост. Ольга Ткач. Материалы Международной конференции, Центр независимых социологических исследований, Санкт-Петербург, Россия, 24–26 апреля 2015 г. Просмотрено 12 июня 2016 г. (<http://cisr.ru/files/DOMESTIC-WORKERS.pdf>).
- Боброва, Ирина. 2006. «Раба без любви. Прислугу из Юго-Восточной Азии подбирают к комнатному интерьеру». *Московский комсомолец*, 18 апреля. Просмотрено 13 июня 2016 г. (<http://www.mk.ru/editions/daily/article/2006/04/18/183613-raba-bez-lyubvi.html>).
- Бурдые, Пьер. [1980] 2001. *Практический смысл*. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя.
- Варшавская, Елена. 2015. «Домашние работницы-мигрантки: социально-демографические характеристики и особенности трудовых отношений». С. 38–51 в *Домашние работницы в странах Центрально-Восточной Европы и бывшего СССР: постсоциалистические миграции и неравенства*, сост. Ольга Ткач. Материалы Международной конференции, Центр независимых социологических исследований, Санкт-Петербург, Россия, 24–26 апреля 2015 г. Просмотрено 12 июня 2016 г. (<http://cisr.ru/files/DOMESTIC-WORKERS.pdf>).
- Веблен, Торстейн. [1899] 1984. *Теория праздного класса*. М.: Прогресс.
- Галиндабаева, Вера. 2010. «Любовь к детям как профессия: организация оплачиваемых услуг по уходу за детьми в Бурятии». С. 128–159 в *Практики и идентичности: гендерное устройство*, под ред. Елены Здравомысловой, Вероники Пасынковой, Анны Темкиной и Ольги Ткач. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге.
- Гидденс, Энтони. 2005. *Конституирование общества*. М.: Академический проект.
- Гладарев, Борис и Жанна Цинман. 2009. «Дом, школа, врачи и музеи: потребительские практики среднего класса». С. 189–221 в *Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности*, под ред. Елены Здравомысловой, Анны Роткирх и Анны Темкиной. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге.
- Градскова, Юлия. 2010. «Когда отдавать ребенка в детский сад?» *Laboratorium: журнал социальных исследований* 3:44–57.
- «Домохозяйка как профессия». Б. д. Мастерская Зои Маклашевской. Просмотрено 14 июня 2016 г. (<http://www.prisluga.com/domohozyaika-kak-professiya.html>).
- Евдокимова, Елена. 2004. *Женская ниша на рынке труда*. СПб.: Издательство Санкт-Петербургского Политехнического университета.
- Завьялова, Виктория. Б. д. «Слуга для маленького господина». Няни.ру. Просмотрено 14 июня 2016 г. (<http://www.nannies.ru/index2-27.php>).
- Здравомылова, Елена. 2009. «Няни: коммерциализация заботы». С. 94–136 в *Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности*, под ред. Елены Здравомысловой, Анны Роткирх и Анны Темкиной. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге.
- Здравомылова, Елена, Анна Роткирх и Анна Темкина. 2009. «Введение. Создание приватности как сферы заботы, любви и наемного труда». С. 2–29 в *Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности*, под ред. Елены Здравомысловой, Анны Роткирх и Анны Темкиной. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге.
- Здравомылова, Елена и Анна Темкина. 2014. «Феминистские рефлексии о полевым исследованиях». *Laboratorium: журнал социальных исследований* 6(1):84–112.

- Карачурина, Лилия, Дмитрий Полетаев, Юлия Флоринская и Эльвира Ватлина. 2014. *Домашние работники в России и Казахстане*. Алматы: Ex Libris.
- Клоц, Алиса. 2012. «Домашняя прислуга как социальный феномен эпохи сталинизма». Автореферат диссертации кандидата исторических наук. Пермский государственный национальный исследовательский университет.
- Левина, Анна и Екатерина Иванова. 2005. «Пыльная работа». *Новая газета*, 10 марта. Просмотрено 14 июня 2016 г. (<http://2005.novayagazeta.ru/nomer/2005/17n/n17n-s17.shtml>).
- Лонская, Алеся. 2011. «Она – прислуга». *Русский репортер*, 1 декабря. Просмотрено 11 октября 2016 г. (<http://rusrep.ru/article/2011/11/30/prisluga>).
- «Основные правила поведения домработницы в семье работодателя». Б. д. Кадровый центр DOMHELPER. Просмотрено 14 июня 2016 г. (<http://www.domhelper.ru/articles/35-osnovnye-pravila-povedeniya-domrabortnitsy-v-seme-rabotodatelaya>).
- Полетаев, Дмитрий. 2015. «Домашние работники в России и Казахстане: защита прав, конфликты, безопасность». С. 176–191 в *Домашние работники в странах Центрально-Восточной Европы и бывшего СССР: постсоциалистические миграции и неравенства*, сост. Ольга Ткач. Материалы Международной конференции, Центр независимых социологических исследований, Санкт-Петербург, Россия, 24–26 апреля 2015 г. Просмотрено 12 июня 2016 г. (<http://cisr.ru/files/DOMESTIC-WORKERS.pdf>).
- Портнягина, Мария. 2016. «Кто в доме за хозяина?». *Огонек*, 1 февраля. Просмотрено 14 июня 2016 г. (<http://www.kommersant.ru/doc/2900602>).
- Практика использования патентов на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами в Российской Федерации (результаты исследования)*. 2012. М.: Международная организация по миграции (МОМ). Просмотрено 12 июня 2016 г. (http://moscow.iom.int/russian/publications/Practica_patent.pdf).
- Симонова, Ольга. 2012. «Концепция эмоционального труда Арли Р. Хохшильд». С. 75–96 в *Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности*, под ред. Павла Романова и Елены Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант».
- Темкина, Анна и Анна Роткирх. 2002. «Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России». *Социологические исследования* 11:4–15.
- 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 ред. Елены Здравомысловой, Анны Роткирх и Анны Темкиной. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге.
- Ткач, Ольга. 2011. «Профессионализация домашней уборки: очерчивая границы». С. 304–334 в *Антропология профессий, или Посторонним вход разрешен*, под ред. Павла Романова и Елены Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант».
- Ткач, Ольга, сост. 2015. *Домашние работники в странах Центрально-Восточной Европы и бывшего СССР: постсоциалистические миграции и неравенства*. Материалы Международной конференции, Центр независимых социологических исследований, Санкт-Петербург, Россия, 24–26 апреля 2015 г. Просмотрено 12 июня 2016 г. (<http://cisr.ru/files/DOMESTIC-WORKERS.pdf>).
- Тюрюканова, Елена, ред. 2011. *Женщины-мигранты из стран СНГ в России*. М.: МАКС Пресс.
- Флоринская, Юлия, Елена Тюрюканова и Жанна Зайончковская. 2011. *Трудовая миграция в Россию: как двигаться дальше*. М.: МАКС Пресс.
- Черненко, Елена. 2007. «Хозяйка мятой горы». *Newsweek*, 16–22 апреля. Просмотрено 14 июня 2016 г. (<http://www.sk-m.ru/stati/hozeika.html>).
- Черных, Ирина. 2015. «Домашние работники-мигрантки в Казахстане: дискурсивное поле повседневных практик и стратегий». С. 13–24 в *Домашние работники в странах Центрально-Восточной Европы и бывшего СССР: постсоциалистические миграции и неравенства*, сост. Ольга Ткач. Материалы Международной конференции, Центр независимых социологических исследований, Санкт-Петербург, Россия, 24–26 апреля 2015 г. Просмотрено 12 июня 2016 г. (<http://cisr.ru/files/DOMESTIC-WORKERS.pdf>).

- Шаповковская, Лариса. 2009. «“Мой дом – моя крепость”. Обустройство жилья нового среднего класса». С. 222–261 в *Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности*, под ред. Елены Здравомысловой, Анны Роткирх и Анны Темкиной. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге.
- Anderson, Bridget. 2002. “Just Another Job? The Commodification of Domestic Labor.” Pp. 104–114 in *Global Women: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, edited by Barbara Ehrenreich and Arlie Russell Hochschild. London: Granta Books.
- Chang, Grace. 2000. *Disposable Domesticity: Immigrant Women Workers in the Global Economy*. Cambridge, MA: South End Press.
- Dahl, Hanne Marlene, Marja Keränen, and Anne Kovalainen, eds. 2011. *Europeanisation, Care and Gender: Global Complexities*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Ehrenreich, Barbara, and Arlie Russell Hochschild. 2003. *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. London: Granta Books.
- Finch, Janet, and Jennifer Mason. 1993. *Negotiating Family Responsibilities*. London: Routledge.
- Flick, Uwe. 2009. *An Introduction to Qualitative Research*. 4th ed. London: Sage Publications.
- Graham, Hilary. 1983. “Caring: A Labour of Love.” Pp. 13–30 in *A Labour of Love: Women, Work and Caring*, edited by Janet Finch and Dulcie Groves. London: Routledge & Kegan Paul.
- Gregson, Nicky, and Michelle Lowe. 1994. *Servicing the Middle Classes*. London: Routledge.
- Hochschild, Arlie R. 1983. *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, Arlie R. 2000. “Global Care Chains and Emotional Surplus Value.” Pp. 130–146 in *On the Edge: Living with Global Capitalism*, edited by Will Hutton and Anthony Giddens. London: Jonathan Cape.
- Hrženjak, Majda. 2011. “The Regulation of Paid Domestic Work: A Win-Win Situation or a Reproduction of Social Inequalities?” Pp. 59–74 in *Europeanisation, Care and Gender: Global Complexities*, edited by Hanne Marlene Dahl, Marja Keränen, and Anne Kovalainen. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Kovács, Borbála. 2014. “Nannies and Informality in Romanian Local Childcare Markets.” Pp. 67–85 in *The Informal Post-Socialist Economy: Embedded Practices and Livelihoods*, edited by Jeremy Morris and Abel Polese. London: Routledge.
- Kremer, Monique. 2007. *How Welfare States Care: Culture, Gender and Parenting in Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Lutz, Helma, ed. 2008. *Migration and Domestic Work*. Farnham, UK: Ashgate.
- Lutz, Helma. 2011. *The New Maids: Transnational Women and the Care Economy*. London: Zed Books.
- Magyar-Vincze, Eniko. 2006. “Romanian Gender Regimes and Women’s Citizenship.” Pp. 21–37 in *Women and Citizenship in Central and Eastern Europe*, edited by Jasmina Lukic, Joanna Regulaska, and Daria Zvirsek. Farnham, UK: Ashgate.
- Morris, Jeremy, and Abel Polese. 2014. “Introduction: Informality—Enduring Practices, Entwined Livelihoods.” Pp. 1–19 in *The Informal Post-Socialist Economy: Embedded Practices and Livelihoods*, edited by Jeremy Morris and Abel Polese. London: Routledge.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2001. *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Pfau-Effinger, Brigit. 2009. “Varieties of Undeclared Work in European Societies.” *British Journal of Industrial Relations* 47(1):79–99.
- Pine, Frances T., and Haldis Haukanes, eds. 2005. *Social Security, Vulnerability and People at Risk: Gender and Generation in the Former Socialist Countries of Europe and Central Asia*. Bergen, Norway: University of Bergen.
- Polese, Abel. 2008. “‘If I Receive It, It Is a Gift; If I Demand It, Then It Is a Bribe’: On the Local Meaning of Economic Transactions in Post-Soviet Ukraine.” *Anthropology in Action* 15(3):47–60.
- Rollins, Judith. 1985. *Between Women: Domesticity and Their Employers*. Philadelphia, PA: Temple University Press.

- Romero, Mary. 1992. *Maid in the U.S.A.* New York: Routledge.
- Rotkirch, Anna, Olga Tkach, and Elena Zdravomyslova. 2012. "Making and Managing Class: Employment of Paid Domestic Workers in Russia." Pp. 129–148 in *Rethinking Class in Russia*, edited by Suvi Salmenniemi. Farnham, UK: Ashgate.
- Salmenniemi, Suvi. 2012. "Introduction: Rethinking Class in Russia." Pp. 1–22 in *Rethinking Class in Russia*, edited by Suvi Salmenniemi. Farnham, UK: Ashgate.
- Sekeráková Búriková, Zuzana. 2015. "Employing Paid Domestic Work in Slovakia." Pp. 146–154 in *Domestic Workers in the Countries of Central Eastern Europe and Former Soviet Union: Post-socialist Migrations and Inequalities*, compiled by Olga Tkach. Proceedings of the International conference at the Centre for Independent Social Research, Saint Petersburg, Russia, April 24–26, 2015. Retrieved June 12, 2016 (<http://cisr.ru/files/DOMESTIC-WORKERS.pdf>).
- Skeggs, Beverley. 2004. *Class, Self, Culture*. Routledge: London.
- Stiell, Bernadette, and Kim England. 1997. "Domestic Distinctions: Constructing Difference among Paid Domestic Workers in Toronto." *Gender, Place and Culture* 4(3):339–359.
- Swidler, Ann. 1986. "Culture in Action: Symbols and Strategies." *American Sociological Review* 51(2):273–286.
- Tolstokorova, Alissa. 2014. "Mary Poppins Comes Back: The Revival of Paid Domestic Work in the Informal Labour Market in Ukraine." *Südosteuropa* 62(4):479–499.
- Trimikliniotes, Nicos, and Mihaela Fuias-Souroulla. 2013. "Informalization and Flexibilization at Work: The Migrant Women Precariat Speak." Pp. 59–78 in *Paradoxes of Integration: Female Migrants in Europe*, edited by Floya Anthias, Maria Kontos, and Mirjana Morokvasic-Müller. Dordrecht, Germany: Springer.
- Zdravomyslova, Elena. 2010. "Working Mothers and Nannies: Commercialization of Childcare and Modifications in the Gender Contract (a Sociological Essay)." *Anthropology of East Europe Review* 28(2):200–225.

CULTURAL PATTERNS OF CLASS INEQUALITY IN THE REALM OF PAID DOMESTIC WORK IN RUSSIA

Elena Zdravomyslova, Olga Tkach

Elena Zdravomyslova is a professor of sociology in the Faculty of Political Science and Sociology at the European University at St. Petersburg and project coordinator at the Centre for Independent Social Research (CISR). Address for correspondence: European University at St. Petersburg, Gagarinskaia ul., 3, Saint Petersburg, 191187, Russia. zdrav@eu.spb.ru.

Olga Tkach is a researcher at the Centre for Independent Social Research (CISR). Address for correspondence: Centre for Independent Social Research, PO Box 193, Saint Petersburg, 191040, Russia. tkach@cisr.ru.

This article, based on interviews and mass media data, analyzes the formation of class inequality in the course of employer-employee relationships between domestic workers and their employers in Russian households. The concept of the dialectics of control enables us to examine how two variants of the culture of inequality are formed in the private sphere. The first model of "conspicuous inequality" appears and is maintained in

the course of interactions between modern “masters” and their “servants.” In such interactions the status of the domestic worker is constructed as subordinate to the employer. This status is formed through mechanisms of distancing, control, verbal signification, and exploitation. The second model of “egalitarian inequality” is maintained by the new middle class of professionals and managers and their domestic helpers. This model presumes dialogue and feedback in employer-employee relationships, as well as a reduction of social distance and smoothing of the hierarchy between them. Both parties in the contract display a mutual understanding based on personalized trust. The study takes into account gendered structural characteristics of domestic work and family division of labor, as well as the peculiarities of the market of domestic workers in Russia connected to intra- and intercountry migration flows in the post-Soviet space.

Keywords: Class Formation; Cultures of Inequality; Paid Domestic Labor; Employer-Employee Relationships; Russia

REFERENCES

- Akhundzade, Humay. 2015. “Hired Domestic Labour in Baku: Filipina vs. Azerbaijanian Women.” Pp. 54–64 in *Domestic Workers in the Countries of Central Eastern Europe and Former Soviet Union: Postsocialist Migrations and Inequalities*, compiled by Olga Tkach. Proceedings of the International conference at the Centre for Independent Social Research, Saint Petersburg, Russia, April 24–26, 2015. Retrieved June 12, 2016 (<http://cisr.ru/files/DOMESTIC-WORKERS.pdf>).
- Anderson, Bridget. 2002. “Just Another Job? The Commodification of Domestic Labor.” Pp. 104–114 in *Global Women: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, edited by Barbara Ehrenreich and Arlie Russell Hochschild. London: Granta Books.
- Andreeva, Tat’iana. 2009. “Remont kak stroitel’stvo novogo byta: Demonstrativnoe potreblenie i ekonomiiia resursov.” Pp. 262–286 in *Novyi byt v sovremennoi Rossii: Gendernye issledovaniia povsednevnosti*, edited by Elena Zdravomyslova, Anna Rotkirkh, and Anna Temkina. Saint Petersburg: Izdatel’stvo Evropeiskogo universiteta v Sankt-Peterburge.
- Bobrova, Irina. 2006. “Raba bez liubvi: Prislugu iz Iugo-Vostochnoi Azii podbiraiut k komnatnomu inter’eru.” *Moskovskii komsomolets*, April 18. Retrieved June 13, 2016 (<http://www.mk.ru/editions/daily/article/2006/04/18/183613-raba-bez-lyubvi.html>).
- Bourdieu, Pierre. [1980] 2001. *Prakticheskii smysl*. Moscow: Institut eksperimental’noi sotsiologii; Saint Petersburg: Aleteiia.
- Chang, Grace. 2000. *Disposable Domesticity: Immigrant Women Workers in the Global Economy*. Cambridge, MA: South End Press.
- Chernenko, Elena. 2007. “Khoziaika miatoi gory.” *Newsweek*, April 16–22. Retrieved June 14, 2016 (<http://www.sk-m.ru/stati/hozeika.html>).
- Chernykh, Irina. 2015. “Female Migrant Domestic Workers in Kazakhstan: A Discursive Field of Everyday Practices and Strategies.” Pp. 13–24 in *Domestic Workers in the Countries of Central Eastern Europe and Former Soviet Union: Postsocialist Migrations and Inequalities*, compiled by Olga Tkach. Proceedings of the International conference at the Centre for Independent Social Research, Saint Petersburg, Russia, April 24–26, 2015. Retrieved June 12, 2016 (<http://cisr.ru/files/DOMESTIC-WORKERS.pdf>).
- Dahl, Hanne Marlene, Marja Keränen, and Anne Kovalainen, eds. 2011. *Europeanisation, Care and Gender: Global Complexities*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- “Domokhoziaika kak professiia.” N. d. Masterskaia Zoi Maklashevskoi. Retrieved June 14, 2016 (<http://www.prisluga.com/domohozyaika-kak-professiya.html>).
- Ehrenreich, Barbara, and Arlie Russell Hochschild. 2003. *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. London: Granta Books.
- Evdokimova, Elena. 2004. *Zhenskaia nisha na rynke truda*. Saint Petersburg: Izdatel’stvo Sankt-Peterburgskogo Politekhnikeskogo universiteta.
- Finch, Janet, and Jennifer Mason. 1993. *Negotiating Family Responsibilities*. London: Routledge.

- Flick, Uwe. 2009. *An Introduction to Qualitative Research*. 4th ed. London: Sage Publications.
- Florinskaia, Iuliia, Elena Tiuriukanova, and Zhanna Zaionchkovskaia. 2011. *Trudovaia migratsiia v Rossiiu: Kak dvigat'sia dal'she*. Moscow: MAKS Press.
- Galindabaeva, Vera. 2010. "Liubov' k detiam kak professiia: Organizatsiia oplachivaemykh uslug po ukhodu za det'mi v Buriatii." Pp. 128–159 in *Praktiki i identichnosti: Gendernoe ustroistvo*, edited by Elena Zdravomyslova, Veronika Pasyukova, Anna Temkina, and Olga Tkach. Saint Petersburg: Izdatel'stvo Evropeiskogo universiteta v Sankt-Peterburge.
- Giddens, Anthony. 2005. *Konstituirovaniie obshchestva*. Moscow: Akademicheskii proekt.
- Gladarev, Boris, and Zhanna Tsinman. 2009. "Dom, shkola, vrachi i muzei: Potrebitel'skie praktiki srednego klassa." Pp. 189–221 in *Novyi byt v sovremennoi Rossii: Gendernye issledovaniia i posvednevnosti*, edited by Elena Zdravomyslova, Anna Rotkirkh, and Anna Temkina. Saint Petersburg: Izdatel'stvo Evropeiskogo universiteta v Sankt-Peterburge.
- Gradskova, Iuliia. 2010. "Kogda otdavai't' rebenka v detskii sad?" *Laboratorium: Russian Review of Social Research* 3:44–57.
- Graham, Hilary. 1983. "Caring: A Labour of Love." Pp. 13–30 in *A Labour of Love: Women, Work and Caring*, edited by Janet Finch and Dulcie Groves. London: Routledge & Kegan Paul.
- Gregson, Nicky, and Michelle Lowe. 1994. *Servicing the Middle Classes*. London: Routledge.
- Hochschild, Arlie R. 1983. *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, Arlie R. 2000. "Global Care Chains and Emotional Surplus Value." Pp. 130–146 in *On The Edge: Living with Global Capitalism*, edited by Will Hutton and Anthony Giddens. London: Jonathan Cape.
- Hrženjak, Majda. 2011. "The Regulation of Paid Domestic Work: A Win-Win Situation or a Reproduction of Social Inequalities?" Pp. 59–74 in *Europeanisation, Care and Gender: Global Complexities*, edited by Hanne Marlene Dahl, Marja Keränen, and Anne Kovalainen. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Karachurina, Liliia, Dmitrii Poletaev, Iuliia Florinskaia, and El'vira Vatlina. 2014. *Domashnie rabotniki v Rossii i Kazakhstane*. Almaty, Kazakhstan: Ex Libris.
- Klots, Alisa. 2012. "Domashniaia prisluga kak sotsial'nyi fenomen epokhi stalinizma." Avtoreferat dissertatsii kandidata istoricheskikh nauk. Permskii gosudarstvennyi natsional'nyi issledovatel'skii universitet, Russia.
- Kovács, Borbála. 2014. "Nannies and Informality in Romanian Local Childcare Markets." Pp. 67–85 in *The Informal Post-Socialist Economy: Embedded Practices and Livelihoods*, edited by Jeremy Morris and Abel Polese. London: Routledge.
- Kremer, Monique. 2007. *How Welfare States Care: Culture, Gender and Parenting in Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Levina, Anna, and Ekaterina Ivanova. 2005. "Pyl'naia rabota." *Novaia gazeta*, March 10. Retrieved June 14, 2016 (<http://2005.novayagazeta.ru/nomer/2005/17n/n17n-s17.shtml>).
- Lonskaia, Alesia. 2011. "Ona – prisluga." *Russkii reporter*, December 1. Retrieved October 11, 2016 (<http://rusrep.ru/article/2011/11/30/prisluga>).
- Lutz, Helma, ed. 2008. *Migration and Domestic Work*. Farnham, UK: Ashgate.
- Lutz, Helma. 2011. *The New Maids: Transnational Women and the Care Economy*. London: Zed Books.
- Magyar-Vincze, Eniko. 2006. "Romanian Gender Regimes and Women's Citizenship." Pp. 21–37 in *Women and Citizenship in Central and Eastern Europe*, edited by Jasmina Lukic, Joanna Regulaska, and Daria Zavirsek. Farnham, UK: Ashgate.
- Morris, Jeremy, and Abel Polese. 2014. "Introduction: Informality—Enduring Practices, Entwined Livelihoods." Pp. 1–19 in *The Informal Post-Socialist Economy: Embedded Practices and Livelihoods*, edited by Jeremy Morris and Abel Polese. London: Routledge.
- "Osnovnye pravila povedeniia domrabotnitsy v sem'e rabotodatelia." N. d. Kadrovyy tsentr DOMHELPER. Retrieved June 14, 2016 (<http://www.domhelper.ru/articles/35-osnovnye-pravila-povedeniya-domrabotnitsy-v-seme-rabotodatelya>).
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2001. *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford, CA: Stanford University Press.

- Pfau-Effinger, Brigit. 2009. "Varieties of Undeclared Work in European Societies." *British Journal of Industrial Relations* 47(1):79–99.
- Pine, Frances T., and Haldis Haukanes, eds. 2005. *Social Security, Vulnerability and People at Risk: Gender and Generation in the Former Socialist Countries of Europe and Central Asia*. Bergen, Norway: University of Bergen.
- Polese, Abel. 2008. "If I Receive It, It Is a Gift; If I Demand It, Then It Is a Bribe': On the Local Meaning of Economic Transactions in Post-Soviet Ukraine." *Anthropology in Action* 15(3):47–60.
- Poletaev, Dmitry. 2015. "Domestic Workers in Russia and Kazakhstan: Rights Protection, Conflicts, Security." Pp. 176–191 in *Domestic Workers in the Countries of Central Eastern Europe and Former Soviet Union: Postsocialist Migrations and Inequalities*, compiled by Olga Tkach. Proceedings of the International conference at the Centre for Independent Social Research, Saint Petersburg, Russia, April 24–26, 2015. Retrieved June 12, 2016 (<http://cisr.ru/files/DOMESTIC-WORKERS.pdf>).
- Portniagina, Mariia. 2016. "Kto v dome za khoziaina?" *Ogonek*, February 1. Retrieved June 14, 2016 (<http://www.kommersant.ru/doc/2900602>).
- Praktika ispol'zovaniia patentov na osushchestvlenie trudovoi deiatel'nosti inostrannymi grazhdanami v Rossiiskoi Federatsii (rezul'taty issledovaniia)*. 2012. Moscow: Mezhdunarodnaia organizatsiia po migratsii (MOM). Retrieved June 12, 2016 (http://moscow.iom.int/russian/publications/Practica_patent.pdf).
- Rollins, Judith. 1985. *Between Women: Domesticity and Their Employers*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Romero, Mary. 1992. *Maid in the U.S.A.* New York: Routledge.
- Rotkirch, Anna, Olga Tkach, and Elena Zdravomyslova. 2012. "Making and Managing Class: Employment of Paid Domestic Workers in Russia." Pp. 129–148 in *Rethinking Class in Russia*, edited by Suvi Salmenniemi. Farnham, UK: Ashgate.
- Salmenniemi, Suvi. 2012. "Introduction: Rethinking Class in Russia." Pp. 1–22 in *Rethinking Class in Russia*, edited by Suvi Salmenniemi. Farnham, UK: Ashgate.
- Sekeráková Búriková, Zuzana. 2015. "Employing Paid Domestic Work in Slovakia." Pp. 146–154 in *Domestic Workers in the Countries of Central Eastern Europe and Former Soviet Union: Postsocialist Migrations and Inequalities*, compiled by Olga Tkach. Proceedings of the International conference at the Centre for Independent Social Research, Saint Petersburg, Russia, April 24–26, 2015. Retrieved June 12, 2016 (<http://cisr.ru/files/DOMESTIC-WORKERS.pdf>).
- Shpakovskaia, Larisa. 2009. "'Moi dom – moia krepost' ': Obustroistvo zhil'ia novogo srednego kl-assa." Pp. 222–261 in *Novyi byt v sovremennoi Rossii: Gendernye issledovaniia povsednevnosti*, edited by Elena Zdravomyslova, Anna Rotkirch, and Anna Temkina. Saint Petersburg: Izdatel'stvo Evropeiskogo universiteta v Sankt-Peterburge.
- Simonova, Ol'ga. 2012. "Kontseptsiiia emotsional'nogo truda Arli R. Khokhshil'd." Pp. 75–96 in *Antropologiia professii: Granitsy zaniatosti v epokhu nestabil'nosti*, edited by Pavel Romanov and Elena Iarskaia-Smirnova. Moscow: OOO "Variant."
- Skeggs, Beverley. 2004. *Class, Self, Culture*. Routledge: London.
- Stiell, Bernadette, and Kim England. 1997. "Domestic Distinctions: Constructing Difference among Paid Domestic Workers in Toronto." *Gender, Place and Culture* 4(3):339–359.
- Swidler, Ann. 1986. "Culture in Action: Symbols and Strategies." *American Sociological Review* 51(2):273–286.
- Temkina, Anna, and Anna Rotkirch. 2002. "Sovetskie gendernye kontrakty i ikh transformatsiia v sovremennoi Rossii." *Sotsiologicheskie issledovaniia* 11:4–15.
- Tiuriukanova, Elena, ed. 2011. *Zhenshchiny-migranty iz stran SNG v Rossii*. Moscow: MAKSS Press.
- 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: Izdatel'stvo Evropeiskogo universiteta v Sankt-Peterburge.

- Tkach, Olga. 2011. "Professionalizatsiia domashnei uborki: Ocherchivaia frontiry." Pp. 304–334 in *Antropologiya professii, ili Postoronnim vkhod razreshen*, edited by Pavel Romanov and Elena Iarskaia-Smirnova. Moscow: OOO "Variant."
- Tkach, Olga, comp. 2015. *Domestic Workers in the Countries of Central Eastern Europe and Former Soviet Union: Postsocialist Migrations and Inequalities*. Proceedings of the International conference at the Centre for Independent Social Research, Saint Petersburg, Russia, April 24–26, 2015. Retrieved June 12, 2016 (<http://cisr.ru/files/DOMESTIC-WORKERS.pdf>).
- Tolstokorova, Alissa. 2014. "Mary Poppins Comes Back: The Revival of Paid Domestic Work in the Informal Labour Market in Ukraine." *Südosteuropa* 62(4):479–499.
- Trimikliotis, Nicos, and Mihaela Fuias-Souroulla. 2013. "Informalization and Flexibilization at Work: The Migrant Women Precariat Speak." Pp. 59–78 in *Paradoxes of Integration: Female Migrants in Europe*, edited by Floya Anthias, Maria Kontos, and Mirjana Morokvasic-Müller. Dordrecht, Germany: Springer.
- Varshavskaya, Elena. 2015. "Migrant Female Domestic Workers: Socio-Demographic Characteristics and Specificities of Labour Relation." Pp. 38–51 in *Domestic Workers in the Countries of Central Eastern Europe and Former Soviet Union: Postsocialist Migrations and Inequalities*, compiled by Olga Tkach. Proceedings of the International conference at the Centre for Independent Social Research, Saint Petersburg, Russia, April 24–26, 2015. Retrieved June 12, 2016 (<http://cisr.ru/files/DOMESTIC-WORKERS.pdf>).
- Veblen, Thorstein. [1899] 1984. *Teoriia prazdnogo klassa*. Moscow: Progress.
- Zav'ialova, Viktoriia. N. d. "Sluga dlia malen'kogo gospodina." Niani.ru. Retrieved June 14, 2016 (<http://www.nannies.ru/index2-27.php>).
- Zdravomyslova, Elena. 2009. "Niani: Kommertsializatsiia zaboty." Pp. 94–136 in *Novyi byt v sovremennoi Rossii: Gendernye issledovaniia povsednevnosti*, edited by Elena Zdravomyslova, Anna Rotkirkh, and Anna Temkina. Saint Petersburg: Izdatel'stvo Evropeiskogo universiteta v Sankt-Peterburge.
- Zdravomyslova, Elena. 2010. "Working Mothers and Nannies: Commercialization of Childcare and Modifications in the Gender Contract (a Sociological Essay)." *Anthropology of East Europe Review* 28(2):200–225.
- Zdravomyslova, Elena, Anna Rotkirkh, and Anna Temkina. 2009. "Vvedenie: Sozdanie privatnosti kak sfery zaboty, liubvi i naemnogo truda." Pp. 2–29 in *Novyi byt v sovremennoi Rossii: Gendernye issledovaniia povsednevnosti*, edited by Elena Zdravomyslova, Anna Rotkirkh, and Anna Temkina. Saint Petersburg: Izdatel'stvo Evropeiskogo universiteta v Sankt-Peterburge.
- Zdravomyslova, Elena, and Anna Temkina. 2014. "Feministskie refleksii o polevom issledovanii." *Laboratorium: Russian Review of Social Research* 6(1):84–112.