



CMR Working Papers

77/135

ANNA SOSNOWSKA

Sprzątanie w wielkim mieście.

Polskie imigrantki

na nowojorskim rynku pracy

Część 2:

**Sprzątaczkki w domach prywatnych jako
przedsiębiorstwa usługowe z marką etniczną**

December 2014

www.migracje.uw.edu.pl

Anna Sosnowska - Ośrodek Studiów Amerykańskich, Uniwersytet Warszawski
Sosnowska2808@gmail.com, aksosnow1@uw.edu.pl

Abstrakt:

Sprzątanie w wielkim mieście (część 1 i 2)

Tekst, składający się z dwóch części, przedstawia wnioski z eksploracyjnych badań nad polską niszą na nowojorskim rynku pracy – sprzątaniem. Tekst uzasadnia kluczowość badań nad polskimi robotniczymi niszami na rynkach pracy Zachodu dla wizerunku Polski i polskiej tożsamości. Odwołuje się do Waldingera teorii kolejki etnicznej i niszy etnicznej, imigranckiego i etnicznego przedsiębiorstwa oraz badań historycznych nad przemianą pozycji pomocy domowej. Tekst wyjaśnia dlaczego polscy imigranci nie wytworzyli trwałej niszy w sektorze sprzątania biurowców na Manhattanie (część 1) i interpretację pracy sprzątaczk w domach prywatnych jako imigranckiego przedsiębiorstwa usługowego, działającego w oparciu o markę etniczną (część 2).

Sprzątaczk w domach prywatnych jako przedsiębiorstwa usługowe z marką etniczną (część 2)

Przedstawiona w tekście interpretacja pracy dochodzącej sprzątaczk w domu prywatnym, wskazuje, że cenione przez polskie imigrantki w Nowym Jorku cechy tego rodzaju pracy są właściwe dla imigranckiego drobnego biznesu usługowego. Działa on w oparciu o markę etniczną: o sporym zakresie autonomii, na własny rachunek i ryzyko; w oparciu o umowę i ze względną równością partnerów; depersonalizacją, standaryzacją oraz profesjonalizacją, a jednocześnie opiera się na zaufaniu i zawiera pracę emocjami. Ten imigrancki sektor biznesowy działa w oparciu o imigranckie sieci i rekomendację, a polska sprząteczka to ceniona marka.

Słowa kluczowe: Migranci zarobkowi, Nowy Jork (Stany Zjednoczone Ameryki), sprzątanie, przedsiębiorstwo etniczne, kolejka etniczna

Abstract:**Cleaning and the City (Part 1 and 2)**

The text, consisting of two parts, presents conclusions from the exploratory research on the Polish female niche on the New York City immigrant labor market – cleaning. It points out the crucial character of the working class niches on the Western labor markets for the image of Poland and for Polish identity itself. Critically referring to Waldinger's theory of ethnic queue, ethnic niche and immigrant and ethnic enterprise as well as to historical research on transformation of the domestic workers' social status. Part 1 attempts at explaining why Polish immigrants have not established a niche in the sector of Manhattan's office cleaning. The circumstances of the change in the ethnic queue that were not identified by Waldinger are pointed out and discussed. Part 2 presents an interpretation of domestic cleaners' work as an immigrant small enterprise working in sector of personal services and relying on the ethnic brand.

Housecleaners as Personal Service Enterprises and Ethnic Brand (Part 2)

An interpretation of domestic cleaners' work as experienced by Polish immigrants in New York City is presented in this text. It argues that the elements of this work that cleaners appreciated themselves are the characteristics of the small immigrant enterprise whose place on the market relies heavily on strong ethnic brand. These characteristics are: significant amount of autonomy; operating under the owners' own financial risk and on the basis of contract between relatively equal partners; depersonalized, standardized and professional service is delivered under conditions of trust and with significant amount of emotional labor. This immigrant business sector relies on immigrant networks and recommendation. A 'Polish maid' is an ethnic brand appreciated in New York City.

Key words: labor migrants, New York City (United States), cleaners, ethnic queue

1. Jednoosobowe przedsiębiorstwo usługowe o charakterze etnicznym

Praca sprzątaczką w domach prywatnych jest gorzej płatna niż w biurach, ale jest dostępna dla wszystkich, także nieudokumentowanych imigrantek. Za jej zaletę uważa się zwykle dużą swobodę (sprząta się, gdy gospodarzy nie ma w domu), nienormowane godziny pracy (ważne dla matek małych dzieci), stosunkowo wysoką płacę (\$100 za jednorazowe sprzątanie), wynikającą też z faktu, że jest to dochód nieopodatkowany. Nie ma tu jednak gwarancji zatrudnienia, a pracodawca nie płaci ubezpieczenia emerytalnego i zdrowotnego.

Przedstawiam w tym tekście interpretację (a nie hipotezę do testowania) pracy *plejsówek*, sprzątaczek nowojorskich mieszkań prywatnych, jako drobnej działalności jednoosobowego przedsiębiorstwa usługowego o charakterze etnicznym. Ta interpretacja inspirowana jest przede wszystkim samymi wywiadami ze sprzątaczkami, ale także literaturą z dwóch dziedzin, które poniżej krótko omawiam.

Po pierwsze, kluczowa dla mojej interpretacji była teoria imigranckiego przedsiębiorstwa jako najpewniejszego sposobu na awans finansowy. Została ona wypracowana w debacie między ekonomicznymi socjologami imigracji, przede wszystkim zespołem Alejandro Portesa z Uniwersytetu Princeton a nowojorskimi badaczami, z Rogerem Waldingerem i Ivanem Lightem na czele. Portes badał zachowania gospodarce imigrantów w Miami na Florydzie, która od czasu rewolucji Fidela Castro w latach 50. i sprowokowaną tym falą uchodźców do USA, jest od kilku dekad kubańską stolicą w USA. Sformułował on tezę, że w etnicznej enklawie – obszarze z wysoką koncentracją zarówno imigrantów danej narodowości, jak i ich przedsiębiorstw, w których imigranci zatrudniali rodaków, i w których klientami także byli przedstawiciele tej samej nacji – zarobki imigrantów są wyższe niż na analogicznych stanowiskach w gospodarce ogólnej. (Portes i Jansen 1989, 1992, Zhou i Logan 1989, Portes 1995; Portes i Zhou 1996, Portes i Schafer 2006). Prace z lat 80. ówczesnego nowojorczyka Rogera Waldingera i Johna Lighta, przeniosły akcent debaty z enklawy etnicznej na gospodarkę etniczną (Waldinger 1986, 1993, Waldinger et al., 1985, 1990, Light and Bonacich 1991, Light i Parminder 1993, Light 2004). Prace te wskazywały, że, to co przynosi przedsiębiorstwom imigranckim korzyść nie ogranicza się do enklaw. Korzyści dla zatrudnionych imigrantów występują także, gdy przedsiębiorstwa imigranckie produkują na rynek ogólny. To, co daje przedsiębiorstwom imigranckim przewagę nad amerykańskimi przedsiębiorcami, a najnowszym imigrantom-robotnikom pewniejszą pracę i zarobek, od tych, które oferowałyby gospodarka ogólna o obcej kulturze i języku, to tworzenie etnicznych sieci wsparcia dla przedsiębiorców i dostęp do taniej siły roboczej ziomków.

Kolejne badania w nowych miejscach i grupach potwierdziły, że dla zasadniczej większości imigrantów własny biznes, nawet najdrobniejszy, jednoosobowy czy w sektorze drugorzędym, jest najlepiej rokującym mechanizmem awansu finansowego. Dla tych imigrantów, którzy nie mają wykształcenia, znajomości języka i kultury kraju przyjmującego na tyle, żeby wejść na amerykański rynek pracy w roli profesjonalistów, samozatrudnienie jest na ogół bardziej korzystne niż praca na rynku ogólnym. (Borjas 1986, Model 1992, Bonacich 1993, Light 2004, 2006, Portes i Rumbaut 2006, Nestorowicz 2012, Kohlbacher i Protasiewicz 2012)

Drugim źródłem inspiracji były dla mnie historyczne badania nad przekształceniami pozycji pomocy domowych w Stanach Zjednoczonych ostatnich dwóch stuleci. Klasyczne już socjologizujące badania historyczne Davida M. Katzmana (1981) *Seven Days a Week* zapoczątkowały nurt badań nad wpływem uprzemysłowienia i nowoczesnych przekształceń społecznych na pracę służącej. Praca Alany Coble (2006) podsumowuje tę 25-letnią debatę nad pozycją pomocy domowych w miastach amerykańskich. Co wartościowe z punktu widzenia mojego tekstu, skupia się ona na sytuacji sprzątaczek na początku ubiegłego wieku i kolejnych siedmiu dekad w XX-wiecznym Nowym Jorku. Prace historyczne potwierdzają, że, tak jak i dzisiaj, niski prestiż i relacja osobistej zależności od pracodawców, przez całą epokę nowoczesną zniechęcały do tej pracy białe Amerykanki. Praca pomocy domowej była specjalnością grup zmarginalizowanych: nowych imigrantek w regionie północno-wschodnim oraz czarnych kobiet na Południu, a od lat 20. do lat 60. XX wieku także na Północy Stanów Zjednoczonych.

Katzman przekonująco wskazuje, że w uprzemysławiającej się Ameryce, praca służącej była przeżytkiem wcześniejszych, przedprzemysłowych stosunków pracy. W okresie intensywnej industrializacji, który w Stanach Zjednoczonych przypadł między Wojną Secesyjną zakończoną w 1864 roku a Pierwszą Wojną Światową, „zasadniczo, praca pomocy domowej nie szła głównymi drogami industrializacji i modernizacji, chociaż reformatorzy próbowali zmodernizować organizację gospodarstwa domowego i relacje między panią a służącą. Obecność służby sprzyjała dominacji tradycjonalizmu w organizacji gospodarstwa domowego; modernizacji, ‘rewolucji przemysłowej’ [tj. nowoczesne sprzęty AGD - AS] w domu towarzyszył z kolei spadek liczebności lub zniknięcie służby“ (Katzman 1981: ix). Wniosek Katzmana był więc następujący: w warunkach amerykańskich obecność pomocy domowej uważano za niekompatybilną z nowoczesnością. Gdy w domu pracuje pomoc, to relacja między dwiema kobietami jest ‘wysoce spersonalizowana’, hierarchiczna i psychologicznie dla służącej upokarzająca. Dlatego, w przemysłowych miastach Północy

początku XX wieku, kobiety z klasy robotniczej wolały od służby z zamieszkaniem pracę 'na mieście'. Praca robotnicy, kelnerki czy sprzedawczyni oferowała bowiem większą autonomię, lepsze samopoczucie i wyższy status niż praca służącej. Dawała również okazję do prowadzenia intensywniejszego życia towarzyskiego i zamążpójścia. Była więc chętniej wybierana, mimo że, jak pokazuje część przytaczanych przez Katzmana badań, płace służących były nieco wyższe niż kelnerek i sprzedawczyń (143-144, 268-271).

Badania Katzmana i Coble spotykają się, historycznie rzecz biorąc, w początkach XX wieku. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że w tym czasie, w miastach Północy, w tym w Nowym Jorku, pomocami domowymi były nowe imigrantki z Europy i czarne migrantki z Południa Stanów Zjednoczonych. Coble potwierdza i rozwija interpretację Katzmana, że to czarne sprzątaczkę, które łączyły pracę pomocy domowej z opieką nad własną rodziną, „odegrały zasadniczą rolę w przekształceniu służby [z zamieszkaniem – AS] w pracę bez zamieszkania i na dniówki” (Katzman 1981: 273)

Coble przyglądała się tylko nowojorskiemu rynkowi pomocy domowych. W *Cleaning Up* pokazuje, że, na początku XX wieku, nowe imigrantki z Europy były uważane za odpowiednie kandydatki na służące. Uważano tak właśnie dlatego, że charakteryzowały się przednowoczesną, wiejską, tradycyjną potulnością, brakiem wymagań, wyuczoną pracowitością i wytrzymałością fizyczną. To cechy, które kobiety nawykłe do życia w nowoczesnym mieście już straciły na rzecz cwaniactwa (według pracodawczyń), czy też sprytu i asertywności (według tych miejskich dziewczyn). Pomocami domowymi zostawały 100 lat temu najczęściej niezamężne, młode kobiety. Pracowały i mieszkały w domu pracodawców do momentu zamążpójścia. Wtedy zwykle rezygnowały z pracy, żeby prowadzić swój dom, wykorzystując wiedzę nabytą w domach klasy średniej. Wśród pozafinansowych korzyści pracy służącej z zamieszkaniem były ciągle te charakterystyczne dla czasów przednowoczesnych: bezpieczeństwo dachu nad głową, substytut domu z dala od rodzinnego kraju i rodziny. Praca służącej, choć wyczerpująca i upokarzająca, była też okazją do akulturacji, osiąganą przez edukację pobieraną od pracodawczyni w nowym kraju i zwiększeniem szans na zamążpójście z Amerykaninem. Coble pokazuje też, że praca służącej była etnicznie sprofilowana. W Nowym Jorku początku XX wieku najczęściej wykonywały ją Irlandki, choć najbardziej cenione były imigrantki ze Skandynawii.

W socjologii amerykańskiej toczył się ciekawy spór o to, dlaczego Żydówki i Włoszki – kobiety z najliczniejszych grup imigranckich w Nowym Jorku przełomu wieków – rzadko decydowały się na tego rodzaju pracę i wybierały raczej zatrudnienie w przemyśle lub przyjmowały lokatorów w rodzinnym domu, w odróżnieniu od Irlandek, które decydowały się

na służbę. Przekonuje mnie strukturalny argument Steinberga (2001), który twierdzi, że Irlandki przybywały do USA same i zatrudniały się w oparciu o przygotowany przez agencję pośrednictwa pracy kontrakt, podczas gdy Żydówki i Włoszki niemal zawsze migrowały wraz z innymi członkami rodziny. Coble pokazuje, że część migrantek ze Skandynawii była w podobnej do Irlandek sytuacji. Odrzucone przez Steinberga wyjaśnienie kulturowe kojarzyło te wzory zatrudnienia kobiet ze stopniem patriarchalnej kontroli sprawowanej nad nimi przez rodziny. Według tej interpretacji, kobiety z rodzin włoskich i żydowskich podlegały silnemu nadzorowi rodzinnemu i nie zezwalano im na pracę zarobkową w cudzym domu. To wyjaśnienie może mieć znaczenie dla zrozumienia różnych wzorów migracji z nowocześniejszej Europy Północno-Zachodniej i bardziej tradycyjnej Europy Południowo-Wschodniej.

Praca Coble dotyczy bardziej współczesnej historii i pokazuje przemiany rozpoczęte w latach 20. XX wieku, niemal w tym samym momencie, w którym obserwacje Katzmana się kończą. Coble pokazuje – bez sprzeczności z wnioskami Katzmana – że w tym okresie przemysłowe stosunki pracy, z ich racjonalizacją i specjalizacją wpłynęły na relację między służącymi a pracodawcami. W ciągu XX wieku, praca służącej coraz bardziej przypominała pracę w oparciu o kontrakt. Stawała się coraz bardziej zimna uczuciowo, ale też coraz wyraźniej polegała na wykonaniu określonego z góry zestawu obowiązków na uzgodnionych warunkach: wynagrodzenie, wychodne, warunki mieszkania i okres zatrudnienia. Taka umowa chroniła służącą przed nadużyciami ze strony pracodawcy, bardziej możliwymi w przednowoczesnych ‘ciepłych’ relacjach, ale też zwalniała pracodawców z moralnego zobowiązania opieki nad gosposią. Wyraźniejszy stawał się podział na pracę i życie prywatne gosposi.

Coble rozwija też i teoretyzuje zasadniczą zmianę charakteru pracy pomocy domowej – od służącej z zamieszkaniem do najemnego pracownika. Zmiana ta nastąpiła po wprowadzeniu ograniczeń imigracyjnych w latach 20. XX wieku, migracjach Afro-Amerykanów z Południa w czasie Wielkiego Kryzysu i latach powojennych. W Nowym Jorku od lat 30. do lat 50., prace domowe stały się specjalnością czarnych migrantek z Południa Stanów Zjednoczonych. To właśnie za sprawą potrzeb i postaw tej grupy, na ten okres przypadają kluczowe zmiany w omawianym sektorze. Czarne kobiety zdecydowanie częściej niż ich imigranckie poprzedniczki miały rodziny, a więc wolały pracować tylko w ciągu dnia i bez zamieszkania. Takiemu układowi sprzyjała też niechęć rasowa białych pracodawców do dzielenia przestrzeni mieszkalnej z niebiałymi służącymi. Godzinowy tryb pracy, lub o z góry ustalone dzieło, przyjął się ostatecznie w latach Wielkiego Kryzysu. Zubożałe gospodynie domowe nie mogły

pozwoić sobie na stałą służącą, a czarne kobiety rozpaczliwie potrzebowały choćby dorywczej pracy. Symbolem miejsca, gdzie służąca stała się najemną dniówkową pomocą domową był 'targ niewolnic' na Bronksie. Na ulicy, anonimowa pracodawczyni negocjowała z anonimową pracownicą cenę, zakres obowiązków i czas pracy. "Nadmiar pracownic, preferencje dla pracy bez zamieszkania, dramatyczny spadek płac oraz zmiana rynku [usług sprzątanania – AS] wyrażona w powstaniu na Bronksie tzw. 'targu niewolników', gdzie pracodawcy wybierali sprzątaczkę z grupy stojących tam kobiet, przyczyniły się do osłabienia więzi między pracodawczyniami a pracownicami. Przed Wielkim Kryzysem, ta relacja była 'ciepła'. Pracodawczynie miały poczucie odpowiedzialności za osoby, które zatrudniały. Wielki Kryzys pomógł zdepersonalizować ten zawód. Wcześniej mogły powstać więzi uczuciowe, wyrosłe z zażyłości. Teraz, była to rynkowa transakcja." (Coble 2006: 60-61)

Choć okres powojenny przyniósł klasie średniej *prosperity* i zwiększyły się jej możliwości wydatkowania na pomoc domową, czarne pracownice pozostały dochodzącymi pracownicami kontraktowymi. Taka norma, jak pokazuje Coble, obowiązywała w Nowym Jorku do lat 80. -- długo po tym, jak czarne kobiety opuściły rynek usług domowych, po wprowadzeniu ustawodawstwa antydyskryminacyjnego w latach 60. Afro-Amerykanki znalazły wówczas lepsze możliwości zatrudnienia w sektorze publicznym. Ruchy społeczne lat 60. – feminizm, Ruch Praw Obywatelskich, kontrkultura – ukształtowały nowojorską klasę liberalnych pracodawczyń, które z szacunkiem odnosiły się do pracy kobiet z niższych klas i innych ras lub kultur. Coble zauważa jednocześnie, że masowa imigracja z końca XX wieku i wzrost podaży niedoświadczonych politycznie pracowniczek z czarnych i latynoskich Karaibów, Ameryki Środkowej i Europy Wschodniej, przyniósł ponowny wzrost zatrudnienia służących z zamieszkaniem.

Zarówno Katzman, jak i Coble dochodzą do wspólnego cennego wniosku, że w nowoczesnym społeczeństwie – uprzemysławiającym się, przemysłowym i poprzemysłowym – to, co odstraszało potencjalne pracownice od pracy pomocy domowej to feudalne elementy tej pracy.¹ (Coble 2006: 6, 79; Palmer 1989) Spowodowały one, że ten sektor rynku pracy stał się najmniej atrakcyjny i prestiżowy, a zatrudnienie znajdowali w nim imigranci i grupy zmarginalizowane, które gdzie indziej nie mogły znaleźć pracy. Oto lista cech tej pracy, które silnie występują zwłaszcza w tradycyjnej pracy pomocy z zamieszkaniem, i które można by, za Coble, określić jako feudalne: osobista zależność w relacjach z panią domu, nierówność i

¹ Inna interpretacja (Palmer 1991, Janicka 2012) kładzie nacisk na to, że prace uważane za upokarzające (Janicka) i mniej prestiżowe (Palmer) to takie, w których pracuje się z odpadami ludzkiego metabolizmu i odpadami gospodarstwa domowego: śmieciami, odchodami, brudem.

wynikające z niej upokorzenie, brak prywatności i kolonizacja osobowości, co, jak określa to Katzman, wynika z pracy w cudzym domu, nadzór, dyspozycyjność, brak jasnych reguł pracy oraz brak podziału na czas pracy i czas wolny.

Niechęć sprzątaczek do tych despotycznych elementów pracy potwierdzają badania nad współczesnymi pomocami domowymi i ich pracodawczyniami, zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w Europie. (Rafkin 1998, Rollins 1985, Romero 2001, Hondagneu-Sotelo, 2007, Milkman et al. 1998) Badacze amerykańscy – historycy i socjologowie (Katzman 1981, Romero 2001) mają tendencję do kojarzenia tych elementów ze spuścizną niewolnictwa i segregacji Afro-Amerykanów oraz z imigracją z krajów peryferyjnych, o mniej egalitarnych stosunkach społecznych niż amerykańskie. Wydaje się, że przeceniają oni rolę czarnych potomkiń niewolników dla rozwinięcia despotycznych stosunków między panią a służącą – ich marginalizację, konieczność pracy zarobkowej mimo posiadania rodziny i brak możliwości zatrudnienia w innych sektorach – na Południu, ze względu na segregację, a na Północy, ze względu na dyskryminację przez białe związki zawodowe, wreszcie niechęć rasową białych pracodawców do mieszkania pod wspólnym dachem. Z historii Europy wiadomo, że takie nierówne, feudalne relacje między panią a służącą istniały, choć nie było tu ani niewolnictwa, ani imigracji etnicznie odmiennych osób. Nierówność relacji wynikała z nierówności stanowych i klasowych. Służące i we dworze, i w mieście pochodziły ze wsi, z rodzin chłopskich lub folwarcznych. (Sarti 2007; Szołtysek 2009)

Charakter opisywanej przez Coble relacji pomiędzy pracodawcą a sprzątaczką, w której pracodawczyni miała dużą przewagę i w sposób legitymizowany okazywała klasową i osobistą wyższość, przekształcił się w ciągu XX wieku. Relacja ta stała się w mniej hierarchiczna, bardziej egalitarna w całym zachodnim świecie, nawet tam, gdzie nie było niewolnictwa i grupy tak marginalizowanej i dyskryminowanej społecznie, jak Afro-Amerykanki w Stanach Zjednoczonych. Przekonujący wydaje się tu argument Coble, że przekształcenia dotyczące tego zawodu nastąpiły pod wpływem wzrostu popytu na pracę kobiet w przemyśle i mniejszej podaży służących. W ciągu pierwszych siedmiu dekad XX wieku szczególnie na Zachodzie, praca w przemyśle stawała się w coraz większym stopniu uzwiązkowiona i chroniona prawem pracy oraz oparta na racjonalizacji i specjalizacji. Te zmiany społeczne wpływały także na stosunki pracy między pomocami domowymi a ich pracodawcami. „Pracownice uzyskały większą równowagę w relacjach z pracodawczyniami, zajmując na skali władzy podobne pozycje.” (Coble 2006:2), a „[r]elacje władzy zostały przekształcone. Nie była to już hierarchiczna relacja z dominującą pracodawczynią; pomoce domowe wchodziły teraz do gry jako równorzędni gracze,..” (4)

Moja, przedstawiona niżej, interpretacja pracy sprzątaczek dotyczy zarówno końcowego okresu, którym zajmowała się Coble, jak i wykracza poza niego. Analiza wywiadów z polskimi imigrantkami pokazuje, że ważny element doświadczenia sprzątaczek w domach prywatnych w Nowym Jorku to postawa jednoosobowego, etnicznego przedsiębiorcy świadczącego osobiste usługi. Porównywalnie do takich drobnych przedsiębiorstw, sprzątaczką świadczy standardowe, choć spersonalizowane, tj. dostosowane do specyficznych potrzeb klienta, usługi. Podobnie jak inne drobne przedsiębiorstwa usługowe w mieście, polskie sprzątaczkę wpisują się w nowojorską tradycję etnicznej segmentacji rynku usług i tworzenia się etnicznych nisz.

Cechy drobnego biznesu usługowego były tym, co niektóre moje respondentki lubiły w tej pracy najbardziej – autonomia i nadzieja na większe niż gdzie indziej dochody. Ryzyko i niepewność, których nie lubiły, traktowały jako oczywisty koszt pracy na własny rachunek. Wśród elementów przedsiębiorstwa, małego biznesu imigranckiego, który świadczy osobiste usługi, wymieniam też te cechy, które Coble opisuje jako zdobycze nowoczesnego świata i cechy nowoczesnych stosunków pracy w ogóle, a które są przeciwieństwem nielubianych przez sprzątaczkę ‘stosunków feudalnych’, jak określiła je wcześniej Coble. Choć jest historyczką, używa tego określenia niezobowiązująco, potocznie niemal, w sposób charakterystyczny dla antymonarchicznej, egalitarnej i indywidualistycznej tradycji amerykańskiej, traktując określenie jak inwektywę. Ja proponuję poważnie potraktować to rozróżnienie między feudalnymi, a kapitalistycznymi stosunkami między ludźmi o różnym statusie. Za Markiem Blochem (1999), klasykiem mediewistyki i autorem *Spółeczeństwa feudalnego* „być ‘człowiekiem’ drugiego człowieka – to połączenie słów należało w języku feudalnym do najczęstszych i zawierających najwięcej treści – (...) wyrażało zależność osobistą samą w sobie, nie oznaczając przy tym dokładnie natury prawnej tego związku (...). Akcent padał tutaj na jeden zasadniczy wspólny element: podporządkowania jednego osobnika drugiemu” (Bloch: 1999: 163) Feudalna relacja wasalna to, według Blocha, osobisty, choć z czasem dziedziczny, stosunek między dwiema konkretnymi osobami, polegający na podporządkowaniu i wierności.

Pomoc i posłuszeństwo wyrażało się w wasalnym hołdzie przyklęknięciem, a zgoda i przyjaźń - pocałunkiem. Po drugie, „[h]oład faktycznie ustanawiał stosunek wasalny w jego dwojakim aspekcie – zależności i opieki” (Bloch 1999: 164) W relacjach feudalnych rozumianych szerzej – obejmujących także niezachodnie kultury prawne – proponuję rozróżnić despotyzm od paternalizmu. Oba określenia odnoszą się do przednowoczesnych stosunków politycznych i społecznych. Despotyzm oznacza pełną osobistą zależność i

zobowiązanie do absolutnego posłuszeństwa. Paternalizm natomiast oznacza wymianę posłuszeństwa i podporządkowania na opiekę i odpowiedzialność. Z moich wywiadów wynika, że postrzeganie pracy jako służby, a postaw pracodawców jako despotycznych pojawia się, gdy sprzątaczką lub opiekunką nie ma doświadczenia lub nie ma biznesowego nastawienia, oczekując raczej stałej pracy, opieki czy wsparcia. Na Greenpoincie, polscy imigranci powszechnie kojarzyli tę wadę pracy sprzątaczką z zatrudnieniem u chasydzkich rodzin w Williamsburgu. Jednak z analizowanych tutaj wywiadów wynika, że nastawienie do pracy dochodzącej sprzątaczką jako przedsiębiorcy usługowego pojawia się także wśród pracujących w Williamsburgu. Niemniej jednak, Williamsburg stał się w narracjach polskich imigrantów – liderów i nie-liderów, tych, którzy tam pracowali i nie pracowali – symbolem tego, co niechciane z tych przednowoczesnych stosunków pracy.

Poniżej, wymieniam i omawiam te postawy sprzątarek wobec swojej pracy, które dawały im poczucie, że są drobnymi przedsiębiorcami i jest to praca mająca przewagę nad stałym zatrudnieniem w fabryce, biurze czy sklepie. Było to przekonanie, że choć ich działalność wiązała się z ryzykiem biznesowym i odbywała się bez nadziei na awans (bo, jak mówią ekonomiści, na rynku bez szans na ekspansję i efekt skali), to jednak dawała szansę na autonomię oraz finansowe, tożsamościowe i emocjonalne zyski.

Warto podkreślić, że ten tekst pokazuje tylko segment rynku pracy sprzątkania i przedsiębiorcze nastawienie tylko części osób wykonujących tę pracę. Prezentowana jest tu sytuacja sprzątarek, które są zadowolone ze swojej pracy i postrzegają ją jako źródło wolności i wyższego dochodu. Jednak niektóre sprzątaczkę, z którymi rozmawiałam, nie lubiły swojego zajęcia. Wolały lub wolałyby pracę w fabryce, w stałych godzinach, wśród koleżanek lub z określonymi zadaniami i stałą pensją w jakimś punkcie usługowym. Te imigrantki nie lubiły istniejącego ryzyka w związku z możliwością nagłego odwołania zlecenia lub niespodziewanym skróceniem godzin pracy, konieczności samodzielnego planowania dnia pracy i negocjowania cen. Niezależnie od tego, czy miały doświadczenie pracy w Williamsburgu, nie lubiły despotycznych stosunków pracy i siebie w roli wykorzystywanych służących. O tym najbardziej nielubianym przez sprzątaczkę wymiarze ich pracy piszę w innym tekście (*Polskie plejsówki w Nowym Jorku*, maszynopis)

W tym tekście przedstawiam tylko te elementy pracy sprzątaczkę w prywatnych nowojorskich domach, które były cenione przez same osoby świadczące tę pracę. Jest to bowiem, jak argumentuję, ważny, uznany przez ekonomistów (Nestorowicz 2012), ale nie rozpoznany przez socjologów, aspekt pracy współczesnych sprzątarek. Z moich wywiadów i obserwacji wynika, że jest to praca, w której lepiej radzą sobie osoby z zacięciem

biznesowym niż predyspozycjami pracownika najemnego (lub zwłaszcza służącej). Zwykle są to osoby bez możliwości prowadzenia innego przedsiębiorstwa – w sektorze formalnym, bo nie mają zgody na pobyt w USA albo nie mają kapitału czy wiedzy potrzebnych do założenia legalnego, szanowanego przedsiębiorstwa w nowym kraju.²

2. Cechy przedsiębiorstwa w gospodarce wolnorynkowej

Kazimierz Doktor, socjolog ekonomiczny i specjalista od mikroekonomii, w haśle ‘przedsiębiorstwo’ w Encyklopedii Socjologii (2000) wymienia pięć najogólniejszych cech każdego przedsiębiorstwa działającego w gospodarce wolnorynkowej, niezależnie od jego rozmiaru, obrotów czy branży. Jest to instytucja zrodzona z woli przedsiębiorcy. Ponosi ryzyko, bo działa w sytuacji niepewności i nieprzewidywalności rynku (może zmienić się podaż i popyt). Działa na własny rachunek. Działa w oparciu o zasadę minimalizacji kosztów i maksymalizacji zysku. Działa w warunkach konkurencji.

2.1 Instytucja zrodzona z woli przedsiębiorcy

Proponuję, żeby wolę przedsiębiorcy skojarzyć z autonomią decyzji o powstaniu firmy i podtrzymywaniu jej działalności. Używam tu pojęcia ‘autonomia’ inspirowane wnioskami z badań Melvina Kohna opublikowanymi w 1969 roku *Class and Conformity. A Study in Values*. Klasyczna już dziś praca wskazuje, jak rodzaj pracy odmiennie kształtuje wartości w różnych klasach społecznych. Wartości uformowane w warunkach pracy klas średnich i wyższych są społecznie bardziej cenione niż te charakterystyczne dla klas niższych. (Sennett&Cobb 1993) Kluczowe rozróżnienie Kohna, stworzone dla warunków społeczeństwa przemysłowego, to praca klas średnich i praca robotników. Klasy średnie pracować miały w warunkach, w których autonomia, rozumiana jako wpływ na przebieg procesu pracy, jest większa, a przedmiotem pracy są ludzie i idee. Z kolei praca klasy robotniczej charakteryzowała się mniejszym zakresem autonomii, a jej przedmiotem lub efektem były przedmioty materialne. To rozróżnienie tylko częściowo pasuje do społeczeństwa poprzemysłowego. Współczesne klasy niższe pracują dziś z ludźmi w sklepach i restauracjach, a nie tylko z przedmiotami czy z cyfrowymi bytami w internetowych biurach obsługi klienta i ośrodkach komputerowej obróbki

² Drobnomieszczactwo ma złą prasę wśród intelektualistów od czasów Marksa. Ja jednak odwołuję się do tradycji myślenia o drobnych przedsiębiorcach, w tym zarówno drobnomieszczanach, jak i farmerach-właścicielach drobnych gospodarstw, w stylu J.J. Rousseau, Thomasa Jeffersona, Benjamina Franklina. Drobny przedsiębiorca jest tu przedsiębiorca najprawdziwszym: działalność gospodarcza jest wyrazem powołania przedsiębiorcy; naprawdę działa on w warunkach konkurencji i ryzyka, bo jest zbyt słaby, żeby tworzyć stowarzyszenia przedsiębiorców – oligopole czy monopole – które uwolniłyby go od tych rynkowych zjawisk.

danych. Wciąż jednak większy zakres autonomii charakteryzuje typ pracy wykonywany przez klasy wyższe. Właściciel drobnego biznesu, przemysłowego czy poprzemysłowego, choć w klasyfikacjach stratyfikacyjnych (Gilbert 2007) zaliczany do niższej klasy średniej, tym właśnie różni się od pracownika najemnego wykonującego na co dzień ten sam typ pracy (wkładanie towaru na półki, rozwożenie towaru do sklepów, czesanie klienta, wreszcie sprzątanie), że ma większy zakres autonomii i poczucia sprawczości. Stworzył to miejsce pracy z własnej woli, jest swoim własnym szefem, rozumie proces swojej pracy od początku do końca – od szukania klienta, poprzez zawarcie umowy z nim, zakup środków potrzebnych do wykonania produktu lub usługi. Jednocześnie, wykonuje zestaw fachowych czynności – tak jak zrobiłby to właśnie pracownik najemny. Należą do nich rozliczenia z klientem, dostawcami i urzędem skarbowym. Poczucie wolności u takiego człowieka jest większe, poczucie alienacji i rozpoznany przez Marksa ból pracownika najemnego mają mniejszą szansę się pojawić.

Pięćdziesięcioletnia Monika, nielegalna imigrantka z lat 90., która przez cały okres pobytu za granicą pracowała przy sprzątaniu i opiece nad chorymi w domach prywatnych na Queens, Long Island i Manhattanie, przekonywała mnie, że woli tę pracę od innych, które wykonywała w Stanach, bo tu czuje się własnym szefem. Każdorazowe sprzątanie w cudzym domu traktuje jako akt woli współpracy między nią – sprzątaczką a pracodawcami: *a tutaj ja wchodzę mi nikt uwagi nie zwraca, ja mam klucze, otworzę i sprzątnę, podziękują mi ładnie, dadzą mi prezent, nigdy nie powiedzą że nie. Bo te co mi dyktowały prawa i tego, to ja je dawno zostawiłam, bo miałam takie możliwości na przestrzeni lat. No i teraz ja dlatego siedzę, że ja tu jestem takim bosem dla siebie, ludzi zostawiłam tych którzy są mili dla mnie, którzy mnie doceniają, a nie gnębią, że ja coś nie tak zrobiłam nawet jeśli dobrze zrobiłam. Oni się poznali na mnie, że nie jestem jakimś złodziejem, czy czymś że oni mogą cały majątek zostawić i na pewno ja nic nie wezmę, ja poznałam się na nich, że oni doceniają moją pracę i mnie traktują jak sobie równą, a nie jak sprzątaczkę.*

Podobnie uważa Joanna, 45-letnia nielegalna imigrantka z początku XXI wieku, która przez wszystkie lata spędzone w Nowym Jorku pracowała jako sprzątaczką. Mając doświadczenie pracy w biurach i domach prywatnych, zarówno jako pracownik najemny, jak i na własny rachunek, mówiła, z jaką ulgą zdecydowała się na pracę domowej sprzątaczką, porzucając pracę w serwisie sprzątającym. Ona, tak jak Monika, podkreślała poczucie wolności, jakie czerpała ze świadomości, że kontrakt – pisany czy niepisany – z partnerem-pracodawcą zawsze może być zerwany, jeśli któraś ze stron nie będzie zadowolona ze współpracy:

Ja wreszcie mogłam zrobić to, o czym się tak długo marzyło. Każda praca ma plusy i minusy, każda. Tutaj ja sobie praktycznie jestem szefem. Ja jestem uzależniona oczywiście od pracodawcy, no, ale płaci mi. Nie podoba się jemu, albo mnie, to odchodzę i szukam dalej. Bez żadnych problemów. (...) Zresztą ja z żadnej pracy nie odchodziłam z hukiem, z wrzaskiem, czy z czymś, bo to nie ma sensu najmniejszego. To jest kontrakt, to jest biznes, to jest wie pani....

Poczucie autonomii i bycia własnym szefem u moich respondentek brało się także stąd, że to one same ustalały liczbę klientów i ilość pracy oraz same umawiały się z usługobiorcami na termin wykonania usługi. Przy tak chłonnym rynku, jak nowojorski, sprzątaczką kontraktową może dostosować czas i ilość pracy do swoich bieżących potrzeb i możliwości. Na różnych etapach życia może zmieniać nie tylko klientów, ale też ich liczbę. Ponieważ koszty wejścia na rynek i uruchomienia tego biznesu są minimalne – potrzebne jest robocze ubranie i bilet na metro – jest tu miejsce dla tych kobiet, które chcą pracować mniej, bo np. mają dzieci. W trakcie obserwacji etnograficznej na Greenpoincie, spotykałam matki małych dzieci, które pracowały tylko u jednego klienta i tylko raz na dwa tygodnie, w soboty, kiedy ich mężowie opiekowali się rodziną.

Czas pracy zależy w dużej mierze od sytuacji rodzinnej, zwłaszcza związanej z faktem posiadania dzieci i czasu poświęcanego opiece nad nimi. Tę zależność wyraźnie zauważyła też Mary Romero (2001), której respondentki, Latynoski (imigrantki i Chicano urodzone w Stanach Zjednoczonych), często posiadały liczne potomstwo. Gdy ich dzieci są małe, pracują np. tylko raz w tygodniu, a potem, gdy dorastają, mogą zwiększyć liczbę *plejsów*. *On [syn – AS], jak rok i osiem miesięcy poszedł dwa razy w tygodniu [do żłobka]. Tam, raz na cały dzień, raz na pół dnia. (...) Najpierw pracowałam w soboty, to jego brałam [do pracy]. (...) później coraz bardziej, coraz bardziej. [a od kiedy poszedł do szkoły to codziennie, po kilka godzin]* opowiadała Edyta, 35-letnia nielegalna imigrantka, przebywająca w Stanach Zjednoczonych od 1999 roku, z 7-letnim stażem pracy przy sprzątaniu prywatnych domów i mieszkań. Marzena, 35-letnia, imigrantka z lat 90., posiadaczka zielonej karty, mężatka i matka dwójki dzieci w wieku szkolnym, ceniła krótkie i przewidywalne godziny pracy: *Tak, że robię tylko te cztery i pół godziny, akurat się wyrobię, przychodzę do dzieci.*

Jednocześnie, w tym drobnym biznesie jest też miejsce dla kobiet, które chcą pracować bardzo dużo, bo przyjechały na krótko i są nastawione na maksymalny zarobek. Jest też przestrzeń dla tych, które chcą dorobić poza regularną, etatową pracą. Czterdziestopięcioletnia Róża, imigrantka z lat 90., z prawem stałego pobytu, matka trojga dzieci, w ciągu kilkunastu lat pobytu zawsze pracowała zarobkowo. Pracę tę, czasem w kilku różnych miejscach, przez wiele godzin dziennie, łączyła z opieką nad dziećmi. W chwili wywiadu, na co dzień

pracowała w fabryce w pobliżu domu, a w weekendy opiekowała się chorymi w oparciu o kontrakt z jedną z miejskich agencji opieki nad chorymi. Dodatkowo, dorywczo sprzątała, znajdując pracę na giełdzie pracy dorywczej w Williamsburgu, zwanej w Greenpoincie ‘stójką’: *U tego nie pracujemy w niedzielę, tak, że nieraz w niedzielę też chodziłam do pracy i właśnie chodziłam na stójkę. Jeżeli sobie znalazłam coś tam, to już po prostu nie tego, to już chodziłam. Na cztery, na pięć godzin. Na pół dnia sobie szłam.*

2.2 Ponosi ryzyko, bo działa w sytuacji niepewności i nieprzewidywalności rynku

Sprzątaczką w domach prywatnych podejmuje ryzyko biznesowe i działa w sytuacji niepewności. Ponosi ryzyko, bo działa w sytuacji nieprzewidywalności rynku, na którym może zmienić się popyt na jej usługi. Jak przedsiębiorcy, poczuciu autonomii i byciu własnym szefem, sprzątaczkom w domach prywatnych, towarzyszy niepewność pracy i dochodu. Wady i zalety sprzątania są jak wady i zalety małego biznesu: niezależność, osobisty kontrakt z pracodawcą, ale też ryzyko utraty klienta z różnych powodów. Konsekwencje niefortunnych przeprowadzonych negocjacji, pomyłki, zwiększenia podaży usług, zwycięstwa konkurencji czy spadku ceny ponosi sama sprzątaczką-przedsiębiorca. Nie ma tu innego szefa czy organizacji pracowniczych, które za takie sytuacje wezmą odpowiedzialność, zapobiegną im lub ułatwią ich przetrwanie.

Joanna, jedna z respondentek o najsilniej rozwiniętej tożsamości drobnego przedsiębiorcy w takich właśnie kategoriach mówiła o swojej pracy.

AS: No to właśnie, jakie są plusy?

Joanna: No właśnie takie, że jestem niezależna (...) jak [pracodawca-AS] mnie ochrzani, bo coś źle zrobię, to wiem, za co przynajmniej, no nie? A nie zbieram za jakiś team. Tylko za siebie. Bo doskonale wiem, że coś, coś... A minusy? Można ją stracić. Nie pracuję -- nie dostaję pieniędzy. Nie mam benefitów”. (...) Ja, jak na przykład było tak, że ja poprosiłam o podwyżkę i facet mi podziękował, trudno.

AS: Ale spodziewała się pani, brała to pani pod uwagę, czy właśnie nie? Uważała pani, że „najwyżej mi nie da”?

Joanna: Dokładnie tak. A tu się okazało, że nie. No to nie.

Jak w biznesie, sprzątaczką muszą zabiegać o nowych klientów i dbać, żeby ci zdobyli byli zadowoleni, a cena dostarczanej usługi przynajmniej nie spadała. Trzeba więc twardo negocjować ceny, ryzykując jednocześnie utratę niektórych klientów. Trzeba podjąć ryzyko

znalezienia punktu równowagi między liczbą klientów, a ceną jednostkowej usługi. Znowu Joanna: *To były domki jednorodzinne. No, i taka babcia chodziła tam cały czas. Starsza pani przez ulicę, a ja tam raz byłam, coś chyba, tak te drzwi przecierałam, wejściowe, tą szybko. I ona tak: ty tu pracujesz? Ja mówię: tak. A mogłabyś u mnie pracować? No, mogę. A ile ty chcesz pieniędzy? No, tyle i tyle. O, nie, to ja ci tyle nie dam. To nie, to nie będę pracować i tyle. Za jakieś 2 tygodnie babcia znowu o tej samej porze: no i co? Zdecydowałaś się za takie jak ci mówię? Nie. Bardzo asertywna byłam wtedy, ale nie mogłam tego zrobić ze względu na to, że w dwóch domach pracowałam za takie pieniądze, nie mogłam zejść, no, logika. Oczywiście. W końcu gdzieś po 4-ech tygodniach, czy po 6-ciu, babcia idzie: no dobra, dam ci takie już pieniądze.*

2.3. Działa na własny rachunek

W domach prywatnych sprzątaczką wykonuje pracę na własny rachunek, rozlicza się (albo nie) z urzędem podatkowym, ubezpiecza, planuje emeryturę. W odróżnieniu od pracowników najemnych w legalnie działających firmach w Europie czy w uzwiązkowionych branżach i solidnych firmach w Stanach Zjednoczonych, nie ma ona zabezpieczeń socjalnych, płatnego urlopu, bogatego ubezpieczenia zdrowotnego czy dodatkowych składek emerytalnych,

Ponosi ryzyko nie tylko w kontaktach z klientem, ale też w kontaktach z urzędem skarbowym, instytucjami ubezpieczeń zdrowotnych i emerytalnych. Część z nich, także nielegalnych imigrantek, płaciła podatki przynajmniej od części uzyskanego dochodu, bo od tych wpłat uzależniona jest przyszła wypłata z obowiązkowego funduszu emerytalnego. Zdecydowana większość korzystała z miejskiego ubezpieczenia zdrowotnego dla mało zarabiających lub ubezpieczenia męża, jeśli ten miał legalną pracę. Niektóre jednak podejmowały ryzyko maksymalizacji bieżącego dochodu, nie płacąc podatków. *Przy sprzątanii, słuchaj no, są naprawdę dobre pieniądze. Tak jak wiesz, no ja mam domki, ja z tego się nie rozliczam, bo ja dostaje czekii cashowe, albo cash.* przekonywała mnie Edyta

Sprzątaczką sama ponosi koszty wejścia na rynek i koszty działalności. Koszty w tym biznesie nie są wielkie. Wejście na rynek wymaga zaledwie zakupu roboczego ubrania i rękawic ochronnych, czasami także odkupienia od innej sprzątaczkii dobrego klienta. Sprzedawanie *plejsów* jak przypomina sprzedaż firmy albo udziału w firmie – jej reputacji, pozycji na rynku. Edyta zapewniła sobie korzystne wejście na rynek przez odkupienie ‘*plejsu*’. Potraktowała te koszty wejścia na rynek pracy jak inwestycję: *No to odkupiłam, po prostu nie miałam pracy, więc jechała taka babcia do Polski, więc ona chciała za to, żeby po prostu ona nie oddawała tych swoich domków, tylko sprzedawała.* Edyta wcześniej pracowała w

niewielkich fabrykach i szwalniach, a po urodzeniu dziecka przez kilka lat opiekowała się też cudzymi dziećmi na Greenpoincie.

Koszty prowadzenia działalności, podobnie jak przedsiębiorca, sprzątaczką również ponosi sama. Oprócz ubrania, głównymi kosztami prowadzenia działalności są koszty transportu. Natomiast środki prowadzenia działalności – tu środki czyszczące – u wszystkich moich respondentek wybierał i finansował usługobiorca.

2.4 Działa w oparciu o zasadę minimalizacji kosztów i maksymalizacji zysku

W narracjach respondentek o zarobkach, układaniu dziennych i tygodniowych planów pracy było mnóstwo odwołań do biznesowej kalkulacji – takiego postępowania i organizacji pracy, żeby, obsługując określoną liczbę klientów, zmaksymalizować zyski, ponosząc minimalne koszty. *Szuka się pieniędzy, a nie roboty. Pracy, no w ten sposób. Idziesz za lepszymi pieniędzmi. (...) Także nie jestem zadowolona, że sprzątam, ale jestem zadowolona, że z tego mam pieniądze.* mówiła Edyta. Wspominała o tym, jak zdecydowała się rzucić kolejną pracę w przemyśle i nie szukać następnej podobnej, lecz wreszcie znaleźć taką, która jest dostępna i najbardziej opłacalna, choć nieprestizowa. Joanna też przekonywała mnie, że w tej pracy, jak w każdym przedsiębiorstwie, chodzi ostatecznie o pieniądze: *w pewnym momencie każdy szuka lepiej, no nie? Jak mi ktoś oferuje więcej, to ja idę tam, gdzie mi oferują więcej. To przecież jest moja kieszeń, a nie pracodawcy. To jest jego problem, że on mi nie chce więcej podnieść. Jakby mu bardzo zależało, to by mi podniósł.*

Respondentki starannie kalkulowały koszty i czas dojazdu do klienta. Dobierały prace tak, żeby domy, w których pracują jednego dnia, położone były blisko siebie. Te pracujące w Williamsburgu, jeździły czasem rowerem lub szły piechotą, żeby zaoszczędzić na kosztach transportu.

Moje respondentki opowiadały o tym, jak zbiera się optymalny pakiet *plejsów*. Odrzuca się tanie lub kłopotliwe, dobiera się droższe i takie, gdzie praca jest przyjemna. Czasem o przyjęciu lub zostaniu przy kliencie decyduje prosta kalkulacja. *Miałam tak jakieś słabsze prace, wszystko rzuciłam, zostawiłam tylko te 4 najlepsze dni i tylko tam pracuję* wspominała Julia. Te operacje związane są z ryzykiem i kalkulacją biznesową. Czasem klientka, na którą sprzątaczką się zdecyduje, rezygnując z innej, sama może zrezygnować z jej usług, stracić pracę lub umrzeć. Kalkulacja bywa też bardziej skomplikowana, bo na przykład rezygnacja z

jednej klientki może urazić jej droższe znajome lub zachowanie bardziej zyskowej klientki może wiązać się z przyjęciem mniej korzystnej propozycji od jej znajomej.

To jeździłam do jej córki i ona właśnie, ta piątkowa, powiedziała mi, że tam ktoś, jej znajoma potrzebuje do sprzątnia, wiesz, w jakimś tam dzień. To ta piątkowa dała mi Tinę właśnie tą. A później jej siostra też potrzebowała i wiesz, tak wiesz... zostawiałam tamtych i tak wymieniałam. (...) jak pójdziesz tutaj, to powiesz, że nie przyjdiesz dajmy na to przez dwa tygodnie. Tu pójdziesz do tego nowego dwa tygodnie i widzisz, jaki jest dom, czy dom jest czysty, czy dom jest, wiesz, no, bo, jak zachodzisz do kogoś, to widzisz, czy jest dużo nastawione, jest zagracone, co masz robić (...) Zadzwonisz, nie przyjdę i nie idę, nie? I idziesz tam. Jak zobaczysz, jak jest czystszy dom, jest mniej pracy (...), no to bierzesz, wiadomo, lepszy, ten, co ci lepiej zapłacą (...) i lepsza jest atmosfera. I wiesz, normalni ludzie opowiadała 35-letnia Paulina, nielegalna imigrantka z lat 90, z 7-letnim stażem pracy w około 10 domach i wcześniejszym doświadczeniem pracy w fabryce, która zalegalizowała pobyt przez małżeństwo z Polakiem – amerykańskim obywatelem.

2.5 Działła w warunkach konkurencji

Respondentki traktowały *plejisy*, które uważały za cenne, jak zdobycz, którą trzeba chronić przed konkurencją. Co ciekawe, i co rozwinę dalej, pisząc o polskiej sprzątacze jako cenionej w Nowym Jorku marce etnicznej, rzadko mówiły o konkurencji z innymi grupami etnicznymi na rynku usług domowych. Było to zaskakującym odkryciem mojego badania, ale najgroźniejszymi konkurentkami w dobrych *plejsach* wydawały im się na ogół inne Polki.

Moje respondentki miały poczucie, że to Polki są najbardziej cenionymi sprzątaczkami, o niezagrożonej pozycji w najcenniejszych, tj. wysokopłatnych pracach na Manhattanie, gdzie oczekiwano obycia i względnej samodzielności. Na ogół uważały, że tańsze usługi sprzątnia niż Polki świadczą sprzątaczkami z Ameryki Łacińskiej, stąd stanowią konkurencję tylko w najmniej atrakcyjnych – niskopłatnych i wymagających - miejscach, na przykład w Williamsburgu.

3. Cechy drobnego biznesu w nowoczesnej gospodarce

3.1 Działalność gospodarcza w oparciu o kontrakt

Żadna z moich respondentek nie pracowała w oparciu o spisany kontrakt. O swoich relacjach z pracodawcami mówiły dobrze, jeśli była to umowa o dzieło, o jasno określonych zadaniach do wykonania, o ustalonej z góry cenie i wykonanej w ustalonym czasie. To właśnie precyzyjna

umowa ustna, zawarta podczas pierwszego spotkania, zapewnia sprzątanemu charakter drobnego biznesu usługowego. Jak podkreśla Coble, to właśnie jej brak narażał sprzątaczkę na stanie się służącą.

AS: *Czy to się w trakcie okazuje? Czy to zmieniacie? Czy to na początku, co się ustala?*

Joanna: *Ja generalnie na początku się staram ustalać. Bo potem się tak lubi trochę dokładać, mnożyć. Przez pączkowanie się to zaczyna rozwijać. No i potem są te nieprzyjemne sytuacje. A jak się od razu się ustali, co się robi, no to wiadomo, co się robi i za co płacą. A jeżeli chcą coś innego, no to niestety.*

Jeśli umowa dotyczy dzieła i nie jest pracą na godziny, to sprzątanie jeszcze bardziej przypomina wykonanie przez drobnego przedsiębiorcę zamówionej usługi. Sprzątaczką rozliczana jest zatem z efektów swojej pracy, niezależnie od tego, jak długo zajęło jej wykonanie usługi. Jeśli usługa wykonywana jest w czasie, gdy gospodarzy nie ma w domu, poczucie biznesowej autonomii rośnie. Wspomniana już Paulina, mająca kilkuletnie doświadczenie pracy w kilkunastu domach klasy średniej na Manhattanie, Queensie i Brooklynie mówi: *jak kogoś w domu nie ma, wiesz, gdzie masz, gdzie masz klucz. Wtedy sobie zachodzisz, wiesz. Wiesz, jak kogoś masz, klucze od swego domu, nigdy nie jesteś ustalona, że o tej i o tej godzinie musisz przyjść. Masz klucz, zachodzisz, robisz, wychodzisz, zamykasz drzwi i idziesz. I nikt nie wie, o której przyszedłaś, ile byłaś, zrobisz, musisz zrobić i wychodzisz. To tak, a nie tak, że na godziny, czy tam ktoś czeka na Ciebie, musisz być o tej i o tej godzinie.*

Sprzątaczką wie, że jest wynagradzana tylko za skuteczność działania swojego drobnego przedsiębiorstwa. Edyta przekonywała mnie, że, podobnie jak przedsiębiorca, ona umawia się na wykonanie dzieła, w odróżnieniu od pracownika najemnego, np. służącej, która musi być dyspozycyjna w określonym czasie: *Idę na domek, to ja nie biorę za godzinę, ja biorę od sprzątnięcia.* Sankcją za źle wykonaną pracę jest ryzyko utraty klienta. Sprzątaczką-przedsiębiorcą nie ryzykuje jak 'feudalna służąca' popędzania, upominania, zrządzenia, krytyki, ani – jak pracownik najemny ze stałą umową - formalnej nagany.

3.2 Równość partnerów transakcji

Kolejną cechą charakterystyczną dla drobnego biznesu usługowego, która była ceniona przez polskie imigrantki, było poczucie równowagi sił w kontaktach z pracodawcą. Lubiły one te miejsca pracy, gdzie szanowano styl i efekty ich pracy.

Cecylia, choć jest nieudokumentowaną imigrantką, nie mówi po angielsku i zdecydowała się na pracę w Williamsburgu z niższymi cenami, bo bała się jeździć metrem na

Manhattan, miała poczucie równowagi w stosunkach z pracodawczynią. Była nią matka wielodzietnej rodziny w podobnym do Cecylii wieku, żona jednego z przywódców religijnych tamtejszych chasydów. *No i jak umiem, jak mówię, choć przekręcam [...], ale w jakiś sposób tam dochodzą do tego. Nieraz się i ja śmieję i ona się śmieje, ale wie. Jak jestem zła, to ona też wie, że jestem zła. Że jestem nervous. (...) Że coś się nie podoba, tak. Ona zła i ja zła, o tak.*

O bezpośrednim i egalitarnym charakterze kontaktów z pracodawczyniami mówiły respondentki sprzątające w domach klasy średniej na Manhattanie, Queensie, Brooklynie czy Long Island. Coble podkreśla, że zmianę relacji pani – sprzątaczką z hierarchicznej na partnerską trzeba rozumieć nie tylko jako wynik zorganizowanych zabiegów sprzątarek nowojorskich, w celu polepszenia swojej sytuacji, ale też ogólniejszych zmian w kulturze amerykańskiej. Nowy Jork, miasto kosmopolityczne, liberalne obyczajowo, atrakcyjne dla kolejnych pokoleń młodzieży, artystów, marzycieli i buntowników był w centrum zmian lat 60. i 70. określanych jako kontrkultura. Zamieszkali w Nowym Jorku reprezentanci klasy średniej i wyższej z pokolenia *baby boomersów*, dziś w wieku średnim lub emerytalnym oraz z pokoleń młodszych są, w dużo większym stopniu liberalni obyczajowo, tolerancyjni wobec imigrantów i feministycznie nastawieni niż ich odpowiednicy z innych regionów Stanów Zjednoczonych. Coble argumentuje, że wobec imigrantek sprzątarek, nowojorskie liberalne pracodawczynie mogą odczuwać lekkie poczucie winy. Przecież, być może tylko i wyłącznie z racji historycznego przypadku zajmują lepsze pozycje społeczne niż ich pracownice. Poczucie winy łagodzone jest hojnością wobec pracownic i równościowym stosunkiem w relacjach. Podobną postawę wykształconych nowojorczyków z wyższej klasy średniej – mieszkańców eleganckich apartamentowców wobec pracujących w nich odźwiernych – odkrył Peter Bearman (2005). Romero z kolei zauważyła wśród kalifornijskich wykształconych pracodawczyń zakłopotanie swoją niezasłużenie wysoką pozycją społeczną wobec latynoskich imigranckich pomocy domowych. Skłania mnie to do przekonania, że istotniejsze są tu liberalne, post-hipisowskie poglądy i postawy, a nie tradycje tolerancyjnego traktowania imigrantów, charakterystyczne dla Nowego Jorku XX i XXI wieku, a nietypowe dla Kalifornii tego okresu.

3.3. Racjonalizacja, planowanie pracy

Polskie imigrantki lubiły w swojej pracy to, że mogły ją rozplanować w sposób racjonalny. Te kluczowe w socjologii pojęcia były po raz pierwszy zastosowane przez odpowiednio Maxa Webera i Emile Durkheima, do opisu głównego trendu zmian nowoczesnego społeczeństwa przemysłowego. Diagnoza Webera zwracała uwagę na rosnące ‘odczarowanie’ świata i

postępującą racjonalizację. Nowoczesne społeczeństwa próbują uwolnić swoje działania i instytucje od wpływu tradycji, przekonań i emocji, a w coraz większym stopniu skłonić je ku:

- efektywności: osiągnięciu maksimum efektów przy minimalnym wysiłku,
 - przewidywalności: pragnieniu, aby przewidzieć co wydarzy się w przyszłości,
 - kalkulacji: dbałości o dane liczbowe, np. statystyki i mierzalne osiągnięcia,
 - odczłowieczeniu: zastosowaniu technologii jako środka kontroli nad ludzkim zachowaniem.
- (Rationalization of Society 2014)

Moje respondentki w pracy sprzątaczkki chwaliły to, że mogły zaplanować (w celu uzyskania większej efektywności) wykonanie zadania tak, by wymagało jak najmniejszego nakładu sił, czasu i zaangażowania emocjonalnego (ale było wykonane dobrze). Usługę sprzątania konkretnego domu wykonywały w sposób planowy i z użyciem technologii.

Sześćdziesięcioletnia Zofia, imigrantka z lat 80. zdołała zalegalizować swój pobyt kilkanaście lat temu, gdy wylosowała Zieloną Kartę. Od ponad 20 lat zajmuje się sprzątaniem, bądź pracami opiekuńczymi w Nowym Jorku i okolicach. Pracowała jako sprzątaczkka z zamieszkaniem w wakacyjnych hotelach, sprzątaczkka prywatnych mieszkań i biur oraz opiekunka chorych w domach prywatnych. Gdy porównywała swój styl pracy z innymi osobami, podkreślała planowość, systematyczność i oszczędność swoich działań:

i ta satysfakcja, nawet taka chwilowa o tu już ma człowiek zrobione idę do następnego i trzeba cały czas tak po prostu kombinować żeby mówię żeby być jak najmniej zmęczonym. A w między czasie mówię tak tam sobie na przykład przygotowuję już, co mam tam, tam zabrać do roboty, do pracy idę sobie wypiję kawę na przykład i już wiem, natychmiast, co mam robić. Nie oglądam się, że a jeszcze to jeszcze tamto, jeszcze tylko tutaj, już nie wchodzę do tego [posprzątanego] pokoju, prawda. (...) organizacja pracy jest bardzo ważna. Bardzo ważna. Są osoby, że właściwie robią najpierw bałagan, mimo że tam nie ma bałaganu, ale one robią.”

Marzena, która pracowała codziennie w tym samym zamożnym domu na Upper East Side, po uzgodnieniu z gospodynią rozkładała sobie kolejne zadania na poszczególne dni tygodnia. Zawarta w formie ustnej umowa obejmowała listę zadań, które sprzątaczkka miała wykonać podczas tygodnia. Część z nich musi być wykonana codziennie, a inne raz na tydzień, kilka – jak czyszczenie zasłon – jeszcze rzadziej. Rozplanowanie tych czynności w ciągu dnia, tygodnia i dłuższego okresu należało do Marzeny:

Marzena: *Planuję sobie, co mam zrobić dziś, co jutro, pojutrze, nie? Wiadomo, czasami tam coś dochodzi jeszcze, nie? Jakieś tam odkurzanie zasłon ☺ to wtedy dodatkowo takie, nie? To wtedy sobie coś tam planuję, żeby mi się [żywiej] robiło, nie?*

AS: I to sobie sama planujesz? Nie uzgadniasz tego za każdym razem?

Marzena: *Sama. Nie, ona mi nic nie mówi, nie wytyka palcem, że tego nie zrobiłam czy to źle zrobiłam, raczej sama sobie tam planuję tak, żeby było zrobione.*

O wysokim stopniu racjonalizacji jej pracy opowiadała mi, wspomiana już wiele razy, Joanna. W jej narracji sprzątanie w prywatnym, pustym domu, wyraźniej jeszcze niż u innych, przedstawia się jako drobny biznes o wysokim stopniu racjonalizacji pracy, oparty na jasnej umowie, formalnie potwierdzonej rysunkiem mieszkania z notatkami i pisemną listą zadań. Zarówno rysunek, jak i listę wykonano i przekazano za pomocą komputera. Pracodawczyni potraktowała Joannę jak profesjonalistkę, która nie wymaga nadzoru: *I to mi się bardzo spodobało, co ona [pani domu-AS] zrobiła. Ona na komputerze mi napisała każdy pokój, każdą dziurę rozpisała. Żeby do tego na przykład nie używać, bo tam są porowate meble, które wchłaniają, to tylko na sucho, żeby tam nie używać żadnej wody, czy czegoś, to, to, to, to, łącznie ze swoim numerem telefonu, łącznie ze swoim adresem. Tam było wszystko napisane. I tam... Jak chcesz to się skontaktuj ze mną pod tym numerem, pod tym numerem i tyle.*

Respondentki, które lubiły swoją pracę, zadowolone były z tego, że samodzielnie mogły planować rozkład dnia, tak, żeby był możliwie najbardziej racjonalny. Ich celem było wykonanie usługi w jak największej ilości domów w możliwie najkrótszym czasie. Halina samodzielnie zebrała sobie 'komplecik', jak nazywała listę klientek. Zwykle, każdego dnia sprzątała u dwóch klientek. Tak ustalała terminy, żeby w danym dniu obsłużyć mieszkania położone blisko siebie:

AS: *To jest taki system, że się codziennie chodzi do kogoś...?*

Halina: *Do kogoś innego, zależy - ktoś bierze na, raz na dwa tygodnie, raz na tydzień bierze, jak bierze, były na przykład w ciągu dnia dwie klientki, bo jak wzięła po cztery godziny, no to tutaj cztery i zawsze starałam się, i każda z nas, prawda, że obok...*

AS: *Tak, gdzieś blisko?*

Halina: *Tak, tak bliźniutko te dojazdy, żeby były, tak.*

Jeszcze większą zdolnością planowania zadań musiały wykazać się sprzątaczkki, gdy układały okresowe grafiki świadczenia usług w kilkunastu domach. Edyta pracuje przez cztery dni w tygodniu, od poniedziałku do czwartku, w domach, które sprząta co dwa tygodnie. To w sumie osiem domów w czasie dwóch tygodni. Co piątek sprząta w tym samym domu. W dwutygodniowym cyklu, przemieszcza się pomiędzy 9 domami, codziennie odwiedzając inny z nich. Dodatkowo, w dni kiedy jakiś *plejs* sprząta krócej, stara się umawiać z nieregularnymi klientami. Pracę organizuje tak, żeby pracować około 8 godzin i zarobić około 100-150 dolarów dziennie. Umowę z klientami dostosowuje do rozkładu dnia syna i pozostałych

klientów. Z nieregularnymi zleceniodawcami umawia się każdorazowo i negocjuje terminy, jak w drobnym biznesie usługowym.

Edyta: *Pracuję wszystkiego 5 dni w tygodniu. Codziennie, tylko, że te cztery dni w tygodniu pracuję wszędzie co dwa tygodnie. Że na przykład idę dzisiaj do Izy i za dwa tygodnie idę do Izy. (...)*

AS: I codziennie właśnie, od dziewiątej do piątej? Do czwartej plus dojazd?

Edyta: *Nie, nie, nie. Nie zawsze. Wiesz co, pracuję co cztery godziny, tak jak wczoraj. Tylko, że w poniedziałki nie mogę pracować dłużej, bo Adama muszę odbierać o trzeciej i prowadzić go na religię. Znów w te cztery dni wiem, że on musi chodzić na ten tutaj program [musi zostać w świetlicy szkolnej-AS], więc wiesz, tak jak jutro. Nie mogę go odebrać, bo jadę na Long Island. Muszę tam być już... Muszę już być tutaj na Greenpoincie za dwadzieścia ósma w subwayu. Wracam, jestem wpół do szóstej, tutaj jestem z powrotem. W czwartek mam na dziewiątą, mam tylko 4 godziny, także czasem jak mam na part-time coś to tam gdzie mam krócej, wtedy biorę dwa. W piątek też jadę na Long Island, tylko że też mam cztery godziny i jestem bliżej. No za dwa tygodnie w poniedziałek, no dzisiaj poszłam do pracy dopiero na wpół do pierwszej. Bo on jest poetą, w nocy pisze i to jeszcze dzisiaj był taki excuse day, bo miałam Adama o piątą odebrać, a tak to zazwyczaj chodzę druga, druga trzydzieści do niego. Z tym, że rano zawsze jak mam gdzieś tam na part-time biorę i następny. Bo na przykład mam babkę, kilka babek raz w miesiącu i wtedy...*

AS: Z mniejszymi mieszkankami...

Edyta: *Tak, po prostu mniejsze godziny i mówię, słuchaj, mogę przyjść do ciebie na wpół do dziewiątej maksymalnie do pierwszej trzydzieści, bo potem mam drugi place. Ona się godzi, albo się nie godzi.*

AS: Co tydzień musisz sobie robić osobny plan?

Edyta: *Tak muszę mieć schedule, bo wiesz co, wszystkiego nie... No, niektóre pamiętam, ale mówię, co dwa tygodnie w piątek mam dwa, co dwa tygodnie w poniedziałek mam dwa, ale krótkie.*

Samodzielne dobieranie najkorzystniejszego zestawu klientów i planowanie pracy możliwe jest nie tylko, gdy pracuje się z polecenia lub ogłoszenia, ale także na 'stójce'. Tu również przekazuje się informacje o szczególnie uciążliwych klientkach: *to był taki układ. Bo to jedna drugiej, jedna drugiej Polki poradzą. Słuchaj, jak ci coś nie odpowiada, to zmienisz. I tak się szło na stójkę i tak się dobierało, aż się dopasowało*, opowiadała Cecylia, 53 letnia nielegalna imigrantka z 2005 roku. Rzuciła swoją pierwszą, stałą (na tyle, na ile może taką dostać nielegalna imigrantka) pracę w polskiej fabryce w Nowym Jorku, szukając lepszego

zarobku i niezależności od szefa. Bała się podróży metrem i zagubienia w mieście. Konsekwentnie nastawiła się na pracę w pobliskim Williamsburgu, dokąd jeździła rowerem. Cecylia znajdowała domy – miejsca pracy na stójce. Chociaż dla wielu liderów polskiej społeczności na Greenpoincie i kobiet sprzątaczek, stójka w Williamsburgu była symbolem, tego co w tej pracy despotyczne i sprawiało, że postrzegano ją jako upokarzającą pracę służącej, to Cecylia traktowała ją biznesowo, jak giełdę pracy. Podtrzymywała kontakt biznesowy z domami, w których obie strony były zadowolone z usługi i warunków. Na stójce szukała kolejnych prac i kontaktów, porzucała nieprzyjemnych czy nieuczciwych klientów, czasem rezygnowano z jej usług. Na stójkę chodziła tak długo i często, aż wypełniła plan na cały tydzień pracy. Jeśli spodobały się sobie z gospodynią, a ta szukała kogoś na stałe, umawiała się na kolejny raz. Z innymi zrywała i na stójce czekała na kolejne klientki.

W momencie wywiadu Cecylia pracowała około 50 godzin tygodniowo, na stałe w jednym szanowanym przez lokalną społeczność, zamożnym, wielodzietnym domu, w którym oboje gospodarze pracowali zawodowo. Zaczynała od dorywczej pracy dla nich, następnie regularnej na godziny. Gdy strony zdobyły do siebie zaufanie, a Cecylia okazała się fachowcem nie tylko od sprzątnięcia, ale też gotowania i opieki nad dzieckiem, umówiły się na pełnoetatową pracę.

3.4 Profesjonalizacja (fachowa usługa), depersonalizacja, standaryzacja

Jak przekonuje Coble, depersonalizacja stosunków była zmianą w sposobie wykonywania zawodu, na którą sprzątaczkę najpierw nalegały, a którą następnie bardzo ceniły. To właśnie ta nowa cecha pracy zmieniła jej charakter ze służby w świadczenie profesjonalnych usług.

Polskie imigrantki cenią depersonalizację, gdy wiąże się ona z brakiem nadzoru, nieobecnością pracodawców w domu i uprzejmym traktowaniem, nie naruszającym ich prywatności i osobistej godności. Zwłaszcza w najbogatszych i wielkich domach, bezpośrednie kontakty są nieliczne, a poczucie osobistej podległości – małe. Nawet poczucie obcości, biorące się z przebywania w cudzej przestrzeni prywatnej (co, jak pokazuje Katzman, czyniło pracę służącej tak dotkliwą emocjonalnie), w dużych domach lub z nieobecnymi gospodarzami jest słabe.

Marzena podkreślała nieosobisty, celowy i racjonalny sposób komunikowania się oraz to, że praca 5 razy w tygodniu, w tym samym, na ogół pustym domu powoduje, że czuje się jak niezależny usługodawca, a nie osoba przebywająca w przestrzeni prywatnej osób z wyższej niż ona sama klasy społecznej: *Oni tak urzędowo. Jeżeli coś tam chcą, nie? Coś na przykład coś*

nowego, żebym coś zrobiła czy coś poprawiła, coś, jakieś zmiany jakiś tam nastąpiły to wtedy, nie? To wtedy coś tam mi powiedzą, z samego rana, że mam zrobić to i to czy, oczywiście zwracają się do mnie z wielką uprzejmością, tak proszą po prostu o to, żebym zrobiła to i tamto, nie?

Coble podkreśla też, że elementem racjonalizacji, rozumianej jako charakterystyczna dla nowoczesności orientacja na wykonanie zadania i działanie celowe, jest standaryzacja. Inaczej niż XIX-wieczna służąca z zamieszkaniem, przedstawiona przez Katzmana, sprzątaczką nie musi dostosować swojej osobowości i stylu życia do zwyczajów i nastrojów panujących w danym domu. Raczej w każdym z domów wykonuje zestaw standardowych czynności. Jeśli pracuje tylko w jednym domu, wykonuje pracę wedle ogólnie przyjętych zasad. Jak w każdym biznesie usługowym, usługa powinna być świadczona w taki sposób, aby klient miał uczucie spersonalizowanej usługi, nie naruszając jednak standardów. Jak argumentują Katzman i Coble mamy tu do czynienia ze standaryzacją w tym sensie, że w podobnym typie mieszkań wykonuje się podobny zestaw obowiązków. Ponieważ jednak jest to praca w sektorze usług osobistych, występują różnice próśb klientów i preferencji środków (szmatka, szczotka, ten proszek, a nie inny). Sprzątaczkę domową stosują więc strategię, podobną do tych stosowanych przez innych dawców usług osobistych, np. fryzjerek czy kafelkarzy. Oferują dużo usług standardowych i trochę szczegółów dostosowanych do potrzeb indywidualnych. Stosują się też do najważniejszej zasady psychologii i komunikacji w drobnym biznesie usługowym z pojedynczym klientem – dać mu poczucie pewności, fachowości, ale też indywidualnego podejścia.

AS: *W większości, czy we wszystkich tych domach, ma pani stały zestaw czynności do wykonania, czy to właśnie w każdym jest na tyle inne, że trzeba się osobno umawiać?*

Joanna: *Nie... Ja wchodzę do pani, pani mówi: trzeba moje mieszkanie posprzątać. No to okej, trzeba w kuchni umyć podłogę, trzeba w kuchni umyć, tam przelecieć przez szafki, przez [kanter], przez zlew, no jak jest zmywarka, niektórzy chcą, żeby wyjmować, położyć te talerze umyte do tego. Niektórzy nie, bo oni tam uzupełniają, wieczorem na przykład sobie myją dopiero, bo nikt nie będzie z jednym garnkiem zmywarki włączał, nie? W łazience, wiadomo, trzeba umyć wannę, trzeba umyć kibełek, trzeba umywalkę. W pokojach odkurzyć, kurze zetrzeć, odkurzyć podłogi, takie tam. Czasami ktoś: a to mi możesz wyprać tę kotarę z łazienki w pralni, no.*

Kolejną cechą cenioną przez pomoce domowe było poczucie bycia profesjonalistką, osobą, która wykonuje fachową usługę. Pojęcie profesjonalizacji to, podobnie jak ‘racjonalizacja’, kluczowy termin socjologiczny, opisujący proces zmiany społeczeństw z

tradycyjnego w nowoczesne. Termin wywodzi się z obserwacji Emile'a Durkheima, (1893) który twierdził, że nowoczesne społeczeństwa charakteryzują się coraz bardziej skomplikowanym i szczegółowym podziałem pracy oraz rosnącą specjalizacją.

Moje respondentki często miały poczucie, że wykonują taką czynność, której gospodyni nie tyle nie chce czy nie może, albo po prostu nie umie wykonać. Cecylia wiedziała, że jest lepszą specjalistką od pieczenia ciast czy lepienia pierogów. Poprawiała nieporadną panią przy pieczeniu. Robi to, czego tamta nie umiała zrobić. Sprzedaje fachowe usługi w prowadzeniu domu: przygotowaniu posiłków oraz sprzątanii. *Nie chciałam się podjąć pracy w tym domu, dlatego, że tam był dom okropny. Po prostu powoli, powoli... myślałam, że go nie doprowadzę. (...) się nie przyznawałam, wie pani, patrzyłam jak ona to robi, tak czasem się podśmiechiwałam, bo wiedziałam, że to jest niepoprawne. (...) I jej to nie wychodzi. (...) Ja ją zaczęłam tak z deka poprawiać (...) I później ja się powoli, powoli ja się przyznałam. (...) tych pierogów zrobiłam ze trzysta. I ja to wszystko kleję, bo ona twierdzi... No faktycznie, bo to trzeba przycisnąć, a ona się z tym cackała (...) I mówi tak „Cecylia, zobacz”, że wszystko garbage. No i teraz ja.*

Zofia także wie, że gosposia musi umieć się zachować, przedstawić swoją pracę jako fachową i doradzić w sprawach związanych z usługą.

Zofia: *To taka housekeeper to, to się powinna umieć się zachować też, ona sprząta, ale ona nieraz doradza. Ona nieraz do mnie mówi, słuchaj ja bym chciała, żebyś to srebro wyczyściła, żeby ono było takie zupełnie błyszczące i dalej mi na przykład do tego ostrą jakąś taką szczotkę, ja mówię tym nie możesz wyczyścić. Pokazuje mi, że ona zaczęła gdzieś tam jakieś, na jakiejś filiżance takiej srebrnej zaczęła czyścić to było porysowane, ja mówię.*

AS: Tak, jakiś druciak taki?

Zofia: *Tak. Ja mówię, ja ci przyniosę na drugi raz, ja ci pokaże, czym się myje srebro.*

AS: To jakaś pasta chyba jest?

Zofia: *Pasta jak najbardziej i ona była tak zachwycona, że dodatkowo mi dała \$50.*

Monika uważała, że jej mieszkanie jest o wiele gustowniej urządzone niż niektórych jej pracodawców. Zarówno to, że brzydko mieszkają, jak i to, że wynajmują sprzątaczkę do tak ubogo urządzonych mieszkań traktowała jako wyraz niezaradności, niechlujności i braku dobrego smaku, który częściowo może nadrobić świadczona przez nią fachowa usługa. To, że oni mieli pieniądze, żeby jej płacić za sprzątanie traktowała jako przypadkowy, z punktu widzenia jednostkowego losu, wyraz niesprawiedliwości światowej gospodarki: *obrzydliwe są te mieszkania, obrzydliwe. Nie do przyjęcia. Bym chętnie panią zabrała przynajmniej w kilka tych mieszkań. Ja syna, jak tu był, zabrałam go, mówię: zobacz jak tu ludzie mieszkają na*

Manhattanie, czy ktoś z nas myślał i pomyślał kiedykolwiek, że tak tu ludzie mieszkają. Ludzi których stać na sprzątaczkę, na wszystko. Ja to bym tam pierwsze skula wszystko.

3.5 Specjalizacja i grupa docelowa

Polskie imigrantki przekonywały mnie, że sprzątaczką specjalizuje się w wykonywaniu usług dla jakiejś określonej grupy o charakterze klasowym – o podobnym poziomie dochodów, miejscu zamieszkania i stylu życia. Jest to pochodną szukania kolejnych klientów przez rekomendacje i upodabnia pracę sprzątarek do drobnego biznesu usługowego. Pracują one u klientów o podobnym profilu społecznym, tak samo jak hydraulicy, malarze, glazurnicy. Z czasem, stają się oferentami usługi pozycjonowanej, tj. dla określonej grupy docelowej.

Halina wyspecjalizowała się w sprzątaniu niewielkich mieszkań:

Halina: no i miałam takie w tych sześciopiętrowych, takie. No to były małe, to, to mieszkanie, na przykład...

AS: *Takie z jedną sypialnią?*

Halina: Tak, najwięcej to, to ja mówię sypialnia i jeszcze jakiś mały pokój, no i ten living room i dining room, to największe. Nie miałam jakiś takich salonów czy coś, to, to tak. Bo, tak jak mówię, jak zaczyna się od takich ludzi, no, niezamożnych, to on polecał tobie też takiego człowieka, prawda.

Joanna zdobywała prace na *plejsach* przez rekomendacje i ogłoszenia w budynkach i okolicy, w której już pracowała. Rezygnowała z mniej korzystnych zleceń na rzecz lepiej płatnych. W chwili wywiadu miała dwie grupy klientów: starszą i gasnącą (z przyczyn naturalnych) w domach jednorodzinnych, w południowym Brooklynie oraz nowszą grupę, złożoną z reprezentantów klasy średniej mieszkających na Manhattanie, często, jak podkreślała, o artystycznych lub intelektualnych zainteresowaniach: *no jak się człowiek obraca wśród takich ludzi, to się tam pytasz, jakbyś tam coś wiedział, że ktoś potrzebuje, nie? To już cię inaczej zarekomenduje. Prawda? Wiedzą, że nie ukradnie, nie rozbije (...) Potem mi się coś tam zwołniało gdzieś, coś. Mówi mi, że coś tam jest na Mahattanie, czy chcesz pójść za mnie. I tak się idzie, no. A potem jak się już dostanie gdzieś tam do jednej pracy, jak są ludzie zadowoleni, no to rekomendują, rekomendują dalej. I tak się idzie.*

Czterdziestoletnia Julia jest imigrantką z lat 90., od kilku lat posiadaczka Zielonej Karty, mężatka, matka dwójki dzieci i właścicielka domu jednorodzinnego. Przez kilkanaście lat po urodzeniu dziecka pracowała u kilku klientów tygodniowo. Z czasem rezygnowała z gorzej płatnych zleceń na rzecz bardziej opłacalnych prac na Upper East Side. W chwili

wywiadu, pracowała kilka godzin dziennie w jednym mieszkaniu, w miłej atmosferze, za co otrzymywała bardzo korzystne wynagrodzenie. Takie korzystne zlecenie dostała od zamożnych mieszkańców budynku, u których już wcześniej pracowała. Znalezienie zatrudnienia w bogatym budynku pomaga znaleźć kolejne dobrze płatne prace. *Wiesz, jak pracujesz w takim bardzo bogatym budynku, to cię zawsze ktoś tam poleci komuś innemu* przekonywała mnie Julia.

4. Cechy drobnego biznesu usług osobistych

4.1. Zaufanie i rekomendacja

Zaufanie i rekomendacja są podstawą działania drobnego biznesu, w którym usługi dotyczą spraw bezpośrednio dotyczących ciała lub tożsamości klienta i oparte są na osobistym kontakcie między usługodawcą a usługobiorcą. W pracy sprzątaczk, która jest wykonywana w domu, czyli najbardziej prywatnej przestrzeni klienta, znaczenie osobistego zaufania jest większe niż tam, gdzie usługi świadczy się w swoim lokalu, jak w pralni, u szewca czy sklepie spożywczym.

Reputacja w pracy dochodzącej sprzątaczk zależy od jakości pracy oraz umiejętności wzbudzania i utrzymania zaufania. Nowych klientów zdobywa się przez polecenie i w oparciu o zaufanie. Osoba polecona przez kogoś już sprawdzonego, jest cenna w każdym przedsięwzięciu biznesowym, a tym bardziej w przedsiębiorstwie wykonującym usługi w domu klienta. Monika była o tym przekonana: *jak ja jestem sprzątaczką i oni potrzebują sprzątaczk to oni mnie pytali [...] Oni wiedzą jak ja jestem w porządku i tu pracuję, to i tamta będzie.*

Halina opowiadała, że kolejne miejsca pracy zdobywała stopniowo, w sposób charakterystyczny dla wielu moich rozmówczyń, powszechnie przekonanych, że kluczem do zdobycia dobrych zleceń jest polecenie.

AS: *Mhm, i czy Pani od razu miała taki komplecik...*

Halina: *Nie.*

AS: *Adresów czy place-ów, gdzie...*

Halina: *Nie, to, to...*

AS: *No właśnie, czy może Pani opowiedzieć jak to się...*

Halina: *Kochanie, no to znaczy jak u kogoś pani sprząta, widzi, że ona zadowolona, to jedna drugiej poleca prawda, ale naj...*

AS: *Czy zaczynała Pani od jednego adresu, czy...*

Miałam dwa adresy (...) później jedna drugiej tak polecała, polecała i człowiek tak skompletował te pięć dni, jak to się mówi.

Joanna wiedziała, że nie chodzi tylko o jakość usługi, ale też poszanowanie prywatności domu, także jako prywatnej własności materialnej: *Pracowałam u niej dość długo. Ona mnie przekazała, już komuś zarekomendowała, ktoś mnie dalej już zarekomendował i ja już poszłam w ten sposób, przez rekomendacje, od jednej osoby do drugiej. No, a to jest dobra rzecz, bo jak się u kogoś sprawdzi, to nie ukradnie, bałaganu nie narobi.*

Może wydawać się, że zaufanie, jako podstawa tego biznesu, stoi w sprzeczności z omawianą już inną cechą – depersonalizacją. Trzeba znów podkreślić, że w biznesie sprzątanania w grę wchodzi zaufanie nie tylko do jakości usługi, ale też do osobistej uczciwości wykonawcy. Jak przy zdepersonalizowanej usłudze może liczyć się jakakolwiek osobista cecha lub relacja?

Z tym dylematem zmagala się zresztą jedna z moich respondentek, Joanna. Daje ona przykład sytuacji, którą przedstawia początkowo jako czysty wyraz sentymentalizmu, rozumianego jako przeciwieństwo logiki rynkowej. Joanna opowiadała o bezrobotnej pracodawczyni, która mimo kłopotów finansowych, postanowiła, w ograniczonym wymiarze, kontynuować 10-letnie zatrudnienie Joanny. W miarę rozwijania opowieści, Joanna zaczyna jednak widzieć tę relację jako rynkową, taką, w której liczy się jakość usług, solidność, długa współpraca. Są to cechy takiego rynku który, choć sam się reguluje i polega na lojalności, zaufaniu, doświadczeniu, a nie krótkookresowym i natychmiastowym zysku, określany jest przez nią jako dżungla czy – w innym miejscu narracji Joanny – jako dziki kapitalizm.

Joanna: Prawo rynku. Prawo dżungli. Tu nie ma sentymentów. Chociaż, nie mogę powiedzieć, bo pracuję u jednej dziewczyny właśnie, co mi tak ktoś chciał podebrać tą pracę, i ona... Jej cała firma w tym takim wielkim krachu, tam straciło pracę około 40 osób, w tej firmie... I ja byłam przygotowana na to, że... No, ona straciła pracę, no to trudno, żeby ona mnie trzymała. Bez sensu totalnego. Okazało się, że dziewczyna mnie trzyma i trzyma, więc za każdym razem przychodziłam z myślą, że to już mój ostatni raz. (...) A ponieważ ona wiedziała, że ja jestem w bardzo ciężkiej sytuacji finansowej, takiej życiowej, w związku z tym ona po tym roku, jak skończyła to bezrobocie, mówi: słuchaj, muszę z tobą porozmawiać. (...) Zresztą, jeszcze tak jako wtrącenie, ona miała tylko po jednym razie kogoś, kto u niej pracował, nigdy nie była zadowolona. A ja prawie 10 lat, więc to trochę. Ale jest porąbana, wszystko musi być stricte tip top, więc... Nigdy nie była z nikogo zadowolona i jeden raz i that's it. No, więc ja myślę tak. A ona w końcu mówi: nie, nie, ja cię nie zwolnię, ja cię nie chcę zwolnić, bo za długo już jesteś u

mnie. Ja mam ciężko też... Doszliśmy do porozumienia na temat pieniędzy, no, bo coś za coś, no niestety, coś za coś (...).

AS: Czyli to jest przykład tej sytuacji sentymentalnej?

Joanna: No, powiedzmy, trochę... Albo po prostu wie, że nie będzie musiała co 5 minut szukać kogoś innego, bo ma kogoś, kto... Komu zostawi całe mieszkanie jak wyjechali na wczasy, jeszcze jak ona pracowała, a tam były rybki, to ja chodziłam te rybki karmić. Więc to jest w ogóle, raz w tygodniu, gdzie mógł to zrobić ktoś z budynku. Nie trzeba było, żebym ja jeździła przez cały Manhattan, ale ona chciała, żebym ja sobie zarobiła dodatkowe pieniądze, więc mi za te rybki płaciła. Karmiłam te rybki.

Proponuję, w zgodzie ze sposobem myślenia o małym biznesie według Benjaminą Franklina (1960), traktować osobistą uczciwość jako zasób biznesowy. Drobną biznes angażuje tę konkretną cechę bardziej niż inne cechy osobiste jak np. upodobanie do cukierków czy umiłowanie horrorów. Te dwie sprawy – depersonalizacja i zaufanie do osobistej uczciwości – nie stoją więc w sprzeczności.

4.2. Praca emocjami

W sektorze usług osobistych, sytuacja życiowa i osobista, np. rozwód, choroba, śmierć i osobowość klienta mają większe znaczenie niż przy usługach nieosobistych. Tutaj pracuje się też emocjami. W pracy pomocy domowej, jak w pracy fryzjerki, kosmetyczki czy tzw. złotej rączki, która naprawi niezbędną w gospodarstwie domowym pralkę, to nie tylko wykonane czynności, ale właśnie emocje (strach przed brakiem pralki, dobre samopoczucie w nowej fryzurze) są towarem i walutą w transakcji.

Funkcjonowanie przedsiębiorstwa sprzątaczką domową, tak, jak inne drobne usługi osobiste, często zależy od cyklu życia oraz długości życia pracodawców. Z jednej strony, zapowiada to możliwość długiego związku z klientem. Halina wspominała, że zdecydowała się na tę branżę, bo usługa sprzątania potrzebna jest klientowi przez wiele lat dorosłego życia. Była zmęczona szukaniem nowych klientów, gdy pracowała jako opiekunka dzieci. Wówczas jej związek z klientem trwał tylko przez kilka pierwszych lat jego życia. Joanna, ma nieco inną perspektywę. W momencie wywiadu miała około 45 lat, a jej klienci bywali od niej starsi i zdarzali się wśród nich staruszkowie, którzy częściej, niż inne grupy demograficzne, potrzebują pomocy domowej. Joanna wspominała, że często jej usługi wygasały, stawały się coraz bardziej nieregularne lub zupełnie zbędne, zwłaszcza w ostatnim etapie życia pracodawców. Działo się tak, gdy byli oni w domach opieki lub umierali. Podobnie jak w

innych drobnych biznesach usługowych, starszy klient traktowany był przez moje respondentki jak klient nieco gorszego rodzaju. Nawet jeśli był stałym i lojalnym pracodawcą, pomoce domowe wiedziały, że jego potencjalna skumulowana siła nabywczą jest mniejsza niż młodego klienta. W sprzątanii oraz w innych biznesach świadczących osobiste usługi, zmiana osobistej sytuacji klienta (śmierć byłaby tu skrajnym przypadkiem takiej zmiany), może spowodować utratę nawet najbardziej lojalnego klienta. Joanna oceniała: *Ktoś wyjeżdża też stąd, zmienia miejsce, rozwodzi się, różne rzeczy są, różne sytuacje życiowe są, ktoś zachoruje czy coś. Czy traci pracę, no to nie będzie trzymał.*

Porównywalnie do innych biznesów świadczących osobiste usługi, osobowość klienta, obecnego w domu podczas sprzątanii, stanowi kluczowy element warunków pracy. Taka opinia pojawiała się często w innej grupie moich respondentów: liderów imigranckiej społeczności greenpoinckiej, którzy byli przedsiębiorcami-kontraktorami usług budowlanych, remontowych, wykończeniowych wykonywanych w domu klienta. W pracy bezpośrednio z klientem trzeba mieć, zupełnie niezależnie od fachowości i solidności wykonywanej pracy, odpowiednie psychiczne nastawienie wobec klienta. Konieczna jest pewna predyspozycja do rozmowy z klientem, który zwykle nie zna się na sprawach, które obejmuje usługa. Jednocześnie dotyczą one jego istotnych, osobistych potrzeb i dlatego angażują silnie jego emocje i wywołują niepokój. Dawca usług osobistych musi więc mieć umiejętność takiej rozmowy i negocjacji z klientem, która wzbudzi w nim zaufanie, uspokoi go, wyjaśni mu w uproszczony sposób, jak przebiega praca oraz przekona, że wykonywane prace nie zakłócają jego normalnego życia.

Anna Kordasiewicz (2010) przedstawia profesjonalizację i personalizację jako osobne strategie wykonywania pracy pomocy domowej polskich imigrantek we Włoszech. Zarówno cytowane przeze mnie badania historyczne, jak i moje badania wydają się wskazywać, że oczekiwanie pracodawcy, żeby pomoc domowa głęboko zaangażowała się emocjonalnie w życie rodziny, traktowane jest jako najbardziej opresyjny i obciążający psychicznie element, podnoszący subiektywnie liczone koszty tej pracy. Personalizacja w rozumieniu Anny Kordasiewicz, tj. nawiązywanie ciepłych i opiekuńczych relacji z pracodawcą, nie była lubiana przez moje respondentki i właśnie dlatego wszystkie wołały pracę na dochodną, bez zamieszkania. Przejawy personalizacji, które lubiły moje respondentki, to pomoc i rada np. w sprawach imigracyjnych lub podarunki ponad umówioną profesjonalną stawkę. Wszystkie moje respondentki postrzegały próby wciągnięcia ich w strategię personalizacji, tak jak przedstawia ją Kordasiewicz, jako dodatkowy koszt wykonywanej pracy. Romero i Hondagneu-Sotelo przedstawiają personalizację jako strategię pracodawców, którzy chcą

‘wycisnąć’ z pracownika jak najwięcej. Moje badania wskazywałyby, że sprzątaczkę, tak jak pracodawczynię badane przez Romero i Hondagneu-Sotelo, lubią tę stronę paternalizmu i personalizacji, która nakłada obowiązki na drugą stronę transakcji. Moje respondentki ceniły prezenty, dodatkowy posiłek, poradę w amerykańskich sprawach urzędowych i przetłumaczenie dokumentu. Badaczki amerykańskie podkreślają też, że personalizacja i familizm, jako strategie pracodawczyń, mają jeszcze jedną funkcję. Pomagają pracodawczyniom złagodzić dyskomfort posiadania służącej – uczucie charakterystyczne dla amerykańskiej klasy średniej z pokolenia kontrkultury i feminizmu. Południowo-włoska kultura klas średnich, jak pokazują ją badania Kordasiewicz (2005) i Agnieszki Małek (2012), w której pracodawczynię czerpią komfort z podkreślania różnicy statusu między sobą a pomocą domową, wydaje się pod tym względem różnić od amerykańskiej i nowojorskiej.

U tych z moich respondentek, które miały najbardziej profesjonalne nastawienie, to właśnie praca emocjami – opiekuńcze i cierpliwe podejście do klienta, które Kordasiewicz określa jako personalizację – była częścią strategii, którą nazywa profesjonalizacją. Drobny biznes usług osobistych to branża, w której klientowi bardzo zależy na tym, żeby usługa była „skrojona” na jego potrzeby, warunki i osobowość oraz według jego gustu, a jednocześnie, żeby była wykonana profesjonalnie – szybko i bezbłędnie.

5. Cechy drobnego przedsiębiorstwa etnicznego

5.1. Kolejka etniczna

Polskie imigrantki były przekonane, że są najbardziej cenionymi sprzątaczkami w Nowym Jorku. Podobne przekonanie wyrażali liderzy polskiej społeczności na Greenpoincie. Doceniały to niektóre kobiety-liderki. Jednak niektórzy, zwłaszcza liderzy mężczyźni, uważali silną pozycję Polek na rynku sprzątania w Nowym Jorku za źródło wstydu i upokorzenia dla polskiej grupy etnicznej. Intuicję polskich imigrantów tylko częściowo potwierdza Coble, informując o wysokim, ale drugim, po anglojęzycznych Karaibkach, miejscu sprzątarek wschodnioeuropejskich na przełomie XX i XXI wieku. “W pracach domowych obowiązywała hierarchia. Anglojęzyczna karaibska gosposia znajdowała się na szczycie tej hierarchii, a wschodnioeuropejka, która mogła żądać \$90 za sprzątnięcie dwóch pięter trzypiętowego domu także znajdowała się wysoko w tej hierarchii. Pracownice dorywczo wynajmowane na dniówkę bez stałej umowy, znajdowały się na dole skali. Do tej grupy należały głównie pracownice nie mówiące po angielsku, zwykle Latynoski, często niedokumentowane imigrantki. ‘Nielegalne’ okazały się nowym kluczowym elementem najniższych warstw

amerykańskiego społeczeństwa.” (Coble 2006: 164-165, tłum. AS) Twierdzi tak na podstawie wiedzy pochodzącej, podobnie jak moja, z obserwacji i znajomości sprzątaczek oraz wieloletnich badań tego nowojorskiego sektora rynku pracy. Teza ta nie jest jednak poparta twardymi danymi pochodzącymi z badania sondażowego przeprowadzonego na reprezentatywnej próbie sprzątaczek lub ich pracodawczyń. Istotne wydaje się, że żaden z moich respondentów – w sumie 87 osób reprezentujących różne kategorie imigrantów: liderów, sprzątaczek i innych – ani rozmówców w czasie badań etnograficznych (w tym 7 sprzątaczek i 2 informatorów), nie uważał czarnych Karaibek za konkurencję dla Polek, czy też za bardziej cenione przez zamożnych pracodawców sprzątaczkę. W opowieściach sprzątaczek o najzamożniejszych domach na Upper East Side, Jamajki pojawiały się jako opiekunki do dzieci lub kucharki, a nie jako sprzątaczkę. Mocną pozycję w Nowym Jorku anglojęzycznych karaibskich opiekunek do dzieci stwierdziły w latach 80. i 90. badania Colen Shelley (1986, 1989, 1990) Anglojęzyczne Karaibki pojawiały się za to jako konkurencja w opowieściach Polek, które pracowały jako opiekunki chorych na kontraktach miejskich.

Stosując terminologię Rogera Waldingera, przekonania moich respondentek można opisać jako pewność, że Polki stoją na czele ‘kolejki etnicznej’ w branży sprzątania w domach prywatnych w Nowym Jorku. W kolejnych raportach z badań imigranckiego rynku pracy, Waldinger (1989, 1996), także z Lichterem (2003), wykazali, że na podzielonym imigranckim rynku pracy, grupy etniczne tworzą kolejkę nisz gospodarczych, czyli sektorów, w których członkowie jakiejś grupy są nadreprezentowani. Grupy etniczne – zarówno imigranci, jak i ich potomkowie, specjalizujący się w pracy najemnej, jak i samodzielni przedsiębiorcy – tworzą kolejkę do zatrudnienia na możliwie wysokich stanowiskach lub inwestycji biznesowych w lepszych sektorach. Na etniczną segmentację imigranckiego rynku pracy zwracają uwagę także inni autorzy (Granovetter 1995) i wydaje się to być powszechnie uznaną cechą rynku pracy w krajach imigracji.

W efekcie tej kolejki, konkurencji, napływu kolejnych grup imigrantów, awansu starszych grup etnicznych i sukcesji etnicznej utworzyły się w Nowym Jorku, zbadane przez socjologów, nisze, takie jak: chińskie restauracje i fabryki odzieżowe (Logan, Zhou 1989), żydowski prawnik i dziennikarz (Waldinger 1996), czarny kierowca autobusu miejskiego i urzędniczka w miejskim urzędzie (Waldinger 1996), koreańscy sklepikarze i właściciele gabinetów manicure (Foner 2001), grecki właściciel restauracji (Class Matters 2005), pakistański taksówkarz i właściciel kiosku z gazetami (Gupta 2005), meksykański pomywacz i pomocnik w sklepie (Smith 2005) i meksykańska lub dominikańska robotnica przemysłowa (Grasmuck i Pessar 1991) czy jamajska pomoc szpitalna (Kasinitz 1992, Foner 2001).

5.2. Etniczna marka biznesowa i imigranckie sieci

Moi respondenci – sprzątaczk i liderzy – byli powszechnie przekonani, że polska sprzątaczk to rozpoznawalna w Nowym Jorku marka biznesowa. Potwierdzenie tej intuicji – którą również podzielałam – znalazłam nie tylko w obserwacjach etnograficznych, wspomnianych w części pierwszej *Sprzątania w wielkim mieście*, ale także w kulturze popularnej. Wizerunek polskiej gosposi (lub innej wschodnioeuropejskiej katoliczki w tej roli) w popularnych serialach amerykańskich przypisuje jej etos ciężkiej pracy, higieniczność i uporządkowanie. Wyposaża je też w tradycyjną kobiecą mądrość i tradycyjne praktyczne umiejętności, które kobiety amerykańskie – w miarę postępów kapitalizmu, zamożności i emancypacji – straciły. Postaci takie jak Dorota z *Plotkary* czy Magda z serialu *Seks w wielkim mieście* są dobrym przykładem tego sposobu postrzegania.

Julia przekonywała mnie, że w przeciwieństwie do Latynosek, z którymi konkurują na rynku sprzątania, Polki są czyste. Powtarzało się to wielokrotnie w wypowiedziach liderów (raczej kobiet niż mężczyzn) i sprzątaerek. *Polki są czyste. Są znane z tego, że są czyste, oczywiście, że tak. Ja robię, wiesz, tak jak u siebie w domu, u siebie mam bardzo czysto. No wiesz, po prostu, jakby to powiedzieć, ja mam wszystko w domu w szafkach jak pod linijkę, ułożone, tam może nie jest tak, ale bardzo porządkowa jestem i tak musi być. Czasami coś tam, jak mi się spieszy, ale dokładnie sprzątam, dokładnie pracuję.*

Poniższy cytat pokazuje, że akcentowanie bycia Polką jest częścią strategii marketingowej i reklamowej tego drobnego biznesu.

Joanna: *Więc ja poszłam na to zastępstwo za nią, a dziewczyna się nie bała, bo wiedziała, że ja jej oddam, bo to była ta koleżanka, z którą mieszkałam.*

AS: *Aha, bo to jest takie ryzyko, że ktoś podbierze taki plejs? jakiś atrakcyjny?*

Joanna: *I to jakie, i to jakie. Podobno tak robią dziewczyny, że mówią, że pójdą za mniejsze pieniądze, no i wysadzają w tym momencie dziewczyny. Zresztą mnie też ktoś próbował w ten sposób wysadzić, tylko że babka, u której ja pracuję, nie dała się, zresztą Polka. Po wielu latach pracy i której ja nie znalazłam totalnie i nie wiem jak ona wygląda, tylko mówiła mi ta dziewczyna, u której ja pracuję: wyobraź sobie, że w pralni jestem... Bo mnie wtedy chyba nie było, ja byłam w Polsce i ona tam latała do pralni sama, prała w budynku, nie? I mówi: ooo, [...] się ktoś pyta, czy ja potrzebuję pomoc. A ona mówi: nie, ja nie potrzebuję pomocy, bo ja mam pomoc. No, ale ja tu pracuję, ja jestem Polka, ja bardzo dobrze sprzątam... (...). I ona [ta nagabywana potencjalna pracodawczyni - AS] mówi tak: nie, ja nie potrzebuję, bo ja mam też Polkę, jestem bardzo z niej zadowolona.*

Myślę też, że miejsce na początku kolejki grup preferowanych przez pracodawców zapewnia kobietom z Europy Wschodniej kulturowo podobne, tzn. wywodzące się z Europy, z podobnej strefy klimatycznej i norm kultury materialnej, wyobrażenie o sprzątaniu i porządkowaniu domu. Podzielają one z amerykańskimi pracodawczyniami wyobrażenie o tym, co to znaczy dobrze posprzątać i uporządkować dom. Nawet najprostsze polskie imigrantki, np. wiejskie kobiety, mają szansę sprzątać w sposób bardziej zbliżony do amerykańskiego, niż imigrantki, które w swoich krajach mieszkały w zupełnie innych warunkach, ze względu na inny klimat (np. na Karaibach czy w Meksyku) czy jeszcze większą niż w Polsce biedę. Jest to 'przewaga komparatywna' Polek na tym rynku pracy, tak jak przewagą komparatywną Jamajek i innych anglojęzycznych Karaibek jest znajomość angielskiego i pochodzących z brytyjskiej kultury manier.

Wnioski. Korzyści z marki etnicznej – zwłaszcza dla usługodawców

Jak pokazuje literatura dotycząca przedsiębiorczości imigranckiej, istnienie nisz etnicznych jest nie tylko powszechne, ale też korzystne dla grup etnicznych, które są w stanie umieścić się w cenionych, wysokoopłacalnych sektorach. Dobra i silna marka etniczna – polska sprzątaczką, koreański spożywczy czy żydowski prawnik – jest jak nagromadzony kapitał kulturowy i społeczny razem wzięte oraz dobrze zorganizowana akcja *public relations*, bo:

- pozytywny wizerunek, główny przedmiot zabiegów PR, daje przewagę nad konkurencją ze strony innych grup etnicznych w kontaktach z klientami i dostawcami; w przypadku sprzątarek w domach prywatnych – daje przewagę jeszcze przed rozmową kwalifikacyjną z pracodawcą,

- wejście na rynek dla nowych potencjalnych pracownic jest prostsze, a utrzymanie się oraz awans na nim łatwiejsze, bo członkowie grupy etnicznej korzystają z wypracowanego kapitału kulturowego – mają *know how*. Uczą się od siebie nawzajem, dzielą wiedzę i doświadczeniem. W przypadku dochodzących sprzątarek jest to wiedza na temat najskuteczniejszych środków czyszczących i sposobów czyszczenia, stawek, rozmów z klientami, dojazdu do poszczególnych miejsc, niezbędnych wyrażeń językowych, segmentów rynku i grup docelowych,

- nisza etniczna opiera się na istniejących sieciach etnicznych, a następnie je wzmacnia. Jeśli ma mocną markę, jej członkowie korzystając z polecenia, zdobywają coraz więcej coraz lepszych klientów. W każdym biznesie usługowym, opartym na zaufaniu i osobistym

kontakcie, zdobywanie zleceń przez polecenie jest bardzo ważne. W branży sprzątania, gdzie nie ma stałego punktu usługowego, lecz pracuje się w domu klienta, rekomendacja jest kluczowa i niezbędna.

Istnienie nisz i marek etnicznych jest korzystne również dla usługobiorców i pracodawców. Ułatwia orientację w zróżnicowanym etnicznie rynku pracy i usług. Usługi wykonywane przez grupy posiadające w nich niszę mogą rzeczywiście być wyższej jakości, bo członkowie grupy uczą się od siebie nawzajem, przekazują doświadczenie nowszym i młodszym, wymieniają doświadczenia i w ten sposób, mimochodem, doskonalą umiejętności.

W artykule konfrontującym literaturę dotyczącą nisz etnicznych i ekonomiczną teorię zarządzania, Joanna Nestorowicz (2013) zwraca uwagę, że korzyści, jakie imigranci i grupy etniczne czerpią z istnienia niszy i sieci etnicznej, mogą być osłabiane przez konkurencję wewnątrzetniczną. Wydaje się jednak, że tak dzieje się przy mało chłonnym lub nasyconym rynku usług danej grupy. Rynek pomocy domowych w Nowym Jorku nie jest takim rynkiem.

Istnienie nisz etnicznych i związany z tym określony wizerunek grupy etnicznej utrudniają życie tym członkom społeczności etnicznej, którzy marzą o pracy czy przedsiębiorstwie poza niszą. Charakterystyczne dla Nowego Jorku przykłady z badań to Dominikanie i Koreańczycy drugiego pokolenia. Dzieci imigrantów z Dominikany, jednej z najbiedniejszych grup etnicznych w Nowym Jorku, którym udało się zdobyć wyższe wykształcenie i szukali zatrudnienia na stanowisku specjalisty, doświadczali trudności w zdobyciu pracy i awansie. Ponadto z badań socjologów z City University of New York wynika, że wizerunek Dominikańczyka jako osoby frywolnej i nieodpowiedzialnej utrudnia awans. (Kasinitz et al. 2008) Z kolei Koreańczycy drugiego pokolenia, którzy – wbrew oczekiwaniom rodziny i wartościom społeczności etnicznej – nie skończyli studiów i szukali zatrudnienia w zawodach o niższym prestiżu i płacy, np. w policji, byli postrzegani przez nowojorskich policjantów jako osoby nienadające się do tego zawodu i traktowani z podejrzliwością. Krąg osób z najbliższego etnicznego i sąsiedzkiego otoczenia, który mógłby poradzić, jak szukać takiej pracy lub jak zaprezentować się w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej był niewielki, a brak akceptacji dla takiej kariery – dotkliwy. Badania dorosłych dzieci imigrantów w Nowym Jorku, także w samym miejscu pracy, potwierdzają, że policjanci koreańskiego pochodzenia czuli się izolowani. (Mollenkopf et al. 2004)

Obecność jakiejś niszy i marki etnicznej jest niekorzystne też dla tych członków społeczności etnicznej, którzy pracują w sektorach o wyższym prestiżu i zyskowności. Jest to przypadek polskich liderów, którzy nie akceptują polskiej specjalizacji w sprzątaniu, bo uważają ją za upokarzającą i wstydliwą dla całej grupy etnicznej. Sądzą nawet, że w

kontaktach biznesowych i politycznych z innymi grupami etnicznymi w mieście, skojarzenie z polską sprzątaczką stawia ich w niższej pozycji. Sprzątanie, choć cenione przez same sprzątaczkę, ma niski prestiż zarówno w społeczeństwie amerykańskim, jak i wśród polskiej społeczności imigranckiej w Nowym Jorku. Pogardzają tym zajęciem polscy imigranci mężczyźni liderzy, którzy dominują w tej grupie. Dodatkowo, sprzątanie jest mniej dochodowe i ma niższy prestiż niż polska męska nisza w Nowym Jorku – budownictwo i usługi remontowe. (Sosnowska 2013) Wszystko to powoduje, że polskie sprzątaczkę – kobiety zadowolone z siebie i zajmujące wysoką pozycję na imigrancko-robotniczym rynku pracy kobiet – w swojej grupie etnicznej są pogardzane. Ich pozycja i prestiż są niższe, niż by to wynikało z ich wkładu finansowego, pracy na rzecz rodzin i społeczności, a także kształtowania wizerunku grupy etnicznej w Nowym Jorku i kulturze amerykańskiej. Prawdopodobnie poprzez liderów taki obraz tej grupy – sponiewieranych służących, za które wszyscy musimy się wstydzić po obu stronach Atlantyku – przenosi się do dyskursu publicznego: mediów i kultury popularnej. W rezultacie, Janusz Głowacki (2008), najbardziej znany polski pisarz emigracyjny, robi sobie z nich żarty, a polski rząd nie rozpoznaje ich jako ważnej grupy zawodowej polskiej diaspory. Według sprzątaczek istnienie marki ‘polskiej sprzątaczkę’ pozwala im, niewykształconym polskim imigrantkom, zarobić więcej niż w innych dostępnych im sektorach i zachować większą autonomię. Istnienie marki ‘polskiej sprzątaczkę’, związanej z niszą o niskim prestiżu, wydaje się niekorzystne liderom. Ma to przeszkadzać imigrantom aspirującym do pracy w bardziej prestiżowej niszy, a całej grupie etnicznej utrudniać międzyetniczne relacje w Nowym Jorku.

Literatura

Bearman P. (2005). *Doormen*. Chicago: The University of Chicago Press.

Bloch M. (1999). *Spółeczeństwo feudalne*. Warszawa: PIW.

Bonacich E. (1993). The Other Side of Ethnic Entrepreneurship: A Dialogue with Waldinger, Aldrich, Ward and Associates. *International Migration Review* 3, 27: 685-692.

Borjas G. (1986). *The self-employment experience of immigrants*. NBER Working Papers 1942. National Bureau of Economic Research

Class Matters (2005). New York: Times Books.

Coble A. E. (2006). *Cleaning Up. The Transformation of Domestic Service in Twentieth Century New York City*. New York & London: Routledge

Colen Sh. (1986). With Respect and Feeling: Voices of West Indian Child Care and Domestic Workers in New York City [w:] J. B. Coe (red.) *All American Women: Lines that Divide, Ties that Bind*, New York: Free Press

- Colen Sh. (1989). Just A Little Respect': West Indian Domestic Workers in New York City [w:] E. M. Chaney i M. Garcia Castro (red.) *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*, s. 171-194. Philadelphia: Temple University Press.
- Colen Sh. (1990). Housekeeping for the Green Card: West Indian Household Workers, the State, and Stratified Reproduction in New York [w:] R. Sanjek i Sh. Colen *At Work in Homes: Household Workers in World Perspective*. American Ethnological Society Monograph Series 3, s. 89-118. Washington, DC: American Ethnological Society.
- Doktor K. (2000). Przedsiębiorstwo [w:] *Encyklopedia Socjologii*. T. 3. Warszawa: Oficyna Naukowa
- Durkheim E. (1990). *O podziale pracy społecznej*, Warszawa: PWN,
- Foner N. (2001). *Islands in the City: West Indian Migration to New York*. Berkeley: University of California Press.
- Franklin B. (1960). *Żywot własny*. Tł. J. Stawiński, Z. Kierszys, Warszawa: PIW.
- Gilbert, D. (2007). *The American Class Structure in an Age of Growing Inequality*. Thousand Oaks, (CL): Sage Publications
- Głowacki J. (2008) *Z głowy*. Warszawa: Świat Książki.
- Granovetter M. (1995). The Economic Sociology of Firms and Entrepreneurs [w:] A. Portes (red.) *The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*, s. 128-65. New York: Russell Sage Foundation
- Grasmuck Sh., Pessar P. R. (1991). *Between Two Islands. Dominican International Migration*. Berkeley: University of California Press.
- Gupta, M. (2005). Of Hardship and Hostility. The Impact of 9/11 New York City Taxi Drivers [w:] N. Foner (red.) *Wounded City: The Social Impact of 9/11* New York: Russell Sage Books
- Hondagneu-Sotelo, P. (2007). *Domestica. Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. Berkeley: University of California Press
- Kasinitz Ph. (1992). *Caribbean New York: Black Immigrants and the Politics of Race*. Cornell University Press
- Katzman D. M. (1981). *Seven Days a Week. Women and Domestic Service in Industrializing America*. Urbana, Chicago, London: University of Illinois Press
- Kohlbacher J., Matusz Protasiewicz P. (2012). *The Ethnic Economy in CEE Metropolises: A Comparison of Budapest, Prague, Tallinn and Wrocław*. CMR Working Paper, Nr 59 (117). Warszawa: Ośrodek Badań nad Migracjami UW
- Kohn, L. M. (1989). *Class and Conformity. A Study in Values*. Chicago: University of Chicago Press.
- Kordasiewicz A. (Rosińska - Kordasiewicz Anna). (2005). *Praca pomocy domowej. Doświadczenie polskich migrantek w Neapolu*. CMR Working Papers, Nr 4/(62). Warszawa: Ośrodek Badań nad Migracjami UW
- Kordasiewicz A. (2010). Profesjonalizacja i personalizacja – strategie Polek pracujących w sektorze usług domowych w Neapolu [w:] J. Napierała, M. Kindler [red.] *Migracje kobiet z Polski i do Polski. Przegląd badań*, Warszawa: WN Scholar
- Light I. H., Bonacich E. (1991). *Immigrant Entrepreneurs. Koreans in Los Angeles, 1965-1982*. Berkeley: University of California Press
- Light I., Parminder B. (red.) (1993). *Immigration and Entrepreneurship: Culture, Capital, and Ethnic Networks*. Transaction Publishers.

- Light I. (2004). The Ethnic Economy [w:] N. Smelser, R. Swedberg (red.), *Handbook of Economic Sociology*, s. 650-677. New York: Russell Sage Foundation
- Light I. (2006). *Deflecting Immigration: Networks, Markets, and Regulation in Los Angeles*. New York, NY: Russell Sage Foundation
- Milkman R., Reese E., Roth B. (1998). The Macrosociology of Paid Domestic Labor. *Work and Occupations* 25: 483-510
- Model S. (1992). The Ethnic Economy: Cubans and Chinese Reconsidered. *The Sociological Quarterly* 33(1): 63-82
- Nestorowicz J. (2012). Immigrant Self-employment: Definitions, Concepts and Methods. *Central and Eastern European Migration Review* 1: 37–55
- Palmer Ph. (1989). *Domesticity and Dirt: Housewives and Domestic Servants in the United States, 1920-1945*. Philadelphia: Temple University Press
- Portes A., Jensen L. (1989). The Enclave and the Entrants: Patterns of Ethnic Enterprise in Miami before and after Mariel. *American Sociological Review* 54(6): 929-949
- Portes A., Jensen L. (1992). Disproving the Enclave Hypothesis: Reply. *American Sociological Review* 57(3): 418-420.
- Portes A., Shafer S. (2006). *Revisiting the Enclave Hypothesis: Miami Twenty-Five Years Later*. "The Center for Migration and Development Working Paper Series" 10. Princeton University
- Portes A., Rumbaut R. (2006). *Immigrant America. A Portrait*, University of California Press
- Portes A. (red.) (1995). *The Economic Sociology Of Immigration*, New York: Russell Sage Foundation
- Portes A., Zhou M. (1996). Self-employment and the Earnings of Immigrants. *American Sociological Review* 61: 219-230
- Portes A., Zhou M. (2000). Entrepreneurship and Economic Progress in the Nineties: A Comparative Analysis of Immigrants and African Americans. [w:] F. Bean, S. Bell-Rose (red.) *Immigration And Opportunity: Race Ethnicity And Employment In The United States*. s. 143-171. New York: Russell Sage Foundation
- Rafkin L. (1998). *Other People's Dirt. A Housecleaner's Curious Adventures*. Chapel Hill, NC: Algonquin Books of Chapel Hill
- Rationalization of Society* (2014) <http://education-portal.com/academy/lesson/rationalization-of-society-definition-examples-quiz.html#lesson> (dostęp 8.10.2014)
- Rollins J. (1985). *Between Women: Domesticity and Their Employers*. Philadelphia: Temple University Press
- Romero M. (2001). *Maid in the U.S.A.* New York, London: Routledge
- Sennett R., Cobb J. (1993). *The Hidden Injuries of Class*. New York: W. W. Norton & Company
- Smith R. (2005). *Mexican New York. Transnational Lives of New Immigrants*. Berkeley: University of California Press
- Steinberg S. (2001). *The Ethnic Myth. Race, Ethnicity and, Class in America*, rozdział 6: *Why Irish Became Domesticity and Italians and Jews Did Not*. s. 151-168. Boston: Beacon Press
- Waldinger R., Ward, R., Aldrich, H. (1985). Ethnic Businesses and Occupational Mobility in Advanced Societies. *Sociology* 19(4): 586-597
- Waldinger R. (1993). The Ethnic Enclave Debate Revisited. *International Journal of Urban and Regional Research* 17: 444-452

- Waldinger R. (1996). *Still the Promised City? African-Americans and New Immigrants in Postindustrial New York*. Cambridge (MA): Harvard University Press
- Waldinger R., H. Aldrich, R. Ward (red.) (1990). *Ethnic Entrepreneurs. Immigrant Business in Industrial Societies*, Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications
- Waldinger R. (1986). *Through the Eye of the Needle. Immigrants and Enterprise in New York's Garment Trades*, New York: New York University Press
- Zhou M., Logan J. (1989). Returns on Human Capital in Ethnic Enclaves. New York City's Chinatown. *American Sociological Review* 5: 809-820