

УДК 314.74:331.556.4

*Городецька Г.І., д-р філос. в галузі міжнародних та міжкультурних студій*

## ДОМАШНЯ ПРАЦЯ ОЧИМА УКРАЇНСЬКИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТОК

*Сектор домашніх послуг став ключовим місцем роботи для більшості українських заробітчаник. З огляду на інтимність, яку несе з собою дім, трудові відносини між працедавцями та українськими мігрантками набувають особливого характеру, несхожого на трудові відносини в інших секторах ринку праці. Мігрантки стають невидимими членами сім'ї своїх працедавців, котрі переносять трудові відносини у площину «послуги» і «вдячності». Саме на темі особливостей функціонування сектору домашніх послуг і буде зосереджено увагу даної статті.*

**Ключові слова:** домашня праця, трудові відносини в домогосподарстві, українські трудові мігрантки, інституції заробітчаник.

**Постановка проблеми.** Ще на початку 1970-х років науковці звернули увагу на особливості функціонування ринку праці в розвинутих країнах, виділивши первинний та вторинний сектори ринку праці. Первинний сектор характеризувався високими зарплатами, безпечними умовами праці, значною відповідальністю і «сходами» з можливістю внутрішнього просування. Водночас вторинний ринок пропонує зайнятість «чорною» роботою з низькою оплатою праці та відсутністю можливостей просування [1, с. 4]. Таким чином, до первинного ринку праці належать висококваліфіковані, професійні та управлінські види зайнятості, тоді як до вторинного – низькокваліфіковані та низькооплачувані обслуговуючі види роботи [2]. З часом прірва між цими ринками поглибилася, адже нові висококваліфіковані види діяльності уже не є монотонними, а дедалі більше вимагають високого рівня міжособистісних інтеракцій, мовних навичок, культурного капіталу та соціальних відносин [3, с. 6], тобто характеризуються зростаючою важливістю специфічних для певної країни навичок, що, зазвичай, не є явними. Мігрантам, зазвичай, бракує таких навичок у новій країні. Як результат, їм залишається заповнювати низькокваліфіковані та низькооплачувані сектори ринку праці.

Серед основних причин такого розподілу ринку праці виділяють: а) збільшення частки жінок у робочій силі і, як наслідок – попит на гнучкі графіки роботи; б) перехід від виробництва до сфери послуг, адже сектор послуг потребує і вимагає більш гнучких рішень кадрових питань (передусім, чисельності персоналу) для компенсації коливань попиту; в) економічну глобалізацію, де важливими детермінантами виступають прямі зовнішні інвестиції та торгівельна відкритість, що заохочує фірми використовувати непостійних працівників, щоб мати більше гнучкості та регулювати витрати на оплату праці; г) високий рівень захисту зайнятості постійних працівників законодавством [4, с. 8].

Особливу увагу на ринку праці ряду країн Європейського Союзу привертає залученість українських трудових мігранток до специфічних трудових ніш вторинного ринку праці, а саме до сектору домашнього обслуговування. У цьому плані особливо популярними стали Польща, Італія, Греція, Іспанія. Наприклад, в Італії, як наголошує О. Пономарева [5], саме слово «українка» вже асоціюється із словом «доглядальниця», а Р. Госнедлова та М. Станек [6] називають сектор домашніх послуг «відкритими дверима», через які більшість українських жінок входить на ринок праці Іспанії.

**Мета** даної статті — розглянути особливості функціонування такого сектору вторинного ринку праці, як домашні послуги. На прикладі українських трудових мігранток буде досліджено питання формування трудових відносин між працедавцем і працівницею, інституції заробітчанок та процеси, що супроводжують мігранток в робочому середовищі. Для кращої ілюстрації відносин та процесів у даній статті використовуватиметься емпіричний матеріал, зібраний авторкою в процесі проведення напівструктурованих інтерв'ю з 23 українськими заробітчанками [7] в Іспанії [8].

**Аналіз досліджень і публікацій.** На думку Г. Лутц, мігрантська домашня робота формується трьома основними факторами: гендерним статусом, легальним/правовим статусом, та характером роботи. Адже робота по дому соціально інтерпретується як «жіноча праця»; однак, загалом вона не розглядається як власне праця. Але особливу увагу Г. Лутц звертає ще на той факт, що ця праця здійснюється в інтимній соціальній сфері — вдома у роботодавця [9]. Б. Андерсон, у свою чергу, наголошує, що застосування ринкових відносин вдома є глибоко дискомфортним для працедавців, адже дім — це сховище моральних цінностей, дім є протиположним ринку, він часто стає притулком від конкурентного світу, та ще й є місцем самовираження [10]. Цей глибоко особистісний характер домашньої праці призводить до розвитку своєрідних відносин між роботодавцем і працівницею, що, зокрема, є дуже персоналізованими, часто емоційними і характеризуються взаємною залежністю [9].

Такі відносини Я. Тарковскі [11, с. 45] описав як відносини «патрон — клієнт», адже ці особистісні відносини існують між соціально нерівними фізичними особами. Нерівність тут виникає через існування своєрідної ієрархії, що поєднує нерівноправних людей у відносинах панування/домінування та підпорядкування/субординації. Ці відносини базуються на довгостроковій перспективі та безперервному існуванні структурної нерівномірності. Варто зазначити, що необхідність патрон-клієнтських відносин зростає, коли мігрантки не мають відчуття стабільності та безпеки. Невпевненість, що впливає з хисткого і ненадійного правового та соціального статусу мігрантів, робить потенційні вигоди від відносин з працедавцем особливо важливими для мігрантів. Таким чином, відносини «патрон — клієнт» стають механізмом адаптації та самозахисту мігранток від відчуття уразливості та постійної загрози, пов'язаної зі слабкими правовими, політичними та економічними гарантіями безпеки [11]. Крім цього, розвиток особистих зв'язків між мігранткою та працедавцем допомагає частково нейтралізувати випадкові чи свавільні рішення працедавця та створити більш високий ступінь передбачуваності, а також відчуття контролю ситуації [12, с. 157].

У цілому, відносини «патрон — клієнт» можна було б назвати добровільними і взаємовигідними, адже обидві сторони сподіваються мати користь від обміну послугами. Однак цей обмін відрізняється від економічного обміну через відсутність визначеності щодо еквівалентності чи то рівноцінності в обміні між учасниками. Адже коли одна сторона робить послугу, то вона має право очікувати на відповідну взаємність у майбутньому. Проте характер взаємності може бути і невизначеним, оскільки немає формальних правил чи правових гарантій. Ця норма очікуваної «взаємності» і визначає правила поведінки. Таким чином, йдеться вже не про зобов'язання повернути борг працедавцю, а про вміння «бути вдячним» [10; 11]. Як наслідок, такий обмін набуває форми «послуги» [12, с. 137].

Парадокс відносин «патрон — клієнт» полягає в тому, що вони засновані на особистих зв'язках солідарності, та водночас на зв'язках підпорядкування та нерівності, створюючи тим самим ґрунт для потенційної експлуатації. Це ставить під сумнів добровільний характер цих відносин, бо насправді людина з вищим соціальним становищем є тією особою, котра вирішує, які відносини будуть побудовані. Така тактика з боку працедавця зветься «агресивною благодійністю», тимчасом як клієнт намагається знайти прихильність працедавця-

патрона. Отож, обмін між патроном і клієнткою є нерівним, що і робить клієнтку більш залежною від працедавця [11].

Однак, як наголошує М. Кіндлер [12], мігрантки знаходять свої повсякденні форми опору в боротьбі з різними видами експлуатації з боку господарів. Серед цих форм опору є такі винахідливі методи, як лицемірство, прикидання, помилки в роботі, симулювання невігластва, ухиляння від роботи чи обман [13, с. 29]. Ці нехитрі способи опору не вимагають значних зусиль чи планування. Насправді, вони є формами індивідуальної самопомоги. Ідея такої поведінки полягає в тому, щоб досягти безпосередніх та прямих вигод, і при цьому уникнути прямого протистояння владі господарів. Конкретно ж характер опору мігранток залежить передусім від форми трудового контролю та уявлень про ймовірність і тяжкість відплати.

Основним елементом підвищення безпеки міграції є особливий тип соціального капіталу мігрантів. Для того, щоб увійти в сектор домашніх послуг, мігрантка потребує зв'язків з іншими мігрантами, котрі могли б забезпечити рекомендації, або ж соціального капіталу своїх працедавців та їх рекомендацій. Система рекомендацій, насправді, розвинулася в мігрантську інституцію, що допомагає знизити ризики, пов'язані з середовищем часто неофіційного працевлаштування. Взаємодія між потенційним роботодавцем, мігрантом і посередником відбувається ще тоді, коли мігрантка перебуває в Україні, а також після прибуття до країни призначення [12, 7]. Довіра є необхідним елементом у функціонуванні цього процесу. По-перше, потенційний роботодавець повинен довіряти людині, яка рекомендує нову працівницю. А по-друге, людина, котра шукає роботу, також повинна довіряти посереднику, котрий рекомендує роботу з гідними умовами праці. Це певною мірою дозволяє мігрантам уникнути експлуататорських трудових відносин. Однак людина, яка виступає в ролі посередника, також має довіряти працівниці, котру рекомендує, щоб не зіпсувати свою репутацію як надійного посередника, що належно задовольняє очікування роботодавців [12, с. 145–146].

Крім цього, М. Кіндлер зауважила ще одну мігрантську інституцію на прикладі українських заробітчанок у Польщі, а саме самоорганізовану систему ротації. Система ротації полягає в тому, що одна мігрантка заміщає іншу мігрантку в домогосподарстві на час повернення останньої до України. Ця система була розроблена як відповідь на ризики втрати роботи у Польщі в період у зв'язку з необхідністю повернення на певний час в Україну. Зазвичай, система ротації використовувалася тими мігрантками, котрі не бажали вдаватися до більш високих ризиків, пов'язаних з порушенням візового режиму та тривалим чи нелегальним перебуванням в країні імміграції. До цієї схеми вдавалися передусім ті, в кого не було можливості організувати своє перебування на довше, ніж три місяці «туристичної поїздки». Обидві системи, як ротації, так і рекомендацій, вимагають взаємної довіри між мігрантками [12].

Проте довіра відіграє визначальну роль не тільки в стосунках між мігрантками, але й у відносинах між працедавцями і мігрантками. Ступінь довіри в трудових умовах домогосподарства ставить трудові відносини десь між деперсоналізацією та «усімейненням» (тобто наближенням до статусу члена сім'ї). Деперсоналізація – це брак чи відсутність емоційної залученості та збереження соціально-просторової відстані між мігранткою та роботодавцем або ж людиною, котру доглядають. Більш взаємна довіра у відносинах між мігранткою та її працедавцем робить ці відносини ближчими до «усімейнення». Насправді, такі відносини не є взаємовиключними. Вони часто змінюються, залежно від контексту взаємодії, умов роботи на різних працедавців [12].

Зазвичай, як роботодавець, так і мігрантка залучені до процесу усімейнення для досягнення своїх власних інтересів. Для мігрантів ці близькі і знайомі відносини з працедавцями означають більшу передбачуваність умов праці (оплата, навантаження і т. д.). Крім того, це

виявилось важливим джерелом міграційного соціального капіталу, що в результаті забезпечує доступ до привілейованої інформації, наприклад, щодо нових робочих місць, житла, позик та захисту. Усе це веде до зниження ризиків, пов'язаних з нелегальним статусом чи трудовою експлуатацією. Для роботодавця ж інтерес у формуванні близьких відносин з мігранткою полягає в потребі мати надійну працівницю, котрій можна довіряти, та котра матиме ширший інтерес щодо справ працедавця. При цьому такі відносини часто стають причиною додаткової та неоплачуваної роботи для мігрантки [11]. У деяких випадках можна спостерігати і таке, що встановлення близьких стосунків з мігранткою спонукає працедавця бути більш чутливим до потреб мігрантки та її сім'ї. Однак нерідко це, навпаки, означає тиск на мігранток з метою перемістити фокус їх уваги і турботи на користь сім'ї роботодавця. Дружелюбність до роботодавця – це, як правило, результат домінантної позиції працедавця [12, с. 160].

Коли ж мігрантки не змогли налагодити доброзичливих особистих стосунків з працедавцями, то цю ситуацію можна описати як деперсоналізацію трудових відносин. За цих умов мігрантка відчуває, що працедавець визначив певну дистанцію між ними: як просторову (щодо домогосподарства та особистого простору), так і символічну (в рамках обмеження прав). Деперсоналізовані трудові відносини часто створювали не лише ризики експлуатації на робочому місці, але й образи гідності працівниці. Інколи деперсоналізація відносин набуває характеру намагання розширити обсяг роботи, зробити ці відносини більш «професійними», а працю – «більш ефективною» та дешевшою. Адже відсутність чітко визначених завдань і обов'язків у домогосподарстві надає працедавцю більше свободи, щоб оцінювати роботу мігрантки як незавершену чи не достатньо добре виконану [12, с. 163].

З усіх цих причин, мігрантки, котрі повертаються додому, не розповідають про проблеми та труднощі своєї роботи в домашньому секторі. Ця тема розглядається жінками як табу, бо така робота за кордоном є, як правило, нижчою за соціальний статус мігрантки вдома, а кожна жінка прагне, щоб її сприймали як успішну. Крім цього, перехід в нижчий соціальний статус, ніж удома, нерідко стає причиною принизливого ставлення до мігрантки в домогосподарстві роботодавця, що проявляється в її «соціальній невидимості» та ставленні до неї як до «машини», а її присутність у домі не визнається соціально важливою чи значущою [12].

**Виклад основного матеріалу.** При розгляді трудової міграції українців до країн Західної Європи після розпаду СРСР увагу, насамперед, привертає активна участь жінок у цьому процесі. Пріоритетними напрямками трудової міграції українок стали країни Південної Європи: Греція, Італія та Іспанія, а також сусіди, серед яких варто виділити Польщу. Вивчаючи трудову діяльність українок у цих країнах, можна простежити, що основним сектором їхньої зайнятості є сектор домашніх послуг, таких як догляд за літніми, хворими чи дітьми, а також ведення домашнього господарства. І тут простежується внутрішній поділ, який формує не тільки місце працевлаштування мігранток, але й простір їх проживання. Отже, мігранток поділяють на «внутрішніх» – тих, котрі проживають з господарями, та «зовнішніх» працівниць – тих, що проживають окремо від працедавців. Зазвичай, цей розподіл формує і види послуг: внутрішні працівниці переважно зайняті доглядом за літніми чи хворими, а також домогосподарством, тоді як серед обов'язків зовнішніх працівниць є, насамперед, прибирання [12; 7].

Така трудова ситуація українок пов'язана як з культурними, так і з соціально-демографічними особливостями країн імміграції. Адже однією з визначальних характеристик західних суспільств є падіння народжуваності та збільшення тривалості життя, що призводить до прогресуючого старіння населення, і, як результат, підвищення попиту на догляд за літніми людьми. Крім цього, ситуація ускладнилася ростом залученості жінок до оплачуваної роботи поза домом [12; 14]. Розуміння потреби забезпечити довготривалий догляд за літніми

людьми стимулює пошук нових способів, які були б здатними забезпечити і фінансову життєздатність, і кращий баланс між попитом і пропозицією таких послуг, як догляд. Таким чином, в країнах, що традиційно були сконцентровані на домашній/сімейній моделі догляду, демографічні та економічні зміни трансформували попит на догляд за літніми і ускладнили можливість використання неоплачуваної сімейної роботи по догляду.

Держава, у свою чергу, впливала на цю ситуацію, застосовуючи такий механізм, як «грошові виплати по догляду», цей метод використовувався у Великій Британії, Нідерландах, Іспанії, Італії, Франції. За такої системи, користувачі послуг догляду отримували не послуги догляду, а державну грошову допомогу. І цю ж допомогу вони використовували, щоб заплатити людям, котрі й надають послуги догляду. Така ситуація сприяла розвитку неформального ринку послуг догляду, в якому мігрантки розглядаються як бажані працівники [10, с. 2]. Через це жінки-мігрантки поступово займають у приймаючому суспільстві місце жінок у догляді за літніми людьми. У такий спосіб формується новий розподіл праці між сім'єю, ринком і державою. Як результат, гендерована міграція породжує нові радикальні зміни в традиційній моделі сімейного догляду. Дешева і гнучка нова модель догляду, що ґрунтується на імміграції, стає альтернативою домашнього догляду. Таким чином, модель догляду «сім'я» трансформується в модель догляду «мігрант у сім'ї» [14].

Яскравим прикладом для вивчення цього ринку постають країни Південної Європи, серед яких вирізняється Італія, де нестача державних послуг та нерозвиненість приватного ринку, а також прихований надлишковий попит на послуги з догляду стали реальністю минулого десятиліття [14, с. 278]. Проте увагу на цю країну варто звернути ще й тому, що українці репрезентують п'яту найбільшу національну групу серед іноземних громадян в Італії, а частка українських жінок значно перевищує частку українських чоловіків і становить 81,14% тих, хто має статус резидента [15]. Крім цього, як вказує М. Кіндлер, для українських заробітчанок, які попрацювали в Польщі, Італія була землею «обітованою», адже там заробітна плата є приблизно в чотири рази вищою, ніж у Польщі, проте, з іншого боку, Італія була менш знайомою та віддаленою як у просторовому, так і культурному вимірах. Ще варто згадати, що міграцію в Італію українки пов'язували з неофіційними туристичними агентствами, до яких опитані ставилися з підозрою. А це, у свою чергу, підвищувало ризики міграції [12].

До міграційних хвиль 1990-х років, в італійських сім'ях основне навантаження з догляду лягало на жінок, і якщо вони не могли впоратися з подвійним трудовим тягарем, їм залишалося звільнитися з основного місця роботи та забезпечувати сімейний догляд. У пошуках компромісу сім'ї наймали приватних працівниць на обмежену кількість годин, або вдавалися до державних послуг, адже інституціоналізація вважалася крайнім заходом. Як державні, так і приватні послуги з догляду були надзвичайно дорогими; ними, зазвичай, могли скористатися тільки домогосподарства з високими доходами. Представники ж середнього класу суспільства не мали такої змоги, а тому намагалися покладатися на кількагодинну допомогу найманих працівників чи членів родини або ж користалися з державних послуг. Розв'язком дилеми догляду для багатьох італійських сімей стала жіноча міграція, яка, справді, задовільнила потреби сімей щодо догляду, забезпечивши в такий спосіб довготривалу модель відносин у цій справі. Жінки-мігрантки надавали послуги за цінами, які представники не тільки середнього класу, але й нижчих прошарків суспільства могли собі дозволити. Отож, вони заповнили існуючий на той час розрив між сімейним та професійним (державним) доглядом, залишаючи за сім'єю завдання організації та контролю роботи мігрантки [14, с. 278]. Схожу ситуацію можна спостерігати і в таких країнах, як Іспанія, Греція, Британія, Польща тощо [6; 10; 12; 14].

Однією з основних рис роботи з догляду є доступність. Більшість працівниць, котрі працюють у цій сфері, живуть з людиною, за котрою доглядають. Однак постійна присутність

мігрантки в домашньому господарстві підвищує вимоги роботодавців, що часто не відповідає умовам праці та винагороди, які були раніше узгоджені. Крім цього, коли мігрантка живе з працедавцем, межі між нею і сім'єю роботодавця стають розмитими. Таким чином, мігрантка стає частиною життя сім'ї своїх працедавців, і як результат, їх відносини набувають характеру усімейнення [12, с. 157]. Це, у свою чергу, спонукає господарів проявити увагу до потреб мігрантки та її сім'ї. Ось як це описують українські заробітчани:

*«Мені подобається те, що моя господиня переживає за мою сім'ю в Україні: помагає речами, продуктами, цікавиться, як почуваються мої батьки... Відчуваю, що господарі бояться втратити мене, кажуть, що я їм підходжу для роботи, а тому стараються догодити...» (жінка, Тернопільська обл., 44 роки).*

Однак, з іншого боку, можна спостерігати і соціальну «невидимість» мігранток у домі господарів:

*«Моя господиня може при мені ходити в роздягнутому вигляді: в майці і трусах...» (жінка, Тернопільська обл., 44 роки).*

У цій ситуації вимоги й очікування працедавця часто обмежують вільний позаробочий час мігранток, котрі не завжди можуть залишити дім господарів та повернутися туди, коли їм хочеться:

*«Чекаєш вихідний день, бо це день свободи, і ти йдеш і робиш те, що тобі хочеться, а так — закрита була на восьмому поверсі, не можеш навіть вниз спуститися, землю не відчуваєш...» (жінка, 42 роки, Черкаська обл.).*

Тут слід пам'ятати, що вільний час має важливе значення для мігранток, адже цей час використовується для розбудови їх соціального капіталу, а також, щоб дізнатися про нові робочі місця та їх умови праці. Мігрантки, котрі живуть з господарями, часто ізольовані від спілкування з іншими людьми поза сім'єю працедавця. Ця ізоляція обмежує можливості мігрантки знайти нову роботу та залишити несприятливе робоче середовище [12].

Крім цього, як наголошує Б. Андерсон, мігрантки, котрі працюють у сегменті домашніх послуг, часто потерпають від проявів «матеріалістичної» та «персоналістичної» влади своїх господарів [10, с. 6]. Інколи ця влада буває досить жорсткою, адже господарі можуть використовувати інструмент контролю за засобами виживання мігрантки, такими як доступ до їжі та житла, хоча також можуть бути застосовані інструменти оплати праці та соціального спілкування [10, с. 16]. Демонстрацію цієї влади відчули й українські жінки:

*«На першій роботі, як я сім місяців працювала інтерною (внутрішня працівниця — авт.)... я не могла наїстися там... то, що лишалося... той кусочок хліба, що вони купляли... можна сказати, що мені не діставався той хліб, я голодна все була» (жінка, 34 років, Тернопільська обл.).*

Однак, крім догляду, мігрантки часто задовольняють і попит на послуги прибирання. Формування попиту на послуги прибирання відрізняється від попиту на послуги догляду. Рушійною силою в цьому випадку постає зміна способу життя людей у розвинених країнах.

Попит, звичайно, породжує пропозицію, адже якщо за відносно невелику платню можна оплатити роботу по дому, то з високою ймовірністю певна частина людей скористається з цього. Адже вивільнений час можна використати на більш приємні заняття. Крім цього, прибиральниці допомагають зберегти не тільки гідний рівень життя працедавців, але й їх соціальний статус [12, 10].

*«Середня сім'я тут може найняти собі «чіку» («chica» – пер. з іспанської «жінка», тут – прибиральниця), тоді жінка має більше часу для себе, для дітей, для чоловіка, може піти собі на плавання, може пожити для себе» (жінка, 59 років, Львівська обл.).*

Зазвичай, українські заробітчанки змушені прибирати не в одного господаря, а поєднувати кілька таких робіт одночасно, щоб забезпечити себе в приймаючій країні та матеріальну підтримку своєї сім'ї. Оплачувана домашня робота на щоденній основі є дуже напруженою та виснажує як фізично, так і емоційно. Робота за кордоном в якості прибиральниці чи доглядальниці стала для українок їх основним заняттям, тоді як у минулому в Україні ці ролі були додатковими. Почуття соціальної деградації посилюється у контакті з деякими роботодавцями, котрі розглядають таких мігранток як осіб без соціального статусу або ж змінним обслуговуванням. Чим вищий соціальний і професійний статус жінок був в Україні, тим сильніше вони відчували загрозу для їхнього соціального статусу через їх присутність на ринку праці домашніх послуг [12].

*«Є такі сім'ї, де відчуваєш себе на рівні з ними, вони до тебе ставляться з повагою, а є, так само, котрі думають, що ти з «третього світу», що ти не знаєш, як включити пилосос, говорять, що картину треба витирати, – от такі деталі, – з цієї сторони і тряпочку треба тримати в такому положенні, це принижує, тому що ти дивишся на цю жінку і розумієш, що твій рівень освіти і культури вищий» (жінка, 27 років, м. Луганськ).*

Щоб пом'якшити низхідну мобільність, українки вдаються до таких двох стратегій. По-перше, вони намагаються послабити ієрархію трудових умов через неформальні і дружні відносини з працедавцями, тобто через установавання відносин «патрон – клієнт». По-друге, українки намагаються уникати працювати у родинах нижчого класу, серед малоосвічених, з низькою культурою людей. Українки прагнуть працювати в сім'ях людей високоосвічених, оскільки в цьому контексті вважають ієрархічні стосунки соціально легітимними та цінують їх. І навпаки, вони не хочуть служити людям, котрих вони оцінюють як неосвічених та таких, котрі належать до нижчих прошарків суспільства, оскільки вони вважають себе «вищими». Адже праця на «нижчому поверсі» суспільства акцентує їх власну пролетаризацію та ставить під питання їхню логіку соціальної стратифікації [15].

*«І працювати краще в середньому класі. Чому? Вони все розуміють, бо самі працюють. Вони розуміють, що ми вдома не були прибиральницями, ми мали свої спеціальності, свої роботи. Може, тому вони й до нас нормально ставляться. В спілкуванні з нами, вони бачать, що ми теж цікавимося і футболом, за яким вони тут страшно вболівають, і політикою, а також музикою, літературою і кіно» (жінка, 56 років, Львівська обл.).*

Крім цього, відповіддю мігрантів на низхідну мобільність є встановлення відмінностей. З одного боку, українки приймають дискурсивні стратегії, щоб вирізнити себе із загалу інших мігранток, котрих вони вважають «нижчими», прагнучи в такий спосіб покращити ставлен-

ня до себе в сім'ї роботодавця, а отже й свої трудові умови. З іншого боку, вони стараються відсторонитися від своїх співгромадян, шукаючи особистої самореалізації та соціального визнання впродовж свого вільного часу. У такий спосіб, вони прагнуть відновити хоча б частково свої попередні соціальну позицію та почуття власної гідності [15].

А ще відчуття власної гідності та самооцінки відновлюється через можливість пересилання грошових переказів родині в Україну. Економічні заробітки виправдовують процес знецінення їх роботи й самооцінки та надають сенсу міграційному досвіду. Таким чином, гроші виправдовують суперечливу класову мобільність, котра веде освічених і кваліфікованих жінок до низькооплачуваної, монотонної, рабської, соціально невизнаної роботи, щоб покращити соціальну мобільність своїх сімей в Україні. Виправдовують свій міграційний досвід українки і тим, що розглядають його як тимчасовий, тобто як перерву чи тимчасову зміну у своєму справжньому становленні і статусі [12; 15].

Усе вищеописане показує як соціальну, так і економічну цінність тих послуг, які надають мігрантки в секторі домашнього господарства. Таким чином, сам дім стає місцем, де виражаються «особистість» та соціальний статус [16]. А для українських жінок їх міграція постає водночас і як торгівля ризиками. У такий спосіб, на думку М. Кіндлер, українки обмінюють ризик безробіття в Україні (системний та вимушений) на ризик нелегальної роботи за кордоном (добровільний). У кінцевому підсумку, мігрантки змушені постійно рахуватися з вимушеними ризиками в країні міграції, серед яких і нелегальний статус, і зростання залежності від роботодавця, що веде до трудової експлуатації [12].

**Висновки.** Як демографічні, так і економічні фактори вплинули на розвиток такого сектору ринку праці як «домашні послуги» в країнах ЄС. Хоча працедавці і розглядають домашню працю як допомогу по дому, масштаби розвитку цього сегмента ринку праці демонструють його важливість. Дім сьогодні — це не тільки домашнє вогнище, це також і статус його власників, і місце споживання та самовираження. Таким чином, трудові мігрантки забезпечують своїм господарям не тільки догляд та чистоту дому, але й соціальний статус. Оскільки впровадження ринкових відносин вдома розглядається господарями як дискомфортне, працедавці формують свої трудові відносини з заробітчанками на основі «послуги» та «вдячності». Усімейнення робить мігрантку членом родини працедавця, але часто-густо вона постає як соціально «невидимий» член цієї родини. Такі відносини стають вигідними для обох сторін, адже працедавець має вдома працівницю, котрій можна довіряти, а працівниця отримує передбачуваність умов праці та допомогу працедавця в особистих питаннях. Однак ці відносини, насправді, постають і тією ціною особистісних втрат, котру українські заробітчанки сплачують за свої прагнення знайти засоби забезпечити таким чином добробут свій і своїх родин і реалізацію своїх надій на краще майбутнє.

### Список використаних джерел

1. *Bulow J.I.* A Theory of Dual Labour Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment / J.I. Bulow, L.H. Summers // *Journal of Labour Economics*. — 1986. — Vol. 4 (3). — P. 376–414.
2. *Alund A.* Self-employment of Non-privileged Groups as Integration Strategy. Ethnic Entrepreneurs and Other Migrants in the Wake of Globalization / A. Alund // *International Review of Sociology — Revue Internationale de Sociologie*. — 2003. — Vol. 13, № 1. — P. 77–87.
3. *Zorlu A.* Occupational Adjustment of Immigrants / A. Zorlu. — AISSR, AIAS, University of Amsterdam and IZA, 2011.
4. *Aoyagi Ch.* The Path to Higher Growth: Does Revamping Japan's Dual Labor Market Matter? / Ch. Aoyagi, G. Ganelli // *International Monetary Fund Working Paper*. — 2013. — 13/202.



5. Пономарева О.О. Феномен Українських іммігрантів у Італії з погляду теорії соціальної ідентичності / О.О. Пономарева // Укр. соціум. – 2011. – № 4. – С. 67–82.
6. Hosnedlova R. Inmigrantes Ucrucianos en Espana. Una Aproximacion a las Pautas de Movilidad Internacional / R. Hosnedlova & M.Stanek // Scripta Nova. – 2010. – Vol. XIV, № 312.
7. Gorodetska G. Integration of Ukrainian Immigrants to Spain: A Case Study of the Basque Country / G. Gorodetska // PhD Thesis. University of Deusto. – 2012.
8. Городецька Г.І. Українські мігранти в Іспанії: оселення чи повернення? / Г.І. Городецька // Укр. соціум. – 2013. – № 2 (45). – С. 25–40.
9. Lutz H. Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme / H. Lutz // Ashgate Publishing Company. – 2008.
10. Anderson B. A Very Private Business: Migration and Domestic Work / B. Anderson ; Centre on Migration, Policy and Society // Working Paper. – 2006. – № 28. University of Oxford.
11. Tarkowski J. Patroni i Klienci (Patrons and clients) / J. Tarkowski // Socjologia Swiata Polityki. Instytut Studiow Politycznych Polskiej Akademii Nauk. – 1994. – Vol. 2.
12. Kindler M. A Risky Business? Ukrainian Migrant Women in Warsaw's Domestic Work Sector / M. Kindler // Amsterdam University Press. IMISCOE Dissertations. – 2011.
13. Scott J.C. Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance / J.C. Scott // New Haven. London : Yale University Press. – 1985.
14. Bettio F. Change in care regimes and female migration: the «care drain» in the Mediterranean / F. Bettio, A. Simonazzi, P. Villa // Journal of European Social Policy. – 2006. – Vol. 16 (3). – P. 271–285.
15. Vianello F.A. Ukrainian Migrant Workers in Italy: Coping with and Reacting to Downward Mobility / F.A. Vianello // Central and Eastern European Migration Review. – 2014. – Vol. 3, № 1.
16. Bourdieu P. Distinction: A social critique of the judgement of taste / P. Bourdieu. – London : Routledge. – 1984.

### References

1. Bulow J.I., Summers L.H. A Theory of Dual Labour Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment. Journal of Labour Economics, 1986, Vol. 4 (3), pp. 376–414.
2. Alund A. Self-employment of Non-privileged Groups as Integration Strategy. Ethnic Entrepreneurs and Other Migrants in the Wake of Globalization. International Review of Sociology – Revue Internationale de Sociologie, 2003, Vol. 13, No. 1, pp. 77–87.
3. Zorlu A. Occupational Adjustment of Immigrants. University of Amsterdam and IZA, 2011.
4. Aoyagi Ch., Ganelli G. The Path to Higher Growth: Does Revamping Japan's Dual Labor Market Matter? International Monetary Fund Working Paper, 2013, 13/202.
5. Ponomareva O.O. *Fenomen ukrains'kyh immigrantiv u Italii z poglyadu teorii sotsial'noi identychnosti* [Phenomenon of ukrainian immigrants in Italy from the perspective of social identity theory]. Ukrainskyi Sotsium – Ukrainian Society, 2011, No. 4, pp. 67–82 [in Ukrainian].
6. Hosnedlova R. & Stanek M. Inmigrantes Ucrucianos en Espana. Una Aproximacion a las Pautas de Movilidad Internacional. Scripta Nova, 2010, Vol. XIV, No. 312.
7. Gorodetska G. Integration of Ukrainian Immigrants to Spain: A Case Study of the Basque Country. PhD Thesis. University of Deusto, 2012.
8. Gorodetska G.I. *Ukrainski migranty v Ispanii: oseleння chy povernennya?* [Ukrainian migrants in Spain: settlement or return?]. Ukrainskyi Sotsium – Ukrainian Society, 2013, No. 2 (45), pp. 25–40 [in Ukrainian].

9. Lutz H. Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme. Ashgate Publishing Company, 2008.
10. Anderson B. A very private business: migration and domestic work. Centre on Migration, Policy and Society. Working Paper, 2006, No. 28, University of Oxford.
11. Tarkowski J. «Patroni i Klienci (Patrons and clients)», Socjologia Swiata Polityki, 1994, Vol. 2, Instytut Studiow Politycznych Polskiej Akademii Nauk.
12. Kindler M. A Risky Business? Ukrainian Migrant Women in Warsaw's Domestic Work Sector. Amsterdam University Press. IMISCOE Dissertations, 2011.
13. Scott J.C. Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance. New Haven. London, Yale University Press, 1985.
14. Bettio F., Simonazzim A., Villa P. Change in care regimes and female migration: the «care drain» in the Mediterranean. Journal of European Social Policy, 2006, Vol. 16 (3), pp. 271–285.
15. Vianello F.A. Ukrainian Migrant Workers in Italy: Coping with and Reacting to Downward Mobility. Central and Eastern European Migration Review, 2014, Vol. 3, No. 1.
16. Bourdieu P. Distinction: A social critique of the judgement of taste. London, 1984, Routledge.

*Отримано: 12.11.14*

Городецкая Г.И., д-р филос. в области международных и межкультурных отношений, PhD., Университет Деусто, Бильбао

#### ДОМАШНИЙ ТРУД ГЛАЗАМИ УКРАИНСКИХ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОК

*Сектор домашних услуг стал ключевым местом работы для большинства украинских трудовых мигранток. Учитывая интимность, которую несет с собой дом, трудовые отношения между работодателями и украинскими мигрантками приобретают особый характер, непохожий на трудовые отношения в других секторах рынка труда. Мигрантки становятся «невидимыми» членами семьи своих работодателей, которые переносят трудовые отношения в плоскость «услуги» и «благодарности». Именно на теме особенностей функционирования сектора домашних услуг и сосредоточено внимание в данной статье.*

*Ключевые слова: домашний труд, трудовые отношения в домохозяйстве, украинские трудовые мигрантки, институты работников.*

Gorodetska G.I., PhD. (International and Intercultural Studies),  
University of Deusto, Bilbao

#### HOUSEWORK IN THE EYES OF UKRAINIAN FEMALE MIGRANTS

*Housework sector has become a key employment segment for majority of Ukrainian labour migrants. Taking into account the intimacy of the home, labor relations between employers and Ukrainian females acquire a special character, which is not similar to the employment relationship in other sectors of the labor market. Ukrainian women become invisible members of their employers' family, while their employers form their labor relations in the area of «favour» and «gratitude». The functioning of the domestic work sector is a focus for suggested article.*

*Keywords: housework, labor relations in the household, Ukrainian female migrants, institutions of Ukrainian labour migrants.*