

Елена Здравомыслова

## НЯНИ: КОММЕРЦИАЛИЗАЦИЯ ЗАБОТЫ<sup>1</sup>

Посмотрите на буржуазное общество! В каком классе мы находим самых здоровых цветущих детей? В классе обеспеченном, но ни в коем случае не среди бедноты. Чем это вызвано? Тем, что буржуазные матери целиком отдавали себя воспитанию детей? Ничего подобного! Буржуазные маменьки очень охотно перекладывали уход за детьми на наемную трудовую силу: нянек, мамок, гувернанток. Только в необеспеченных семьях матери несут на себе все бремя материнства, но тогда обычно дети запускаялись и их воспитывал случай, улица.

*Александра Коллонтай. Революция быта*

Перемены в гендерном порядке включают прежде всего иерархизацию и коммерциализацию заботы. Выстраиваются границы между бесплатным и оплачиваемым домашним трудом. Забота стратифицируется: в домохозяйствах среднего и высшего класса значительная часть домашней работы обеспечивается наемным трудом. Спрос на услуги по уходу за домашним пространством и его обитателями предполагает развитие женского сегмента неформального рынка занятости. В данной статье анализируются правила, по которым воспроизводится неформальный сегмент гендерно маркированного рынка домашнего труда по уходу за ребенком.

В теоретическом плане нас интересует изменение гендерного порядка в современном российском обществе. Формирование новых моделей организации частной жизни — неотъемлемая часть гендерного

---

<sup>1</sup> Статья написана на основании данных проекта «Новый быт» (2004—2005 годы, финансовая поддержка Финской АН). Многие идеи данной статьи обсуждались на проектных семинарах в ЕУСПб и в Хельсинки, за что я благодарю всех участников. Я особенно признательна Тане Барчуновой, Тамар Раппопорт, Ане Роткирх, Ане Тёмкиной и Нонне Шахназарян за комментарии и обсуждение. Ранняя версия этого текста опубликована в: П. Романов, Е. Ярская-Смирнова, ред., *Социальная политика в современной России: реформы и повседневность*. М.: ООО «Вариант», 2007, с. 320—348.

порядка. Строительство нового быта рассматривается в данном эмпирическом исследовании на примере организации семейной жизни представителей среднего класса. Информантами являются в подавляющем большинстве женщины, потому что до сих пор в российском обществе воспроизводится гендерное разделение ролей, при котором женщины признаются экспертами в сфере быта. В данной статье мы остановимся только на одном сегменте этого диверсифицированного слоя, а именно на образованных работающих матерях, нуждающихся в оплачиваемых услугах нянь.<sup>2</sup> Основная тема — организация домашнего оплачиваемого труда нянь. Ключевой вопрос: на каких условиях воспроизводится неформальный контракт и почему в нем заинтересованы как работодатели, так и наемные работницы? Ответ на этот вопрос поможет понять, каким образом коммерциализация заботы сказывается на гендерном порядке.

Материалы исследования — глубинные биографические интервью с нянями (11) и нанимательницами (41), проведенные с жительницами Петербурга. Выборка — целевая, теоретическая. Способы поиска информантов — метод снежного кома, контакты на интернет-форумах. Среди нанимательниц были выделены группы, соответствующие трем разным типам семейной организации: одинокие матери с детьми, матери в полной нуклеарной семье, семейные женщины — домашние работницы. Все нанимательницы (исключение составляет один мужчина) — представительницы среднего класса: высшее образование (иногда два, плюс дополнительные профессиональные курсы), уровень доходов более 300 долларов на человека в домохозяйстве с ребенком, занятость в частном секторе экономики на позиции квалифицированного труда. Возраст от 28 до 40 лет (2 исключения); число детей 1–2, возраст детей до 13 лет. В работе используются материалы радиопередачи «Мамочки-мамаши» (радиостанция «Эхо Москвы», эфир 12.03.2006).

Развитие капитализма в России приводит к изменениям гендерных отношений, основных параметров гендерного контракта. Основной вопрос гендерного контракта — это вопрос о том, кто отвечает за

---

<sup>2</sup> Заметим, что контракт домашней хозяйки также предполагает использование наемного домашнего труда, но в данном случае мы оставляем этот вариант социальной организации семейного быта за пределами анализа, хотя интервью с домохозяйками использованы и при реконструкции отношений с нянями.

организацию быта (Crompton, 1999; Роткирх, Тёмкина, 2002). В современной России наблюдается устойчивый рост рынка социальных услуг, хотя спрос в этой сфере еще не удовлетворяется предложением (см.: Малева, 2003). Если советский гендерный контракт опирался на систему государственных учреждений, помощь старшего поколения родственников и социальные сети членов семьи, то в настоящее время все большее распространение получает оплачиваемый домашний труд. Он включает в себя различные виды занятости; основные из них: забота о чистоте и уюте домашнего пространства (о вещах) и забота о детях и других домочадцах. Мы остановимся здесь только на работе нянь. Коммерциализации заботы о вещах — труду домашних работниц — посвящена в этом сборнике статья Ольги Ткач.

Няни — это наемные домашние работницы, осуществляющие заботу о детях на постоянной основе (в отличие от бебиситтеров). Возраст детей варьируется от грудного до среднего школьного (иногда старше), количество детей — от одного до двух. Рынок нянь диверсифицирован. Значительная его часть погружена в сферу неформальной экономики. До сих пор не существует надежных данных, позволяющих оценить рынок нянь. Журнал «Русский Newsweek» оценивает число московских агентств по подбору домашнего персонала (включающего разнообразные услуги) в две сотни (Черненко, 2007). В отношении Петербурга мы можем предполагать близкую цифру. Отмечается рост спроса на эти услуги. В официальных источниках Госкомстата есть одна строка о «предоставлении услуг по ведению домашнего хозяйства». До 2005 г. там всегда стояло 0,0% от всех экономически активных, в 2005 г. появилась цифра 0,1% — доля от числа занятых женщин. Всего экономически активных женщин зарегистрировано около 34 миллионов. Это означает, что такими услугами занято, если доверять статистике, 30—40 тысяч женщин и гораздо меньше мужчин. Данные исследования «Репродуктивное здоровье и фертильность — сравнительный анализ», проведенного РЕФЕР-группой,<sup>3</sup> позволяют предположить, что к поискам нянь обращалось 20% матерей, имеющих детей в возрасте до 15 лет. Это нижняя граница. При этом наибольший спрос на услуги нянь предъявляют женщины в возрасте 25—34 года, которые находятся в фазе жизненного цикла, соответствующую

---

<sup>3</sup> РЕФЕР-группа — ассоциация исследователей, ведущих проект «Репродуктивное здоровье и фертильность — сравнительный анализ» Академии наук Финляндии (в рамках проекта «Россия в состоянии изменений»).

щей модальным показателям сочетания занятости и наличия детей дошкольного возраста. В этой возрастной группе около 30% женщин пользовались услугами нянь. Большинство из них в поисках информации о нянях обращались к друзьям и знакомым. К услугам агентств обращалось 0,9% опрошенных (Кессели и др., 2005: 73).

В условиях недостатка социализма, т. е. государственной помощи семье и женщине, эмансипация женщин среднего класса от домашних обязанностей осуществляется благодаря рынку домашнего персонала. Для российского гендерного порядка это явление имеет серьезные последствия. Во-первых, общество сталкивается с эффектами коммерциализации заботы и социальной стратификации среди женщин. Во-вторых, неформальный рынок домашних услуг воспроизводит традиционные гендерные разделения. Трансформация гендерного порядка, в свою очередь, предполагает укрепление неформального рынка занятости.

Гендерный контракт неразрывно связан с социальной политикой. Более того, социальная политика определяет *гегемонный* гендерный контракт. Советский гендерный контракт «работающая мать» предполагал институциональную поддержку предписанной государством и обществом женской роли. Среди институтов, обеспечивающих такую поддержку, были государственные детские учреждения (ясли, детские сады, организация продленного дня в школах, клубы и дома пионеров и школьников, детские, в т. ч. и пионерские, лагеря отдыха). По возможности родители прибегали к помощи родственников старшего поколения, которые, как и положено членам расширенной семьи, вносили свой вклад в воспитание ребенка. При этом воспроизводилась гендерная типизация заботы.

Существенный вклад в заботу о ребенке вносила бабушка — именно в заботе о внуках заключается ее основная функция, что видно из самого наименования статуса. В России с введения пенсии по возрасту в 1956 г. и до сих пор законодательно утверждены различия между полами в пенсионном возрасте. Пенсионный возраст женщин (55 лет в большинстве профессий) на 5 лет ниже мужского. Кроме того, женщины более ревностно относятся к возрастным семейным ролям, принимая их как часть своей идентичности (см., например: Семёнова, 1996). Дружеские и соседские сети также были задействованы в воспитании детей. Это, как показывают эмпирические исследования, как правило, женские матрифокальные сети, которые подерживают гендерные различия в обществе.

В привилегированных социальных слоях практиковалось использование наемного домашнего труда — в основном по уходу за ребенком и по ведению хозяйства (приходящие или живущие в семьях няни и домработницы, часто родственницы, приезжавшие из деревни, или другие категории мигрантов — ссыльные, не имевшие возможности найти другую работу).

Как замечает одна из информанток: *«Были еще “политические” няни, из репрессированных семей в статусе приживалок, как рассказывала моя бабушка»* (ж., 34 года, замужем, дочь 5 лет).

Тем не менее по ряду причин экономического и идеологического характера в советское время институт оплачиваемого домашнего труда был развит фрагментарно и не имел общего распространения. Рынок нянь был исключительно тeneвым. Труд няни использовался и в советском обществе. Однако, по словам одной из наших информанток, которая сама многие годы подрабатывала няней, совмещая эту работу со статусом научного сотрудника:

*...няни при советской власти и няни сейчас — это два разных статуса. При советской власти няни — традиционные все Арины Родионовны. Все деревенские. Все жили в доме и были членами семьи. Были и маленькие, и старенькие, но до того, как устраивался их быт, — жили в семьях* (ж., 56 лет, не замужем).

Описанная выше модель гендерного контракта была частью повседневного опыта советских граждан и кристаллизовалась как поколенческая память — тот смысловой горизонт, который создает рамку понимания происходящих перемен, обеспечивает сравнительную перспективу. Вспоминая о том, кто ухаживал за ними в детстве, кроме родителей, наши информантки называют: бабушек и дедушек, изредка старших сестер, почти всегда упоминают детские сады и ясли, иногда вспоминаются няни. Такую организацию заботы подтверждают данные проекта «Репродуктивное здоровье и фертильность — сравнительный анализ» Академии наук Финляндии (в рамках проекта «Россия в состоянии изменений»). Эти данные показывают, что уход за ребенком осуществляется тремя основными субъектами (приводятся в порядке частоты упоминания респондентами): матерями (37,8%), прямыми родственниками старшего поколения (35,1), в государственном детском саду (57,0). Отец назван на четвертом месте после упомянутых выше структур (7,3%) (Кессели и др., 2005: 73).

## Ретроспективный культурный горизонт сравнения: где вы, бабушки и ясли?

Сегодня, описывая свою семейную жизнь, молодые женщины постоянно противопоставляют свой собственный детский опыт и контекст воспитания своих детей. В их воспоминаниях сочетаются ностальгические ноты — в основном при обращении к памяти о безоблачных отношениях с бабушками и дедушками — и реалистическая оценка новых перспектив в уходе за детьми. Эти противопоставления настоящего и прошлого свидетельствуют о существенном изменении гендерного контракта в постсоветском обществе. Мы имеем в виду не столько резкую смену институтов, поддерживающих совмещение занятости и родительства (ведь детские сады работают до сих пор, и сеть коммерческих профильных дошкольных воспитательных учреждений развивается), сколько изменение значимости и переустройство каждого из институтов, изменение правил игры, по которым строятся практики организации быта и ухода за детьми.

Двадцатипятилетняя женщина вспоминает о своем детстве:

*Нет, няни не было. У меня были мама, папа, садик с года, ясельки. В то время садик нормально посещали, в семь вечера родители забирала. ...И все. Ну, конечно, там, в магазин если надо было, то бабушки. В выходной день тоже у бабушки. Летом были лагеря... Конечно, не было как-то раньше таких проблем ни у кого. Раньше жизнь другая была, чем теперь. Не было такой работы, чтобы до ночи, допоздна. Четкий график — в шесть, семь часов все дома, спокойненько сидят [смеется] (ж., 25 лет, замужем, сын 4 года).*

Ее описание дополняет женщина, имеющая опыт проживания в коммунальной квартире:

*...я ходила в... большое количество детских садов разных. Потом я пошла в школу. Летом меня, как правило, сдавали бабушкам. А так, ну, в основном, родители сами меня забирала. Ну, и соседи по коммунальной квартире еще так... довольно активно так участвовали в моем воспитании, вот, в какие-то самые такие первые годы школы. Ну, там, забрать из музыкальной школы, там, где-то подождать у бассейна, встретить, там, накормить супом дома. Ну, то есть, такие маленькие перехватные (ж., 35 лет, замужем, дочь 4 года).*

Современные изменения гендерного порядка связаны и с **кризисом роли бабушки**. Этому явлению сопутствует несколько обстоятельств. Во-первых, продолжается нуклеаризация городских семей среднего класса. Межпоколенческие контакты ослабевают, молодые семьи предпочитают автономную организацию быта, живут отдельно, стараются обеспечить материальную и эмоциональную независимость от старших. Иногда представители молодого поколения ставят под сомнение легитимность роли бабушек, поскольку она способствует усилению власти старшего поколения в семье. Многие наши информанты предпочитают пользоваться услугами нянь, поскольку домашняя работа бабушек предполагает (материальное и символическое) признание их авторитета, а именно этого стремятся избежать молодые семьи, ориентированные на свободу от власти старших:

*Да ну и опять же, с бабушками все-таки сложнее, а с нянями проще. Да? Я ей плачу деньги, я ей говорю, что, как бы, это делайте, это не делайте. Да? А бабушки, они же считают, что они должны учить жизни, вот поэтому, мне даже с моей мамой в этом отношении было бы тяжело. Вот. Опять же бабушки, они баловать еще любят, идти, там, на поводу [у малышей]... (ж., 32 года, замужем, сын 4 года).*

В свою очередь, в среднем классе представители старшего поколения тоже переосмысливают свой социальный возраст. Они не мыслят себя в категориях производного статуса, они еще полны сил и имеют собственные интересы, отличные от интересов детей и внуков. С другой стороны, в российском обществе все еще сохраняется сравнительно ранний возраст материнства. Это означает, что родительское поколение еще работает, когда у младшего поколения рождаются дети. Работающая бабушка не может выполнять функции по уходу за ребенком в полной мере, даже если на этом настаивают ее дети. Наша респондентка отдает себе в этом отчет:

*У бабушки оказалась своя бурная, как бы, трудовая биография, которой она совершенно не собиралась ни в один момент жертвовать, я всегда (ха-ха-ха-ха-ха) как мать-героиня со своим этим младенцем в полотенце, когда мне там надо было что-то (ж., 40 лет, замужем, дочь 6 лет).*

*...Бабушки-дедушки у нас суперзанятые все люди... Но поскольку они обе работающие бабушки, то единственное время, когда у них*

*есть, — это выходные дни, вот выходные дни или какие-нибудь там форс-мажорные обстоятельства, например няня у нас не сидит вечером, если нам с мужем нужно куда-нибудь сходить: в кино, в театр (ж., 24 года, замужем, дочь 1 год 8 мес.).*

Экономическая трансформация и изменения в системе пенсионного обеспечения приводят к тому, что бабушки вынуждены работать, чтобы обеспечивать себе экономически приемлемое существование. Иными словами, утверждается ролевая модель и жизненная стратегия «работающей бабушки», которая приходит на смену советским практикам «бабушки, воспитывающей внука». Такие стратегии становятся устойчивыми характеристиками гендерного контракта. Изменение гендерного устройства воспитания детей является структурным фактором, способствующим развитию спроса на оплачиваемый труд по уходу за ребенком, и прежде всего — труд нянь. Среди наших нянь значимый сегмент составляют социальные мигранты — новые бедные, чья социально-экономическая позиция существенно понизилась в результате развития капитализма в России. Чьи-то мамы и бабушки продают свою заботу чужим детям и внукам, потому что прожить на пенсию невозможно или потому что бюджетные сокращения вытолкнули их в сферу вторичной теневой занятости. На смену бесплатного труда бабушки приходит оплачиваемый труд няни, которая тоже может быть чьей-то бабушкой.<sup>4</sup>

Новый гендерный контракт формируется также в контексте изменения функционирования социальных сетей и детских учреждений в условиях капиталистического развития. В новых условиях дружеские контакты уже в гораздо меньшей степени предполагают безвозмездную помощь и обмен услугами. Коммерциализация повседневности сказывается и на структуре отношений взаимопомощи. Что касается дошкольных учреждений, то тут очевидно одно. Практически полностью исчезли из нового быта среднего класса детские ясли. Психологи и медики обосновывают их дисфункциональность (не равноразно ли?). Детские сады сохраняются, но их услуги не покрываются государственным бюджетом, а требуют значительных родительских выплат. Появились также разнообразные профильные платные детские учреждения.

---

<sup>4</sup> Иногда бабушки получают оплату от своих детей за воспитание собственных внуков.



Одним словом, социальные институты, в советском обществе обеспечивавшие совмещение ролей матери и работающей женщины, не вполне выполняют свои функции. Кроме того, наблюдается рост ожиданий представителей среднего класса, рост требований в отношении социального сервиса, появляются возможности выбора услуг по уходу за детьми и воспитанию, желание «отделиться от масс», утвердить позиции нового класса, в том числе и с помощью организации домашнего труда, формируются новые стратегии воспитания детей, характерные для средних слоев. Рыночные отношения воздействуют на гендерный контракт противоречивым образом. С одной стороны, жесткие условия конкуренции в частном секторе экономики затрудняют для квалифицированной женщины совмещение ролей на условиях полной занятости в обеих сферах, что повышает спрос на оплачиваемый домашний труд. С другой стороны, формируется предложение — отряд безработных женщин, ищущих заработка студенток, работоспособных пенсионерок, квалифицированных работников бюджетного сектора, нуждающихся в дополнительных заработках, предлагает свои дешевые и не очень услуги семьям, воспитывающим детей. Рассмотрим, как формируется спрос на коммерциализованную заботу.

### **Интенсификация занятости работающей матери в рыночной экономике**

Прессинг развивающегося рынка затрудняет совмещение гендерных ролей. Дефицит времени, интенсификация занятости, необходимость повышения квалификации и забота о себе — существенные барьеры совмещения ролей матери и работающей женщины. Вот как описывают наши информантки — молодые мамы, занятые в частном секторе экономики, свою «бешеную неожиданную жизнь»:

*Я ложусь спать полвторого, так обычно. Бывает позже. Редко, правда. Я не успеваю ничего сделать по дому, поэтому... А когда уже все сделаешь с Машей, когда уже уложишь, гладить там или стирать, понимаешь, не получается. Но надо. Поэтому вот так, полузакрыв глаза (ж., 42 года, замужем, менеджер, дочь 8 лет).*

Квалифицированные работающие женщины отмечают интенсивную занятость, ненормированные часы работы, частые командировки, необходимые для успешного функционирования бизнеса. Дефицит времени, спешка — лейтмотив их рассказа об этом «безумном мире». Это касается как одиноких матерей, так и полных семей. Из интервью с замужней работающей мамой четырехлетнего мальчика:

*Последнее время вот мы ничего оба не успеваем, совершенно. И уже такие — у нас нет ни сил, ни времени ни на какие выезды, потому что все свободное время, которое есть, мы проводим и пытаемся организовать досуг. Свекровь наша не участвует нисколько в нашем быте, совершенно... (ж., 25 лет, замужем, сын 4,5 года).*

Конечно, сложности совмещения работы и быта характерны и для советского периода. Дефицит времени, постоянная неудовлетворенность совмещения ролей в позднесоветское время превосходно описаны в повести Н. Баранской «Неделя как неделя» (Баранская, 1969). В настоящее время изменилась структура распределения времени работающей женщины, принадлежащей к среднему классу, но сохраняется его систематический дефицит. Наши информанты связывают это с тем, что мир рыночных отношений оказывается требовательным, жесткая конкуренция не позволяет квалифицированным работающим женщинам воспользоваться даже предоставляемыми льготами декретного отпуска. И этот прессинг рынка тем сильнее, чем ответственнее должность и интереснее работа.<sup>5</sup> Мягкое непротиворечивое совмещение ролей невозможно в случае карьерной ориентации. Молодой семье нужны помощники, особенно в случае если речь идет о матери, которая одна воспитывает ребенка. Правила игры навязывает наш особенный российский рынок, который нельзя назвать социально-ориентированным, несмотря на все декларации новой демографической политики (НДП):

*Потому что... ну, на работе у нас... частная лавочка. Сидение с детьми никем не приветствуется, никому не нравится. В государственных-то организациях не очень. А в частном предприятии, тем более на должности заведующего — это вообще... (ж., 32 года, менеджер, не замужем, сын 3,5 года).*

---

<sup>5</sup> Об аналогичных процессах в американском обществе писала Арли Хохшильд (Hochschild, 1997).

Государственная социальная поддержка обесценивается требованиями «дикой» развивающейся рыночной экономики:

*Нет, больничных у нас нет. Понимаете, когда речь идет о собственном бизнесе, больничных не бывает. То есть да у меня их никогда и не было, я, в общем-то, не болею. То есть я болею на работе, но я могу болеть два дня максимум. Больше не могу (ж., 29 лет, менеджер, замужем, дочь 2,5 года).*

Не только ориентация на карьеру и потребность в зарплате заставляют представительниц среднего класса искать няню и выходить на работу. Им все сложнее ограничить себя домашним кругом, отдать предпочтение роли матери и домашней хозяйки — ведь у них за плечами и опыт экономической самостоятельности, и вкус к самостоятельной работе. Обсуждая возможности выбора между материнством и карьерой, информантка говорит:

*...вполне допустимо сидеть с ребенком до школы, отправить его в школу, потом завести второго ребенка, опять сидеть с ребенком до школы, и так далее. Меня это не очень устраивает. Меня это все время нервирует! Хочется полагаться на себя... Поэтому, когда три года уже я... три года прошло, а высшее образование — оно все равно такой отпечаток своеобразный, что со временем кажется, что мозги киснут. За три года они действительно киснут. Не хотелось! Очень захотелось работать (ж., 28 лет, менеджер, замужем, сын 4 года).*

Молодые матери делают выбор в пользу няни еще и потому, что чувствуют себя ограниченными в свободе, замкнутыми в домашнем пространстве. Они страдают от необходимости «сидеть с ребенком». Суммируя свои ощущения, мама рассказывает: «...Во-первых, я уже начала готовиться к выходу на работу, во-вторых, уже просто не было сил сидеть дома» (ж., 31 год, замужем, дочь 5 лет). Все женские голоса звучат в унисон: «На самом деле, мне без няни вообще никак», «А работа не ждет», «[смех] няня — это наше все!».

В среднем классе у молодых, образованных, ориентированных на профессиональную занятость мам очень рано возникает потребность в оплачиваемом труде по уходу за ребенком. Эта потребность осознается, когда ребенку 5 месяцев, 7—8 месяцев, 1 год. Такие дети еще слишком малы для дошкольных учреждений (как частных, так и го-

сударственных), и потому уход за ними должен осуществляться в домашнем пространстве. Это также связано с кризисом института яслей в российском обществе.

Незамужние мамы гораздо раньше, чем состоящие в браке, ощущают потребность в помощи нянь. В случае полной семьи отцы, как правило, оставляют вопрос о наемном домашнем труде на усмотрение матерей. Наши материалы показывают, что мужья и партнеры не сопротивляются стратегиям работающих женщин или домашних хозяек разделить заботу о детях с нянями. Однако они редко непосредственно участвуют в выборе нянь, отделяя себя таким образом от «женского мира». В нашем массиве интервью есть исключение — отец, активно вовлеченный в поиски няни, — назовем его Алексеем. Его семейную роль характеризует несколько особенностей. Ему 38 лет, ребенку полтора года. Он работает в крупной торговой компании менеджером по кадрам. «Я персональщик», — говорит он. Желанный ребенок — центр семейной жизни супругов. Жена работает представителем крупной фармацевтической фирмы. Отвечая на вопрос «Какие требования Вы предъявляете к няне?», Алексей отмечает:

*Вы знаете, у меня астрономические требования к няням. Наверное, это некий максимализм. Чем лучше, тем лучше. Больше, лучше. Ребенок единственный, мальчик, ему развиваться нужно, гармонично.*

Молодой отец отдает себе отчет в том, что активное отцовство (как и материнство) может служить помехой успешной работе в коммерческом секторе:

*Сейчас такой период, когда я тоже начинаю оглядываться на него [сына]. Это, конечно, вызывает определенную проблему на работе, потому как... он вот этим летом переболел у нас краснухой, я очень переживал, как раз отвлекался.*

Алексей поддерживает ориентацию жены на карьеру и понимает, что full-time-материнство несовместимо с серьезным заработком и квалификационным ростом женщины:

*Нянька у нас с ребенком где-то с 8 месяцев, жена сидела до полугода, учитывая то, что я все время стимулирую ее на то, чтобы она делала карьеру.*

При этом оплата труда няни является ответственностью жены:

*У нас так поделен бюджет, что услуги няньки... оплачивает жена. Почему? Потому что у каждого человека есть право выбора. Жене было сказано: либо ты сидишь с ребенком, либо ты делаешь карьеру — варианты, пожалуйста. Ну, вся семья была за то, чтобы она сидела с ребенком, но характер жены таков, что я знаю, если она посидит три года, потом она уже никому в деловой сфере не будет нужна. Пришлось вот такое решение принять. Наверное, мое профессиональное редкое чутье сработало, пришлось ей сразу поменять работу, потому как, пока она полгода сидела с ребенком, на ее место (она была начальником отдела, не в этой компании, в другой) уже нашли другого человека. Несмотря на всевозможные наши законы, Вы знаете, что в России законы не действуют (м., 38 лет, женат, сын 1,5 года).*

### **Оплачиваемая забота о ребенке как доверительная услуга**

Коммерциализация домашних услуг в значительной степени происходит в рамках неформальной экономики (хотя и не только там). Быстро развивающаяся сеть агентств домашнего сервиса не удовлетворяет растущий спрос.<sup>6</sup> На наш взгляд, сама структура домашнего труда выталкивает его в сферу неформальной занятости, где рынок погружен в сетевые персонализированные отношения. Однако степень персонализации и неформализации отношений может быть различной. Один вариант — установление близких отношений в условиях формального контракта, когда наниматели платят налоги и няня получает все необходимые страховки официальной занятости. Другой вариант — сочетание неформального контракта с неформальными отношениями.

Неформализация работы нянь связана с тем, что забота (работа по уходу) с большим трудом поддается жесткой регламентации и ее результаты трудно оценивать. Нас интересуют причины неформализации домашнего труда, которые покоятся на многих, в том числе эк-

---

<sup>6</sup> Женская ниша на рынке труда на примере агентства домашнего сервиса проанализирована в работе Елены Евдокимовой (Евдокимова, 2004).

зистенциальных и культурных, основаниях.<sup>7</sup> Неформальный тип коммерциализации заботы ставит нянь и родителей (матерей) в зависимость от динамики межличностных отношений. Среди оснований, выталкивающих гендерный контракт работающей матери в сферу неформальной экономики, мы отметим два, которые нам представляются наиболее важными: доверительный характер услуг, предоставляемых домашним трудом, и взаимные выгоды неформальной занятости — для работника и нанимателя. Проиллюстрируем эту позицию словами молодой мамы:

*Я не оформляла с ними [нянями] никаких договоров, потому что это мой ребенок. Если они будут как-то безответственно к ребенку относиться, это будет сказываться как-то на ребенке, мне плевать как-то на договора. Вот эту бумажку потом ни к чему не пришьешь. Мне важнее какие-то личные вещи, взаимоотношения. Вот личные — я оставляю себе копию паспорта... (ж., 32 года, сын 1 год 2 мес.).*

Сначала рассмотрим, как обеспечивается доверие в отношениях между няней и семьей. Затем посмотрим, как оцениваются выгоды неформальной занятости обеими сторонами неформального трудового договора. Этот трудовой договор рассматривается и как элемент гендерного контракта, организующего отношения между матерью (родителями) и няней. При этом мы будем условно различать две фазы реализации неформального трудового контракта: латентную и актуальную.

Работа няни — это доверительная услуга, особенность которой такова, что ее результаты видны не сразу и их оценка затруднена. Доверительные услуги оказывают врачи (не сразу становится очевидным, как их предписания влияют на здоровье пациентов), педагоги (неясно, насколько полезны полученные в ходе обучения знания) и, конечно, няни (трудно осуществить контроль их повседневных действий). Доверительная услуга предполагает невозможность полного контроля качества исполнения. Необходимо полагаться на компетентность и добросовестность работника, предоставляющего такую услугу. Что делают няни с ребенком, пока родители отсутствуют?

---

<sup>7</sup> Сходные процессы наблюдаются и в западных обществах (см.: Ehrenreich, Hochschild, 2003).

Как гарантировать, что они выполняют свои обязанности хорошо или хотя бы удовлетворительно? Доверие необходимо, чтобы вверить ребенка не родным, а посторонним людям.

Второе обстоятельство, способствующее неформализации рынка нянь, связано с особенностями эмоциональной работы, которую выполняет няня. Услуги няни предполагают управление эмоциями, проявление заботы («управляемое сердце», по словам Арли Хохшильд). Работа няни чрезвычайно значима для семьи. Дети — часто центр семейного мира, предмет любви и родительской заботы. Ребенка доверяют няне — именно ей делегируют родители свою ответственность, зачастую ревниво относясь к возникающей и крепнущей взаимной привязанности няни и ребенка. От няни и бебиситтера (различия мы рассмотрим ниже) требуется выполнение особенного типа работы, которую трудно адекватно оценить, трудно отличить от заботливого ухода, проявлений любви и нежности.

Сами няни отдают отчет в специфике своего труда. Они становятся свидетелями и участниками частной жизни семьи, свою работу они описывают как «энергообмен, душевный обмен, эмоциональный какой-то обмен». Такую работу трудно конвертировать в деньги. Не случайно наши няни «стесняются» этой темы, а мамы понимают, что они должны компенсировать низкую оплату эмоциональной заботы немонетарным вознаграждением и символическим признанием. По условиям рынка, работа няни оплачивается аналогично труду домработницы и гораздо дешевле труда строителей, выполняющих ремонтные работы в доме. Парадокс в том, что рынок не в состоянии оценить труд по уходу за ребенком в соответствии с его значимостью для семьи. Оплата идет с учетом знаний, навыков и умений... Но без учета эмоциональной работы и доверительного допущения в частную жизнь.

Значимость личного доверия усиливается в ситуациях риска и ограниченности контроля. Наши респонденты особенно чувствительны к вопросам безопасности своих детей. Заботы няни сегодня нужны гораздо дольше, чем в советское время (до подросткового возраста детей — 12–13 лет). Няни выполняют функцию сопровождения и охраны детей. Наши информантки отчетливо артикулируют свои страхи:

*Я очень сейчас боюсь, Маша никогда не выходила одна из дома вообще до сих пор. Никогда не ходила в булочную, что я делала в ее возрасте*

*уже «за здрасте». В какой-то момент мама, не созвонившись с головой, ребенку сказала: «Ты что вообще? Тебя, как зайца, в мешок, схватят...» (ж., 42 года, менеджер, замужем, дочь 8 лет).*

Особенности работы няни в современном российском мегаполисе обуславливаются и практиками внешкольного образования детей, которые предполагают их перемещение в большом городе, которое видится родителями как насыщенное многочисленными опасностями для ребенка:

*Ну вот, сейчас, как бы, ну там, предподготовка школьная, для развития, вот почему мы няню взяли — школа находится на Петроградке, а мы живем на юго-западе, это другая часть города, и школа начинается с девяти часов и заканчивается в час. И так как я работаю, у меня нет возможности два раза в неделю с ребенком проводить в школе. И получается, что я ее туда отвожжу, провожу с ней там, ну, часть занятий, потому что школа... Она приветствует, чтобы родители были хотя бы на паре... (ж., 29 лет, руководитель фирмы, не замужем, дочь 5 лет).*

Безопасность детей — один из приоритетов родительской заботы. Именно поэтому оплачиваемый уход за ребенком предполагает особую значимость доверия в отношениях между нанимателями и работниками. Этот вопрос рефлексивируется обеими сторонами контракта. Наниматели выстраивают особые стратегии установления доверия.

### **Гарантии доверия и требования, предъявляемые к няне**

Самое главное в поисках няни — найти человека, которому доверяешь доступ в свой дом, доверяешь своего ребенка. Значимость доверия в отношениях «няня—семья» подчеркивается фольклором об опасностях, связанных с работой неблагонадежных нянь и домработниц. Все наши информантки упоминали *страхи, связанные с возможной недобросовестностью нянь*. Страшилки про нянь — общее место собранных нарративов. Они демонстрируют, что родители стремятся обеспечить доверие в условиях его дефицита. Няня, нарушающая



правила, рассматривается как угроза благополучию ребенка, благополучию семьи. *Страшные истории* указывают на символическую значимость ребенка для семьи и на угрозы безопасности. Родители опасаются, что няня будет злоупотреблять своей властью, своим доступом к домашнему миру. Страшилки циркулируют в материнском сообществе, становятся частью фольклора. Они призывают к осторожности, тщательному подбору персонала, указывают на хрупкость доверия, настаивают на необходимости организованного контроля работы няни. Молодые мамы рассказывают:

*Подружки мои, которые тоже нарожали детей, они тоже рассказывали про нянь всякие ужасные истории, как они ставили диктофоны няням. Как няни смотрели телевизор и орали на детей, пока их не было дома. То есть я уже была напугана этой проблемой. Поэтому мне сразу хотелось, чтобы няня была хорошая. Что не надо нам никаких диктофонов, и все такое, чтобы сразу, ну, доверять (ж., 31 год, замужем, дочь 4 года).*

*...Мне было все равно страшно отдать ребенка чужому человеку, а своих никого не было... Потому что вот послушав еще разные рассказы о том, что там, не знаю, приходит няня, дает ребенку, там, снотворное и весь день смотрит телевизор, а ребенок спит целый день, потом приходит мама, она довольная говорит: «Ой, мы, там, покушали, погуляли, тра-та-та», — а этого ничего не было. И это на самом деле, то есть такое бывает (ж., 24 года, замужем, дочь 6 лет).*

Вопрос о доверии к работникам домашнего сервиса не специфически российский. Но, на наш взгляд, в российском контексте он усиливается общим кризисом доверия к социальным институтам, новизной и сложностью контроля коммерческих домашних услуг, ростом преступности и растущим социальным расслоением. Одной из причин дефицита доверия к наемным домашним работникам является также нетерпимость к другому — мигранту, человеку другого социального слоя, принадлежащему к другой культуре. В программе «Мамочки-мамаши» (радиостанция «Эхо Москвы», эфир 12.03.2006) телеведущая Елена Ханга говорит:

*Поэтому я считаю, что надо искать среди знакомых... потому что ты ищешь среди своего круга знакомых... Здесь хотя бы вы гарантированы от каких-то элементарных вещей, которые ты не можешь...*

*получить от человека, который приходит со стороны из агентства. Действительно, колоссальное у нас сейчас расслоение в обществе. И если особенно привозят няню из какой-то далекой глубинки или тем более с Украины или из Молдавии, действительно, у них свои представления о том, сколько можно потратить на ребенка.*

Преодолевая тревожность и страхи, мамы, выталкиваемые за пределы дома обстоятельствами и потребностью в личной свободе, принимают поиски надежной няни. Этот поиск оказывается далеко не простым. Найти хорошую няню — надежную и недорогую — еще сложнее, чем найти хорошую домашнюю работницу.

Как показало наше исследование, в процессе поисков мамы актуализируют идеальный образ няни. Они различают два типа: собственно нянь и бебиситтеров. Отдельную группу составляют работники, предоставляющие образовательно-воспитательные услуги — гувернантки, гувернеры, домашние учителя. Среди нянь качественно различаются живущие в доме и приходящие. Прежде всего, мамы выбирают между собственно няней и бебиситтером. Отличие этих двух типов работ чрезвычайно существенное. Если няня проводит с ребенком целый день (до 12 часов), иногда даже живет в семье (круглосуточно), становится частью семейного обихода, то работа бебиситтера строго определена и фрагментирована, она не предполагает включения в быт и в гораздо меньшей степени предполагает эмоциональные затраты. Образ няни, который воспроизводят наши информантки, — это очень часто часть культурной памяти, впитавшей в себя разнообразные паттерны — от Арины Родионовны<sup>8</sup> до Мэри Поппинс. Информантка рассказывает:

*...на самом деле у меня образ был... Мне хотелось найти бабушку [смеется]. Бабушку не в том смысле старенькую тетеньку, а замену моей мамы или свекрови, которых мы оставили в С. Мне казалось, что вот для этого возраста это идеальный вариант. Не надо особо развивать ребенка, я и сама могу этой ерундой заниматься, мне нужно, чтобы ее любили, чтоб ее, там, баловали, не надо ее воспитывать никак, главное, чтобы ее покормили, с ней поиграли. Это было у меня главной целью... до трех лет (ж., 31 год, замужем, дочь 4 года).*

---

<sup>8</sup> Сравнительный анализ культурных образов няни представлен в статье Элизабет Мур и Александра Эткинда (Мур, Эткинд, 2004).

Но это, конечно, не единственный вариант. Есть мамы, которые считают, что ребенку нужна молодая энергичная веселая няня, няня-подружка, похожая на саму маму.

*Мне кажется, что человек должен выглядеть вот так как-то. ...Девушка, которая из благополучной семьи, она со светлыми волосами, чем-то похожа на меня, и у меня какое-то внутреннее интуитивное чувство, что ребенку будет легче общаться, если человек похож на маму, ну, хотя бы чем-то, я не знаю, настроением там, светлые волосы (ж., 31 год, не замужем, дочь 4 года).*

Требования, предъявляемые к няням, варьируются в зависимости от многих обстоятельств. Однако во всех случаях требуется любовь к детям, надежность и хорошее состояние здоровья. Среди других требований наши информантки называли: чистоплотность, аккуратность, опыт воспитания детей, доброту, терпение, контактность, честность, энергичность, ответственность. Предъявлялись требования к телесным признакам — «няня должна выглядеть благополучной», не вызывать жалости. Личностные черты в особой цене: няней независимо от возраста должен быть «бодрый и веселый человек». В общем, список требований обширен, практически все они касаются личностных черт нянь; характеристики квалификации отступают на второе место:

*Конечно, [няня] должна быть порядочная, добрая, интеллектуальная, грамотная, безусловно, чистоплотная, да, хотя... еду готовлю в основном я для ребенка, торе варю, она потом это уже только все употребляет. Ну, в общем, она должна быть хозяйственной в этом смысле. Потому как у нас в квартире больше никого нет, кроме нее и ребенка, и ее задача не то чтобы это поддерживать, никто этого не требует, но чтоб не было бардака покамест. Мы приезжаем с работы уставшие, ребенку нужно уже кушаться, есть и бай-бай, вот такие вот варианты (ж., 28 лет, менеджер, замужем, сын 4 года).*

Ключевой характеристикой няни является, если пользоваться эмической категорией, «общность энергетики» няни и ребенка. Некая душевная бодрость, «психологический позитив» (по словам информантки) — необходимая черта няни. Образование, культурная речь также входят в набор дополнительных требований.

*Для меня была одна задача, единственное — чтобы, когда я возвращалась, ребенок не рыдал там... чтобы ребенок был счастлив. Она очень маленькая, Машка, была. То есть каждый раз, когда я уходила, ребенок рыдал. ...Для меня было самое главное, чтобы... она [няня] была полностью сосредоточена на ребенке, вот. Телевизор она не включала... (ж., 42 года, научный сотрудник, замужем, дочь 8 лет).*

Отвечая на вопрос, на что следует обращать внимание при выборе няни, женщина рассказывает:

*Требования к няне, ну первое — это, конечно, чтобы она понравилась ребенку, да, чтобы ребенок нормально с ней контактировал. Ну вот, второе требование — это справка флюорографии, вот. Причем я, как бы, я советовалась, у нас есть наш вот педиатр, и вот я, как бы, я ей сказала что вот, вот я хочу няню. У нас хорошие отношения с педиатром, такие, можно даже сказать, неформальные, ну вот. Значит, я сказала, что как насчет няни, вот, с точки зрения, с Вашей как педиатра. Она говорит... единственное, что я могу порекомендовать, — спросить справку флюорографии, чтобы она была. Потому что есть такие случаи, когда ребенок сидит с няней, и там потом у него что-то обнаруживается такое нехорошее, и вот источник этого вот человек, который рядом находится (ж., 24 года, замужем, дочь 1,5 года).*

Таким образом, мы видим, что покупается особая квалификация, связанная с личностными чертами человека, покупается его способность заботиться о ребенке, любить его, вызывать симпатию, а вовсе не труд в индустриальном понимании этого термина.

Некоторые из требуемых качеств при собеседовании подтверждаются документально. Проверяются условия жизни и здоровья няни. Требовательные родители делают копии с паспортов, просят справку о прохождении флюорографии, просят предоставить рекомендации. Но наши информанты знают, что официальные документы легко фальсифицировать и не считают их достаточной гарантией надежности выбора. Е. Ханга в передаче «Мамочки-мамаши» отмечает: «Зная нашу страну, документы вы можете приобрести любые, и это просто вопрос времени и ста долларов». С нею согласен представитель агентства по найму персонала М. Фёдоров: «Спорить не буду, к сожалению, да, страна такова!» (радиостанция «Эхо Москвы», эфир 12.03.2006).

Многие нанимательницы опираются на собственную интуицию, на устные рекомендации друзей и знакомых, дают няням испытательный срок, устанавливают контролирующие приборы. В тенденции, очевидно, получит распространение более инструментальный подход, однако в настоящее время в большинстве случаев преобладают традиционные способы оценки пригодности — метод проб и ошибок, персонализированное доверие, подкрепленное устными рекомендациями ближнего круга и личными наблюдениями.

Каковы же обязанности няни? С одной стороны, они просты — это обязанности по уходу за маленьким ребенком, которые может выполнять каждый взрослый (и не совсем взрослый) человек. Российская социализация устроена таким образом, что научаются уходу и заботе и в дальнейшем осуществляют их в основном женщины. В этом проявляется гендерная поляризация, т. е. сохраняющийся культурный разрыв мужского и женского жизненных миров.

Список обязанностей няни зависит и от возраста ребенка, и от требований родителей. Обязанности няни могут ограничиваться стандартными услугами (такие навыки не считаются предметом особого обучения) или предполагаются другие функции, когда требуется особая квалификация — знание языков, медицинская, психологическая или музыкальная подготовка. В этих случаях няни выполняют функции педагогов и гувернанток (гувернеров, репетиторов). Случаи совмещения встречаются довольно часто, но статистику мы представить не можем.

Мама рассказывает, воспроизводя гигиенический дискурс воспитания:

*Маленького ребенка нужно помыть, подмыть, переодеть (поменять ему памперсы), покормить, зубы почистить, с ним нужно поиграть, с ним нужно обязательно погулять, его надо развлечь. Няня также должна убрать за ребенком после еды или игры. В зависимости от возраста ребенка она может это сделать сама или вместе с ребенком, тем самым приобщая его к чистоте и порядку. При этом ребенок должен быть доволен и здоров (ж., 32 года, замужем, сын 1 год 8 мес.).*

В неформальном контракте список обязанностей не определен: он зависит от культурных образцов, которым следуют родители, и может меняться. Список обязанностей няни имеет тенденцию со

временем возрастать, если работницы не контролируют их объем. Главное, что требуется от няни, — осуществить элементарный уход за ребенком и «любить его». Разные родители и разные няни могут иметь разное представление об обязанностях, и поэтому их номенклатура оговаривается и постепенно формируется в ходе взаимодействия клиентов (аналогично тому, как формируется фронт работ уборщиц, — см. статью Ольги Ткач в этом сборнике).

М. Фёдоров, директор агентства по найму, рассказывает:

*У каждого родителя есть свое видение того, что должна делать няня в его доме, как она должна заниматься ребенком. Кто-то ищет няню, задача которой будет готовить, следить, безопасность, то есть просто как за животным, извините за сравнение, ухаживать, потому что родители хотят дать ребенку самостоятельно образование, ни в коем случае чтобы он не перенимал культурный уровень, манеру общения, манеру поведения другого человека, поэтому они просят няню обеспечить, скажем так, здоровье ребенка. И ее задача — исключительно режим дня. Кто-то, наоборот, ищет няню с определенными навыками, со знанием методик развития детей, и они хотят, чтобы няня для них была не только няней, но и в некоторой степени образование давала их ребенку, то есть чтобы она способствовала его развитию. Третьи хотят не просто развития, а какого-то узконаправленного, либо физического, либо математики, либо изобразительных искусств. Но они ищут няню, у которой бы был особый навык, особые умения, которая бы владела специальными методиками, нужными в их семье. Поэтому правильный подбор такой няни не всегда возможен через друзей («Мамочки-мамаши», радиостанция «Эхо Москвы», эфир 12.03.2006).*

Обязанности неформальной няни чаще ограничиваются стандартным набором. Однако конкретные задания уточняются каждый день и обуславливаются изменениями режима дня членов семьи и няни, состоянием здоровья, погоды, настроением ребенка.

Каналы поисков няни разнообразны: среди них и традиционные с использованием персонализированных сетей, и мобилизующие новые технологии. Нянь ищут через друзей и знакомых, через агентства, через личные объявления в газетах, через сеть Интернет. Задействуются дружеские связи и детско-ориентированные знакомства — в детских садах, поликлиниках, через персональные материнские сети.

Нанимателем, как правило, оказывается женщина (хотя есть и исключения). В дальнейшем именно она осуществляет контакты, контроль няни. Именно мать оказывается экспертом, принимающим окончательное решение по поводу ухода за ребенком. Таким образом, при коммерциализации заботы воспроизводится неравенство между женщинами, принадлежащими к разным социально-экономическим группам. Домашняя эмансипация женщин среднего класса осуществляется за счет женщин, принадлежащих к относительно более низким социальным слоям. Оплачиваемый рынок домашних услуг воспроизводит гендерные разделения и способствует гендерной иерархии. Нянями при этом не обязательно являются представители низших экономических классов. Их отбирают среди людей с достаточным уровнем общей культуры, предпочитают людей с высшим или средним специальным образованием (педагогическим или медицинским) или студентов. Именно ориентируя спрос на тех нянь, которые соответствуют их представлениям о желаемой культуре ухода за ребенком (хотя и отделенные от них социальной дистанцией по другим, прежде всего экономическим параметрам), матери сокращают дефицит доверия.

### Почему не агентства?

Значительное количество наших информантов, нанимая нянь, отказываются от услуг агентств, предпочитая поиск в рамках неформального рынка занятости. Несомненно, это особенность целевой выборки. В агентства обращаются, как правило, более богатые люди, которые ищут гувернеров или воспитателей, у которых специализированный набор требований к няням, а также те, кто ищет не столько нянь, сколько бебиситтеров. Именно агентства предлагают гарантии надежности домашнего сервиса. Они дают рекомендации контроля за нянями, устанавливают аппаратуру, позволяющую следить за их работой.

Нас интересует, почему формальный рынок социальных услуг вызывает подозрение у ряда женщин. Информанты указывают на три основные причины: относительную дороговизну, невозможность осуществлять контроль предшествующей личной трудовой биографии няни, ее квалификации и уровня культуры, а также отсутствие доверия к чужому человеку. Скептическое отношение к возможностям легального рынка социальных услуг является частью общего недоверия к рыночным институтам. Однако этот скепсис усугубляется и пред-

ставлениями об особом доверительном и эмоционально насыщенном характере услуг по уходу за ребенком. Приведем аргументы наших информантов. Первый аргумент — завышенные цены на услугу, не соответствующие квалификации нянь, которых присылают агентства.

*Суть деятельности этих агентств такова, чтобы выжать как можно больше денег, продавая, как им кажется, более дорогих, квалифицированных специалистов. По сути своей, это все, к сожалению, не так, они не квалифицированные специалисты, а умеющие себя продать (м., 38 лет, женат, сын 1,5 года).*

*Агентства, естественно, берут себе часть денег. Получается двойная оплата — и агентству, и няньке, что совершенно нас не устраивало (ж., 25 лет, замужем, сын 4,5 года).*

Второй аргумент — недостаточность формальных гарантий контроля наемного работника, необходимых для обеспечения личностного доверия.

*Я на сайт ходила... «Няни Петербурга» или что-то в этом духе, не помню. И там были какие-то предложения, я что-то там выписывала, телефоны. Но потом сразу как-то: от 100 долларов. Я тогда еще не понимала, что я плачу [своей няне] больше. Нет, ну для меня важно было, чтобы человек был знакомый, чтобы с него можно было спросить что-то. Чтобы незнакомый — неправильно! А [нужно,] чтобы он был рекомендован кем-то! (ж., 29 лет, не замужем, дочь 5 лет).*

Третий аргумент — общее недоверие к частным фирмам:

*Я бы никогда в жизни не взяла няню из... никакого учреждения. По общей подозрительности к учреждениям — во-первых, во-вторых, потому что я знаю, как эта система работает в том, что касается домработниц, и если я могу экспериментировать с собственной квартирой, то экспериментировать с ребенком — это... И просто ты никогда не знаешь, что тебе присылают, и когда ты находишь людей через знакомых, у тебя есть какая-то гарантия, что кому-то позвонишь и скажешь: «Да вы что!» или там: «Это родственница моя, это человек, которого я знаю сто пятьдесят лет. Я с ней вместе проработала всю жизнь». Вот это рекомендация, правда? (ж., 42 года, замужем, дочь 9 лет).*



Четвертый аргумент — невозможность по формальным каналам гарантировать эмоциональную привязанность к ребенку:

*Через агентство вообще, очень часто, как сказать... Я не говорю, что они там не проверенные, но они какие-то корыстные всегда очень. Ну, настолько, я не знаю, прямо неприятно мне. Такое чувство у меня, что они готовы, не знаю, просто за копейки удушиться. Не знаю, сколько раз искала через агентство, так и отклоняла эти предложения. Сколько раз вызывала... Ну не по душе, и все (ж., 29 лет, не замужем, сын 2 года).*

Итак, отказ от формальных каналов подбора нянь представляется нам частью недоверия к рыночным услугам. Это недоверие возрастает, когда речь идет о коммерциализации заботы, о покупке услуги, предполагающей эмоциональную работу в отношении самого ценного — своего ребенка. Молодая мама, нанимая няню, делегирует ей часть своих обязанностей, сопряженных с миром родительских чувств. Напротив, потенциальные работодатели активно пользуются агентствами при найме домработниц и бебиситтеров, которые выполняют конкретный объем работ, не предполагающий целостной эмоциональной вовлеченности, а лишь фрагментированный доступ в частную жизнь семьи.

Выбор в пользу неформального договора имеет далеко идущие последствия как для нянь, так и для мам, не говоря уже об обществе в целом. Сегодняшний гендерный контракт востребует развитие неформального рынка социальных услуг, т. е. стимулирует развитие неформальной экономики.

### Поиски «теневого» няни

Как же происходит поиск нянь в тех случаях, когда молодые матери отказываются от услуг агентств? В этой ситуации они мобилизуют свои социальные сети. Мы выделили несколько вариантов таких поисков. В первом случае информационный поиск подходящей кандидатуры осуществляется через социальную сеть, объединяющую молодых мам. Таких сетей два типа. Один тип — традиционный, это сообщество молодых мам, которые непосредственно общаются друг с другом:

*Ну, там же, в принципе, всегда есть такая тусовка мамаш, которые в районе вместе сначала с колясками ходят, потом гуляют с детьми. ...То есть это не подружки. Ну и обычно в этой же среде ищутся эти няни (м., 38 лет, женат, сын 1,5 года).*

Второй тип — инновационный информационный обмен, осуществляемый в сети Интернет классово близкими мамами. По словам одной из информанток, «в *Интернете можно найти все, лишь бы время было*»:

*...www.littleone.ru. Там есть система форума, это как раз, когда родители среднего класса, которые могут себе позволить провести энное время в Интернете, и вот там это обсуждается, то есть тема выбора нянь. Ну, там обсуждаются все темы от планирования беременности, заканчивая детьми переходного возраста, но вот в том числе тема нянь. ...Мы там общаемся. И там средний и высший уровень, по крайней мере, люди, имеющие доступ в Интернет, имеющие детей и озадаченные проблемой поиска няни (ж., 29 лет, не замужем, сын 2 года).*

Во втором случае задействуются сильные и слабые сети родственников, соседей, знакомых и коллег по работе. Особое место занимает поиск через специализированные детские учреждения, которые являются своеобразной неформальной биржей труда, поскольку их персонал нуждается во вторичной занятости в связи с недостаточным заработком в бюджетной сфере. Детские сады, школы, поликлиники поставляют профессионально подготовленных работников домашней сферы.

Средствами обмена информацией оказываются контакты лицом к лицу, теле- и электронные коммуникации. Мама рассказывает об успешном поиске:

*...в какой-то момент я бросила объявление в рассылку нашу рабочую, которая по некоммерческим организациям. Мне позвонило 4 человека, из которых я выбрала женщину, мы с ней встретились, и вот с тех пор счастливы вполне (ж., 29 лет, замужем, дочь 2,5 года).*

Третий вариант — поиск «опубликованного предложения услуг». Информантка рассказывает, прибегая к метафорам:

*Няни «висят на столбах»! «В газетах». Мы звонили, и все нам попадались какие-то неподходящие няни. И мы свою няню нашли совершенно каким-то странным способом. То есть мы нашли объявление о школе для воспитателей, нянь и родителей. И я говорю: «Позвоним туда, может быть, там есть няня». Прекрасно. И я позвонила, и у этой тетины просто оказалась знакомая няня (ж., 25 лет, замужем, сын 2 года).*

Хотя в этом случае поиск происходит без опоры на персонализированные сети, информантка прибегает к личному поиску без посреднических услуг агентства. Тем самым она выражает доверие профессионализму женщин, работающих в системе дошкольного воспитания (педагогам, детским медицинским работникам), и предполагает при этом, что они нуждаются в дополнительном заработке.

Неудивительно, что эффективными для поиска нянь оказываются «близкие сети». Огромное число женщин нуждается в дополнительном заработке — это и служащие бюджетной сферы, и пенсионерки, и женщины-мигрантки. Процессы стратификации вытесняют их в этот периферийный рынок труда. Другая категория — студентки, которые чаще предлагают себя в качестве бебиситтеров или домашних работниц, но бывает, что они работают и нянями. Гендерная социализация делает женщин пригодными для данной работы.

Рекрутинг нянь в настоящее время все более стандартизируется. Процесс подбора домашней рабочей силы предполагает кастинг кандидатов, типичный для рынка доверительных слуг. В этом случае нанимательницы зачастую действуют как настоящие бизнес-леди, подбирающие квалифицированный персонал для своего домашнего предприятия. Они оценивают кандидаток по множеству критериев, обеспечивают контроль и определяют испытательный срок:

*...назначаю встречу в офисе — предварительная беседа сначала. Потом уже еду к ним домой с ребенком, посмотреть, как они живут. Что у них в доме, насколько у них чисто, что они сами из себя представляют. Ну, и чтобы убедиться, что они проживают по этому адресу. Ну конечно, естественно. Первое время ставим обязательно скрытые камеры, чтобы проверить, как они с ребенком общаются. Ну, потом все нормально, уже все знаем. Все в порядке ли, знаем. Вдруг она там обидела его... Я тоже не могу просто так ребенка кому попало отдать (ж., 29 лет, не замужем, сын 2 года).*

Основное испытание — взаимодействие ребенка и потенциальной няни. Рассказывает отец:

*Мы ее вызвали к нам [домой], соответственно, целый день с ней провели. Она сидела у нас на диване. Причем видно было, что она привыкла к этой процедуре, сидела, задавала вопросы, что да как. Сразу: «ну, наверное, уровень образования вас не очень устраивает». Ну, я так тактично промолчал. Конечно, мы посмотрели документы. Самое главное, на что мы обращали внимание, приоритет важнейший, это как она относится к ребенку и как воспринимает ее ребенок. Вот коммуникация — самое важное. Если он идет на ручки, если поет песни, просит почитать книжку, то, в общем, все нормально (м., 32 года, женат, сын 1,5 года).*

В целом опыт исследований показывает, что процесс поиска няни не прост и затратен по времени. На поиск человека, который способен продать заботу о детях в частном доме, у наших информанток, большинство из которых достаточно хорошо встроены в питерскую жизнь, уходило до пяти месяцев. Очень редко с первого попадания мамы находили «нужную» няню. Они проводили масштабный кастинг, включающий интервью по телефону и смотрины. Найти няню нелегко: одна выглядит совершенно неподходящим образом, другая грубит и опаздывает, третья говорит неправильно, к четвертой ребенок не идет, пятая не может справиться с энергичным и подвижным малышом. Собранные нами нарративы полны эпизодами, напоминающими «Сказку о глупом мышонке» Маршака или разборчивую невесту Агафью Тихоновну из гоголевской «Женитьбы». В результате после нескольких неудач и сбоев — задача выполнена. Если работодатели довольны и нашли, наконец, ту, кого искали, то мы услышим, что у их ребенка «очень хорошая няня», «это редкая удача» и ею очень дорожат:

*Она оказалась очень эмпатийная женщина. Очень заботливая, очень внимательная, очень-очень переживающая, такая сочувствующая, такая все близко к сердцу воспринимающая, вообще такая... Ну, к детям, соответственно, очень позитивно относящаяся. Ну, она... По ней сразу было видно, что она опытная. С ней у меня целый год не было проблем — я спокойно работала. В общем, все было прекрасно (ж., 32 года, не замужем, сын 3,5 года).*

Контракт, заключенный между молодыми родителями и няней, носит неформальный характер. На основании данных проведенного исследования рассмотрим, почему он выгоден обеим сторонам, заключившим устное соглашение.

### **Преимущества и ловушки неформального контракта**

Не все няни выбирают неформальный контракт. Есть профессиональные квалифицированные няни, обладавшие сертификатами, подтверждающими их профессиональную пригодность: справками и рекомендательными письмами с прежних мест работы, заверенными печатями и подписями. Многие из них считают, что формальный контракт защищает их от произвола работодателей, но далеко не все разделяют это мнение.

Значительный сегмент российского рынка заботы составляют няни традиционного типа. Количественную оценку дать затруднительно, так как речь идет о теневой занятости. Традиционная няня — это квази-бабушка, от которой не требуется особых воспитательных и образовательных квалификаций, ее главным ресурсом является умение заботиться о ребенке и любить его. Именно такая няня предлагает свои услуги в неформальном секторе занятости. Есть много причин, по которым няня может предпочесть неформальный контракт.

Это происходит, когда она рассматривает свою занятость как краткосрочную, дополнительную подработку — к пенсии, стипендии или основной работе. Иногда неформальный контракт — единственный способ заработка для женщин-мигранток, которые сталкиваются со сложностью оформления гражданского статуса в России. Русскоговорящие мигрантки из стран ближнего зарубежья составляют все более видимый сегмент неформального рынка домашнего труда. Их гораздо больше среди уборщиц, но и среди нянь их число возрастает.

Если няня находится в ситуации, когда личные обстоятельства — состояние здоровья или семейные условия, например забота о собственных внуках, — могут заставить ее срочно отказаться от работы, она также предпочтет неформальный договор. В нашем массиве данных есть рассказ о том, как любимая четырехлетней Сашей няня, которую девочка называла бабушкой, ушла из семьи нанимателей, оповестив только накануне, что она не будет больше работать: у нее

заболел сын и домашним срочно понадобилась ее забота. Расторгнув устное соглашение, няня в таких случаях ничего не теряет. Все издержки неформального договора несет семья. Подобные случаи форсированного одностороннего разрыва неоднократно зафиксированы в рассказах наших информантов — они создают огромные трудности для нанимателей.

Условия неформального контракта отличаются выраженными особенностями. Они являются гибкими, постоянно корректируются с учетом меняющихся обстоятельств, легко пересматриваются, изначально предполагают возможность взаимных уступок, особенно в отношении пространства и времени заботы о ребенке. Предметом переговоров, как правило, являются часы и режим работы, конкретное содержание, а также объем и способ выплат (почасовое, ежедневное, «оклад» и др.). Спрашиваем молодую маму:

— Как Вы рассчитываетесь с няней?

— Два раза в месяц. Она сама установила этот режим. То есть она сказала, что удобно ей, чтобы она получала деньги каждые две недели, и она сама пишет расчет часов. Я ни разу не проверяла. Во-первых, отчасти из-за своей рассеянности, а во-вторых, вроде как знакомая, и я буду ее, там, контролировать по часам? И как-то действительно не было такого, чтобы она... то есть, она очень такая... очень порядочная. Она записывает каждые пять минут. То есть она складывает даже пять минут. Но, тем не менее, даже пять минут в часы она себе не приписывает. Даже, честно говоря, [нрзб] то, как она говорит: «Я чужого не возьму, но и свои пять минут не отдам» (ж., 25 лет, замужем, сын 4 года).

Переговорный характер оплаты труда в сфере неформальной занятости выгоден и няне, и нанимательнице. «Неформальной» няне нанимательница платит меньше, чем в случае официального контракта, заключенного через агентство. Форма оплаты может быть разной. Размер ориентирован формальным рынком домашнего сервиса. В некоторых случаях няням предлагают условные премиальные (подобно чаевым) или отпускные.

Ну, у нас есть договоренность на определенную сумму почасовую, но мы платим деньги раз в неделю и стараемся немножко накопить, поскольку мы платим довольно мало, по минимальному тарифу. Так...

ну, так договорились. Столько мы могли, так она согласилась. В принципе, мы можем платить и побольше. То есть мы платили, условно говоря, отпускные, пока ребенка на месяц отдавали свекрам. Вот. И я накидываю 100—150 рублей. Ну, то есть, опять же, по нашему текущему бюджету (ж., 29 лет, замужем, дочь 2,5 года).

Бывают случаи, когда наниматели задерживают оплату труда из-за задержки своей собственной зарплаты. В таких случаях персонализированный квазисемейный характер отношений позволяет избежать конфликта. Работодательница рассказывает:

*[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»... Но я, опять же, пытаюсь за этим следить, чтобы этого не было. Но она: «Да, я все понимаю, я должна подождать» (ж., 32 года, замужем, дочь 3,5 года).*

Практически все наши информанты отмечают, что работа неформальной няни — это дешевый труд. Постоянно встречаются реплики, подобные следующим: «я ей платила немного», «это крайне дешево по городу», «мы платим минимально».<sup>9</sup> Тон при этом у наших мам извиняющийся, оправдывающийся. Парадоксальным образом они высоко ценят труд няни, но низко оценивают его. Они пытаются компенсировать низкую оплату разовыми дополнительными выплатами:

*Я платила по тем расценкам, которые существуют на сегодняшний момент. Но ведь смотря за что платишь, да? В принципе, я ей платила 40 рублей в час. То есть за восьмичасовой рабочий день это получается 320 рублей. Это за 10 дней три тысячи двести, за 20 дней соответственно где-то шесть с половиной тысяч. Плюс я знаю, что ей доплачивала мама. Втихаря от меня что-то ей еще давала, в среднем у нее получалось что-то вроде восемь с половиной тысяч. Плюс еще не входило в эту сумму, я ей еще оплачивала транспорт. Плюс я кормила, я не готовила специально для нее, но в холодильнике вечно были соси-*

---

<sup>9</sup> На время полевой работы (2006 год) в Петербурге труд дешевой неформальной няни без специальной квалификации оценивался в 40—60 рублей в час.

*ски, колбаса, йогурт — то, что она любила. Это где-то еще мне выходило где-то в полторы тысячи. Полторы тысячи в месяц (ж., 28 лет, замужем, сын 5 лет).*

Низкая оплата труда связана с несколькими обстоятельствами: низкой оценкой коммерциализированной заботы в целом, неформальным характером договора, а также с тем, что многие наши информантки сами представляют группу среднего достатка:

*Последнее, что мне зарядили, — это мне отдать всю свою зарплату, плюс еще приплатить... Спасибо, я как-нибудь — ...по телефону, было девяносто рублей в час. Платить девяносто рублей в час. Я не буду отдавать всю зарплату (ж., 31 год, не замужем, сын 4 года).*

Мама подтверждают символическую значимость услуг регулярными подарками. На праздники и дни рождения родители не забывают поздравить тех, от кого зависит благополучие их детей и всей семьи. Бывает, что они накрывают стол, чтобы отпраздновать день рождения любимой няни.

*— Ну, там, не знаю, вот, например, когда вот у нее был день рождения, мы с Машей накрывали стол и устраивали ей, значит.*

*— А что вы ей дарили?*

*— Ну я не помню там, духи какие-то... Ну, что обычно. Я не помню. Духи, по-моему, духи. Вот последний раз точно. Ну, мы никого не приглашали, но просто для нее... Я понимала, что она ценит, и поскольку Машка была к ней привязана, я была готова устроить все что угодно, еще спеть и станцевать, если понадобится (ж., 42 года, замужем, дочь 9 лет).*

Зачастую работодатели предоставляют няням услуги неформального характера, используя свои собственные ресурсы. Так работает механизм неформального обмена (Ledeneva, 2002). Няни могут получить годовую прописку, «совсем почти новые» вещи, помощь в оформлении юридических документов, доступ к надежному врачу, учителей для своих внуков и детей, и пр. Все это учитывается как проявление ответственного отношения работодателей к наемным работникам, лишенным социальных гарантий. Работодательница рассказывает:



*У меня ощущение, что... для нее, няни, это фактически единственный источник дохода, довольно важная такая часть доходов ее семьи. 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 (ж., 42 года, замужем, дочь 9 лет).*

При нынешнем состоянии российской социальной политики выгоды для нянь от неформальной поддержки нанимателей могут быть чрезвычайно весомыми.

### **Диалектика контроля: социальная дистанция и вопрос эксплуатации**

Отношения между няней и матерью — это отношения диалектики контроля (Гидденс, 2003: 498), при которых властные преимущества оказываются на стороне матери, но няня, со своей стороны, обладает ресурсами, позволяющими ей оказывать влияние на условия договора и правила взаимодействия. В некоторых случаях няня явно улучшает свои социальные позиции благодаря работе в домохозяйстве. Если доминирование работодателя в отношении наемного домашнего работника очевидно, то влияние няни нужно пояснить. Забота как труд и модус отношения к другому человеку сама по себе подразумевает контроль над объектом заботы (Здравомыслова, Тёмкина, 2007). Кроме того, возможности влияния няни (ее авторитативные ресурсы, если пользоваться терминологией Гидденса) усиливаются ее доступом в домашнее пространство, знанием приватных сторон жизни семьи и самим фактом ухода за ребенком, ценность которого в современной детоцентричной семье трудно переоценить.

Наниматели не только определяют условия договора, но на первом тестовом этапе осуществляют прямой, зачастую технически оснащенный контроль за исполнением домашней работы. Наши информантки (не все, конечно, но многие) ставят скрытые камеры и диктофоны, фиксирующие взаимодействия няни и ребенка. Контроль осуществляется также по телефону в течение рабочего дня. Особенно значим

контроль на первом этапе работы, когда персонализированное доверие — для которого требуется время — не установлено, и няня еще не стала квазичленом семьи.

Вот как описывают тактики контроля няни наши работодатели:

*Сначала проверяла, сначала проверяла. Вот когда мы только начали няню брать, ну, когда взяли, я звонила просто каждые пять минут: все ли в порядке, как они доехали, как она поспала, там, не плакала ли она в метро... (ж., 29 лет, не замужем, дочь 5 лет).*

*Ну, пытались в начале, как бы вот, ставить диктофон и слушать... Но потом они очень быстро ушли на прогулку и ничего такого не было в наше отсутствие, такого уж криминального, наоборот, она как-то очень ласково всегда с ней. А потом мы перестали, как бы... Ну а что, мы, как бы, ей доверяем, если честно. Это в самом начале было, мы очень боялись, я боялась, например, что что-то будет не так, как-то не так будет с моим ребенком, а теперь, в общем-то... (ж., 32 года, замужем, сын 3,5 года).*

Социальная дистанция отчетливо ощущается как наемными работницами, так и работодателями. Для обеих сторон оказывается чрезвычайно значимым то, как являет себя это неравенство на уровне повседневного взаимодействия лицом к лицу. Грубость или вежливость, феодальные отношения между домашней прислугой и совершенно обнаглевшими господами или дружеские и почти родственные отношения между работниками и нанимателями, принадлежащими к одному культурному кругу, — в таком диапазоне описываются информантами отношения неравенства. Сам характер домашней работы не позволяет сохранять отчужденные отношения между нанимателем и работником, характерные для других — внедомашних — видов труда. Это связано с тем, что забота о ребенке структурирована иначе, чем забота о вещах, т. е. труд домашних работниц.

Наши информанты рассматривают социальное неравенство через призму культуры отношений. Многие мамы впервые нанимают домашних помощников. Часто они поражены различиями между своими представлениями об уходе за ребенком и теми, которых придерживаются няни. С другой стороны, многие нынешние няни никогда не работали «в людях»:

*Проблемы... вот, я знаю, что сейчас очень много проблем... когда людей нанимают на работу, то держат дистанцию. То есть, с одной*

стороны, надо человека не обидеть, а с другой стороны — держать дистанцию и близко не подходить. Это очень трудно, это можно сделать только интуитивно. В свое время в дворянских семьях воспитывали это с детства. ...Вот, и там же, кстати, была манера воспитания детей: вот гувернантка, няня, мама — отец где-то рядом, и большая-большая дистанция. ...Вот, по-настоящему, здесь очень большой клубок проблем... **На самом деле, все сводится к этому умению держать дистанцию.** Вот, насколько я знаю, в перерывах между нами наша няня работала тоже няней у трех детей. Там было три мальчика, и их мама — владелица салона косметического какого-то. И там не очень получились взаимоотношения, я так поняла. То есть сначала они были слишком... ну, как обычно бывает: сначала слишком дружеские отношения, а потом обязательно расходятся, потому что когда ты захочешь высказать какое-то замечание, человек обидится, потому что ты уже допустил... Это в принципе... в принципе, эта проблема, она... ее нельзя вывести на проблемы няни и того человека, которого ты нанимаешь на уборку, не важно, экономки, и так далее. Это проблема руководителя (ж., 40 лет, не замужем, сын 9 лет).

Мамы-нанимательницы отмечают сложности формирования и освоения правил общения с наемными работниками — женщинами, находящимися от них в экономической и психологической зависимости и допущенными ими в домашний мир. Они видят в этом структурно-нормативный вопрос. Гендерный аспект — неравенство между женщинами, вовлеченными в заботу о доме (бесплатную и оплачиваемую), — делает участниц взаимодействия особенно чувствительными к проявлению неравенства. В ряде случаев ситуация усугубляется еще и тем, что няней является женщина, по возрасту годящаяся нанимательнице в матери. Неравенство иначе ощущается в домашнем мире взаимодействия, который предполагает эмоциональную вовлеченность и неформальные отношения. Мы видим, что в случае неформального домашнего труда грань между конвенциональным признанием неравенства и эксплуатацией размыта. Неформальный контракт зачастую провоцирует эксплуатацию как объективную, так и субъективно ощущаемую работниками. Нанимателей контролирует только собственная совесть и до некоторой степени сам работник. Других сдержек и противовесов — законодательных, общественных — не существует. Взаимодействие происходит в домашнем пространстве — фактически без свидетелей, которые могли бы в случае злоупотребле-

ний защитить работника или представлять его интересы. Однако от злоупотреблений спасает доверительный характер заботы о ребенке. Матери отдают себе отчет в том, что конфликт с няней может отразиться на ее отношении к ребенку:

*Тем более когда речь идет о твоём ребенке, можно достаточно серьезно шантажировать, потому что я не откажу в этой ситуации, не откажу. Этот момент был, но это внутренний скорее конфликт, внешне он, конечно, никак не выражался. То есть... я все равно немножко больше всегда платила. Потому что она сидит с моим ребенком, исходя из этих соображений, но, в принципе, это тяжело, все равно тяжело (ж., 29 лет, замужем, дочь 2,5 года).*

Фактически конфликтные отношения не развиваются и не преодолеваются: в таких случаях неформальный трудовой договор немедленно расторгается — и в этом его преимущество перед формальным контрактом. В ответ на вопрос о том, были ли у нее конфликты с няней, нанимательница отвечает:

*Да нет, практически нет. Единственное, что тяжелый достаточный момент, когда ты понимаешь, что человек на совершенно другой финансовой ступеньке... ..Понимаете, у любого человека, который работает на кого-то, есть такой комплекс, что вот они богатые, а я бедный, и они должны мне больше платить. Поэтому, несмотря на все договоренности, конечно, иногда был такой момент, я всегда переплачивала, я просто не люблю, когда у меня просят деньги, — неудобно, мне просто неудобно (ж., 32 года, не замужем, сын 3 года).*

Няни также очень чувствительны к проявлениям неравенства. Именно проявление неуважения, а не только нарушение правил устного договора они рассматривают как злоупотребление или эксплуатацию. В ответ на вопрос, в какой семье они ни в коем случае не стали бы работать, они среди прочего описывают семьи, где родители конфликтуют, ругаются между собой, невежливо обращаются с наемными работниками — «считают прислужой».

Структурно теневая занятость может быть описана через категорию эксплуатации, но при этом субъектом эксплуатации является не обязательно сам наниматель, а система. Работники этой сферы не платят социального налога, стаж их работы нигде не учитывается,

а значит, не оказывает влияния на пенсионные отчисления; они не могут рассчитывать на официально определенные отпуска с вознаграждением и на оплату больничных листов через фонды социального страхования.

Кроме того, существуют культурные предпосылки эксплуатации — отсутствие устойчивых норм отношений найма в сфере домашнего труда, усугубленные неформальным характером договора.

Рефлексивная работодательница отмечает:

*Дело в том, что у нас в течение многих поколений... потеряна культура взаимоотношений между получением услуг и получателем... и приемом услуг. И когда у меня появились, вот, эти две женщины, 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... (ж., 40 лет, не замужем, сын 9 лет).*

Стороны осознают хрупкость доверия в условиях диалектики контроля. Но няни все равно продолжают работать — потому что для них работа в неформальном секторе экономики является единственно возможным заработком; потому что этот труд является дополнительным заработком, обеспечивающим финансовую независимость и пристойный уровень жизни; потому что для них вхождение в этот социальный слой дает возможность получить дополнительные блага и решить семейные проблемы. У некоторых нянь семейный престиж возрастает в связи с заработком и приближенностью к более высокому социальному слою. Часто работодатели компенсируют структурную эксплуатацию немонетарными формами вознаграждения, о чем мы уже писали. В таких случаях работники не признают того, что являются объектами эксплуатации.

Однако есть ситуации, когда няни чувствуют себя пролетариатом, которому нечего терять при разрыве устного трудового договора. По нашим данным, субъективное признание эксплуатации чаще наблюдается в тех случаях, когда няня живет в семье, а не является приходящей. Именно в этом случае нельзя провести отчетливой границы между рабочим временем и досугом няни. Няня работает практически все время, когда находится в доме, часто она поневоле совмещает функции ухода за ребенком, компаньонки хозяйки дома и уборщицы,

часы работы ее не определены, и она практически лишена частной жизни, а ее приватное пространство сведено к минимуму (см. также: Anderson, 2000).

Другой вариант признания эксплуатации связан с тем, что наниматели не выказывают надлежащего уважения и благодарности, которую подразумевает забота. Рынок оценивает труд няни относительно низко, несмотря на его символическую значимость. И потому в качестве компенсации этот труд требует символического признания в виде благодарностей, подарков, квазисемейного отношения. Если символическое признание не обеспечивается, няня склонна считать, что ее эксплуатируют.

Если няня ощущает на себе постоянный и мелочный жесткий контроль нанимателей, осуществляемый в домашнем пространстве, сталкивается с признаками недоверия, она также считает себя эксплуатируемой. С удивительным постоянством наши няни-информантки подчеркивают, что им нравится работать в тех семьях, где они *«чувствуют себя комфортно и уютно»* (sic! то есть *«как дома»*), где они чувствуют себя *«свободно»*, где их действия и передвижения не ограничиваются мелочным демонстративным контролем хозяев. Особенно чувствительны к отношениям эксплуатации няни, которые раньше были заняты в профессиях квалифицированного труда. Они ощущают себя депривированными не только по сравнению с нанимателями, но и структурно. Они уверены, что *«если бы общество было справедливым»*, им, постсоветским пенсионеркам, женщинам высокого уровня квалификации, имеющим большой трудовой стаж в бюджетной сфере экономики, не пришлось бы работать *«в людях»*.

В качестве других моментов эксплуатации няни называют прежде всего нарушение устного трудового договора: не соблюдение мамами временных условий устного договора (опоздание, неурочные задержки выплат), интенсификацию занятости. Далее няня перечисляет случаи недобросовестности работодателей:

*И когда вдруг слышишь такие несуразные вещи, думаешь: как же так можно? Такие вещи! ...ну, то есть, ну, масса... Ну какие, там, допустим... Ну, 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!*

*У меня знакомая работала сама няней. Мы ровесницы. И она, кстати, прекрасная тоже, я думаю, была няня. Она, знаешь, такой бодрый и веселый человек. Но ее хозяйева сами... вытеснили. Они стали на нее много навешивать: еще заодно и пол помой, заодно еду приготовить. Ну это же нереально быть няней! Ну тогда это надо больше денег платить (няня, 57 лет, замужем, взрослые дети).*

Итак, хотя по экономическим критериям домашний труд неформальной няни попадает под категорию эксплуатации, однако няни и нанимательницы далеко не всегда признают это. Такое «непризнание» связано с рядом обстоятельств. Во-первых, в большинстве случаев няни не переживают синдрома относительной депривации. Зачастую это их единственный заработок, который гораздо выше, чем их прежний оклад, и выше, чем их пенсия. Мы усматриваем в этом одно из противоречий социальной мобильности — статусный кризис, характерный для современных российских условий. Понижая профессиональный статус по сравнению с основной или предшествующей работой, многие няни повышают экономический статус.<sup>10</sup>

Во-вторых, характер домашнего труда таков, что затрудняет осознание эксплуатации. Этот труд включает эмоциональную составляющую, заботу о другом, которая предполагает высокую степень эмоциональной привязанности и возможность осуществления контроля. Няни любят тех, о ком заботятся. Труд, который наделен таким смыслом, такой ценностью для них самих и для родителей-нанимателей, затрудняет признание эксплуатации. Няни часто признаются: *«Я люблю этого ребенка, как родного. Конечно, денег я получаю немного за него, но они больше не могут платить»*. Любовь и доверительные отношения переосмысливаются как эксплуатация только при явном нарушении неформальных правил взаимодействия.

В-третьих, препятствует осознанию эксплуатации то, что оплата труда не сводится к финансовым выплатам. Няни получают символи-

---

<sup>10</sup> Феномен статусного несоответствия описывается как эффект транснациональных миграций, когда филиппинские женщины, работающие в Гонконге или в США, по образованию и профессиональному статусу равны нанимателям, но в случае найма в домашние работники свой статус понижают, зарабатывая при этом гораздо больше, чем получали бы на родине, работая в соответствии с профессиональной подготовкой (см.: Ehrenreich, Hochschild, 2003).

ческое признание, которое приручает их к семье. Так, например, няне покупается отрез, ей оплачивается пребывание в больнице, ей оформляется инвалидность по «знакомству».

Все эти меры компенсации имеют двойственный смысл. С одной стороны, их можно рассматривать как немонетарную часть заработка. С другой стороны, в них воспроизводится логика дара (Мосс, 1996), поддерживающего неформальные отношения взаимных обязательств, *квазиродственные* отношения сторон, не сводимые к инструментальным (Gregson, Lowe, 1994; Anderson, 2000). Няни становятся как бы членами семьи. Но это именно «как бы». Они на положении «бедных родственников» или, как говорит одна из информанток, «младших подруг»:

*Уже няня у нас, как подруга. То есть она может так позвонить, узнать, как дела, там, на праздники, у нее родился ребенок, там, я ее, допустим, веду куда-нибудь в ресторанчик, или там что-то. Ну, уже какие-то такие, более такие дружеские отношения уже; няня у нас, как подруга (ж., 29 лет, замужем, дочь 5 лет).*

В-четвертых, нянин труд характеризуется высокой степенью автономии; неформальный характер занятости предполагает возможности изменения часов работы, незапланированных отпусков, иными словами, гибкий режим занятости, построенный на договорной основе. При этом няня вправе в любой момент расторгнуть договорные отношения и не имеет никаких формальных обязательств перед нанимателями. «*Повернулась и ушла*», «*Это дело совести*» — вот на такое отношение в ряде случаев и жалуются наши информанты-работодатели. Семья в большой степени зависит от няни. Хорошей няней дорожат, стараются сильнее привязать ее к семье, опутать взаимными обязательствами квазиродственного характера. Поскольку у няни есть власть расторгнуть отношения в любой момент, манипулировать ребенком, давить на родителей, она не чувствует себя в положении эксплуатируемой. Кроме того, сами наниматели при современной бизнес-интенсивности тоже могут позволить себе няню лишь на условиях гибкого неформального договора, когда можно лавировать в случае непредсказуемого изменения условий найма. Итак, в работе няни воспроизводится дилемма члена семьи и наемного работника.

Хрупкость неформального договора в сфере домашнего труда по уходу за ребенком связана с персонализированным доверием. Многое



в этих отношениях зависит от доброй воли нанимателей и работников, от уровня их общей культуры и воспитания, является «делом совести» сторон. Няня не осознает свое положение как эксплуатацию, потому что если она выйдет из этих отношений, то материально жизнь ее будет гораздо хуже, чем прежде, а условия неформального контракта и типа работы дают ей власть распоряжаться собой и влиять на условия игры.

### Заключение

Наше исследование показывает, что структурные трансформации российского общества влекут за собой изменения гендерного контракта. В современных условиях гендерный контракт «работающая мать» держится на многих институциях. Одной из его особенностей является иерархия и коммерциализация заботы. Домашний труд по уходу за детьми — труд няни — чрезвычайно востребован. В значительной степени этот спрос удовлетворяется неформальным рынком труда. И няни, и молодые мамы проявляют заинтересованность в неформальном контракте. Это связано и с доверительным характером услуги, и со значимостью персонализированных отношений в случае купли-продажи заботы. Неформальный контракт имеет свои преимущества. К ним относится переговорный характер всех условий найма, возможность безоговорочного разрыва устного соглашения, не влекущего за собой никаких санкций. Оплачиваемый уход за ребенком предполагает символическое признание значимости домашнего труда в виде дополнительных выплат, подарков, предоставления услуг социального характера. Именно поэтому «теневые няни» в основном не воспринимают свою работу как эксплуатацию, хотя структурно она, несомненно, оказывается таковой из-за отсутствия социальных гарантий. Структурно отношения няни и мамы — это отношения диалектики контроля, основанные на хрупком взаимном доверии. Такие отношения рассматриваются няней как эксплуатация в том случае, когда наниматели нарушают негласные нормы уважительного взаимодействия и ведут себя с нянями, как помещики с крепостными дворовыми (феодалный тип отношений). Мама и няня своими отношениями воспроизводят женский мир заботы. Но при этом обостряется гендерная стратификация, разделяющая женщин, принадлежащих к разным социальным классам. В условиях неразвитого социального государства и культурной типизации гендерных ролей

эмансипация от домашней работы женщин среднего класса возможна лишь за счет воспроизведения гендерного неравенства. Можно только надеяться, что постепенно стабилизация правил рыночного обмена, формирование культуры взаимодействия в системе оплачиваемого домашнего труда и гарантии социальной политики приведут к большей формализации рынка услуг по уходу за детьми. Но до сих пор бебиситтеры не вытеснили традиционных нянь, спрос на которых обусловлен изменяющимся гендерным порядком.

Традиционными нянями оказываются социальные мигранты, которые никогда бы не стали работать «в людях», если бы не разрушение пенсионной системы, убогие заработки работников бюджетной сферы, ущербный статус мигрантов.

Няни не только эксплуатируются, они становятся сильными, обеспеченными, осваивают культурные практики среднего класса и молодого поколения. Они становятся экономически независимыми от своей семьи, даже, наоборот, приобретают в ней авторитет благодаря тому, что могут поддерживать детей и в состоянии обходиться без их помощи. Тезис об эксплуатации нянь нуждается в переосмыслении. Это противоречивая ситуация, при которой эксплуатация может сопровождаться ростом социального, культурного и экономического капитала и возможностями контроля нанимателя. При этом речь идет о денежном измерении заботы, что становится законом капиталистического общества, склонного низко оценивать то, что люди ценят очень высоко — практическую любовь к ближнему.

### Литература

- Баранская Н. (1969). Неделя как неделя, *Новый мир*, № 11.
- Гидденс Э. (2003). Глоссарий, в кн.: Э. Гидденс. *Устроение общества: Очерки теории структуриации*. М.: Академический проект.
- Евдокимова Е. (2004). *Женская ниша на рынке труда Санкт-Петербурга*. СПб.: Изд-во Политехнического университета.
- Здравомыслова Е., Тёмкина А. (2007). Патриархат и женская власть, в кн.: Е. Здравомыслова, А. Тёмкина, ред. *Российский гендерный порядок: Социологический подход*. СПб.: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге, с. 69—95.
- Кессели К., Регушевская Е.В., Дубикайтис Т.А., Кириченко С.И., Роткирх А., Хаавио-Маннила Э., Кузнецова О.Ю., Хемминки Э. и РЕФЕР-группа (2005). *Репродуктивное здоровье и фертильность в Санкт-*

- Петербурге. Отчет по результатам опроса, проведенного среди женщин от 18 до 44 лет в 2004 г.* Department of Sociology, University of Helsinki and STAKES. Working papers N 60.
- Коллонтай А. (1923). Революция быта, в кн.: *Труд женщины в эволюции хозяйства*. М.; Пг. Перепечатано в кн.: *Марксистский феминизм. Коллекция текстов А.М. Коллонтай*. Тверь: ФеминистПресс—Россия, 2003.
- Малева Т., ред. (2003). *Средние классы в России: экономические и социальные стратегии*. М.: Гендальф.
- Мосс М. (1996). Очерк о даре, в кн.: Мосс М. *Общества. Обмен. Личность. Труды по социальной антропологии*. М.: «Восточная литература», с. 140—141.
- Мур Э., Эткинд А. (2004). Утомленные солнцем, унесенные ветром: суррогатное материнство в двух культурах, в кн.: С. Ушакин, ред., *Семейные узы: модели для сборки*. Кн. 2. М.: НЛЮ.
- Роткирх А., Тёмкина А. (2002). Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России, *Социс*, № 11, с. 4—15. Полная версия напечатана в кн.: И. Новикова, ред., *Гендер. Культура. Общество*. Рига: Проект «Женщины Балтии», 2003, с. 58—97.
- Семёнова В. (1996). Бабушки: семейные и социальные функции прародительского поколения, в кн.: *Судьбы людей, Россия. XX век*. М.: Институт социологии РАН, с. 144—179.
- Черненко Е. (2007). Хозяйка мятой горы, *Русский Newsweek*, 16—22 апреля, № 16 (142).
- Anderson B. (2000). Why Madam Has so Many Bathrobes: Demand for Migrant Domestic Workers in the EU, *Economic and Social Geography*, N 92 (1), p. 18—26.
- Crompton R. (1999). Discussion and Conclusions, in: R. Crompton, ed. *Restructuring Gender Relations an Employment. The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford; New York: Oxford University Press, p. 200—214.
- Ehrenreich B., Hochschild Arlie R., eds. (2003). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. Metropolitan Books.
- Gregson N., Lowe M. (1994). *Servicing the Middle Classes*. London: Routledge.
- Hochschild A. (1983). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. London: University of California Press.
- Hochschild A. (1997). *Time Bind*. Metropolitan Books.
- Ledeneva A. (2001). *Unwritten Rules: How Russia Really Works*. London: Centre for European Reform.