

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Lora Podgoršek

Plačano reproduktivno delo. Pogled z vidika delodajalk

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Lora Podgoršek

Mentorica: doc. dr. Zdenka Šadl

Plačano reproduktivno delo. Pogled z vidika delodajalk

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

*Sreča ni v glavi in ne v daljavi,  
ne pod palcem skrit zaklad.  
Sreča je, ko se delo dobro opravi  
in ko imaš nekoga rad. (T. Pavček)*

Diplomsko delo posvečam svojim staršema, ki sta mi omogočila neprecenljivo študijsko izkušnjo in mi pomagala, da lahko sledim svojim ciljem.

Za vso strokovno pomoč, koristne nasvete in prijazne besede se zahvaljujem mentorici doc. dr. Zdenki Šadl.

Zahvaljujem se tudi mojemu fantu Janu, ki me je ob pisanju diplomskega dela veskozi vzpodbujal. Prav tako hvala njegovi mami Albini Stržinar za skrbno lektoriranje. Hvala pa tudi delodajalkam in delodajalcu, ki so z mano delili svoje izkušnje in poglede.

## **Plačano reproduktivno delo. Pogled z vidika delodajalk**

V diplomskem delu obravnavam plačano reproduktivno delo, ki vse pogosteje predstavlja eno izmed boljših rešitev pri usklajevanju zaposlitvenih in družinskih obveznosti. Plačana pomoč, ki jo na črnem trgu ponujajo gospodinjske pomočnice in varuške, je prisotna v gospodinjstvih z boljšim ekonomskim položajem, kjer se v vlogi delodajalk znajdejo predvsem višje izobražene ženske in ženske, zaposlene v prestižnih poklicih. Z nakupom tuje delovne sile nadomestijo predvsem svojo lastno »odsotnost« in ne »odsotnost« obeh partnerjev, kar ne odpravlja problematike neenakomerne porazdelitve reproduktivnega dela po spolu, temveč jo zgolj premešča na ramena depriviligeranih žensk – delavk. Ker plačano delo poteka na domu delodajalk, odnosi med obema ženskama pogosto prerastejo »tipična« zaposlitvena razmerja in se izražajo skozi kvazi-sorodstvene odnose. V interesu delodajalk je, da z delavkami vzpostavijo tesnejše odnose, saj ti krepijo občutek varnosti in zaupanja, hkrati pa zagotavljajo tudi dobro opravljene storitve. Takšni osebni odnosi delodajalkam (ne pa tudi delavkam) prinašajo vrsto koristi, saj jim omogočajo prefinjen način nadzora in izkazovanja moči nad delavkami.

Ključne besede: plačano reproduktivno delo, delodajalke, domače delo, kvazi-sorodstveni odnosi.

## **Paid reproductive work. The view from the employer's perspective**

In this thesis I am discussing paid reproductive work, which is getting increasingly more common as a method for coordinating employment and domestic obligations. Paid work, which is offered on the black market by maids and nannies is present in households with better economic status. Employers are often highly educated women or women working in prestigious professions. With hiring of paid domestic work they mostly replace their own »absence« but do not replace the »absence« of both partners. This doesn't eliminate the issues of uneven division of reproductive work by gender, but transfers the burden on the underprivileged women workers. Because paid work is conducted at home, the relationship between both women often outgrows the »typical« employment relationship and it expresses itself through false kinship relations. It is in the interest of the employers to establish close relations, because they strengthen the security and trust. Simultaneously they assure workers do their job good. These kinds of relations mostly benefit the employers but not the employees, because they enable subtle control and expression of power over the workers.

Key words: paid reproductive work, employers, domestic work, false kinship relations.

# KAZALO

<b>1 UVOD .....</b>	<b>7</b>
<b>2 REPRODUKTIVNO DELO .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Delitev reproduktivnega dela .....</b>	<b>11</b>
2.1.1 Gospodinjsko delo .....	11
2.1.1 Varstvo otrok .....	13
2.1.3 Emocionalno delo .....	15
<b>2.2 Delitev javne in zasebne sfere .....</b>	<b>16</b>
<b>2.3 Konflikt med plačano zaposlitvijo in družinskim življenjem .....</b>	<b>19</b>
<b>2.4 Neoliberalna ideologija .....</b>	<b>21</b>
<b>3 PLAČANO REPRODUKTIVNO DELO .....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Razlogi za porast ponudbe in povpraševanja po plačanem reproduktivnem delu .....</b>	<b>24</b>
<b>3.2 Neformalna sfera plačanega reproduktivnega dela .....</b>	<b>25</b>
<b>3.3 Zasebna narava zaposlitvenih odnosov .....</b>	<b>26</b>
<b>3.4 Delodajalke nasproti delavkam .....</b>	<b>28</b>
3.4.1 Delodajalke v vlogi »menedžerk« .....	29
3.4.2 Odnosi moči .....	31
3.4.3 Kvazi-sorodstveni odnosi .....	33
<b>3.5 Plačano reproduktivno delo v Sloveniji .....</b>	<b>34</b>
<b>4 EMPIRIČNI DEL .....</b>	<b>38</b>
<b>4.1 Metodologija .....</b>	<b>38</b>
<b>4.2 Hipoteze .....</b>	<b>38</b>
<b>4.3 Izbira vzorca .....</b>	<b>39</b>
4.3.1 Splošni podatki .....	39
<b>4.4 Analiza intervjujev .....</b>	<b>40</b>
4.4.1 Plačana domača pomoč kot usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti .....	40
4.4.2 Pomen socialnih omrežij in delo »na črno« .....	44
4.4.3 Pogoji dela (malica, odmori, potni stroški, dopust, bolniška in nagrade) ..	47
4.4.4 Spolna delitev dela .....	51
4.4.4.1 Gospodinjsko in skrbstveno delo kot žensko delo .....	51

4.4.4.2 Plačana domača pomoč - odgovornost žensk .....	54
4.4.5 Odnos delodajalka – delavka.....	56
4.4.6 Delovne zadolžitve varušek in gospodinjskih pomočnic .....	62
4.4.7 Delo varušek »iz ljubezni« in stigma gospodinjskih pomočnic.....	67
4.4.8 Negativne izkušnje z varuškami in gospodinjskimi pomočnicami .....	69
4.4.9 Ženske (delodajalke) nasproti moškemu (delodajalcu).....	73
<b>5 SKLEP .....</b>	<b>76</b>
<b>6 LITERATURA .....</b>	<b>80</b>

# 1 UVOD

V diplomskem delu obravnavam plačano reproduktivno delo, ki ima dolgo tradicijo, v politiki in na raziskovalnem področju v Sloveniji pa ostaja ta tematika v ozadju. Tema je sociološko relevantna in aktualna, saj se na področju plačanega domačega dela združujejo potlačeni problemi in paradoksi sodobnega sveta, kot so: neenakost med spoloma, obremenjenost žensk z neplačanim domačim delom, potrebnim za reprodukcijo družbe, čedalje večje razlike v distribuciji sredstev in možnosti med različnimi skupinami prebivalstva, globalna delitev dela in podobno (Hrženjak 2007a, 39).

Namen mojega diplomskega dela je preučiti in sociološko analizirati plačano reproduktivno delo (gospodinjskih pomočnic in varušek), po katerem vedno bolj povprašujejo (pre)zaposlene ženske v razvitem svetu in tudi v Sloveniji. Osredinjam se na vlogo žensk kot delodajalk in »menedžerk« najete delovne sile, ki zaradi hkratne aktivnosti na trgu delovne sile in bistveno nespremenjene tradicionalne ženske vloge iščejo pomoč pri vsakdanjih reproduktivnih opravilih. Kot pravi Švab (2003), se na številnih ravneh družbenega življenja še vedno daje prednost nuklearnemu družinskemu modelu, ki skrb za reproduktivno delo samoumevno dodeljuje ženskam in ga opravičuje z »naravnimi« procesi, kot so nosečnost, rojevanje in skrb za otroke.

Naloga je razdeljena na teoretski in empirični del. V prvi polovici teoretskega dela najprej predstavim reproduktivno delo in definiram ključne pojme, povezane z njim (gospodinjsko delo, varstvo otrok in emocionalno delo). Obravnavam delitev dela med javno in zasebno sfero, ki je ključna za dodelitev (še vedno prisotne) tradicionalne ženske vloge.

Posebno pozornost namenjam prepletanju plačane zaposlitve z družinskim življenjem, ki vodi v konflikt vlog in usmerja člane gospodinjstev (oziroma ženske iz teh gospodinjstev) k strategijam za usklajevanje obveznosti obeh področij. Ena izmed vedno bolj aktualnih strategij usklajevanja obeh področij je tudi plačana pomoč, ki pa ne odpravlja konflikta med delom in družino, temveč ga preprosto premešča na bolj ranljive in manj zaščitene skupine – na ramena plačanih reproduktivnih delavk (Šadl 2004, 984).

V nadaljevanju se dotaknem tudi neoliberalne ideologije, ki z umikanjem države iz preskrbe javnih dobrin in socialnih storitev prenaša odgovornost za zagotavljanje oskrbe na neformalne akterje, predvsem na družine in druga socialna omrežja.

V drugi polovici teoretskega dela obravnavam plačano reproduktivno delo, kjer najprej osvetlim razloge za porast ponudbe in povprašavanja po plačanem reproduktivnem delu. Ker je to področje zaposlovanja večinoma neurejeno (ni predmet prave pogodbe in izključuje pravila, ki urejajo plačilno ali socialno varstvo), se neizogibno dotaknem tudi neformalne sfere, ki prinaša tako delavkam kot tudi delodajalkam določena tveganja.

Ker plačana domača pomoč ni samo ena izmed oblik plačanih zaposlitev, ampak je nekakšna kombinacija zaposlitvenih in osebnih vidikov odnosa med delodajalkami in delojemalkami, posebno pozornost namenjam zasebni naravi zaposlitvenih odnosov. Skozi odnos delodajalka – delavka najprej osvetlim delodajalke v vlogi "menedžerk", nato pa predstavim odnose moči in kvazi-sorodstvene odnose, značilne za tovrstno obliko zaposlitve. V zadnjem segmentu teoretskega dela se dotaknem tudi ključnih značilnosti plačanega reproduktivnega dela v Sloveniji.

Zadnji sklop diplomskega dela posvečam empiričnemu poizvedovanju. Na podlagi analize virov sem izdelala vprašalnik, ki je služil kot osnova kvalitativnih intervjujev. Le-te sem izvedla z ženskami iz Ljubljane in njene bližnje okolice, ki na svojem domu najemajo pomoč plačanih reproduktivnih delavk – gospodinjskih pomočnic in/ali varuš. Poglobljene intervjuje sem analizirala in na podlagi tega oblikovala sklepno besedo.



## 2 REPRODUKTIVNO DELO

V sodobnih kapitalističnih družbah je reproduktivno delo označeno kot naravno poslanstvo žensk, ki ga le-te opravljajo iz ljubezni in zato ni »pravo« delo; kot delo, ki ga opravljajo v zasebni sferi in torej ni stvar javnega interesa; kot neproduktivno delo, ki je potrošno in ne ustvarja nobene nove vrednosti; kot neplačano delo (Hrženjak 2007a: 7). V moderni industrijski dobi je vloga gospodinje dodeljena izključno ženskam (ne pa odraslim osebam obeh spolov); povezana je z ekonomsko odvisnostjo (odvisna vloga ženske v moderni zakonski zvezi); omejena je na status ne-dela (torej se razlikuje od »pravega« – ekonomsko produktivnega dela); je tudi primarna vloga ženske (ima prednost pred vsemi drugimi vlogami) (Oakley 2000, 11).

Koncept reproduktivnega dela se je prvotno oblikoval skozi okvir marksizma kot žensko neplačano domače delo in je služil kot podlaga za nadaljnje feministične obravnave. Izhajajoč iz marksistične teorije so feministke obravnavale žensko domače delo v povezavi z reprodukcijo – kot aktivnost, ki podpira in vzdržuje produktivno delo in delovno silo. Domače oziroma reproduktivno delo so povezovale s produkcijo in ekonomijo in ga konceptualizirale kot delo, potrebno za dnevno ohranjanje in nadaljevanje delovne sile. Poleg vzdrževanja »trenutne« delovne sile (ki je vezana predvsem na moškega/moža), so v koncept reproduktivnega dela umestile tudi vso skrb in nego, potrebno za pripravo bodoče delovne sile (nega in skrb za otroke kot bodoče delavce) (Duffy 2005, 70).

Sama konceptualizacija reproduktivnega dela se je izkazala za precej težavno početje (Hrženjak 2007a, 24; Rener 2000, 284), saj gre za kompleksen sklop dejavnosti, ki se nikakor ne dotikajo le kuhanja, pospravljanja in vzgoje otrok. Koncepti, kakršni so reprodukcija, gospodinjsko, družinsko in domače delo, niso sinonimi, temveč so, kot pravi Rener, »del več analitskih ravni, ker označujejo razne momente reprodukcijskega procesa« (Rener 2000, 284). Pri pojasnjevanju razlik med omenjenimi koncepti se avtorica nasloni na M. R. Cutrufelli, ki razlikuje med tremi tipi reprodukcije: družbeno reprodukcijo, reprodukcijo delovne sile in reprodukcijo ljudi. Prvi tip je najširše zastavljen in se nanaša na reprodukcijo družbenih odnosov. Laslett in Brenner (v Duffy 2005, 70) definirata družbeno reprodukcijo – vključujoč različne oblike dela: mentalno,

fizično in emocionalno – kot skrb, ki je potrebna za ohranjanje obstoječega življenja in reprodukcijo naslednje generacije. Podobno razmišlja tudi Glenn (v Duffy 2005, 70), ki družbeno reprodukcijo definira kot paleto dejavnosti in odnosov, vključenih v vzdrževanje ljudi tako na dnevni ravni, kot tudi med generacijami. Z razlikovanjem med reprodukcijo delovne sile in reprodukcijo ljudi Rener pojasni razlikovanje med domačim, družinskim in gospodinjskim delom. Domače delo razume kot vse neplačano zasebno delo, družinsko delo kot vse neplačano (žensko) delo v družinski sferi, medtem ko je gospodinjsko delo tisti del družinskega ali domačega dela, ki zagotavlja materialno preživetje in obnavljanje delovne sile (Rener 2000, 284-285).

Najbolj splošne opredelitve (plačanega) domačega dela se nanašajo na dva tipa del, in sicer na gospodinjsko delo (čiščenje, pospravljanje, kuhanje ipd.) in na skrb za otroke ter nege potrebne družinske člane (Hrženjak 2007a, 39; Zimmerman in drugi 2006, 4,13). Pri tem pa ne gre pozabiti na številna druga opravila, ki so morda manj opazna, a vseeno zahtevna, kot npr. vzdrževanje stikov s sorodniki/prijatelji, načrtovanje obrokov, nakupovanje in druga »nevidna« dela. Ženske, ki tovrstno delo opravljajo za plačilo, se pogosto pritožujejo, da morajo poleg temeljnih opravil, ki jih uvrščamo v kontekst domačega dela, opraviti še vrsto drugih, kot so npr. vrtnarjenje, čiščenje delovnih prostorov in garaž, oskrba domačih živali in včasih tudi čiščenje stanovanj sorodnikov in prijateljev delodajalcev; pa tudi »mimogrede« kaj postoriti, npr. nakupovati – kar v očeh delodajalke<sup>1</sup> sploh ni delo (Hrženjak 2007a, 39-40).

Reproduktivno delo lahko razumemo kot neskončne »storitve za vsakdanje življenje« (Hrženjak 2007b, 237), ki slehernemu članu družine zagotavljajo vsakodnevne življenjske pogoje. To so vsa opravila v družini in za družino, ki jih imamo ponavadi za samoumevna in katera pogosto prej opazimo, če niso storjena kakor pa če so.

Poleg hišnega dela, vzgoje otrok ter skrbi za bolne in starejše pa ženske v veliki meri prispevajo tudi k moževemu delu in dobremu počutju z zagotavljanjem »čustvenega in seksualnega blagostanja«. Poleg tega, da včasih neposredno pomagajo (npr. pregledujejo knjige, če je mož avtor; delajo z volivci, če je poslanec; prirejajo koristne večerje za moževe poslovne partnerje, itd.), nudijo tako možu kot otrokom emocionalno

---

<sup>1</sup> V nalogi bom glede na ugotovitev, da gre pri zaposlovanju reproduktivnih delavcev v prvi vrsti za odnos med dvema kategorijama žensk, uporabljala žensko obliko tērmina delodajalec/-ka.

oporo (Haralambos in Holborn 2001, 340-341). Družinsko življenje je nenazadnje tudi mehanizem oskrbovanja posameznikov z emocionalnimi sredstvi, potrebnimi za vsakdanje življenje in delo (Šadl 2002, 60).

## **2.1 Delitev reproduktivnega dela**

V prejšnjem poglavju smo reproduktivno delo razdelili na tri glavne oblike:

- gospodinjsko delo,
- varstvo in skrb za otroke,
- skrb za starejše, invalide in druge pomoči potrebne.

Za namene pričujoče naloge se bomo v nadaljevanju omejili zgolj na prvi dve obliki dela – predvsem zaradi empiričnega dela, ki je vezan na delo gospodinjskih pomočnic in varuš. Pri tem pa ne moremo mimo emocionalnega vložka, ki je vpet tako v delo varuš kot tudi v delo gospodinj oziroma gospodinjskih pomočnic.

### **2.1.1 Gospodinjsko delo**

»Vsakdo nekako ve, kaj pomeni biti gospodinja; v resnici pa tega ne ve nihče« (Oakley 2000, 106).

Izraz gospodinja (angl. housewife) pomeni sintezo doma (house) in žene (wife) oziroma povezavo med položajem ženske, zakonom in bivališčem družine. Vloga gospodinje ni samo ženska in družinska vloga, je tudi delovna vloga. V nasprotju s služinčadjo je gospodinja oseba, ki je odgovorna za večino dolžnosti, povezanih z gospodinjstvom (ali za nadzor nad služkinjami, ki to delo opravljajo). Gospodinja je torej ženska, ki vodi svoje gospodinjstvo, je gospodarica družine in gospodarjeva žena (Oakley 2000, 11).

Kot smo že omenili, je gospodinjsko delo tisti del družinskega ali domačega dela, ki zagotavlja materialno preživetje in obnavljanje delovne sile. Večinoma se nanaša na rutinsko ponavljajoča se vzdrževalna dela, kot so: čiščenje, pospravljanje, pranje in likanje oblačil, pripravljavanje in kuhanje hrane, pomivanje posode, ipd. Gospodinjsko delo je v primerjavi z drugimi deli, potrebnimi za reprodukcijo družine, dejavnost, ki je

od nekdanj vezana na dom. Širši obseg družinskih opravil namreč že dolgo poteka v sodelovanju z družbenimi institucijami, kot so šole, vrtci, zdravstvene ustanove, ipd. (Rener 2000, 285).

Oakley meni, da je gospodinjsko delo dodeljeno izključno ženskam; je ekonomsko odvisno od moških, neplačano, privatizirano in izolirano, ter splošno sprejeto kot »ne-delo« v primerjavi s »pravim« ekonomsko produktivnim delom. Gospodinjsko delo prinaša malo ugleda in pomeni službo brez konca, brez možnosti napredovanja in z malo ali nič možnostmi za obogatitev dela ali osebni razvoj. Za delo gospodinje je značilen dolg in ponavljajoč se delavnik, ki se kaže kot neskončen krog kuhanja, čiščenja, pomivanja posode in skrbi za otroke. Prav tako ima gospodinjsko delo precej neugoden položaj na trgu delovne sile, saj gospodinje nimajo nobenih pravic in ugodnosti, ki bi izhajale iz delovne pogodbe (Haralambos in Holborn 2001, 641).

V posameznih gospodinjstvih lahko glede na pogostost opravljanja posameznih opravil ločimo med različnimi tipi del: dela, ki morajo biti opravljena vsak dan; dela, ki se opravljajo tedensko; in dela, ki so občasna in se jih opravlja nekajkrat letno. Dela, ki se opravljajo redno in jih je potrebno ponoviti naslednji dan, če ne že prej, predstavljajo vsakodnevno rutino gospodinje in so bolj ali manj neodložljiva ter splošno označena kot ženska dela. Ta dela vključujejo predvsem pripravo hrane, pomivanje posode in pospravljanje stanovanja. Prav tako bi lahko rekli za opravila, ki se opravljajo na tedenski ravni (npr. pranje in likanje perila, tedensko čiščenje prostorov, preoblačenje postelj, tedensko nakupovanje živil), da jih v večini opravljajo ženske. Moški v gospodinjskih opravilih prisostvujejo bolj pri občasnih, »neumazanih« delih, ki se ne ponavljajo tako pogosto, njihov učinek pa je, za razliko od ženskega dela, viden dlje časa (npr. košnja trave, beljenje stanovanja, menjava tapet in druga širša hišna opravila). Pri večini ženskih del je učinek opravljenega dela kratkotrajen in neviden, saj za ostale družinske člane predstavlja to delo samoumevno podobo doma (Gaberšek v Likar 2002, 89).

Kljub temu, da sta avtomatizacija in splošno izboljšanje življenjskih razmer zmanjšala količino gospodinjskega dela, ki ga je treba opraviti, ni opaziti, da bi gospodinje danes porabile manj časa za gospodinjenje, kot so ga njihove matere ali babice (Oakley 2000, 110). Raziskava *Najemanje tuje pomoči za domača opravila in s tem povezani učinki*

*časovnega prihranka (Outsourcing of Domestic Tasks and Time-Saving Effects)* razkriva, da uporaba sodobnih gospodinjskih aparatov in možnost prehranjevanja zunaj doma sicer nekoliko vplivajo, ne pa bistveno, na zmanjševanje količine časa, potrebnega za domače delo. Pri tem moramo upoštevati, da se je skladno s tem napredkom dvignila tudi raven higienskega in estetskega standarda, tako da dela, ki so bila včasih opravljena enkrat tedensko, danes opravljajo dnevno (Tijdens in drugi 2004).

### 2.1.1 Varstvo otrok

Otroško varstvo je v širšem obsegu opredeljeno kot sistem aktivnosti in ukrepov na področju skrbi za otroke, ki jih zagotavljajo starši in drugi družinski člani ter celotna družbena skupnost (Stropnik 1994, 1). Skrb za otroke se nanaša na številne aktivnosti, ki so usmerjene v zadovoljevanje potreb otroka, in vključuje nego otroka in dojenčka, pomoč/učenje otrok, branje in pogovarjanje z otroci, igranje z otroci, skrb za zdravje otrok, prevoz oziroma spremstvo otrok, ter drugo skrb, ki se nanaša na otroke (Bianchi 2000, 405).

Po izteku porodniškega dopusta, ki v Sloveniji traja 1 leto, se matere v veliki večini vračajo na delovna mesta; to pa od staršev zahteva odločitve o primerni obliki otroškega varstva, ki bo najbolje zadovoljila tako otrokove kot tudi potrebe zaposlene matere. Poleg formalnih institucionalnih oblik varstva, ki jih zagotavlja država, so staršem na voljo tudi neformalne; otroke lahko varujejo bodisi stari starši ali varuške.

Številne raziskave (Ule in Kuhar 2003, Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004) dokazujejo, da so predvsem sorodniki močan in večrazsežen vir opore. Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2004) razkrivata, da je v skupini otrok med 1. in 3. letom starosti delež tistih, ki so vključeni v formalne oblike varstva (vrtec), izenačen z deležem tistih, ki so v oskrbi babic ali varušek (zasebne/neformalne oblike varstva).

Stari starši, ki/če so upokojeni, imajo veliko časa in so precej prilagodljivi, vendar pa takšna oblika pomoči ni dosegljiva vsem družinam, zato se jih vse več odloča za varstvo pri zasebnih varuškah. Na spletu je mogoče najti raznovrstne oglase, ki bodisi povprašujejo po varstvu otrok ali pa ga ponujajo. Tisti starši, ki so zaposleni in nimajo

možnosti, ali iz različnih razlogov ne želijo otroka vključiti v program otroškega vrtca, se v veliki meri zanašajo na zasebne oblike varstva oziroma na varuške, ki za primerno plačilo nadomeščajo starše, oziroma – kot navajajo številni teoretiki (Gregson in Lowe 1994, Uttal in Tuominen 1999) – še posebej matere. Kot navajata Ehrenreich in Hochschild (2002, 9), so moški/možje, medtem ko so ženske/žene nastopile plačano zaposlitev, storili malo, da bi povečali svoj vložek pri domačih opravilih.

Gregson in Lowe z raziskavo o plačanem domačem delu v Veliki Britaniji ugotavljata, da se »tipični« dan varuške začne z jutranjo nego in oskrbo otrok. Varuška otroka obleče in nahrani, nato pa ga pospremi v jasli ali v šolo. Pogosto poskrbi tudi za ostala dela, ki so potrebna za reprodukcijo otrok, npr: pranje in likanje otroških oblačil in posteljnine, preoblačenje njihovih postelj, pospravljanje otroških sob in prostorov, kjer se zadržujejo, kuhanje kosil in čajev ter priprava otrok za spanje. Prav tako se od varuške pričakuje tudi vzpodbujanje otrok pri igri in učenju ter drugih dnevnih aktivnostih otroka (Gregson in Lowe 1994).

Kaj točno posamezna varuška počne oziroma v kolikšni meri njene dnevne aktivnosti vključujejo tudi delo, potrebno za reprodukcijo, je odvisno predvsem od starosti otrok in pričakovanj delodajalcev/delodajalk, pa tudi od oblike zaposlitve (angl. live-in, live-out). Splošno velja, da obširnejša reproduktivna opravila bremenijo predvsem tiste varuške, ki skrbijo za majhnega dojenčka. Njihovo delo spominja na vsakdanjik mladih mamic, ki niso zaposlene oziroma »so doma«. Nasprotno pa je delo varušok, ki varujejo starejše predšolske otroke, v prvi vrsti usmerjeno na druge aktivnosti; predvsem vzpodbujanje otrok pri igri, učenju, športu, ustvarjanju itd., kar pa je – po navodilu delodajalke – lahko dopolnjeno tudi z raznimi reproduktivnimi opravili (Gregson in Lowe 1994, 174).

Čeprav v teoriji varuška ni gospodinja, pa zgoraj omenjena raziskava (Gregson in Lowe 1994) kaže pomembno sovpadanje dela varušok tako z delom gospodinjskih pomočnic kot tudi z materinstvom.

### 2.1.3 Emocionalno delo

V literaturi je emocionalno delo opredeljeno kot oblika dela, s katero se ustvarjajo ustrezna duševna stanja pri prejemnikih storitev oziroma kot proces urejanja lastnih čustev z namenom ustvarjanja pozitivnih emocionalnih stanj drugih (Hochschild v Šadl 2007, 279). Emocionalno delo v kontekstu družinskega življenja vključuje spodbujajoče vedenje do drugih, povečevanje njihovega statusa in emocionalne dobrobiti oziroma nudenje emocionalne opore. Obsega uporabo, upravljanje in nadzorovanje lastnih čustev, obenem pa pomeni urejanje čustvovanja drugih ljudi (Šadl 2002, 61).

Emocionalna opora je usmerjena v zadovoljevanje čustvenih potreb drugih ljudi v stresnih in kriznih življenjskih situacijah z namenom varovanja in izboljšanja njihovega psihološkega počutja. Opora, ki jo nudijo žene/matere (pa tudi plačane domače delavke) družinskim članom, zajema niz vedenj in izraznih dejavnosti, ki izražajo skrb, sočutje in razumevanje ter konkretno pomoč pri reševanju osebnih stisk in soočanju s kriznimi situacijami. Mednje štejemo predvsem poslušanje, vživljanje v vlogo drugega, ustvarjanje bližine, dajanje nasvetov, izražanje skrbi, zaupnosti in spoštovanja (Šadl 2007, 279-280).

Učinkovito opravljeno emocionalno delo je odvisno predvsem od zmožnosti zaznavanja, razumevanja in (pravilnega) ocenjevanja potreb drugih; sposobnosti ustreznega odzivanja (različnim okoliščinam ustrezajo različni odzivi oziroma tolažilne besede); in zmožnosti osebnega, ne zgolj formalnega odzivanja na te potrebe. »Ženske v vlogi (emocionalne) gospodinje s svojimi emocionalnimi aktivnostmi in veščinami dosežejo, da se hranilec družine počuti sproščenega, spočitega, razbremenjenega družinskih in poklicnih težav in problemov, da se počuti zanimivega in pomembnega, celo zabavnega« (Šadl 2002, 62). Geste prijaznosti, topline in emocionalne skrbi niso zgolj spontani izrazi ženske narave/bit, saj ustvarjanje in ponudba ustreznega čustva zahteva njihovo pazljivo upravljanje, fokusiranje in usmerjanje (so namerni rezultat ženskega organiziranega napora). Osebe, ki to delo dolgotrajno opravljajo – v poklicni ali zakonski vlogi – pa lahko nosijo specifične negativne posledice, npr. izgorelost na delovnem mestu in izčrpanost v zakonski zvezi oziroma družini (Šadl 2002).

Nudenje emocionalne opore torej vključuje vlaganje energije, časa, truda in tudi znanja/izkušenj, kar je prav tako zahtevno in naporno kot ostale oblike dela; zato je pomembno, da emocionalno oporo konceptualiziramo kot obliko (emocionalnega) dela (Šadl 2007, 280).

V meščanski družini so ženske gospodinjsko in emocionalno delo opravljale kot dar v zameno za materialno podporo soprogov, danes pa v vlogi skrbnika družine čedalje bolj nastopata oba spola, kar ustvarja potrebo po načelu reciprocitete v domačem delu – ne samo v gospodinjstvu in skrbi za otroke, temveč tudi v emocionalnem delu. »V okviru tradicionalne oblike družine se je od žensk pričakovalo, da so nudile toplino (brez emocionalnega povračila), danes pa (zaposlene ženske) želijo in pričakujejo, da bodo tudi prejemale, ne le dajale, ker so ugotovile, da je zadovoljujoče čustveno (in spolno) življenje ključno za uspešno zakonsko zvezo« (Šadl 2002, 63). Emocionalna skrb, ki jo ženske/gospodinje usmerjajo na zakonske partnerje, naj bi omogočala sproščanje emocionalnih napetosti, ki nastajajo z neosebno zunanega (javnega) sveta. Na ta način se delo, ki ga ženske opravljajo v sferi zasebnosti, prenaša tudi v javno sfero, saj s tem, ko slehernemu družinskemu članu zagotavlja zadovoljitev vsakdanjih potreb, hkrati zadovoljuje tudi potrebe sodobnih kapitalističnih družb.

## **2.2 Delitev javne in zasebne sfere**

*Klasična seksistična androcentrična opredelitev moške vloge je, da je skrbnik družine (in njen predstavnik v javnosti), s čimer je tudi določeno njegovo gospodovanje nad ženo (in otroki). Po eni strani je taka določitev moške vloge brez dvoma bliže interesom moških, saj med drugim upravičuje in utrjuje njihov odpor do vključevanja v gospodinjsko in domače delo, po drugi strani pa predpostavlja možnost (vsaj zamišljeno, če ne realne), da »on« vzdržuje družino (Jogan 2006, 197).*

Primarni dejavnik pri vzpostavljanju nasprotja med zasebno – ekonomsko »neproduktivno« sfero doma in javnim svetom plačanega produktivnega dela je industrializacija, ki zahteva koncentracijo ekonomsko produktivnega dela zunaj doma oziroma družine (Hrženjak 2007a, 26). Da bi razumeli razsežnosti konflikta med obema



sferama, je potreben vpogled v čas pred industrializacijo, kjer sta bili javna in zasebna sfera združeni.

V produkcijskem sistemu, ki je temeljil na gospodinjstvu, sta bila delo in dom združena v celoto kulturnega življenja. Značilna oblika proizvodnje je bila domača oziroma družinska industrija, kjer so bile vse proizvedene dobrine namenjene izključno družini (Clark 1919, 5-6). Družbe so se pogosto delile na številne sorodstvene skupine, ki so izvirale iz skupnega prednika, člane sorodstva pa so združevale vzajemne pravice in obveznosti. Družbene in ekonomske vloge so bile spojene, status pa pripisan s članstvom v družini (Haralambos in Holborn 2001, 343). Vsi člani družine so skupaj delovali kot »proizvodna enota«, družina pa je bila lastnica tako živine in orodja, kot tudi delavcev, ki so prejeli plačilo v obliki »družinske« meзде (Hrženjak 2007a, 26). Večino gospodinjskega dela (kuhanje, čiščenje, pranje, pospravljanje in nega otrok) so opravljali neporočeni otroci in vloge gospodinje, ki je vključevala domača opravila žensk in njihovo gospodarsko odvisnost od moških, še ni bilo. Javno življenje, v katerem so prevladovali ekonomske aktivnosti, ter zasebno življenje družine, nista bili tako ločeni, kot sta danes (Haralambos in Holborn 2001, 609).

V zgodnjih fazah industrializacije je tovarna popolnoma zamenjala družino kot enoto proizvodnje. Ženske so bile sprva zaposlene v tovarnah, kjer so nadaljevale svoje tradicionalno delo pri tekstilu, kasneje pa je vrsta tovarniških zakonov postopoma omejila delo otrok, kar je vplivalo predvsem na položaj žensk kot zaposlenih. Vedno večja diferenciacija otroških in odraslih vlog z večjo odvisnostjo otrok je tako napovedala odvisnost žensk v zakonu in njihovo omejitev na dom. Kombinacija dejavnikov, ki je vključevala ideologijo, prepoved otroškega dela in omejitve pri zaposlovanju žensk, je zaklenila večino poročenih žensk v vlogo žene gospodinje (Haralambos in Holborn 2001, 609).

Nasprotno je moškim, ki so prej opravljali domača dela tako kot ženske – v zasebni sferi, razpon plačane zaposlitve prinesel množičen vstop v javno sfero (Oakley 2000, 45). Pojem dela se je začel enačiti z »zaposlitvijo«, kar je avtomatično izključevalo intimno sfero domačega neplačanega dela in vplivalo na diferenciacijo vlog v družini. Prostorska ločitev obeh sfer in dolgotrajen delavnik sta bila za vključevanje žensk v delovno silo dokaj problematična (Černigoj Sadar 2000, 32), zato so bile ženske v

večini nezaposlene in ekonomsko odvisne od moža, ki je kot edini prejemnik mezde v družini vzdrževal ženo in otroke (Oakley 2000, 46). Dovolj visoko plačilo naj bi delavcem/možem omogočalo vzdrževanje družinskih članov, gospodinje/žene pa naj bi v zameno nudile svojim možem podporo z ustvarjanjem toplega doma (Šadl 2002, 60). Delo in družinsko življenje sta tako postali dve ločeni sferi: javna, rezervirana za moške, in zasebna, pripadajoča ženskam. Kot pravita Siltanen in Stanworth (v Haralambos in Holborn 2001, 605), pa je ravno domače (žensko) delo tisto, ki omogoča moškim, da se posvetijo (plačanemu) delu v javni sferi.

Delitev področij življenja na javno in zasebno pa ni prinesla le spremenjenih spolnih vlog, temveč tudi spremembe v funkcionalnosti družine. Po eni strani večina sociologov, ki sprejema funkcionalistični pogled, sklepa, da je družina v moderni družbi izgubila številne funkcije: institucije, kot so npr. podjetja, politične stranke, šole in socialne ustanove se specializirajo za funkcije, ki jih je prej opravljala družina. Po drugi strani pa pogledi mnogih sociologov razkrivajo, da se je zgodilo ravno nasprotno. Britanski sociolog Fletcher (v Haralambos in Holborn 2001, 366) vztraja, da družina ni le ohranila svojih funkcij, temveč so te postale bolj določene in pomembne. Specializirane institucije niso izrinile funkcije družine, temveč so jih dopolnile in izboljšale. Podobno razmišljajo tudi feministke, saj navajajo, da je družina prevzela nekatere nove produktivne funkcije, kot je npr. predšolsko učenje branja otrok, in funkcije, kot so npr. pranje perila in zamrzovanje hrane, ki so bile s prihodom potrošniških izdelkov ponovno uvedene v gospodinjstvo (Haralambos in Holborn 2001, 365-367).

Od 20. stoletja dalje se ženske postopoma odcepljajo od gospodinjske vloge, ki jim je bila dodeljena med procesom »udomačevanja«. Ženske so povzročile pomemben premik v družbi z vstopom v javno življenje, zlasti v procese izobraževanja in na trg delovne sile. Navkljub temu pa vzorci delitve spolnih vlog, ki jih je uveljavila industrializacija, niso izginili. Ženske so še vedno odgovorne za (neplačano) reproduktivno delo, predvsem zaradi neuravnotežene dinamike spreminjanja družbenih vlog moških in žensk. Proces vključevanja moških v domačo sfero potekajo namreč bistveno počasneje kot procesi vključevanja žensk v javno sfero in na trg dela, saj se moški le postopoma in selekcionirano vključujejo v domače delo, in še to le v tiste

dejavnosti, ki so bolj zaželeni in bolj prijetni, manj prijetna opravila pa ostajajo ženskam (Hrženjak 2007a, 30-31).

Kot pravi Jogan (1998, 994-995), »Kljub začetnim spremembam v delitvi družinskega (domačega) dela še vedno prevladujejo spolno neenaka družbena pričakovanja, ki ne spodbujajo usklajevanja med javno in zasebno vlogo žensk, temveč bremena eksistencialno nujnega dela preprosto povezujejo s pravo žensko identiteto«. Spolno specifična alokacija družinskega dela je namreč eden tistih segmentov družinskega življenja v postmodernosti, ki ostajajo moderni oziroma odporni na spremembe. Razloge za to gre iskati v vezavi gospodinjskega dela na žensko reproduktivno funkcijo – materinstvo. Zaradi pojmovanja o neločljivosti materinstva in gospodinjskega dela je družinsko delo kompleks dveh vidikov, emotivnega in racionalnega. Gre za celostno delo, ki ga plačana pomoč lahko nadomesti le v njegovem materialnem in racionalnem vidiku, težje pa tudi v čustvenem, kar še posebej velja za delo, povezano z materinstvom (Švab 2001, 144-147).

### **2.3 Konflikt med plačano zaposlitvijo in družinskim življenjem**

Plačana zaposlitev in družina sta področji življenja, ki se lahko med seboj dopolnjujeta ali izključujeta, saj lahko obveznosti enega področja otežujejo učinkovito delovanje na drugem področju in obratno; kar lahko vodi v konflikt med poklicnimi in družinskimi vlogami (Šadl 2006, 38).

Najbolj neposredno je na družinsko življenje vplivalo množično zaposlovanje žensk, ki je značilno za obdobje od 1960-ih let dalje. Spremenila se je narava ženskega dela, ki ni več povezano le z vprašanjem eksistence, ampak tudi z izobraževanjem in razumevanjem individualne neodvisnosti. Tako od 1980-ih let dalje raziskovalci opažajo, da zaposlitveni vzorec žensk vse bolj postaja podoben moškemu zaposlitvenemu vzorcu, ki odseva naraščajočo participacijo v 30-ih in 40-ih letih življenjskega poteka. Ta sprememba v ženskem zaposlovanju naj bi bila posledica odlaganja odločitve za materinstvo, pa tudi odločitve žensk, da svojo kariero nadaljujejo v času, ko so otroci majhni. V postmodernih pogojih zaposlovanja, ki zahtevajo čim višjo izobrazbo in neprekinjeno poklicno kariero, si ženske ne morejo več dovoliti

prekinitve poklicne kariere zaradi materinstva, saj tvegajo popolno izključitev iz zaposlovanja ali v najboljšem primeru vrnitev na točko, kjer so kariero prekinile (Švab 2001, 87-88).

Problematika usklajevanja plačane zaposlitve in družinskega življenja se nanaša predvsem na asimetrično delitev domačega dela, ki se ob množičnem zaposlovanju žensk ni spremenila. Prihaja do neskladja: medtem ko po eni strani naraščajo delovne zahteve plačane zaposlitve, ki jih izvajata oba spola, po drugi strani večina domačega dela ostaja spolno determinirana (Švab 2001, 148).

Konflikt, ki nastaja med poklicnimi in družinskimi vlogami, izhaja iz različnih vzrokov:

- pomanjkanje časa (časovne zahteve ene obveznosti ovirajo izpolnjevanje druge);
- preobremenjenost (opravljanje ene obveznosti povzroča utrujenost, ki otežuje polno učinkovitost pri opravljanju druge obveznosti);
- vedenjske razlike (obveznosti v vsaki sferi zahtevajo poseben način vedenja, ki pa ga ni mogoče posplošiti) (Greenhaus in Beutell 1985, 76).

Vztrajne stereotipno definirane spolne (in starševske) vloge še vedno moške v veliki meri izključujejo iz skrbi za otroke in iz drugega neplačanega domačega dela, kar vpliva na preobremenjenost, ki je eden največjih problemov sodobnih zaposlenih žensk (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 61). Zaposlene ženske, ki zasedajo višje delovne položaje, vlagajo veliko energije in časa v izgradnjo kariere, kar – ob bistveno nespremenjeni spolni delitvi domačega dela – ustvarja konflikt med družinskim in poklicnim življenjem. Številni moško dominirani poklici (npr. medicina, akademsko okolje, poslovni svet, itd.), v katere danes vstopajo tudi ženske, so organizirani za moški spol, ki je prost pretežnega dela družinskih obveznosti. Sodobne formalne zaposlitve zahtevajo velike časovne vložke in nadurno delo, kar poleg preobremenjenosti in stresa pomeni tudi manj časa za gospodinjska opravila, otroke in druge člane družine, ki potrebujejo oskrbo. Večje ko so časovne zahteve poklicnih obveznosti, bolj verjetno ženske, zlasti tiste, ki opravljajo nadurno delo ali zasedajo nadzorne in menedžerske položaje, posegajo po plačani pomoči v gospodinjstvu (Šadl 2004, 982-983). Plačana domača pomoč, ki jo ponujajo gospodinjske pomočnice, varuške in negovalke, tako

blaži skrbstveni deficit, ki ga sodoločajo časovno in psihološko intenzivne kariere v zahodnem svetu (Šadl 2010, 144).

Pritisk, ki ga ustvarja potreba po uskladitvi domačega dela in plačane zaposlitve, je odvisen tudi od nacionalnih socialnih politik. Javne podpore lahko z različnimi izboljšavami pomagajo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja: programi za otroško varnost, pravica do plačanega porodniškega in starševskega dopusta ter davčne olajšave za otroke naj bi načeloma zmanjšali pritisk, ki ga ustvarja potreba po uskladitvi obeh sfer (Šadl 2006, 39). Po drugi strani pa ukrepi prestrukturiranja socialne države, s katerimi so v zadnjih desetletjih politični akterji skušali znižati stroške družbene reprodukcije, vodijo v skrčenje socialnih izdatkov in skrbstvenih storitev, marketizacijo skrbstvenih storitev ter privatizacijo individualnega in družinskega preživetja (Šadl 2010, 144).

## **2.4 Neoliberalna ideologija**

Poleg naraščajočega zaposlovanja žensk iz srednjega razreda ustvarjajo skrbstveni primanjkljaj tudi politično ekonomski pogoji, ki jih ustvarja neoliberalna politika. Predvsem zaradi pritiska globalizacije vidi neoliberalna ideologija v socialni državi oviro za ekonomski razvoj, saj naj bi izdatki za socialno varnost zavirali doseganje maksimalnega iztržka podjetniške aktivnosti in posledično onemogočali gospodarsko rast. Krčenje socialnih izdatkov in skrbstvenih storitev, marketizacija skrbstvenih storitev ter privatizacija individualnega in družinskega preživetja so rezultati prestrukturiranja socialne države, s katerim so v zadnjih desetletjih politični akterji skušali znižati stroške družbene reprodukcije. Izločanje storitev in umikanje javnega sektorja iz zagotavljanja in izvajanja socialno varstvenih storitev prenaša odgovornosti za zagotavljanje storitev in dobrin od države na akterje iz zasebnega profitnega, neprofitnega in volonterskega sektorja. Z umikanjem države iz preskrbe javnih dobrin in socialnih storitev se je odgovornost za zagotavljanje oskrbe ponovno prenesla tudi na neformalne akterje, predvsem na družine in druga socialna omrežja. Zaradi zmanjšanja javnega sektorja in državne podpore delavcem največji pritisk znotraj neformalnega sektorja občutijo ženske, saj se od njih pričakuje, da bodo zadovoljile potrebe

družinskih članov in s svojim reproduktivnim delom neposredno subvencionirale neoliberalne gospodarske sisteme (Šadl 2010, 144).

Kljub temu pa ta pritisk ne povezuje vseh žensk v skupno usodo, ampak ravno nasprotno – ustvarja nove delitve znotraj širše kategorije spola. Neoliberalno ekonomsko prestrukturiranje je povzročilo znižanje mezd in povečanje dohodkovne neenakosti, ki so tlakovale divergentne poti reševanja skrbstvenega deficita v družinah: gospodinjska z boljšim ekonomskim položajem prenašajo breme domačega dela na ženske iz delavskih razredov. Slednje pa zaradi nizkih plač, brezposelnosti oziroma revščine podpirajo oskrbo in blaginjo drugih družin, pri oskrbi lastnih družin pa se lahko večinoma zanesejo le na svojo delovno silo. Kljub umikanju javnega sektorja je torej domače delo v razvitejših državah opravljeno – v obliki plačanega in neplačanega (delodajalke še vedno opravijo del) reproduktivnega dela (Šadl 2010, 145).

### 3 PLAČANO REPRODUKTIVNO DELO

Po drugi svetovni vojni so nekateri teoretiki (npr. Lewis A. Coser) napovedali, da bo plačano reproduktivno delo v sodobnih družbah popolnoma izginilo, in sicer iz dveh razlogov: zato, ker ga bodo nadomestili gospodinjiski aparati in torej ne bo več potrebno; in zato, ker neuravnotežen odnos moči med gospodinjsko delavko in njenim delodajalcem ni v skladu z demokratičnimi načeli sodobnih družb (Coser v Ozyegin 2001, 31). Napovedi so se izkazale za preuranjene, saj je plačano domače delo v novi modernizirani obliki oživel in močno naraslo v številnih razvitih državah sveta (Šadl 2004, 981).

*Zaostajajoča adaptacija moških, pomanjkanje podpornih mehanizmov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, odsotnost fleksibilnih ur na delovnih mestih, nedostopnost zaposlitve z delnim delovnim časom ter dela na domu itd. usmerja vse večje število zaposlenih žensk – predvsem tistih, ki imajo dostop do družbenih in ekonomskih/finančnih resursov – v najemanje plačanega družinskega dela (Šadl 2004, 983).*

Če so se predhodne generacije zaposlenih žensk lahko opirale na pomoč svojih mater in drugih sorodnic, so danes babice, tete, sestre itd. same zaposlene in s tem po večini tudi dvojno obremenjene. Poleg tega lahko neplačana pomoč s strani družinskih članov, ki ne živijo v istem gospodinjstvu, ustvarja obligacije, ki zahtevajo časovne vloške oziroma »povračilo usluge«. To »ceno« družbene (iz)menjave pa zaposlene ženske običajno niso pripravljene ali zmožne plačati, zato je plačana pomoč pogosto bolj privlačna alternativa za produkcijo gospodinjstva kot sorodstvene vezi; poleg tega zaposlene ženske s svojim delom v produkciji ponavadi zaslužijo mnogo več kot plačajo delovno silo, ki prevzema dejavnost reprodukcije njihovih družin (Šadl 2004, 983).

Fenomen »super-žensk« (žensk, ki utelešajo poklicni uspeh, družinsko srečo in zadovoljstvo v partnerski zvezi), o katerem lahko govorimo v poznem 20. in na začetku 21. stoletja, je pojasnljiv, med drugim, prav s pojavom sodobnih, moderniziranih »služabnic«. Čiščenje, likanje, pripravljanje obrokov, varstvo in skrb za otroke, dnevno

nakupovanje hrane in negovanje obolelih in/ali ostarelih članov družine so dejavnosti, za katere bogati svet vročično išče pomoč pri revnih oziroma družbeno deprivilegiranih skupinah, ki ponujajo svojo delovno silo na globalnem trgu dela. Naraščanje plačanega reproduktivnega dela v razvitem svetu, zlasti v gospodinjstvih z dvema karierama, spreminja značaj problematike alokacije in organizacije družinskega dela, saj se bolj kot na moške domače delo v zasebni sferi reprodukcije premešča na globalni trg dela oziroma na najeto delovno silo (drugih) žensk (Šadl 2004, 980-981).

Plačano domače delo ima pogosto zelo nizek status v družbi in nizko tržno vrednost, kar tudi ohranja nizek status žensk, ki ga opravljajo. Nizka tržna vrednost pa ne izhaja iz nizkega povpraševanja po njem (ta v srednjem sloju sodobnih družb spet narašča) ali iz enostavnosti dela (gre za fizično naporno delo, ki zahteva tudi emocionalne vloške), temveč jo določa nizko družbeno vrednotenje ženskega reproduktivnega dela oziroma njegova podcenjenost v primerjavi z moško delovno silo (Šadl 2004, 986).

### **3.1 Razlogi za porast ponudbe in povpraševanja po plačanem reproduktivnem delu**

Ponovna oživitev plačanega reproduktivnega dela v sodobnih razvitih družbah je povezana z globalnimi ekonomskimi in družbenimi spremembami. Literatura navaja vrsto različnih dejavnikov, ki vplivajo na porast povpraševanja in ponudbe plačane domače pomoči:

- naraščajoče zaposlovanje žensk (zlasti poročenih žensk z otroki),
- naraščanje dvokariernih (profesionalnih) parov z dvema zasluškoma,
- naraščanje profesij in menedžmenta,
- izginjanje razširjenih družin in njihovo preoblikovanje v nuklearne družine,
- naraščajoča dohodkovna neenakost,
- pomanjkanje dnevnega varstva otrok,
- demografski trendi staranja prebivalstva,
- kultura dolgega delovnega časa,
- naraščajoče mednarodne in notranje migracije žensk (Šadl 2006, 33).



Čeprav tako v literaturi kot v splošni vednosti velja konsenz, da sta poglavitni razlog za najem domače pomočnice dvojna preobremenjenost žensk ter izogibanje konfliktom med spoloma glede domačega dela, pa povpraševanja po plačani domači pomoči pravzaprav s tem ni mogoče popolnoma pojasniti. Plačano reproduktivno delo ima namreč tudi statusne implikacije, ki ločujejo pripadnice srednjega/višjega sloja (ki niso fizične delavke) od gospodinjskih delavk, ki pripadajo nižjemu sloju in opravljajo fizična dela. S prenosom gospodinjskih in drugih domačih opravil, ki bi jih sicer opravljala mati/žena/hči, se obnavlja tudi imaginarna identiteta delodajalke kot pripadnice srednjega/višjega sloja, ki ni fizična delavka in poseblja čistost v nasprotju s fizično delavko, ki pripada nižjemu sloju. Nekatera izmed gospodinjstev najemajo gospodinjsko delavko celo bolj zaradi vzdrževanja določenega življenjskega sloga kot pa zaradi preobilice dela, potrebnega za vzdrževanje gospodinjstva (Hrženjak 2007a, 37-38).

Preporod plačanega reproduktivnega dela, ki ga v zadnjih nekaj desetletjih doživljajo Evropske države, pa ni ustrezno kvantitativno zabeležen; predvsem zato, ker večina gospodinjskih delavk dela »na črno« (Hrženjak 2007b, 236).

### **3.2 Neformalna sfera plačanega reproduktivnega dela**

Sfera plačanega domačega dela predstavlja obsežno kategorijo zaposlenih (žensk) v svetovnem merilu, vseeno pa ni mednarodnih standardov, ki bi regulirali plačilo in pogoje njihovega dela, saj večinoma poteka v polju sive oziroma neformalne ekonomije, ki ni predmet prave pogodbe in za njo ne veljajo pravila, ki urejajo plačilno ali socialno varstvo. Izključitev družinskega dela iz zakonskega varstva dela je pogosto povezana s spolom, saj je ta oblika dela razumljena kot naravni podaljšek vloge žensk v družini (Šadl 2004, 985-986).

Plačano reproduktivno delo izraža globoka nasprotja v evropski identiteti, saj praksa kaže na omejen dostop neformalnih delavk do delavskih pravic, na pogosto kršitev človekovih pravic ter na ambivalenco do enakosti med ljudmi (Hrženjak 2007b, 235-236). Ker delo v veliki meri opravljajo »na črno«, delavke niso zaščitene z delovno zakonodajo in njihovo plačilo in delovni čas niso opredeljeni. Prav tako niso opredeljeni

odnosi med ponudnicami in prejemniki oziroma prejemnicami storitev, ki so pogosto med seboj v eksistenčni odvisnosti. Opredelitev delovnih opravil neformalnih domačih delavk tudi ni standardizirana in njeno spoštovanje pri delodajalcih ni pod nikakršnim nadzorom, torej lahko delodajalci zahtevajo od domačih delavk praktično karkoli (Hrženjak 2007a, 39-40).

Neurejenost tega področja zaposlovanja prinaša tako za delavke kot tudi za delodajalke določena tveganja: delodajalka, ki v svojo intimno sfero doma spusti delavko, tvega nekakovostno opravljeno storitev ali kakšno drugo zlorabo; domača delavka pa z vstopom v neurejeno delovno razmerje tvega izkoriščanje, zlorabo, slabo plačilo ali celo neplačevanje, izjemno dolge delavnike in podobno. Ker pa so ženske, ki se zaposlujejo kot domače delavke, ponavadi v družbenoekonomsko šibkejšem položaju kot delodajalke, je ranljivost za tveganje in odvisnost na njihovi strani neprimerno večja (Hrženjak 2007a, 50). Po drugi strani pa neformalna oblika zaposlitve prinaša tudi prednosti, ki domačim pomočnicam omogočajo prilagodljiv delavnik osebnim potrebam in zmogljivostim, ponekod majhen ali nikakršen nadzor nad delom, relativno dobre zaslužke in neobdavčenost ob hkratnem prejemanju socialnih prejemkov (Hrženjak 2007c, 63). Za delodajalke pa delo »na črno« v prvi vrsti zagotavlja poceni delovno silo, ki bo opravila del domačih obveznosti namesto njih (oziroma njihovih partnerjev/soprogov in drugih družinskih članov).

### **3.3 Zasebna narava zaposlitvenih odnosov**

Plačana pomoč pri gospodinjskih opravilih se od drugih oblik zaposlitve, npr. čiščenja v javnem sektorju, razlikuje predvsem po visoki stopnji personalizacije in emocionalnega naboja. Edinstvenost te oblike zaposlitve je v izvajanju storitev znotraj izolirane zasebne sfere doma. Plačana domača pomoč torej ni samo ena izmed oblik plačanih zaposlitev, ampak je specifična, običajno neregulirana dejavnost, ki jo označuje kombinacija zaposlitvenih in osebnih vidikov odnosa med delodajalci in delojemalci (Šadl 2007, 265).

»Dejstvo, da gre (večinoma) za delo na črno in da delojemalci svoje delo opravljajo v zasebnem in intimnem prostoru svojih delodajalcev, s katerimi vzpostavijo osebne

odnose/stike, pomeni, da zaposlitvene odnose plačanega gospodinjskega dela usmerjajo pravila in vrednote, ki se razlikujejo od tistih, ki urejajo odnose znotraj formalne zaposlitve v strogo javni sferi dela« (Šadl 2007, 265-266). Zasebna narava zaposlitvenih odnosov in personificirane interakcije omejujejo možnosti delavk pri pogajanjih o delovnih pogojih in plačilu ter omogočajo oblike (ekonomskega in psihološkega oziroma emocionalnega) izkoriščanja, kar povečuje ranljivost te kategorije delavcev v primerjavi z drugimi skupinami delavcev. Delavke na domu imajo tako dvoumen položaj: predstavljajo posebno vrsto delavcev, ki niso ne dejanski člani družine (ki jo plačuje za pomoč), ne kategorija zaposlenih v javnem sektorju, ki uživajo prednosti reguliranega dela. »Delovno razmerje« je ponavadi rezultat osebnih dogovorov z delodajalci oziroma neke vrste neformalna pogodba, ki pa ne zagotavlja legalne zaščite, saj nima ustrezne pravne podlage, veljave in vrednosti. Poleg eksploatacije, ki je vključena v zasebni značaj zaposlitvenih odnosov plačanega reproduktivnega dela, prinašajo neformalna delovna razmerja zaposlenim tudi velik ekonomski in socialni riziko, saj pri delu »na črno« delavke niso socialno in zdravstveno zavarovane (Šadl 2007, 266).

Zasebni prostor delodajalcev ima dvojno vlogo: po eni strani predstavlja prostor počitka za delodajalke in njihove družine, po drugi strani pa je tudi delovno mesto domačih pomočnic. Tisti, ki imajo delovno mesto na domu svojih delodajalcev, morajo sprejeti habitus gospodinjstva, se »prilagoditi« in postati »primeren« del hišnega reda in modela spolnih vlog. Poleg tega postanejo tudi del življenja in zasebnosti oseb, za katere delajo. S tem ko vstopijo v dom drugih, se med njimi in delodajalci lahko spletejo osebni intimni odnosi (medsebojna ali enostranska navezanost in odvisnost). Meje med delom in priznanjem delavčevega statusa kot osebe se zlahka zabrišejo, zato pridobijo ključni pomen elementi človeškega dostojanstva, spoštovanja in zaupanja (Šadl 2007, 266-267).

Zaposlitveni in osebni vidiki odnosa med delavkami in delodajalkami se pogosto pomešajo med seboj na način, ki negativno učinkuje na delavke. Z osebnim odnosom, ki se razlikuje od delovnega, delodajalke izkazujejo domačim delavkam posebno pozornost, usmiljenje, prijaznost, jim svetujejo, dajejo darila, pomagajo ali jih pomilujejo. Na drugi strani pa nekatere delodajalke od delavk pričakujejo izkazovanje spoštovanja kot del storitve ali pa hvaležnost in dodatne ure dela za izkazano zaupanje,

prijaznost ali pomoč. Tovrstni specifični ženski način avtoritete združuje zaščitniški odnos z degradacijo in zasramovanjem in predstavlja osnovo psihološke eksploatacije v zasebni sferi reprodukcije. V skrajnih primerih lahko takšne vezi spominjajo na elemente zgodovinskega odnosa med služabnikom in gospodarjem (Šadl 2007, 267).

### 3.4 Delodajalke nasproti delavkam

*Dokler je družba organizirana okrog neenakovredne delitve dela v javni in zasebni sferi, pri čemer je ženska tista, ki je odgovorna za podcenjeno in neplačano ne-delo v zasebni sferi, imajo samo tiste ženske, ki imajo dovolj sredstev za najem nadomestne izvajalke domačega dela, privilegij, da so udeležene v javni sferi plačanega produktivnega dela in politike na položajih, ki so vsaj približno »enakih možnosti« kot moški. Ženskam na šibkejših družbenoekonomskih položajih to še vedno ni omogočeno (Hrženjak 2007a, 35).*

Globalizacija reproduktivnega dela je pripeljala skupaj ambiciozne in neodvisne ženske iz različnih delov sveta: karierno usmerjene ženske višjega srednjega razreda iz bogatih držav ter ženske iz revnega tretjega sveta in postsocialističnih družb, ki si prizadevajo izboljšati družbenoekonomski položaj zase in za svojo družino (Ehrenreich in Hochschild 2002, 11). Čeprav vse ženske nosijo odgovornost, da je gospodinjsko delo opravljeno in so zaradi vključenosti v reproduktivno delo v širši družbi enako podcunjene, se njihovo izkustvo, posredovano z institucijo plačanega reproduktivnega dela, razlikuje. Sfera plačanega reproduktivnega dela predstavlja cono srečevanja pripadnic različnih razrednih in kulturnih slojev ter etničnih skupin, označenih z neenakimi razmerji moči, različnimi interesi in cilji ter zadolženih za različna opravila (Šadl 2009, 87).

Raziskave (Gregson in Lowe 1994) kažejo, da med punudnicami plačane gospodinjske pomoči prevladujejo revne ženske, ženske iz delavskega razreda, obarvane ženske in priseljenke, medtem ko so najemnice večinoma (bele) zaposlene ženske iz (višjega) srednjega razreda. Delo, ki ga prezaposlene ženske prenašajo na najeto delovno silo, torej ni delo za »drugo gospodinjko«, ampak za »drugačno vrsto ženske« (Šadl 2009, 86). Med »uporabnicami« storitev domačega dela so predvsem ženske, ki jih dvojna

obremenjenost s produktivnim in reproduktivnim delom napelje k delni alokaciji reproduktivnega dela na črnem trgu, med »ponudnicami« tovrstnih storitev pa ženske, ki v eksistenčni stiski poleg svojega neplačanega domačega dela poprimejo še za domače delo neke druge ženske (Hrženjak 2007c, 58). S tem, ko ženska iz višjega srednjega sloja »nadomesti« svoje lastno neplačano delo z delom najete pomočnice, se torej na domu delodajalke soočita dve kategoriji žensk: kategorija dobro plačanih žensk, zaposlenih v prestižnih profesijah, in deprivilegirana kategorija žensk, ki jo označujeta izobrazbena, zaposlitvena in materialna deprivacija (Šadl 2007, 272).

Proučevanje reproduktivnega dela žensk dobro pokaže na delitev žensk v različne kategorije znotraj širše kategorije spola. Ženske z ugodnejšim družbenoekonomskim položajem »ubežijo« delovno intenzivnim in »umazanim« domačim opravilom, ki so relocirana navzdol po socialni lestvici; poleg tega postanejo manj utrujajoča in potencialno destruktivna za samo zvezo tudi nenehna pogajanja med spoloma o delitvi dela, ki jih sproža individualizacija v dvokariernih gospodinjstvih. Ženske, ki najemajo delovno silo za opravljanje domačih dejavnosti, pridobijo (kupijo) »svobodo« in neodvisnost od dvojne obremenjenosti, ki ostaja »prva realnost« socialno deprivilegiranih žensk nižjih družbenih slojev. Povedano drugače, za žensko z uspešno poklicno kariero in družino danes ne stoji moški – v smislu, da se nanj premešča vsakdanja skrb za družino – temveč druga (nevidna, neslišna ter pogosto slabo plačana) ženska, ki čisti »njen« dom, »ji« kuha kosila ter skrbi za »njene« otroke (Šadl 2004, 980-981). »Pri zaposlovanju v zasebnih gospodinjstvih imamo torej opraviti z obstojem razredne hierarhije in razredne razlike med delodajalko in delavko – ena prodaja svojo delovno silo drugi za plačilo –, ki stopnjuje razlike med delodajalko in delavko« (Šadl 2007, 269).

#### 3.4.1 Delodajalke v vlogi »menadžerk«

Da družina potrebuje plačano pomoč na domu, običajno presodijo ženske, ki praviloma postanejo tudi »menadžerke« najete delovne sile. »Ženska je tudi tista, ki daje navodila, »napiše listek« s potrebnimi opravili, na *njo* se obračajo v zvezi z organizacijo dela in preskrbo s čistili, *ona* je tista, ki nadzoruje in plačuje opravljeno delo« (Šadl 2007, 271-272). To po eni strani kaže na kontinuirano ujetost v tradicionalno žensko vlogo; tj. na

obstoj sistema spolne stratifikacije, v katerem so ženske tiste, ki morajo poskrbeti za vsakdanje delovanje družine oziroma družinskih članov. Po drugi strani pa prav najem tuje pomoči iz družbeno deprivilegiranih skupin žensk delodajalkam omogoča določene privilegije in povečuje njihovo socialno moč ter status (Šadl 2004, 984).

Zaradi neuspešnih pogajanj za bolj enakomerno porazdeljeno domače delo med spoloma in zahtev plačane zaposlitve, ki ta pogajanja sproža, se ženske odločajo za najem plačane pomočnice. Z najemom tuje delovne sile so delodajalke razbremenjene neposrednega vključevanja v časovno intenzivne in fizično utrujajoče dejavnosti družinskega dela, tj. osvobojene so dejanskega opravljanja napornih, pogosto tudi »umazanih« opravil (čiščenje, likanje, pomivanje posode, preoblačenje postelj, umivanje otrok, rutinsko pripravljavanje obrokov, nega bolnih in ostarelih ipd.). Vloga »menadžerk« omogoča delodajalkam, da strukturirajo fizično delo gospodinjskih pomočnic skladno s svojo odločitvijo, kaj je za njih "ponižujoče"/"umazano"/"dolgočasno"/"utrujajoče" delo, ki ga ne želijo več opravljati. Prav tako se pogostost in metode opravljanja posameznih opravil pogosto preoblikujejo, ko postanejo odgovornost druge ženske (Šadl 2004, 984-985). Romero (v Šadl 2004, 985) npr. navaja, da delodajalke zahtevajo od delavk, da ribajo tla z rokami na kolenih namesto z brisalomo, ki ima držalo za čiščenje poda.

V primerjavi s tistimi ženskami, ki nimajo dostopa do plačane domače pomoči, so ženske, ki si to lahko privoščijo, privilegirane, saj pridobijo čas, ki ga lahko porabijo zase. Proste gospodinjskega in drugega domačega dela se približujejo moškim, ki neobremenjeni s fizičnim delom družbene reprodukcije usmerjajo čas in energijo v ustvarjanje uspešne kariere in uresničujejo druge osebne interese ter želje. S tem pa sam najem delovne sile znižuje status domačega dela, kajti delodajalka svoj čas uporabi za »pomembnejše« oziroma koristnejše stvari – bodisi za ustvarjanje kariere ali uresničevanje drugih preferenc in želja (Šadl 2004, 985). »Družinsko delo minus breme fizičnega dela/skrbi prinaša delodajalkam še dodaten privilegij – kultiviranje in uživanje emocionalnih aspektov materinstva, za katere so pogosto prikrajšane dvojno zaposlene matere, vključno z njihovimi delavkami« (Šadl 2004, 985).

Ženske z nakupom pomoči uživajo prednostni položaj, ki ga pojasnjuje tudi razredni moment – ženske srednjega in višjega razreda najemajo predvsem nekvalificirane

ženske iz nižjega, delavskega razreda. Pa ne preprosto zato, ker so prav te kategorije dostopne na trgu dela, temveč tudi zato, ker potrjujejo družbeno pripisan status in bogastvo družine, ki si lahko privoščijo pomoč v gospodinjstvu (Šadl 2004, 985).

### 3.4.2 Odnosi moči

»Gospodinje, ki to pravzaprav niso, svoj status pogosto zvišujejo z nadzorovanjem in dominacijo nad najeto delovno silo« (Šadl 2004, 986).

Moč oziroma oblastna struktura je imanentna slehernemu družbenemu odnosu, tudi odnosu med delodajalko in delavko v sferi plačanega domačega dela (Šadl 2009, 87).

*Odnosi moči so vezani na pozicijo delodajalke, kar ji omogoča, da izvaja kontrolo nad zaposlovanjem (moč zaposlovanja in odpuščanja), nagradami in kaznimi (moč plačevanja in odtegnitve plačila) in domačim prostorom – delovnim okoljem (nadzor obnašanja, nadzor nad delovnimi postopki in rezultati dela). Delodajalka lahko vzdržuje moč nad delavko z neposrednimi ali posrednimi grožnjami (na primer odpuščanje ali grožnja z odpuščanjem) ali pa preko izražanja stereotipnih prepričanj in pogledov na delavko. Lahko jo na primer obravnava kot manjvredno, pasivno, nedoraslo, odvisno, to moč pa izraža bodisi z gestami prijaznosti, podpore, popustljivosti ali z vzvišenim omalovaževanjem (Šadl 2009, 87).*

Razlike v moči in sistem odnosov moči so v sistemu plačanega domačega dela najpogosteje poimenovani kot maternalizem (Rollins v Šadl 2009, 88). Gre za specifičen ženski način oblasti, ki pomeni, da delodajalke izvajajo pokroviteljsko zaščito in pomoč, a obenem tudi nadzor in oblast nad delavkami. Ta specifičen ženski način oblasti je varljiva velikodušnost in deluje kot ideološko zakrivanje, ki prikriva izkoriščevalsko naravo odnosa (Šadl 2009, 88).

*Ko maternalizem ščiti in neguje, hkrati tudi degradira in ponižuje. 'Skrb', ki je izražena v maternalističnem odnosu, lahko variira od skrbi tipa odrasli-otrok ali človek-domača žival, kar pa po definiciji (...) ni odnos skrbi do enakovrednega človeškega bitja. Delodajalka s svojo materinskostjo, zaščitniškim odnosom in*

*velikodušnostjo na specifično ženski način izraža svoje pomanjkanje spoštovanja do gospodinjske delavke kot avtonomne, odrasle, zaposlene osebe* (Rollins v Hrženjak 2007a, 20).

Najem plačane pomoči je obenem sredstvo opolnomočenja delodajalke, saj si s prenosom neglamuroznega in neprestičnega gospodinjskega dela na druge ženske delodajalka zagotavlja višji status in ugled. Razredne razlike pogosto vzpostavljajo asimetrične odnose moči med delodajalkami in delavkami in odnose izkoriščanja, ki na strani delavk poraja vrsto diskriminatornih izkustev. Delodajalke pogosto ne priznavajo časovnih omejitev dela: delo lahko presega osem-urni delavnik, ki je zagotovljen formalnim delavcem. Kot smo že omenili, delodajalci oziroma delodajalke večinoma ne plačujejo zdravstvenega zavarovanja najetim domačim delavcem. Raziskave v ZDA, v Evropi in drugod kažejo, da je izkoriščanje delavk v zasebni sferi reprodukcije povezano z dolgimi delovnimi urami, omejenimi odmori in prostimi dnevi, zabrisana je meja med delovnim in prostim časom, delavke za nadurno delo običajno ne prejemajo plačila, delo opravljajo v neugodnih materialnih pogojih, vključno z izolacijo, osamljenostjo, občutki nemoči in nevidnosti, značilna je tudi nizka raven podpornih socialnih omrežij, itd. (Šadl 2004, 985).

Kot ugotavlja Anderson (2000, 121), delodajalke ne kupujejo zgolj delovne sile, temveč njihovo celotno osebnost, ki je na ta način transformirana v blago. Avtor tudi navaja, da z najemom domače delovne sile delodajalke pridobijo/kupijo »moč ukazovanja«.

Najemnice domače pomoči pogosto točno določijo, kakšno vrsto osebe želijo najeti: »takšno, ki je ljubeča in potrpežljiva z njihovimi otroci, dobra in ustrežljiva z ostarelimi, ki nima pretiranega telesnega vonja itd.« (Šadl, 2004, 986). Gospodinjske pomočnice in varuške so torej pogosto izbrane na podlagi osebnostnih/fizičnih lastnosti in ne na osnovi njihovih znanj in spretnosti. S projeciranjem stereotipnih ženskih kvalitativ (ki jih patriarhat uporablja zoper ženske na splošno) na najeto žensko delovno silo pa delodajalke pogosto racionalizirajo podrejenost najetih delavk. Neugoden položaj domačih delavk tako ustvarja pod-kategorijo žensk, podrejenih avtoriteti in kontroli svojih menedžerk – razrednih in rasnih »sovražnic« (Šadl 2004, 986-987).



### 3.4.3 Kvazi-sorodstveni odnosi

Delovni pogoji in ureditve plačanega gospodinjskega dela pogosto vodijo v razvoj »družinskih« vezi ali »lažnih sorodstvenih« odnosov (Gregson in Lowe 1994, 190). Kot kažejo raziskave (Meagher v Šadl 2007, 268), so varuške s strani delodajalk pogosto obravnavane kot zaupnice (izpovedujejo jim svoje osebne težave, družinske probleme ipd.), kot »prijateljice« ali kot »del družine«.

V interesu delodajalk je, da se lahko zanesejo na gospodinjske pomočnice in varuške, zato nekatere med njimi spodbujajo tesne, intimne odnose in skušajo pridobiti njihovo osebno naklonjenost in lojalnost. Delodajalke bolj ali manj zavestno vzpodbujajo personalizirane in »sorodstvene« vezi – z namenom, da si zagotovijo kakovostne storitve (dobra oskrba za otroka, dobro počiščeno stanovanje) ali da postavljajo dodatne zahteve do najete delovne sile. Lažni sorodstveni odnosi, ki domače delavke pozicionirajo kot del družine, razvrednotijo to obliko zaposlitve in ne vključujejo odnosov enakih ugodnosti in koristi za obe strani. Delavke, ki so ujete v sorodniške mreže solidarnosti in sočutja, so omejene pri zahtevah po ustreznem plačilu za opravljeno (dodatno) delo ali po povišanju plačila (Šadl 2007, 268).

Retorika družine in prijateljstva ima torej dvorezne in dvoumne konotacije. »Po eni strani je lahko uporabljena v progresivnem smislu solidarnosti in harmonije, po drugi strani pa zakriva družbene razlike (razredne, etnične, spolne) in strukturno neenakost, vgrajeno v zaposlitveni vidik odnosa delodajalka – delavka« (Šadl 2007, 277). Čustvena vpletenost domačih pomočnic je dvoumna, saj je osebna narava razmerja lahko povsem pristna in prispeva k zadovoljstvu, samospoštovanju in samozavesti delavke, lahko pa se tovrstne »družinske vezi« sprevržejo v prikrito izkoriščanje (Stiell in England 1997, 353-356). Prikrito izkoriščanje se kaže kot dodatno delo, ki ga domača delavka opravlja brez plačila, saj se ga razume/pojmuje (ona sama) oziroma pričakuje (delodajalka) kot »uslugo« za »sorodnike«, »prijateljico« – delodajalko. V večini primerov delodajalke za dodatna dela, ki jih opravi njihova domača pomočnica, ne ponudijo plačila v denarju, s čimer se brišejo meje med plačanim delom in neplačanimi uslugami (Šadl 2007, 277).

Reproduktivne delavke se zaradi emocionalne vpetosti v odnos pogosto zapletejo v lastno »mrežo usmiljenja in sočutja«, pri čemer jim občutki moralne dolžnosti do

»bližnjih« preprečujejo, da bi za svoje delo zahtevale plačilo. To potrjujejo tudi intervjuji s čistilkami oziroma gospodinjskimi pomočnicami v Sloveniji iz leta 2005, ki nazorno pokažejo, da delavke določena opravila opravijo iz usmiljenja ali sočutja do delodajalk, ki pa ne prinašajo plačila: »Družini, kjer sta mož in žena bolna, ... jaz sama, po svoji želji ..., imajo tak majhen park, jim populim plevel, zato ker se mi smilijo, ker ne morejo sami. Sama na svojo željo, ne zato, ker bi oni to hoteli. Žena je invalid na vozičku in je prišlo v navado, da ji pomagam, jo peljem na stranišče, ji pomagam, da se usede, ji kaj prinesem, sirup ali kaj takega« (Vesna, 53 let, delo čistilke opravlja eno leto in pol, dva otroka) (Šadl 2007, 277-278).

Pri opravljanju plačanega domačega dela so, zaradi njegove umeščenosti v zasebni dom delodajalcev in visoke personifikacije odnosov, pomembne socialne in skrbstvene veščine delavk, brez katerih ni mogoče razumeti in zadovoljevati potreb, želja in pričakovanj delodajalk. Delavka za svojo »terapevtsko pomoč«, ki jo delodajalka pričakuje od nje, pogosto ne dobiva plačila, poleg tega pa podpirne izmenjave niso simetrične. Delodajalke kažejo manj odzivnosti na zasebne težave delavk, in v gospodinjstvih, kjer se delavke počutijo »kot del družine«, dejansko najdemo malo vzajemnosti (Šadl 2007, 280-282).

### **3.5 Plačano reproduktivno delo v Sloveniji**

Podobno kot drugod v razvitem svetu se tudi v Sloveniji povečuje povpraševanje po gospodinjski pomoči. Raziskave (Dremelj 2003, Kogovšek in drugi 2003, Filipovič in drugi 2005, v Šadl 2006, 34) kažejo, da ljudje v Sloveniji svoje potrebe po domači pomoči zadovoljujejo predvsem s pomočjo neformalnih virov, kot so družinski člani, bližnji sorodniki, prijatelji in sosedi. Pomoč, ki jo nudijo neformalni viri, izvira iz družbenih odnosov, je ločena od trga in brezplačna. V vlogi pomočnic izstopajo babice, ki varujejo otroke, hkrati pa vstopajo tudi na področje gospodinjskega dela: družini svojih otrok pogosto skuhamo kosilo, pospravijo stanovanje in zlikajo perilo (Šadl 2009, 100).

Kljub neformalni opori pa postaja plačana gospodinjska pomoč vedno bolj aktualna tudi pri nas. Formalno izločanje gospodinjskih dejavnosti pojasnjujejo dejavniki, kot so:

- mobilnost, ki zmanjšuje dostopnost virov neformalne pomoči (večja ko je krajevna razdalja med starši in gospodinjstvom otrok, ki že imajo družino, manj je pomoči);
- (pre)zaposlenost;
- pomanjkanje časa na strani ponudnikov neformalne opore (npr. zaposlitev babic, tašč);
- pomanjkanje časa na strani prejemnikov pomoči (Šadl 2009, 100).

Izločanje gospodinjskih in skrbstvenih dejavnosti preko neformalne oblike pomoči ustvarja družbene obveznosti – tudi prejemniki storitev morajo »vrniti usluge«, saj gre za vzajemne izmenjave, kar pa zmanjšuje relativno privlačnost neformalne pomoči (Ruijter in drugi v Šadl 2009, 100). Poleg tega se posamezniki oziroma posameznice ne obračajo k sorodnikom ali prijateljem za pomoč pri čiščenju doma in likanju – za tovrstna dela je bolj primerna plačana pomoč, če je dostopna. Od starih staršev, ki npr. varujejo vnuke in finančno pomagajo družini svojih otrok, je težje pričakovati, da bodo pomagali pri večjih in zahtevnejših hišnih ter gospodinjskih opravilih (Šadl 2009, 100).

S povečevanjem povpraševanja po domači pomoči se tako odpira in širi specifičen trg, kjer ponujajo svoje storitve gospodinjski in čistilni servisi ter agencije, vendar so te storitve relativno drage, kar pomeni, da se večina gospodinjstev (tudi v Sloveniji) raje odloča za zaposlovanje domačih pomočnic »na črno«. Posameznice, ki tovrstne storitve ponujajo, svoje dejavnosti ne registrirajo oziroma legalizirajo – torej jo opravljajo »na črno«, in tako najemnicam ponujajo relativno poceni delovno silo (Šadl 2006, 34-35).

Ker največji del plačanega reproduktivnega dela poteka neformalno in ker primanjkuje dostopnih statističnih in javnomnenjskih podatkov, je obseg tega dela in trend njegovega gibanja težko natančno opredeliti. Podatki iz ankete o delovni sili iz leta 2005 (Šadl 2009, 101) kažejo, da je v zadnjih 12 mesecih najelo varuško okrog 3% gospodinjstev (odgovarjala so gospodinjstva z otroci, mlajšimi od 15 let), približno enak delež gospodinjstev pa je najelo tudi pomoč pri čiščenju stanovanja (odgovarjala so vsa gospodinjstva). Kljub temu pa raziskava v okviru projekta SIPA kaže, da so potrebe po plačani pomoči velike: v približno 80% gospodinjstev ženske ocenjujejo, da bi

potrebovale pomoč na domu, v največ primerih zaradi posvečanja karieri in izobraževanju ter zato, da bi pridobile nekaj prostega časa zase (Hrženjak 2007a, 104).

Čeprav izmerjen delež gospodinjev, ki najema pomoč pri domačih opravilih ni velik, pa plačano reproduktivno delo je prisotno v Sloveniji in zdi se, da v zadnjih letih narašča. Aktualnost plačanega dela v zasebnih gospodinjstvih in verjetnost njegovega naraščanja v prihodnjih letih lahko pojasnimo s konfliktom med plačanim delom in družinskim življenjem, ki ga občutijo zaposleni, zlasti ženske z višjo izobrazbo, in z nekaterimi družbeno-ekonomskimi spremembami. Plačana gospodinjstva pomoč, varstvo otrok in nega starejših na domu so prisotni zlasti v gospodinjstvih z boljšim ekonomskim položajem, v katera so vključene višje izobražene ženske. Med »najemnicami« pomoči na domu prevladujejo visokošolske predavateljice, arhitektke, zdravnice, prevajalke, menedžerke in samozaposlene podjetnice (Šadl 2006, 37).

Sicer Slovenija velja za državo, v kateri je, vsaj na ravni politik, usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti dobro urejeno; predvsem zaradi razvejane in dostopne javne mreže kakovostnih in subvencioniranih vrtcev, ravno prav dolgega plačanega porodniškega in starševskega dopusta, davčnih olajšav za otroke in v zadnjih letih še sistematičnega vzpodbujanja aktivnega očetovstva (Van der Lippe in drugi 2006). Posledično je tudi stopnja zaposlenosti žensk na trgu delovne sile v Sloveniji med najvišjimi v Evropi, prav tako je za Slovenijo značilna prevlada zaposlenosti žensk za polni delovni čas (Hrženjak 2007a, 101). Glede na to, da Slovenija ne zagotavlja možnosti za fleksibilne oblike dela pod ugodnimi pogoji (fleksibilnost + socialna varnost), so ženske in moški še vedno bolj naklonjeni zaposlitvi z daljšim delovnim časom – želijo si trdnejših in bolj trajnih oblik zaposlitve (Šadl 2006, 40).

V Sloveniji pri delitvi domačega dela ni opaziti večje enakopravnosti med partnerjema – večino dela opravijo ženske (Ule in drugi v Šadl 2006, 40), kar pomeni, da so tudi bolj obremenjene z domačimi opravili in skrbjo za otroke v primerjavi z moškimi. V primerjavi z drugimi državami z manj ugodno socialno politiko – razen Švedske – je v Sloveniji pritisk usklajevanja dela in družine za ženske največji. O tem pričajo podatki iz ankete, izvedene leta 2001 na reprezentativnih vzorcih odraslih oseb iz 8 držav v okviru projekta Household, Work and Flexibility (HWF): 18% Slovenk, kar je največji delež med vsemi vključenimi v raziskavo, je poročalo, da jim opravljanje plačanega

dela pogosto otežuje izpolnjevanje obveznosti do družine in drugih pomembnih oseb v njihovem življenju. Prav tako je delež tistih žensk iz Slovenije, ki ocenjujejo, da jim plačano delo pogosto otežuje opravljanje nujnih gospodinjskih nalog (20%), med najvišjimi (Šadl 2006, 39).

Zahteve in razkoraki med plačanim delom in zasebnim življenjem vodijo ženske k strategijam za usklajevanje obveznosti z obeh področij. Ena splošno znanih strategij za obvladovanje nasprotujočih si zahtev plačanega dela in družine v bolj ali manj vseh razvitih državah sveta je kupovanje gospodinjskega dela, ki je verjetno »dobra rešitev« za številna gospodinjstva tudi v Sloveniji.

## **4 EMPIRIČNI DEL**

### **4.1 Metodologija**

Za empirično raziskavo sem uporabila kvalitativno metodo polstrukturiranega intervjuja. Kot pravi Mesec (1998, 80) pri tej obliki intervjuja ne uporabljamo do potankosti vnaprej pripravljenega vprašalnika, ampak zgolj okvirne točke, oziroma nekakšno vodilo, ki nam služi kot rdeča nit pogovora. Vsem intervjuvankam sem zastavila približno ista vprašanja, ki sem jih delno pripravila vnaprej.

Metoda poglobljenega intervjuja je za moj raziskovalni del najbolj primerna, saj je bilo sogovornicam potrebno zagotoviti zaupanje in jim omogočiti, da se čim bolj razgovorijo. Takšen intervju poteka v obliki sproščenega pogovora o vnaprej določenih temah in je dovolj odprt, da sogovorniku omogoča izražanje osebnih mnenj in videnj. Flere (2000) poudarja, da je pri tej obliki intervjuja predvsem pomembno, da oseba, ki intervju vodi, ne izraža svojega mnenja in avtoritete, ne daje napotkov in moralne opore, po drugi strani pa pomaga pri izražanju in odpravlja napetosti sogovornika.

### **4.2 Hipoteze**

Delovna hipoteza 1: Plačano domačo pomoč najemajo predvsem ženske (matere), ki so višje izobražene in zaposlene v prestižnih poklicih.

Delovna hipoteza 2: Najemanje gospodinjskih pomočnic in varušek poteka preko poznanstev oziroma socialnih omrežij.

Delovna hipoteza 3: Odgovornost za gospodinjsko pomočnico in varuško ostaja delodajalkam.

Delovna hipoteza 4: Delodajalka in delavka vstopata v lažne družinske oziroma sorodstvene odnose.

Na podlagi delovnih hipotez sem oblikovala vprašalnik, s pomočjo katerega sem vodila pogovore. Vse pogovore sem zvočno posnela in jih kasneje tudi »pretvorila« v pisno obliko.

### 4.3 Izbira vzorca

Ciljna populacija v mojem raziskovalnem delu naloge so ženske iz Ljubljane in njene bližnje okolice, ki najemajo plačano pomoč v obliki čiščenja in/ali varstva. Čeprav je v nalogi poudarek na ženskah, ki imajo pomoč na domu (delodajalke), pa se mi je tekom raziskovanja ponudila tudi priložnost intervjuvati predstavnika moškega spola oziroma delodajalca, kar sem z navdušenjem sprejela. Kljub temu pri interpretaciji vseskozi uporabljam ženski spol.<sup>2</sup>

Vzorec sem oblikovala po principu »snežne kepe«, ker gre za dokaj zaprto skupino ljudi (Flere, 2000, 79). Posameznice, ki najemajo pomoč v gospodinjstvu, sem poiskala s pomočjo svoje socialne mreže oziroma poznanstev. Poskušala sem priti do njih tudi preko različnih spletnih forumov, vendar tako rekoč ni bilo odziva.

V vzorec sem zajela 6 žensk in enega moškega, skupaj 7 intervjuvancev, ki na svojem domu najemajo plačano domačo pomoč. Od tega 4 zaposlujejo gospodinjsko pomočnico, 3 pa varuško; nihče pa ne zaposluje hkrati gospodinjske pomočnice in varuške.

#### 4.3.1 Splošni podatki

Zaradi anonimnosti so imena delodajalk in delodajalca, ki so sodelovali pri intervjujih, izpuščeni. Vsakega izmed njih sem poimenovala kot delodajalko/ca, zraven pa dodala zaporedno številko intervjuja (od 1 do 7). Vsi intervjuvanci živijo v Ljubljani ali njeni bližnji okolici in vsi trenutno najemajo plačano pomoč na domu; razen delodajalke 1, ki varuške ne potrebuje več.

---

<sup>2</sup> Delodajalec/-lka se v nalogi nanaša na tistega, ki poišče in izbere delavko, ima z njo stike, ji daje navodila, se z njo pogovarja (npr. o delovnih nalogah, otrocih, preskrbi čistil/sredstev), jo nadzoruje in plačuje. Pri zaposlovanju domačih delavk se v tej vlogi znajdejo predvsem ženske (t.i. delodajalke); gre za specifičen odnos med dvema ženskama (odnos delodajalka-delavka).

- Starost

Respondenti v opravljenih intervjujih so si glede na starost precej različni. Najmlajša delodajalka (delodajalka 1) je stara 26, najstarejša (delodajalka 2) pa 57 let (ostale delodajalke imajo 31, 34, 34, 45 in delodajalec 48 let).

- Otroci in stan

Vse delodajalke (in delodajalec) imajo po enega ali dva otroka. Tri delodajalke so poročene (od tega en moški), tri živijo s partnerjem v izvenzakonski skupnosti, ena pa je ločena.

- Poklic in izobrazba

V grobem lahko rečem, da je večina delodajalk višje izobraženih. Več kot polovica intervjuvank (4) je višje izobraženih, ostale tri pa so pridobile srednješolsko izobrazbo; med njimi je tudi študentka (delodajalka 1), ki zaključuje študij medicine.

Poleg izobrazbe ima pomembno vlogo pri odločitvi za najem plačane domače pomoči tudi delovno mesto, ki ga zasedajo delodajalke. Pogovori so pokazali, da delodajalke zasedajo boljše plačane oziroma t.i. prestižne poklice, četudi imajo morda glede na poklic stopnjo izobrazbe nekoliko nižjo. Izmed 3 delodajalk, ki imajo zaključeno V. stopnjo izobrazbe, je delodajalka 1 študentka in še ni zaposlena, ostali dve pa opravljata dokaj odgovorno delo: delodajalka 4 je vodja splošnih poslov in delo opravlja v podjetju, ki je last njenega partnerja, delodajalka 6 pa je pomočnica direktorja v podjetju, ki ga imata skupaj z možem.

#### **4.4 Analiza intervjujev**

##### **4.4.1 Plačana domača pomoč kot usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti**

Plačana domača pomoč delodajalkam pomeni predvsem način usklajevanja poklicnih in zasebnih obveznosti. Ker sodobne formalne zaposlitve zahtevajo velike časovne vložke,



se zaposlene ženske, ki si to lahko privoščijo, obračajo na plačano pomoč oziroma na gospodinjske pomočnice in varuške, ki jim pomagajo uskladiti zasebno in javno življenje. To je razvidno predvsem iz odgovorov na vprašanje, zakaj ste se odločili za najem plačane pomoči. Navajam nekaj primerov.

*S partnerjem sva oba zelo zaposlena, on je celi dan od doma, jaz pa cel popoldan, ker dopoldan delam od doma. Vrtca niti nisem iskala, verjetno ga niti ne bi dobila, itak mi pa ustreza privat varstvo, ker kdaj pa kdaj rabim tudi za vikend in zvečer, ko greva npr. z možem ven. Enostavno nisem želela ostati doma in prenehati delati. /.../ Meni je bila to rešilna bilka, da lahko imam ob enem družino in še delam na karieri. Danes so delavniki dolgi, jaz in mož pogosto delava nadure, nihče od naju se ni želel odpovedati poklicni karieri na račun družine. Vedno sva se strinjala, da imava lahko oboje, uspešno službo in zadovoljivo družinsko življenje. In tudi imava (delodajalka 7).*

»Ker imam dolg delavnik, moj fant pa tudi. Nimava babic ali drugih sorodnikov, ki bi lahko čuvali, pa sva privat našla. /.../ Če je ne bi imela, bi se morala drugače znajti. Ali bi morala prej iz službe, da ujamem vrtec, ali pa bi se s fantom menjavala, enkrat en, drugič drugi« (delodajalka 5).

»Zato, ker sem preveč zasedena z drugimi stvarmi, da bi sama vse to obvladala. Šlo je za pomanjkanje časa« (delodajalka 6).

»Preveč dela, majhen otrok, veliko stanovanje, pomanjkanje časa« (delodajalka 4).

Ena izmed delodajalk je še študentka in ni zaposlena, vendar, kot pravi sama, se je za zasebno varstvo odločila zaradi študijskih obveznosti, ki so prav tako časovno intenzivne: »Bilo je potrebno, ker sem šla delat vaje, ki so potekale tudi do 8 ur na dan, fant je pa tudi hodil v službo. Potrebovala sva nekoga, ki bo otroku zapolnil vmesni čas, ko naju ni«. Na drugem mestu pa še dodaja: »Nujno je bilo, ker sem študirala. Morala sem, da sem lahko obiskovala vaje«.

Poleg časovne stiske, povezane z dolgimi delavniki, pa ima pomembno težo pri odločitvi za plačano domačo pomoč tudi težnja po bolj kvalitetnem preživljanju prostega časa. To dobro ponazori izjava delodajalca 3, ki pravi:

»Za gospodinjsko pomočnico smo se odločili iz enostavnega razloga, čisto preprosto. Vsak prosti čas, ki ga imaš v tem tempu, kakršen je, bi ga rad bolj koristno preživel, kakor da moraš še čistiti«.

Podobno razmišlja tudi delodajalka 2, ki poleg časovnega primanjkljaja poudarja tudi kakovostno preživljanje prostega časa:

»Ker enostavno nisem imela časa. Ni mi zneslo poleg službe, kjer sem bila do petih, šestih. Pospravljanje mi je tudi malo mimo. Raje porabim ta čas za kaj drugega. Gre bolj za večja pospravljanja, na 14 dni. Okna, tla, kopalnico – fizično bolj naporna opravila; tisto, kar se meni ne da«.

Kako pomembno je za delodajalke kakovostno preživljanje prostega časa, ki ga »kupijo« s plačano gospodinjsko pomočjo ali varstvom, dobro nakazujejo tudi odgovori na vprašanje, kaj za vas pomeni delo gospodinjske pomočnice ali varuške.

»Vsa fizična dela, po tleh pomivati in to, mi je odveč. Raje grem na Golovec ali na kolo. Vse raje delam, kakor da pospravljam. Mi je to muka in tudi ko bom v penziji, jo bom imela. Temu se ne bom odpovedala. Počasi bom stara in ne bom mogla, tako da zdaj se ji sploh ne nameravam odpovedati. Meni je to izguba časa in raje se čemu drugemu odpovem, kot pa temu« (delodajalka 2).

»Pridobila sem čas, kvaliteten čas. Bolj kvalitetno življenje. Enostavno imam sobote in nedelje zase, da lahko prosto izbiram, kar želim« (delodajalka 6).

Iz odgovora delodajalca 3 pa lahko razberemo, da poleg časa, ki ga pridobi z najemom gospodinjske pomočnice, vzdržuje tudi socialno ekonomski standard oziroma določen življenjski slog, ki ga ima njegova družina, saj pravi, da je to del njihovega življenja:

*Privilegij, ki ga imam, je čista hiša. Če ne drugega, grem v soboto na tržnico, in sem od 8h do 13h na tržnici. Kupim ribe, zelenjavo, grem v trgovino, pospravim živila v miru. Sploh si ne znam več predstavljati, da bi morali ob sobotah še čistiti hišo. Mi smo si zdaj zadnjih 7, 8 let ali pa še več tako zorganizirali, tako smo želeli, zato nam je to cilj. Sploh ne razmišljamo o tem, kaj bi bilo slabše ali boljše. To je del našega življenja.*

Predvsem se delodajalke, ki najemajo pomoč v gospodinjstvu, počutijo razbremenjene; »osvobojene« gospodinjskih opravil imajo več časa zase in za družino. To je razvidno tudi iz pripovedovanja delodajalke 4:

*Ta čas, ki ga prihranim, ko imam pomočnico, posvetim družini in sebi. /.../Imam majhnega otroka in s tem sem pridobila veliko časa. Primer: sem prišla iz službe, sem šla lahko z otrokom ven, sem se lahko neobremenjeno igrala s hčerjo, neobremenjeno sem delala stvari. Za sebe sem imela malo več časa, lahko sem šla na eno kavo v miru, ne da bi razmišljala kaj moram vse doma postoriti. Me zelo razbremeni. Včasih sem bila cele dneve v službi, sem prišla zvečer in je super občutek, ko imaš pospravljeno. Ali pa ko smo šli na dopust, me 14 dni ni bilo, je ona res generalko naredila. Okna, napa, kuhinja, ploščice, vse. Res vse. Pošto je pobirala, vse take stvari. Tako sva se zmenili.*

Tiste delodajalke, ki najemajo gospodinjske pomočnice, se na ta način izognejo fizično napornim in »umazanim« domačim opravilom, ki praviloma veljajo za »nižjo« vrsto dela. V vlogi »menadžerk« strukturirajo delo gospodinjskih pomočnic skladno s svojimi predstavami o tem, kaj je za njih delo, ki jim je »odveč«, ali »tisto, kar se jim ne da« – delo, ki ga ne želijo (več) opravljati. »Na račun« najete delovne sile si delodajalke »kupijo« svobodo in prosti čas, ki ga posvečajo predvsem sebi in družini, ali kot pravi ena izmed njih, ga preživijo »bolj koristno«. Svoj čas in energijo, ki bi jo porabile za naporna domača opravila, raje usmerjajo v uresničevanje osebnih interesov in želja. Naporna gospodinjska opravila vidijo, po besedah ene izmed njih, kot »izgubo časa«, ki ga »raje porabijo za kaj drugega«, kar prispeva k dodatnemu zniževanju statusa domačega dela.

#### 4.4.2 Pomen socialnih omrežij in delo »na črno«

Pri iskanju/najemanju gospodinjskih pomočnic in varušek je socialno omrežje delodajalk ključnega pomena. Delodajalke se zanašajo predvsem na priporočila svojih znancev, prijateljev in sorodnikov. Kot poudarjajo same, so za svoje gospodinjske pomočnice in varuške izvedele »preko poznanstev«.

»V bistvu preko poznanstev. Moja sestrična je z njo kolegica in mi jo je priporočila. Pa tudi ena kolegica, kateri je varovala otroka ta varuška, mi je rekla, da je super. Sem iz večih virov preverila, pa sem zelo zadovoljna« (delodajalka 5).

»V bistvu nikoli preko oglasa, oziroma samo enkrat, pa se ni obneslo. Drugače pa vse po priporočilih. To je, če mene vprašaš, najboljši način. Zato ker ti ne veš, kdo ti pride v hišo, dejansko moraš imeti priporočila. Jaz nikoli več ne bi vzela nekoga preko oglasa, ker sem imela slabo izkušnjo« (delodajalka 6).

»Ena prijateljica, ki je rodila par mesecev pred mano, jo je imela - to, ki je zdaj pri nas. Ta prijateljica je potem dobila vrtec za ta malo in je vprašala to bivšo varuško, če bi imela čas popaziti tudi mojega ta malega. V bistvu mi je prijateljica zrihtala, ker jo je poznala in je bila z njo zadovoljna« (delodajalka 7).

Priporočila, ki jih delodajalke dobijo od svojih prijateljev in znancev, so potrebna predvsem zaradi zaupanja. Takšna oblika zaposlitve, ki poteka v zasebni sferi doma delodajalk, zahteva visoko stopnjo zaupanja, kar poudarjajo tudi delodajalke v moji raziskavi.

»Preko prijateljev. Pomembna so priporočila zaradi zaupanja. Ta moja ima celo ključ. Pride sama in gre sama. /.../ Njo imam zato, ker ji zaupam, je poštena in nič ne vzame. Zmeraj sicer kaj razbije, za enkrat ni še nič ukradla. Če si doma je vseeno, če te pa ni doma, je pa to zelo pomembno« (delodajalka 2).

*Preko poznanstev. Zaradi tega ker, vse oglase, ki smo jih dali, vse oglase, ki smo jih klicali, vse kar smo naredili – nobeden ni bil pripravljen delati. Ali so bili*

*zasedeni, ali so delali že drugje. Oglasi so bili, ali v Salomonovem oglasniku, v Delu, v Nedeljskem dnevniku itd., kamorkoli si poklical, je bil problem v lokaciji in pa prevoz iz Ljubljane v Trzin. To je bil vedno problem. Tako da ljudje, ki imajo enak nivo storitev ali pa pomoč v gospodinjstvu, vsi ti ljudje imajo neke znance, sorodnike in potem samo izključno preko poznanstev prideš do nekoga. V vsakem primeru pa tudi želiš prej poznati človeka, in če ti ga nekdo priporoči, je zanimivo, da ga potem privzameš oziroma spustiš v hišo. Jaz gospo pustim samo, vedno smo jih puščali same, ampak želiš prvo nekaj časa spoznavati človeka. /.../ Ker preko oglasov nikogar ne najdeš, poleg tega, tiste, ki jih najdeš preko oglasov, so nezanesljivi. V tem poslu, ko mu zaupaš hišo in vse, lahko gledaš samo na varianto osebnega priporočila. Preko oglasov so ljudje neresni. Ne moreš najti nikogar na ta način (delodajalec 3).*

Da je zaupanje pomembno potrjuje tudi delodajalka 4, ki pomočnice sicer ni spoznala preko znancev, temveč preko spletnega foruma:

»Preko foruma. Med.Over.Net forum, tu sem jo našla. Delala sem selekcijo, imela sem približno 5 žensk na razgovoru. Smo se pogovorile, malo sem jih tako, začutila, potem sem pa eno izbrala. Na začetku itak ni zaupanja. Zaupanje je tu zelo pomembno. Priporočil od prijateljic nisem dobila, ker v bistvu nobena prijateljica ni imela pomočnice, sem »na svojo roko« poiskala«.

Kot zanimiv primer bi izpostavila tudi delodajalko 1, ki je varuško poiskala preko kluba študentskih družin, »..., to pa je v sklopu ŠOU. Predsednik tega kluba je v bistvu dal seznam študentk, ki so bile pripravljene delati kot varuške. Eno izmed teh sem izbrala in kontaktirala in tako sva se potem domenili za delo. Ona je imela največ časa.« Na drugem mestu še dodaja: »Mi smo imeli preko tega kluba študentskih družin 30 ur subvencioniranih. Nismo dobili vrtca v Ljubljani in ker sem študentka, mi je to pripadalo«.

Zaposlovanje domačih delavk torej temelji na priporočilih in zaupanju, kar je pričakovano, saj je takšna oblika zaposlitve večinoma neformalna. Neformalna zaposlitev je precej rizična in prinaša določeno stopnjo tveganja za obe strani, zato se

delodajalke najraje poslužujejo preverjenih in priporočenih varuš/pomočnic. V vseh primerih intervjuvanih delodajalk se je namreč izkazalo, da gre za delo »na črno«, ki nima nobenih pravnih podlag in ne vključuje socialne varnosti za zaposlene. Navajam nekaj primerov.

»Dela na črno. Je upokojenka in občasno hodi čistiti par stanovanj« (delodajalka 4).

*V bistvu, pravno-formalno je to delo na črno. Zaradi enega preprostega razloga: gospa ni nikjer zaposlena. V Slovenijo je prišla zaradi zdravljenja hčere na Onkološkem inštitutu, mož je tu, v Sloveniji redno zaposlen. Zadeva je taka, da njej več omogočajo v okviru zdravstvenih storitev, za katere njen soprog plačuje, in socialna, zdravstveno varstvo itd., so pač ugotovili, da ji lahko tukaj nudijo boljše zdravstvene storitve, kar je dejansko res. Prejšnja gospa je bila pa dejansko zaposlena, ona je bila v čistilnem servisu. /.../ Kolikor vem, sedaj uveljavljajo zakonodajo malega dela, in bo lahko tudi fizična oseba delala določen okvir ur in jo boš uradno plačal. Pozabi pa, da bi ti poklicala čistilni servis, naročila čiščenje, ker prvič, tu ni osebne stika. Sicer nisem prisoten, ko čisti, ampak vsakdo, ki te privzame kot famulijo, pride, pogleda, se navadi, ve, kakšne navade imaš in podobno. Čistilni servisi, če pridejo, pridejo kot roboti. Vsakič pride nekdo drug, vsakemu na novo razlagati – meni se to ne da. Raje imam človeka, ki te je navajen, pozna tvoje manire in navade. Primer: da morajo biti vrata zaprta, da ne grejo mački ven – nekdo te mora poznati. Tako je krepko lažje delati. Sčasoma se pridobi zaupanje, ko ugotoviš, kakšni ljudje so, kako funkcionirajo, potem je čisto drugače (delodajalec 3).*

»Ne. Bila je enkrat. Toliko sem jih imela, da ti težko rečem. Eno sem imela formalno zaposleno, ostalo ne. Sem zelo zadovoljna takole na črno, nimam nobenih problemov« (delodajalka 6).

»Dela na črno, ker nama obema tako ustreza. Glej, če bi bila zaposlena, bi imeli obe stroške, tako pa je na zavodu in ima tudi tam nekaj privilegijev« (delodajalka 7).

»Ni formalno zaposlena, tako da dela na črno« (delodajalka 5).

Kot zanimiv primer bi ponovno izpostavila delodajalko 1, ki je varuško poiskala, kot pravi sama, »na seznamu študentk, ki so bile pripravljene delati kot varuške«. Delodajalka je prejela »preko kluba študentskih družin 30 ur subvencioniranih«, varuško pa je, kot pravi sama, plačevala na roko: »V bistvu smo plačevali na roko, potem sem pa dobila subvencijo vrnjeno, nakazano na moj račun, preko napotnice. Jaz sem napotnico vzela, kot da bi delala pri klubu, oni pa so mi to subvencijo vrnil«. Čeprav se delodajalka 1 (v primerjavi z drugimi) ni izrazila dobesedno z »delom na črno«, pa delovno razmerje, ki vključuje plačilo »na roko«, lahko razumemo kot tako.

Na podlagi pogovorov lahko sklenem, da gre pri zaposlovanju gospodinjskih pomočnic in varušek za plačano delo »na črno«. Storitve čistilnih servisov so namreč relativno drage in, kot pravi delodajalec 3, neosebne (»če pridejo, pridejo kot roboti«). Delodajalke delavkam zaupajo svoj dom in otroke, in če k temu dodamo še podatek, da delo poteka »na črno«, je visoka stopnja zaupanja še toliko bolj pomembna. Tega se zavedajo tudi delodajalke, vključene v mojo raziskavo, saj se pri iskanju/najemanju gospodinjskih pomočnic in varušek zanašajo na priporočila znancev, prijateljev in sorodnikov – na svoja socialna omrežja.

#### 4.4.3 Pogoji dela (malica, odmori, potni stroški, dopust, bolniška in nagrade)

Nobena izmed delodajalk, vključenih v mojo raziskavo, najeti pomočnici/varuški ne plačuje potnih stroškov, dopusta ali bolniškega dopusta – vse delavke so plačane zgolj po urni postavki. Brez težav pa si lahko (ob predhodnem dogovoru z delodajalko) vse gospodinjske pomočnice in varuške vzamejo dopust ali bolniški dopust. Navajam nekaj primerov.

*Prevoza ni imela plačanega. Plačana je bila na uro. Če je zbolela, ni dobila nadomestila, je samo javila, da je ne bo. Glede dopusta je prej sporočila, toliko da sem jaz imela čas poiskati zamenjavo. Malo prej, nekaj dni, je javila, katere dneve bi potrebovala proste, ker je še vedno imela kakšen izpit ali obveznosti. Vnaprej je javila, katere dneve lahko. Tiste dni, ko je manjkala, sem jaz poiskala prijatelje. Dvakrat sem šla celo prej od vaj, ker varstva ni bilo. Nikoli ni bilo nobenih*

*nesporazumov. Ko smo šli mi na dopust, smo bili tudi zmenjeni, da je takrat dela prosta (delodajalka 1).*

»Ko ima dopust, pove vnaprej, kadar gremo mi na morje, se ji tudi pove. Če je bolna ali ima opravke, ni problema, samo sporoči in jaz nekaj najdem potem. Teh stvari nima posebej plačanih, tudi prevoza ne. Plačana je na uro, brez dodatkov za prevoz in malico« (delodajalka 5).

*Takrat, ko pride, imava določeno tarifo in ne glede na to, ali dela manj ali več, ima isto, ko je pa ni, je pa ni. Ni to tako kot redno delovno razmerje, če si na dopustu ali bolniški, da dobiš plačano. To pa ne. Ona dobi dejansko za svoje opravljeno delo. Prevoz in podobne zadeve niso posebej plačane. /.../ Glede dopusta mi ona sporoči, koliko časa je ne bo. Potem sem jaz malo bolj aktivna, če je ni. Res pa je, da ni niti enkrat manjkala zaradi bolezni. Vedno pride in je res lojalna. Na dopustu je približno tri tedne na leto (delodajalka 6).*

Malica prav tako ni plačana, vendar večina delodajalk gospodinjskim pomočnicam in varuškam ponuja, da si vzamejo kar želijo iz hladilnika, kljub temu pa pomočnice in varuške takšne domačnosti običajno ne sprejmejo, saj si praktično ne postrežejo z ničemer. Nekatere delodajalke delavki ponujajo, da skupaj spijejo kavo in jo občasno tudi povabijo na kosilo/večerjo, vendar tudi to največkrat odklonijo. To je razvidno iz spodnjih citatov.

»To je njena stvar. Jaz ji ponujam, naj si hladilnik odpre, naj si vzame, kar hoče, pa noče nikoli« (delodajalec 3).

»Malice nima, nikoli ni hotela. Tudi kavo noče spiti, jo moram prav prisiliti, da spije kavo« (delodajalka 2).

»Če želi malico, ima naš hladilnik na razpolago in si lahko vzame. Mislim, da si prinese kaj s sabo za jest, ker nikdar ne vidim, da bi kaj vzela. /.../ Eno soboto sem ji rekla, če pride eno uro prej, preden začne, na večerjo, pa ni imela časa« (delodajalka 7).



*Parkrat sem ji ponudila kavico zjutraj, da jo spijeva skupaj, pa je rekla, da jo je že doma pila. Zelo je skromna. Sem ji tudi rekla, da ima hladilnik na razpolago, če je lačna, žejna. Če si kaj vzame, ne vem, ampak če si, si tako malo vzame, da sploh ne morem opaziti. Dvomim pa, da si sploh kaj vzame. Jaz sem ji vedno rekla, ali bova spili eno kavico skupaj, pa je vedno rekla: joj, ne, moram delati. Sem dobila tak občutek, da ona to čim prej želi narediti in iti (delodajalka 6).*

»Če ima odmor, to ne vem, malica je v hladilniku, si vzame če želi, kot sem rekla, ji ne plačujemo tega. To sem ji povedala, da ima, da vzame, samo nič ne vzame, edino če kaj spije, kakšen sok. V bistvu je pa samo za dve uri, tako da ...« (delodajalka 5).

Kot je razvidno že iz zgornjega citata, odmori večinoma niso definirani, saj so odvisni od same narave dela. Nekatere delavke odmorov sploh nimajo; nekatere pa si po svoji presoji vzamejo odmor, vendar šele, ko je delo opravljeno oziroma jim to omogoča. Na to kažejo spodnji citati.

»Itak je varovala za kratek čas, zato odmorov in malice ni imela. Ni imela možnosti. Itak ga ni mogla nikamor dati, da bi lahko kam »skočila« vmes. Ona je prišla po kosilu, ali pa je imela kosilo kasneje. Edino če je spal. Kdaj je prišla, ko je mali še spal, in je potem delala svoje stvari. Lahko je eno uro spal, pa je bila ona samo tam« (delodajalka 1).

»Ne vem. Vem, da ne kadi, tako da na cigarete ne hodi. Če si naredi pavzo, naj si jo naredi. Meni je vseeno, če ona v eni uri pospravi in tri ure gleda v zrak, vem pa, da ne more v eni uri vse narediti. Sama si razporeja čas« (delodajalka 6).

»To je tako, kot si sama naredi. Če rabi odmor, si ga verjetno vzame, vendar pri tem ne sme trpeti otrok. To ni dopustno, da bi mali spal doma, ona bi šla pa kam ven. Lahko je recimo na internetu ali kaj bere, samo zraven mora biti. Ona točno ve, da je otrok na prvem mestu in temu tudi prilagaja svoj odmor, malico, karkoli rabi« (delodajalka 7).

»Dela 4 ure, kar je malo časa, tako da ji to načeloma ne pripada. Ona je samo čistila, 4 ure je res samo čistila in potem je šla« (delodajalka 4).

»Odmorov mislim da nima. Kakor sem jaz videla, se niti ne usede, da bi pokadila cigareto. Tisti čas, ko je tu, dela« (delodajalka 2).

Podobno ugotavlja tudi Šadl v svoji raziskavi plačanega dela čistilk iz leta 2005. Tako kot moje sogovornice (delodajalke), so tudi njene (delavke) potrdile, da nimajo plačanega dopusta, ne prejemajo nadomestila v primeru bolezni ali povračila potnih stroškov. Prav tako je iz njene raziskave razvidno, da delavke večinoma nimajo odmorov in da pri delu zelo hitijo (Šadl 2009, 119).

Sistem nagrajevanja pomočnic in varušek ni vzpostavljen, vseeno pa jim delodajalke občasno naklonijo manjšo nagrado ali darilo. Nagrada je predvsem v obliki kave, bonbonijere ali kozmetike, v nekaterih primerih pa tudi kot finančni priboljšek oziroma dodatek k plači. Nekateri delodajalke delavkam namenijo darila ob praznikih, opazno pa je tudi prinašanje »spominčkov« iz potovanj. Prav tako tudi same gospodinjske pomočnice občasno presenetijo svoje delodajalke, varuške pa predvsem njihove otroke. Navajam nekaj primerov.

»Včasih so prazniki in dobi še kakšen dodatek zraven, pa ko grejo na dopust, še kaj primaknem zraven. Vsak teden, ko je v soboto tukaj, kupim sadje za deklico. /.../ Vsakič, ko gre, kupim češnje in jagode in ji spakiram, pa potem odnese za tamalo. /.../ Za 8. marec sem jim vsem kupil nageljne« (delodajalec 3).

»Ne, samo se spomnim, da je enkrat prinesla Kinder jajčke. Mali je bil vesel, ker je itak nor na to« (delodajalka 1).

»Spomnim se, da je malemu enkrat prinesla iz Trsta enega medvedka, pa ga še zdaj okrog prenaša. Jaz ji pa tudi kaj kupim, če ima rojstni dan, pa za praznike ji dam kako malenkost, ali kaj od kozmetike, ker vem da ima rada, nekaj takega ponavadi. /.../ Vedno ji dam kak evro gor« (delodajalka 5).

*Ne, tega nimava. Ampak recimo, če jaz kam grem, ji kaj prinesem. Ali pa ona kaj speče, ima navado sladice peči. In če ji kaj ostane doma, mi prinese. Ali pa recimo sarme mi prinese in tako. /.../ Kadar mi je rekla za povišico, sem ji enostavno*

*dala, ker si je zaslužila. V bistvu ji vedno pri plači na gor zaokrožim. /.../ Jaz ji dam 30€. 30€ dobi na tisti dan. Ona pa računa 28€. Iz 27€ mi je na 28€ zaračunala. Pa tudi, če bi mi rekla več, bi tudi dobila (delodajalka 6).*

»Ona mu prinese nekaj za rojstni dan, kakšno igračko, jaz pa tudi njej kdaj dam kako malenkost. Dam ji recimo kavo, bonbonjero, pa iz potovanja oziroma dopusta ji vedno nekaj prinesem, en spominček« (delodajalka 7).

Obdarovanje s strani varuš, ki svojim varovancem (otrokom delodajalk) občasno prinesejo majhno darilce (npr. Kinder jajčke, igračko ipd.), verjetno lahko pojasnimo z »ljubeznijo« do otrok, ki je splošno znan motiv (poleg finančnega) za delo varuš; na drugem mestu (4.4.7 Delo varuš »iz ljubezni« in stigma gospodinjskih pomočnic) to potrjujejo tudi delodajalke, vključene v mojo raziskavo.

Kot ugotavljata Stiehl in England (1997, 351), delodajalke z obdarovanjem in materialnim nagrajevanjem »poglabljajo« personalizirane odnose. Avtorja poudarjata, da praksa »dajanja daril« (angl. gift-giving) lahko vnese neenak in enostranski odnos, ki sporoča, da je domača delavka »revna«; s tem pa prispeva h krepitvi razrednih razlik med delodajalko in delavko. Romero (v Stiehl in England 1997, 351) predlaga, da lahko obdarovanje delavk vidimo tudi kot utrjevanje delodajalkine samopodobe kot prijazne in velikodušne osebe.

#### 4.4.4 Spolna delitev dela

##### 4.4.4.1 Gospodinjsko in skrbstveno delo kot žensko delo

Da bi preverila, kdo izmed družinskih članov v gospodinjstvih delodajalk je zadolžen za gospodinjska dela in varstvo otrok, sem delodajalkam postavila neposredni vprašnji: kdo v vaši družini bi sicer opravil delo, ki ga opravlja gospodinjska pomočnica/varuška, ter kdo v družini opravlja ostala domača dela, ki so prav tako potrebna, in jih ne opravi pomočnica/varuška.

Od vseh intervjuvanih delodajalk sta le delodajalka 1 in delodajalec 3 potrdila, da je v njunem gospodinjstvu domače delo razdeljeno med oba partnerja.

»Jaz in fant. Je zelo priden. Imava razdeljeno – eden recimo pomiva tla, drugi sesa ali pa na primer pere posodo – zelo je razdeljeno« (delodajalka 1).

»Jaz. Pranje, zlaganje perila pa naredi soproga. Oziroma imava razdeljeno, ni problema, pranje, obešanje perila naredi tisti, ki ima čas. Če ne more, bom jaz postoril« (delodajalec 3).

Kot sem predvidevala, se skozi odgovore vseh ostalih delodajalk zrcali, da je to njihovo oziroma »žensko delo«, kar je razvidno iz spodnjih citatov.

*Jaz mislim, da jaz, ker hči ima bolj dve levi roki. Oziroma ne, hčer si tudi sama opere, zdaj pa jaz malo več, ker sem doma. Kaj zlikam, ker drugače itak ne likam. V glavnem jaz, drugače pa po potrebi še kdo pomaga. Nismo zelo redoljubni, tako da nas tudi razmetano ne moti prav preveč. V preveč čistih in belih, sterilnih prostorih, se kar slabo počutim. Imam prijateljice, ki takoj, ko spijem kavo, tiste šalice in kozarce pomivajo, to meni ni ljubo. Da je pa preveč umazano, to pa tudi ne, neka sredina (delodajalka 2).*

»Jaz ali pa moja mama. Ni druge. /.../ Vse kar je, jaz naredim« (delodajalka 4).

»Jaz. Sto procentno. Tudi delo, ki ga je opravila varuška, bi bilo moje delo, če je ne bi bilo« (delodajalka 6).

»To bi bila potem jaz« (delodajalka 5).

Iz odgovora delodajalke 7 pa lahko razberemo tudi nekakšno »opravičilo« izostanka moških pri tem delu:

»Jaz. Mož mi sicer pomaga doma, vendar ga ne želim s tem preveč obremenjevati, on ima že tako preveč obveznosti, v službi je pa tudi non-stop, nima skoraj nič prostega časa. Če ga pa ima, smo pa vedno skupaj in kaj počnemo kot družina«.

Podobno meni tudi delodajalka 5, ki pravi:

»Oba s fantom, čeprav on bolj občasno pomaga doma. To pomeni, da jaz kuham, likam, perem, sesam, vse to kar je čez teden, on pa bolj za vikend pomaga pri pospravljanju, pa s ta malim se veliko ukvarja«.

Delodajalki sta torej izpostavili, da kadar je partner prost službenih obveznosti, »kaj počnejo kot družina«, kar kaže na vključevanje moških v domače delo, vendar predvsem v delo, povezano z otrokom. Poleg dela, povezanega z otrokom, pa moški občasno sodelujejo tudi pri večjih in redkejših opravilih, kar je razvidno iz pripovedovanja delodajalke 7:

»V bistvu večino gospodinjskega dela opravi jaz. Za vikend operem perilo, obesim, zlikam. Čistim večinoma sproti vsak dan, večje zadeve, kot je pomivanje tal in kopalnice, pa za vikend. Mož tudi kaj naredi, bolj ta velika opravila. Recimo pokosi travo, pospravi garažo, kdaj pa kdaj tudi skuha večerjo«.

Raziskava *Starši med delom in družino* (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004) razkriva, da pri skrbi za otroke (še vedno) sodeluje več žensk kot moških: matere uporabljajo veliko več različnih oblik starševskih dopustov kot očetje; prav tako je med tistimi, ki sami večino dneva skrbijo za varstvo in vzgojo otrok in tistimi, ki hodijo po otroke v vrtec/varstvo več žensk kot moških.

V splošnem lahko sklenem, da domača opravila ostajajo v ženski domeni. Ne samo, da so delodajalke odgovorne za opravljeno delo v svojem gospodinjstvu, tudi plačane pomočnice in varuške, ki jih občasno nadomestijo, so izključno ženskega spola. To potrjuje tudi raziskava, izvedena v Sloveniji leta 2005, ki zajema vzorec 15 čistilk/gospodinjskih pomočnic, kjer »se je pokazalo, da je iskanje plačanih pomočnic aktivnost, ki jo opravljajo ženske, zaposlitveni odnosi pa relacije med dvema

ženskama« (Šadl 2007, 271). Četudi je zaznati vključevanje moških v gospodinjsko in skrbstveno delo (»mož tudi kaj naredi«), pa je potrebno omeniti, da je moški vložek največkrat omejen na opravila, ki veljajo za prijetnejša in bolj »čista« v primerjavi z ostalimi fizično napornimi domačimi opravili, ki večinoma ostajajo vsakodnevna rutina žensk.

#### 4.4.4.2 Plačana domača pomoč - odgovornost žensk

Kljub temu, da si gospodinjstva privoščijo plačano domačo pomoč v obliki gospodinjskih pomočnic in varuš, pa odgovornost za delavko ostaja dodeljena ženskam oziroma delodajalkam. Gospodinjske pomočnice in varuške sicer delno razbremenijo delodajalke, vendar je delodajalka še vedno tista, ki nosi odgovornost za gospodinjstvo in varstvo in s tem tudi za delavko.

Vse delodajalke, razen delodajalke 1, so potrdile, da imajo gospodinjske pomočnice in varuške največ stikov prav z njimi, saj so moški člani družin precej oddaljeni od najetih delavk. To nazorno opisuje na primer delodajalka 7:

»Več stikov ima z mano. Mož je tudi kdaj doma, se vidita, vendar je on bolj odmaknjen od tega. Varuška je bolj moja skrb kot njegova«.

Tudi navodila, ki jih gospodinjske pomočnice in varuške prejemajo pri svojem delu, najpogosteje prihajajo s strani delodajalk. Glede delovnih nalog, bolezni in dopusta se delavke prav tako največkrat obračajo na ženske oziroma na svoje delodajalke. Prav tako so večinoma one tiste, ki so zadolžene za plačevanje domačih delavk. To dobro ponazori delodajalka 4, ki poudarja, da gre pri zaposlovanju domačih delavk za odnos oziroma menjavo med dvema ženskama:

»Vse se midve zmeniva. Ženske za ženske«.

Ženske pa so tudi zadolžene, da pomočnicam in varuškam zagotovijo vsa sredstva, ki jih pri svojem delu potrebujejo. Na to kažejo spodnji citati.

*Jaz kupujem čistila. Ona za vse ve, kje imam. Če kaj zmanjka, mi napiše listek. Ona ima posebne, specialne želje, jaz Vima ne uporabljam več, ona pa z njim še vedno čisti, zato ga pač kupujem. Jaz imam vse, še preveč. Specialno ta Vim v prahu, to ima pa rada in uporablja. Jaz ga sploh ne bi kupila, ker imamo vse živo za čistiti, vendar ga imam zaradi nje. Sva obe zadovoljni. Če servis naročiš, imaš to vse zraven, drugače pa ne. Drugače pa vse, ki jih poznam, ki najemajo čistilko, same priskrbijo čistila (delodajalka 2).*

»Ona meni kakšen dan prej pove kaj manjka. Jaz v bistvu nisem nikoli gledala, kaj manjka in kje. Prej mi je povedala in sem šla v trgovino in vse nabavila. Včasih se je zgodilo, da je tudi ona priskrbela, ampak redkokdaj. Ona ima v bistvu moja čistila. Če jih je ona kupila, sem ji potem dala denar za čistila. Čistila so vedno pri meni, tako da ona čisti z mojimi čistili« (delodajalka 4).

»Vse kar rabi, ima doma, pri nas. Vse je vnaprej kupljeno ponavadi, to smo tako zmenjene. Če kaj zmanjka mi itak pove« (delodajalka 5).

»Jaz. Ima moja čistila. Če kdaj kaj zmanjka in mi pozabi povedati, potem svoje prinese. Potem poračunava« (delodajalka 6).

»To je moje delo. Vedno ji pripravim in kupim vse, kar potrebuje mali ali ona. Hrano pripravim in ji pustim v hladilniku, ona samo pogreje ali servira. Kaj bo malemu oblekla ji tudi skombiniram vedno. Šamponi, kreme, vse ima v kopalnici, ona vse ve, kje je. Če kam gresta tudi ve, kje je denar« (delodajalka 7).

Na splošno lahko sklenem, da kljub najemu čistilk in varuš, vodenje celotnega gospodinjstva ostaja delo večine intervjuvank. Kot sem predvidevala, so ženske tiste, ki nosijo odgovornost za čistilko ali varuško, saj z nakupom tuje delovne sile nadomestijo predvsem svojo lastno »odsotnost«, in ne »odsotnost« obeh partnerjev. Gospodinjske pomočnice in varuške so tako nadomestilo za (pre)zaposlene matere, s tem pa tudi njihova odgovornost.

#### 4.4.5 Odnos delodajalka – delavka

Odnos, ki se razvije med delodajalko in delavko, je z vidika delodajalk sproščen, temelji predvsem na zaupanju in se razlikuje od »tipičnega« delodajalec-delavec odnosa, ki je značilen za formalno zaposlitev. Opaziti je, da so delodajalke pozitivno naravnane do najetih delavk in so na splošno zelo zadovoljne z njimi. Najetih pomočnic in varušek ne vidijo zgolj kot delavk, temveč predvsem kot dobre znanke, »prijateljice« in celo »družinske članice«.

O sproščnem odnosu govori na primer delodajalka 1:

»Mi se srečamo še kdaj v mestu in se pogovarjamo. V redu, sproščen odnos. Ni bil ravno tipičen delodajalec-delavec, še vedno smo študentje, pa je bolj tako. Pogovarjali sva se tudi o kakšnih bolj zasebnih stvareh«.

O »netipičnem« delodajalec-delavec odnosu govori tudi delodajalka 2:

»Imava tak, čisto prijateljski odnos. Ni tipičen delavec- delodajalec odnos. Bolj domača varjanta. Jaz sem normalna do nje, kot da bi bila moja dobra znanka. Ona pa je dosti spoštljiva, jaz ji rečem Dragica, ona pa meni gospa. Se vikava«.

Prijateljski odnos potrjuje tudi izjava delodajalke 4:

»Predvsem bazira na zaupanju. Ona se je vklopila v naše življenje, v redu je. Zelo jo cenim. Čisti v redu, nikoli nisem imela nobene pripombe nad njo. Vse si poveva, kar misliva. Predvsem gre za zaupanje. Ni takšen odnos, delavec-nadrejeni, je čisto drugačen odnos, ni tako kot služba. Je vseeno bolj kolegialni, prijateljski odnos. Tak, normalen odnos«.

Ista delodajalka pa delavko ceni tudi zaradi njenih lastnosti:

»Gospa je zelo pedantna, tudi na splošno je zelo urejena. Res čista oseba«.



O zaupanju in domačnosti govori tudi delodajalka 6:

*Z zdajšnjo pomočnico sva taktični. Zelo je luštna, upam, da bo čim dlje pri nas. Je zanesljiva, prej sem imela tudi kraje in te zadeve, pri njej ni tega problema. Zaupava si, zelo je prijetna. Dostikrat me tudi preseneti, mi kaj prinese, kaj speče. /.../ Midve imava zelo dober odnos. Moram reči, da ji zaupam, ima tudi ključe od hiše. Sama pride in gre, če smo na primer na dopustu. /.../ Taka, domačica je. Mi je žal da nima otrok, je mogoče tudi zaradi tega taka. Me vidi kot tetko, ali pa ... v glavnem čutim, da je tudi ona nam naklonjena.*

Podobno razmišlja tudi delodajalka 5:

»Na splošno se vsi zastopimo med sabo, ona in otrok, jaz in ona pa tudi. To je pomembno, jaz njej 100% zaupam. Tudi tako ji zaupam, kakšno stvar privat, ki nima veze z njenim delom«.

Prav tako pa omenja tudi uporabo ljubkovalnega imena:

»Ji rečem kar Sani, tako jo kličem«.

Dojemanje delavk kot družinskih članic pa je lepo razvidno iz pripovedovanja delodajalke 7:

»Ona je pri nas kot ena tetka, ne kot delavka. Sicer res dela za nas, vendar jo ima mali zelo rad, zato ne morem reči, da je samo varuška. Je pa ni. Sprejeli smo jo za svojo, saj je že lep čas pri nas, in to vsak dan. Veš, da se navežeš na človeka, če je tu. Odnos je tak prijeten, se razumeva. Nikoli ni bilo nobenih problemov. /.../ Ji zaupam in vem, da bo poskrbela za mojega otroka tako, kot bi za svojega, ga ima zelo rada«.

V interesu delodajalk je, da z delavko (še posebej z varuško) vzpostavijo tesnejše odnose, saj jim takšni odnosi zagotavljajo občutek varnosti, zaupanja in nenazadnje tudi dobro opravljene storitve. Občutek pripadnosti in občutek bližine lahko delodajalka vzpodbuja tudi z neformalnimi pogovori, ki zagotovo zbližujejo obe ženski. Takšni

pogovori, ki niso povezani s samim delom, so med delodajalko in delavko precej pogosti, kar je razvidno iz spodnjih navajanj delodajalk.

»Kadar se vidiva, tistih 10, 15 minut, se vedno pogovarjava. Dostikrat tudi v službo zamudim zaradi nje, ker malo poklepetava o življenju in tako, ne o pospravljanju« (delodajalka 6).

»Vsak dan se kaj pomeniva. Ko pride ji na hitro povem, če je kaj posebnega, recimo, kaj ima v hladilniku za malega naštimano, in tako. Ko pa pridem domov iz službe, pa tudi na hitro malo poklepetava, večinoma mi ona pove, kako je bilo z otrokom, kaj sta počela in tako, pa tudi kakšne druge stvari, ki nimajo toliko veze z varstvom« (delodajalka 7).

»To je tako, kakor kdaj. Če ima čas, potem ostane in bolj konkretno poklepetava, tako po žensko, če pa ne, pa samo malo na hitro, kaj sta kej počela pa take stvari« (delodajalka 5)

»Ko se zjutraj zbudim, točno vem, da bo prišla, skuham kavo za obe. Ob kavici še malo počekava, nič takega, ne težim. Enkrat na teden se sigurno pogovarjava. Vse je bolj prijateljsko. Jaz točno vem, da bo ona vse naredila v redu« (delodajalka 4).

Izrazit pokazatelj tesnih odnosov med obema ženskama pa je tudi zaupni pogovor, ki se dotika nekoliko bolj intimnih vprašanj. Večina delodajalk je potrdila, da si z delavko zaupata in delita tudi kakšno bolj ali manj intimno vprašanje, kar nakazuje na emocionalno oporo ter utrjuje občutek pripadnosti in »prijateljstva«. Na to kažejo spodnji citati.

»Tudi kaj bolj intimno se pogovoriva. Si kar precej zaupava, sva tako, kot eni prijateljici« (delodajalka 5).

»Ja, pogovarjali sva se, kaj se nama je zgodilo, če smo žurali recimo, kako je bilo. O bolj intimnih zadevah, na primer problemih, se nisva pogovarjali. Sva se pogovarjali,

samo ne preveč v detajle. Maksimalno pol ure na dan varstva, ker ona tudi ni imela veliko časa« (delodajalka 1).

»Vse sorte razgovarjava, tudi kaj privat, ja. Ni zdaj tako, da bi ona meni ravno najbolj intimne zadeve govorila, jaz pa tudi njej ne, tako, malo počvekava po žensko, kdaj pa tudi kaj pojamrava, da nama je lažje potem« (delodajalka 7).

Ena izmed delodajalk navaja, da si z delavko sicer zaupata, vseeno pa intimnih vprašanj z njo ne deli, ji pa zato delavka večkrat zaupa kakšno intimnost:

»Ne, jaz njej ne govorim zaupnih reči. Ona se meni kdaj potoži o svojem življenju. Mož ji je umrl, take stvari, življenjske«.

Sicer pa delodajalke bolj ali manj zavestno vzpodbujajo »lažne sorodstvene« vezi, ki se odražajo skozi geste prijaznosti in solidarnosti. Prizadevajo si projicirati podobo prijazne in tople osebe, ki delavki vzbuja občutek zadovoljstva in pripadnosti. To med drugimi lepo opisuje na primer delodajalka 6: »Jaz mislim, da ona rada pri nas dela. Se z drugimi delodajalkami pogovarjam, in znajo težiti, se derejo in so nesramne. Tega pri meni ni. Tako da mislim, da tudi zato ona rada pri meni dela«. Takšni odnosi pa jim hkrati omogočajo tudi prefinjen način nadzora in izražanja moči nad delavko. To je med drugim dobro razvidno tudi iz odgovorov, ki se dotikajo plačila, saj si delodajalke pogosto dovolijo, da delavki na primer zakasnijo s plačilom; ena izmed njih pa celo navaja, da čistilki plačuje nekoliko manj, kot le-ta zahteva. To je razvidno iz spodnjih citatov.

»Včasih nisem imela, ampak za te male zneske ni bilo problema, sem ji dala, na primer konec tedna. Včasih se je tudi za deset dni ali dva tedna zavleklo in sem ji dala takrat« (delodajalka 1).

»Plačana je na dan, naj bi delala 4 ure. S tem, da je hotela na zadnje podražiti, pa nisem pristala na to, ker sem prej plačevala 17€ potem je pa hotela kar 25€. Sem rekla, da ne dam. Res pa je, da mi prej nikoli ni podražila, od prvega dneva do zdaj je bila ista cena. Je pa malo skrajšala čas. /.../ Plačam ji vsakič sproti, če grem na dopust, ji pustim za 14

dni plačo. Ali pa če kdaj pozabim, ji potem dam. 22 € ji dam, hotela je imeti pa 25€« (delodajalka 2).

»Sproti ji plačujem. Če se mi zgodi, da ravno nimam denarja, jo vprašam, če ji dam lahko drugi teden, in dam potem za dvakrat. Ali pa recimo, če nimam drobiža, ji dam več, pa potem naslednjič manj. Na začetku moraš paziti, ko nekoga spoznaš, da dobiš zaupanje, potem pa, ko vidi, da zadeve laufajo ...« (delodajalka 6).

S spodbujanjem kvazi-družinskih odnosov pa delodajalke nemalokrat delavko tudi odvrnejo od tega, da bi si na primer zagotovila višje plačilo, kar je dobro razvidno iz pogovora z delodajalko 4:

»Jaz sem ji včasih dala malo več, sem zaokrožila. Je bila zelo zadovoljna. Nikoli mi ni rekla za povišico, zato ker sem ji včasih kakšno stvar dala, recimo kavo, ker vem, da rada pije turško«.

Skozi pripovedovanja večine delodajalk je sicer vseskozi čutiti zavedanje o družbenih razlikah in statusnih neenakostih, ki jih ločujejo od najetih delavk. Ena izmed delodajalk (delodajalka 2) pa je neposredno poudarila, da ji »preveč umazanega« dela ni potrebno opravljati, saj ga opravi nekdo drug:

»Ko sem se poročila, mi je bilo najbolj grozno školjko čistiti, ker to je moja mama delala. Jaz sem vse delala, tega pa strogo nisem. Sem imela možnost reči, to pa jaz ne bom«.

Delodajalke se zavedajo svojih privilegijev, moči in nadrejenosti, oziroma omejenih možnosti, ki jih imajo v primerjavi z njimi najete delavke. O podrejenem položaju delavke govori na primer delodajalka 6:

»... ona je avtomatično v podrejenem položaju, ker jaz njo plačujem. V bistvu, čim ti nekemu daješ denar, je on v podrejenem položaju in je tvoj podrejeni. Dela zate, tako je«.

Ista delodajalka izraža tudi željo po tem, da bi se pomočnica preselila k njej (angl. live-in), pri tem pa ne skriva svojih potencialnih koristi:

*Razmišljam, če bi imela prostor, da bi ona lahko pri nas živela, da bi jo takoj vzela. Takoj, ker vem, da tudi nima možnosti, da se sama težko preživlja, ampak na žalost nimam možnosti. /.../ In zato tudi pravim, da bi jo imela takoj, če bi imela en prostor tukaj, bi jo takoj vzela, njo in njenega moža, in da mi recimo potem še vrt urejata in takšne stvari, pa da sta zastonj pri meni. Da ona pri meni dela, jaz ji ne plačam, ji dam pa stanovanje. To bi mi bilo idealno. Bi si to želela, da je nekdo vedno tukaj, ko me ni. Če bo to kdaj možno, sem ji rekla, da bom sigurno njo vzela. Se je samo smejala.*

Kljub prijateljskim gestam nekatere delodajalke torej zavestno ohranjajo nadrejenost nad delavko, s čimer na nek način utrjujejo svoj statusni položaj. To je dobro razvidno tudi iz pogovora z delodajalko 2:

»Imava tak, čisto prijateljski odnos. /.../ Jaz sem normalna do nje, kot da bi bila moja dobra znanka. Ona pa je dosti spoštljiva, jaz ji rečem Dragica, ona pa meni gospa. Se vikava«.

Kot govorijo izkustva mojih sogovornic, si s pozicioniranjem delavke kot »prijateljice« ali »članice družine«, delodajalka pridobi njeno lojalnost in zaupanje; zagotovi pa si tudi možnost za prikrito manipuliranje z njo. Ker delavke dejansko niso niti družinski člani, niti formalno zaposlene osebe – ki bi uživale kakršnokoli varnost – jih to postavlja v podrejen položaj. »Ujete« v »lažne sorodstvene« odnose so tako lahka tarča izkoriščanja in prikrajšanja, odnos z delodajalko pa je nemalokrat vse prej kot enakovreden.

Pri reprodukciji razredne in etnične hierarhije igrajo pomembno vlogo rituali spoštovanja in podrejanja (slednji lahko vsebujejo različne fizične in psihične zlorabe). Moč in razredna dominacija delodajalke nad gospodinjsko pomočnico se lahko izraža skozi nasilje (fizično in simbolno), in tudi, kot ugotavljata Patil in Seenarin (v Šadl 2007, 274), skozi prijaznost delodajalk. Takšni rituali prijaznosti pa ob hkratnem

vzpostavljanju socialne distance prikrito nakazujejo in ohranjajo neenakost ter razredne in kulturne razlike med delavkami in delodajalkami. Ohranjanje distance pa otežuje vzpostavljanje odnosov spoštovanja, ki izhajajo iz opravljenega dela (Šadl 2007, 274-275).

#### 4.4.6 Delovne zadolžitve varušek in gospodinjskih pomočnic

Delodajalke, ki zaposlujejo gospodinjske pomočnice, navajajo, da le-te v glavnem vedo že od samega začetka, kaj se od njih pričakuje in katera opravila morajo biti opravljena. Prav tako so poudarile, da od pomočnic pričakujejo predvsem, da bodo kot gospodinje in čistilke same »videle delo«. To potrjujejo naslednji citati.

»Dogovorili smo se že na začetku, kaj je potrebno narediti, potem se pa sama zorganizira. Vse prepustimo njeni presoji in smo zelo zadovoljni. /.../ Pride, ona točno ve že vsa leta, kaj je treba narediti, zaupamo ji, ona točno ve, kje ima čistila, kje ima sesalce« (delodajalec 3).

*Jaz ji ne dajem nobenih navodil. Ona pride enkrat na teden, ve, kaj ima gospodinja za pospraviti, ve, da mora biti vedno po tleh pomito, da mora biti kopalnica pospravljena. Ostalo pa tako, ne morajo biti vsakič okna pomita, ona ve, kdaj je potrebno kaj narediti. Jaz ji dam čisto svobodo. Če imam pa kaj ekstra, ji pa posebej povem. Vsako jutro, ko pride, se vidiva, in ji povem. Drugače sem ji pa rekla, da ona, če je prava gospodinja, itak ve in vidi delo. Ji ne rečem, kaj mora narediti enkrat tedensko. Kuhinjskih omaric recimo ne pomivaš enkrat na teden, ampak na vsake toliko časa. /.../ Vse si sama organizira. Ona je gospodinja in tudi snažilka v svojem službenem času, zakaj bi ji pamet solila (delodajalka 6).*

»Ona je tudi drugače čistilka. Sem pride, pospravi in gre« (delodajalka 2).

Tudi delodajalke, ki zaposlujejo varuške, se z njimi na začetku dogovorijo, kaj od njih pričakujejo. Podobno kot od gospodinjske pomočnice, tudi od varuške pričakujejo, da je seznanjena z naravo dela in da zna zadovoljiti otrokove potrebe, saj naj bi že prej opravljala to delo. To je razvidno iz spodnjih citatov.

»V bistvu sva se midve na začetku to dogovorile. Ona točno ve, saj je bila že prej varuška in ima izkušnje, kaj mora storiti in kakšne so potrebe otroka« (delodajalka 7).

»Je morala sama vedeti. Ona se je njemu (otroku) prilagajala« (delodajalka 1).

»Precej njej prepustim, ona sama večino naredi, ker se spozna na otroke, saj je varuška« (delodajalka 5).

Vseeno pa je zaznati, da so le-te v primerjavi z delodajalkami, ki zaposlujejo gospodinjske pomočnice, bolj vključene v delo varuške in imajo nanj večji vpliv, kar nazorno opiše delodajalka 5:

»Povedala sem ji določene stvari, ki hočem, da jih upošteva, tako da ga ne razvaja preveč, da ima ene meje«.

Delodajalke želijo imeti nad delom varušek večji nadzor, prav tako pa od njih pričakujejo, da se držijo določenih pravil. To je dobro razvidno iz pogovora z delodajalko 7:

*Sicer si delo sama organizira, ampak se občasno posvetuje z mano. Če gresta recimo ven, mi vedno pove kam gresta. /.../ Večino prepustim njeni presoji, je pa res, da ji določene stvari povem vnaprej. Jaz naštimam obleke za malega, da ga ona potem obleče. Ona tudi točno ve, kdaj naj ima obroke, ob katerih urah, sva se vse zmenili. Te zadeve imam rada pod kontrolo. Kdaj se igrata in kdaj se kopata, to pa ona sama ve. Veliko se tudi otroku prilagaja.*

V primerjavi z delom gospodinjske pomočnice, torej delo od varuške zahteva več ali intenzivnejše interakcije z delodajalko. Iz pogovorov je razvidno, da se vse delodajalke, ki zaposlujejo varuško, ob vsakem varovanju z njo pogovorijo; varuške jim vedno pripovedujejo o preživetem dnevu z otrokom. To je razvidno iz spodnjih izjav delodajalk.

»Ja, mi pripoveduje. Tako malo, kakšen je bil dan, kako sta se imela, če je kaj novega, take stvari« (delodajalka 5).

»Vedno mi pripoveduje o otroku, kaj sta počela in to. Ko pridem iz službe mi pove, če se je kaj posebnega zgodilo in s čim sta se igrala. Tako sem vedno na tekočem z dogajanjem z malim, pa tudi z njo imam tak sproščen odnos, se mi zdi« (delodajalka 7).

»Ponavadi smo se pogovorile, ali je bilo vse v redu in ponavadi z otrokom ni bilo nobenih težav. Koliko je jedel recimo, če je kaj jedel – to je bila težava pri njem. /.../ Pogovorili sva se, če je bilo kaj nenavadnega. Ko sem prišla domov in prevzela otroka, mi je pripovedovala o dnevu, ki ga je preživela z otrokom« (delodajalka 1).

Nobena izmed delodajalk pa ni prisotna v času, ko delavka opravlja delo na njenem domu. Delodajalke, ki zaposlujejo varuško, so v času varovanja v službi, tiste, ki pa zaposlujejo gospodinjsko pomočnico, pa se, če niso v službi, prav tako izogibajo doma tistih nekaj ur, ko je tam čistilka. To je razvidno iz spodnjih citatov.

»Nisem pa želela, da hodi popoldan, ko sem jaz doma. Ne moreš ti ležati, ona pa pospravlja /.../ Zdaj, ko sem doma, raje grem, da je sama. Se mi ne ljubi ukvarjati s tem, ker mene stvari motijo in boljše, da razmislim, kaj bom rekla. Ko bomo imeli generalno čiščenje, takrat bom pa zraven. Sicer je ne kontroliram, vendar če ji kaj posebej naročim, potem pregledam« (delodajalka 2).

»Ne želim biti doma, ko ona pospravlja, ker me moti. Jaz grem, če ne drugega, grem v svojo pisarno« (delodajalec 3).

»Moj pogoj je bil tudi, da naredi v dopoldanskem času, da jo ne vidim. Popoldan ima službo, tako da ji tudi ustreza« (delodajalka 6).

Iz pogovorov se je izkazalo, da delodajalke gospodinjskih pomočnic in varušek večinoma ne naprošajo, da kaj dodatno postorijo oziroma jim ne nalagajo dodatnega dela. Zanimivo pa je, da vse varuške in gospodinjske pomočnice intervjuvanih delodajalk, razen pomočnice delodajalca 3, opravljajo tudi dodatna dela, ki sicer ne



sodijo v nabor njihovih dnevnih nalog. Delodajalke jih, kot pravijo same, za to niso posebej prosile, saj delavke večinoma »vidijo delo same od sebe«. Delodajalka 6 na primer navaja: »V bistvu je ni treba posebej prositi, ker ona itak vidi delo«. Takšna dodatna dela pa delodajalke običajno vidijo kot opravila, ki jih delavke opravijo »spotoma« ali »mimogrede«. Navajam nekaj primerov.

»Nikoli je nisem nič prosila. Ona je bila pri nas zaradi varstva /.../ Mogoče je kdaj posodo zložila v oziroma iz pomivalnega stroja, kakšen kozarček pomila. Itak pa ne moreš nekaj delati, ker mora biti z malim. Ne more delati, če varuje, potrebno je veliko pozornosti in skrbnosti. Mislim, da če še je spal, je kakšne kozarčke pomila ali kaj spotoma postorila« (delodajalka 1).

*Nič kaj takega, ona čisti. Kakšno posodo pospravi iz pomivalnega stroja, v glavnem vidi delo sama od sebe. Recimo, zjutraj sem spila kavo in vse pustila na pultu v kuhinji, ona je potem pospravila šalice v stroj. Ampak nikoli ji nisem rekla, da mora to narediti. To stori sama od sebe. /.../ Likanje. Ji nisem nič omenila, pa je sama enkrat rekla, ali lahko še tole naredim. /.../ Ampak to je čisto njena dobra volja. Je videla perilo in me vprašala, če lahko kaj zlika in sem rekla, da lahko (delodajalka 4).*

»Da bi jo kaj posebej prosila, to ne. Je pa res, da kaj naredi tako, mimogrede. /.../ Odnese smeti, pa zloži umazano posodo v pomivalca, če jo pustim v koritu« (delodajalka 5).

»V bistvu ona vse naredi sama od sebe, razen če ji jaz eksplicitno določim, naredi to. Drugače pa si sama razporedi delo« (delodajalka 2).

*Zmeraj. Njeno delo ni pomivanje posode, njeno delo ni zlagati perilo, ampak ona to vse naredi. Ko jaz pridem domov, dejansko izgleda vse tip-top. Nimava tako strogo določeno, kaj ja in kaj ne, jaz sem ji samo rekla, kaj želim vsak teden, ostalo pa po njeni presoji. Imam občutek, da če ji čas ostane, potem še kaj drugega naredi. Njena stvar tudi ni, da notri pospravlja hladilnik, sem ji rekla, da notri ni treba nič pospravljati. Ampak če ima čas, tudi to naredi (delodajalka 6).*

»Da bi pospravljala ali pomivala posodo, to ne. Edino kdaj mi pomije par krožnikov in šalic, če jih pustim na pultu ali na mizi. Potem ko pridem domov, so že čiste in pospravljene v omari« (delodajalka 7).

Nobena delodajalka ne pričakuje od delavke, da kuha; tiste, ki zaposlujejo varuško, so dogovorjene, da le-ta otroku zgolj postreže že pripravljen obrok. To je dobro razvidno na primer iz navajanja delodajalke 1:

»Kuhala ni za otroka, sem vse sama pripravila. Dogovorjeno je bilo, da sem jaz na primer prej skuhala, ali pa sem, ko sem prišla, skuhala, pa je mali potem jedel z nama. Malo smo kombinirali, kuhala pa ni nikoli, pogrevala je«.

Prav tako delodajalke od svojih gospodinjskih pomočnic ne pričakujejo, da bodo poskrbele za domače živali in poudarjajo, da bi s tem preveč obremenile delavko.

»Ne, izključno zaradi čiščenja je tukaj. Ne moreš nekemu obesiti nekaj, so ljudje, ki ne marajo živali in ne moreš nekoga v nekaj siliti. Imeti žival je tvoja osebna odgovornost in ne od nekoga drugega« (delodajalec 3).

»Ne. Imamo psa in dve mački. Tu jaz že zjutraj poskrbim za hrano, sprehod. Itak gre pes z nami v firmo, maček pa itak spi celi dan. Nisem hotela, da še to dela. Itak je bilo že tako veliko dela in bi bilo preveč« (delodajalka 4).

Kljub temu, da v večini primerov delodajalke najetim delavkam ne nalagajo dodatnega dela, so kakšna »ekstra« opravila vseeno opravljena, saj jih večinoma delavke opravijo »same od sebe«. Verjetno na takšno samopobudo delavk vplivajo tudi kvazi-sorodstveni odnosi med obema ženskama. Osebni odnosi in intimne povezave med delodajalkami in delavkami pa so pogosto glavni mehanizem izkoriščanja delavk (Šadl 2007, 283). Ker sta delodajalka in delavka »prijateljici«, ki si zaupata, se delavka počuti sprejeto »v družino«. Ker je delodajalka do nje prijazna in nemalokrat tudi pokroviteljska, se lahko delavka čuti »dolžno« postoriti kakšno dodatno opravilo, s katerim delodajalki izkaže svojo naklonjenost in spoštovanje.

#### 4.4.7 Delo varušk »iz ljubezni« in stigma gospodinjskih pomočnic

Da bi ugotovila, kako delodajalke gledajo na delo gospodinjskih pomočnic in kako na delo varušk, sem jih vprašala, zakaj po njihovem mnenju delavka opravlja to delo. Iz odgovorov se je izkazalo, da delodajalke bistveno razlikujejo med razlogi, zaradi katerih se za takšno delo odločajo gospodinjske pomočnice, in razlogi, zaradi katerih delajo varuške.

Glede varovanja se vse delodajalke strinjajo, da varuška dela ne opravlja zgolj zaradi zaslužka oziroma njegove ekonomske vrednosti, temveč ima pomembno vlogo pri tej zaposlitvi tudi ljubezen do otrok. To kažejo spodnji citati.

»Ona je že prej delala z otroci, bila je animatorka in je imela nekaj izkušenj in je bila pripravljena pomagati. Ni nič narobe, da je še kaj zaslužila zraven. Je ponavljala letnik in je imela čas« (delodajalka 1).

»To takoj vidiš, da ima rada otroke. Pa denar ji tudi prav pride, tako kot vsem. Prijetno s koristnim, al kako že rečejo« (delodajalka 5).

»Za njo je to služba, vir dohodka, tako kot tebi in meni. Dela za denar in ker ima rada otroke, dela tudi iz ljubezni. Po eni strani je to njeno preživetje, po drugi pa ni prisiljena to delat, lahko bi si našla recimo delo v pisarni, ker ima ekonomsko šolo, vendar si ni, ker jo to veseli. Po mojem dela zato, ker ima rada otroke, ne samo zaradi denarja« (delodajalka 7).

Nasprotno pa naj bi delavke, ki opravljajo delo gospodinjske pomočnice in čistilke, po mnenju delodajalk delale zgolj zaradi zaslužka. Prav tako smo v prejšnjem poglavju (4.4.6 Delovne zadolžitve varušk in gospodinjskih pomočnic) že omenili, da se delodajalke strinjajo, da gospodinjske pomočnice – kot čistilke in gospodinje – same najbolje poznajo »svoje« delo. Kot pravi na primer delodajalka 6: »Drugače sem ji pa rekla, da ona, če je prava gospodinja, itak ve in vidi delo./.../ Ona je gospodinja in tudi snažilka v svojem službenem času, zakaj bi ji pamet solila«.

Iz pogovorov lahko razberemo, da delodajalke vidijo delo čistilk kot »nujno zlo«, ki ga le-te opravljajo zaradi preživetja. Prepričane so, da delavke to delo opravljajo v smislu pobega iz revščine. Takšna stigmatizacija gospodinjskih delavk je razvidna tudi iz večine spodnjih citatov.

»Mislim, da dela za preživetje, ker njena plača ni zadosti« (delodajalka 6).

»Samo zaradi denarja. Ona je snažilka in nima neke velike plače, stanovanje ima najeto, tako da verjetno kar veliko plačuje in ji malo ostane« (delodajalka 2).

*Zaposlen je samo soprog, sama veš, da če dela v nekem čistilnem servisu, neke mega plače nima. Živeti morajo pa trije, stroške imajo take, kot jih imaš ti, kot jih imam jaz. Govorim samo o elektriki, o osnovah. Tričlanska družina s tem denarjem se komaj preživlja. Če si predstavljaš, koliko imajo oni stroškov: voziti hčero na terapije, bencin ni zastonj. Oni gledajo to bolj z vidika lažjega eksistenčnega življenja ali bivanja. Prejšnja gospa, ki je to delala, je imela dve odrasli hčeri in odraslega sina. Situacija v tej družbi je taka, da starši radi kaj primaknemo. Zlasti vi mladi si ne morete zaslužiti vsega. /.../ Saj ni nobena skrivnost, zlasti manj plačani poklici v tej gospodarski situaciji ali socialni položaj, ne omogočajo, da bi ljudje z rednim delom zaslužili dovolj, da bi lahko dostojno živeli. Oni imajo otroke, tudi če so že odrasli, tudi oni ne zaslužijo toliko – jim moraš pomagati – in dejansko pride do tega, da si vsakdo želi boljši socialni položaj ali večji standard. Zato si v okviru svojega prostega časa, izven delovnega časa, vsakdo išče neko dodatno zaposlitev oziroma dodaten vir zaslужka. Ne vsi. Nekateri so raje »fraj« in jamrajo, drugi grejo pa delat pa si zaslužijo. /.../ Sosedje imajo eno gospo iz Moravč, ki je v pokoju. Njej to pomeni dodaten prihodek. Sem jo že spraševal, preden smo sedanjo pomočnico dobili, če ima kakšno kolegico, ki bi hotela čistiti, pa je rekla, da so več ali manj vse zasedene. Poleg tega skrbijo za vnuke in podobno. Ona gleda, da zasluži, da sinu in hčeri zraven da. Prišel je ta čas, da, ljudje, ki hodijo v službo, jim dohodki ne omogočajo dostojnega življenja. Meni 60€ pomeni toliko, isti papir, za njo pa pomeni mogoče 60€ toliko, kot bi ti meni dala 600€ (delodajalec 3).*

»Ima zelo majhno pokojnino in to dela za preživetje. Doma ima še nekaj šoloobveznih otrok, in tudi zaradi tega dela. Zgolj zaradi preživetja« (delodajalka 4).

Iz navajanj delodajalk je razvidna zaznava gospodinjskih pomočnic kot pripadnic »nižjega« razreda, ki se zaradi »nuje« odločajo za »nečastno« delo (čiščenje) in se v vlogi čistilk dobro znajdejo (saj so tudi v rednem službenem času večinoma čistilke). Da je plačano gospodinjsko delo »izhod v sili« potrjujejo tudi čistilke/gospodinjske pomočnice, vključene v raziskavo iz leta 2005 (Šadl 2007). Kot glavni razlog za opravljanje plačanega dela so namreč navajale materialne/finančne nagrade. Vse delavke so poudarile, da so delo sprejele zgolj iz razloga da bi lahko preživele; delo na tujem domu je bilo zanje edini izhod iz ekonomske nuje in materialne stiske njihovih družin (Šadl 2007, 271).

#### 4.4.8 Negativne izkušnje z varuškami in gospodinjskimi pomočnicami

Z varuškami delodajalke na splošno nimajo slabih izkušenj in so z njihovim delom zadovoljne. Med pogovori je zaslediti le, da so varuške na trenutke morda preveč popustljive do otrok, a to ne prinaša večjih težav – večinoma jih delodajalke na to le opozorijo. Takšno izkušnjo imata delodajalka 1 in delodajalka 7.

»Za enkrat nisem imela problemov. Mogoče mu je vmes malo preveč popuščala pri določenih stvareh, pa sem ji razložila, da mora vztrajati pri svojem. Če jaz malemu rečem, da tega ne sme, potem tudi od nje pričakujem, da mu bo to preprečila« (delodajalka 7).

»Znala je z otrokom, znala ga je aktivirati, bil je sproščen, že takoj sta se ujela. Sem bila zelo presenečena. Ni bila stroga. Mogoče mu je kdaj celo malo preveč dovolila. Rad se je igral z vodo, pa je bil potem včasih malo moker, ker mu je popustila« (delodajalka 1).

Tudi z delom in sodelovanjem s sedanjimi gospodinjskimi pomočnicami so delodajalke na splošno zadovoljne. Nekatere so imele ob prvih obiskih čistilke sicer nekaj pripomb, ki so jih delavke brez težav sprejele in upoštevale pri naslednjem čiščenju.

»Na začetku sem zelo gledala, ali je čisto, ali je WC školjka temeljito počiščena, potem pa ne več. /.../ Na začetku sem ji enkrat povedala, glede školjke. Sem zelo alergična na školjko. Ni bilo tako dobro počiščeno, kot sem želela, pa sem ji na lep način povedala, da se opravičujem in podobno. Ni bilo problema, sprejela je to na normalen, lep način. Drugič je potem tako naredila, kot sem ji naročila« (delodajalka 4).

»Če sem kdaj opazil, da nekaj ni štimalo, sem ji vljudno rekel, dajte pa naslednjič, ko boste, še tole narediti. Potem ve in takoj to naredi. Nočem dirigirati. Dejstvo je v tem, da je ta zdaj mlajša, prejšnja je bila starejša, starejši imajo pa bistveno večji čut za čistočo. Bistveno bolj pedantno je bilo narejeno« (delodajalec 3).

Tiste delodajalke, ki gospodinjske pomočnice/čistilke najemajo že več kot 10 let, pa navajajo, da so imele v preteklosti kar nekaj slabih izkušenj. Negativna izkustva s pomočnicami delodajalke večinoma povezujejo z malomarnostjo in nespretnostjo delavk, pa tudi z njihovo osebnostjo ali nesprejemljivim vedenjem. Navajam nekaj primerov.

»Četrta čistilka, ki smo jo imeli, bili sta dve kolegici in sta malo preveč čvekali in non-stop hodili na cigarete. Smo rekli, hvala lepa, smo bili zadovoljni, ampak bomo za nekaj časa prekinili. Sankcij ni bilo, samo prekinili smo. Potem smo drugo iskali« (delodajalec 3).

*Sem imela enkrat eno, ki sem jo morala dati stran, nekako ni pasala k nam. Čeprav jo vidiš 5 minut na dan, meni je stik s človekom zelo pomemben, me je zelo nervirala. Nisem bila zadovoljna. /.../ Eno obdobje, takrat, ko sem se odločila, da ne bom imela pomočnice, sem imela eno, ki je zame likala. Se je vedno nekaj pritoževala. Sem ji rekla, da naj v omare ne zлага, ampak da mi po celem stanovanju razpusti vse obleke, takšne stvari so me zmotile. Pa ji likalnik ni bil v redu, pa ni znala zložiti, vsaka majica je bila drugače široka. /.../ Imela sem že veliko pomočnic. Ena je bila zelo štorasta in je vse podrla in razbila. Okna je prala, in je kar odlomila del okna. Mislim res, ekstra štorasta. In sem ji potem, ko so bile počitnice, samo rekla, da je ne potrebujem več. Mislim, da je tudi ona čutila, da z njo nisem bila zadovoljna. Če bi me vprašala, bi ji povedala, ampak*

*me ni. /.../ Tale, ki jo imam zdaj, je enkrat nekaj razbila, nekaj brez veznega in je imela potem zelo slabo vest in mi je napisala celo pismo, da je bilo meni hudo, ko sem tisto brala. Potem pa pridem naslednjič domov, pa vidim, da imam tale prtek, tale v dnevni sobi na mizi pod steklom, nov. Sem vprašala moža in sina, če je kdo od njiju to kupil, pa sta rekla da ne. Potem sem vedela, da ga je prinesla ona. Sem jo vprašala potem, pa je rekla, da je imela tako slabo vest, da je morala to narediti. Tista, o kateri sem prej govorila, je pa vedno nekaj zbila. To me je motilo, da mi ni povedala, skrivala je. Tale, ki jo imam zdaj, mi vedno pove. In ji rečem, da če jaz pospravljam, se mi tudi kaj izmuzne iz rok. Sem že tudi jaz razbila in umazala kaj. Če ti pa nekdo nekaj skriva, je pa to problem (delodajalka 6).*

»Dosti jih je tudi takih, ki izkoriščajo, po tej sem imela eno drugo, ki mi jo je ta pripeljala, in je bila totalno mimo. Dobro, da je kmalu šla v Kanado, da sem se je rešila. Tista prejšnja je bila fenomenalna, ta pa ni bila vredna pol boga. Ampak vsaj telefonirala ni. Sicer se ni meni zgodilo, ampak se dogaja« (delodajalka 2).

Delodajalke, ki na svojem domu zaposlujejo delavko, pa so zlahka tudi žrtev kraje. Takšne izkušnje so imele tudi nekatere delodajalke v moji raziskavi; o tem pripovedujeta na primer delodajalka 6 in delodajalec 3.

*Ena druga, ki sem jo imela, me je recimo mož neprestano spraševal, če sem mu jaz vzela iz denarnice denar. Pri nas je tako, da je vse to naše. Ampak, če mu bom jaz iz denarnice nekaj vzela, mu bom to povedala. Ni treba, da me sprašuje, če sem mu vzela iz denarnice, zato ker mu ne bom nikoli vzela, če mu ne rečem. To je bilo pa skos nekaj. Je bilo že kar neprijetno med nama. Tudi sina ni imela ravno najraje, ga je tako, kot bi ga malo sovražila, na živce ji je šel. In potem se je tako nabiralo, in potem sem jo pač... zdela se mi je zelo preračunjiva, ker je imela tudi druge stvari, ki mi jih je razlagala, za katere mogoče ni bilo najbolj pametno od nje, da mi jih je začela, in potem sem videla, da je taka, preračunljivka, in sem ji rekla, da imam rada take, preproste ljudi. Imam dosti drugih problemov v življenju. Ona ti pospravlja, to veliko pomeni, ampak ne vem zakaj bi porabila ne vem koliko časa zato, da se okrog tega premlevam. To je ena stvar, za katero želim, da laufa brez velikih besed (delodajalka 6).*

*Največja težava je bila, tega je že več kot 15 let nazaj, se smešno sliši, ampak soprogi so izginjali parfumi, so samo škatle ostajale. Smo potem zaključili. Ker so ostajale v kopalnici in spalnici samo prazne škatle, in je bila tako besna, da je rekla, da bo poslala na naslov še škatle, da naj bodo v original embalažah. Ker je veliko število parfumov, si je mislila, če bodo trije izginili, kdo bo pa opazil. Če nekoga ne zalotiš, ne moraš tega reči. Glede na to, da tuji ljudje niso imeli vstopa v hišo, je bilo sigurno (delodajalec 3).*

Kot je razvidno iz zgornjih citatov, so v vseh primerih očitnega nezadovoljstva z delavko ali njenim delom, delodajalke takšno delovno razmerje »brez besed« prekinile.

Sicer pa delodajalke navajajo, da nobena gospodinjska pomočnica in varuška nikoli ni zavrnila nobenega dela. Večinoma navajajo, da delavkam niti ne postavljajo takšnih zahtev, ki bi jih lahko zavrnil; nekatere delodajalke jih raje opravijo same.

»Ji ne nalagam nobenega takega dela, da ga ne bi hotela opraviti. Posledično ga ni nikoli niti zavrnila. Imam vrtnarja, za čiščenje oken imam čistilni servis, za taka dela najamem podjetja. Zimski vrt pridejo očistiti, vrtnar pride enkrat na dva meseca in to je to. Ona je samo za hišo. Vsak opravlja svoje delo« (delodajalec 3).

»Ne, vedno je vse opravila. Kaj takega je niti nisem prosila, da ne bi hotela narediti« (delodajalka 7).

»Ne. Tudi nikoli nič takega ne zahtevam. Odvisno je tudi od tistega, ki delo daje. Če nemogoče stvari zahtevaš, ti tudi lahko kdo kdaj ne reče. Ampak jaz sem takšna, da raje sama naredim, kakor komu drugemu rečem, če je kaj takega, neprijetnega« (delodajalka 6).

Ena izmed delodajalk se celo sramuje pustiti stanovanje v »preveč umazanem« stanju, zato, če je potrebno, pred prihodom čistilke na primer poseša:

*Ne, nikoli ni zavrnila dela, da ga ne bi hotela opraviti. Samo me je pa včasih kar sram tako pustiti, ker imamo dve mački in psa, pa je bilo obdobje, ko so menjali*



*dlako in je bilo vse živo po tleh. In je bilo meni nerodno pred njo. Sem včasih rekla: joj, dajva midva vsaj posesati, ko bo ženska prišla, bo rekla, v čem živimo. Sem posesala, ali pa je kar moj začel sesati, na hitro, ravno toliko, da ni zelo umazano. Bilo me je včasih sram pred njo, da je preveč razmetano (delodajalka 4).*

Nasprotno pa delodajalka 2 poudarja, da čistilko najema ravno zato, da jo osvobodi »umazanih« opravil:

»Potem pa ne more priti čistiti. Potem ne rabiš pomočnice. Veliko žensk je takih, da hodijo za njimi pucat, škoda denarja. Pa še živci, ko kontroliraš in nisi čisto zadovoljen«.

#### 4.4.9 Ženske (delodajalke) nasproti moškemu (delodajalcu)

Področje plačanega reproduktivnega dela je splošno znano kot stičišče različnih kategorij žensk, ki delujejo bodisi kot delodajalke ali delavke. Na splošno je vključenost moških v neplačano in plačano domače delo, kot smo potrdili tudi v prejšnjih poglavjih empiričnega dela, večinoma majhna; kar pa ne velja v primeru delodajalca 3 (ki je sicer edini predstavnik moškega spola med vsemi vključenimi v raziskavo). V družini delodajalca 3 je on (in ne žena) tisti, ki vsak dan skuha kosilo, skrbi za gospodinjska opravila in urejen dom oziroma prevzema odgovornost za delavko/čistilko, ki to opravlja za plačilo. V primerjavi z ženskami – z delodajalkami, se je sam v vlogi delodajalca izkazal za precej drugačnega (in tudi posebnega).

Kot smo že potrdili v eni izmed hipotez, med delodajalkami in delavkami obstajajo tesne povezave – značilni so odnosi, ki spominjajo na »družinske« ali »prijateljske«. Delodajalke se z gospodinjskimi pomočnicami in varuškami zbližajo – pogosto jih vidijo kot družinske članice in/ali prijateljice, s katerimi delijo tudi bolj ali manj zasebna vprašanja. Prav nasprotno pa odnos z najeto delavko opisuje delodajalec 3. S čistilko komunicira minimalno oziroma ravno toliko »kolikor je potrebno«, o osebnih zadevah pa niti ne razmišlja, da bi jih delil z njo:

»Zakaj? Nikakor ne. /.../ Ni toliko potrebe po tem, da bi se posebej kaj pogovarjali. Mi se pozdravimo, pogovorimo se, kar se je potrebno pogovoriti, to je vse. Da bi imeli pa osebne stike in kontakte, to pa ne. Srečamo se sigurno, zjutraj jo počakamo, da pride. Ona začne in mi gremo. Gledamo, da smo okrog 15h, 15.30 doma, da ji plačamo in to je to. Drugega nimamo«.

Tudi na vprašanje, kdo daje pomočnici navodila v zvezi z delom, je podal zanimiv odgovor: »Ona nima navodil«. Na drugem mestu pa še dodal: »Ga ni šefa. Ona pri nas samo opravlja storitev«.

Iz pogovora z njim je razvidno, da odnos z delavko vidi precej drugače, kot ga dojemajo (ostale) delodajalke, vključene v raziskavo (se z delavko zblížajo na ravni »prijateljskih« in/ali »sorodstvenih« vezi). V primerjavi z delodajalkami (za katere je značilno vzpodbujanje kvazi-sorodstvenih odnosov), se delodajalec do delavke vede ravno nasprotno, saj ne vidi potrebe po tem, da bi se z njo osebno zblížal. Poudaril je, da z delavko nista v »prijateljskih« odnosih: »Prijatelji nismo, gospa še vedno za nas opravlja storitev«.

V primerjavi z delodajalkami (vse navajajo, da »njihove« delavke – po svoji volji – občasno opravljajo dodatna dela) delodajalec poudarja, da delavka, zaposlena v njegovem gospodinjstvu, nikoli ne opravi nobenega dodatnega dela:

*Vsak ima točno določeno delo pri meni. Tako kot v firmi, vsak točno ve, kaj mora delati. /.../ Tudi če bi imel 24-urni servis, če bi se ga napil kot kanta, bi sam za sabo počistil. Ne bi od gospe pričakoval tega. Tako kot sem rekel – vsak ima svoja opravila. Vsak ve, kaj mora narediti. Kar je izven tega, ni njegovo opravilo. Če pa je izven tega, se pa stvari dodatno plačujejo. Ne morem od nekoga zahtevati, da za isti denar naredi več.*

Iz navajanj delodajalca 3 je razvidno izražanje spoštovanja do čistilke (v intervjuju jo omenja kot »gospo«), prav tako pa je njegov odnos do najete delavke profesionalen in korekten, brez težnje k tesnejšim povezavam. Med njim in čistilko ni opaziti tesnih vezi, kot je to značilno za odnos med delodajalko in delavko. Najeto pomočnico vidi, v

primerjavi z delodajalkami, predvsem kot delavko in nikoli kot dobro znanko, sorodnico ali prijateljico; sam pravi, da je »tako kot v njegovi firmi«, kjer je zaposlen kot direktor. To kaže na korekten odnos do delavke, kjer so »družinski« in »prijateljski« odnosi izključeni.

Zanimiva je torej naslednja povezava: delavke, ki delajo v gospodinjstvih delodajalk, opravljajo prostovoljno tudi dodatna dela (»mimogrede«); delavka, zaposlena pri delodajalcu 3, pa nikoli. Delodajalke se od delodajalca 3 razlikujejo predvsem po odnosu, ki ga imajo z delavko: težnje delodajalk h kvazi-družinskim odnosom z delavko so lahko povod, da delavke »same od sebe« opravljajo dodatna dela, saj so lahko le-ta zgolj pokazatelj, da odnos med delodajalko in delavko ni enakovreden – delavke se lahko čutijo »dolžne« in zato postorijo še kaj »ekstra«. Delavka, zaposlena pri delodajalcu 3, pa (morda) ravno zato, ker njen delodajalec ne teži k osebnim odnosom, ne čuti »dolžnosti« opravljanja dodatnih delovnih nalog, ki ne spadajo v njen nabor nalog.

## 5 SKLEP

V diplomskem delu sem obravnavala plačano reproduktivno delo in le-to skušala osvetliti z vidika delodajalk – privilegiranih žensk, ki na svojem domu nudijo neformalno zaposlitev družbeno manj uglednim skupinam delavcev – gospodinjskim delavkam in varuškam.

Skozi poglobljene intervjuje s 6 delodajalkami in delodajalcem sem ugotavljala motive in razloge za najem reproduktivne delovne sile, pomen socialnih omrežij pri najemanju gospodinjskih delavk/varušk in s tem povezanim delom »na črno«, ter spolno delitev domačega dela. Zanimalo me je, kako delodajalke dojemajo odnos, ki ga imajo z delavko, kakšne delovne zadolžitve imajo »njihove« gospodinjske pomočnice in varuške ter pod kakšnimi pogoji delajo na njihovem domu. Ugotavljala sem, v kakšni luči delodajalke vidijo delavke in se neizogibno dotaknila tudi stigme čistilk in dela varušk iz »ljubezni«. Navsezadnje so me zanimale tudi morebitne negativne izkušnje delodajalk pri zaposlovanju reproduktivnih delavk na domu.

S pomočjo obravnavane literature in na podlagi že opravljenih raziskav iz področja plačanega reproduktivnega dela sem oblikovala delovne hipoteze, ki so mi služile kot rdeča nit pri empiričnem poizvedovanju.

Na podlagi analize intervjujev ugotavljam, da imata pri najemu plačane domače pomoči pomembno vlogo izobrazba in delovno mesto delodajalk. Večina intervjuvank je višje izobraženih (VI. stopnja in več) in zaseda boljše plačane oziroma t.i. prestižne poklice. Delodajalke so večinoma zaposlene na vodilnih delovnih mestih (vodja marketinga, vodja izvoza, vodja splošnih poslov, tehnični direktor), ali pa so zaposlene v podjetju, ki so ga ustanovile skupaj s partnerjem (pomočnica direktorja).

Glede spolne delitve dela lahko sklenem, da reproduktivno delo ostaja dodeljeno ženskam. Vse najete delavke, ki na domu intervjuvank opravljajo ali so v preteklosti opravljale delo, so izključno ženskega spola; prav tako so ženske/delodajalke tiste, ki so odgovorne za opravljeno delo v svojem gospodinjstvu. Ženske nosijo odgovornost za gospodinjstvo in varstvo in s tem tudi za najeto delavko. Ženska je tista, ki ima z

delavko največ stikov, ji daje navodila in ji zagotavlja sredstva za delo (čistila, plenice, otroško hrano, ipd.). Prav tako se v primeru bolezni in dopusta delavka dogovarja z žensko. In nenazadnje je ženska tudi tista, ki delavko plačuje.

Četudi je v nekaterih primerih zaznati vključevanje moških v gospodinjsko in skrbstveno delo, ugotavljam, da je moški vložek omejen na opravila, ki se opravljajo občasno (košnja trave, pospravljanje garaže, ipd.) in veljajo za prijetnejša in bolj »čista« v primerjavi z ostalimi fizično napornimi domačimi opravili, ki večinoma ostajajo vsakodnevna rutina žensk.

Na podlagi razlogov in motivov, ki vodijo v najem plačanega domačega dela, ugotavljam, da plačana domača pomoč delodajalkam pomeni predvsem način usklajevanja poklicnih in zasebnih obveznosti. Poleg časovne stiske, povezane z dolgimi delavniki, značilnimi za sodobne formalne zaposlitve, pa ima pomembno težo pri odločitvi za najem plačane pomoči tudi težnja po bolj kvalitetnem preživljanju prostega časa. Delodajalke se na ta način osvobajajo vsakodnevne rutine domačih opravil in si tako »kupijo« prosti čas, ki ga lahko preživijo bolj kvalitetno. Pri tem pa je ključno, da z nakupom tuje delovne sile nadomestijo predvsem svojo lastno »odsotnost«, in ne »odsotnost« obeh partnerjev, saj so gospodinjske pomočnice in varuške zamenjava za (pre)zaposlene matere, s tem pa tudi njihova odgovornost.

Iz analize intervjujev je razvidno, da je ključnega pomena pri iskanju reproduktivnih delavk socialno omrežje delodajalk, pri čemer mislim predvsem na priporočila prijateljev, sorodnikov in znancev. Priporočila, ki jih delodajalke dobijo od svojih prijateljev in znancev, so potrebna predvsem zaradi zaupanja, saj takšna oblika zaposlitve poteka večinoma v polju sive ekonomije, kar ne prinaša nobenih pravnih podlag in ne vključuje socialne varnosti za zaposlene. Na ta način si delodajalke zagotovijo »preverjene« delavke in tako zmanjšujejo tveganje, ki sicer sovpada z neformalno sfero zaposlovanja. Tega se še posebej zavedajo delodajalke, ki gospodinjske pomočnice/čistilke najemajo že več kot 10 let, saj so imele v preteklosti tudi nekaj slabih izkušenj. Negativna izkustva večinoma povezujejo z malomarnostjo in nespretnostjo delavk, pa tudi z njihovo osebnostjo ali nesprejemljivim vedenjem, kot je na primer kraja in izsiljevanje.

Na podlagi neformalnega dela in pogojev, pod katerimi delavke opravljajo svoje delo, ugotavljam, da nobena izmed delodajalk, vključenih v mojo raziskavo, najeti pomočnici/varuški ne plačuje potnih stroškov, dopusta ali bolniškega dopusta – vse delavke so plačane zgolj po urni postavki. Prav tako delavki ne plačujejo malice, vendar ima večina delavk na voljo uporabo hladilnika; brez težav pa si lahko vse gospodinjske pomočnice in varuške vzamejo dopust ali bolniški dopust. Odmori večinoma niso definirani, saj so odvisni od same narave dela – delavke si po svoji presoji lahko vzamejo odmor, vendar šele, ko je delo opravljeno oziroma jim to omogoča.

Sistem nagrajevanja pomočnic in varušek ni vzpostavljen, vseeno pa delodajalke najetim delavkam občasno naklonijo manjšo nagrado ali darilo, ki je večinoma v obliki kave, bonboniere ali »spominčka« iz potovanj; v nekaterih primerih pa tudi kot finančni priboljšek oziroma dodatek k plači. Opažam pa tudi, da gospodinjske pomočnice občasno presenetijo svoje delodajalke, varuške pa predvsem njihove otroke.

Glede odnosa med delodajalko in delavko lahko sklenem, da se razlikuje od »tipičnega« delodajalec-delavec odnosa, ki je značilen za formalno zaposlitev. Na splošno ugotavljam, da so delodajalke pozitivno naravnane do najetih pomočnic in varušek in jih ne vidijo zgolj kot delavk, temveč predvsem kot dobre znanke, »prijateljice« in celo »družinske članice«. Iz analize intervjujev je razvidno, da delodajalke bolj ali manj zavestno vzpodbujajo »lažne« sorodstvene vezi, ki se odražajo skozi geste prijaznosti in solidarnosti. Delavki skušajo prikazati podobo prijazne in tople osebe, ki bi v njej vzbudila občutek zadovoljstva in pripadnosti, same pa si na ta način zagotovijo dobro opravljene storitve in lojalnost delavke. Takšni osebni odnosi delodajalkam prinašajo vrsto koristi, saj jim omogočajo prefinjen način nadzora in izkazovanja moči nad delavko. Prav tako je iz analize razvidno, da delodajalke delavkam večinoma ne nalagajo dodatnega dela; delavke pa zaradi tesnejših in »dobrih« odnosov z delodajalko nemalokrat postorijo kakšna »ekstra« opravila »same od sebe« (varuške na primer pomivajo posodo in odnašajo smeti). Kljub prijateljskim gestam, delodajalke torej zavestno ohranjajo nadrejenost nad delavko, s čimer na nek način utrjujejo tudi svoj statusni položaj.

Za razliko od delodajalk pa delodajalec ne vzpodbuja osebnih odnosov z delavko; izrecno je poudaril, da nista v »prijateljskih« odnosih. Plačano gospodinjsko pomočnico

vidi zgolj kot delavko, nikoli kot »prijateljico«. Tudi delavka, ki je zaposlena v njegovem gospodinjstvu, za razliko od delavk iz gospodinjstev ostalih delodajalk, nikoli ne opravi nobenega dodatnega dela – ne čuti se »dolžno«, kar kaže na korekten odnos do delavke, kjer so »družinski« in »prijateljski« odnosi izključeni.

Na podlagi analize intervjujev lahko sklenem, da delodajalke nemalokrat tudi stigmatizirajo gospodinjske pomočnice oziroma čistilke. Delodajalke se zavestno povzdignejo »nad« čistilke, saj se strinjajo, da gospodinjske pomočnice – kot čistilke in gospodinje – same najboljše poznajo »svoje« delo, zato jim puščajo precejšnjo svobodo in jim ne »solijo pameti«. Delo čistilk vidijo kot »nujno zlo«, ki ga le-te opravljajo zgolj zaradi preživetja, saj si ne predstavljajo, da bi nekdo takšno delo opravljal iz katerega drugega razloga, kot je pobeg iz revščine.

Če povzamem, so se vse delovne hipoteze med raziskovanjem izkazale za pozitivne:

- plačano domačo pomoč najemajo predvsem ženske (matere), ki so višje izobražene in zaposlene v prestižnih poklicih;
- najemanje gospodinjskih pomočnic in varušk poteka preko poznanstev oziroma socialnih omrežij;
- odgovornost za gospodinjsko pomočnico in varuško ostaja delodajalkam;
- delodajalka in delavka se nahajata v lažnih družinskih oziroma sorodstvenih odnosih.

## 6 LITERATURA

1. Anderson, Bridget. 2000. *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London in New York: Zed Books.
2. Bianchi, Suzanne M. 2000. Maternal Employment and Time with Children: Dramatic Change or Surprising Continuity?. *Demography* 37 (4): 401-414.
3. Clark, Alice. 1919. *Working Life of Women in the Seventeenth Century*. London: Routledge.
4. Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave* 16 (34-35): 31-52.
5. Duffy, Mignon. 2005. Reproducing Labor Inequalities: Challenges for Feminists Conceptualizing Care at the Intersections of Gender, Race, and Class. *Gender and Society* 19 (1): 66-82.
6. Ehrenreich, Barbara in Arlie R. Hochschild. 2002. *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York: Henry Holt and Company.
7. Flere, Sergej. 2000. *Sociološka metodologija: Temelji družboslovnega raziskovanja*. Maribor: Pedagoška Fakulteta.
8. Greenhaus, Jeffrey H. in Nicholas J. Beutell. 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review* 10 (1): 76-88.
9. Gregson, Nicky in Michelle Lowe. 1994. *Servicing the Middle Classes: Class, Gender and Waged Domestic Labour in Contemporary Britain*. London in New York: Routledge.
10. Haralambos, Michael in Martin Holborn. 2001. *Sociologija. Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
11. Hrženjak, Majda. 2007a. *Nevidno delo*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
12. --- 2007b. Reproduktivno delo kot »nedelo«. V *Med javnim in zasebnim*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medrič, 235-263. Koper: Univerza na Primorskem. Znanstveno-raziskovalno središče.
13. --- 2007c. Sprememba neplačanega reproduktivnega dela v plačano zaposlitev: rezultati pilotnega preizkusa. *Družboslovne razprave* 23 (56): 57-73.
14. Jogan, Maca. 1998. Akademska kariera in spolna (ne)enakost. *Teorija in praksa* 35 (6): 989-1014.



15. --- 2006. Enakost med spoloma in moškosrediščna tradicija v slovenski družbi. *Socialno delo* 45 (3-5): 197-205.
16. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2004. *Starši med delom in družino: Raziskovalno poročilo*. Dostopno prek: [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo\\_raz\\_por\\_sta\\_rsevstvo.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_sta_rsevstvo.pdf) (22. december 2010).
17. Likar, Petra. 2002. *Spolne razlike v strukturi plačanega in neplačanega dela*. Magistrsko delo. Ljubljana: FDV.
18. Mesec, Blaž. 1998. *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
19. Oakley, Ann. 2000. *Gospodinja*. Ljubljana: Založba (lila zbirka).
20. Ozyegin, Gul. 2001. *Untidy Gender: Domestic service in Turkey*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
21. Rener, Tanja. 2000. O delu iz ljubezni. V *Gospodinja*, ur. Ann Oakley, 279-298. Ljubljana: Založba (lila zbirka).
22. Stiell, Bernadette in Kim England. 1997. Domestic Distinctions: Constructing Difference among Paid Domestic Workers in Toronto. *Gender, Place and Culture* 4 (3): 339-359.
23. Stropnik, Nada. 1994. *Ekonomski vidiki politike otroškega varstva za družino in družbo v Sloveniji*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Ekonomska Fakulteta.
24. Šadl, Zdenka. 2002. Emocionalno delo in intimni odnosi v pozni modernosti. *Družboslovne razprave* 18 (39): 59-71.
25. --- 2004. Najete gospodinje in nadomestne matere. Naraščanje plačanega družinskega dela in reprodukcija družbene neenakosti. *Teorija in praksa* 41 (5-6): 979-991.
26. --- 2006. Plačano gospodinjsko delo v Sloveniji. *Družboslovne razprave* 22 (53): 33-54.
27. --- 2007. Delo na tujem domu. Specifične ranljivosti zaposlovanja v zasebnih gospodinjstvih. V *Med javnim in zasebnim*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medrič, 265-285. Koper: Univerza na Primorskem. Znanstveno-raziskovalno središče.
28. --- 2009. *Umazano delo med stigmo in ponosom: plačane gospodinjske delavke v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
29. --- 2010. Globalizacija družbene reprodukcije: skrbstveni deficit in globalne verige skrbi. *Teorija in praksa* 47 (1): 139-155.

30. Švab, Alenka. 2001. *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: znanstveno in publicistično središče.
31. --- 2003. Skrb med delom in družino. Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Družboslovne razprave* 40 (6): 1112-1126.
32. Tijdens, Kea, Tanja Van der Lippe in Esther de Ruijter. 2004. Outsourcing of Domestic Tasks and Time-Saving Effects. *Journal of Family Issues* 25 (2): 216-240.
33. Ule, Mirjana in Metka Kuhar. 2003. *Mladi, družina, starševstvo. Spremembe življenjskih potekov v pozni modernosti*. Ljubljana: FDV.
34. Uttal, Lynet in Mary Tuominen. 1999. Tenuous Relationships: Exploitation, Emotion, and Racial Ethnic Significance in Paid Child Care Work. *Gender and Society* 13 (6): 758-780.
35. Van der Lippe, Tanja, Annet Jager in Yvonne Kops. 2006. Combination Pressure. The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries. *Acta Sociologica* 49 (3): 303-319.
36. Zimmerman, Mary K., Jacquelyn S. Litt in Christine E. Bose. 2006. *Global dimensions of gender and carework*. Stanford: Stanford University Press.