

ВЛИЯНИЕ ИСТОРИИ: ПОСТСОЦИАЛИЗМ, ПРОФСОЮЗЫ И ДРУГИЕ ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ В ЧЕШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ. Резюме

Лиза-Мари Хаймесхофф

В статье представлено исследование роли разных типов организаций в лоббировании ратификации Конвенции № 189 «О достойном труде домашних работников», принятой Международной организацией труда (МОТ) в Чешской Республике, которая в данном случае концептуализируется как постсоциалистическое государство. Исследование рассматривает вопрос о том, почему профсоюзы, в отличие от неправительственной организации – Ассоциации в помощь интеграции и миграции (Sdružení pro integraci a migraci, SIMI), – не слишком активно добиваются ратификации Конвенции МОТ № 189 в Чешской Республике. Я считаю, что положение профсоюзов в рамках постсоциалистической корпоративной структуры в значительной мере объясняет их неучастие в процессе ратификации Конвенции в Чехии. Кроме того, то, как отечественные домашние работники представляют себе профсоюзы и себя самих, заставляет их выбирать в качестве своего представителя неправительственные организации.

В начале статьи дается краткий обзор Конвенции № 189 и описание самой сферы оплачиваемого домашнего труда в Чехии с целью поместить анализ репрезентации домашних работников в постсоциалистическом обществе в соответствующий контекст. В своем анализе я ссылаюсь на две модели организации трудящихся, предложенные учеными Ширин Элли и Хелен Швенкен, и в рамках этих моделей описываю организацию и представительство в том виде, в каком они существуют в Чешской Республике. В заключении отсутствие профсоюзной организации и представительства у домашних работников объясняется постсоциалистическими представлениями о профсоюзах и идеями самих домашних работников относительно объединения в профсоюзы.

Статья основана на двенадцати интервью, проводившихся в 2010–2011 годах в Чешской Республике с домашними работниками и представителями гражданских организаций (таких как Федерация профсоюзов и мигрантских организаций), а также с исследователями, занятыми в нескольких проектах по организации домашних работников по всему миру, проводившихся в Международном исследо-

вательском центре развития и достойной работы (ICDD) при Кассельском университете в Германии. Исследование было посвящено пониманию роли профсоюзов и НПО в организации домашнего персонала. Интервью с домашними работниками и представителями НПО проводились в Праге и в некоторых малых городах Богемии. После полевой работы 2010–2011 годов процесс ратификации Конвенции № 189 в Чешской Республике был прослежен до ее вступления в силу.

В начале статьи представлены правовые основания и показан правозащитный пафос Конвенции МОТ № 189. Конвенция значима потому, что в ней эксплицитно проговариваются права мигрантов, работающих в качестве помощников по дому, и уравнивается их защита с защитой прав других категорий трудящихся. Я показываю, что Конвенция важна не только благодаря своим правовым последствиям, но и потому, что она легитимирует притязания домашних работников на защиту и может использоваться для мобилизации отечественных работников в национальных контекстах с целью дальнейшей организации домашних работников. После принятия Конвенции на уровне МОТ для общей ратификации и исполнения ее положений необходимы были кампании по ее ратификации на уровне отдельных стран. Поскольку в МОТ интересы трудящихся представляют профсоюзы, можно было предположить, что и проведение национальных кампаний по ратификации Конвенции станет делом профсоюзов, однако мобилизация вокруг Конвенции и лоббирование ее ратификации приняли в разных странах очень разные формы.

Перед тем как рассматривать детали организации домашних работников в Чехии, статья представляет саму сферу надомных услуг в стране. В Чехии помощь в ведении домашнего хозяйства представляет собой растущий экономический сектор. Такие услуги, как уборка, подвергаются процессу коммодификации, в ходе которого домашний труд интегрируется в рыночные отношения и усваивает рыночные нормы. Изменения в обществе (например, процессы урбанизации и т. п.) ведут к тому, что семьи не могут уже, как раньше, полагаться на помощь родственников в уходе за детьми. Рост числа родителей-одиночек, а также сокращение государственного обеспечения дошкольными детскими учреждениями после 1989 года привели к возрастанию спроса на нянь и бебиситтеров. Хотя, по официальным данным, в 2008 году в стране было всего около 2,5–3 тысяч домашних работников, можно предположить, что на деле их гораздо больше, поскольку многие из них работают без заключения договоров. Так, многие мигрантки в течение некоторого времени после переезда в Чехию работают в частных домах. Я полагаю, что домашний персонал в Чехии – это весьма диверсифицированная группа людей. Как и во многих других странах, оплачиваемый домашний труд здесь – это сфера, в которой занято множество мигрантов. В отличие от большинства западноевропейских стран, где частные дома обслуживают преимущественно мигранты, в Чехии помощницами по хозяйству становятся и местные женщины. Работа по дому может быть оформлена как частное предпринимательство или основываться на неформальной договоренности, а может быть и работой по найму. Иногда агентства выступают в качестве посредников между домашними работниками и частными нанимателями. Домработницы часто работают неполный день. В этом смысле

оказание помощи по хозяйству – еще и способ дополнить не слишком щедрые государственные пособия студентам, молодым матерям и пенсионерам.

Далее в статье описываются трудности и успехи в организации домашних работников. Исторически объединение в профессиональные союзы было способом для работников отстаивать свои трудовые права, но сфера домашней работы плохо поддается организации из-за удаленности, разобщенности работников, занятых в частных домохозяйствах, и неформального характера их работы. Многие домашние работники – мигранты, зачастую без документов, работающие по краткосрочным договорам, а то и вовсе без договора. Этой группе низкооплачиваемых работников не хватает ресурсов для организации. Проблематичность сбора с домашних работников членских взносов или профсоюзных сборов также может препятствовать их объединению. Кроме того, работа по дому – это удел женщин. Ее не всегда признают работой, что мешает наемным помощникам по хозяйству считаться трудящимися и легитимной частью рабочего движения, особенно если помощь по дому – это всего лишь подработка или временное решение в ожидании постоянной работы. Успехи в организации и представительстве домашних работников объясняются сочетанием организации на основе классовой и этнической принадлежности или рода работы и мигрантского статуса, иногда в соотношении с гендером и семейным положением. Успешные стратегии часто включают формы организации, свойственные социальным движениям, даже если сама организация осуществляется профсоюзом. Вероятно, следует отказаться от подчеркнутой виктимизации домашних работников по причине нелегальной иммиграции и вместо этого позиционировать объединение их как организацию по защите трудовых прав.

Чтобы отличить ассоциационную модель от профсоюзной, я называю теоретическую модель организации домашних работников «биполярной структурой представительства». Ассоциационная модель основана на идентичности, связанной на мигрантском статусе, этнической и гендерной принадлежности, тогда как профсоюзная модель организации работников базируется на классовой и рабочей идентичности и вырастает из рабочего движения. Модель, подчеркивающая идеи об организации, присущие тому или иному типу идентичности, может дополняться взглядами на типичные организационные стратегии. Традиционные формы объединения и мобилизации, связанные с профсоюзами, – это забастовки и коллективные переговоры. Ассоциации, напротив, часто прибегают к альтернативным способам объединения (таким как общинная организация и т. п.). Некоторые профсоюзы, в том числе в области домашней работы, пытались применить стратегии ассоциационной модели и профсоюзов как социального движения. В большинстве своем домашние работники продолжают объединяться в ассоциации вне профсоюзов.

Статья демонстрирует, что в Чешской Республике представлена ассоциационная модель, которая представляет собой результат организационных усилий SIMI – неправительственной организации, специализирующейся на помощи мигрантам. SIMI представляла права домашних работников и добивалась ратификации Конвенции № 189. Она же информировала домашних работников об их пра-

вах. Часть работы этой организации была кампанией в защиту условий труда и против распространения стереотипных представлений о представителях той или иной национальности. SIMI также извещала нанимателей о трудовых правах домашнего персонала. Объединение и представительство домашних работников в этом случае основывалось на категориях миграционного статуса и этнической принадлежности, как это довольно часто бывает в ассоциационной модели организации. В таких случаях мигрантский статус, с точки зрения (само)идентификации, получает приоритет над классовой принадлежностью. Разумеется, в своих требованиях по улучшению условий работы домашних работников SIMI опирается на юридические предписания Конвенции и трудового законодательства, однако определяет себя как правозащитную организацию, специализирующуюся на мигрантах. В статье говорится о том, что SIMI также применяет стратегии, связанные с новыми и современными формами проведения кампаний и организации социальных движений. Вряд ли можно представить себе профсоюз, добивающийся повышения степени осведомленности общества о проблеме посредством создания бутафорского агентства по подбору домашнего персонала, как это сделала SIMI. Подобная стратегия скорее свойственна неправительственной организации. Не будучи самоуправляющейся организацией, SIMI тем не менее активно пытается привлечь домашних работников к участию в своих проектах и выступлению в защиту интересов своих коллег, особенно мигрантов.

Статья нацелена на то, чтобы объяснить, почему в Чешской Республике основным борцом за права домашних работников стала НПО, выступающая в сотрудничестве с исследователями гендера и миграции, тогда как профсоюзы в общем и целом устранились от борьбы за права домашних работников. Я считаю, что для понимания сдержанной профсоюзной поддержки Конвенции № 189 необходимо учитывать положение профсоюзов в постсоциалистическом обществе. Для этого надо принять во внимание историческое наследие, проследить зависимости и влияние, оказанное социализмом на постсоциалистические общества. Профсоюзы в постсоциалистических странах обычно описываются исследователями как слабые и безголовые по сравнению с профсоюзами в странах Западной Европы. Из-за недостатка ресурсов и сокращения членов профсоюзы заинтересованы скорее в сохранении статуса-кво, чем в отстаивании политических интересов и трудовых прав. По сравнению с некоторыми другими постсоциалистическими странами профсоюзы в Чешской Республике считаются более успешными, потому что здесь имели место забастовки и трудовые конфликты; они также менее разрозненны, чем в других постсоциалистических странах, однако членство в профессиональных союзах сократилось за последние двадцать лет весьма значительно и гораздо сильнее, чем можно было бы ожидать. Помимо всего прочего легитимность профсоюзов низка, что объясняется их ролью в период социализма. Социалистические профсоюзы не представляли интересы трудящихся, и трипартизм не служил посредником между рабочими и работодателями. Профсоюзы были частью социалистического государства и отвечали за социализацию членов, подбор кандидатов на политические посты, распоряжение свободным временем, организацию отдыха и праздников для трудящихся, оказание услуг. Профсоюзы

не имели права бастовать и вести коллективные переговоры с целью защитить права работников. Как обществу в целом, так и трудящимся в частности профсоюзы часто кажутся ненужным пережитком социализма, и из-за своей причастности к прежнему режиму они вынуждены бороться со своим негативным имиджем в глазах общества. Общественное доверие профсоюзам довольно низко, и работники часто не видят никаких причин вступать в них. В статье выдвигается тезис о том, что профсоюзы находятся в центре антипрофсоюзного дискурса, который лишает их легитимности как представителя интересов рабочих, что в свою очередь ограничивает масштаб их деятельности. Кроме того, профсоюзы считают организацию домашнего персонала невозможной из-за отсутствия ресурсов и в связи с угрозой своему положению. Ресурсные потери, такие как сокращение членского состава и утрата легитимности в постсоциалистическом обществе, затрудняют чешским профсоюзам выход за рамки борьбы за выживание и, в частности, не позволяют им выдвигать дополнительные требования, использовать новые стратегии, новые подходы к организации.

Более того, перед профсоюзами стоит еще одна дилемма. Исторически профсоюзы ссылаются на идеологию международной солидарности и классовой идентичности трудящихся, но при этом организуются в рамках отдельных стран и часто ограничиваются защитой интересов рабочих титульной национальности, поскольку последние нередко опасаются конкуренции со стороны мигрантов. По причине финансовой обременительности и неопределенности результатов профсоюзы Чешской Республики считают организацию иностранных работников делом трудным. Они следят за соблюдением трудовых норм в отношении местных трудящихся, отдавая предпочтение ограничительной политике в отношении мигрантов из стран третьего мира и большему контролю над неформальным трудоустройством. Такая позиция оказывает непосредственное влияние на всю сферу, в которой осуществляется работа по дому. То есть чешские профсоюзы не разделяют взгляда на профсоюз как глобальную общность, основанную на ее идентификации в качестве международного рабочего движения: этнические различия оказываются профсоюзам важнее, чем классовые.

Таким образом, в представленной статье раскрывается специфика взаимоотношений между профсоюзами и домашними работниками – с точки зрения тех из них, кто не заинтересован во вступлении в профсоюз. На основе интервью я определяю три причины: недостаток информации; тот факт, что профсоюзы не представляют интересы индивидуальных предпринимателей и неформальных работников; мигрантская (само)идентификация. Домашние работники, даже в случае когда им нужна психологическая или юридическая помощь, не всегда оказываются в курсе полномочий профсоюза и предоставляемых им услуг. Из-за того, что для них характерна так называемая самозанятость или из-за того, что они работают без формального рабочего договора, домашние работники не считают профсоюз организацией «для себя»: им кажется, что профсоюзы существуют только для штатных служащих. Кроме того, похоже, что отсутствие у домашних работников рабочей (само)идентификации также заставляет их воздерживаться от вступления в профсоюз. Для многих мигрантов наемная работа по дому – не основная

цель, а лишь временная подработка до той поры, пока не найдется работа получше. Я считаю, что для большей эффективности организации типа профсоюза (само)идентификация в качестве рабочего совершенно необходима. В большинстве случаев такая рабочая идентичность отсутствует, поэтому организация на основе этой идентичности, на которую как раз и рассчитывает профсоюзная модель, вряд ли может преуспеть.

Итак, исходя из модели организации домашних работников, статья объясняет наличие ассоциационной модели и неучастие профсоюзов в организации и представительстве домашних работников. В работе также выдвигается тезис о необходимости учитывать постсоциалистический контекст, лишивший профсоюзы прежней легитимности. Кроме того, важным представляется то обстоятельство, что домашние работники не идентифицируют себя с рабочим классом, поэтому их больше устраивает организация, построенная на основе ассоциационной модели, членство в которой строится на мигрантской идентичности.

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