

ARBEJDS- TAGER ELLER FAMILIE- MEDLEM?

Om relationer mellem ukrainske husarbejdere og deres arbejdsgivere i Bologna

Af Karina Dalgas

Når husarbejdere lever med deres arbejdsgivere, som var de i familie med hinanden, så flyder arbejdstid og fritid sammen, og en øget ubetalt arbejdsmængde risikerer at vokse frem. Samtidigt kan de familielignende bånd bidrage til migrantens økonomiske sikkerhed og sociale mobilitet – en mulighed, der især gælder for vedligeholdte relationer til tidligere arbejdsgivere.

Lønnet husarbejde udgør i dag den største arbejdssektor for kvindelig migration på verdensplan.¹ I Sydeuropa er professionelt husarbejde en udbredt arbejdsform, og ifølge analyseinstituttet Censis udgjorde migranter i 2009 71,6 % af Italiens ca. 1.485.000 husarbejdere.²

Den italienske betegnelse for husarbejder *Collaboratrice familiare (colf)*, kan på dansk oversættes direkte til familiemedhjælperinde. Den mest brugte term på dansk er ordet hushjælp, men da det ord slører, at der er tale om et reelt arbejde, har jeg valgt at bruge det ældre danske ord husarbejder. Det er nemlig et generelt problem for professionelle husarbejdere, at deres arbejde ikke anerkendes som rigtigt arbejde.

De husholdningsmæssige arbejdsopgaver, som husarbejdere udfører, er traditionelt blevet udført gratis af især kvinder indenfor rammerne af deres egne familier. Samtidigt foregår husarbejdet i arbejdsgivernes privatsfære og typisk indebærer det, at husarbejderen drager omsorg for et ældre menneske, et lille barn eller en person med særlige handikap, hvilket kræver husarbejderens personlige engagement. Disse aspekter ved arbejdet bidrager til, at relationer mellem husarbejdere og deres arbejdsgivere ofte får en personlig eller ligefrem familielignende karakter.

På baggrund af mit feltarbejde blandt ukrainske husarbejdere i den norditalienske by Bologna er denne artikels omdrejningspunkt familielignende relationer mellem husarbejdere og medlemmer af deres arbejdsgiverfamilier. Forskning blandt husarbejdere viser, at når en husarbejder bliver betragtet som et medlem af den familie vedkommende arbejder for, så har det som regel en negativ virkning på husarbejderens løn- og arbejdsvilkår.³ Herved risikerer husarbejderen nemlig at påtage sig ekstra arbejdsopgaver, der bliver omdefinert til at være ubetalte familiære forpligtelser. Det har dog fået mindre opmærksomhed i husarbejdslitteraturen, at de relationer, som migranthusarbejdere skaber til deres nuværende og tidligere arbejdsgiverfamilier, kan udgøre vigtige



Hovedgaden i Kiev, Ukraines hovedstad, 1982. Flere af artiklens informanter var universitetsuddannede og tidligere ansatte på byens universiteter. Foto: Arbejdermuseet & ABA

forbindelser i husarbejderens lokale sociale netværk.

Med udgangspunkt i seks case-stories fra mit feltarbejde blandt ukrainske husarbejds-migranter i den norditalienske by Bologna, søger artiklen at nuancere et entydigt negativt perspektiv på de nære arbejder-arbejdsgiver-relationer. Dette gøres ved at undersøge, hvordan disse relationer skaber både muligheder og begrænsninger for ukrainske husarbejders bestræbelser på at forbedre deres egne og deres ukrainske familiemedlemmers livsbetingelser gennem et arbejdsophold i Italien.

Sociale netværksforbindelser, udveksling og forbundethed

Artiklen placerer sig i en debat omkring husarbejders deltagelse i deres arbejdsgiverfamilier, som har fået central betydning i husarbejdslitteraturen. Dette gøres ved at fokusere på karakteren af konkrete sociale forbindelser, der indgår i de ukrainske husarbejds-migranternes netværk.

Blandt ukrainske husarbejdere i Bologna kan man identificere flere typer af netværk, herunder sociale forbindelser til familiemedlemmer i Ukraine, deltagelse i – især ukrain-

ske – husarbejdernetværk, samt netværksforbindelser der udgøres af relationer mellem husarbejdere og medlemmer af nuværende og tidligere arbejdsgiverfamilier. Artiklen koncentrerer sig om husarbejdernes sociale forbindelser til deres arbejdsgivere, og disse relationer analyseres ved at inddrage begreberne udveksling og forbundethed.

Forbundethedsbegrebet udspringer af nyere antropologisk slægtskabsteori, og er med ordet "relatedness"⁴ blevet præsenteret af antropologen Janet Carsten i 1995.⁵ Interessen i de former for forbundethed, som karakteriserer sociale relationer, indebærer en åbenhed overfor, at det varierer kulturelt, hvordan mennesker definerer og praktiserer det at være i familie. Forbundethed skaber på denne baggrund et alternativt perspektiv på husarbejdere og deres arbejdsgivers brug af familieanalogier.

Begrebet forbundethed har ingen fast definition, og det temmelig løse forbundethedsbegreb krydses derfor med et mere håndfast fokus på udveksling for at opnå indsigter i de forventninger, forpligtelser og rettigheder, der på forskellig vis karakteriserer sociale relationer. Her benyttes antropologen Marshall Sahlins' (1972) skellen mellem den ugengældte *negative reciprocitet*, som fx tyveri;⁶ *balance-ret reciprocitet*, som fx bytte eller køb og salg;⁷ og *generaliseret reciprocitet*, der henviser til den umiddelbart altruistiske gavegivning.⁸ Endelig benyttes Sahlins' begreb om *pooling af ressourcer*, hvilket kan betragtes som den udveksling der foregår i en økonomisk kollektivitet, som fx et hushold, hvor alle ideelt set bidrager til fællesskabet, og hvor fællesskabet ideelt set giver dets medlemmer, hvad de har behov for.⁹

Artiklens struktur

Artiklen kan deles op i tre dele, hvor den første del præsenterer det feltarbejde, der danner artiklens metodiske baggrund, og det felt af ukrainske husarbejdere, som feltarbejdet foregik iblandt. Fortællingen om husarbejderen Marinas ankomst til Italien tjener dels som læserens indtræden i forståelsen af de

nære arbejder-arbejdsgiverrelationer, og dels som en synliggørelse af den usikkerhed det kan indebære at migrere alene.

Artiklens anden del tager udgangspunkt i to fortællinger fra husarbejderne Vera og Irena. I analysen af de relationer, disse husarbejdere skabte til deres arbejdsgiverfamilier, tydeliggøres det, hvordan familierelationerne kan begrænse husarbejdernes økonomiske muligheder gennem dårligere løn- og arbejdsvilkår, samt hvordan disse familierelationer i sig selv kan ses som begrænsede.

De muligheder, som familierelationerne giver husarbejderne belyses i artiklens sidste del. Historierne om Alina, Tatjana og Nadezda viser, hvordan tre husarbejdere på forskellige måder drager nytte af de relationer, de skaber med deres arbejdsgivere. Herefter bringes analysens forbundethedsperspektiv yderligere i spil med et fokus på udveksling, der bidrager til at undersøge de familielignende relationers karakter.

Som en del af artiklens teoretiske baggrund starter artiklen med en introduktion af indsigter fra husarbejdslitteraturen vedrørende den brugte familieanalogi i beskrivelser af relationer mellem husarbejdere og deres arbejdsgivere.

“En del af familien” som tema i husarbejdslitteraturen

Arbejdsgivers og til dels husarbejders beskrivelser af deres interne relation som et familieforhold er et tema, der har fået meget opmærksomhed i litteratur om husarbejde med empiri fra helt forskellige kulturelle sammenhænge, og denne forskning har synliggjort, hvilken betydning familieanalogierne har for magtforhold mellem husarbejder og arbejdsgiver. Som antropologen Rhacel Salazar Parreñas opsummerer:

I litteraturen om husarbejde er der en konsensus om, at forestillingen om husarbejdere som “en del af familien” frembringer, forværrer og bevarer ulige magtrelationer mellem husarbejdere og deres arbejdsgivere. (KDs oversættelse).¹⁰

Selve ansættelsen af en husarbejder styrker, ifølge antropologerne Roger Sanjek og Shellee Colen, en ulige magtbalance mellem arbejder og arbejdsgiver, fordi arbejdsgiveren får frigivet tid til selv at udføre højere lønnet arbejde gennem ansættelsen af en lavere lønnet arbejder, der udfører de husholdningsmæssige opgaver i arbejdsgiverens hjem.¹¹ Når Parreñas henviser til en konsensus om, at udtrykket "en del af familien" fremmer denne magtrelation, så skyldes det især, at de nære relationer åbner for en forringelse af husarbejderens løn- og arbejdsforhold.

I en skelsættende analyse af relationer mellem husarbejdere i det amerikanske Boston og deres arbejdsgivere, skabte sociologen Judith Rollins (1985) indsigter i, hvordan disse kvinder til kvinder relationer indebar såvel økonomisk som følelsesmæssig udbytning af husarbejderne. Gennem sine observationer identificerede Rollins blandt andet en form for følelsesmæssig manipulation, der i praksis udmøntede sig i, at husarbejderne udførte ekstra arbejdsopgaver af kærlighed eller emotionel gæld.¹²

Med udgangspunkt i interview med mexicanske husarbejdere i Denver fulgte sociologen Mary Romero i 1992 op på Rollins' observationer. Hun argumenterede for, at husarbejderne kunne forbedre deres arbejdsvilkår ved at bestræbe sig på at skabe forretningsmæssige og mindre personlige relationer til deres arbejdsgivere.¹³ Sidenhen er Romeros analyse blevet nuanceret af blandt andre sociologen Pierette Hondagneu-Sotelo, der på baggrund af hendes feltarbejde blandt latinamerikanske husarbejdere og deres arbejdsgivere i Los Angeles har vist, hvordan nære og personlige arbejder-arbejdsgiverrelationer kan forpligte arbejdsgiverne til at bekymre sig om deres ansatte.¹⁴

Antropologisk feltarbejde blandt ukrainske husarbejdere i Bologna

Artiklen bygger på 10 måneders specialefeltarbejde i 2005 og 2006.¹⁵ Feltarbejdet foregik i Bologna, og dets væsentligste metoder var

deltagerobservation blandt ukrainske husarbejdere og 12 semistrukturerede kvalitative interview. To af disse interview var med den samme husarbejder, og et interview var med en arbejdsgiver.

Blandt feltarbejdets metoder var også en mindre spørgeskemaundersøgelse, hvor 25 ukrainske husarbejdere deltog. Spørgeskemaundersøgelsen havde karakter af mindre interview, idet undersøgelsens deltagere svarede mundtligt på spørgsmålene, hvilket gav rum til kommentarer og mere uformelle samtaler. Hovedparten af feltarbejdet foregik i Bolognas største park *Giardina Margharitha*, hvor en stor del af den indre bys migranthusarbejdere opholder sig, når de har fri. Deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen opsøgte jeg blandt parkens besøgende, mens jeg fik adgang til de husarbejdere, som medvirkede i kvalitative interview, gennem spørgeskemaundersøgelsen og via metoden snowballing,¹⁶ dvs. at en informant ledte mig videre til en anden informant, der igen kunne henvise mig til en hun kendte.

Syv ukrainske husarbejdere deltog i feltarbejdet som undersøgelsens kerneinformanter. Fire af disse passede børn i alderen et til to år, og vi kunne mødes når husarbejderne tog børnene ud om formiddagen.

De husarbejdere, der bor med deres arbejdsgiverfamilier i Bologna, har normalt to frie timer dagligt. Deltagerobservationen foregik også i disse frie timer, samt i løbet af weekenderne, når husarbejderne altså ikke var beskæftiget i ekstra job ud over deres faste stillinger. Under feltarbejdet arbejdede jeg en enkelt dag i stedet for en af mine kerneinformanter, hvilket efterfølgende gav mig mulighed for at besøge dette ene arbejdsgiverhjem af flere omgange, samt at udføre et interview med denne husarbejders arbejdsgiver.

Husarbejderne

Det er vanskeligt at angive hvor mange ukrainere, der beskæftiger sig med professionelt husarbejde i Italien, fordi en stor del af disse migranter ikke har opholdstilladelse, og derfor

ikke bliver registrerede. Antallet af registrerede ukrainere i Italien er dog steget fra 93.441 i 2005 til 172.000 i 2010.¹⁷ I Bologna kunne bystyret blot registrere to ukrainske medborgere i år 2000 – et tal der i år 2009 var steget til 2542, heraf 2124 kvinder.¹⁸

Ukrainske husarbejdere udgør den ældste nationale kategori af husarbejdere i støvlelandet.¹⁹ Blandt de husarbejdere, der deltog i min undersøgelse var gennemsnitsalderen 47 år, og hele 88 % havde børn i Ukraine mens 41 % også havde efterladt børnebørn derhjemme.

Disse husarbejdere bidrog løbende til deres familiemedlemmers daglige forbrug, bolig og uddannelse i Ukraine, men for halvdelen af de ti interviewede husarbejdere blev migrationen aktuel efter akutte økonomiske problemer; en kvinde fik fx sit hus ødelagt af jordskred, en anden havde et dødsfald i familien, som således mistede en indkomst.

Generelt forklarede de husarbejdere, der deltog i spørgeskemaundersøgelsen, at de var rejst til Italien pga. af lave lønninger, der ikke kunne dække deres behov i Ukraine – behov som fx at være i stand til at betale sine børns videregående uddannelse. Husarbejderen Alina forklarede:

“Jeg er flyttet, fordi der er en meget lille løn i Ukraine – 50 euro om måneden. Jeg kan ikke leve for det med min familie . . . Nu studerer min datter, og jeg betaler 1000 euro om året for det. Hvordan skal jeg så kunne leve? . . . Tøj, ting, som vi har behov for, koster meget i Ukraine. Jeg kan lide mit arbejde. Jeg har studeret i fire år, senere musikskole i fem-seks år, derefter endnu fire år. Jeg er som en professor, men undskyld, hvis de ikke betaler, så kan jeg ikke leve. Jeg er her som alle de andre . . . der er mange doktorer, læger og lærere her, fordi det arbejde giver en lille løn i Ukraine.”²⁰

Fire af de ti interviewede husarbejdere havde længerevarende universitetsuddannelser bag sig; foruden Alina havde en arbejdet med neurokirurgi, en var ingeniør, og den fjerde husarbejder var uddannet mikrobiolog. To af de øvrige seks husarbejdere var tidligere lærere

på folkeskoleniveau, en havde arbejdet som butiksassistent, og de sidste tre havde ikke nogen videregående uddannelse.

Disse kvinder kunne ikke forestille sig at udføre lønnet husarbejde i Ukraine, men de henviste til de store lønforskelle mellem Ukraine og Italien, når de forklarede, hvorfor de var villige til at påtage sig dette arbejde i udlandet.

Arbejdet

Som andre nationale migrantkategorier modtager de ukrainske husarbejdere generelt en betydelig lavere løn end deres italienske kolleger. En italiensk husarbejder fortalte mig, at hun modtog 1200 euro om måneden for at passe en lille dreng, hvilket for øvrigt var hendes eneste arbejdsopgave. Til sammenligning modtager ukrainske husarbejdere i Bologna, der ikke bor hos arbejdsgiverfamilien, mellem 800 euro og 1100 euro om måneden for at udføre arbejdsopgaver, der udover børnepasning kunne være tøjvask, småindkøb, rengøring, oprydning og forberedelse af aftensmaden.

Blandt de ukrainske husarbejdere i Bologna, kaldes et arbejde, hvor husarbejderen bor med sin arbejdsgiverfamilie, for “24-24”, hvilket refererer til oplevelsen af at stå i en arbejdssituation 24 timer i døgnet. Løn niveauet for disse husarbejdere lå på ca. 800 euro om måneden inkl. kost og logi. 19 af de 25 ukrainske husarbejdere, der deltog i min spørgeskemaundersøgelse, arbejdede “24-24”, hvilket er betydeligt flere end analyseinstituttet Censis’ landsdækkende opgørelse, som viser, at 35,6 % af Italiens migranthusarbejdere bor på deres arbejdsplads.²¹

De seks spørgeskemadeltagere, som ikke boede med deres arbejdsgiverfamilier havde dog alle startet med at arbejde “24-24”. Som nyankommet migrant kan det nemlig være vanskeligt at finde en bolig uden allerede at have etableret et lokalt netværk i Bologna, ligesom udgifterne til et selvstændigt hjem kan være uoverskuelige for de migranter, der ikke har en startkapital ved ankomsten til Italien. Omvendt er husarbejdere, der er villige til at

bo med deres arbejdsgiverfamilie, ofte eftertragtede i forbindelse med pleje af det stigende antal italienske ældre, der har behov for hjælp døgnet rundt.

Ankomsten til Italien

Personlige forbindelser har stor betydning for, hvorvidt drømmen om at arbejde i udlandet kan blive til virkelighed. Flere af de husarbejdere, der deltog i min undersøgelse, havde inden deres migration sociale forbindelser til andre ukrainere i Italien, der – typisk mod betaling – kunne sætte dem i kontakt med en fremtidig arbejdsgiverfamilie, eller give husly indtil migranten havde fundet arbejde.

Husarbejderen Marina var i 1998 blandt de første ukrainere, der tog til Italien for at arbejde med lønnet husarbejde. Hun ankom med en ukrainsk bus til Rom, hvor en italiensk far og hans søn kom de ukrainske buspassagerer i møde. Marina betalte 3-400 dollars, og de to mænd skaffede hende et sted at sove og satte hende i forbindelse med en siciliansk familie, der ledte efter en husarbejder til at passe en ældre dame. Fire medlemmer af den sicilianske familie tog imod Marina i den sydlige region Calabrien og de kørte hende til deres hjem, hvor hun blev i to år.

Uden kendskab til Italien og uden tilstedeværelse af ukrainske bekendte, der kunne hjælpe hende på vej, var Marinas ankomst til Italien præget af usikkerhed:

“Jeg var meget bange. Jeg kendte ikke sproget og kunne hverken sige *boun giorno* eller *bouna sera*. Man tager sådan af sted i mørke . . . Jeg anede jo ikke hvor jeg skulle hen, hvor jeg ville ende”.

Marina var en pionér blandt de ukrainske husarbejdere. Hun havde – som de fleste andre husarbejdere jeg har talt med – lånt penge for at finansiere rejsen til Italien, og de penge skulle betales tilbage. Samtidigt havde hun meget lidt kendskab til, hvilke muligheder denne investering egentlige ville give hende. I dag er antallet af ukrainere i Italien meget

større, hvilket betyder, at nyankomne ukrainere sandsynligvis har flere sociale forbindelser i deres migrationsdestination, end det var tilfældet for Marina.

Heldigvis følte Marina sig godt taget imod af sin sicilianske arbejdsgiverfamilie, hvis medlemmer engagerede sig i at lære hende italiensk, og hun følte sig generelt behandlet med respekt. Alligevel sammenlignede Marina tiden i denne familie med et fængselsophold, for i de to år hun arbejdede der, havde hun ikke en eneste time helt for sig selv. Marina plejede en ældre dame, der havde fire døtre, og de skiftedes til at invitere deres mor og Marina på familiefrokost hver søndag. Døtrene viste derved, at de betragtede Marina som en del af familien, men for Marina betød det, at hun aldrig havde en fridag.

Arbejdet for den sicilianske familie var ikke fysisk hårdt. Den ældre dame var syg og sov meget, og Marina havde derfor tid til at brodere, læse og se fjernsyn. Men denne fritid var bundet til hjemmet, og derfor følte Marina at hun havde mistet sin personlige frihed.

Marinas historie viser, hvordan en arbejdsgiverfamilie kan udgøre betydningsfulde sociale bånd for den husarbejder, der er rejst alene til udlandet. Marina satte på den ene side pris på, at familien aktivt forsøgte at lære hende italiensk, og at de inkluderede hende i deres families fællesskab. Men samtidigt var Marinas relation til denne familie også en arbejdsrelation, som hun savnede at kunne “koble af” fra.

“24-24”: familiedeltagelse og fængselsanalogi

I løbet af mit feltarbejde hørte jeg gang på gang husarbejdere sammenligne det at bo og arbejde under samme tag med at være i fængsel. Dette er ikke enestående, for forskning blandt husarbejdere i andre regionale sammenhænge vidner også om, at husarbejdere, der bor med arbejdsgiverfamilien, ofte føler sig fangede på deres arbejdspladser.²² Det er ikke et økonomisk profitabelt valg selv at betale kost og logi i Bologna, som er en for-

holdsvis dyr by efter italienske standarder,²³ og husarbejdere der havde skiftet "24-24"-arbejdet ud med et dagjob forklarede generelt deres valg med, at de savnede frihed da de boede på arbejdspladsen.

De husarbejdere, der arbejdede "24-24" fortalte om oplevelser af hele tiden at være på arbejde, når de befandt sig i de arbejdsgiverhjem, der jo også udgjorde deres bolig. Dette skyldes blandt andet, at deres arbejdsopgaver sjældent er afgrænsede. Jeg spurgte 25 husarbejdere om, hvilke arbejdsopgaver de påtog sig, og det generelle svar var "tutto", hvilket betyder "det hele". Ved nærmere samtale viste det sig dog, at 18 af de 25 adspurgte ikke havde ansvar for arbejdsgiverfamiliernes dagligdagsindkøb. Ligeledes var der flere af mine kerneinformanter, der ikke selv bestemte hvad det var, de skulle forberede til aftensmad. Ud fra husarbejdernes beretninger havde de ellers det daglige ansvar for arbejdsgiverfamiliernes husholdning, også når det gjaldt opgaver, som ikke udføres på daglig basis, såsom vinduespudsning eller rengøring af køkkenskabene.

Fravær af faglig organisering

Ifølge Italiens arbejdsmarkedsregler er to timers fri om dagen en rettighed for husarbejdere, der bor med deres arbejdsgivere.²⁴ Selvom dette sandsynligvis efterleves for de fleste migranthusarbejdere, så er der stadig husarbejdere, der ikke har mulighed for at forlade arbejdspladsen, hvis arbejdet fx indebærer pleje af et meget svækket ældre menneske eller et yngre barn, der hele tiden har brug for en omsorgsperson omkring sig.

Forskellige italienske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer har i 2007 forhandlet sig frem til, at migranthusarbejdernes arbejdstid nu højst må være 54 timer pr uge for en husarbejder, der bor hvor hun arbejder.²⁵ I de tilfælde, hvor den person husarbejderen plejer ikke kan efterlades alene, kræver de nye regler i realiteten at den plejedes egen familie må træde til i ugens resterende 114 timer, eller at arbejdsgiverfamilien ansætter flere husarbejdere til at pleje den samme person.

Det er dog ikke kun velhavende personer der i dagens Italien ansætter husarbejdere. Arbejdsgiverne kommer ofte fra den italienske middelklasse – nogle af dem er enlige forældre, og andre er ældre personer, hvis pension kun lige rækker til husarbejderens løn og til de daglige udgifter som kost, el og gas. Selvom reglerne for husarbejdernes arbejdstider kan have en vejledende effekt er det derfor næppe sandsynligt, at et flertal af arbejdsgiverfamilierne har økonomi til at aflønne flere husarbejdere på en gang.

Der er forskel på regler og det levede liv. En ting er, hvorvidt reglerne vedrørende husarbejderes arbejdstid efterfølges i praksis, en anden ting er, at husarbejde er et arbejdsfelt, der ofte udfyldes af migranter uden arbejds- og opholdstilladelse. De har ikke muligheder for faglig organisering og – efter mit vidende – ingen offentlige instanser, hvortil de kan klage over deres arbejdsforhold.

For husarbejdere, med lovligt ophold i Italien, er der fagforeninger, heriblandt ACLI-Colf, som er en underafdeling af den kristne fagforening ACLI,²⁶ men ingen af de ukrainske husarbejdere jeg mødte, havde et sådant fagforeningsmedlemskab. I stedet talte de med andre ukrainske husarbejdere og fik herigennem et indtryk af, hvilke løn- og arbejdsforhold de kunne forvente sig.

Vera og Carmela: Arbejder og arbejdsgivers forståelser af husarbejderens familiedeltagelse

Som tidligere nævnt argumenterede sociologen Romero for, at husarbejdere kunne forbedre deres arbejdsvilkår ved at bestræbe sig på at skabe kontraktuelle relationer med deres arbejdsgivere. Det var en strategi, som sjældent blev benyttet blandt de ukrainske husarbejdere i Bologna, der deltog i mit studie. Med et fravær af faglig organisering og med regler om arbejdsvilkår, der i praksis mest virkede som vejledende, så foregik husarbejdernes forhandlinger om løn- og arbejdsvilkår hovedsageligt gennem de en-til-en relationer, de skabte med deres arbejdsgivere. I disse for-



Ukrainske husarbejdere, som holder pause i Giardina Margharitha. Foto: Karina Dalgas

handlinger kunne husarbejderne have svært ved at tydeliggøre en skillelinje for, hvad der var arbejdsopgaver, og hvad der var forpligtelser knyttet til det at dele hjem med arbejdsgiverne.

Vera var en 49-årig husarbejder, som savnede en skarpere adskillelse mellem fritid og arbejdstid. Hun arbejdede for Carmela, der var enlig mor til den et-årige dreng Tomasso, og officielt skulle Vera "tage sig af husholdningen" og passe Tomasso, når Carmela var på arbejde. Om aftenen plejede Carmela og Vera at skiftes til enten at bade den lille eller lave aftensmad, men det var som regel Vera der tog dagens sidste opvask og Carmela, der lagde barnet i seng.

Vera følte ikke hun havde tid for sig selv i dagligdagen, og derfor forsøgte hun gerne at stå op lidt tidligere end Carmela og Tomasso, så hun om morgenen kunne sidde alene og drikke en kop kaffe. Aftalen med Carmela var, at Vera havde fri i weekenden, men for rigtigt at have fri måtte Vera forlade hjemmet.

Vera og jeg mødtes en lørdag på café, og

hun fortalte, at hun igen ikke havde haft mulighed for at drikke sin kaffe i fred:

"For Carmela kom og bragte mig Tomasso . . . først skulle jeg give ham noget at spise – derefter har jeg drukket min kaffe. Carmela gik tilbage i seng indtil omkring kl. 9 . . . [jeg gjorde] mine ting på badeværelset med barnet på armen . . . det var ligesom en arbejdsdag"

Selvom Vera holdt af den lille dreng, så var det at drage omsorg for ham hendes arbejde, men fra arbejdsgiveren Carmelas perspektiv var denne omsorg blot en del af det at bo sammen som en familie. I et interview fortalte Carmela:

"... siden han [Tomasso] ofte vågner om natten, er der nogle søndagmorgener eller lørdagmorgener hvor hun [Vera] har givet ham en sutteflaske med mælk. For hun ser ham komme i køkkenet, og det er ikke fordi hun *skal* gøre det . . . det er ikke trættende at give en sutteflaske, hvis man allerede er stået op. Det er det ikke. Derfor siger jeg, man skal føle sig som om man er i familie."

Som en familie, der ideelt set deler en arbejdsbyrde, forventede Carmela, at Vera gerne ville godtgøre for hendes urolige nat med Tomasso. Benytter vi Sahlins begreb om *pool-ing af ressourcer* til at få indsigt i Carmelas forståelse af relationen til Vera, så skulle Vera og Carmela som en familie i fællesskab bidrage til at opfylde husholdets behov. Et behov var omsorgen for Tomasso, og når nu Carmela havde givet af sin nattesøvn pga. Tomasso, så havde hun samtidigt givet denne ressource – søvnen – til at dække husholdets behov. Ud fra dette ræsonnement kunne Carmela så forvente, at Vera ville bruge noget af sin tid, forstået som en ressource, til at muliggøre, at Carmela kunne få dækket sit behov for mere søvn.

Hvor en reciprok relation handler om udveksling mellem to parter, så skal *pooling af ressourcer* forstås som et *system af reciprociteter* eller som en gruppes kollektive handling.²⁷ Anses Veras tilhørsforhold til arbejds-giverhusholdet som en arbejder-arbejdsgiverrelation, så vil relationen være kendetegnet af en balanceret reciprocitet, hvor arbejderen giver sin arbejdskraft, hvilket arbejdsgiveren gengælder med løn. Opfattes husarbejderens tilhørsforhold til husholdet snarere som et familiemedlemsskab, så kan det forklare forventningen om, at husarbejderen deltager i husholdets pooling af ressourcer.

Men husarbejderens krav på familiefællesskabets ressourcer er dog begrænset af, at husarbejdere – som i Veras tilfælde – ikke deltager i en pooling af ressourcer, når ressourcerne drejer sig om penge. For selvom Vera modtog kost, logi og en betydelig del af Carmelas løn, så delte Carmela hverken gæld eller formue med Vera, og dermed var det kun i nogle sammenhænge, at Carmela betragtede Vera som en del af familiens kollektivitet.

Husarbejderes benyttelse af familieanalogier

Historien om Vera og Carmela eksemplificerer, hvordan husarbejdere oplever en ekstra ubetalt arbejdsbyrde, når deres arbejdsgivere (i nogle sammenhænge) betragter dem som

familiemedlemmer. Vera delte ikke Carmelas forestilling om, at deres indbyrdes relation var som et familieforhold. I løbet af feltarbejdets spørgeskemaundersøgelse spurgte jeg husarbejderne om, hvorvidt de følte sig som del af de familier, de arbejdede for, og mens 14 % af de adspurgte svarede, at de nogle gange følte sig som et familiemedlem i arbejdsgiverhjemmet, så forklarede 46 % af de 25 husarbejdere, at de betragtede sig selv som en del af den familie, de arbejdede for.

De familielignende relationer kom blandt andet til udtryk, når husarbejdere tiltalte og omtalte de ældre de plejede, med ord som *nonna* (bedstemor), *nonno* (bedstefar) eller *mamma* (lille mor). Fremhævelsen af en familielignende relation blev ligeledes tydeliggjort i udsagn, der refererede til specifikke arbejdsgiverfamiliemedlemmer, som fx “De behandlede mig som en datter” eller “han er som en søn for mig”. Det lille “som” indikerer dog, at husarbejderne, til trods for benyttelsen af familieanalogier, alligevel betragtede deres ukrainske familiemedlemmer som deres “rigtige” familie til forskel fra de familier, husarbejderne delte hverdag med i Italien.

Irena og Elisabetta: Når relationen ændrer karakter fra situation til situation

Irena var en 56-årig husarbejder, der mandag til fredag arbejdede med at passe den et-årige dreng Flavio og hans families husholdning. Hun boede ikke sammen med sin arbejdsgiverfamilie, men hun identificerede sig med familien, som hun omtalte med det inkluderende stedord “vi”. I foråret 2006 skulle Irenas kvindelige arbejdsgiver Elisabetta arbejde en uge på en messe i byen Parma udenfor Bologna, og Irena tog med for at passe på Flavio. Normalt havde Irena fri kl. 18, men i løbet af denne uge var hun hele tiden omkring den lille dreng, hvilket Irena betragtede som overarbejde. Hun modtog dog ingen overarbejdsbetaling fra Elisabetta, og da hun konfronterede arbejdsgiveren med sin utilfredshed viste det sig, at arbejdsgiverfamilien havde planlagt en

måneds sommerferie uden Irena i august. Siden Irena ikke skulle arbejde for familien i denne måned, havde de ikke til hensigt at aflønne hende for perioden.

Vi kan igen trække på Sahlins' pooling af ressourcer til at forstå den konflikt, der udspillede sig mellem Elisabetta og Irena. Den ekstra tid Irena brugte i Parma betragtede hun som arbejdstid, der skulle gengældes med løn, men fra arbejdsgiveren perspektiv drejede tiden i Parma sig om, at Irena deltog i familiens pooling af ressourcer ved frivilligt at bidrage til opfylde familiens behov.

Irena skulle betale sine dagligdagsudgifter i Bologna, og i Ukraine havde hun en ægtefælle, et barn og et barnebarn, der var vandt til, at Irena regelmæssigt sendte penge hjem. Det var derfor meget problematisk for hende, at undvære en månedsløn når arbejdsgiverfamilien skulle på ferie, men dette behov følte arbejdsgiverfamilien sig ikke umiddelbart forpligtet til at udfylde. I denne situation betragtede arbejdsgiverfamilien Irena som udenfor familiens kollektivitet, idet hun ikke havde del i arbejdsgiverfamiliens pooling af ressourcer.

Som nævnt i starten af denne artikel er der en konsensus i husarbejds litteraturen om, at det styrker de ulige magtforhold mellem husarbejder og arbejdsgiver, når husarbejdere bliver om- og tiltalt som værende en del af den familie de arbejder for. Såvel Veras som Irenas historier tydeliggør, hvordan familieanalogien kan bevirke en øget ubetalt arbejdsmængde for husarbejderen. Analysen af de former for udveksling, der kendetegner disse relationer, viser samtidigt også, at relationer mellem husarbejdere og deres arbejdsgivere ikke nødvendigvis kan betragtes som værende enten kontraktuelle arbejder-arbejdsgiverrelationer eller personlige familielignende relationer, fordi den samme relation kan ændre karakter i forskellige sammenhænge og i forskellige situationer.

Hårdtarbejdende Alina: Uundværlighed som våben i lønforhandling

De ukrainske husarbejdere, som medvirkede i

min undersøgelse, forholdt sig forskelligt til deres arbejdsgiverfamilier, men en stor del af dem bestræbte sig på at skabe nære relationer til arbejdsgiverfamiliens medlemmer. Generelt definerede husarbejderne "den gode arbejdsplads" ud fra to væsentlige kriterier; den ene var lønnen og den anden var "rapporten", dvs. kommunikationen med og relationen til arbejdsgiverfamilien.

En god "rapport" med arbejdsgiverfamilien er væsentligt for, hvordan husarbejderen oplever sin dagligdag, især når husarbejderens arbejdsplads også er hendes bolig. Samtidigt kan husarbejder og arbejdsgiver også udvikle en gensidig afhængighed af hinandens tilstedeværelse, for hvor husarbejderen har behov for sin løn og sit hjem i Italien, så kan arbejdsgiveren have behov for den specifikke husarbejder, der kender arbejdsgiverfamiliens vaner og særegenheder.

Som tidligere nævnt har antropologen Hondagneu-Sotelo observeret, hvordan de husarbejdere, der deltog i hendes undersøgelse, kunne benytte de nære og personlige arbejder-arbejdsgiverrelationer som en sikkerhed for, at de ikke mistede deres arbejde. I min undersøgelse var der ligeledes husarbejdere, der kunne berette om en sådan sikkerhed.

Den 40-årige Alina havde gennem seks år boet med sin arbejdsgiverfamilie, der bestod af to udearbejdende forældre og deres tre børn. Kun afbrudt af to frie eftermiddagstimer strakte Alinas arbejdsdag sig fra kl. 7 om morgenen, når hun trak det yngste barn i tøjjet, til de sene aftentimer, hvor hun strøg arbejdsgiverfamiliens tøj mens hun så fjernsyn på sit værelse.

Alina var uundværlig for at denne familie kunne få dagligdagen til at hænge sammen, og deres behov for lige netop hende betød, at hun var sikker på at beholde sit arbejde, også selv om hun tog månedslange ferier hos sin mand og sine børn i Ukraine. I disse ferier ansatte arbejdsgiverfamilien andre husarbejdere i en form for vikariat for Alina. Alinas uundværlighed var et vigtigt kort på hånden, når hun forhandlede løn med sin arbejdsgiver. En gang havde den kvindelige arbejdsgiver lovet

hende en lønforhøjelse, men da Alina ikke så lønforhøjelsen komme, truede hun med at sige op. Sidenhen havde arbejdsgiverne af eget initiativ forhøjet hendes løn af flere omgange.

Varige forbindelser: Når sociale bånd ikke afbrydes ved arbejdets afslutning

De former for forbundethed, som husarbejdere skaber til deres arbejdsgiverfamiliers medlemmer, er i varierende grad kendetegnet af interafhængighed. Ligeledes skaber en husarbejder potentielt betydningsfulde sociale bånd med sin arbejdsgiverfamilie, når de – nogle gange gennem flere år – tilbringer deres dagligdag sammen. Forskning om social forbundethed i forskellige kulturelle sammenhænge peger ligeledes på, at når mennesker deler hverdagshandlinger og dagligdag med hinanden, så kan det bidrage til, at de føler sig beslægtet og skaber former for forbundethed, der er kendetegnet ved nærhed.²⁸

En husarbejder, der bor på sin arbejdsplads, tilbringer sin dagligdag sammen med hjemmets andre beboere, og med tiden oplever husarbejder og arbejdsgiver hinandens succeser og tragedier. De kommer til at kende til trivialiteter i hinandens hverdag; de spiser sammen, og nogle husarbejdere kan skændes med arbejdsgiverfamiliens andre medlemmer. Disse faktorer bidrager til at knytte sociale bånd, og husarbejdere kan udvikle former for forbundethed med deres arbejdsgivere, der nogle gange nærmer sig en slægtskabsmæssig forbundethed, og andre gange er kendetegnet ved følelser som kærlighed eller had.

Denne følelsesmæssige tilknytning holder ikke nødvendigvis op, selvom husarbejderen får et andet arbejde. Marina, der fra år 1998 til 2000 arbejdede for en siciliansk familie, vedligeholdt i 2005 stadig relationen til denne familie ved fx at tage på ferie hos dem. Ligeledes vedligeholdt Irena relationen til sin tidligere arbejdsgiverfamilie, som hun flere år efter arbejdets afslutning stadig fejrede den katolske jul med.

Det er almindeligt, at husarbejdere, der ple-

jer ældre og svækkede personer, først mister deres arbejde, når den ældre dør. En sådan husarbejder bliver en af den ældres efterladte, hun bliver vidne til sorgen fra den afdødes børn, og hun oplever selv at miste en person, der har været en vigtig del af hendes dagligdag. Ved samme slag mister hun samtidigt sit arbejde og i teorien også sin bolig. Jeg har dog aldrig hørt om en husarbejder, der er blevet sat på gaden direkte efter et sådan dødsfald, men jeg har hørt flere fortællinger fra husarbejdere, der er blevet boende i den afdødes hjem, indtil de har fundet et nyt arbejde.

Tatjanas to hushold: Udgift og fortjeneste gennem familiære bånd

Den 44-årige Tatjana havde et barnebarn i Ukraine, som havde fået navnet Salvatore efter en ældre mand Tatjana havde plejet i Bologna. Hun fortalte, at Salvatore var som en far for hende, og fremhævede denne relation i kontrast til den knap så venskabelige relation mellem Tatjana og hendes biologiske far i Ukraine. Efter Salvatores død blev Tatjana boende i hans hjem sammen med Salvatores 75-årige søn Matteo. De havde arrangeret det således, at Tatjana lavede mad, vaskede tøj og gjorde rent i dette hjem, hvor hun så til gengæld boede og spiste gratis.

Da jeg mødte Tatjana havde hun et fuldtidsarbejde med at passe en etårig dreng og husholdningen i drengens familie, og derudover gjorde hun rent nogle aftner om ugen på et kontor i Bologna. Tatjanas boligarrangement med Salvatore betød, at hun ikke havde særlige udgifter til sin egen husholdning i Italien, hvorfor det var blevet muligt for Tatjana at betale for opbygningen af et hus i Ukraine, der havde plads til såvel hende selv og hendes ægtefælle, som til hendes datter, svigersøn og barnebarn. Det var i det ukrainske hjem, at Tatjana forventede hun skulle tilbringe sin alderdom.

Den familielignende relation til Salvatore og Matteo havde således en meget positiv betydning for Tatjanas økonomiske situation,

men med ansvaret for husholdningen i to hjem og og hendes ekstra rengøringsjob oplevede Tatjana også en meget stor arbejdsbyrde.

Matteo påpegede overfor Tatjana, at hun arbejdede for meget, idet han ikke mente hun brugte nok tid med ham og deres fælles hushold. Ifølge Tatjanas beskrivelser gav Matteo udtryk for, at Tatjana gennem den store mængde arbejde blev udnyttet økonomisk af sin ukrainske familie. Sådan oplevede Tatjana det dog ikke. Selvom hun brugte slægtskabs-termer i sine beskrivelser af relationerne til Salvatore og Matteo, så forstod Tatjana slægtskab som noget man fødes ind i, og hun forklarede at familiemedlemmer derfor ikke kunne vælges fra eller til i løbet af livet. I forhold til sin ukrainske familie følte Tatjana en økonomisk solidaritet og en forpligtelse til at forbedre deres økonomiske vilkår; når hun sendte penge hjem var det derfor hendes deltagelse i den ukrainske families pooling af ressourcer.

De remitter, dvs. de økonomiske bidrag som husarbejderne sender til deres familiemedlemmer, er med til at vedligeholde husarbejdernes familierelationer, og samtidigt at opretholde husarbejdernes centrale placeringer i de efterladte hushold. Der er altså ikke tale om, at de ukrainske husarbejdere holdt op med at identificere sig med deres ukrainske familier, selvom de i årenes løb kunne skabe familielignende relationer med medlemmer af deres arbejdsgiverfamilier. Når Tatjana prioriterede at tjene så mange penge som muligt udover sin deltagelse i Matteos og hendes fælles hushold, så vidner det om, at Tatjana prioriterede sin ukrainske familie over relationen til Matteo.

Tatjanas salg af arbejde: Økonomiske muligheder gennem sociale netværk

Tatjana var som en af de første ukrainere ankommet til Bologna allerede i 1998, og hun havde gennem årene arbejdet i en række forskellige italienske familier. Disse tidligere arbejdsgiverfamilier var i varierende grad stadig en del af Tatjanas sociale netværk, og hun var

en af de husarbejdere, der ofte havde kendskab til italienske familier, som gerne ville ansætte en husarbejder. Disse informationer kunne Tatjana sælge videre til andre ukrainske kvinder, der ledte efter arbejde i Bologna.

“Salg af arbejde” er belagt med et tabu blandt de ukrainske husarbejdere, heriblandt finder mange det umoralsk, at nogle ukrainere bryder en forventet national solidaritet ved at modtage penge for at give den slags informationer videre til en landsfælle. Alligevel er det udbredt, at husarbejdere betaler et par hundrede euro for at købe denne viden, for det de køber er ikke blot kendskabet til en fremtidig arbejdsplads, men også en reference, hvilket ofte er nødvendigt, for at blive taget i betragtning til at arbejde i private hjem.

Udover ikke at have udgifter til bolig og mad, samt at tjene nogle ekstra penge gennem salg af arbejde, så havde Tatjana også nemmere ved at finde godt lønnet arbejde til sig selv, som fx arbejdet med aftenrengøring på et kontor. I kraft af personlige relationer til nuværende og tidligere arbejdsgivere og et øget lokalt kendskab i Bologna, skabte Tatjanas italienske netværk økonomiske muligheder, som hun strategisk benyttede sig af.

Nadezjda fortælling: familielignende relationer som socialt sikkerhedsnet

I Italien er det ikke staten men snarere familien, der fungerer som socialt sikkerhedsnet.²⁹ Husarbejdere, der mister deres arbejde pga. at den person de plejer dør, bliver som sagt ofte boende et stykke tid i deres arbejdsgiverhjem, og det er dermed arbejdsgiverfamilien der sikrer husarbejderens boligsituation midlertidigt. For den 26-årige Nadezjda udgjorde hendes tidligere arbejdsgivere et socialt sikkerhedsnet på en måde, der ligner den økonomiske solidaritet, som foregår mellem familierelationer.

Nadezjdas arbejdsgivere var lægeparret Manuel og Antonia, og Nadezjda arbejdede med at pleje Manuels to aldrende forældre. Men hun blev gravid, og da hun var i syvende måned stoppede hun arbejdet, hvorefter hen-

des mor rejste fra Ukraine til Italien for at støtte Nadezjda og det fremtidige barnebarn økonomisk gennem et arbejde som husarbejder. Men de penge Nadezjdas mor tjente rakte ikke til den lille families behov og kort tid efter fødslen begyndte Nadezjda at arbejde i forskellige rengøringsob. Ifølge Nadezjdas fortælling medførte denne hektiske tid, at hendes mælkeproduktion stoppede, og hun var derfor nødsaget til at købe modermælksersättning, hvilket beløb sig til hele 25 euro for blot to dages forbrug.

Den nyfødte dreng blev navngivet Manuel efter Nadezjdas tidligere arbejdsgiver, og det var da også Manuel og Antonia, der kom Nadezjda til undsætning ved at låne hende 6000 euro. Da Nadezjda fortalte mig hendes historie, markerede hun med fingrende, at der var tale om et "lån", som Manuel og Antonia ikke forventede at få tilbagebetalt.

Nadezjdas familielignende relationer

Da Nadezjdas mor rejste til Italien og tog arbejde for at støtte sin datter økonomisk, så havde hun næppe forestillet sig, at Nadezjda skulle betale de penge tilbage, som hun modtog af sin mor. Det er en beslægtet form for udveksling, der er på spil, når husarbejdere deltager i deres ukrainske familiers pooling af ressourcer ved at sende penge hjem. For hvor pooling af ressourcer skal forstås som et system af reciprociteter, så kan den enkelte husarbejders bidrag til et andet familiemedlem også betragtes som det Sahlins kalder *generaliseret reciprocitet*.³⁰

Sahlins forklarer at den generaliserede reciprocitet kan medføre forpligtelser fra modtagerens side, men at denne gengældelse ikke skal foregå indenfor et bestemt tidsinterval og at den hverken er betinget af kvalitet eller kvantitet.³¹ Da Manuel og Antonia "lånte" Nadezjda det store pengebeløb, så havde udvekslingen den samme form for uafsluttethed, som den generaliserede reciprocitet mellem fx Nadezjda og hendes mor. Relationen mellem Nadezjda og hendes tidligere arbejdsgivere

havde med andre ord nogle af de samme karakteristika som de ukrainske familierelationer.

På baggrund af forbundethedsperspektivets åbenhed overfor kulturspecifikke definitioner af familieskab, spurgte jeg Nadezjda, om Manuel og Antonia var hendes familiemedlemmer. Men Nadezjda definerede sine familierelationer ud fra tilstedeværelsen af blodsband og affinalitet (dvs. slægtskab via giftemål), hvilket udelukkede at de tidligere arbejdsgivere kunne betragtes som værende en del af Nadezjdas "rigtige" familie. Da jeg senere lavede et netværksdiagram over Nadezjdas nærmeste relationer, så nævnte hun til gengæld Manuel og Antonia umiddelbart efter sin søn og sin mor, og inden sin far og bror, der stadig boede i Ukraine.

Da jeg talte med Nadezjda var hendes søn blevet tre år, og i denne tid var Nadezjda blevet meget knyttet til Manuel og Antonia. Manuel og Antonia havde købt drengens vugge, da han stadig var spæd. De havde ikke selv børn, men vedligeholdte relationen til drengen gennem gavegivning og ved fx nogle gange at tage barnet med ud at gå en tur i weekenden.

Nadezjda omtalte Manuel og Antonia som hendes søns *padrino* (gudfar) og *madrina* (gudmor), den lille Manuel tiltalte selv parret med disse betegnelser, og ifølge Nadezjda forklarede Manuel og Antonia ligeledes deres relation til den lille dreng som et gudforældreskab. For at beskrive deres interne relation benyttede disse personer et udtryk, der ikke var identisk med et familieidiom, men som referede til det at være i familie med hinanden. Relationen indebar samme dobbelthed, idet den var kendetegnet af den form for udveksling, der er karakteristisk for de ukrainske familierelationer, uden der dog helt var tale om en rigtig familie, fordi relationen ikke kunne rummes i den måde Nadezjda, Manuel og Antonia definerede familie på.

Konklusion

En af de husarbejdere, jeg mødte i Bologna, blev som det eneste medlem af husholdet til-

budt gårsdagens mad, når hun spiste med sin arbejdsgiverfamilie, og hun oplevede gang på gang at blive forhindret i at forlade arbejdsgiverhjemmet flere dage i træk. Der findes grufule eksempler på, hvordan husarbejdere bliver behandlet dårligt af deres arbejdsgivere, og det er meget udbredt, at de ukrainske husarbejdere i Bologna betegner deres ophold i Italien som et offer de gør for deres ukrainske familiemedlemmers skyld. Det er vel berettiget at udbytning har fået meget opmærksomhed i husarbejds litteraturen, men der findes også husarbejdere, der oplever en form for gensidighed i relationerne til deres arbejdsgiverfamilier og som aktivt drager nytte af disse nære og personlige relationer.

Det er udbredt, at husarbejdere knytter sociale bånd med medlemmer af deres arbejdsgiverfamilier, der handler om mere end blot en arbejder-arbejdsgiverrelation. Med få timer udenfor arbejdsgiverhjemmet kan det være en meget ensom affære at være husarbejder, hvis ikke husarbejderen i en eller anden grad føler sig som del af arbejdsgiverfamiliens sociale fællesskab. Denne deltagelse bidrager på den ene side til en forringelse af husarbejderens løn- og arbejdsvilkår, men den kan også benyttes til at mindske risikoen for at blive fyret.

De personlige relationer til nuværende og tidligere arbejdsgiverfamilier kan ligeledes tjene som netværksforbindelser, hvorigennem husarbejdere opnår nyttig lokal viden, som fx kendskab til en billig lejlighed eller nye og bedre arbejdsmuligheder. Endeligt kan tilstedeværelsen af økonomisk stærke og lokal-kendte netværk være nyttige for husarbejdere, der oplever sociale eller økonomiske problemer i Italien. Når disse netværksforbindelser er kendetegnet ved nærhed og slægtskabslignende forbundethed, så styrker det muligheden for, at arbejdsgiverfamilierne føler sig forpligtet til at give husarbejderen denne sikkerhed.

Relationen mellem husarbejder og arbejdsgiver kan ændre karakter i forskellige situationer, og som historierne om Irena og Vera viste, så er det typisk arbejdsgiverne der har magten til at definere, hvornår hvilken form

for forbundethed skal sættes i spil. I praksis giver dette arbejdsgiveren mulighed for at inkludere husarbejderen i familiefællesskabet, når der er et behov for gratis arbejdskraft og at ekskludere husarbejderen fra fællesskabet, når det er husarbejderen, der har behov for at trække på fællesskabets ressourcer.

Pooling af ressourcer og balanceret reciprocitet er to forskellige former udveksling som husarbejdere og deres arbejdsgivere kan have vanskeligt ved at kombinere, og det kan derfor virke forstyrrende, når den samme relation indebærer en familielignende og en arbejdsmæssig dimension. Men når husarbejderen ikke længere arbejder i familien så slippes dette forstyrrende element, hvorefter den vedligeholdte relation i større grad kan karakteriseres af former for forbundethed, der har grundlag i de umiddelbart trivielle men samtidigt betydningsfulde hverdagsoplevelser, som husarbejderen og arbejdsgiveren har delt.

Noter

1. United Nations Population Fund (UNFPA) anslår, at et tocifret millionantal migranter arbejder i professionelt husarbejde <http://www.unfpa.org/swp/2006/english/chapter_2/millions_of_faces.html>
2. Censis 12/08/2009 (19.06.2010) Una famiglia su 10 è badante – dipendente <<http://www.censis.it>> comunicati stampa
3. Familieanalogiens negative virkning på husarbejdernes arbejdsvilkår bliver fx omtalt i: Rhacel Salazar Parreñas, *Servants of globalization: Women, migration and domestic work*, Stanford 2001; Nicky Gregson & Michelle Lowe, *Servicing the middle classes: Class, gender and waged domestic labour in contemporary Britain*, London 1994; Judith Rollins, *Between women. Domestic workers and their employers*, Philadelphia 1985; Pierette Hondagneu-Sotelo, *Domestica. Immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence*, Berkely 2001; Shellee Colen & Roger Sanjek, *At work in homes: Household workers in world perspective*, Washington 1990
4. Det er antropologen Tine Tjørnhøj-Thomsen, der har foreslået den danske oversættelse af "relatedness" til "forbundethed" i sin ph.d.-afhandling: Tine Tjørnhøj-Thomsen, *Tilblivelseshistorier. Barnløshed, slægtskab og forplantningsteknologi i Danmark*, København 1999.

5. Janet Carsten, The substance of kinship and the heat of the hearth: Feeding, personhood, and relatedness among Malays in Pulau Langkawi. S. 223-241, *American Ethnologist* 22(2), 1995
6. Marshall Sahlins, *Stone age economics*. London 1972, s. 195-196
7. *ibid.*, s.194
8. *ibid.*, s.193
9. *ibid.*, s. 94, 188
10. Parreñas, 2001, *op.cit.*, s. 179
11. Colen & Sanjek, 1990, *op.cit.*, s. 1-3
12. Rollins 1985, *op.cit.*, s. 186-187.
13. Mary Romero, *Maid in the U.S.A.*, London 1992, s. 45, 152, 169-170.
14. Hondagneu-Sotelo 2001, s. 208
15. Feltarbejdet var grundlag for Karina Dalgas' speciale *Betalt omsorg: En undersøgelse af forbundethed blandt ukrainske husarbejdere i Bologna*, København 2008
16. Jean J. & Robert T. Trotter, Snowball sampling s. 705-706, i H. Russel Bernard (red.) *Handbook of methods in cultural anthropology*. Walnut Creek 1998
17. Wikipedia 2010 (19.06.2010) http://it.wikipedia.org/wiki/Immigrazione_in_Italia, internetleksikonet wikipedia henviser til Istat (L'Istituto nazionale di statistica/Det nationale institut for statistik)
18. Brigitta Guarasci, *Cittadini stranieri a Bologna. Schede tematiche sulle nazionalità più diffuse. Ucraina*, 2010 (19.06.2010) http://www.comune.bologna.it/iperbole/piancont/Stranieri/StudiStranieri/Stranieri_aBo/2010/pdf/Ucraina.pdf, s. 3
19. *Stranieri in Italia*, 2004 (19.06.2010) <http://www.stranieriinitalia.it/news/inps4dic2004.htm>, statistikkerne om de ukrainske husarbejderen gennemsnitsalder er baseret på statistikker fra den nationale social forsikring Inps (Istituto Nazionale Previdenza Sociale)
20. Alle husarbejdernes citater er oversat fra italiensk til dansk af forfatteren.
21. Censis 2009, *op.cit.*
22. Hondagneu-Sotelo, 2001; Parreñas, 2001
23. Rudi Ghedini, After the fall of Bologna. The decline of Italy's red city, *Le Monde Diplomatique*, English version, september 2000.
24. Parreñas, 2001, *op.cit.*, s. 164
25. European industrial relations observatory on-line, 2007 (19.06.2010) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/it0702079i.htm>
26. ACLI er en forkortelse for Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani, der på dansk kan oversættes til Foreninger for kristne italienske arbejdere.
27. Sahlins, 1972, *op.cit.*, s. 188
28. *Cultures of relatedness. New approaches to the*

study of kinship. Janet Carsten, red., Cambridge 2000. Hverdagshandlingernes potentiale er et tema i artiklerne: Barbara Bodenhorn, "He used to be my relative": exploring the bases of relatedness among Iñupiat of northern Alaska, s. 128-148; Janet Carsten, Introduction, s. 1-36; Jeanette Edwards & Marilyn Strathern, Including our own, s. 149-166; Helen Lambert, Sentiment and substance in North Indian forms of relatedness, s. 73-90; Charles Stafford, Chinese patriline and the cycles of yang and laiwang, s. 37-54. 29. Carmela D'Aspice og Sebastiano Fadda, The Italian welfare system in the European context, s. 317-339, *Review of social economy*, nr. 61, 2003, s. 335

30. Sahlins, 1972, *op.cit.*, s. 193
31. *Ibid.*, s. 194

Abstract

Karina Dalgas: Worker or family member? Relations between Ukrainian domestic workers and their employers in Bologna. *Arbejderhistorie* 2/2010, pp. 98-112.

In the last decade a growing number of women from the Ukraine have taken work in Italy, amongst other countries, where they look after the elderly and carry out housekeeping for Italian families. These immigrant domestic workers often live with their employers, giving the possibility of a long working day, where the dividing line between leisure and work is blurred.

Some of these domestic workers portray themselves as members of the family they work for and it is also common for the employers to describe their servants, as "a part of the family". The family-like relations between domestic workers and their employers change though in different situations, such that it is typical for the employer to be able to define when there is talk of a family relation and when there is talk of a work relationship. This puts domestic workers in a difficult position when negotiating for better pay and conditions but at the same time they can also draw advantage from the close relations, especially when the domestic worker maintains contact with the families of their previous employers.

Karina Dalgas, antropolog

Fra september 2010 ph.d.-studerende om filippinske au pair i danske familier. kdalgas@hotmail.com