

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS

Ingrida CELEŠIŪTĖ

**TRANSNACIONALUS MOBILUMAS
KAIP MOTERŲ (PRA)GYVENIMO BŪDAS:
LIETUVOS SLAUGYTOJOS NORVEGIJOJE**

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, Sociologija (05 S)

Kaunas, 2013

UDK 331.5:396

Ce-74

Disertacija rengta 2008 – 2012 m. Vytauto Didžiojo universitete

Mokslinis vadovas:

doc. dr. Daiva Kristina Kuzmickaitė (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, sociologija – 05 S)

Mokslinis konsultantas:

dr. Violetta Anna Parutis (University of Essex, Institute for Social and Economic Research, socialiniai mokslai, sociologija – 05 S)

ISBN 978-9955-12-953-0

TURINYS

ĮVADAS.....	5
I. MOBILAUS (PRA)GYVENIMO BŪDO FORMAVIMASIS TRANSNACIONALAUŠ MOBILUMO IR MOTERŲ VAIDMENŲ KAITOS SANKIRTOSE: TEORINĖ PERSPEKTYVA.....	21
1. Transnacionalaus mobilumo daryba: tarp judėjimo laisvės ir priklausomybės	22
1.1. Trumpalaikė darbo migracija ir laisvas judėjimas	24
1.2. Transnacionalus mobilumas kaip subjektyvi laisvė.....	26
2. Migruojančių moterų vaidmenų tipai.....	31
2.1. Priežiūros darbas ir globalios priežiūros grandinės	34
2.2. Socioekonominio statuso transformavimo strategijos	36
2.3. Įsigalinimas per migraciją.....	38
3. Mobilaus (pra)gyvenimo būdo raiška	42
II. DARBO MIGRANTŲ MOBILUMO TYRIMO METODOLOGIJA	49
1. Teorijos konstravimas empirinių duomenų pagrindu	49
2. Lauko tyrimas Lietuvoje ir Norvegijoje.....	52
3. Tyrimo metodai.....	56
III. MOBILUS DARBAS IR GYVENIMAS – MOTERŲ VAIDMENŲ KAITOS MECHANIZMAS	62
1. Tarpininkaujančios įmonės <i>Litnorg</i> vaidmuo trumpalaikės darbuotojų samdos procese	63
1.1. <i>Litnorg</i> – personalo paieškos ir atrankos industrijos kontekste ir įmonės charaktersitikos	63
1.2. Paternalistinis įmonės ir slaugytojų santykis	69
1.3. <i>Litnorg</i> mobilumo diskursas	73
2. Transnacionalus mobilumas – moterų vaidmenų kaitą įgalinanti priemonė.....	76
2.1. Transnacionalus mobilumas – morališkai ir psichologiškai suderintas veiksmas	78
2.2. Tarp išgyvenimo ir socioekonominio statuso transformavimo strategijų: Ne dėl to, kad neišgyvena, bet kad nori geresnio gyvenimo	81
2.3. Moterų įsigalinimo siekis: Man nieko netrūko. Man trūko veiklos. Išreikšti savęs	84
3. Moterų vaidmenų transformacijos per mobilų (pra)gyvenimo būdą	88
3.1. Gyvenimas dviem pamainomis: erdvė ir laikas	89
3.1.1. Keturios savaitės prie fiordų: <i>Aš Norvegijoje negyvenu, aš tik dirbu</i> – pirmoji pamaina	89

3.1.2. Dviejų savaitių poilsis Lietuvoje: <i>šveičiu butą, darau valgyt mamai, apibėgu visus daktarus, sutvarkau popierius, nu susitinku su draugais... – antroji pamaina</i>	100
3.1.3. Išsiplėtusi ir (ar) padalyta darbo ir gyvenimo erdvė: <i>tas gyvenimas, tai neaišku, kur jisai besigauna</i>	105
3.2. Moterų socioekonominio statuso kaita.....	110
3.2.1. Mobilios moters priežiūros darbas ir santykis su šeima.....	111
3.2.2. Gyvenimas Lietuvoje už norvegišką atlyginimą, arba ką reiškia pinigai	117
3.2.3. Įstrigusios mobilume: tarp socialinio ir ekonominio išskaičiavimo	121
3.3. Moterų įsiginėjimas per kvalifikuotą slaugos darbą Norvegijoje	126
3.3.1. Objektiviai ir subjektyviai formuojamas slaugytojų statusas Norvegijos slaugos sektoriuje	126
3.3.2. Ligoninių slaugytojų iš Lietuvos kvalifikacija Norvegijos slaugos sistemoje.....	130
3.3.3. Slaugos darbo sampratos ir profesinio tapatumo metamorfozės.....	134
3.3.4. Darbas su įmone vs darbas „ant savęs“: migracijos strategijos	139
Baigiamosios išvalgos.....	146
IŠVADOS	154
LITERATŪRA.....	158
PRIEDAI	174
1 priedas. Įmonės Litnorg darbuotojų anketos pavyzdys.....	174
2 priedas. Įmonės Litnorg įdarbinimo tarpininkaujant schema.....	175
3 priedas. Įmonės Litnorg reklaminio bukletu informacija.....	176
4 priedas. Straipsnis apie projekto VINO dalyves dienraštyje Lietuvos rytas.....	177
5 priedas. Tyrimo informantų charakteristikos	179
6 priedas. Orientacinio pobūdžio klausimynas slaugytojoms	183
7 priedas. Migruojančių moterų vaidmenų tipų schema	185
8 priedas. Graikų mitologijos ir migruojančių moterų vaidmenų ryšys.....	186
9 priedas. Teorinio modelio schema	187

IVADAS

Nuo XIX iki XX a. tarptautinė migracija keitėsi, o kartu su ja – ir būdai suprasti šią kintančią migracijos procesų prigimtį. Jei vadovautumės XIX–XX a. vidurio migracijos, kaip vienakrypčio ir baigtinio proceso, samprata, šiandieniniai judėjimai įvairiomis kryptimis, tarp kelių tautinių valstybių, kurie yra nepastovūs ir nenuspėjami, būtų ignoruojami. Remiantis XX a. pabaigos migracijos tyrimais, kurių bene ryškiausia gaire tapo transnacionalios migracijos perspektyva (Glick-Shiller, 1995), pabrėžianti migrantų saistymąsi su daugiau nei viena tautine valstybe ir veiklas bei ryšius transnacionalioje erdvėje (žr. Frykman (sud.), 2004; Pries (sud.), 2001), intensyvus migrantų srautų judėjimas, nesukuriantis ilgalaikių ryšių, nuolat atsirandantis ir išblėstantis (Morokvasic, 2004), gali būti nepastebimas, o trumpalaikė migracija, kurios ašis yra kontraktinis darbas užsienio šalyje, gali likti neįvertinta.

Žvelgiant į XXI a. migracijos procesus globalių transformacijų kontekste (Bauman, 2000; Castells, 2010; Urry, 2000, 2010), aktualūs tampa ne tiek ilgalaikės, kiek trumpalaikės migracijos procesai. Trumpalaikę migraciją galima traktuoti kaip procesą, apimantį daugiau negu vieną migracijos ciklą (judėjimas pirmyn atgal), kuris gali būti įvairios trukmės – nuo kelių mėnesių iki kelių metų¹. Šiems procesams būdinga cirkuliacija (Okólski, 2001) arba mobilumas (Morokvasic, 2004) – įvairiakryptis ir skirtingomis trukmėmis pasižymintis judėjimas tarp šalių darbo tikslais, kuris tampa tiek būdu pragyventi (Olwig, Sorensen, 2002), tiek ir gyvenimo būdu (Kuzmickaitė, 2004).

Gausi migracijos atvejų (nuo IT specialistų iki statybų sektoriaus darbuotojų) įvairovė ir skirtinga migracijos ciklų trukmė leidžia atitraukti dėmesį nuo migrantų bendruomenių ir migrantų tinklų studijų, nes aktualios pasidaro migrantų patirtys, kurias formuoja ir transformuoja ne tiek ryšių palaikymas ir bendruomenių kūrimas bei saistymasis su vieta, kiek nuolatinis **judėjimas**. Tokiame kontekste „mobilumas“ tampa šiandieninį darbo migrantų judėjimą tarp valstybių apibūdinančia ir analitine sąvoka, nusakančia dinamišką, nuolat kintantį, globaliai darbo rinkai būdingą procesą.

Darbo migrantų mobilumas - judėjimas tarp kilmės ir užsienio šalių darbo tikslais – po 2004 m., Lietuvai įstojus į ES, tapo Lietuvos migracijos procesus apibūdinančiu reiškiniu. Šis reiškinys egzistavo ir anksčiau, tačiau 2004 metus galima įvardyti kaip svarbų darbo migrantų mobilumo pobūdį nulemiantį ir transformuojantį riboženklį. Jei iki 2004 m. darbas (daugiausia Jungtinėje Karalystėje, Norvegijoje, Vokietijoje) dažnai būdavo nelegalus (Parutis, 2006b; Morokvasic, 2004; Morawska, 2002; Okólski, 2001), nes mobilumą tarp Lietuvos ir kitų

¹ Žr. Luxembourg National Contact Point within the European Migration Network, 2011.

Europos šalių kontroliuodavo buvimo tose šalyse apribojimai, Lietuvai tapus ES nare darbo mobilumas, pasireiškiantis įvairiomis formomis, tapo pavaldus paties migranto sprendimams.

Vienas iš pavyzdžių gali būti Lietuvos slaugytojų **transnacionalus mobilumas** – kai gyvenama Lietuvoje, o dirbti periodiškai vykstama į užsienio šalį, joje neiškuriant, bet įsitraukiant į socialinį, ekonominį ir kultūrinį tos šalies gyvenimą. Tokio pobūdžio mobilumo galimybes atveria tarpininkai – pelno siekianti įmonė, organizuojanti įdarbinimo ir judėjimo tarp šalių procesą. Tokios tarpininkų sudaromos laikino įdarbinimo užsienio šalyje sąlygos tampa patrauklios atitinkamo amžiaus (vidutiniškai 35–45 m. amžiaus) ir šeiminės padėties slaugytojoms, kurios išvykti iš Lietuvos nenori arba negali dėl išpareigojimų šeimai arba siekio išlaikyti glaudų ryšį su socialine aplinka. Šios slaugytojos pasinaudoja tarpininkų paslaugomis ir taip suderina migracines galimybes su asmeniniais ir (ar) šeimos poreikiais. Tarpininkai savo ruožtu pasinaudoja transnacionaliu mobilumu kaip priemone kompensuoti slaugytojų trūkumą užsienio šalyse ir drauge užsidirbti patiems. Viena pagrindinių slaugytojų migracijos kryptių tampa Norvegija, kurioje auga slaugos specialistų poreikis (Isaksen, 2010), o slaugytojų uždarbio galimybės pranoksta siūlomas Lietuvos darbo rinkos, tad slaugos darbas šioje šalyje tampa (pra)gyvenimo strategija ir būdu pačioms slaugytojoms bei verslo planu tretiesiems migracijos proceso dalyviams, suinteresuotiems dalyvauti darbo jėgos ir kapitalo mainuose (Bludau, 2010).

Tarpininkai slaugytojų samdoje

Slaugytojos, anot M. Kingmos (2006), yra *kilnojamos profesijos* atstovės, esančios išsivysčiusių šalių sveikatos priežiūros sistemų ir migracijos industrijos veikėjų (tarpininkaujančių įdarbinimo įmonių) taikinyje. Dėl šios savybės globalios darbo rinkos kontekste ir judėjimo laisvės sąlygomis Lietuvos slaugytojos tampa į Norvegijos slaugos sektorių orientuotos įmonės interesų objektu. Tarpininkaujanti įmonė *Litnorg*², būdama dukterinė stambios personalo paieškos ir atrankos įmonės Norvegijoje atšaka, vykdo personalo atranką Lietuvoje dirbti Norvegijos slaugos sektoriuje ir siūlo darbą rotaciniu principu (pakaitomis), kai Norvegijoje dirbama 4, o Lietuvoje ilsimasi 2 savaites. Darbas yra kontraktinis, nes išpareigojama dirbti su *Litnorg* metus³. Be to, darbas trumpalaikis, nes Lietuvos slaugytojos vyksta dirbti laikinomis darbuotojomis, vadinamosiomis vikarėmis.

Litnorg veikla apima keletą su įdarbinimu susijusių sričių: tarpininkavimą įdarbinant, trumpalaikį darbą, darbą komandiruočių principu, darbuotojų samdą, personalo paiešką ir atranką. Visos šios sritys apibrėžia Lietuvos slaugytojų darbą Norvegijoje organizuojančios

² Pavadinimas pakeistas.

³ Tyrimo informantės dirbo pagal sutartis, kuriose buvo numatytas vienerių metų laikotarpis, tačiau vėliau kitiems darbuotojams terminas buvo pratęstas iki pusantrų metų. 2012 m. pabaigoje planuojama slaugytojas įdarbinti dvejų metų privalomam laikotarpiui.

įmonės veiklą, kuri šioje disertacijoje yra vadinama tarpininkaujančia įmone – tarpininke. Taip ją įvardija pačios informantės, kurių pasakojimuose įmonė yra suvokiama ne kaip pagrindinė darbdavė, bet tarpininkė, padedanti pradėti dirbti Norvegijoje. Tarpininkės vaidmuo šioje disertacijoje įmonei yra priskirtas ir dėl to, kad ji vykdo darbuotojų paiešką ir atranką motininei įmonei Norvegijoje *SykeNorg*⁴, kuri samdo darbuotojus Norvegijos slaugos namams pagal trumpalaikės darbo sutartis. Motininė įmonė *SykeNorg* Norvegijoje ieško darbuotojų ne tik dirbti slaugos sektoriuje, bet ir ligoninėse, naftos platformose ir statybų sektoriuje. Lietuvoje įkurta dukterinė įmonė yra skirta surasti, atrinkti ir apmokyti personalą dirbti tik Norvegijos slaugos namuose, slaugos ligoninėse⁵ ir slaugoje į namus – senų, ligotų, neįgalių žmonių ilgalaikiai priežiūrai⁶.

Nors ir būdama *SykeNorg* dalis, *Litnorg* funkcionuoja savarankiškai ir veikia kaip trumpalaikio įdarbinimo įmonė, nes slaugytojos tampa Lietuvos įmonės darbuotojomis, kurioms atlyginimą moka ne motininė įmonė Norvegijoje, bet dukterinė Lietuvoje. Dukterinės įmonės Lietuvoje klientu tampa *SykeNorg*, o šios klientais tampa Norvegijos komunos (savivaldybės) ir (ar) slaugos namai. Pasiūlymą Norvegijos slaugos namams ar komunoms (priklauso nuo to, kokia institucija disponuoja lėšomis ir teise samdyti personalą) teikia *SykeNorg*. Jos funkcija yra išsiaiškinti klientų – slaugos institucijų poreikius, pasiūlyti savo prekę (šiuo atveju – slaugytojų iš Lietuvos darbą) ir sudaryti darbo sutartis. Susitarus dėl slaugytojų poreikio, užklausa yra siunčiama į Lietuvoje įsikūrusią dukterinę įmonę, kuri vykdo darbuotojų atranką lokaliai – Lietuvoje⁷. Jai suteikiama informacijos, kiek ir kokiam laikotarpiui reikia slaugytojų, tad slaugytojos pagal poreikį yra siunčiamos slaugos ir priežiūros darbams Norvegijoje, į egzistuojančias darbo vietas. Šį darbo principą iliustruojanti schema yra vaizduojama 2 priede.

Litnorg, būdama ir Norvegijoje, ir Lietuvoje registruota UAB, tarsi „išnuomoja“ savo darbuotojas – slaugytojas⁸ Norvegijos įmonei *SykeNorg*, kuri sudaro įvairios trukmės sutartis su Norvegijos komunomis ar slaugos institucijomis. Taigi *Litnorg*, anot įmonės atstovų, siunčia savo darbuotojas į komandiruotes Norvegijoje: *Jie yra Lietuvos kompanijos darbuotojai, kurie siunčiami į darbines komandiruotes. Jie ne į Norvegiją įdarbinami, ne niekur, čia Lietuvoje (Litnorg atstovas Lietuvoje)*. Tokį darbo pobūdį reglamentuoja Europos Komisijos numatyta darbo kitose ES šalyse tvarka, kurios pagrindu yra laisvas judėjimas tarp šalių:

⁴ Pavadinimas pakeistas. *Syke* nuo norvegų k. žodžio *sykepleier* – slaugytoja.

⁵ Slaugos namai ir slaugos ligoninė norvegiškai vadinama vienu žodžiu – *sykehjem*. Šiame darbe dėl skirtingo slaugos institucijų dydžio ir teikiamų paslaugų pobūdžio, mažesnės įstaigos vadinamos slaugos namais, o didesnės, teikiančios įvairaus pobūdžio paslaugas – slaugos ligoninėmis.

⁶ Nors įmonės tinklalapyje teigiama, kad teikiama galimybė dirbti ir Norvegijos ligoninėse.

⁷ Pradėjus atlikti tyrimą, *SykeNorg* slaugytojų paiešką vykdė tik Lietuvoje ir Latvijoje, tačiau nuo 2011 ir 2012 m. galimybės dirbti Norvegijoje yra teikiamos Slovakijos ir Vengrijos slaugytojoms.

⁸ Pabrėžiama dėl aiškumo, nes yra ir kitų *Litnorg* darbuotojų, kurie dirba administracinį darbą.

Laisvas darbuotojų judėjimas yra viena iš pagrindinių laisvių, kurias užtikrina Europos Sąjungos sutartis. Mes teigiame, kad darbuotojas yra „komandiruotas darbuotojas“ kai yra įdarbinamas vienoje ES šalyje, bet siunčiamas trumpalaikiams darbams į kitą ES šalį. Pavyzdžiui, paslaugos teikėjas gali laimėti kontraktą kitoje šalyje ir išsiųsti savo darbuotojus įvykdyti tos sutarties. Šis transnacionalus aprūpinimas paslaugomis, kai darbuotojai yra siunčiami dirbti į kitą šalį nei tą, kurioje paprastai dirba, leidžia kalbėti apie atskirą kategoriją – komandiruotus darbuotojus. Ši kategorija neapima darbo migrantų, vykstančių į kitą ES šalį ieškoti darbo ir būti įdarbintiems⁹.

Viena vertus, slaugytojos yra komandiruotos darbuotojos, nes dirba Lietuvos įmonėje, o paslaugos gavėjai yra slaugos institucijų klientai Norvegijoje, kuriems prižiūrėti pasamdomi darbuotojai iš Lietuvos ir kitų šalių. Kita vertus, slaugytojos tampa ir „išnuomota“ darbo jėga, nes jos įdarbinamos per *SykeNorg* – Norvegijos įdarbinimo agentūrą. Ši įmonė laimi ir sudaro trumpalaikius darbo kontraktus, nes siūlo darbo jėgos paslaugas priežiūros ir slaugos darbo trūkumui kompensuoti. Galima sakyti, kad, dalyvaujant *Litnorg* ir *SykeNorg*, Lietuvos slaugytojų darbas yra „išnuomojamas“ priežiūros ir slaugos darbo stygių patiriantiems klientams – komunoms ar slaugos institucijoms, kurios tampa slaugytojų darbdaviais *de facto*.

Pasibaigus sutarčiai su viena Norvegijos komuna, slaugytojos gali būti perkeltos dirbti į kitą, tad įmonės darbuotojoms gali tekti dirbti įvairiose šalies vietose. Tai priklauso nuo darbuotojų poreikio Norvegijos slaugos sektoriuje ir gaunamų darbo pasiūlymų. Labiausiai slaugytojų trūksta mažuose ir atokesniuose miesteliuose, tačiau nemaža dalis informančių yra dirbusios (arba vis dar dirba) ir didžiuosiuose miestuose – Osle, Bergene ir Olesunde (*Ålesund*). Paprastai kiekviena informantė yra dirbusi tiek Norvegijos centre, tiek periferijoje ir yra įgijusi patirties įvairaus dydžio slaugos namuose bei slaugoje namuose (angl. *home care*), kai pacientai yra slaugomi jų pačių namuose. Darbo sutartys su slaugos namais ar komunomis gali būti įvairios trukmės – nuo trijų mėnesių iki 5–6 metų, tad, pavyzdžiui, per trejus metus *Litnorg* slaugytoja gali pakeisti 5 ar 6 darbo vietas.

Darbo problema

Transnacionalus mobilumas šioje disertacijoje reiškia judėjimą tarp dviejų šalių darbo tikslais neišsitraukiant iš Lietuvos ir drauge ištraukiant į socialinį, ekonominį bei kultūrinį užsienio šalies gyvenimą. Šis procesas, kuriame pagrindinėmis herojėmis tampa Lietuvos slaugytojos, dirbančios Norvegijoje, yra analizuojamas kaip galimybių ir judėjimo laisvės bei tarpininkaujančios įmonės kuriamos subjektyvios laisvės¹⁰ darinys. Mobilus (pra)gyvenimo būdas, kuris susiformuoja dėl transnacionalaus mobilumo praktiku, šioje disertacijoje yra apibrėžiamas per erdvės ir laiko, socioekonominio statuso pokyčius ir darbo užsienio šalyje

⁹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>.

¹⁰ Subjektyvi laisvė reiškia tarpininkaujančios įmonės ir migracijos industrijos apskritai formuojamą darbuotojų statusą, kai pasirinkimų ir judėjimo laisvės yra ribojamos ir kontroliuojamos. Subjektyvi laisvė yra siejama su specifiniu darbdavių ir darbuotojų santykiu, kuris šiame darbe įvardijamas „priklausomybės“ sąvoka.

patirtis. Tai yra procesas, kuris tampa regimas dėl periodiško judėjimo tarp šalių praktikų ir nurodo tiek būdą gyventi (gyvenimo stilių), tiek – pragyventi (siekiant ekonominės naudos). Slaugos, kaip feminizuotos profesijos specifikos apspręsta moterų daugumos imtis šiame tyrime skatina kalbėti apie tai, ką reiškia būti ne tiek mobiliu individu, kiek moterimi, kuri dirba užsienio šalyje ir gyvena Lietuvoje. Tad šis tyrimo pjūvis atveria moterų vaidmenų (trans)formacijų užsienio ir kilmės šalių socialinėse aplinkose plotmę. Moterų vaidmenys šioje disertacijoje yra analizuojami remiantis empiriniais duomenimis ir išskleidžiami per aspektus, kuriuos slaugytojos įvardija kaip motyvus dirbti Norvegijoje. Juose išryškėja trys moterų elgesio tipai, kuriuos nusako: 1) santykis su šeima ir kilmės šalimi; 2) siekis tapti vartotojiškos visuomenės dalimi; 3) siekis įsigalinti, nepriklausomai nuo supančios socialinės aplinkos. Taigi transnacionalus mobilumas ir jo kuriamas mobilus (pra)gyvenimo būdas tampa procesu, kuris turi ne tik ekonomines ir socialines pasekmes, bet reiškia ir asmeninės biografijos kūrimo (Beck, 2001) strategijas.

Norint apibendrintai įvardyti migruojančių moterų elgesio būdus, yra pasitelkiami psichoanalizėje naudojami graikų mitologijoje įsitvirtinę deivių tipai, kuriais nusakomas tiems tipams būdingas moterų elgesys (Bolen, 1985). Šie tipai disertacijoje naudojami metaforiškai, kaip pagalbini analizės įrankis, leidžiantis apibrėžti migruojančių moterų tapatinimąsi su vaidmenimis, kuriuos šie tipai įkūnija. Taigi, moters santykį su socialine aplinka Lietuvoje, siekį rūpintis ir prižiūrėti nusako *Demetros* metafora; vartotojiškumo siekį ir norą transformuoti savo ir (ar) savo šeimos socioekonominį statusą apibūdina *Atėnės* metafora; pastangas kontroliuoti savo gyvenimą ir norą tapti ne pasyvia, bet aktyvia šeimos ir asmeninio gyvenimo veikėja iliustruoja *Artemidės* metafora.

Dirbdamos pagal rotacinį darbo principą – pakaitomis, maždaug 60 proc. laiko slaugytojos praleidžia Norvegijoje, todėl įprastos jų sėslaus gyvenimo praktikos tampa padalytos tarp dviejų šalių. Jei anksčiau darbas ir santykis su šeima bei socialine aplinka apskritai buvo siejami tik su viena erdve – Lietuva, pradėjus dirbti Norvegijoje įprastų veiklų erdvės, laikas persitvarko ir suformuoja naują – mobilų (pra)gyvenimo būdą. Nuolat judėdamos tarp Lietuvos ir Norvegijos migrantės pradeda dalyvauti dviejų visuomenių gyvenime tuo pačiu metu. Tai keičia jų santykį su kilmės šalies socialine aplinka, kuriasi naujas statusas užsienio šalyje ir formuojasi nauji darbo ir laisvalaikio organizavimo įpročiai, o per tai (trans)formuojasi ir į transnacionalaus mobilumo procesą įsitraukusių moterų vaidmenys. Kitaip tariant, moterų vaidmenų (trans)formacijų procesas yra persipynęs su mobiliu (pra)gyvenimo būdu, tad **tyrimo problema** formuluojama šiais klausimais:

1. Kaip transnacionalus mobilumas per erdvės, laiko, socioekonominio statuso transformacijas ir darbo Norvegijoje praktikas bei patirtis tampa (pra)gyvenimo būdu?
2. Kaip darbas rotaciniu principu, padedant tarpininkaujantčiai įmonei nulemia mobilaus (pra)gyvenimo būdo veiklas?
3. Kaip mobilus (pra)gyvenimo būdas (trans)formuoja moterų vaidmenis?

Objektas – moterų mobilaus (pra)gyvenimo būdo formavimasis ir socialinių bei ekonominių vaidmenų tipų jame raiška.

Tikslas – ištirti, kaip kuriantis mobiliam (pra)gyvenimo būdui (trans)formuojasi migruojančių moterų vaidmenys.

Uždaviniai:

1. Suformuoti transnacionalaus mobilumo sampratą ir ištirti mobilaus (pra)gyvenimo būdo sandaros aspektus.
2. Išanalizuoti laikinai į užsienio šalių vykstančių dirbti moterų vaidmenų kaitos problematiką migracijos studijose.
3. Įvertinti slaugytojų santykį su tarpininkaujantčia įmone ir slaugos institucijomis Norvegijoje.
4. Ištirti moterų vaidmenų raišką ir kaitą santykyje su transnacionaliu mobilumu.
5. Išanalizuoti mobilaus (pra)gyvenimo būdo ir migruojančių moterų vaidmenų tipų formavimosi bei kaitos sąsajas.

Darbo aktualumas ir naujumas

Lietuvos sveikatos priežiūros specialistų (gydytojų, slaugytojų, odontologų, farmacininkų) migracija yra siejama su *protų nutekėjimo* problema (Valavičienė, 2012; Labanauskas, 2006), nes po Europos Sąjungos plėtros 2004 m. ji tapo labiau pastebimu ir probleminiu (nors ir ne visiškai nauju) reiškiniu. Išvykę sveikatos priežiūros specialistai yra skaičiuojami, analizuojamos dar neišvykusių darbuotojų (ir medicinos studentų) migracijos tendencijos, tačiau šie tyrimai beveik nenagrinėja užsienio šalyse dirbančių Lietuvos sveikatos priežiūros specialistų patirčių, jų migracijos ir reemigracijos tendencijų bei jų mobilumo tarp Lietuvos ir užsienio šalių reikšmės.

Migruojančios slaugytojos, kurių Lietuvos sveikatos priežiūros sistemoje yra daugiau nei gydytojų, migracijos studijose pranyksta, nes sureikšminama gydytojų, odontologų, radiologų ir kitų specialistų migracija, o slaugytojų migracija nėra traktuojama kaip problema arba procesas, į kurį derėtų atkreipti dėmesį. Taip galėtų būti todėl, kad suskaičiuoti išvykusias slaugytojas yra taip pat sudėtinga kaip ir kitus sveikatos priežiūros specialistus. Viena iš priežasčių ta, kad

išvykimus LR sveikatos apsaugos ministerija skaičiuoja pagal išduotą kvalifikaciją patvirtinančių sertifikatų, kurie reikalingi dirbti užsienyje, skaičių. Anot M. Szuleckos ir N. Valavičienės (2012: 17), nuo 2004 m. gegužės iki 2008 m. šių pažymų slaugytojoms buvo išduota maždaug 800, iš kurių apie 10–20 proc. pakartotinai. Tai, anot autorių, nereiškia, kad išduotų pažymų skaičius rodo ir emigravusių sveikatos priežiūros darbuotojų ar žmonių skaičių apskritai, tuo labiau kad mažiau nei 1/3 visų pažymų buvo „naudojama“ mobilumo tikslais (KMU, 2006, iš Szulecka, Valavičienė, 2012: 17). Taigi išduotų pažymų skaičiavimas nėra patikimas slaugytojų migracijos tyrimo instrumentas. Kita vertus, užsienio šalyse dirbančių specialistų skaičiavimas galėtų suteikti patikimesnės informacijos, tačiau tai yra sudėtingas ir daug laiko reikalaujantis procesas. Galima teigti, kad Lietuvos slaugytojų, kaip ir kitų sveikatos priežiūros specialistų, migracijos procesai yra nepakankamai ištirti, nes nustatyti išvykusių ar į užsienio šalis vykstančių dirbti slaugytojų skaičių bei identifikuoti jų tinklus sudėtinga.

Palyginti su slaugytojų migracija iš Filipinų ar kitų Azijos šalių, kurios yra vienos pagrindinių slaugos personalo tiekėjų Vakarų pasauliui, Lietuvos slaugytojų migracijos negalėtume pavadinti giliai išsisknijusiu kultūriniu reiškiniu, kai slaugos specialybė yra galimybė (ypač moterims) finansiškai aprūpinti šeimą dirbant užsienio šalyje (žr. Parreñas, 2001, 2005). M. Szuleckos ir N. Valavičienės (2012) pateiktoje ataskaitoje kaip pagrindinės sveikatos priežiūros darbuotojų migracijos priežastys yra įvardinami atlyginimai, netenkinančios darbo sąlygos, darbo organizavimas, geresnės socialinės sąlygos ir galimybė dirbti kvalifikaciją atitinkantį darbą užsienio šalyje, atkreipiant dėmesį ir į tarpininkų, siūlančių trumpalaikio darbo kontraktus, vaidmenį, kuris yra aptariamasis tik epizodiškai.

Šioje disertacijoje analizuojama trumpalaikė darbo migracija, kurios varomoji jėga yra ne tarptautinių (angl. *multinational*) įmonių tinklas, bet tarpininkė – pelno siekianti įmonė. Anot S. Sassen (2011), įmonių, užsiimančių darbo jėgos paieškoms ir samda, veiklos tendencijos darbo rinkoje rodo, kad „ižengiamo į naują erą“, kurioje globali darbo rinka yra šioms įmonėms reikalinga ir iš kurios jos pelnosi. Galima teigti, kad Lietuvos slaugytojų, dirbančių su tarpininkaujantią įmone *Litnorg*, transnacionalaus mobilumo dinamika yra įsiterpusi į globalios darbo rinkos formavimosi procesus, kuriuose pagrindinį vaidmenį atlieka globalūs mechanizmai (Sassen, 2010). Lietuvos slaugytojų tyrimo atveju tai yra migracijos industrijos dalyviai, tad atliekamas tyrimas leidžia pažvelgti į tarpininkų, siūlančių lankstų darbą, vaidmenį formuojantis slaugytojų kaip darbuotojų statusui Norvegijoje ir Lietuvoje, o per tai – ir mobiliam (pra)gyvenimo būdai.

Tarpininkų įsitraukimas į slaugytojų samdą parodo trumpalaikiams darbams vykstančių migrantų patirčių aktualumą ir trumpalaikės migracijos procesų svarbą apskritai. Europos Sąjungos plėtros kontekste trumpalaikė migracija arba laisvas regioninis judėjimas (Favell,

2008a, 2008b) tampa globalią darbo rinką kuriančiu ir palaikančiu veiksmu. Procesai, kuriuos formuoja laisvai judantieji regione, dar nepakankamai ištirti, o tokio, (pra)gyvenimo būdo patirtys dėl dinamiško ir neužčiuopiamo migrantų judėjimo pobūdžio yra nelengvai atskleidžiamos.

JAV kontekste atlikti migracijos tyrimai ir posūkis į transnacionalizmo studijas, kurios pabrėžė migrantų saistymąsi su daugiau nei viena tautine valstybe, nuolatinį ryšio palaikymą su kilmės šalimi ir gyvenimą tarp *čia* ir *ten* tuo pat metu (Glick Schiller et al., 1995; Waldinger, 2008), davė stiprų postūmį pereiti prie migracijos, kaip nuolatinio ir nesibaigiančio proceso, studijų. Šie tyrimai pabrėžė JAV (Olwig, Sorensen, 2002), Centrinės ir Pietų Amerikos regiono migracijos procesų problematiką, mažai dėmesio skiriant (arba visai neskiriant) transnacionaliai migracijai Europoje (žr. Portes, Rumbaut, 2006; Massey et al., 1994). Nors galima teigti, kad transnacionalizmas labiau susieja tarptautinę migraciją su nuolatinio judėjimu, o ne išsikūrimu, pagrindas, kuriuo remtasi formuojant šią naują migracijos studijų paradigmą, buvo sukurtas tiriant imigracijos ir ilgalaikio persikėlimo į užsienio šalių procesus (Koser, Salt, 1997; Vertovec, 2002; Favell, 2008a), žvelgiant iš priimančių šalių perspektyvos. Šiose studijose dažnai analizuoti JAV–Meksikos migracijos procesai (Portes, 2001; Massey et al., 2005), bet trumpalaikės migracijos charakteristikos nebuvo išryškinamos. Būtent dėmesys imigracijos, asimiliacijos ir prisitaikymo procesams priimančiose šalyse kurį laiką atitraukė tyrėjų dėmesį nuo trumpalaikės migracijos tyrimų. Nepaisant to, derėtų pažymėti, kad trumpalaikės migracijos studijos nebuvo ignoruojamos. Dar 1961 m. N. L. Solien de Gonzalez išskyrė trumpalaikės migracijos tipus: sezoninę, trumpalaikę nesezoninę, pasikartojančią migraciją (kuri gali būti nesezoninės migracijos suintensyvėjimas) ir besitęsiančią, nuo darbo prie darbo keliaujančių žmonių grupių (šeimų, darbininkų) migraciją. Tokios, keliaujančių ir (arba) mobilių darbo migrantų, patirtys yra analizuojamos M. Morokvasic (2004, 2006), E. Morawskos (2001, 2002), M. Okolsio, K. Iglickos (2001) ir D. Stola (1998) darbuose, kuriuose yra aptariami darbo mobilumo iš Rytų Europos, prasidėjusio kartu su Sovietų Sąjungos iširimu, tipai. Šios postsocialistinės trumpalaikės migracijos tyrimai yra bene artimiausi Lietuvos slaugytojų transnacionaliam mobilumui, nes abiem atvejais judėjimas tarp valstybių darbo tikslais yra pasitelkiamas kaip būdas (pra)gyventi. Tiriant Lietuvos slaugytojų judėjimą tarp Lietuvos ir Norvegijos, (pra)gyvenimo būdas tampa vienu iš ašinių analizės pjūvių, siekiant pabrėžti socialinio ir ekonominio migruojančių asmenų gyvenimo pokyčius. O postsocialistinio darbo mobilumo tyrimuose (pra)gyvenimo būdo analizė nėra konceptualiai plėtojama, nes susitelkiama į tokio mobilumo priežastis ir patį procesą.

Mobilumo, kaip būdo (pra)gyventi, analizę išplėtojo K. F. Olwig ir N. N. Sørensen, aprašydamos transnacionalios migracijos tarp JAV ir Puerto Riko procesus, kai pragyvenimo

tiksiais ir (ar) siekdami transformuoti socialinį statusą kilmės šalyje migrantai iš Puerto Riko periodiškai juda tarp dviejų šalių ir jose įsikūrusių šeimų ir (ar) bendruomenių. Lietuvos slaugytojų mobilaus (pra)gyvenimo būdo analizėje remiamasi minėtų autorių sukurtu teoriniu pagrindu, nes tiek šio tyrimo informančių, tiek migrantų iš Puerto Riko judėjimo nevaržo administraciniai apribojimai, tačiau, atsižvelgiant į kultūrinius ir istorinius šalių skirtumus, mobilaus (pra)gyvenimo būdo analizė yra *pritaikoma* Rytų Europos kontekstui. Tai daroma vadovaujantis empiriniais tyrimo duomenimis ir kultūriškai bei istoriškai artima postsocialistinio mobilumo procesų analize.

Pažymėtina, kad šiuose tyrimuose moterų vaidmuo nėra ignoruojamas, pabrėžiami besikeičiantys lyčių santykiai šeimoje ir ypač moterų, kaip šeimos maitintojų, vaidmuo (Morokvasic, 2004). Kita vertus, nėra išsamių studijų, tiriančių migruojančių moterų, t. y. į užsienio šalį vykstančių trumpalaikiams darbams ES ar (ir) Europos ekonominės bendrijos regione, patirtis. Skirtingai nei postsocialistinių transformacijų periodu, darbo mobilumas išsiplėtusioje ES tampa ne tik būdu pragyventi – transformuoti savo socioekonominį statusą, bet ir gyventi – įgyvendinti asmeninės biografijos transformacijų projektą, (Beck, 2002). Vertinant transnacionalų darbo mobilumą, kaip vėlyvosios (Giddens, 1991) arba takiosios (Bauman, 2000) modernybės apraišką, kai tiek globali darbo rinka, vartotojiška modernios visuomenės filosofija (Bauman, 2004), tiek mobilumo kultūra (Bauman, 1998) skatina tapti lanksčiu, prisitaikančiu (Bauman, 2000, 2004) ir save refleksyviai kuriančiu (Giddens, 1991; Beck, Beck-Gernsheim, 2002) žmogumi, migruojančių asmenų vaidmenų kaita tampa svarbiu trumpalaikės migracijos procesus apibūdinančiu veiksmu. Atsižvelgiant į tai, tiriant Lietuvos slaugytojų transnacionalų mobilumą, atkreipiamas dėmesys į moterų vaidmenų (trans)formacijas ir mobilaus (pra)gyvenimo būdo procesus.

Darbo metodai

Tyrimas buvo grindžiamas kokybine metodologija ir atliekamas Lietuvoje bei Norvegijoje, pasitelkiant fenomenografinę tyrimo strategiją, kuri akcentuoja ne tiek paties fenomeno, kiek jo suvokimo aprašymą ir analizę. Kaip pagrindinė duomenų rinkimo technika buvo pasirinktas pusiau struktūruotas interviu, taip pat atliktas dalyvaujantis stebėjimas, vykdyti neformalūs pokalbiai, vesti lauko užrašai, tyrėjos dienoraštis ir analizuota mokslinė literatūra. Empiriniams duomenims analizuoti naudota induktyvioji turinio analizė, kurios pagrindu yra interviu duomenų atviras kodavimas, suskirstymas į kategorijas ir kategorijų grupavimas.

Mokslinės literatūros apžvalga

Lietuvių migracija diskusijų objektu mokslinėje literatūroje tapo pastebėjus augantį jos mastą ir probleminį gyventojų skaičiaus mažėjimą Lietuvoje. Ne viename straipsnyje ir ne vienoje daktaro disertacijoje minima, kiek žmonių Lietuvą paliko per pastaruosius 20 metų ir kaip smarkiai neigiamas emigracijos ir imigracijos santykis daro įtaką Lietuvos demografiniai situacijai (Liubinienė, 2009; Daukšas, 2010; Kripienė, 2012; Gruodytė, 2010; Malinauskas, 2006). Kitaip tariant, migracijos procesai analizuojami kaip probeminiis reiškinys. Minėti tyrimai yra nukreipti ne į trumpalaikės migracijos procesus, bet į laike išsėtusius ir erdvėje nusidriekusius transnacionalius migrantų ryšius. Tarp šių tyrimų galima paminėti nemažai dėmesio susilaukusią migrantų tautinio tapatumo analizės sritį. Šios tyrimų mokyklos atstovai pabrėžia transnacionalių ryšių aktualumą ir migrantų, gyvenančių užsienio šalyje, tautinio tapatumo transformacijas transnacionalios migracijos kontekste (Čiubrinskas, 2009, 2011a, 2011b; Kuznecovienė, 2011; Liubinienė, 2009; Daukšas, 2010; Kripienė, 2012). Šių studijų objektu yra migrantai gyvenantys užsienio šalyje, kurie į Lietuvą grįžta keletą kartų per metus, jų santykis su gimtine ir migrantišieji ryšiai. Tyrimuose, kurie akcentuoja migracinių tinklų svarbą pabrėžiama, jog migracija nėra individualus sprendimas (Bučaitė-Vilkė, Rosinaitė, 2010; Kuzmickaitė, 2004), o ją labiausiai skatina stiprieji ryšiai užsienio šalyje (Maslauskaitė, Stankūnienė, 2007; Sipavičienė, Stankūnienė, 2011). Tuo tarpu šioje disertacijoje, nenuneigiant vyraujančių migracijos iš Lietuvos tendencijų, dėmesys yra skiriamas silpnųjų ryšių svarbai (tarpininkaujančios įmonės vaidmeniui trumpalaikės migracijos procese) ir individualios, trumpalaikės migracijos motyvams.

Migracijos procesus tiriant kaip probleminį reiškinį, dėmesys skiriamas ir protų nutekėjimo, švaistymo bei apykaitos problematikai (Kazlauskienė, Rinkevičius, 2006; Rinkevičius, Kazlauskienė, 2006; Labanauskas, 2006; Szulecka, Valavičienė, 2012). Siekiant tirti kvalifikuotos darbo jėgos migraciją, jos priežastis, įvertinti mastus ir prognozuoti jos raidą, protų nutekėjimo ar apykaitos perspektyva gali būti pasirenkama kaip veiksminga priemonė. Tokio pobūdžio tyrimais dažnai yra siekiama reprezentatyvumo, todėl kokybiškai tirti protų nutekėjimo/švaistymo/apykaitos procesus yra netikslinga. Lietuvos slaugytojų transnacionalaus mobilumo kokybiniame tyrime minėta problema yra paliečiama analizuojant prarandamos/igijamos kvalifikacijos tendencijas, tačiau išsamesnis analitinis pjūvis šia kryptimi nėra atliekamas ne tik dėl duomenų statistinio nereprezentatyvumo, bet ir dėl tyrimo objekto. Pastarasis yra nukreiptas į mobilaus (pra)gyvenimo būdo, ne kaip problemos, bet kaip į besitęsiančio, besikeičiančio proceso ir besiformuojančio reiškinio analizę.

Dalis į migraciją kaip problemą nukreiptų tyrimų analizuoja ir grįžtamosios migracijos (reemigracijos) procesus ir (arba) tendencijas (Barcevičius et al., 2012; Sipavičienė, Gaidys,

Dobrynina, 2009; Ražanauskaitė, Brazienė, 2010) Galima sakyti, kad ši sritis yra artima migracijos kaip mobilumo tyrimams, nes siekiant apibrėžti, kas yra grįžtamoji migracija, analizuojama buvimo užsienio šalyje ir Lietuvoje trukmės, taigi ir judėjimų/mobilumų dažnis. Kita vertus, dauguma šių tyrimų yra grindžiami kiekybiniais duomenimis ir yra skirti demografinėi šalies raidai nustatyti ir teikti rekomendacijas valstybės migracijos politikos formuotojams, o ne migrantų patirtims analizuoti. Be to, šiuose tyrimuose į migrantų judėjimą tarp šalių yra žvelgiama gana „techniškai“ – išskiriant grįžtamosios migracijos tipus, tokius kaip laikini, atsitiktiniai, sezoniniai grįžimai (Sipavičienė et al., 2009), daugkartinė migracija (Barcevičius et al., 2012), nusakant jų bruožus ir nevertinant šių procesų holistiškai, kaip sociokultūrinio reiškinių dalių.

Studijų, kuriose būtų analizuojama trumpalaikė migracija iš Lietuvos ir migrantų, periodiškai vykstančių dirbti į užsienį, patirtys, beveik nėra. Galima paminėti tas šiuolaikinės migracijos iš Lietuvos studijas, kurios tiria transnacionalios motinystės procesus (Maslauskaitė, Stankūnienė, 2007), paliktų vaikų problematiką (Malinauskas, 2006), trumpalaikę darbo migraciją iš kaimo (Indriliūnaitė, Kuzmickaitė, 2009) ir kvalifikuotų specialistų trumpalaikę migraciją (Gečienė, 2011; Celešiūtė, Kuzmickaitė, 2012a). Šiose studijose trumpalaikės darbo migracijos problematika yra užčiuopiama per kvalifikacijos, lyties ar tautinio tapatumo aspektus, tačiau mobilumas, kaip (pra)gyvenimo forma, ir per jį įgytos migrantų patirtys neakcentuojamos. Pastebėtina, kad M. Taljūnaitės, A. Pociaus, L. Labanausko ir A. Lipnevič studijoje (2012: 87), tiriant Lietuvos gydytojų migracijos tendencijas yra aptariamas gydytojų tarptautinio mobilumo aspektas. Kalbėdami apie gydytojų migracijos priežastis, autoriai akcentuoja ne baigtinį procesą, bet judėjimą/mobilumą, kai šie kvalifikuoti specialistai juda „specializuotuose darbo rinkos sektoriuose ir patiria tik nedidelius kultūrinio šoko ir profesinės adaptacijos, bet ne integracijos sunkumus“. Šioje studijoje dėmesys yra kreipiamas į dvi informantų grupes – gydytojus, kurie dirba Lietuvoje ir gydytojus, kurie dirba užsienio šalyse. Sveikatos priežiūros specialistai, kurie periodiškai vyktų dirbti į užsienio šalį, ir kurių judėjimą apibūdintų mobilus (pra)gyvenimo būdo sąvoka, į minėtą tyrimą nėra įtraukti.

Kalbant apie procesą, kurio metu mobilumas yra pasitelkiamas kaip (pra)gyvenimo būdas, derėtų paminėti D. Kuzmickaitės studiją (2004: 65), kurioje autorė analizuodama Čikagos lietuvių ryšius, įveda migracijos kaip „nacionalinio įpročio“ sąvoką. Mobilumo kaip „įpročio“ sąvoka vartojama ir kitoje autorės studijoje, kurioje yra analizuojama tarptautinės migracijos įtaka kaimo bendruomenei (Kuzmickaitė, Indriliūnaitė, 2009). Pastarojoje studijoje tiriamas procesas, kurio metu formuojasi naujas, mobilumu tarp Lietuvos ir užsienio šalies grindžiamas būdas pragyventi ir gyventi. Analizuojant Lietuvos slaugytojų transnacionalų mobilumą, kaip moterų (pra)gyvenimo būdą, šios studijos gali būti traktuojamos kaip šios

tyrimų krypties pirmtakai Lietuvos migracijos mokslinėje literatūroje. Kiti tyrimai, kuriuose yra akcentuojama trumpalaikės migracijos įtaka šeimai (Maslauskaitė, Stankūnienė, 2007) ar migrantų paliktų vaikų problemos (Malinauskas, 2006) taip pat užčiuopia šį procesą, tačiau jo neišryškina. Tas pats pasakytina ir apie R. Aidis tyrimą (1999), kuriame autorė kalba apie moterų verslumą Lietuvoje, aptardama mobilumo tarp Lietuvos ir Turkijos prekybos tikslais atvejį.

Gilinantį į Lietuvos slaugytojų trumpalaikę darbo migraciją (transnacionalų mobilumą), atkreiptinas dėmesys, jog slaugytojų migracija siejasi su tokiais sritimis kaip priežiūros darbuotojų migracija, moterų migracija, transnacionali motinystė ir migracijos industrija. Visos jos analizėje yra paliečiamos ir naudojamos tyrimo problemai atskleisti, tačiau daugiausiai dėmesio šioje disertacijoje skiriama transnacionalaus mobilumo, kaip (pra)gyvenimo būdo, perspektyvai ir tam, kaip šiame kontekste transformuojasi socialiniai ir ekonominiai moterų vaidmenys. Siekiant argumentuoti šio pasirinkimo motyvus, bus aptariama teorinė literatūra, kuri yra aktuali analizuojant pasirinktą atvejį ir rengiant jį pagrindžiantį teorinį modelį.

Moterų migracija yra viena sparčiausiai besivystančių tyrinėjimų sričių, o namų ūkio ir priežiūros darbai tapo kryptimis, leidžiančiomis atskleisti moterų migracijos tendencijas. Moterų išnaudojimas darbo rinkoje, prekyba žmonėmis (Jakobsen, Skilbrei, 2010), namų ūkio darbuotojų statusas priimančiose šalyse (Parreñas, 2001b; Anderson, 2002), transnacionalios motinystės problematika (Parreñas, 2001a, 2005) ir globalių priežiūros grandinių konceptualizavimas (Yeates, 2004, 2005) yra gana naujos tarptautinės migracijos tyrimų sritys, pabrėžiančios moterų / motinų vaidmenį globalioje darbo rinkoje.

Nors į moterų migracijos tendencijas dėmesys buvo atkreiptas jau XIX a. pabaigoje, – buvo tvirtinama, kad moterys yra labiau linkusios migruoti nei vyrai (Ravenstein, 1885), – vėlesnėje literatūroje moterų migracija ilgą laiką buvo *nepastebima* dėl vyravusios tendencijos vyrų ir moterų migraciją sutapatinti. Neišryškinant moterų migravimo patirčių, namų ūkio ir priežiūros darbas, skirtingai nei vyrų darbas gamyklose buvo suvokiamas kaip neproduktyvus, priskirtinas šeimoje atliekamiems darbams, todėl migracijos tyrimų lauke ignoruojamas (Lutz, 2010: 1649). Moterų atliekamas priežiūros darbas moterų migracijos studijose yra tapęs viena iš sričių, leidžiančių užčiuopti migracijos procesų ir šeimos gyvenimo santykį bei pačių moterų situaciją užsienio šalių darbo rinkose. R. A. Hochschild tiriama moterų ir vyrų namuose atliekamo darbo, vadinamo *antrąja pamaina*, analizė (1997) ir vėliau šios autorės sukurta *globalių priežiūros grandinių* teorija (2001) moterų migracijos studijose tampa svarbiais atspirties taškais.

Migracijos feminizacijos perspektyva mokslinėje literatūroje pasitelkiama siekiant pabrėžti didėjančius moterų migracijos srautus (Bonifacio, 2012), vaidmenų pokyčius šeimose,

moterims tapus šeimos maitintojomis ir atkreipti dėmesį į moterų darbo migraciją, atsidūrusią migracijos tyrimų pakraščiuose (Labadie-Jackson, 2008). Ši teorinė kryptis, kuri siekia atkreipti dėmesį į moterų darbo svarbą šeimos ir (ar) bendruomenės išgyvenimui (Sassen, 2000), šioje disertacijoje negali būti taikoma pažodžiui. Tai, kad pagrindinė šio tyrimo informantų grupė yra migruojančios moterys, tarsi sudaro prielaidą leisti į lyčių santykių ir moterų vaidmenų šeimoje analizę, tačiau tiriamas atvejis, nors ir pristatantis feminizuotos profesijos atstovų migracinius veiksmus, yra ne tiek moterų, kiek didėjančio slaugytojų (kurių dauguma – moterys) migracijos masto rodiklis.

Mokslinė literatūra, kurioje analizuojama **priežiūros darbuotojų migracija**, pabrėžia nelegalaus priežiūros darbo ir migracijos feminizacijos problematiką (Lutz, Palenga-Möllenberg, 2012). Lietuvos slaugytojos, nors ir atlikdamos priežiūros darbą (pacientams teikiama tiek fizinė, tiek emocinė ir medicininė priežiūra) Norvegijoje, dirba legaliai. Darbas, kurį jos atlieka, panašus į tą, kurį dirba nekvalifikuoti darbuotojai privačiame sektoriuje (individualiuose namų ūkiuose), tačiau, kitaip nei pastarieji, slaugos institucijų darbuotojai Norvegijoje privalo būti kvalifikuoti specialistai, turintys slaugos bendrosios praktikos licenziją.

Priežiūros darbuotojų (*Au-Pair*, namų ūkio darbuotojų, slaugytojų) migracijos tyrimuose vienos ryškiausių ir dažnai plėtojamų yra transnacionalios motinystės (Parreñas, 2001a, 2001b, 2005) ir globalių priežiūros grandinių teorijos (Hochschild, 2001; Yeates, 2009), nagrinėjančios, kaip moterys, užsienio šalyse atliekančios priežiūros darbą, kuria nuotolinės motinystės modelį, priežiūros darbą perduodamos kitiems šeimos ar bendruomenės nariams. Lietuvos slaugytojų atveju ši perspektyva taip pat aktuali, nes mobilumo procesas apima ir santykį su šeima. Tačiau kaip pagrindinę tyrimo teorinę priegą pasirinkus transnacionalią motinystę, būtų netenkama galimybės analizuoti pačių slaugytojų, kaip transnacionalaus mobilumo proceso esminės figūros, vaidmens. Minėtos teorinės priegos tiria, kaip moterų migracija transformuoja šeimos gyvenimą, tačiau ignoruoja individualios migracijos aspektus. Šiame darbe yra išryškinamos ne tiek šeimos, kiek individualios migruojančių asmenų strategijos, kai transnacionalus mobilumas yra suvokiamas kaip tinkamiausia migracijos forma, leidžianti suderinti šeimos ir individualius poreikius.

Lietuvos migracijos mokslinėje literatūroje slaugytojų migracija nėra analizuojama, todėl slaugytojų migracijos problematika šioje disertacijoje yra nagrinėjama vadovaujantis užsienio autorių darbais. **Slaugytojų migracijos studijos**, apimančios ir darbuotojų samdos problematiką, pabrėžia ilgalaikę, o ne trumpalaikę migraciją. Slaugytojų migracija nėra konceptualizuojama kaip transnacionalus mobilumas, nes paprastai tiriami atvejai, kai slaugytojos į užsienio šalį vyksta keliems metams ir į kilmės šalį grįžta kelis kartus per metus arba tik pasibaigus sutarčiai su sveikatos priežiūros institucija (Kingma, 2006). Tokio pobūdžio

procesai gali būti įvardijami kaip transnacionali migracija, kai, dirbdamos užsienio šalyje, slaugytojos palaiko ryšius su šeima, likusia kilmės šalyje (Isaksen, 2010). Šiuo atveju yra pabrėžiamas ne judėjimas, o ryšių palaikymas, pinigų perlaidos ir persikėlimas gyventi į užsienio šalį kartu su šeima. Tuo tarpu, stebint Lietuvos slaugytojų migraciją, aktualūs tampa ne tiek ryšių palaikymas ir feminizuotos darbo migracijos perspektyva, akcentuojanti moterų darbo svarbą šeimos ir (ar) bendruomenės išgyvenimui, kiek priežiūros darbas kaip kapitalo forma, sudaranti sąlygas trumpalaikiai darbo migracijai.

Slaugytojų samdos procesus analizuojantys autoriai paprastai pabrėžia konvejerinį (Rogerson, Crush, 2008) kvalifikuotų specialistų pergabenimą iš besivystančių ir trečiojo pasaulio šalių (Kingma, 2006; Yeates, 2010; Chikanda, 2008), slaugytojų išnaudojimą (Kingma, 2008) ir tarpininkų vaidmenį slaugytojų migracijos procese – kaip santykis su tarpininkais sąlygoja santykį su sveikatos priežiūros institucija užsienio šalyje. Pavyzdžiui, H. Bludau (2011a, 2011b, 2007, 2010) analizuoja slaugytojų migraciją iš Centrinės Europos, – tai artima šios disertacijos problematikai, tačiau autorės tiriamu atveju tarpininkavimo įmonės darbus siūlo JAV ir JAE, o ne kitose ES ar Europos ekonominės bendrijos šalyse. Dėl šios priežasties ši teorinė literatūra gali būti naudinga gilinantis į slaugytojų santykį su tarpininkais, bet ne tarpininkų vaidmenį reguliuojant slaugytojų transnacionalų mobilumą. Kita vertus, slaugytojų mobilumas gali būti suprantamas kaip galimybė gana lengvai keisti darbo vietą. Anot S. Bacho (2006), šią galimybę suteikia ir drauge sveikatos priežiūros specialistų mobilumą įgalina personalo paieškos ir atrankos (angl. *recruiting*) įmonės.

Literatūroje, kurioje analizuojamas **darbo mobilumas kaip trumpalaikė darbo migracija** Europoje, dėmesys sutelkiamas į nekvalifikuotų darbuotojų migraciją, nelegalią arba pusiau legalią *darbo turistų*¹¹ migraciją (Morawska, 2002; Morokvasic, 2004; Okólski, 2001), kai slaugytojų migracija, jei yra minima, suplakama su nekvalifikuotų darbuotojų trumpalaikė migracija ir kvalifikuotų specialistų darbas užsienio šalių sveikatos priežiūros sektoriuje neaptiriamas. Šioje teorinėje literatūroje dėl nelegalaus migracijos pobūdžio migracija, kaip individuali ar kolektyvinė migranto patirtis, retai būna pagrindinis analizės objektas. Tik prasidėjus ES plėtros procesams tyrėjų dėmesys nukrypo ne į legalius migrantų buvimo šalyje aspektus, bet į naujo gyvenimo kūrimo patirtis (Parutis, 2007: 22).

Politinės ir ekonominės transformacijos Centrinėje ir Rytų Europoje tapo ne tik trečiosios migracijos bangos, bet ir trumpalaikės darbo migracijos procesų pradžia šiame regione, tad darbo migracija postsocialistiniame kontekste yra konceptualizuojama kaip mobilumas, ir dėmesio skiriama procesams, vykstantiems tiek kilmės, tiek užsienio šalyse. Darbo mobilumas Centrinėje ir Rytų Europoje šioje literatūroje yra suprantamas kaip galimybės

¹¹ Kai išnaudojamos legalaus buvimo šalyje galimybės.

apeiti administracinius darbo ir gyvenimo užsienio šalyje apribojimus, tad migrantų patirčių ašimi tampa jų (ne)legalus statusas.

Darbo struktūra

Darbą sudaro įvadas, trys tyrimo duomenis ir rezultatus pristatančios dalys, darbą apibendrinanti dalis, išvados, literatūros, internetinių nuorodų, šaltinių sąrašas ir priedai. Įvade pristatoma tyrimo problematika, apžvelgiama mokslinė literatūra, suformuluojami tikslas ir uždaviniai. Pirmojoje disertacijos dalyje analizuojamas transnacionalaus mobilumo, kaip trumpalaikės darbo migracijos, ir migruojančių moterų vaidmenų, sankirtos, išskiriant tris moterų elgesio, kurie apibūdinami *Demetros*, *Atėnės* ir *Artemidės* metaforomis tipus. Antrojoje dalyje pristatoma tyrimo eiga, problemos, su kuriomis buvo susidurta, ir taikyti metodai. Trečioji disertacijos dalis yra skirta empirinių duomenų analizei ir yra išskaidoma į poskyrius, kuriuose analizuojamas tarpininkaujančios įmonės vaidmuo bei migruojančių moterų vaidmenų ir transnacionalaus mobilumo ryšys.

Svarbiausios sąvokos

Patirtys – transnacionalaus mobilumo ir mobilaus (pra)gyvenimo būdo praktikų subjektyvios sampratos. *Patirčių* sąvoka nusako tiek pačias veiklas, tiek ir prasmes, kurios joms yra suteikiamos.

Priklausomybė – reiškia darbdavio ir darbuotojo santykį, kai darbo valandas, atlygį, apgyvendinimo sąlygas, teises į atostogas ir informaciją apie darbuotojo turimas teises apskritai paternalistiškai reguliuoja darbdavys (žr. Craig et al., 2007; Wright, Pollert, 2006). Tai taip pat galėtų reikšti darbo sutartimis įteisintą darbuotojų išnaudojimą.

Migruojančios moterys – moterys, periodiškai vykstančios laikinai dirbti į užsienio šalį.

Mobilus (pra)gyvenimo būdas reiškia socialines ir ekonomines transformacijas, apimančias gyvenimą Lietuvoje ir Norvegijoje, kurios įvyksta dėl transnacionalaus mobilumo praktikų. Mobilus (pra)gyvenimo būdas yra apibrėžiamas per judančių asmenų laiką ir erdvę, jų socioekonominį statusą ir darbo užsienio šalyje patirtis.

Moterų vaidmenys – elgesio tipai, atspindintys tam tipui būdingą moterų santykį su šeima (lyčių santykius), su socialinėmis aplinkomis užsienio ir kilmės šalyse apskritai bei ekonominius elgesio motyvus.

Priežiūra (angl. *care*) – ištekliai, reikalingi protinei, emocinei ir fizinei gerovei užtikrinti (Parreñas, 2005:12), apimantys paslaugų, kurių žmogus pats negali atlikti, sampratą. „Priežiūros“ sąvoka gali būti vartojama kalbant ne tik apie senų žmonių slaugą, bet ir *Au-Pair*, prostitucijos, namų ūkio darbų paslaugas (Isaksen, 2010; Yeates, 2009).

Slauga (angl. *nursing*) apibūdina labiau medikalizuotą ligonių priežiūrą ligoninėse, tačiau šioje disertacijoje ši sąvoka vartojama ir kaip „priežiūros darbo slaugos namuose“ sinonimas.

Slaugos namai – slaugos institucija, skirta ilgalaikiai ir (arba) laikinai senų žmonių ir (arba) žmonių su negalia, negalinčių pasirūpinti savimi, priežiūrai. Slaugos namai yra traktuojami kaip pacientų namai, kuriuose pats pacientas gali nuspręsti, kokia bus jo dienotvarkė. Slaugos personalo užduotis yra padėti atlikti kasdieninės rutinos darbus (apsirengti, nusiprausti, susišukuoti ir pan.) ir teikti medicininę priežiūrą (atlikti reikalingus tyrimus pacientams susirgus, skirti gydymą, dalyti vaistus).

Transnacionalus mobilumas – pasikartojantis judėjimas tarp kilmės ir užsienio šalių darbo tikslais, nepersikeliant gyventi į užsienio šalį ir išitraukiant į socialinį, ekonominį ir kultūrinį tos šalies gyvenimą. Šį procesą taip pat nusako judėjimo ir veiksmų laisvės bei subjektyvios laisvės, kurią formuoja tarpininkų dalyvavimas darbo rinkoje, aspektai.

Trumpalaikė migracija – procesas, susidedantis iš vieno ar daugiau migracijos ciklų – išvykimo ir grįžimo (žr. Luxembourg National Contact Point within the European Migration Network, 2011).

Vikarai – laikini darbuotojai Norvegijoje, kompensuojantys darbuotojų trūkumą ir dirbantys papildomas pamainas.

I. MOBILAUS (PRA)GYVENIMO BŪDO FORMAVIMASIS TRANSNACIONALAU MOBILUMO IR MOTERŲ VAIDMENŲ KAITOS SANKIRTOSE: TEORINĖ PERSPEKTYVA

Mobilus (pra)gyvenimo būdas šioje disertacijoje yra apibrėžiamas per erdvės ir laiko, socioekonominio statuso transformacijas bei darbo užsienio šalyje patirtis. Šie paminėti aspektai transformuojasi dėl nuolatinio judėjimo tarp kilmės ir užsienio šalių, kai gyvenant kilmės šalyje ir dirbant užsienio šalyje, ištraukiama į socialinę, ekonominę ir kultūrinę abiejų šalių erdvę. Erdvė, laikas, socioekonominis statusas ir darbo patirtys yra neatsiejami nuo migruojančių asmenų santykio su socialinėmis aplinkomis kilmės ir užsienio šalyse. Šio tyrimo atveju, santykis su socialinėmis aplinkomis yra nusakomas per migruojančių moterų vaidmenis.

Mobilus būdas (pra)gyventi reiškia tiek pragyvenimo strategijas (ekonominės priežastys), tiek ir gyvenimo *stilių* – gyvenimo būdą. Jis taip pat gali būti siejamas su asmeniškai kuriamos biografijos¹² (Beck, 2001) strategijomis, kurios gimsta judėjimo, nuolatinės kaitos (Bauman, 1998, 2000), rizikų (Beck, 1994) ir individualizacijos (Beck, Beck-Gernsheim, 2002) sąlygomis. Šiame kontekste individo gyvenimas priklauso ne nuo tradicijos, o nuo individualių pastangų atrasti savąją nišą besikeičiančiame pasaulyje (Beck, 2001), tad migruojančių moterų, t.y. tų, kurios periodiškai vyksta dirbti į užsienio šalį, socialinių ir ekonominių vaidmenų raiška, apima ne tik (ir ne tiek) šeimos ir (ar) bendruomenės (kolektyvinius), bet ir asmeninius (individualius) interesus. Mobilus (pra)gyvenimo būdas nėra vien tik ekonominė – išgyvenimo strategija, nes trumpalaikio darbo užsienio šalyje motyvai apima siekį transformuoti socioekonominį statusą ir įsigalinti šeimos ir (ar) bendruomenės atžvilgiu. Tai leidžia nusakyti migruojančių moterų elgesio būdus ir analizuoti kaip transnacionalaus mobilumo procese formuojasi santykis su socialinėmis aplinkomis bei kokie moterų vaidmenų tipai išryškėja.

Moterų, pasirinkusių mobilų (pra)gyvenimo būdą vaidmenys šioje disertacijoje yra išskiriami į tris tipus (*Demetra, Atėnė, Artemidė*), todėl teorinėje dalyje yra analizuojami trimis pjūviais, kurie atspindi šių tipų charakteristikas: aptariamas migrančių santykis su šeima ir priežiūros ryšius, nusidriekusius tarp kelių šalių; nagrinėjamos mobilių moterų, periodiškai grįžtančių į kilmės šalį, šeimos maitintojos ir vartotojos vaidmens transformacijos; tiriamas moterų, kaip aktyvių veikėjų migracijos procese, vaidmuo ir slaugos darbo vaidmuo siekiant individualaus įsigalimumo.

Siekiant ištirti, kaip transnacionalaus mobilumo ir migruojančių moterų vaidmenų (trans)formacijų kontekste kuriasi mobilus (pra)gyvenimo būdas, pirmiausia reikia aptarti

¹² Angl. *do-it-yourself biographies*.

transnacionalaus mobilumo, kaip konteksto, sudarančio sąlygas moterų vaidmenų (trans)formacijoms, problematiką. Todėl pirmojoje disertacijos dalyje aptariama transnacionalaus mobilumo samprata, siekiant išryškinti šio proceso dvilypumą: viena vertus, judėjimas yra tapęs šiandieninės visuomenės stratifikuojančiu veiksmu (Bauman, 1998), kita vertus, mobilumas yra pasitelkiamas ne kaip įgalinantis, o kaip priklausomybės¹³ ryšius nuo darbdavio sukuriantis įrankis. Aptarus transnacionalaus mobilumo, kaip laisvės ir subjektyvios laisvės, kontekstą, kuriame yra išryškinama slaugytojų migracijos problematika ir migruojančių moterų vaidmenų kaita, pereinama prie mobilaus (pra)gyvenimo būdo analizės.

Pažymėtina, kad tiek teorinės, tiek rezultatų dalies struktūra yra formuojama pagal tą patį analizės modelį, kuris gali būti įvardintas triada – *kontekstas – strategijos – procesas*. Tiek teorinėje, tiek ir empirinių duomenų analizės dalyje, dėmesys pirmiausiai yra skiriamas transnacionalaus mobilumo, kaip konteksto aptarimui, kuris sudaro sąlygas slaugytojų darbui Norvegijoje ir moterų vaidmenų kaitai¹⁴. Antrasis analizės etapas apima moterų migracijos strategijas aptartame kontekstiniame lauke, per kurias išsiskleidžia migruojančių moterų vaidmenų tipai¹⁵. Trečias analizės blokas nusako procesą, kuris susiformuoja moterų transnacionalaus mobilumo eigoje ir kuris yra konceptualizuojamas, kaip mobilus (pra)gyvenimo būdas¹⁶.

1. Transnacionalaus mobilumo daryba: tarp judėjimo laisvės ir priklausomybės

„Mobilumo“ sąvoka migracijos studijose vartojama tuomet, kai tiriamas intensyvių migruojančių žmonių srautų judėjimas ir įvairių socialinių, ekonominių ir politinių veiksnių reikšmė šiame procese. Pavyzdžiui, A. Favello (2008a) aptariamas mobilumas Europos Sąjungos plėtros kontekste, M. Morokvasic (2006) diskusija apie darbo migrantų, ypač moterų, judėjimą tarp valstybių sienų, prisitaikant prie naujų darbo rinkos sąlygų, C. Wallace (2002) postsocialistinių migracinių procesų Rytų ir Vidurio Europoje analizė, kurioje siūloma atkreipti dėmesį ne tik į darbo migrantų, bet ir į vadinamųjų *prekybininkų iš lagamino* (angl. *suitcase traders*) mobilumą, ar D. Diminescu (2008) skatinimas žvelgti į mobilumą kaip į migrantų ryšių produktą. Migracijos studijose mobilumas yra sutapatinamas su trumpalaikėmis ir (arba) intensyvia migrantų cirkuliacija tarp valstybių, kuri, kaip teigiama, nulemia pasaulinės ekonomikos dinamiką, daro įtaką darbo rinkos pokyčiams (Favell, 2008a; Engbersen et al., 2010),

¹³ Žr. sąvokų apibrėžtis darbo įvade.

¹⁴ Pirmos darbo dalies pirmas skyrius ir trečios dalies pirmas skyrius.

¹⁵ Pirmos darbo dalies antras skyrius ir trečios dalies antras skyrius.

¹⁶ Pirmos darbo dalies trečias skyrius ir trečios darbo dalies trečias skyrius.

tranzitinėms (angl. *trans-border*) migrantų patirtims (Morokvasic, 2004) ar tiesiog įprasmina naują migracijos formą – laisvą regioninį judėjimą (Favell, 2008a).

Anot S. Castleso (2010), „mobilumo“ sąvokos vartojimas būdingesnis politiniam diskursui, kuriame jis vertinamas kaip modernios ir atviros visuomenės bruožas – prilyginamas gėriui, o migracija, primenanti invazijas ir išvietinimus – blogiui. Dėl šios priežasties, S. Castleso teigimu, kvalifikuotų darbo migrantų mobilumas yra laikomas teigiamu ir pageidaujamu procesu, o nekvalifikuotų darbuotojų migracija – nepageidaujamu ir pavojingu. Politiniame diskurse, anot autoriaus, migracija yra laikoma „problema, kurią reikia išspręsti tinkamomis politikos priemonėmis“ (Castles, 2010): sienų kirtimo apbrojimais, siekiu stabdyti migraciją įvardijant kilmės šalies problemas (Castles, Miller, 2003: 118; Elrick, Lewandowska, 2008: 717) ir (tai būdinga šiems laikams) įvairiomis cirkuliarios migracijos strategijomis, kurios turėtų būti naudingos visiems: priimančiai ir siunčiančiai šalims bei patiems migrantams.

M. Morokvasic, kalbėdama apie postsocialistinius judėjimo tarp valstybių sienų Centrinėje ir Rytų Europoje procesus, vartoja tiek „migracijos“, tiek „mobilumo“ sąvokas, nors postsocializmo migracijos kontekste, anot autorės, tinkamesnė yra „mobilumo“ sąvoka, nes, kitaip nei transnacionalizmo teorinė perspektyva, ji leidžia užčiuopti trumpalaikius, nors ir transnacionalios prigimties reiškinius (Morokvasic, 2004: 9). Transnacionalizmo teorinės perspektyvos atstovai, kalbėdami apie gyvenimą tarp *čia* ir *ten*, pabrėžia kultūrinių ryšių, kurie įgauna įvairias formas, palaikymą tarp dviejų ar daugiau tautinių valstybių (Glick Schiller, 1995; Vertovec, 2009; Guarnizo, Smith, 1998). Tai gali būti paraleliai palaikomi ryšiai su bendruomene kilmės ir užsienio šalyse, išitraukimas į politines ir (ar) ekonomines veiklas ar pinigų perlaidos. Tokiu atveju yra tiriami ilgalaikės migracijos procesai ir migrantų, gyvenančių užsienio šalyse, ryšių palaikymo būdai bei priemonės. Dėl šios priežasties, analizuodama postsocialistinės migracijos praktikas, intensyviai judėjimui tarp valstybių sienų apibūdinti autorė vartoja „transnacionalaus mobilumo“ sąvoką (Morokvasic, 2004, 2006), kuria atkreipiamas dėmesys į kuriamus ir palaikomus ryšius abipus sienų. C. Wallace (2002) taip pat siūlo vartoti „mobilumo“, o ne „migracijos“ sąvoką, nes pirmoji, anot autorės, yra tinkamesnė stebint trumpalaikį, cirkuliaraus pobūdžio judėjimą pirmyn ir atgal tarp valstybių sienų Centrinėje ir Rytų Europoje.

Nors „mobilumo“ sąvoka gali būti vartojama įvairiems migracijos procesams apibūdinti, tačiau jos vartojimas nėra bendro pobūdžio ir skirtinguose kontekstuose ji gali įgyti skirtingas reikšmes. Šioje disertacijoje, atsižvelgiant į empirinius duomenis ir siekiant pabrėžti intensyvių judėjimą tarp kilmės ir užsienio šalies darbo tikslais, pasitelkiama „transnacionalaus mobilumo“ sąvoka. Ji leidžia apibūdinti mobilumą, ne tik kaip judėjimo laisvę ir modernaus žmogaus bruožą, bet ir kaip migracijos industrijos priemonę.

1.1. Trumpalaikė darbo migracija ir laisvas judėjimas

Siekis tirti judėjimą (mobilumą), o ne ilgalaikį įsikūrimą, galima tvirtinti, kilo kartu su politinių, ekonominių ir technologinių pokyčių pradžia pasaulyje (Castells, 2010; Urry, 2000; Bauman, 1998), sukūrusia sąlygas rasti naujoms tarptautinės migracijos formoms. Vykstant ES plėtros ir postsocializmo transformacijų procesams, Europos migracijos studijos tapo savito pobūdžio, atkreipus dėmesį į Europos kontekstui aktualias migracijos tendencijas, tokias kaip darbo migracija ES (Recchi, 2008) ar migracija iš Rytų Europos į ES šalis (Morokvasic, 2004; Keough, 2006).

Pradėjus aprašinėti transformacijas, prasidėjusias kartu su sovietinio bloko iširimu (Wallace, Vincent, 2007; Stola, 1998; Morokvasic, 2004, 2006), ir laisvo judėjimo galimybių išjudinto mobilumo Europoje rūšis (Favell et al., 2008), migracijos tyrimų ašimi tapo ne baigtinė, vienpusė migracija, o jos priešybė – nuolatinis migracijos vyksmas ir nemaža naujų migracijos formų įvairovė: nuo *prekybos iš lagamino* savaitgaliais ir save palaikančios rotacijos sistemos (Morokvasic, 2004) iki privačių veikėjų kontroliuojamo darbo jėgos mobilumo ir mobilaus Europos elito judėjimo ES (Favell, 2008c). Taigi, trumpalaikės migracijos tyrėjų akiratyje atsидūrė tiek darbo migracija iš Rytų Europos, daugiausia iš buvusių sovietinio bloko šalių (Wallace, Vincent, 2007; Stola, 1998), kuriose šio judėjimo varomoji jėga yra siekis išgyventi (Morokvasic, 2004) ir priartėti prie Vakarų Europos gyvenimo standartų (Andrescu, Alexandru, 2007: 6), tiek įvairios mobilumo Vakarų Europoje formos, rodančios europiečių išnaudojamą judėjimo laisvę. Tokio mobilumo pavyzdžiu galėtų būti H. van Houtumo ir R. Gieliso (2006) aprašomas olandų tranzitinis mobilumas (straipsnyje vadinamas *elastine* migracija) tarp Olandijos ir Belgijos / Vokietijos, kur olandų transmigrantai, kaip autoriai juos vadina, dirba ir socialinį gyvenimą palaiko Olandijoje, tačiau gyvena Belgijoje / Vokietijoje ir migruoja tik kelis kilometrus.

Lyginant postsocialistinį darbo mobilumą ir tą, kuris įgavo pagreitį prasidėjus Europos Sąjungos plėtrai, atkreiptinas dėmesys į judėjimo laisvės galimybes. Pirmuoju atveju, analizuojant migracinius procesus, prasidėjusius po Sviėtų Sąjungos iširimo, dėl administracinių judėjimo tarp šalių apribojimų migraciją iš Rytų Europos galima vadinti „darbo turizmu“ (Morawska, 2002; Okólski, 2001). Tai yra migracija, būdinga 1989/90 m. laikotarpiui, kai nesant galimybių išvykti gyventi į užsienio šalį, patrauklios tapo trumpalaikės išvykos darbo tikslais be kitais atvejais reikalingų imigracinių dokumentų. Šie migrantai gali būti traktuojami kaip darbo turistai, nes užsienio šalyje dirba prisidengę turisto statusu. Jų darbo pozicija kilmės šalyje yra lanksti, ir tai jiems leidžia, esant reikalui, judėti (Morawska, 2002). Anot M. Okólskio (2001), trumpalaikiai, sezoniniai ir cirkuliarūs migrantai siekia konkretaus tikslo – užsidirbti pinigų užsienio šalyje ir leisti juos kilmės šalyje. Tai gali būti įgyvendinta turistinės vizos

galiojimo laikotarpiu, todėl šių migrantų darbo mobilumą dėl „turisto“ / neteisėto migranto statuso M. Okólski (2001) vadina *nevisiška* migracija¹⁷. Ši sąvoka nurodo laikiną migraciją į užsienio šalį, joje neįsikuriant, kai migrantų legalumo laipsnis yra įvairus. *Nevisiška* migracija yra siejama su nekvalifikuotu darbu. O E. Morawska (2001) atkreipia dėmesį į šių „darbo turistų“, arba, autorės žodžiais, „pajamų siekiančių keliautojų“, mobilumą ir tai, kaip jis tampa postsocialistinio žmogaus (pra)gyvenimo būdu¹⁸. Prognozuodama migracijos iš Vidurio ir Rytų Europos tendencijas pereinamuoju laikotarpiu – nuo 1989 m. iki laisvo judėjimo Europos Sąjungoje įteisinimo, E. Morawska rašė:

[...tie judėjimai], kurie atsiras, bus laikini, kai trumpalaikiai, pajamų siekiantys migrantai atsitrauks nuo savo kilmės šalių socialinės gerovės sistemų, tokių kaip sveikatos draudimas, nedarbingumo išmokos ir socialinis saugumas. Kelionių metu jie paliks savo šeimas ir nereikalaus socialinės gerovės, vaikų priežiūros ir švietimo paslaugų priimančioje šalyje (Morawska, 2002: 162).

Toks (pra)gyvenimo būdas kuriasi esant ribotoms galimybėms judėti tarp valstybių sienų, tačiau šis „darbo turistų“ mobilumas turi panašumų ir su Lietuvos slaugytojų transnacionaliu mobilumu. Nors slaugytojos naudojasi laisvo judėjimo ES ir Europos ekonominės bendrijos regione galimybėmis, tačiau, kaip ir „darbo turistai“, periodiškai privalo išvykti iš šalies, kurioje dirba. Tai sąlygoja ne turistinės vizos galiojimo laikotarpis, o darbo sutartis su tarpininkaujanti įmone, kuri reguliuoja ir organizuoja visą įdarbinimo procesą bei darbuotojų rotacijos grafikus. Atsižvelgiant į tai, šio tyrimo informančių transnacionalų mobilumą tinka analizuoti laisvo judėjimo ir trumpalaikės darbo migracijos išsiplėtusioje ES kontekste.

Judėjimą tarp valstybių, kurį skatina administracinių apribojimų nebuvimas, taikliai apibūdina A. Favellas (2008a). Aptardamas migracijos procesus ES plėtros kontekste, šiandieninius migrantus iš Rytų Europos autorius vadina *laisvaisiais judėtojais regione* (angl. *regional free movers*) ir nurodo, kad darbo jėgos judėjimas ES (migracija iš Rytų į Vakarų) gali būti analizuojamas kaip mobilumas. „Laisvųjų judėtojų“ sąvoka yra taikoma tiek kvalifikuotiems (užsienio šalyje dirbantiems kvalifikuotus darbus), tiek nekvalifikuotiems migrantams, tačiau kalbėdamas apie kvalifikuotos darbo jėgos mobilumą ES šalių darbo rinkose A. Favellas kuria mobilios Europos vaizdą, kai kvalifikuoti specialistai ir tie, kuriems pakanka išteklių judėti (palanki šeiminė, finansinė, darbinė padėtis), yra laikomi mobiliu Europos elitu dėl galimybių judėti. Anot A. Favello ir kt. (2008: 1), aptariant naujas mobilumo Europoje formas, nekvalifikuotos ir kvalifikuotos darbo migracijos procesai nėra atskiriami, nors šiandien

¹⁷ Incomplete migration (angl. k.).

¹⁸ Šios sąvokos E. Morawska nevartoja, tačiau procesai, kuriuos autorė aprašo, apima tiek socioekonominio statuso ir erdvės transformacijas, tiek įsitraukimą į lanksčią darbo rinką, tad gali būti traktuojami kaip mobilus migrantų iš Vidurio ir Rytų Europos (pra)gyvenimo būdas.

laisvai judant prekėms, paslaugoms ir asmenims „aukštos kvalifikacijos, išsilavinusių ar profesionalų“ (Favell, Feldblum, Smith, 2008: 2) mobilumas tampa viena ryškiausių tarptautinės migracijos Europoje atmainų. Mobilumo praktikų analizei nemažai dėmesio skyręs A. Favellas, aptardamas mobilaus Vakarų Europos „elito“ migracinį judėjimą (Favell, 2008b), mobilumą Vakarų Europoje suvokia ir apibrėžia labiau kaip gyvenimo būdo, o ne išgyvenimo problemą ir išskirtinai su darbo migracija (tradicine prasme, kai pagrindinis motyvas migruoti yra ekonominis) to nesieja. A. Favellas siekia parodyti, kaip jauni europiečiai pasinaudoja laisve judėti ES regione ir su kokiomis problemomis jie susiduria.

Stebint darbo jėgos mobilumą išsiplėtusioje ES ir ypatingą dėmesį skiriant judėjimui iš postsocialistinių šalių, mokslinėje literatūroje formuojama mobilumo kaip laisvės samprata (Favell, 2008), kurią nulemia tarptautinės darbo rinkos atvirumas ir lankstumas, besiformuojanti nauja eurokeliautojų tapatybė (Favell, 2008c) bei postmodernistinio klajoklio (Bauman, 1993 iš Wallace, 2002), kuriam gyventi reiškia dreifuoti nuo vienos vietos prie kitos, neturint galutinio kelionės tikslo (Wallace, 2002: 61–62) tipas. Tai yra mobilios Europos įvaizdis, kai migrantai, išnaudodami laisvo judėjimo galimybes, įgyvendina ne tiek ekonominius, kiek mobilumo kultūros (Bauman, 1998) sąlygotus tikslus. Kita vertus, tai nėra visapusiška mobilumo samprata. Atsižvelgiant į *mobiliųjų* darbo migrantų iš Rytų Europos santykį su *sėsliais* Vakarų Europoje, mobilumas gali būti vertinamas ir kaip subjektyvi laisvė, reiškianti ne elitinę galimybę judėti, o priklausomybę nuo tų, kuriems dirbama. Anot A. Favello, (2008a: 711), postindustrinėje paslaugų ekonomikoje trumpalaikiai migrantai iš Rytų rizikuoja tapti naująja Vakarų Europos aristokratijos tarnų klase, sudarančia sąlygas pastariesiems siekti karjeros, išsimokslinimo, moterims derinti darbą ir šeimą ir t. t. Ši sėslųjų pranašumą prieš mobiliuosius pabrėžia ir G. Jónssonas (2011). Jis išryškina migracijos industrijos (prekybos darbo jėga) ir globalių priežiūros grandinių (kurių pagrindu tampa moterų priežiūros darbas) kuriamą migrantų priklausomybę ir kelia klausimą: kas yra vertingesnis – mobilumas ar sėslumas? Vertinant mobilumą kaip priemonę, kuri įgalina kitus nemigruoti ir likti sėsliais (Jónsson, 2011), laisvas regioninis judėjimas gali būti traktuojamas kaip subjektyvi laisvė, kai priklausomybę sėsliesiems gali formuoti tiek tiesioginiai darbdaviai, tiek tretieji migracijos proceso dalyviai – tarpininkai.

1.2. Transnacionalus mobilumas kaip subjektyvi laisvė

„Lankstumas yra dienos šūkis. Kai jis pritaikomas darbo rinkai, pranašauja darbo, „tokio, kaip mes jį suprantame“, pabaigą ir skelbia atsirasiant trumpalaikes, nepastovias darbo sutartis ar darbą be sutarčių, kurie neužtikrina jokio saugumo <...>. Darbinis gyvenimas yra persmelktas netikrumo“ (Bauman, 2000: 147).

Vertybės modernioje visuomenėje, anot Z. Baumano, nustato ne pastovumas, o kaita ir „universalus lankstumas“, ir tai visoms socialinio gyvenimo sritims suteikia netikrumo (Bauman, 2000: 135). Tai – būseną, kuri reiškia neribotą modernaus, save reflektuojančio ir kuriančio žmogaus galimybes (Giddens, 2000; Beck, 1994), tačiau ir asmens, neturinčio galimybių saistytis su stabiliomis ir nekintančiomis struktūromis, nesaugumą. Jei gamintojų visuomenėje darbas buvo gyvenimo ašis, apie kurią galėjo būti kuriami fiksuoti tapatumai ir gyvenimo projektai, tai vartotojų visuomenėje, tokiosios modernybės sąlygomis, darbas, kaip ir kitos gyvenimo veiklos, yra siejamas ne su ilgalaikiu gyvenimo tikslu, o su galimybe tenkinti vartotojiškus poreikius (Bauman, 2000: 139). Tokiosios modernybės darbo rinkos logika kuria lankstaus (pageidaujamo) darbuotojo sampratą, kai išgyventi (išlikti paklausus darbo rinkoje) gali tas, kuris bus labiausiai linkęs prisitaikyti ir suderinti savo ir rinkos poreikius, būdamas paslankus ir prisiimdamas darbuotojo patiriamą nesaugumą (Bauman, 2000).

Idealus vartotojiškos kultūros, mėgstančios greitį, laikinumą ir pelną, darbuotojas, anot Z. Baumano (2011), nėra susaistytas jokiais ryšiais ar įsipareigojimais, nėra prisirišęs emociškai prie praeities ar linkęs megzti naujus ryšius. „Tai asmuo, pasiryžęs priimti kiekvieną pasitaikančią užduotį ir pasirengęs perfokusuoti bei pritaikyti savo polinkius pagal naujus prioritetus, skubiai atsisakydamas ankstesniųjų. <...> Tai asmuo, paliksiantis bendrovę iškart, vos tik jo nebereikės, nesiskųsdamas ir nesiginčydamas“ (Bauman, 2011: 23–24), kurio lankstumo, arba, kitaip tariant „stabdymo“ koeficientas (Hochschild, 1997) turi būti įvertintas. C. Wallace (2001: 55) taip pat pabrėžia darbo rinkos pokyčius Rytų Europoje, kai, pereinant prie rinkos ekonomikos ir įmonėms tampant lanksčioms, darbuotojai taip pat yra priversti tokie būti. Idealiais šių įmonių darbuotojais, anot autorės, tampa trumpalaikiai darbo migrantai, kurie gali būti sandomi esant reikalui ir efektyviai dirbti per trumpą laikotarpį. Tad galima sakyti, kad egzistuoja ir kita trumpalaikės darbo migracijos pusė, persmelkta ne tik migracijos kaip laisvės idėjų, bet ir vartotojiškos visuomenės, formuojančios lankstų ir drauge pažeidžiamą darbuotojų poreikių. Tokią migraciją nusako priklausomybė: darbo migrantų santykis su jų įdarbinimo procesą reguliuojančiais tarpininkais yra subordinuotas ir pastarieji gali formuoti jų, kaip darbuotojų, statusą ir darbo bei gyvenimo sąlygas užsienio šalyje.

Slaugytojų migracijos tyrimuose priklausomybės aspektas retai akcentuojamas, nes daugiausiai dėmesio skiriama ne transnacionalaus mobilumo, o ilgalaikės arba cirkuliaros migracijos procesams, kai migrantės gyvena užsienio šalyje arba į kilmės šalį grįžta kelis kartus per metus. Šiame kontekste slaugytojų migracija dažnai aptariama kaip *protų nutekėjimo* ir (ar) *protų apykaitos* problema (Rogerson, Crush, 2008; Kingma, 2006; Buchan, 2003 iš Rogerson, Crush, 2008); protų nutekėjimas yra suprantamas kaip procesas, kurio metu žmogiškasis kapitalas yra perkeliamas iš vienos šalies į kitą (Kingma, 2006), o protų apykaita reiškia

kvalifikuotų darbo migrantų cirkuliaciją tarp šalių, neprarandant kvalifikuotų darbuotojų (Rinkevičius, Kazlauskienė, 2006). Kalbant apie *protų nutekėjimo* ir *apykaitos* problemas, atspirties taškas dažnai yra ne tarpininkų (*kūnų prekeivių*) organizuojama, bet pačių migrantų, nacionalinių politikų ir trišalių susitarimų reguliuojama darbo migracija (Kazlauskienė, Rinkevičius, 2006; Ball, 2008; Chikanda, 2008). Tokios migracijos kontekste, kai slaugytojų samda yra siejama su slaugos specialistų nelygiu pasiskirstymu tarp šalių bei traukos ir stūmos veiksniais, tarpininkų vaidmuo nesureikšminamas, nes neišvengiamai tenka kalbėti apie siunčiančių šalių patiriamus nuostolius ir agresyvias darbo jėgos paieškų programas. Be to, analizuojant išvykusių slaugytojų santykį su darbo aplinka užsienio šalyje, dėmesys yra atkreipiamas į besikeičiantį profesinį statusą (Pratt, 1999): pabrėžiamas slaugytojų kvalifikacijos neatitikimas ir įgūdžių neišnaudojimas, nesigilinant į tarpininkavimo aspektą, kuris gali turėti įtakos slaugytojų statusui užsienio šalies darbo rinkoje. Pavyzdžiui, V. Robinsono ir M. Carley (2000) teigimu, sveikatos priežiūros darbuotojai yra samdomi ir nukreipiami į tas darbo vietas, kurios nepatrauklios vietiniams specialistams. Pagal tą patį principą Norvegijoje ir kitose Vakarų pasaulio šalyse dėl priežiūros darbuotojų trūkumo senų žmonių priežiūros srityje priežiūros ir slaugos darbai perleidžiami imigrantams (Isaksen, 2010).

Nors ir teigiama, kad slauga yra „mobili profesija“ (Connell, 2008), kurią lengvai galima perkelti ir pritaikyti globaliai, šis profesinis lankstumas ir galimybė dirbti slaugos darbą bet kurioje pasaulio vietoje analizuojama, tarsi nepastebint darbo rinkos veikėjų (tarpininkų ir tiesioginių darbdavių) vaidmens. Slaugytojų migracijos (tiek trumpalaikės, tiek ilgalaikės) studijose darbo rinkos veiksmų vaidmuo yra nepakankamai išnagrinėtas, nors kvalifikuotos darbo migracijos studijose apskritai pelno siekiančių darbo rinkos veikėjų – tarpininkų vaidmuo nėra ignoruojamas. Pabrėžiant tarpininkų, kaip migracijos procesą kontroliuojančių ir reguliuojančių veikėjų, vaidmenį dažnai pasitelkiami informacinių technologijų specialistų migracijos pavyzdžiai (Xiang, 2001).

Migracijos industrija: tarpininkų vaidmuo migracijos procese

Darbo jėgos paklausa ir laisvo judėjimo galimybės (Pijpers, 2010) sudaro sąlygas formuoti „migracijos industriją“ (Castles, 2007: 363; Favell, 2008a: 708) – darbo jėgos samdos procesams, kai svarbia sąlyga atsirasti trumpalaikiam ir kontraktiniam darbui tampa tarpininkai. Migracijos verslas arba industrija yra suvokiama kaip institucionalizuotų tinklų sistema, apimanti institucijas, veikėjus (angl. *agents*) ir individus, siekiančius pelno (Salt, Stein, 1997: 467). Tai, anot E. Herman (2006), yra pernelyg ekonominis tarpininkų vaidmens vertinimas, nes šį vaidmenį atlieka ne tik valstybinės migracijos reguliavimo programos ir tie, kurių *pagalba* migracijos procese yra nelegalaus pobūdžio, bet ir migrantų tinklai. E. Herman,

remdamasi tinklaveikos teorija, teigia, jog daugelis migruoja padedant draugams, šeimai ir bendruomenei, ir šie tarpininkai taip pat turėtų patenkti į migracijos kaip verslo modelį, nors atlygis, kurį jie gauna, yra ne piniginis (Herman, 2006: 199). O J. Saltas ir J. Steinas (1997) šiandieninę migraciją vertina ne kaip individualų arba šeimos veiksmą, bet greičiau kaip tarptautinį verslą, kuriam vadovauja individai ir institucijos ir kuris teikia šimtus tūkstančių darbo vietų visame pasaulyje (Salt, Stein, 1997: 648). Šiuo atveju autoriai kalba apie nelegalų tarpininkavimą migracijos procese – prekybą žmonėmis, kurio problematika slaugytojų migracijos kontekste nėra itin aktuali, nors ir turi panašių bruožų. Pagal mokslinėje literatūroje aptariamą tarpininkavimo įdarbinant problematiką, veikėjai, kurių dalyvavimą migracijos procesuose galima įvardyti kaip tarpininkavimą, pasiskirsto į tris stambias kategorijas: valstybinės programos (migracijos valdymas), veikėjai, nesusiję organizaciniais ryšiais (nelegalus tarpininkavimas, migrantų tinklai) ir pelno siekiančios, privačios personalo paieškos (ir atrankos) kompanijos, tokios kaip *Litnorg*, kuri yra aptariama šioje disertacijoje.

Tarpininkavimo įmonėms kartais yra prisegama *kūnų pardavėjų* etiketė (Vertovec, 2002: 7), kai vietinė (angl. *local*) įmonė už atitinkamą kainą parūpina darbaviamis darbo jėgos užsienio šalyse. Anot B. Xiango (2001: 73), *kūnų prekyba* (angl. *body shopping*) yra praktika, kai įmonė ieško informacinių technologijų darbuotojų konkreitiems klientų projektams, o pati tarpininkaujanti įmonė į tuos projektus nėra įsitraukusi“. Nors ši sąvoka yra pritaikyta tarpininkavimui informacinių technologijų darbuotojų rinkoje apibūdinti, tačiau ji taikliai nusako šioje disertacijoje analizuojamos įmonės veikimo principą: įmonė, esanti Lietuvoje, ieško ir atranka darbuotojus Lietuvoje motininei įmonei, esančiai Norvegijoje, kuri savo ruožtu siūlo atrinktus darbuotojus Norvegijos komunoms arba slaugos namams.

Šiuo atveju derėtų atskirti fizinio kūno ir kūno, kaip darbo jėgos, pardavimo sampratą trumpalaikių darbo sutarčių kontekste. Tokiame prekybos modelyje, kuriame vyrauja trumpalaikiai kontraktai (Vertovec, 2002: 7) ir kai prekė yra ne kūnas, o darbo jėga, galima išvelgti paralelių su prievartinės ir nelegalios pekybos žmonėmis atvejais, tačiau klaidinga būtų tarptautines darbo tarpininkavimo įmones prilyginti prekyba žmonėmis užsiimančiais veikėjais. *Kūnų prekeiviai*, kaip tarpininkavimo tarptautinės migracijos procesuose grandis, ieško darbo jėgos legaliems darbams užsienio šalyse. Tai tokio pobūdžio tarpininkavimą skiria nuo veikėjų, kurie tarpininkauja, pavyzdžiui, prostitucijos srityje. Nepaisant to, legaliai veikiančių tarpininkaujančių įmonių veikla gali turėti neteisėtus veiklos atspalvį. Pavyzdžiui, 2008 m. viena didžiausių tarpininkavimo įdarbinant įmonių *Adeko* (*Adecco*) susilaukė sankcijų dėl neteisėtų

veiksmų tarpininkaujant įdarbinimo procese Norvegijos slaugos namuose, kur slaugytojos buvo apgyvendintos netinkamomis sąlygomis, joms nebuvo mokamas atlyginimas¹⁹.

F. Baumannas ir kt. (2011) pateikia beveik chrestomatinių tarpininkaujančių įmonių, siūlančių trumpalaikį darbą, veikimo principo apibrėžimą, labai artimą šioje disertacijoje nagrinėjamos įmonės veikimo principui. Anot F. Baumanno ir kt. (2011), darbuotojas pasirašo sutartį su tarpininkaujančia įmone, kuri priskiria darbuotoją klientams. Ši darbuotojus *besiskolinanti* įmonė (klientai) sumoka mokesčių tarpininkaujančiai įmonei (agentūrai), iš kurios darbuotojas ir gauna užmokesčių. Kai besiskolinanti įmonė nutraukia sutartį su darbuotoju, ji neprivalo sumokėti jam išeitinės kompensacijos. Po sutarties su klientais nutraukimo tarpininkaujanti įmonė ieško kito darbo pasiūlymo, bet drauge moka darbuotojui atlyginimą. Pagal šį įdarbinimo modelį tarpininkaujanti įmonė darbuotojams siūlo ne vietą savo sąrašuose (Baumann et al., 2011), bet trumpalaikį darbą. Trumpalaikių darbo sutarčių suklestėjimas dalyvaujant tarpininkaujančioms įdarbinimo įmonėms per pastaruosius du dešimtmečius smarkiai pakeitė Europos darbo rinką, padarydamas ją dvilypę: palyginti su standartinėmis – neterminuotomis darbo sutartimis, kurios yra stabilios ir saugios, trumpalaikis įdarbinimas yra nestabilus ir nesaugus. Taip darbo rinka vieniems užtikrina saugumą ir stabilumą, o kitiems – „lankstumą“ (Baumann et al., 2011). Nors trumpalaikės darbo sutartys yra laikomos veiksnium, sustiprinančiu darbo rinkų lankstumą, darbuotojams šis „lankstumas“ reiškia nesaugumą ir socialinių garantijų praradimą atleidimo iš darbo atveju (Xiang, 2001).

Tarptautinių įmonių ir tarptautinių tarpininkaujančių įdarbinimo įmonių veiklos politika iš dalies nulemia migrantų darbo nepastovumą, laikinumą, kartu ir migracijos / mobilumo proceso trumpalaikiškumą. Tarpininkaujančios įdarbinimo įmonės, anot B. Xiango (2001), yra linkusios darbuotojams siūlyti trumpalaikes sutartis, nes taip klientai – darbdaviai – išvengia ne tik įdarbinimo formalumų (vizos, darbo leidimai, kvalifikacijos patvirtinimas, sveikatos draudimas), bet ir gali naudotis kontraktinių darbuotojų paslaugomis tiek, kiek numatyta sutartyje. Įdarbinimo procese dalyvaujant tarpininkams, įmonė (darbdavys) „neturi legalaus ryšio su darbuotoju“, todėl yra laisva darbo sutarties nepratęsti (Xiang, 2001: 78). Kalbant apie valstybių migracijos politiką pažymėtina, kad tik nedaugelis valstybių siekia pasirašyti ilgalaikes sutartis su kvalifikuotais specialistais. Dauguma šalių yra linkusios naudotis šių darbuotojų paslaugomis laikinai – tol, kol darbo rinkoje atsiras pakankamai vietinių specialistų (Iredale, 2001), tad lankstus darbuotojas, besinaudojantis palankiomis įsidarbinimo sąlygomis, kai tarpininkai suteikia galimybę greitai ir su nedidelėmis sąnaudomis ištraukti į užsienio šalies darbo rinką, visada rizikuoja tapti vartotojiškos visuomenės „atliekomis“ (Bauman, 2004).

¹⁹ Žr. prieigą per internetą: <http://www.newsinenglish.no/2011/02/24/adecco-director-resigns-in-scandal/>; <http://www.newsinenglish.no/2011/02/28/adecco-scandal-widens-to-hospitals-andslaughterhouses/>.

Galima sakyti, kad trumpalaikė darbo migracija atsiduria vartojimo sferoje, kur migrantai tampa tiek vartotojais, tiek vartojama darbo jėga. Norėdami tapti vartotojais, jie turi pasiryžti būti greitai ir nebrangiai suprekinti (Bauman, 2011) bei prisiimti trumpalaikio darbo rizikas. Tokiu būdu trumpalaikė migracija, o Lietuvos slaugytojų atveju – transnacionalus mobilumas, dalyvaujant tarpininkams tampa subjektyvia laisve, žadančia ne tik galimybę vartoti, bet ir rizikas, nesaugumą ir priklausomybę. Taigi, viena vertus, galimybės laisvai judėti tarptautinėje darbo rinkoje leidžia tapti globalaus pasaulio ir vartotojų visuomenės dalimi, kita vertus, sukuria priklausomybės ryšius, nes teisė manipuliuoti darbuotojo socialiniu saugumu ir įdarbinimo sąlygomis yra savanoriškai atiduodama tretiesiems veikėjams.

Aptarus kontekstą, kuris sudaro sąlygas formuotis mobiliam (pra)gyvenimo būdai ir išryškinius bruožus, kurie yra aktualūs Lietuvos slaugytojų transnacionaliam mobilumui, kitame skyriuje bus analizuojami trumpalaikiams darbams į užsienio šalių vykstančių moterų socialiniai ir ekonominiai vaidmenys. Nors moterų vaidmenų (trans)formacijos yra neatsiejamos nuo mobilaus (pra)gyvenimo būdo procesų, tačiau siekiant išryškinti migruojančių moterų elgesio būdus ir vaidmenų tipus, jie yra aptariami atskirai. Analizuojant migruojančių moterų elgesį, išryškėja ir mobilaus (pra)gyvenimo būdo aspektai, tačiau šio proceso charakteristikos yra aptariamose trečiame pirmos dalies skyriuje. Tuo tarpu antrame šios dalies skyriuje, analizuojant transnacionalaus moterų mobilumo ir mobilaus (pra)gyvenimo būdo procesus, išryškunami moterų vaidmenų tipai. Taip yra sutelkiamas dėmesys į transnacionalaus mobilumo motyvus ir migracines moterų strategijas.

2. Migruojančių moterų vaidmenų tipai

Analizuojant Lietuvos slaugytojų mobilaus (pra)gyvenimo būdo praktikas bei patirtis ir jų apsisprendimo išvykti dirbti į Norvegiją motyvus, išryškėjo socialiniai ir ekonominiai moterų vaidmenys, kuriuos įvardyti padeda iš psichoanalizės pasiskolintos metaforos, grindžiamos graikų mitologija ir joje įsitvirtinusiomis moterų elgesio modeliais²⁰, kurių kiekvienas atitinka konkrečią graikų dievybę (Bolen, 1985). Atsižvelgiant į empirinius duomenis ir iš jų kylančius moterų elgesio tipus, moterų vaidmenys yra įvardijami trimis graikų mitologijoje egzistuojančiomis deivėmis iš septynių esamų. Disertacijoje naudojamos *Demetros*, *Atėnės* ir *Artemidės* metaforos tampa analitinėmis kategorijomis, kurios padeda sustruktūruoti migruojančių moterų elgesį į vaidmenų tipus²¹, siekiant parodyti, kaip jie atsiskleidžia skirtingose veiklose. Šios metaforos leidžia koncentruotai nusakyti migruojančios moters elgesį, nes jos apima tiek santykius su socialine aplinka (vyru, šeima, bendruomene), ekonominius

²⁰ Žr. 8 priedą

²¹ Žr. 7 priedą.

motyvus, tiek moterų individualius siekius bei leidžia apibendrinant kalbėti apie skirtingos šeiminės padėties ir skirtingo amžiaus moterų elgesį.

Pirmąjį vaidmenų tipą apibūdina moterų saistymasis su šeima, namais ir Lietuva, siekis **rūpintis** (vaikais, tėvais, kitais šeimos / bendruomenės nariais) ir prižiūrėti bei palaikyti ryšius su socialine aplinka kilmės šalyje. Tai yra motiniškieji, globos ir ryšio palaikymo instinktai, būdingi tiek vaikų turinčioms, tiek jų neturinčioms informantėms. Šias savybes įkūnija ir moters priežiūros / globos vaidmenis reprezentuoja *Demetros* metafora, kuri nusako **tradicinius** moters vaidmenis šeimoje ir tuo pačiu – **subordinuotą** santykį su vyru. Demetra graikų mitologijoje yra žemės ir derlingumo deivė – motina, kurios mitas yra neatsiejamas nuo Persefonės – jos dukters mito. J. S. Bolen (1985) Demetrą, kaip ir Persefonę, priskiria pažeidžiamų deivių kategorijai, kurios vienaip ar kitaip yra nukentėjusios nuo vyrų. Demetra buvo išprievartauta, o Persefonę pagrobė ir taip pat išprievartavo požemio dievas Hadas. Pažeidžiamos deivės (į šią kategoriją yra įtraukiama ir Hera) reprezentuoja šeimos moters vaidmenis: žmona (Hera), motina (Demetra) ir dukra (Persefonė). Tai yra deivės, kurioms yra svarbiausia – ne siekti autonomijos, pasiekimų ir naujų patirčių, bet palaikyti ir puoselėti santykius. Kitaip tariant, Demetrai, kaip ir kitoms pažeidžiamoms deivėms, didžiausią atlygį teikia ryšiai (tiek su vyrais, tiek su moterimis).

Antrąjį tipą nusako tikslo siekiančios **vartotojos** ir **šeimos maitintojos** vaidmuo, kuriam yra būdingas siekis ieškoti praktinių išeičių, prisiimti atsakomybę už savo ir savo šeimos pragyvenimą bei tokiu būdu perimti vyriškus – šeimos maitintojo ir šeimos planų strateguotojo vaidmenis, – tai gali būti įvardyta *Atėnės* metafora, kuri reiškia **netradicinius** moters vaidmenis šeimoje ir **egalitarinį** santykį su vyru. Atėnė, išminties ir amatų deivė, kaip ir Artemidė, medžioklės ir mėnulio deivė (kartu su namų židinio deive Hestija), atstovauja deivės mergeles (angl. *virgin goddesses*), kurios niekada nebuvo patyrusios prievartos ir nebuvo pažemintos vyrų. Jos moterų psichologijoje įkūnija nepriklausomybę, aktyvumą ir atsiribojimą nuo santykio su vyrais (Bolen, 1985). Jei *Demetros* vaidmenį nusako motinos ir vaiko santykis, tai moters *Atėnės* ir *Artemidės* vaidmenis apibūdina susitelkimas į save ir į asmeninius poreikius.

Trečiąsį disertacijoje analizuojamas moters vaidmenų tipas nusako įsigalinti siekiančios aktyvios **veikėjos** ir su šeimos / bendruomenės interesais **nesusisaisčiusios** moters vaidmenis. Jis yra siejamas su moterų individualumo siekiu, atsiribojimu nuo vyro dalyvavimo priimančiais sprendimus ir siekiu įsigalinti. Šiuos bruožus nusako *Artemidės* metafora, kuri apibūdina moterį, siekiančią savų tikslų savo pačios pasirinktais būdais (Bolen, 1985)²².

²² Panašiai moters tapatumą analizuoja ir Gabija Šatūnaitė (1999), kuri išskiria tris išlaikomos moters tipus (*pelenė, kalinė ir lėlytė*) ir taip pat kalba apie gebančios savimi pasirūpinti moters tipus, tokius kaip lemtinga ir subrendusi moteris (nors į aiškias kategorijas autorė jų neišskaido). Šie tipai yra grindžiami mitologijoje, mene ir literatūroje

Kiekvienas iš įvardytų moters vaidmenų tipų (*Demetra, Atėnė, Artemidė*) šioje disertacijos dalyje yra susiejamas su moterų migracijos procesais. Moterų tapatinimąsi su šeima ir namais atspindi globalių priežiūros grandinių ir transnacionalios motinystės perspektyva. Moterų elgesio sąsajos su vartotojiškumu ir šeimos maitintojos vaidmenimis yra aptariamos analizuojant trumpalaikės migracijos procesus, kurių pagrindu tampa socioekonominio statuso transformacijos, o ne emigracija. Galiausiai moterų išgalinimo strategijos yra nagrinėjamos migracijos feminizacijos (gausėjančio moterų ištraukimo į migracijos procesus ir jo reikšmės) kontekste. Taigi šioje disertacijos dalyje siekiama iširti, kaip moters priežiūros darbas abipus sienų, feministinės aspiracijos, nurodančios moterų, kaip akvyvių veikėjų, vaidmenį, ir judėjimas tarp valstybių, kurį skatina siekis transformuoti socioekonominį statusą, gali būti migruojančių moterų vaidmenų elementais.

Šiame darbe dėmesys yra sutelkiamas ne į užsienio šalyje įsikūrusias moteris, bet į tas, kurios nuolat juda tarp dviejų šalių, palieka šeimą (šeimos narius) kilmės šalyje ir užsienio šalyje dirba įvairios trukmės ciklais. Toks moterų mobilus būdas (pra)gyventi yra nukreiptas ne tiek į įsitvirtinimą užsienio šalyje, kiek į finansinių išteklių kaupimą ir siekį transformuoti savo bei savo šeimos socioekonominį statusą, todėl išitraukusios į mobilaus darbo ir gyvenimo ciklą moterys gali būti vadinamos šeimos vartojimo strategijos kūrėjomis ir šeimos maitintojomis. Per trumpalaikį darbą užsienio šalyje moterys peržengia ne tik įprastas vaidmenų ribas šeimoje, bet tampa ir aktyviomis, savo ekonominį ir socialinį statusą transformuojančiomis, per vartojimą ir transnacionalų mobilumą išgalinančiomis veikėjomis.

Viena dažniausiai analizuojamų moterų migracijos sričių, kuri siejasi su Lietuvos slaugytojų transnacionalaus mobilumo problematika, yra priežiūros ir namų ūkio (angl. *domestic*) darbuotojų migracija, kurios procesuose perspina migrančių priežiūros darbo ir emocinių išteklių pasidalijimas kilmės ir užsienio šalyje (Hochschild, 2001). Daugiausiai dėmesio čia skiriama išvykusių motinų ir kilmės šalyje likusių šeimų santykio analizei. Empiriniuose duomenyse išryškėjęs moterų vartotojiškumas ir moters, kaip šeimos maitintojos, vaidmens transformacijos priežiūros ir namų ūkio darbuotojų migracijos analizėje atsispindi nedaug. Šis aspektas labiau paliečiamas postsocialistinio darbo mobilumo tyrimuose (Morokvasic, 2004; Morawska, 2002; Okólski, 2001), pabrėžiant tokiu būdu (pra)gyvenančių žmonių verslumą. Abi minėtos tyrimų sritys (priežiūros darbuotojų ir postsocialistinio mobilumo) akcentuoja moters, kaip šeimos dalies, migraciją. Jose moterų išgalinimo ir

įsitvirtinusioms moters įvaizdžiais, tad G. Šatūnaitės išskiriamus moters tipus galima įtraukti į šiame darbe naudojamą moterų vaidmenų tipologiją ir taip ją praplėsti. Nepaisant to, kad autorės išskirti moterų tipai turi panašumų su šioje disertacijoje naudojamu moterų vaidmenų analizės būdu, Lietuvos slaugytojų transnacionalaus mobilumo kontekste G. Šatūnaitės pateikama tipologija nėra itin aktuali.

individualios migracijos procesai yra nepakankamai išryškunami. Atsižvelgiant į tai, šioje disertacijoje be moterų priežiūros darbo ir santykio su šeima analizės, dėmesys bus kreipiamas ir į moters, kaip aktyvios migracijos procesų veikėjos, vaidmenį, aptariant feminizuotos migracijos aspektus.

2.1. Priežiūros darbas ir globalios priežiūros grandinės

Moterų darbo migracija yra sutelkta į tas veiklas, kurios yra siejamos su tradiciniais moterų vaidmenimis (Labadie-Jackson, 2008). Tai daugiausia yra priežiūros (vaikų ir senelių) ir namų ūkio (angl. *domestic*) darbai, kurie sutampa su moterų atliekamais darbais šeimoje kilmės šalyje. Ši migracinio darbo sritis atveria galimybes nekvalifikuotam moterų darbui ir sudaro sąlygas joms įsitraukti į globalią darbo rinką (Hochschild, 2002). Anot E. Morawskos (2002), senėjant Vakarų Europos populiacijai moterys galėjo atrasti savąją nišą priežiūros darbo srityje jau nuo pat 1990 m.

Namų ūkio ir priežiūros darbuotojų migracija paprastai yra vertinama kaip šeimos išgyvenimo strategija, kai vieno iš šeimos narių migracija ir pinigų perlaidos yra gyvybiškai svarbios šeimos išgyvenimui. Šiame tyrimų lauke didžiausias indėlis priklauso R. S. Parreñas (2000), kuri aprašė moterų, užsienio šalyse dirbančių namų ūkio ir priežiūros darbus, migracijos procesus ir transnacionaliose šeimose augančių / augusių vaikų patirtis. Priežiūros darbas (slauga, namų ūkio darbai, vaikų priežiūra, seksualinės paslaugos) yra išskirtinai siejamas su moterų darbu, tačiau atspirties taškas tokio tipo studijose dažniausiai yra šeimos poreikiai, nepabrėžiant individualių moterų migracijos strategijų.

Namų ūkio ir priežiūros darbo migracijai apibūdinti ir analizuoti yra pasitelkiama globalių priežiūros grandinių teorinė prieiga, kuri ragina atsigręžti į transnacionalios motinystės ir kilmės šalyje paliktų vaikų priežiūros problematiką. Anot R. A. Hochschild (2002: 131), globalios priežiūros grandinės – tai „asmeniniai žmonių pasaulyje ryšiai, kurių pagrindu tampa mokamas ir nemokamas priežiūros darbas“. Taigi, transnacionalios motinystės (Parreñas, 2002; Hochschild, 2002; Hondagneu-Sotelo, Avila, 1997) ir globalių priežiūros grandinių (Hochschild, 2001; Yeates, 2004a, 2004b) perspektyvos persipina, nes abiem atvejais dėmesys yra kreipiamas į tai, kaip globalūs procesai susieja moterų migraciją, priežiūros darbą ir motinystę (Dahl, Spanger, 2010: 120).

R. A. Hochschild (2000) pirmoji pavartojo „globalių priežiūros grandinių“ sąvoką migracijos studijose ir atkreipė dėmesį į vienkryptes²³ priežiūros grandines, kai moteris teikia priežiūros paslaugas ir drauge naudojasi kitos moters mokamu ir nemokamu priežiūros darbu (Yeates, 2004a: 372). Kai migrantė priežiūros paslaugas teikia tik viena kryptimi (užsienio

²³ Šios disertacijos autorės vartojama sąvoka.

šalyje), tokios priežiūros grandinės pavyzdys galėtų būti motina, atliekanti priežiūros darbą užsienio šalyje (vaikų priežiūra, namų ūkio darbai), kai jos pačios vaikus prižiūri kiti šeimos nariai arba samdomi žmonės. Šiuo atveju priežiūros grandinių teorinė prieiga, kurios pagrindu tampa priežiūros darbo globalus pasiskirstymas, pabrėžia motinų–vaikų ryšį ir neįtraukia kitiems šeimos nariams teikiamos priežiūros.

N. Yeates (2004b: 81) siūlo praplėsti tokią globalių priežiūros grandinių sampratą ir šią sąvoką taikyti ne tik motinų ir vaikų ryšiui, bet ir santykiui su kitais šeimos nariais analizuoti. Daug migrančių, autorės pastebėjimu, nėra ištekęjusios ir neturi vaikų, todėl, anot N. Yeates (2004b), dėmesį reikia kreipti į tai, kaip migracijos procesas sąlygoja priežiūros darbo išsipareigojimus skirtingiems šeimos / giminės nariams. Be to, į globalių priežiūros grandinių analizę siūloma įtraukti ne tik socialinės, bet ir sveikatos, edukacinės, seksualinės ir religinės priežiūros sritis, o kalbant apie sveikatos priežiūros darbuotojus – ir tuos, kurie yra susaistyti instituciniais ryšiais (pavyzdžiui, slaugytojas, dirbančias slaugos namuose, o ne tik privačiame sektoriuje – klientų namuose).

Kvalifikuotos slaugytojos, dirbančios slaugos institucijose, kaip ir tos moterys, kurios nėra profesionalios slaugos specialistės, išvykusios dirbti į užsienio šalį yra priverstos suorganizuoti savo vaikų priežiūrą ir tapti globalių priežiūros grandinių dalimi. Tad tiek kvalifikuotų, tiek nekvalifikuotų priežiūros darbuotojų, kurių šeimos lieka kilmės šalyje, atveju svarbiu analizės objektu tampa padalytas moters priežiūros darbas. Ši perspektyva mokslinėje literatūroje yra paliečiama akcentuojant transnacionalios šeimos modelį, kai vaikai auga transnacionaliai padalytos šeimos sąlygomis, nes tėvai (arba vienas iš tėvų) užsienyje praleidžia didžiąją dalį laiko (Parreñas, 2002, 2005). Tokį migracijos tipą galima laikyti mobiliu (pra)gyvenimo būdu, tačiau užčiuopti moterų priežiūros darbo *čia* ir *ten* dinamiką sudėtinga. Europos Sąjungoje galimybės laisvai judėti ir lanksčios darbo rinkos sąlygos leidžia moterims tapti dvigubos priežiūros darbo sistemos dalimi: rūpintis šeima kilmės šalyje ir teikti priežiūros paslaugas užsienio šalių klientams. Anot R. A. Hochschild (1989), moterims tapus darbo rinkos dalimi, jų darbas skyla į dvi dalis – pirmąją pamainą mokamame darbe ir antrąją pamainą namuose, atliekant namų ūkio ir priežiūros darbus. Globalios darbo rinkos ir darbo jėgos mobilumo ES kontekste priežiūros darbuotojų migracija taip pat gali būti nagrinėjama kaip moterų darbas dviem pamainomis, kai pirmoji yra užsienio, o antroji – kilmės šalyje. Taigi, kai moteris priežiūros darbą atlieka ir *čia*, ir *ten*, formuojasi dvikryptės priežiūros grandinės, o migrantė tampa priežiūros darbo paskirstytoja, vieniems jį teikianti už atlygį, kitiems – dovanai. Galima sakyti, kad *Demetros* vaidmuo, kuris nurodo tradicinius moters vaidmenis šeimoje ir (ar) bendruomenėje bei siekį palaikyti ryšius su socialine aplinka kilmės šalyje, transnacionalaus mobilumo kontekste nusako globalų priežiūros darbą. Gyvendama kilmės šalyje ir dirbdama

užsienio šalyje, migruojanti moteris priežiūros ir globos darbus atlieka abipus sienų ir tampa globalia moterimi, kuri praplečia tradicinių moters vaidmenų erdvę.

2.2. Socioekonominio statuso transformavimo strategijos

Analizuojant slaugytojų transnacionalaus mobilumo praktikas ir patirtis vienas iš motyvų, kurį informantės nurodo kaip bene svarbiausią, yra ekonominė nauda – pinigai, leidžiantys (trans)formuoti individualų ir (arba) šeimos socialinį ir ekonominį statusą. Šis mobilumo motyvas leidžia kalbėti apie moters, kaip tikslo siekiančios veikėjos, besivadovaujančios loginiu mąstymu ir apskaičiuojančios tokio sprendimo (išvykti dirbti į Norvegiją) naudą ir žalą, vaidmenis. Kai migracijos industrijos veikėjai siūlo galimybę ne emigruoti, bet vartoti (arba, kitaip tariant, pateikia pasiūlymą, kuris nekonfliktuoja su *Demetros*, siekiančios išlaikyti ryšį su socialine aplinka, vaidmeniu), aktyvus moterų dalyvavimas globalioje darbo rinkoje parodo *atėniškojo*²⁴ moters vaidmens formavimąsi.

Migrantų socioekonominio statuso (trans)formavimo strategijos tampa regimos analizuojant trumpalaikės darbo migracijos procesus, t.y. judėjimą tarp valstybių, susidedantį iš vieno ar daugiau migracijos ciklų. Trumpalaikė darbo migracija, įgyjanti įvairias formas, mokslinėje literatūroje vadinama įvairiai: cirkuliaria (Vertovec, 2007), švytuokline (Salt, 2005), vykstančia pirmyn atgal (angl. *commuting, shuttle mobility*) (Morokvasic, 2004; Iglicka, 2001), migracija „atsikąšk ir eik“ (angl. *bite-and-go*) (Recci, 2008: 75), migracija „jo-jo“ (Margolis, 1995), nurodant ne siekį įsikurti užsienio šalyje, bet pastangas transformuoti savo socioekonominį statusą kilmės šalyje. Tokio pobūdžio mobilumas (judėjimas) migrantams iš buvusio sovietinio bloko šalių XX a. pabaigoje tapo patrauklia ir pelninga migracijos forma, leidusia susikurti naują pragyvenimo būdą. Šių, trumpam laikui migruoti ir įgyti daugiau pajamų siekiančių migrantų mobilumą, anot E. Morawskos (2002), kuri tyrė postsocialistinę lenkų migraciją, apibūdina ekonominio išgyvenimo strategija ir siekis užsidirbti papildomai (lenk. *dorobic się*) ir taip reikšmingai pakelti socioekonominio statuso lygį. Migrantų tikslas yra užsidirbti pinigų užsienio šalyje ir leisti juos kilmės šalyje, tad šie migrantai ekonominį gyvenimą arba didelę jo dalį perkelia į užsienio šalį – dirba pagal trumpalaikes darbo sutartis arba užsiima smulkia prekyba (vadinamąja *prekyba iš lagamino*), o šeimos gyvenimas gyvenamas kilmės šalyje (Okólski, 2001: 109).

Tokio pobūdžio migracija stimuliuoja ir didina vartojimą kilmės šalyse bei kuria naują, į vartojimą nukreiptą gyvenimo būdą (Sandu, 2010; Potot, 2010); tai būdinga ir Lietuvos kaimo bendruomenei (Indriliūnaitė, Kuzmickaitė, 2009). Pirmųjų kelionių į užsienio šalį metu uždirbti pinigai paprastai yra skiriami patenkinti svarbiausiems vartojimo poreikiams, o vėliau uždarbis

²⁴ Žr. 7–9 priedus.

naudojamas įsigyti prabangos prekių ar investuoti į ilgalaikį turtą (Okólski, 2001). Atsižvelgiant į tai, kad šie Rytų europiečiai tampa panašesni į vartotojus nei į migrantus, tokį mobilumą galima vadinti vartotojišku (konsumeristiniu), o trumpalaikių migrantų patirtis ir socialinio gyvenimo transformacijas vertinti migracijos, kaip vartojimo veiklos, kontekste.

Rytų ir Vidurio Europos bei kituose regionuose, kur moterys yra tapusios svarbia globalios darbo rinkos (ypač priežiūros srityje) dalimi, išryškėja moterų, kaip šeimos maitintojų, vaidmuo (Bludau, 2007). Galima sakyti, kad per trumpalaikę darbo migraciją moterys ne tik išitraukia į vartotojiškos visuomenės gyvenimą ir transformuoja savo bei savo šeimos socioekonominį statusą, bet ir *perima* vyro, kaip šeimos maitintojo, vaidmenį. Tai nebūtinai reiškia, kad lyčių vaidmenys ar jų sampratos šeimoje transformuojasi. Migrantė šį vaidmenį gali įgyti, jei yra daugiausiai pajamų į šeimos biudžetą įnešantis asmuo, tačiau ir toliau gali atlikti motiniškas vaikų ir namų ūkio priežiūros funkcijas. Pavyzdžiui, migrantės iš Filipinų, nors finansiškai išlaiko šeimą, demonstruoja tradicinį požiūrį, kad vyras šeimoje yra maitintojas, o motina rūpinasi vaikais ir atlieka priežiūros darbus (Parreñas, 2001a). Jos tampa *tradicinėmis* transnacionaliomis motinomis, kurios vaikų priežiūrą dažniausiai patiki kitų moterų globai (Hochschild, 2001). Moterys tampa šeimos maitintojomis, tačiau nesikeičiant lyčių vaidmenų sampratai kilmės šalyje, vyrų ir moterų vaidmenys šeimoje lieka tokie patys. Pavyzdžiui, migrantės iš Šri Lankos išvyksta dirbti į užsienį dėl vyrų nedarbo ir negebėjimo užtikrinti šeimos ekonominės gerovės, tačiau net ir moterims išvykus uždarbiauti, vyrai nenoriai perima namų ūkio ir vaikų priežiūros darbus (Gamburd, 2002).

Vidurio ir Rytų Europos trumpalaikės migracijos kontekste, kai migrantai gali kilmės šalį palikti trumpam laikui, moterų, kaip šeimos maitintojų, vaidmens pokyčiai ir tai, kaip dėl moterų darbo užsienio šalyje (trans)formuojasi vyrų ir moterų vaidmenys šeimoje, nėra pakankamai ištirta. Iš Lietuvos migracijos tyrimų paminėtina A. Maslauskaitės ir V. Stankūnienės (2007) studija, nukreipta ne į intensyvų migrantų darbo mobilumą tarp šalių, o į transnacionalią migraciją: joje yra pateikiami vaidmenų kaitos šeimose vertinimai. Tai, kad mobilių moterų vaidmenų pokyčiai neakcentuojami, gali būti nulemta nuolat pulsuojančio trumpalaikės darbo migracijos pobūdžio, kuris neleidžia kintantiems lyčių vaidmenims nusistovėti. Migruojančios motinos periodiškai grįžta į kilmės šalį, todėl vaidmenų kaita gali likti nepastebėta. Nepaisant to, atsižvelgiant į migracijos mokslinę literatūrą, kurioje analizuojamos transnacionalios motinstės praktikos, galima daryti prielaidą, kad trumpalaikės darbo migracijos procese lyčių vaidmenys taip pat kinta, o moterys įgalina save ne tik kaip šeimos maitintojas, bet ir kaip vartotojas. Anot V. B. Ojong ir J. M. Muthuki (2010), išitraukusios į migracijos procesą, moterys įgalina save, pakeldamos pasitikėjimą savimi ir

išplėsdamos ekonominę nepriklausomybę kaip šeimos narės ir kaip ekonominės veikėjos. Šia kryptimi analizė bus plėtojama empirinėje disertacijos dalyje.

2.3. Įsigalimas per migraciją

Šios disertacijos kontekste migruojančių moterų vaidmenis nusako ne tik siekis palaikyti ryšius su socialine aplinka Lietuvoje ir socioekonominio statuso (trans)formavimo strategija, bet ir individuali, savarankiškos, feminizuotos migracijos dinamika. Būtent *artemidiškasis* moters vaidmuo²⁵ išryškėja, kai šeimos ir (ar) bendruomenės poreikiai ir interesai tampa antrinės svarbos motyvu migruoti arba apskritai net nesvarstomi (žr. Rokoduru, 2008). Tad moteris atlieka ne šeimos maitintojos ar tos, kuri rūpinasi šeimos / bendruomenės išgyvenimu / pragyvenimu vaidmenį, o tampa savarankiška globalios darbo rinkos ir migracijos procesų veikėja, savo asmeninę biografiją kurianti per savęs pačios įgalinimą.

Moterų migracija, kuri tampa socioekonominio statuso transformavimo strategija, veikia kaip įgalinimo ir įsigalavimo mechanizmas. „Įsigalavimo“ sąvoka yra sunkiai apibrėžiama, nes priklauso nuo konteksto (Gaye, Jha, 2011): moterų kvalifikacijos, išsimokslinimo, darbo pozicijos užsienio šalyje, šeiminių padėties ir t. t. Anot A. Gaye ir S. Jha (2011: 51), skirtinguose kontekstuose įsigalavimas gali reikšti skirtingus dalykus, tad ištekėjusių ir šeimos nesukūrusių bei išsiskyrusių moterų, taip pat kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbo migrančių įsigalavimo lygmuo gali būti vertinamas nevienodai, nes skirsis migracijos motyvai, aplinkybės ir migrančių poreikiai. Analizuojant įvairių socialinių grupių migraciją galima išskirti visą aibę įsigalavimo indikatorių, tad siekdami susiaurinti įsigalavimo sampratą moterų migracijos studijose, išskirsime du bazinius kriterijus, padalijančius migrančių moterų įsigalavimo sampratą į dvi kategorijas – grupės ir individualų įsigalavimą. Pirmuoju atveju moteris įgalina savo socialinę aplinką – šeimą ir (ar) bendruomenę, antruoju atveju – pati save.

Kalbant apie moterų, kaip šeimos ir (ar) bendruomenės dalies migraciją, įsigalavimo indikatoriais galima laikyti moterų indėlį į šeimos biudžetą, uždirbtų pajamų kontrolę, moters vaidmenų pokyčius priimant sprendimus šeimoje dėl finansinių ir su finansais nesusijusių reikalų bei moterų statusą namų ūkyje (Handapangoda, 2012). Šie įsigalavimo kriterijai tampa aktualūs tose moterų migracijos studijose, kuriose dėmesys yra sutelkiamas į darbo ir šeimos gyvenimo suderinamumą (Brettell, 2008: 128), besikeičiančius lyčių vaidmenis šeimoje, kai moteris tampa antruoju šeimos maitintoju, ir nuotolinę – transnacionalią motinstę (Parreñas, 2001, 2005; Hondagneu-Sotelo, Avila, 1997; Isaksen, 2010). Šiuose tyrimuose mažai dėmesio skiriama su šeimos išgyvenimo strategija nesusijusioms moterų migracijos patirtims. Kitaip tariant, moterų migracijos problematika dažniausiai įkomponuojama į šeimos migracijos analizę,

²⁵ Žr. 7–9 priedus.

kurioje moterų darbas užsienio šalyje yra tiriamas kaip bendra šeimos strategija (Maslauskaitė, Stankūnienė 2007; Parreñas, 2002, 2005). Šiuo atveju moters migracijos iniciatyva kyla iš bendro šeimos siekio užtikrinti šeimos finansinį stabilumą.

Migracija, kaip šeimos strategija, yra pabrėžiama ir mobilaus (pra)gyvenimo būdo tyrimuose. J. Duany (2002a, 2002b) dėmesio skiria visų šeimos narių mobilumui ir migrantų patirtis vertina šeimos migracijos kontekste, kai migruoja ir kiti šeimos nariai. S. R. Parreñas (2005) analizuojama transnacionali motinystė ir tėvystė taip pat papildo šeimos strategijų rinkinį, kai sprendimas vienam iš tėvų išvykti dirbti į užsienio šalį priimamas siekiant užtikrinti šeimos socialinę ir ekonominę gerovę. Filipinai tampa chrestomatiniu tokio migracijos tipo pavyzdžiu. Anot S. R. Parreñas (2005: 12), Maniloje yra maždaug 9 milijonai vaikų (iki 18 metų), kurie užaugo bent vienam iš tėvų dirbant užsienyje, o vieno iš tėvų migracija yra bendru sutarimu pasiektas sprendimas ir išeitis.

Moterų migracija, nuo kurios priklauso šeimos ir (arba) bendruomenės išgyvenimas yra konceptualizuojama ir kaip *išgyvenimo feminizacija*, kurią apibūdina pelno siekiančių tarpininkų (privačių ir valstybinių veikėjų) dalyvavimas migracijos procese (Sassen, 2000). Ši sąvoka nusako moterų *naštą*, kurią užkrauna šeimos ir (ar) bendruomenės nariai bei valstybės, besinaudojančios moterų darbu, tad S. Sassen (2000) aprašomos moterys nėra savarankiškos veikėjos, kurių migracija būtų grindžiama laisvu judėjimu ir (arba) individualiomis migracijos strategijomis. Moterys, kurių migraciją apibūdina „išgyvenimo feminizacijos“ sąvoka, priklauso globalių pelno siekiančių veikėjų (kuriuos autorė vadina globaliomis struktūromis (angl. *global circuits*)) tinklams, „užsiimantiems organizuotu moterų (nuotakų, slaugytojų, namų ūkio darbuotojų) eksportu“ (Sassen, 2000: 273). S. Sassen teigimu, migrantė yra maitintoja, kurios darbas užsienio šalyje leidžia pasipelnyti ne tik šeimos ir bendruomenės nariams, bet ir valstybėms bei tarpininkams.

Toks migracijos tipas, kai moters darbas užsienio šalyje tampa šeimos (išgyvenimo ar socioekonominio statuso (trans)formavimo) strategija, nepadaro moters tik tokios strategijos įrankiu, tačiau keičia ir jos pačios statusą bei vaidmenis šeimoje (Handapangoda, 2012; Ehrenreich, Hochschild, 2002) ir bendruomenėje (Keouhg, 2006). Moterų migracija gali vesti į išnaudojimą, tačiau gali sustiprinti ir jų nepriklausomybę, pagarbą, suteikti galimybę keisti šeimos struktūrą (Morokvasic, 1984) ir leisti įgyti kilmės šalies bendruomenės pripažinimą (Olwig, 2012). Nepaisant to, šį išgalinimo modelį galima vadinti išgalinimu per grupės, o ne individualius poreikius (nurodant priklausomybę), nes išgalinimo atskaitos taškas yra moters, kaip besirūpinančios, vaidmenys šeimoje ir (ar) bendruomenėje ir jų pokyčiai, kai per darbą užsienio šalyje moterys prisiima šeimos maitintojos vaidmenį.

Lyginant migraciją, kuriai įtaką daro šeimos ir (ar) bendruomenės poreikiai, su netekėjusių, išsiskyrusių bei ne tik šeimos, bet ir asmeninių tikslų siekiančių moterų migracija, pastarąją galima vadinti individualia įsigalimumo strategija. Turint omenyje šeimos ryšiais nesusaisytas migrantės, galima išryškinti jų finansinės nepriklausomybės siekį (Sim, 2009), o kalbant apie vienišų motinų migraciją – finansinio ir socialinio saugumo siekį per užsienio šalies darbo rinkos teikiamas socialines garantijas (Nagamoto, 2012). Galima sakyti, kad tiriant moterų migraciją kaip individualią įsigalimumo strategiją, dėmesio reikėtų skirti migracijos kaip asmeninės patirties analizei (Bonifacio 2012), kurioje įsigalimumas gali būti apibrėžiamas kaip „troškimo ir tapsmo politika“ (J. Y. Kim, 2010), reiškianti moterų siekį susikurti naują tapatumą, kurio neribotų patriarchaliniai kilmės šalies suvaržymai, sąlygojantys moterų veiklumo galimybes viešojoje erdvėje (Nagamoto, 2012) ir nusistovėjusių lyčių vaidmenų tvarką šeimoje ir (ar) bendruomenėje (Whiteford, 1987). Be to, migracija kaip „troškimo ir tapsmo politika“ moterims gali reikšti ir gyvenimo stiliaus bei asmenybės kaitą, kuri gali būti pasiekta ne tik per darbą ir finansus, bet ir per išsimokslinimą (J. Y. Kim, 2010) ir karjerą globalioje darbo rinkoje (Celešiūtė, Kuzmickaitė, 2012b). Ši individualaus įsigalimumo per migraciją (o šio tyrimo atveju – per transnacionalų mobilumą) modelį galima apibūdinti U. Becko (2001: 164) žodžiais: kaip siekį „gyventi asmeninį gyvenimą nesulaikomai bėgančiame pasaulyje“, kai bene svarbiausiu modernios visuomenės elementu tampa individuali, o ne kolektyvinė savikūra.

Individualaus įsigalimumo samprata gali būti taikoma ir kvalifikuotoms migrantėms, siekiančioms karjeros ir asmeninių tikslų (J. Y. Kim, 2010; Yeoh, Willis, 2005). Joms profesija tampa įsigalimumo ir drauge moters vaidmenų (trans)formavimo įrankiu, kai moteris renkasi tapti aktyvia ne tik migracijos proceso, bet ir asmeninio, šeimos ir (ar) bendruomenės gyvenimo veikėja. Lietuvos slaugytojos gali būti pavyzdys tokio įsigalimumo, kai trumpalaikė migracija tampa ne išgyvenimo strategija, o būdu siekti finansinės, profesinės ir asmeninio gyvenimo plėtros, kuri kompensuotų sąlygas, su kuriomis jos susiduria kaip mažai apmokamos profesijos atstovės (Bludau, 2011b: 1). Taigi, migracija ir darbas užsienio šalyje reiškia įsigalimumą, nes suteikia ne tik naujų įgūdžių, bet ir individualią laisvę, kelia savivertę ir pasitikėjimą savimi (Rokoduru, 2008). Nors profesija gali būti traktuojama tiek kaip šeimos ir (ar) bendruomenės, tiek paties migruojančio individo įgalinimo veiksnys, šio tyrimo kontekste, analizuojant ne tiek šeimos, kiek individualias slaugytojų transnacionalaus mobilumo praktikas bei patirtis, aktualu išsiaiškinti, kaip kvalifikuotas slaugos darbas sudaro sąlygas įsitraukti į globalią darbo rinką be šeimos ar bendruomenės pagalbos ir ką tai reiškia pačiam migruojančiam individui.

Kaip jau buvo minėta, slauga gali būti vadinama mobilia, t. y. lengvai užsienio šalių darbo rinkose pritaikoma, profesija (Connell, 2008; Kingma, 2006). Slaugos specialistų poreikis, ypač Skandinavijos šalyse (Isaksen, 2010), ir profesijos „lankstumas“ leidžia migrantams

naudotis silpnaisiais ryšiais (Granovetter, 1973) – slaugos institucijų ir tarpininkų tinklais, o ne šeimos ir (ar) bendruomenės pagalba, išitvirtinant užsienio šalies darbo rinkoje. Abu šie veiksniai – galimybės profesinius įgūdžius pritaikyti globaliame kontekste ir silpnųjų ryšių vaidmuo – skatina slaugos specialistų judėjimą tarp šalių – mobilumą. Tokiam slaugytojų judėjimui globalioje darbo rinkoje būdingas individualumas, nes aptartos sąlygos leidžia veikti savarankiškai. Nepaisant to, šios profesijos atstovų globalų judėjimą kontroliuoja migracijos industrijos mechanizmai, tarp kurių galima paminėti ne tik pasiūlos ir paklausos veiksnius, bet ir kultūrinę slaugos sampratą.

Pavyzdžiui, Filipinuose²⁶ jau nuo 1970 m. slaugytojos yra rengiamos daugiausia užsienio šalių rinkoms, nes slaugytojos darbas užsienio šalyje dėl skurdžių pragyvenimo sąlygų kilmės šalyje yra tapęs šeimos išgyvenimo strategija. Be to, slauga yra suvokiama kaip gerbtina ir tinkama profesija moterims ir siejama su moteriškumu apskritai (Parreñas, 2005; Kelly, D'addorio, 2008). Lietuva, kaip ir Lenkija bei Latvija, strateginiu slaugytojų eksportu dar nepasižymi, tačiau šių šalių slaugos darbo rinka jau yra tapusi strateginiu slaugytojų importo į Norvegijos darbo rinką objektu (žr. van Riemsdijk, 2010; Isaksen, 2010). Jei slaugytojos iš Lenkijos dirbti Norvegijoje (Norvegijos iniciatyva) organizuotai samdomos jau nuo 1990 m. (van Riemsdijk, 2010), o iš Latvijos – nuo 1997 m. (Isaksen, 2010), tai Lietuvoje pastebima šio proceso pradžia galima laikyti 2004 m., kai buvo įgyvendinamas bendras Norvegijos miestų ir Vilniaus savivaldybės projektas²⁷, ir 2008 m., kai į rinką įžengė Norvegijos darbo jėgos paieškos ir samdos agentūra *Litnorg*. Skirtingai nei Filipinuose, iš kur į pasaulio šalių rinkas yra eksportuojama daugiausiai (po Indijos) slaugos specialistų (D'addorio, 2008; Harper, Aboderin, Ruchieva, 2008) ir kur jau yra susiformavę slaugos darbo, kaip migrantiško darbo, kultūra, buvusiose sovietinio bloko šalyse slauga dar tik tampa migracijos kultūros reiškiniu²⁸. Nors Lietuvoje, kaip ir kaimyninėse šalyse, slaugytojų darbas dar nėra siejamas su slaugytojų migracijos kultūra, dėl augančio slaugos ir priežiūros darbo poreikio Skandinavijoje ir Vakarų Europoje šios profesijos atstovai randa patogią nišą ir galimybes panaudoti turimus įgūdžius. Galima teigti, kad migracijos industrija, slaugos, kaip tarp valstybių sienų lengvai kilnojamos profesijos, sampratos plėtra ir slaugos specialistų poreikis, grindžia kelią ne tik individualiai slaugytojų migracijai, bet ir sudaro sąlygas įgyti gana aukštą socialinį ir ekonominį statusą

²⁶ Filipinų pavyzdys yra pateikiamas kaip chrestomatinis slaugos specialistų migracijos atvejis, kuris yra plačiai aptariamas migracijos mokslinėje literatūroje. Filipinai taip pat yra viena iš daugiausiai slaugytojų eksportuojančių šalių.

²⁷ Apie šį projektą plačiau rašoma 3 disertacijos dalyje.

²⁸ Filipinuose slaugytojos darbas pasižymi aukštu statusu (Parreñas, 2005, 2002) ir yra siejamas tik su moterų darbu, o postsocialistinėse šalyse slauga yra tapatinama su neprestižiniu darbu (Bludau, 2007; Isaksen, 2010, 2012) ir, nors yra feminizuota profesija, nėra siejama išskirtinai su moterimis. Šiame kontekste, kalbant apie besikuriančią slaugytojų migracijos kultūrą, pavyzdžiui, Lietuvoje, jos negalima būtų vadinti išskirtinai moterų migracijos kultūra.

užsienio šalyje – tapti ne tik migrantais, bet naudingais ir reikalingais priimančios visuomenės nariais. Juk vienas pagrindinių slaugos specialistų samdos principų yra užpildyti tuščias darbo vietas ir kompensuoti darbuotojų stygių (Rokoduru, 2008; Bludau, 2007). Tokia darbo rinkos strategija priskiria slaugytojas pageidaujамų migrantų kategorijai. Net ir tuo atveju, jei slaugytojų, kaip darbuotojų, statusas yra nulemtas darbo sutarties ir (ar) buvimo šalyje sąlygų (pavyzdžiui, gali būti draudžiama keisti darbo vietą), – tai itin būdinga slaugytojoms, dirbančioms pagal trumpalaikes darbo sutartis, – joms gali priklausyti visos socialinės ir pilietinės teisės (žr. Rokoduru, 2008). Tad galima manyti, jog užsienio šalių darbo rinkoms samdomų slaugos specialistų socioekonominis statusas (palyginti su nekvalifikuotų darbo migrantų) yra gana aukštas.

Kalbant apie slaugą kaip apie migracijos industrijos objektą, galima pažymėti, kad vidutinio amžiaus moterims, kurios puoselėja planus sukurti finansinį pamatą sau ir (ar) savo šeimos nariams, tokia (pra)gyvenimo strategija tampa itin patraukli, nes nereikalauja pastangų save pateikti ir „parduoti“ paslaugų gavėjams – tuo jau būna pasirūpinta. Juk kartu su slaugos darbo užsienio šalyje pasiūlymu gaunamas visas paslaugų paketas (Bludau, 2007; Isaksen, 2012), į kurį įeina tiek socialinės garantijos, tiek darbo ir apgyvendinimo sąlygos. Šiuolaikinės migracijos industrijos ir slaugos specialistų poreikio kontekste slauga tampa patrauklia moterų įsigalavimo strategija, kuri leidžia tapti ir šeimos maitintoja, ir asmeninės biografijos kūrėja, atsiribojant nuo vyro išlaikomos moters modelio. Nors profesinis statusas, kurį migrantės slaugytojos įgyja užsienio šalyje, gali būti žemesnis nei turėtas kilmės šalyje, darbas užsienio šalyje atveria asmeninio įsigalavimo, nesusijusio su darbo patirtimis, erdvę. Anot C. Ho (2008: 159), tyrinėjusios slaugytojų migraciją iš Kinijos į Australiją, slaugytojos, kurių gyvenimo Kinijoje ašis buvo darbas, atvykusios į Australiją perima šios šalies darbo ir laisvalaikio leidimo įpročius, skiria daugiau dėmesio šeimai, įgyja daugiau autonomijos ir asmeninio tobulėjimo užmojų.

Apibendrinant pažymėtina, kad, skirtingai nei tose šalyse, kuriose slaugytojų migracija turi gilesnes tradicijas, o moterų slaugos darbas užsienio šalyje yra suvokiamas kaip šeimos išgyvenimo strategija, Centrinės ir Rytų Europos kontekste slauga dar tik **tampa** patrauklia socioekonominio statuso transformavimo strategija ir galimybe moterims pasiekti individualių tikslų, nesusijusių su šeimos poreikiais. Šiame kontekste išryškėja moters, kaip aktyvios veikėjos, vaidmuo, o transnacionalus mobilumas tampa vienu iš pasirinkimų kuriant asmeninę biografiją, kai moteris susitelkia ne tik į kolektyvinius (šeimos ar bendruomenės), bet ir į individualius poreikius.

3. Mobilaus (pra)gyvenimo būdo raiška

Analizuojant Lietuvos slaugytojų transnacionalaus mobilumo patirtis, „mobilus (pra)gyvenimo būdas“ tampa dar viena analitine sąvoka, kuri apibūdina judėjimą tarp šalių ir gyvenimą dviejose sociokultūrinėse terpėse tuo pat metu. Tai – procesas, kuris išryškėja transnacionalaus mobilumo ir moterų vaidmenų kaitos sankirtose – susidūrus judėjimą tarp šalių darbo tikslais skatinančioms aplinkybėms (mobilumo laisvė ir migracijos industrija) su moterų poreikiais ir siekiais. Migracijos studijose „mobilaus (pra)gyvenimo būdo“ (Olwig, 2002) sąvoka (angl. *mobile livelihood*) yra pasitelkiama apibūdinti transnacionaliai migracijai ir jos kuriamiems ryšiams, kurie apima transmigrantus, lokalumus, į kuriuos jie migruoja, ir jų kilmės vietą (Guarnizo, Smith, 1998). Mobilus (pra)gyvenimo būdas nusako ryšių tarp bendruomenių kilmės ir užsienio šalyse palaikymą ir gali reikšti mobilumą tarp dviejų skirtingų bendruomenių toje pačioje šalyje (Sørensen, 2002). Tradiciškai sąvoka „livelihood“ yra suprantama kaip pragyvenimas²⁹ arba būdas užtikrinti ekonominę gerovę (Long, 1997), tačiau migracijos studijose „livelihood“ perspektyva apima ir gyvenimo stilių, ir veiksnius, kurie jį formuoja. Dėmesys sutelkiamas ir į tai, kaip kiekvienas veikėjas kuria savo pasaulį kasdieniniame socialiniame gyvenime (Tamagno, 2002).

Anot K. F. Olwig (2002: 86), ši sąvoka reiškia „specifines karjeros kryptis arba gyvenimo būdą, turintį socialinius, kultūrinius ir ekonominius tikslus“, kai dirbama vienoje vietoje, o šeimos ryšiai palaikomi kitur (Thomas-Hope, 2002: 189), tačiau (pra)gyvenimas negali būti sutapatinamas tik su darbu. Tai greičiau yra socialinis procesas, turintis ekonomines ir socialines pasekmes (Barber, 1996, iš Thomas-Hope, 2002: 189). Pasak C. Tamagno (2002: 108), kai mobilumas tampa (pra)gyvenimo būdu, svarbiau yra ne kirsti valstybių sienas, o kurti gyvenimo būdą per judėjimą, kuris teikia geresnes galimybes patiems migrantams ir jų šeimoms. Tačiau, kaip minėta, ši sąvoka reiškia tiek ekonominius, tiek kultūrinius migracijos tikslus, todėl kaip (*pra*)gyvenimo būdas šiame darbe ji yra verčiama siekiant pabrėžti mobilumą kaip strategiją, kurioje susipina ekonominiai, profesiniai, lyties, vartotojiškos kultūros ir šeimos gyvenimo aspektai.

Lietuvos slaugytojų transnacionalus mobilumas Europos ekonominėje bendrijoje yra konceptualiai panašus į migrantų judėjimą darbo tikslais tarp Karibų salų ir JAV, kuris yra analizuojamas kaip (pra)gyvenimo būdas. Nors kultūriniai skirtumai dideli, tačiau šių, kaip ir migrantų ES ir Europos ekonominės bendrijos regione, judėjimo tarp valstybių nevaržo politiniai ar administraciniai apribojimai. Migrantai iš Puerto Riko, būdami JAV piliečiai, kaip ir migrantai iš rytinių ES regionų, turi teisę laisvai atvykti ir išvykti, tad jų ir slaugytojų mobilumo pobūdis šiuo atžvilgiu yra panašus ir lygintinas. Be to, pavyzdžiui, J. Duany (2002a, 2002b)

²⁹ Neringa Liubinienė (2009: 43–44) savo daktaro disertacijoje šią sąvoką taip pat verčia kaip *pragyvenimą*, trumpai aptardama jį kaip įrankį, tinkamą migrantų ryšiui su vieta apibūdinti ir *pragyvenimo* ryšiui su namais nusakyti.

atlikta mobilaus (pra)gyvenimo būdo analizė remiasi migrantų, esančių kilmės šalyje, patirtimis. Todėl jas palyginti su slaugytojų, grįžusių kelioms savaitėms į Lietuvą, patirtimis įmanoma.

Siekiant visapusiškai atskleisti slaugytojų transnacionalaus mobilumo patirtis, nepakanka analizuoti mobilumą kaip laisvę ir subjektyvią laisvę. Šie aspektai apima tik objektyviai pamatuojamus tokios migracijos formos veiksnius, bet neįtraukia mobilumo, kaip gyvenimo ir pragyvenimo būdo, perspektyvos, kuri nurodo subjektyvias migrantų, besinaudojančių mobilumo laisve ir migracijos industrijos paslaugomis, patirtis. Lietuvos slaugytojų atveju mobilus (pra)gyvenimo būdas apima erdvės, socioekonominio statuso transformacijas, darbo svarbą bei iš minėtų patirčių išplaukiančias migracijos strategijas, tad šioje disertacijos dalyje bus siekiama konceptualiai apibrėžti mobilaus (pra)gyvenimo būdo sampratą akcentuojant empirinių duomenų pasiūlytas ir mokslinėje literatūroje pateikiamas šio proceso sudedamąsias dalis.

Erdvė mobilaus (pra)gyvenimo būdo analizėje yra traktuojama labiau kaip migrantų gyvenimus jungiantis, o ne skiriantis veiksnys, kai individo (pra)gyvenimo būdą nusako ne atskiri erdvės segmentai, o erdvės visuma (Thomas-Hope, 2002). Sujungtos erdvės principas tampa aktualus gilinantį į migracijos procesus tuose regionuose (pavyzdžiui, Meksikos–JAV pasienis), kuriuose kilmės ir užsienio šalys sudaro ne tiek transnacionalią, kiek translokalią (Madrazo-Núñez, 2007) erdvę. Translokalmumas – ryšio, jungiančio migrantus ir lokalumus, tarp kurių migruojama (Guarnizo, Smith, 1998) – sąvoka yra vartojama tiek tarptautinės, tiek vidinės migracijos tyrimuose (Sørensen, 2002) ir pabrėžia gyvenimo kūrimą abiejose lokaliuose erdvėse (Madrazo-Núñez, 2007: 4). Mobilaus (pra)gyvenimo būdo studijose translokalmumas gali būti pasitelkiamas kaip analitinis instrumentas, siekiant išryškinti migrantų ryšį su vieta ir vietomis, tačiau šiuo atveju erdvė, apimanti dviejų šalių socialines, kultūrinės ir ekonomines aplinkas (kuri Puerto Riko migracijos atveju gali būti vadinama ir translokalia³⁰), yra traktuojama kaip veiksnys, skatinantis judėjimą. Migracijos tarp Puerto Riko ir JAV atveju išsiplėtusi erdvė, anot J. Duany (2002a, 2002b), leidžia įsitvirtinti keliuose darbo rinkose, susikurti namus ir *ten*, ir *čia*, išplėsti giminystės tinklus ir įsitraukti į dvikalbes bei dvikultūres praktikas. Kitaip tariant, erdvės translokalmumas, kai kelionės į JAV yra suvokiamos kaip judėjimas tarp kultūrinių, o ne politinių ribų, sudaro galimybes kurti (pra)gyvenimo strategijas judėjimo pagrindu (Duany, 2002a: 379).

Lietuvos slaugytojų mobilumo patirčių tyrimas padės atskleisti ne translokalmos ir (ar) transnacionalios erdvės kūrimo procesą, bet parodys, kaip judėjimas, kurio nevaržo politiniai ir administraciniai apribojimai, kuria ir perkuria sėslaus (pra)gyvenimo įpročius, formuoja

³⁰ J. Duany (2002a, 2002b) svarsto, ar migracija iš Puerto Riko į JAV, nesant politinių sienų, yra tarptautinė, ar vidinė.

mobilaus / lankstaus žmogaus tipą tiek priimančioje, tiek siunčiančioje šalyse ir (trans)formuoja migruojančių moterų vaidmenis.

Judėjimas tarp dviejų šalių darbo tikslais, arba mobilus (pra)gyvenimo būdas, mokslinėje literatūroje (Duany, 2002a, 2002b; Olwig, 2002) yra sutapatinamas su cirkuliaria, arba kitaip vadinama pasikartojančia (angl. *recurent*), migracija, kai judėjimui pirmyn ir atgal būdingi dideli laikotarpiai (Duany, 2002b: 167) ir jo, kaip ir galimybės pervežti prekes ir kapitalą, nevaržo imigraciniai apribojimai (Thomas-Hope, 2002). Kita vertus, cirkuliari migracija gali būti siejama su valstybės migracijos politika ir siekiu reguliuoti nelegalios migracijos srautus. „Cirkulios migracijos“ sąvoka taikoma ir tada, kai migrantai neturi galimybės laisvai judėti, kai egzistuoja nelegalios migracijos galimybė ir valstybės siekia išspręsti šią problemą, kurdamos cirkulios migracijos schemas, leidžiančias gauti naudos visoms trimis šalims (priimančiai, siunčiančiai ir patiems migrantams) (Vertovec, 2009). Europos Sąjungoje ir Europos ekonominėje bendrijoje judėjimo tarp šalių neriboja įstatymai, todėl mokslinėje literatūroje jam yra taikoma ne „cirkulios migracijos“, bet „mobilumo“ sąvoka (Favell, 2008a; Morokvasic, 2004). Kita vertus JAV bei Puerto Riko migracijos sistemoje, kur judėjimo tarp šalių nevaržo administraciniai apribojimai, laisvas žmonių judėjimas tarp sienų, yra vadinamas cirkuliacija (Duany, 2002b).

Cirkulios migracijos priežastys, remiantis J. Duany (2002a, 2002b) darbais, gali būti nusakomos dvejopai: judėjimas tarp salos ir žemyno gali būti vertinamas kaip prisitaikymas prie erdvės išsiplėtimo ir šeimos gyvenimo abipus sienų. Be to, atsižvelgiant į nelygų darbo galimybių pasiskirstymą abiejose šalyse ir siekį kaupti ekonominį ir kultūrinį kapitalą, cirkuliacija yra pristatoma kaip būdas (pra)gyventi: sukaupti reikalingas lėšas ar įgyti kvalifikaciją ir drauge statusą kilmės šalyje (Olwig, 2002). Nors tiek cirkuliarią migraciją tarp Puerto Riko ir JAV, tiek mobilumo procesus postsocialistinėje erdvėje (Morokvasic, 2004; Wallace, 2002) galima vadinti mobiliu (pra)gyvenimo būdu, vienu ir kitų migrantų patirtys skirsis. Puerto Riko ir Karibų salyno migracijos atveju, kuris tapo pagrindu formuoti mobilaus (pra)gyvenimo būdo teorinę kryptį, mobilumas ir šių migrantų patirtys turi kitų atspalvių nei ES ir Europos ekonominės bendrijos vidinė migracija / mobilumas. Kaip transnacionalios migracijos paradigma (Glick Schiller, Basch, Szanton, 1995), kuri atsirado ir buvo plėtojama tiriant tą patį Karibų salų regioną ir Meksikos–JAV pasienio zoną (Kandel, Massey, 2002), Europos kontekste įgyja kitų prasmų ir turi būti modifikuota, taip analizuojant mobiliu (pra)gyvenimo būdą negalima akiai remtis teorine prieiga, kuri buvo suformuota remiantis kultūriškai besiskiriančio, nors politiškai ir panašaus, konteksto tyrimais. Anot J. Duany (2002b), cirkuliari migracija reiškia, kad migrantai gali turėti dvejus namus: vienus – Puerto Rike, kitus – JAV. Ši mobilumą, pasak C. Crisan (2012: 169), sąlygoja stiprūs šeimos ir

politiniai ryšiai tarp šalių. O mobilumą tarp Rytų ir Vakarų Europos daugiausia skatina darbo rinkos jėgos, reguliuojančios globalią ekonomiką (Favell, Hansen, 2002; Favell, 2008a), todėl judėdami globalios darbo rinkos poreikių diktuojamu ritmu, darbo migrantai iš Vidurio ir Rytų Europos įsitraukia į trumpalaikius *projektus* – užpildo laikiną darbo jėgos trūkumą užsienio šalyse. Tokiu būdu, jų (pra)gyvenimo būdą labiau nusako ne erdvė (nes judama ne tarp dviejų lokalumų ir juose įsikūrusių bendruomenių), bet **laikas**, kuris nustato darbo ir namų erdvių ribas. Tuo pačiu, laikas migracijos ES ir Europos ekonominės bendrijos kontekste nurodo judėjimo tarp šalių intensyvumą ir suformuoja tiek atitinkamą (pra)gyvenimo būdą, tiek ir migruojančiųjų **socio – ekonominį statusą**³¹.

Mobilus pragyvenimo būdas, anot K. F. Olwig (2002), yra pasitelkiamas siekiant įgyti socialinį statusą kilmės šalyje, kuris siejamas ne su ekonomine gerove, o su išsimokslinimu ir valstybiniu darbu. Dėl šios priežasties mobilumas tampa prasmingas siekiant ne bėgti nuo netenkinančių socialinių ir ekonominių sąlygų, bet sukaupti išteklių, reikalingų gyventi kilmės šalyje. Taigi judėjimas, kuris nėra suvaržytas politinių migracijos reguliavimo priemonių³², atveria ir kitas (nei vien ekonominis pragyvenimas) motyvų migruoti plotmes.

Mobilus (pra)gyvenimo būdas mokslinėje literatūroje yra vertinamas atsižvelgiant į ilgametę migraciją ir tai, kad didelė dalis populiacijos persikėlė gyventi į žemyną, kai tokiam gyvenimo būdai yra susidaręs palankus politinis-geografinis kontekstas (Olwig, 2002; Duany, 2002a, 2002b). Pasak J. Duany (2002b: 364), mobilus (pra)gyvenimo būdas Puerto Riko atveju yra „ypatinga, tačiau ne anomalinė transnacionalizmo forma“. Tai rodo, kad pagrindinis dėmesys mobilaus (pra)gyvenimo būdo studijose yra kreipiamas į ilgalaikį ryšių ir mobilumo praktikų palaikymą per pasikartojančias keliones, o ši migracijos forma yra laikoma transnacionalios migracijos atmaina.

Žvelgiant į traukos priežastis, Lietuvos slaugytojų mobilų (pra)gyvenimo būdą skatina ne transnacionalios šeimos, gyvenančios *ten* ir *čia*, statusas, siekis palaikyti ryšius ar geografinis artumas, o palankus politinis kontekstas, sudarantis galimybes laisvai judėti, ir kvalifikuotų slaugos specialistų poreikis Norvegijoje. Tokiame kontekste socio – ekonominis darbo migrantų statusas (trans)formuojasi kiek kitaip nei migracijos tarp Puerto Riko ir JAV atveju. Siekdami įžengti į užsienio šalies darbo rinką, migrantai iš Vidurio ir Rytų Europos migruoja nuo darbo prie darbo, o ne iš vienos bendruomenės į kitą, todėl šie migrantai tampa ne etniniu ir/ar kultūriniu pagrindu susibūrusių bendruomenių nariais, bet laikinai paklausia darbo jėga.

³¹ Žr. pirmos dalies skyrių 2.2 – Socio – ekonominio statuso transformavimo strategijos

³² Tokio pobūdžio mobilumo ašimi paprastai tampa ekonominės priežastys arba kitaip tariant, mobilumas (ypač pasienio) kaip migracijos forma, kada yra ribojama judėjimo laisvė, atsiranda daugiau iš siekio papildyti šeimos biudžetą, nei dėl kitų priežasčių. (žr. Morokvasic, 2004).

Darbas užsienio šalyje, kuris ilgalaikės migracijos atveju tampa priemone ištraukti į socialinį, kultūrinį ir ekonominį tos šalies gyvenimą, ką N. Newendorp (2010) įvardina kaip galimybę priklausyti (*belong*), trumpalaikės migracijos procesuose atlieka kitą vaidmenį – trumpalaikis darbas užsienio šalyse tampa ne migrantus priimančios, bet išstumiančios valstybių politikos priemone. Anot E. Recchi (2008: 76), jei po Antrojo Pasaulinio karo migracijai Europoje galėjo būti taikomas šūkis „Svečiai atvyksta tam, kad pasiliktų“, tai XXIa. pradžios migraciją ES viduje apibūdina šūkis: „Svečiai atvyksta tam, kad pasiliktų ir išvyktų“. Kalbant apie trumpalaikės migracijos, išsiplėtusioje ES procesus, kurie vis dažniau yra konceptualizuojami, kaip judėjimai ir mobilumai (Favell, 2008 a, b, c), darbo migrantai gali būti matomi kaip lanksti darbo jėga, kuri juda ir yra nukreipiama ten, kur poreikis yra didžiausias. Kitaip tariant, judėjimo laisvė ir globali darbo rinka suformuoja sąlygas tiek vyrams, tiek ir moterims susikurti naują (pra)gyvenimo būdą, kurio ašimi tampa mobilumas erdvėje, o paslaugų gavėjams užsienio šalyse, šios sąlygos reiškia galimybę išlaikyti sėslumo, siejamo su galia, statusą (Jónsson, 2001).

Apibendrinimas

Apibendrinant šią dalį atkreiptinas dėmesys, jog trumpalaikė darbo migracija gali būti analizuojama kaip judėjimo ir veiksmų laisvė, kaip priklausomybės ryšius nuo darbdavio sukuriantis procesas (subjektyvi laisvė) ir (pra)gyvenimo būdas. Transnacionalus mobilumas šioje analizėje yra išskleidžiamas per laisvo judėjimo regione galimybes, migracijos industrijos vaidmenį bei tokio mobilumo tapsmą (pra)gyvenimo būdu, tad galima sakyti, jog ši trumpalaikės darbo migracijos forma transformuoja migrantų santykį su socialine aplinka ir socio – ekonominį statusą kilmės šalyje ir suformuoja naujų socialinių santykių ir statusų rinkinį užsienio šalyje.

Be to, transnacionalus mobilumas gali būti traktuojamas kaip moterų vaidmenų raiškos ir kaitos priemonė, kai svarbūs tampa ne tik ekonominiai darbo migracijos, bet ir mobilumo bei vartotojiškumo (Bauman, 1998, 2011), kaip globalizuoto pasaulio vertybių, sąlygoti motyvai. Trumpalaikė slaugytojų migracija, kuri šioje disertacijoje yra konceptualizuojama kaip transnacionalus mobilumas pabrėžiant sąsajas su abiem šalimis, tampa ne tik išgyvenimo, bet ir savęs, kaip vartotojo ir modernaus (taigi ir lankstaus), judančio ir taip išgalinančio žmogaus, kūrimo strategija. Siekdamas tikslų (pavyzdžiui, transformuoti socioekonominį statusą), tokiosios modernybės žmogus veikia individualiai, o ne bendruomeniškai (Bauman, 2000) ir tokiu būdu kuria asmeninę biografiją (Beck, 2001).

Judėjimo laisvės ir migracijos industrijos kontekste, kur moterys tampa (ir yra) aktyviomis migracijos procesų dalyvėmis (Sassen, 2000), išryškėja migruojančių moterų

vaidmenų tipai, kurie gali reikštis skirtinguose kontekstuose ir per skirtingus trumpalaikės migracijos tipus. Kai į kilmės šalį migrantės grįžta kelis kartus per metus ir tokiu būdu formuoja transnacionalios motinystės modelį, aktualus tampa *Demetros* vaidmuo, kuris nurodo motiniškuosius ir moters, kaip besirūpinančios (angl. *care giver*), vaidmenis. Trumpalaikės darbo migracijos Rytų Europoje sąlygomis išryškės moters *Atėnės* vaidmuo, kuris ženkliną vartotojiškumo siekį ir moters, kaip šeimos maitintojos, vaidmenį. Kvalifikuotos moterų migracijos procesų kontekste *Artemidės* vaidmenį atskleis individualaus išsilavinimo siekis ir noras tapti aktyvia migracijos proceso dalyve. Nepaisant to, kad kiekvieną migruojančių moterų vaidmenį galima priskirti tam tikram migracijos tipui ir kontekstui, visi aptarti vaidmenys gali iš dalies sutapti ir skirtingu laipsniu pasireikšti tiek nuotolinės motinystės, tiek cirkuliarios pasienio migracijos, tiek feminizuotos (pavyzdžiui, profesionalių slaugytojų) migracijos sąlygomis. Į transnacionalaus mobilumo procesą įsitraukusi moteris gali siekti (trans)formuoti savo ir savo šeimos socioekonominį statusą (prisiimti šeimos maitintojos vaidmenį) ir drauge siekti atlikti motiniškąsias, šeimos priežiūros funkcijas.

II. DARBO MIGRANTŲ MOBILUMO TYRIMO METODOLOGIJA

1. Teorijos konstravimas empirinių duomenų pagrindu

Tiriamas procesas mokslinėje literatūroje neturi tikslaus atitiktens, kuris leistų Lietuvos slaugytojų transnacionalų mobilumą analizuoti remiantis panašiais darbo migracijos atvejais. Migracijos teorijos ir teorinės perspektyvos, tinkančios šio proceso tyrimams, turi vadinamuosius „tylos tarpus“ (Burawoy, 1991: 10), kurie parodo, jog egzistuojanti teorija nėra pajėgi iki galo paaiškinti analizuojamų procesų, todėl šios analizės teorinis pagrindas konstruotas indukciskai, žvelgiant į empirinius duomenis ir iš jų išplaukiančias problemines slaugytojų transnacionalaus mobilumo tendencijas. Šioje disertacijoje mokslinė analizė yra atliekama vadovaujantis lauko tyrimo metu surinktais empiriniais duomenimis ir mokslinė literatūra, naujomis išvalgomis siekiant papildyti egzistuojančias teorijas (Burawoy, 1991), nagrinėjančias mobilaus (pra)gyvenimo būdo (Olwig, Sørensen, 2002; Duany, 2002), transnacionalios, trumpalaikės bei moterų migracijos (Glick Schiller et al., 1995; Morokvasic, 2004) procesus. Teorinis šio darbo modelis yra konstruojamas empirinių duomenų pagrindu (Glaser, Strauss, 1967), siekiant ne tik išanalizuoti bei papildyti šiam tyrimui aktualias migracijos teorijas, bet ir sukurti unikalų, slaugytojų transnacionalaus mobilumo procesus paaiškinantį modelį, kuriame atsispindėtų egzistuojančių teorinių perspektyvų ir empirinių duomenų sankirtos.

Transnacionalaus mobilumo, kaip trumpalaikės migracijos formos, problematika tyrimui buvo pasirinkta prieš pradedant rinkti empirinius duomenis, tačiau analizuota ne linijiniu (pradedant kurti teorinį modelį), o rotaciniu principu – judant tarp empirinių ir teorinių duomenų (Burawoy, 1991). Empirinių duomenų pobūdis tyrimo metu kito, tad tyrimo objektas – taip pat. Transnacionalus mobilumas buvo pagrindas, kuris sąlygojo šios disertacijos pobūdį, tačiau tiriamųjų grupės, pasirinktos doktorantūros studijų pradžioje, tapo papildomomis, leidžiančiomis palyginti ir tirti Lietuvos slaugytojų mobilumą trumpalaikės migracijos iš Lietuvos kontekste.

Siekiant tirti darbo migrantų transnacionalų mobilumą, doktorantūros studijų pradžioje dėmesys buvo telkiamas į darbo migrantus, turinčius kvalifikaciją ir (ar) įgūdžius, užsienio šalyse dirbančius įvairaus pobūdžio darbus (angl. *midling transnationals*) (Conradson, Latham, 2005; Parutis, 2009), ir jų migracines patirtis (Celešiuūtė, 2010). Šie darbo migrantai, įsitraukę į transnacionalaus mobilumo procesą, pasirodė esą sunkiai aptinkama tyrimo grupė; neveiksmingas net ir *sniego gniūžtės* informantų paieškos metodas. Būdami išsisklaidę ir nesusitelkę konkrečioje šalyje ar šalies vietoje, ilgam laikui neapsistodami nė vienoje šalyje, jie negali nurodyti kitų potencialių tyrimo dalyvių, nes paprastai migruoja individualiai ir (ar)

padedant savo šeimos nariams ir artimiems draugams (gyvenantiems užsienio šalyje). Šiame tyrimo etape, 2008–2010 m., buvo paimti 5 žvalgomieji interviu ir įvyko keli neformalūs pokalbiai. Dėl šių priežasčių kvalifikuotų migrantų transnacionalaus mobilumo analizė buvo susiaurinta ir pasirinkta tirti konkrečios darbo migrantų grupės – Lietuvos gydytojų darbo mobilumą. Ši tyrimo kryptis atrodė perspektyvesnė vien dėl to, kad gydytojai yra gana susitelkusi grupė, palaiko ryšius ar bent jau priklauso gydytojų tinklui. Problema, susijusi su šia pasirinkta grupe, iškilo pradėjus rinkti informantų kontaktus. Nepaisant to, kad egzistavo galimybė taikyti *sniego gniūžtės* metodą, dauguma gydytojų nebuvo linkę dalytis turima informacija apie dirbti į užsienį išvykusius/vykstančius kolegas.

Nuo 2010 m. liepos iki 2011 m. gegužės mėn. buvo paimti 9 giluminiai interviu iš gydytojų, periodiškai dirbančių / dirbusių užsienio šalyse. Pirmieji interviu buvo imami iš asmeninio tinklo informantų, kurie, net ir (pa)žinodami pagrindinį (angl. *key informant*), juos nurodžiusį, informantą, jautėsi ne itin patogiai ir nerodė ypatingo pasitikėjimo. Nors dalyvauti atsisakiusių gydytojų nebuvo, tačiau jų paiešką apsunkino arba nenoras dalytis informacija, arba tokios informacijos trūkumas. Dalis gydytojų teigė tiesiog nepažįstantys kitų taip migruojančių gydytojų. Kitas sunkumas, su kuriuo buvo susidurta – tai gydytojų užimtumas ir galimybės duoti interviu. Tik vienas kitas informantas galėjo susitikti viešoje vietoje ir skirti dalį savo laisvalaikio. Didžioji dauguma interviu iš gydytojų buvo imami jų darbo vietoje – kelios valandos iki darbo pradžios, budėjimo ar laisvesniu nuo darbo metu. Ši tiriamųjų grupė pasižymėjo tuo, kad tyrimo metu beveik visi informantai dirbo Lietuvoje ir turėjo transnacionalaus mobilumo patirties, o kiti vis dar buvo į šį procesą įsitraukę.

Ieškant gydytojų ir pasinaudojus pagrindinio informanto patarimu, buvo kreiptasi į norvegų kalbos mokytojus, kurie gali turėti informacijos apie Norvegijoje besirengiančius dirbti gydytojus, nes ir pats pagrindinis informantas norvegų kalbos mokėsi planuodamas išvykti dirbti į Norvegiją. Norvegų kalbos mokytojai, su kuriais buvo susisiekti, nors ir turėjo tyrimui reikalingos informacijos, ja dalytis nesutiko. Anot jų, ne visi gydytojai nori, kad apie jų planus išvykti arba apie tai, jog jie dirba užsienyje, būtų žinoma, tad etikos sumetimais kontaktine šių gydytojų informacija mokytojai nesidalijo. Nepaisant to, informantų paieška per norvegų kalbos mokytojus pasiteisino, nes buvo įvardyta įmonė, kuri užsiima trumpalaikiu, slaugytojų iš Lietuvos įdarbinimu Norvegijoje. Tokiu būdu tyrimas išsiplėtė ir buvo pradėtas vykdyti dviem kryptimis – tiriant tiek gydytojų, tiek slaugytojų darbo mobilumą. Ieškoti informančių tarp įmonės darbuotojų, palyginti su gydytojais ir darbo migrantais turinčiais kvalifikaciją (*midling transnationals*), buvo nepalyginamai lengviau. Tai buvo labai konkreti, įvairiais ryšiais susisaisčiusi grupė, su kuria kontaktus užmegzti pavyko dalyvaujant norvegų kalbos pamokose.

Ilgainiui tapo aišku, kad slaugytojų ir gydytojų transnacionalus mobilumas, nors ir turi panašumų, pernelyg skiriasi ne tik dėl profesijos, bet ir dėl pozicijos užsienio darbo rinkose bei nevienodo geografinio arealo. Jei tyrimo informantai–gydytojai vyko dirbti į įvairias šalis, slaugytojos dirbo tik vienoje. Be to, gydytojai dirbo kvalifikaciją atitinkantį darbą užsienio šalių ligoninėse, o slaugytojų darbas Norvegijos slaugos namuose priverčia apsvarstyti jų prarandamus ir įgyjamus darbo įgūdžius ir kvalifikacijas. Atsižvelgiant į šiuos skirtumus ir informantų paieškos sunkumus, po lauko tyrimo Norvegijoje buvo apsispręsta tyrimą sutelkti ties Lietuvos slaugytojų, dirbančių per tarpininkaujančią įmonę *Litnorg*, transnacionalaus mobilumo analize. Nors gydytojų transnacionalaus mobilumo tyrimas ir buvo nutrauktas, šių interviu medžiaga disertacijoje yra naudojama pagal poreikį kaip palyginamoji priemonė. Turinčių kvalifikaciją darbo migrantų (*middling transnationals*) transnacionalaus mobilumo patirčių analizė disertacijoje beveik neatsispindi, interviu duomenys nebuvo panaudoti, todėl darbo prieduose šių informantų sąrašas nepateikiamas.

Pažymėtina, jog šis tyrimas negali būti griežtai išpraustas vienos disciplinos rėmuose, nes tyrimo tikslas ir uždaviniai leidžia aprėpti ir socialinės antropologijos sritį, kurios vienas pagrindinių aspektų yra *emic* perspektyva (žr. Harris, 1976). Vadovaujantis šia perspektyva, yra siekiama atskleisti, kaip informantai refleksyviai kuria savo patirčių naratyvą, kaip subjektyviai konstruoja savo realybę. Šiame darbe yra siekiama išryškinti tiriamųjų balsus ir kalbėti informantų pateikiamomis kategorijomis, tad šios disertacijos tekstą galima pavadinti interpretacijos interpretacija, surinktus duomenis traktuojant kaip „mūsų konstrukcijas, pagrįstas kitų žmonių konstrukcijomis“ (Geertz, 2005: 9). Nors dalyvaujančio stebėjimo, vieno pagrindinių antropologinio tyrimo metodų, duomenys šioje disertacijoje sudaro nedidelę dalį, tačiau vadovaujantis giluminių interviu medžiaga, buvo siekiama kaip galima *tirščiau* aprašyti analizuojamą reiškinį ir informantų refleksijas – šio reiškinio vertinimus. Šiame kontekste išikomponuoja ir fenomenografinė tyrimo strategija, nes ji tiria objektą realybėje – „kaip viskas yra iš tikrųjų“, arba kitaip tariant – kontekstą, ir kaip žmonės tai suvokia – ką mąsto apie tiriamą fenomeną ir kaip jį supranta (Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė, 2008).

Tyrimo ašimi buvo pasirinktas transnacionalus darbo mobilumas, nes buvo siekiama tirti gyvenimo tarp dviejų šalių praktikas ir patirtis: ką reiškia būti mobiliu žmogumi, gyventi Lietuvoje ir dirbti užsienio šalyje, pasitelkti judėjimą tarp valstybių kaip būdą (pra)gyventi? Tai tapo aktualiais klausimais, leidžiančiais pažvelgti, kaip transnacionalus mobilumas tampa ne tik ekonomine ir socialine, bet ir gyvenimo būdo strategija. O susitelkimas ties slaugytojų mobilumu, kurių 95 proc. informantų yra moterys, išryškino ir moterų vaidmenų kaitos transnacionalaus mobilumo procese svarbą.

2. Lauko tyrimas Lietuvoje ir Norvegijoje

Nuo 2010 m. spalio iki 2011 m. gruodžio buvo imami giluminiai pusiau struktūruoti interviu iš slaugytojų, dirbančių ir dirbusių įmonėje *Litnorg*, iš šios įmonės atstovų Lietuvoje ir motininės įmonės atstovų Norvegijoje, iš norvegų kalbos mokytojų, mokiusių slaugytojas, iš slaugytojų, užsienio šalyse dirbančių be tarpininkų, ir iš kitų papildomos informacijos suteikusių asmenų³³. Iš viso buvo paimti 37 individualūs giluminiai interviu ir vienas fokusuotos grupės interviu. Didžioji dalis tyrimo buvo atlikta Lietuvoje (Kaune, Vilniuje, Klaipėdoje ir keliuose mažesniuose miesteliuose³⁴), slaugytojoms grįžus kelioms savaitėms pailsėti arba laukiant kito darbo pasiūlymo, taip pat Norvegijoje, Bergeno mieste.

Vykdyti tyrimą ir visus (arba daugumą interviu) imti Lietuvoje, išnaudojant neilgą kelių savaitių poilsio laikotarpį, būtų sudėtinga arba beveik neįmanoma, jei tyrimo informantės nebūtų susijusios profesiniais, organizaciniais ar kitais ryšiais. Palyginti su gydytojais, slaugytojos buvo labiau linkusios dalytis savo kolegijų kontaktine informacija, dažnai tarpininkaudavo ir neprieštaraudavo būti nurodytos kaip informacijos šaltinis, tad tikėtina, jog tiriant transnacionalaus mobilumo procesus slaugytojų, kurios užsienio šalyse dirba savarankiškai, paieška būtų sklaidi. Taigi informančių geranoriškumas ir profesiniai, organizaciniai bei asmeniniai jų ryšiai leido ne tik taikyti *sniego gniūžtės* informantų paieškos metodą, bet ir didžiąją dalį tyrimo atlikti Lietuvoje.

Lauko tyrimo Norvegijoje metu, 2011 m. birželio 2–15 dienomis, buvo imami interviu ir vyko neformalus pokalbis su įmonėje *Litnorg* dirbančiomis ir dirbusiomis slaugytojomis, su tomis, kurios Norvegijoje dirbti ir gyventi pradėjo savarankiškai arba kaip kitų projektų dalyvės, ir su motininės įmonės *SykeNorg* atstovais. Galimybė atlikti dalyvaujantį stebėjimą ir apsigyventi kartu su informantėmis Norvegijoje buvo derinama su slaugytojas įdarbinančia įmone, tačiau pastarosios atsakymas buvo neigiamas. Dėl šios priežasties į Norvegiją išvykta savarankiškai. Kelionę ir pragyvenimo išlaidas teko dengti savo lėšomis. Išvykstant turėti tik vienos tame mieste dirbusios *Litnorg* slaugytojos – Sandros – ir vienos savarankiškai dirbančios, kitais būdais į Norvegiją atvykusios slaugytojos – Simos – kontaktai. Su Sandra Lietuvoje susitikta keletą kartų: pirmą kartą norvegų kalbos pamokėlių metu – 2010 m. spalio mėn., fokusuotos grupės ir individualaus interviu metu. Simos kontaktas buvo rastas ieškant informacijos apie 2003 m. vykdytą projektą tarp Vilniaus ir kelių Norvegijos komunų, kurio metu Norvegijoje buvo įdarbinta apie 20 slaugytojų iš Lietuvos.

Vyksti į Bergoną nuspręsta žinant, kad ten yra daug įmonėje *Litnorg* dirbančių slaugytojų. Nors turėti tik dviejų žmonių kontaktai, tikėtasi, kad jiems padedant pavyks užmegzti ryšius ir

³³ Žr. 5 priedą.

³⁴ Etikos sumetimais šių miestelių pavadinimai neminimi.

su kitomis slaugytojomis. Dar individualaus interviu su Sandra metu buvo aptartos galimybės susitikti su kitomis *Litnorg* darbuotojomis. Sandra buvo linkusi padėti, tačiau tai nebuvo tvirtas susitarimas, tad į Bergenaą vykta turint tik vieną *Litnorg* slaugytojos telefono numerį ir tikėtasi, kad jis taps galimybe pasiekti kitas, su Sandra gyvenančias slaugytojas.

Nuvykus į Bergenaą, Sandrai pavyko prisiskambinti ne iš karto. Tuo metu ji ir kitos su ja gyvenančios slaugytojos dirbo ir rytinėse, ir vakarinėse pamainose: dirbama kelias valandas iki pietų ir kelias valandas vakare, tad laisvo laiko tarp pamainų pakanka tik parvažiuoti namo, pavalgyti ir atsipūsti. Susitikti su Sandra pavyko tik po savaitės. Tariantis dėl susitikimo pasakiau, kad galiu palaukti, kol informantės grafikas bus laisvesnis, ir paprašiau padėti susitikti su kitomis slaugytojomis – Jurga ir Toma, Lietuvoje atlikto fokusuotos grupės interviu dalyvėmis. Sandra atsakė negalinti duoti jų telefonų numerių, nes pirmiausiai turinti atsiklausti. Nepaisant to, ji mano telefono numerį davė Tomai, kuri vieną dieną paskambino ir pasakė, kad gali su manimi susitikti. Pokalbis vyko prisėdus ant suoliuko nedideliame parkelyje. Interviu metu Toma buvo ganėtinai atvira, nors tyrimą vertino kiek įtariai. Vis kartojo nesuprantanti, kodėl jos (slaugytojos) man yra svarbios, ir stebėjosi, kad į Bergenaą atvykau tik dėl jų.

Po kelių dienų, sekmadienį, susitikau su Sandra. Prisėdome pasišnekėti parke ant suoliuko. Pokalbis buvo neformalus, nes tuo metu tai atrodė geriausias variantas. Šio pokalbio tikslas buvo ne atlikti neformalų interviu, bet ir pamėginti per Sandrą užmegzti ryšį su kitomis slaugytojomis. Sandra tegalėjo duoti savo kolegėms mano telefono numerį. Kaip ir buvo tikėtasi, kitos slaugytojos su manimi nesusiekė. Paskutiniai interviu Bergene buvo imti iš *SykeNorg* atstovės ir slaugytojos, jau nebedirbančios *Litnorg* - Gerdos.

Pastebėtina, kad lauko tyrimas Norvegijoje tapo ne tik svarbiu postūmiu sutelkiant dėmesį į slaugytojų transnacionalų mobilumą, bet ir naudinga mano pačios empirine patirtimi. Ji leido tyrimo informančių pasakojimus vertinti iš mažesnio atstumo. Nors laikas praleistas Norvegijoje buvo trumpas, tačiau jis padėjo įkontekstinti Lietuvoje imtus interviu ir susikurti pilnesnį slaugytojų mobilaus (pra)gyvenimo vaizdinį.

Informančių charakteristikos, tyrimo etika ir tyrėjos vaidmuo

Daugiausiai tyrimo informančių yra slaugytojos maždaug nuo 34 iki 44 metų³⁵. Pagal šeiminių padėčių informates galima suskirstyti į netekėjusias ir neturinčias vaikų bei tas, kurių vaikai jau yra suaugę; ištekėjusias ir turinčias vaikų; išsiskyrusias, kurios vaikus augina savarankiškai. Šios charakteristikos daro tiesioginę įtaką apsisprendimo dirbti Norvegijoje motyvams ir priežastims. Tyrimo metu buvo imamas interviu ir iš dviejų slaugų. Vyrų, dirbančių *Litnorg*, yra maždaug 4–5 proc., kaip ir visame Lietuvos sveikatos sektoriuje, tad

³⁵ Žr. 5 priedą.

šiam tyrimui dėmesio beveik neskiriama. Siekiant tirti slaugų transnacionalaus mobilumo praktikas ir patirtis reikėtų tam skirti daugiau laiko, nes informantų, kurių būna nedaug, paieška užtruktų. Tyrimo metu informantės minėjo tik 4 ar 5 vyrus, kurie, kaip ir jos, dirbo su *Litnorg*, tad imti interviu iš vyrų nebuvo palankių galimybių.

Informančių darbo įmonėje trukmė, kaip ir jų šeiminių padėtis, taip pat skiriasi. Pirmieji interviu buvo imami iš tų slaugytojų, kurios Norvegijoje buvo dirbusios maždaug 3 mėnesius. Kitos tyrimo informantės turėjo nuo 1 iki 4 metų darbo Norvegijoje patirties, tad tyrimo klausimynas interviu metu turėjo būti derinamas prie informančių patirčių³⁶. Informaciją apie tarpininkaujančią įmonę bei jos darbuotojas rinkti buvo galima pradėti tik pirmaisiais interviu, kurių metu siekta išsiaiškinti ne tik moterų patirtis, bet ir surinkti faktinės informacijos apie įmonės veiklą. *Litnorg*, būdama pelno siekianti įmonė, suteikė tik oficialios informacijos, kuri gali būti pateikiama ir spaudai. Įmonės atstovas Lietuvoje dar prieš prasidedant interviu pasakė, kad tam tikri faktai apie įmonės veiklą nėra skelbtini, todėl apie juos nepasakos. Interviu su *Litnorg* atstovu įvyko tyrimo pradžioje, 2010 m. lapkritį. Santykis su įmone buvo gana formalus, nors ryšius palaikyti buvo galima ir į užklausas buvo reaguojama. Tik nepavykus susitarti dėl galimybių apsigyventi ir tyrimą atlikti Norvegijoje, ryšys su įmonės atstovais Lietuvoje nutrūko. Dėl šių priežasčių mano santykis su slaugytojomis buvo kuriamas ir susitikimai derinti individualiomis pastangomis, be įmonės pagalbos.

Kaip jau minėta, pirmasis susitikimas su *Litnorg* slaugytojomis įvyko norvegų kalbos pamokėlių metu, 2010 m. spalio mėn. Tų keleto pamokėlių metu, susirinkau 16 slaugytojų kontaktus ir susitariau dėl pirmųjų interviu. Kitus susitikimus teko derinti telefonu. Slaugytojos, su kuriomis susipažinau kalbos pamokėlių metu, laukė kito darbo pasiūlymo, tad kurį laiką (maždaug pusę metų) buvo Lietuvoje, ir jų mobilumo grafiko sekti nereikėjo. Tuo metu su darbo pasiūlymo laukiančiais slaugytojais buvo atlikti 6 giluminiai ir vienas fokusuotos grupės interviu. Paraleliai buvo imami interviu ir iš slaugytojų, kurios turėjo daugiau darbo Norvegijoje patirties ir tuo metu dirbo. Organizuoti interviu kiek sudėtingiau tapo tada, kai visos slaugytojos, su kuriomis buvo užmegztas ryšys, vėl pradėjo dirbti Norvegijoje, nes norint susitikti reikėjo atrasti laiką, kada geriausia skambinti – tiek prašant nurodyti kitų slaugytojų kontaktus, tiek siekiant paimti interviu. Nepaisant to, jog didelė slaugytojų grupė, kurią ketinta tirti, maždaug pusę metų (ir daugiau) buvo Lietuvoje, buvo sunku sužinoti, kada rengiasi išvykti ir ar jos yra jau išvykusios į Norvegiją. Netikėtai sutikusi Jurgą, fokusuotos grupės interviu dalyvę, Kauno „Akropolyje“, dienaštyje užrašiau: „Tai, kad ji čia, galėjo reikšti arba tai, kad ji darbo pasiūlymo dar laukia, arba yra grįžusi atostogoms. Bijojau, jog išgirsiu pirmąjį variantą.

³⁶ Šeštame darbo priede yra pateikiamas apibendrintas orientacinio pobūdžio klausimynas.

Kiekvieną kartą, kai paklausi jų, ar jau gavo pasiūlymą, atrodo tarsi piltum druską ant žaizdos...“ (2011 02 14).

Kaskart skambinant tartis dėl interviu ar tiesiog siekiant orientuotis jų transnacionalaus mobilumo procese, tekdavo beveik su užuojauta klausti, ar yra kokių žinių dėl jų išvykimo, o sulaukus neigiamo atsakymo drąsinti, kad anksčiau ar vėliau visos išvyks dirbti. Tokia pozicija buvo ne tik būtina siekiant stiprinti ryšį su tiriamą grupe, bet ir natūrali, žmogiška reakcija į susidariusią situaciją, kurioje aš kaip tyrėja stojau ne įmonės, bet *nukentėjusių* (priverstų laukti įdarbinimo) darbuotojų pusėje. Interviu metu stengiausi būti nešališka ir netapti slaugytoju, kritikuojančiu įmonę, sąjungininke, kita vertus, palaikyti įmonės politiką ir tikėtis interviu sėkmės taip pat nebuvo galima. Iš visų tyrimo dalyvių tik viena atvirai demonstravo lojalumą įmonei – pateisino *Litnorg* darbo principus ir kritikavo besiskundžiančias koleges. Ši informantė, į kurią buvo kreiptasi patarimo, kur būtų galima apsistoti Bergene (nes apie tai kalbėjomės interviu metu), nors ir atsiuntė mandagų atsakymą, jog niekuo padėti negali, drauge informavo įmonę apie mano užklausą. Nors nesiekiau veikti įmonei *už nugaros* ir pagalbos į informantę kreipiausi tik tada, kai jau buvau pasiteiravusi *Litnorg* atstovų (kurie ilgą laiką nepateikė konkretaus atsakymo ir vilkino tyrimą), pastarieji tai interpretavo kaip neetišką elgesį ir atsisakė padėti atlikti dalyvaujantį stebėjimą Norvegijoje. Po šio įvykio įmonės atstovams ir minėtai informantei parašiau paaiškinantį laišką, kuriame apgailestavau, dėl įvykusio nesusipratimo, kai neformalus laiškas vienai iš tyrimo informančių sudarė įspūdį, jog siekiama įmonei nežinant apsistoti *Litnorg* darbuotojoms skirtame būste. Jau anksčiau dienoraštyje buvau parašiusi: „informantais pasitikėti negalima“ (2011 02 03). Tą kartą, po tokio netikėto informantės elgesio ir įmonės atstovų reakcijos, dienoraštyje parašiau: „informantais pasitikėti draudžiama!“ (2011 04 19). Nors dėl apgyvendinimo ir tyrimo Norvegijoje buvo galima kreiptis į *SykeNorg* atstovus Norvegijoje, nusprendžiau neaštrinti situacijos ir būsto ieškotis savarankiškai.

Tiek prieš šį nesusipratimą su įmone Lietuvoje, tiek po jo megžti kontaktus su slaugytojomis teko be įmonės pagalbos, o net ir jam įvykus tyrimo eiga nenukentėjo. Visos slaugytojos, kurios turėjo galimybių, sutikdavo kalbėtis su manimi ir nerodė priešiško. Kitaip tariant, įmonės pozicija mano atžvilgiu nebuvo susijusi su tyrimo eiga, tad kito tyrėjo pastangos atlikti tyrimą su tais pačiais informantais (galbūt išskyrus įmonės atstovus, kurie teikia tik papildomos informacijos) būtų vaisingos. Tik viena informantė pasiteiravo, ar tyrimas atliekamas siekiant mano, kaip tyrėjos ar įmonės interesų, tad galima teigti, kad tyrėjos ir informančių santykis priklausė nuo mano pačios pozicijos ir gebėjimų tapti *sava*.

Tapti *sava* ir prieiti prie informančių nebuvo ypač sunku, nes beveik kiekviena jų, paprašyta susitikti, jautėsi svarbi, kaip ir jų pasakojama istorija. Nors dalis informančių

drovėjosi, net mielai sutikusios kalbėtis, likdavo santūrios ir interviu metu neišreikšdavo griežtos pozicijos nei įmonės, nei darbo Norvegijoje atžvilgiu, didžioji dauguma slaugytojų buvo linkusios kalbėti atvirai, atkreipė dėmesį tiek į tokio (pra)gyvenimo būdo privalumus, tiek į trūkumus. Kai kurios informantės pažymėjo, kad tik interviu metu pirmą kartą taip išsamiai kam nors pasakojo savo patirtis. Tenka pripažinti, kad visoms informantėms žadėdavau, kad interviu truks „kokią valandėlę“, nes planuodamos savo trumpas atostogas Lietuvoje beveik visos norėdavo žinoti, kiek užtruks susitikimas, tačiau paprastai interviu gerokai užsitęsėdavo ne tik dėl mano pačios pastangų, bet ir dėl slaugytojų noro pasakoti.

Mano, kaip šeimos nesukūrusios 28 metų moters, pozicija šeimas sukūrusių, netekėjusių ir išsiskyrusių informančių, kurių dauguma buvo vidutiniškai 38 m. amžiaus, atžvilgiu neleido pilnai susitapatinti ir interviu metu dalytis panašiomis patirtimis. Be to, mano kaip studentės, gaunančios pastovias pajamas, statusas buvo priešingas slaugytojų, gaunančių nepastovias pajamas ir dirbančių pagal laikinas sutartis, statusui. Viena informantė interviu metu tarstelėjo, jog aš greičiausiai neturiu tokių rūpesčių kaip ji – neturiu vaikų, gyvenu pas tėvus, nemoku mokesčių, gyvenu tik studentiškais rūpesčiais ir t. t. Kita informantė taip pat pasiteiravo, ar man yra tekę „sėdėti be pinigų“, kai reikia išmaitinti vaikus. Ši patirčių skirtumą galima vertinti kaip tyrimo trūkumą, kita vertus, tai leido rezervuotai vertinti slaugytojų naratyvus ir, kiek įmanoma, išlikti objektyviai.

Siekiant užtikrinti konfidencialumą ir laikytis tyrimo etikos, visų informantų vardai ir įmonės pavadinimai yra pakeisti. Tiriama grupė yra gana glaudi, o disertacijoje pristatoma įmonė yra viena pagrindinių slaugytojų samdos Norvegijoje atstovų Lietuvoje, tad tam tikrose darbo vietose informantai yra įvardijami netiksliai, pavyzdžiui, cituojant fokusuotos grupės interviu, iš kurio informantės gali būti lengviau atpažįstamos. Suteiktas dukterinės įmonės Lietuvoje pavadinimas atspindi, kad tai yra Lietuvos ir Norvegijos įmonė, pasitelkus norvegiškus šalių pavadinimus – *Litauen* ir *Norge*.

3. Tyrimo metodai

Pagrindiniais duomenų rinkimo metodais buvo pasirinktas **pusiau struktūruotas interviu**, kurio metu buvo vadovaujama iš anksto parengtomis gairėmis, **dalyvaujantis stebėjimas, lauko užrašai** ir **tyrėjos dienoraštis**. Atsižvelgiant į skirtingas slaugytojų patirtis, klausimai kiekvieno interviu metu varijavo, tačiau pagrindinė tyrimo ašis buvo išlaikoma akcentuojant sėslaus gyvenimo transformacijas, santykį su tarpininkaujančia įmone, socioekonominę informančių statusą ir migracines strategijas. Visi interviu, išskyrus vieną, buvo imami viešoje erdvėje, pasirinkus informantėms patogų laiką ir vietą. Kiekvieną kartą tariantis dėl interviu buvo atsiklausiami, kur informantė norėtų susitikti. Savo namuose Norvegijoje

susitikti pasiūlė tik viena informantė. Tai galbūt susiję su Lietuvoje ir Norvegijoje egzistuojančia kavinių kultūra: pastarojoje šalyje tai yra brangus laisvalaikio praleidimo būdas, o Lietuvoje – gana įprasta rekreacijos forma. Tai, jog visi kiti interviu vyko ne informančių namuose, yra natūrali pasekmė tyrimo, kurio metu analizuojamos judėjimo, o ne sėslaus gyvenimo patirtys. Vazinėdamos tarp Lietuvos ir Norvegijos kiekviena skirtingu laiku, informantės tampa ne patogia stebima ir tiriama grupė, o mobiliu ir išsiskaidžiusiu tyrimo subjektu. Dėl šios priežasties tyrėjos santykis su informantais formavosi tik interviu metu ir per ryšius su kitomis slaugytojomis, nesukuriant pakankamai artimo santykio ir pasitikėjimo, kuris skatintų pasikviesti tyrėją į namus.

Dalyvaujantis stebėjimas

Dalyvaujančio stebėjimo galimybės vykdant šį tyrimą Lietuvoje buvo minimalios. Slaugytojų grafikas – keturios darbo savaitės Norvegijoje ir dvi poilsio savaitės Lietuvoje – leido daugumą interviu paimti Lietuvoje, tačiau drauge tyrimo lauką išspraudė į „tarpinę erdvę“ (Diminescu, 2008: 569) – tarp Lietuvos ir Norvegijos, apribodamas stebėjimo ir tuo labiau dalyvaujančio stebėjimo galimybes. Jei tyrimas būtų turėjęs vieną apibrėžtą fizinę erdvę, kur būtų įmanoma su informantėmis matytis daugiau nei vieną kartą, galbūt būtų atsivėrusios kitos interviu vietos ir laiko galimybės. Vienintelė erdvė, kurioje buvo įmanoma matytis su daugiau nei viena informante vienu metu, buvo kelios norvegų kalbos pamokėlės, kuriose pavyko sudalyvauti. Šios pamokėlės leido ne tik per trumpą laiką susipažinti su nemaža dalimi informančių, gauti jų kontaktus, bet ir prisistatyti pačiai, būti išgirstai ir šiek tiek pažįstamai. Tai vėliau labai padėjo tarantis dėl individualių interviu, leido užmegzti artimesnį ryšį. Slaugytojos, su kuriomis susipažinau 2010 m. spalio mėn., tapo mano *advokatais* tarantis dėl interviu su kitomis, man nepažįstamomis, slaugytojomis.

Nors neturėjau galimybės atlikti ilgalaikį ar bent kiek ilgesnės trukmės dalyvaujantį stebėjimą ir tokiu būdu patikrinti interviu metu surinktus duomenis, šį trūkumą kompensavo interviu, paimti iš įmonės atstovų Lietuvoje ir Norvegijoje, iš norvegų kalbos mokytojų, slaugytojų, kurios nedirba įmonėje *Litnorg*, bei pačių *Litnorg* slaugytojų pastabos ir papasakotos kitų slaugytojų istorijos. Būdamos glaudžiai susijusios profesiniais, darbiniais ir asmeniniais ryšiais, informantės yra sukaupusios nemažai kontekstinės informacijos, kurią interviu metu dažnai pateikia pasakodamos apie kitas *Litnorg* slaugytojas, jų gyvenimo istorijas, jų priimtus sprendimus ir išgyvenimus. Ši informacija tyrėjui leidžia į tiriamą problemą pažvelgti plačiau ir įžengti į tą erdvę, kuri būtų prieinama tik dalyvaujančio stebėjimo metu arba kuri atveria tik geram draugui ar artimam kolegei.

Kartais informantės pasakodavo apie gana asmeninius kolegijų išgyvenimus (dažnai neminėdamos vardų), o kartais paminėdavo faktų, kurie tapdavo trūkstamomis dėlionės detalėmis. Vienas interviu trukdavo vidutiniškai apie 2 valandas, tačiau aptarti visoms patirtims to neužtekdavo. Dažnai tai, ko informantės nespėdavo, nenorėdavo ar pamiršdavo papasakoti, paminėdavo jų kolegės kaip iš kalbos išplaukiančius faktus. Vienas slaugytojas, apie kurias buvo pasakojama, buvo galima identifikuoti (nes buvau ėmusi interviu arba bendravusi, mačiusi norvegų kalbos pamokose), kitų – ne.

Fokusuotos grupės interviu

Fokusuotos grupės interviu buvo atliktas 2010 m. spalio 20 d. Skaitant jį beveik po metų, išryškėjo daug svarbių aspektų, kuriuos sunku arba beveik neįmanoma apčiuopti kalbantys individualiai. Tai yra patys duomenys – kas buvo pasakyta ir kaip buvo pasakyta. Mano dalyvavimas šiame interviu buvo minimalus, nes informantės daug dėmesio skyrė tarpusavio bendravimui. Galima teigti, kad pusę šio grupės interviu informacijos sudaro reakcijos į kitų išsakytas mintis, komentarai, nutylėjimai, diskusija ir juokas. Juokas šio interviu metu vietomis užpildydavo tai, kas visoms buvo savaime, o man – dar ne visai suprantama. Žvelgiant iš šios dienos perspektyvos galima manyti, kad tą kartą joms buvo įdomu papasakoti savo ir išgirsti kitų refleksijas. Kai kurios informantės vėliau minėjo, kad tik pokalbio su manimi metu jos pirmą kartą apie tai išsamiai kam nors pasakojo.

Apibendrinant galima tvirtinti, kad, be dalyvaujančio stebėjimo, giluminių ir fokusuotos grupės interviu, tyrimo analizę taip pat pagrindžia informacija, surinkta iš spaudos, socialinių tinklalapių ir stebint įmonės veiklą.

Tyrimo erdvė ir laikas

Tyrimo erdvė yra dvilypė, nes informantės nuolat juda tarp dviejų sociokultūrinių kontekstų. Nors 6 savaičių transnacionalaus mobilumo ciklas nevienodai padalija laiką, leidžiamą Lietuvoje ir Norvegijoje, ir informantės daugiau laiko praleidžia Norvegijoje, apsiriboti tik viena erdve ir sutelkti dėmesį į vieną kultūrinį lauką (šiuo atveju – Norvegija) reikštų atsisakyti didelės dalies informacijos ir neįgyvendinti holistinio principo. Būtų klaidinga nekreipti dėmesio į kurią nors erdvę, nes transnacionalus mobilumas apima jas abi, įtraukia abiejų šalių socialines aplinkas ir daro įtaką migrantų patirtims. Tiriant trumpalaikės darbo migracijos procesus dėmesio dažnai skiriama ne tiek užsienio šalies kontekstui, kiek socialiniams pokyčiams, vykstantiems kilmės šalyje, aptariant vietinės bendruomenės įsitraukimą ir jos vaidmenį formuojant mobilumo patirtis (Sandu, 2005; Keough, 2006). Tad ir

šioje disertacijoje į slaugytojų mobilumą siekta žvelgti kaip į procesą, vykstantį keliose skirtingose erdvėse tuo pat metu, ypač gilinantis į transformacijas Lietuvos socialinėje erdvėje.

Tyrimo laikas priklausė nuo slaugytojų rotacijos sistemos. Kiekvienas interviu, imtas Lietuvoje, buvo išpraustas į gana ribotą laiką, nes nesant galimybių susitikti su informantėmis per dvi savaites, joms grįžus į Lietuvą, kitos interviu galimybės tekdavo laukti mažiausiai mėnesį. Susitarti dėl susitikimų su slaugytojomis iš pažiūros buvo lengva užduotis, nes jų darbo ir poilsio grafikus man pasakydavo informantės, su kuriomis ryšys jau buvo užmegztas. Vis dėlto kartais interviu datą tekdavo derinti išstisus mėnesius, kol informantėms pavykdavo surasti tinkamiausio ir atliekamo laiko joms grįžus į Lietuvą. Tą kartą, Kauno „Akropolyje“ sutikusi tyrimo informantę Jurgą sužinojau, kad ji, kaip ir nemaža dalis kitų slaugytojų, darbo pasiūlymą jau yra gavusi ir už kelių dienų išvyksta dirbti. Nors suskaičiuoti darbo ir poilsio dienas buvo sunku, abstraktus žinojimas, kada ir kas vyksta į Norvegiją, padėjo orientuotis jų rotacijos grafikuose ir planuoti tyrimo eigą.

Pirmieji interviu buvo paimti iš slaugytojų, su kuriomis susipažinau norvegų kalbos pamokų metu. Tuo metu jos laukė kito darbo pasiūlymo, turėjo nemažai laisvo laiko ir buvo linkusios jį praleisti dalydamosis pirmąja darbo Norvegijoje patirtimi. Vėliau, vėl pradėjusios dirbti ir įsisukusios į 6 savaičių ciklo rutiną, vis sunkiau rasdavo laiko, kurį galėtų skirti tyrimui. Natūralu, jog slaugytojos, turinčios mažų vaikų, galimybių išgerti kavos su svertimu žmogumi turėjo mažiau nei tos, kurios tokių išipareigojimų šeimai neturi:

Namuose tai aš net su drauge geriausia nesusitinku. Su mama mačiau per mergaitės komuniką ir per išleistuves. Nėr laiko. Tik atvažiuoji, reikalai, bėgi, perki ten kažką vaikam... Mano mergaitei buvo komuniką, išleistuves teatre darė, po to išleistuvės sodyboj, po to susirinkimai vaikų, tik bėgi, apiperki, tik žiūri, kad tau jau reikia ruoštis.. <...> Tikrai, aš jau net.. jau tikrai būčiau nesusisukus, nes... manęs prašo geriausios draugės susitikti ir aš neturiu laiko. (Toma, 37 m., ištekėjusi)

Nepaisant trumpo laiko, praleidžiamo Lietuvoje, ir dar trumpesnio laiko, kuris lieka sutvarkius einamuosius reikalus, informantės buvo linkusios susitikti ir pasišnekėti. Dalyvauti tyrime atsisakė tik viena potenciali informantė.

Sukaupus nemažai lauko tyrimo Lietuvoje patirties, susidarė išpūdis, kad jei interviu būtų imami Norvegijoje, jiems informantės turėtų daugiau laiko, tačiau nuvykus į Bergeną paaiškėjo, kad laiko ir čia jos turi nedaug: *vienos būna darbe, kitos namuose arba ruošiasi į darbą. Tos, kur grįžta po darbo, tai irgi nori greičiau pavalgyt, išsidrėbt.. <...> Čia [Norvegijoje] kartais nerandi laiko.. ne tai, kad tu užimta, bet tiesiog pavargęs, nori pailsėti <...>. (Toma, 37 m., ištekėjusi)*

Darbo struktūra buvo sudaroma pasitelkiant kelis būdus ir keliais tyrimo etapais. Pirmieji žingsniai buvo žengti pradėjus kurti tyrimo klausimyną³⁷, kuriuo siekta išsiaiškinti, kaip informančių mobilumo praktikos (judėjimas tarp Lietuvos ir Norvegijos) daro įtaką jų kaip

³⁷ Žr. 6 priedą.

slaugytojų, kaip šeimos narių, kaip darbuotojų ir migrančių patirtims ir kaip tai keičia bei kuria santykius su jų socialinėmis aplinkomis abiejose šalyse: tarpininkaujančia įmone, šeima, norvegėmis ir lietuvėmis slaugytojomis. Siekta laikytis holistinio principo ir apžvelgti daugelį faktų, reikšmingų mobilumo procese ir galinčių daryti jam įtaką: šeima, santykis su sutuoktiniu, vaikų skaičius, migracinė patirtis, darbo patirtis Lietuvoje, gyvenimo istorija apskritai. Taigi tyrimo klausimynas nužymėjo tam tikras tiriamo reiškinio ribas ir leido apytiksliai pradėti formuoti darbo struktūrą.

Antrasis darbo struktūravimo etapas prasidėjo kartu su pirmaisiais interviu, kurie parodė, kiek klausimyne paliečiamos temos yra svarbios informantėms, kurios temos labiau išryškinamos, o kurios nublanksta. Prieš pradėdant interviu buvo tikimasi pagrindinius akcentus sudėlioti ties praktikomis, susijusiomis su gyvenimu Lietuvoje, kai grįžtama kelioms savaitėms pailsėti, tačiau informantės buvo labiau linkusios kalbėti apie savo darbą ir gyvenimą Norvegijoje, santykį su tarpininkaujančia įmone ir tik tada – apie santykį su šeima, gyvenančia Lietuvoje, ir ateities planus. Apie laiką, praleidžiamą Lietuvoje, informantės pačios užsimindavo dažniausiai tik paklausus, ką paprastai veikia per tas dvi laisvas savaites ir kaip planuoja savo laiką. Labiau nei laikas, leidžiamas Lietuvoje, informantėms dažnai rūpėjo jų „mobilumo klausimas“ – kiek dar ilgai taip važinės ir ką reikės daryti ateityje. Mažiau darbo Norvegijoje patirties turinčios slaugytojos pabrėžė kultūrinius darbo Norvegijoje ir Lietuvoje skirtumus, atsiskleidė jų požiūris į senų žmonių priežiūrą apskritai ir į pačius pacientus, su kuriais tenka dirbti. Ilgiau Norvegijoje pradirbusios informantės kultūriniais skirtumams skyrė mažiau dėmesio, bet išreiškė didesnę rūpestį savo ateitimi ir asmenine situacija.

Slaugytojų, dirbančių Norvegijoje tarpininkaujant įmonei *Litnorg*, individualios transnacionalaus mobilumo patirtys yra nevienodos, dažnai ir nesulyginamos. Jos priklauso ne tik nuo važinėjimo tarp šalių laikotarpio, bet ir darbo pobūdžio, slaugos institucijos, kurioje dirbama, gyvenimo sąlygų Norvegijoje, naujo darbo pasiūlymo laukimo, pasibaigus sutarčiai su konkrečia Norvegijos komuna, trukmės, šeiminių padėties ir galiausiai asmeninių charakterio savybių. Vien skirtinga informančių šeiminių padėties leidžia numanyti, kad jų pasakojimų svarbiausi akcentai bus ne tokie patys, jau nekalbant apie gyvenimo istorijas iki pradėdant dirbti slaugos srityje Norvegijoje.

Analizuojant slaugytojų transnacionalaus mobilumo praktikas ir patirtis būtina turėti omenyje, jog interviu metu užfiksuoti duomenys atspindi konkretų mobilumo proceso etapą. Tų slaugytojų, kurios pagal rotacinę sistemą Norvegijoje dirba iki 1 metų, kai išipareigojimas tarpininkaujančiai įmonei dar nėra įvykdytas, refleksijos gali skirtis nuo tų, kurios dirba jau ketvirtus metus ir turi teisę bet kada nutraukti bendradarbiavimą. Tad net ir išgryninus bendras, visų informančių patirtims būdingas tendencijas, išlieka galimybė nukrypti nuo konstruojamo teorinio modelio – kai ne visi tiriami objektai atitinka tuos pačius kriterijus. Taigi, perfrazuojant

H. Beckerį (1998) (kuris tiriamus objektus prilygina skirtingoms, tačiau tai pačiai šeimai priklausančioms molekulėms), slaugytojų patirtys yra panašios, bet ne identiškios, tad net ir egzistuojant jų skirtumams, galima išskirti ir bendras informančių patirčių tendencijas.

Induktyvioji turinio analizė: kodavimas ir kategorijų išskyrimas

Pagrindiniu duomenų analizės metodu buvo pasirinkta induktyvioji turinio analizė, kurios esminiais elementais yra atviras interviu duomenų kodavimas, kategorijų išskyrimas ir jų grupavimas. Akcentuojant induktyviają turinio analizę yra pabrėžiama, jog interpretacijos ir įžvalgos yra daromos atsispiriant nuo surinktų empirinių duomenų, o ne nuo kategorijų, išskirtų vadovaujantis teorine baze. Pastaroji strategija apibūdina deduktyvią turinio analizę (Elo, Kyngäs, 2008). Induktyvioji turinio analizė yra pasitelkiama siekiant apibūdinti tiriamą fenomeną, o ne patvirtinti išsikeltas hipotezes. Ši strategija gali būti vadinama ir kokybine turinio analize, kurios metu analizės kategorijos yra išskiriamos induktyviai (Mayring, 2000). Tad vadovaujantis induktyvia turinio analizės strategija, atlikus pirmuosius, žvalgomuosius interviu ir jų analizę buvo išskirtos kelios sritys, kurioms beveik visos tyrime dalyvavusios slaugytojos skyrė daugiausiai dėmesio: 1) santykis su tarpininkaujančia įmone; 2) darbas Norvegijoje ir santykis su norvegėmis slaugytojomis; 3) darbo rotacija / mobilumas; 4) socioekonominio statuso kaita (socialinės garantijos Lietuvoje ir Norvegijoje, *bedarbio jausmas*, vikaro darbas Norvegijoje). Šių sričių pagrindu pradėta formuoti darbo struktūra.

Trečiajame duomenų analizės etape toliau vykdant atvirą ir kryptingą kodavimą, bazinės kategorijos (išskirtos remiantis minėtomis sritimis) buvo išskaidytos į grupes ir pogrupius: pavyzdžiui, *darbas Norvegijoje* (bazinė kategorija), *santykiai su norvegėmis slaugytojomis darbe* (grupė), *kavos pertraukėlės* (pogrupis). Sukoduota interviu medžiaga buvo surūšiuota į temines lenteles (Ritchie, Spencer, O'Connor 2003), į kurias buvo įtraukiamos bazinės kategorijos, grupės ir pogrupiai, nuoroda į informantus ir reikalingos interviu dalys, kad būtų galima matyti neapdorotą medžiagą. Nors toks nesusintetintos interviu medžiagos sudėjimas į temines lenteles gerokai jas išplečia (Ritchie, Spencer, O'Connor 2003), tai leidžia iš karto susieti grupes ir pogrupius su duomenimis, iš kurių jie kilo. Kad nereikėtų iš naujo skaityti viso interviu, norint surasti reikiamą vietą, šalia informanto vardo įrašomas skaičius, nurodantis interviu transkripto puslapius.

Ta pati interviu ištrauka dažnai apima informaciją, priskirtiną keliems pogrupiams, todėl teminėje lentelėje išskirta atskira grafa, skirta pažymėti šiems susikertantiems pogrupiams. Siekiant tvarkingai surūšiuoti turimus duomenis į informacijos blokus, kiekviena bazinė kategorija yra pažymima raide, o subkategorijos ir pogrupiai – skaičiais. Sintetinant duomenis kai kurios subkategorijos ir pogrupiai suliejami arba priskiriami stambesniai informacijos blokui.

III. MOBILUS DARBAS IR GYVENIMAS – MOTERŲ VAIDMENŲ KAITOS MECHANIZMAS

Moterų įsitraukimas į mobilų darbo ir gyvenimo ritmą reikalauja iš naujo įvertinti santykį su šeima ir savo, kaip motinos, dukros, anūkės, žmonos, vaidmenų atlikimo galimybes. Moterims, kurių gyvenimas iki tol buvo kuriamas pagal sėslaus (pra)gyvenimo būdo praktikas, įsidarbinimo užsienio šalyje procesas tampa panašus į XX a. pradžios moterų „išėjimą į darbą“, kuris išjudino nusistovėjusią lyčių vaidmenų tvarką šeimoje: leido moteriai tapti antrąja šeimos maitintoja ir perleisti dalį moters darbo vyro atsakomybei (Hochschild, 1989). Tyrimo informančių apsisprendimą dirbti užsienio šalyje galima prilyginti ir moterų siekiui dirbti urbanizuotose vietovėse, – tai buvo būdinga moterims XX a. pradžioje (Gubrium, 2007) ir tebėra būdinga praktika trečiojo pasaulio šalyse, kuriose moterų darbas tampa ne tik šeimos, bet ir asmenine išgalinimo strategija (Attanapola, 2006).

Vieno iš šeimos narių migracijos tyrimai yra konceptualizuojami kaip transnacionali ar cirkuliari migracija, pabrėžiant laiko atstumą, kai migrantai siekia sukaupti reikalingą ekonominį kapitalą per tam tikrą laiką, kad vėliau galėtų juo naudotis ((trans)formuoti savo socioekonominį statusą) kilmės šalyje. Laisvo judėjimo (Favell, 2008a, 2008b) sąlygomis ekonominis kapitalas kaupiamas ir slaugytojų socioekonominis statusas Lietuvoje (trans)formuojamas **beveik tuo pačiu metu** dėl dažno judėjimo tarp šalių darbo tikslais. Socioekonominis statusas šioje disertacijoje yra suprantamas kaip pajamų, išsimokslinimo, užsiėmimo (angl. *occupation*) (Lee, Toney, Berry, 2009) ir gyvenimo stiliaus (Ritzer, 2008) visuma, kai:

<...> statusas gali priklausyti nuo asmeninių pasiekimų, išsilavinimo, užsiėmimo, šeimos reputacijos, ryšių ir išteklių, ir nuo statuso grupių, kurioms žmogus priklauso. <...> Kartais užtenka būti turtingam norint mėgautis aukštu socialiniu statusu, kitais atvejais būtina būti išsimokslinusiame. <...> Migranto statusas gali būti susijęs su įvairių daiktų įsigijimu, namų susikūrimu, investavimu į nuosavybę. (Parutis, 2006b: 2–3).

Pastangos (trans)formuoti šį statusą – kompensuoti jo nepakankamumą, suderinti visas sudedamąsias jo dalis (Lee, Toney, Berry, 2009) – pasireiškia kaip siekis pagerinti finansinę padėtį, gauti galimybę atsistoti ant aukštesnio vartotojų visuomenės laiptelio, tapti socialiai saugiam ir susikurti naujus oraus gyvenimo standartus, *lygiuotis į kitus* (Indriliūnaitė, Kuzmickaitė, 2009: 58)³⁸, neišsikraustant iš Lietuvos – neemigruojant.

Pirmasis ir antrasis šios dalies skyriai atskleidžia transnacionalaus mobilumo dualumą. Viena vertus, tai yra migracijos industrijos dalis: transnacionalus mobilumas tampa sėsliųjų galios įrankiu; kita vertus, žvelgiant iš judančio veikėjo perspektyvos, toks mobilumas yra

³⁸ Tai K. F. Olwig (2002: 92) įvardija kaip gerbtiną (pra)gyvenimą (angl. *respectable livelihood*).

traktuojamas kaip galimybė (trans)formuoti savo socioekonominį statusą, įgalinti save tapti visaverčiais globalaus pasaulio veikėjais. Trečiajame skyriuje analizuojamos slaugytojų mobilaus (pra)gyvenimo būdo patirtys, kai, susidūrusios su migracijos industrijos sistema, moterys laviruoja tarp darbo ir šeimos – kuria naują (pra)gyvenimo modelį, (trans)formuojanti jų santykį su socialinėmis aplinkomis bei moters socialinius ir ekonominius vaidmenis.

1. Tarpininkaujančios įmonės *Litnorg* vaidmuo trumpalaikės darbuotojų samdos procese

Tarpininkaujanti įmonė *Litnorg* yra trumpalaikės darbuotojų samdos sistemos dalis, nuo kurios prasideda šio tyrimo informančių mobilaus (pra)gyvenimo būdo patirčių dinamika, todėl prieš pradėdant analizuoti slaugytojų transnacionalaus mobilumo praktikas, patirtis ir moterų vaidmenų transformacijas, reikia apžvelgti slaugytojų samdos dalyvaujant tarpininkams kontekstą, pristatyti *Litnorg* veiklos principus ir informančių santykį su tarpininkaujančia įmone bei jos vidaus politika. Pirmasis šio skyriaus poskyris yra skirtas apibūdinti pačią įmonę, supažindinti skaitytoją su įdarbinimo tvarka ir trumpalaikės darbuotojų samdos sistema. Likusiuose poskyriuose siekiama iširti, ką tokia įdarbinimo tvarka ir sistema reiškia pačioms slaugytojoms – kaip formuojamas institucijos ir individo ryšys bei kokį vaidmenį atlieka įmonės iškomunikuota trumpalaikio darbo idėja.

1.1. *Litnorg* – personalo paieškos ir atrankos industrijos kontekste ir įmonės charakteristikos

Lietuvos slaugytojų įdarbinimas Norvegijoje, kuriuo užsiima privati įmonė *Litnorg*, yra ne pirmas mėginimas sukurti Lietuvos ir Norvegijos bendradarbiavimo slaugos sektoriuje sistemą. Projektas – VINO, kuriuo siekta Norvegijoje įdarbinti Lietuvos slaugytojas, buvo įgyvendinamas 2002–2004 m. Su šiuo tyrimu minėtas projektas siejasi per tai, jog nemaža dalis tyrimo informančių apie šį projektą jau buvo girdėjusios, o kai kurios – ir svarsčiusios galimybę tuo metu jame dalyvauti, todėl atsiradus *Litnorg* pasiūlymui darbas Norvegijoje buvo priimamas kaip anksčiau neišnaudota galimybė. Kitaip tariant, žinios apie sėkmingai dirbti į Norvegiją išvykusių VINO slaugytojų patirtis leido teigiamiau vertinti ir galimybes, kurias siūlo *Litnorg*.

VINO projekto pobūdis yra panašus į *Litnorg* ir Norvegijos komunų bendradarbiavimo modelį. Tai buvo norvegų inicijuotas Vilniaus, Oslo ir Bergeno savivaldybių projektas, turėjęs padėti kompensuoti slaugytojų trūkumą Norvegijoje ir sumažinti jų nedarbą Lietuvoje: *jiems reikėjo žmonių, o mes turėjom išsilavinusių ir nedirbančių. Ir sutarties pagrindinis objektas tai buvo neturintys darbo slaugytojai* (VINO koordinatorius Lietuvoje). VINO buvo bendras Vilniaus ir kelių Norvegijos savivaldybių (komunų) socialinis projektas, kuriame Lietuvoje

esančių partnerių užduotis buvo vykdyti slaugytojų paiešką ir atranką, o norvegų – pamokyti kalbos ir dvejams metams įdarbinti Norvegijos slaugos namuose.

Tos, kurios išlaikė visus norvegų kalbos egzaminus, dvejams metams išvyko dirbti į Norvegiją. Sutartyje buvo numatyta, kad dvejams metams yra suteikiama darbo ir apgyvendinimo vieta. Darbo vietos keisti nebuvo galima. Egzaminus išlaikiusios slaugytojos pusę metų Norvegijoje dirbo slaugytojų padėjėjomis, nes, Lietuvai nesant ES nare, neatitiko jų kvalifikacinių reikalavimų, tad, greta darbo slaugos namuose, lietuvės turėjo mokytis farmakologijos, Norvegijos istorijos ir norvegų kalbos bei išlaikyti šių dalykų egzaminus: *Aš suprantu, kad mes ten turėjome išlaikyti tuos išlyginamuosius egzaminus ir mus ne kaip seseles užrašė <...> Tai įsivaizduok, gauti helpopleieriu [padėjėjų] algą visus metus, o dirbi seselės darba. Taip, seselių darba dirbom.* (Sima, 37 m., netekėjusi). Analogiška situacija susiklostė ir lenkų slaugytojoms, slaugos namuose įdarbintoms vykdant projektą *Aetat*, 2001–2004 m. Jų kvalifikacija taip pat buvo pripažinta kaip nepakankama, todėl slaugytojos nuo 6 iki 12 mėnesių dirbo padėjėjų darba. Taip slaugos namai samdė profesionalias slaugytojas, kurių darbas kainavo mažiau (Riemsdijk, 2010; Isaksen, 2012).

2004 m. Lietuvai tapus ES nare, slaugytojų darbo ir gyvenimo Norvegijoje galimybės tapo lengviau prieinamos, tad, anot VINO koordinatoriaus, visos išvykusios slaugytojos liko dirbti ir gyventi Norvegijoje. Sima, kuri išvyko kaip antrojo projekto dalyvė, pasibaigus dvejų metų išsipareigojimui, taip pat liko dirbti ir gyventi Norvegijoje. Ji pasakojo pasilikti apsisprendusi tik po dvejų metų. Iš pradžių, anot informantės, tokio plano neturėjo, nes norėjo tik užsidirbti ir grįžti į Lietuvą, nors, pasak VINO koordinatoriaus, tiek lietuviams, tiek patiems norvegams buvo aišku, kad nė viena iš išvykusių slaugytojų į Lietuvą nebegrįš:

<...> projektas buvo dviems metams, kad jie grįžtų. Bet buvo aišku visiškai, kad nei vienas iš jų negrįš. <...> ir norvegai patys aiškiai suvokė, kad jos tikrai negrįš [šypsosi]. <...> Niekur garsiai neskelbė ir nesiafišavo ir pakankamai toks.. tyliai, ramiai ėjo projektas, kad tu skatini emigruoti jaunus žmones. Todėl ir nebuvo garsiai kalbama apie tai. Nes na.. iš tiesų darai gera, nes žmonės neturi darbo. Ir dar puikiai suvoki, kad jie negrįš. Ir negrįš tie, kurie potencialiai galėtų dirbti.

Kitaip nei VINO atveju, *Litnorg* slaugytojų ateities planai ir planai persikelti gyventi į Norvegiją nėra tokie akivaizdūs, nors *Litnorg* veiklos principai ir VINO projekto idėja beveik sutampa. Skirtumas tik tas, kad *Litnorg* yra privati, pelno siekianti įmonė, kuri suteikia galimybę grįžti į Lietuvą. Kiti įdarbinimo aspektai – norvegų kalbos kursai, kurie slaugytojoms nekainuoja, kultūrinis parengimas, kelionės išlaidų padengimas, suteikiama darbo ir apgyvendinimo vieta – yra analogiški, tačiau ne visa VINO geroji patirtis atsispindėjo *Litnorg* veiklos pradžioje. Pavyzdžiui, pirmosios *Litnorg* darbuotojos norvegų kalbos buvo mokomos ne 4 mėnesius, o 2 savaites. Galima tvirtinti, jog *Litnorg*, kaip unikali tarpininkaujanti įdarbinimo įmonė, besiskirianti nuo kitų panašia veikla užsiimančių įmonių Lietuvoje ir užsienio šalyse,

perėjo kelis formavimosi etapus, kurie atsispindi skirtingu laikotarpiu pradėjusių dirbti slaugytojų naratyvuose. Jau 2010 m. kalbantis su šios įmonės atstovu Lietuvoje, *Litnorg* buvo įvardyta kaip jauna, nauja, išsiskirianti įmonė ir kartu bene stipriausia šios srities – darbuotojų „nuomos“ (būtent!) Norvegijoje – atstovė.

Lietuvos darbo biržos tinklalapyje pateiktame Lietuvoje ir užsienio šalyse įdarbinančių įmonių – tarpininkų – sąrašė *Litnorg* neregistruojama³⁹, nes ji veikia kaip *SykeNorg*, Norvegijoje veikiančios įmonės, dukterinė atšaka ir į komandiruotes slaugytojas siunčia kaip savo darbuotojas. Pristatant įmonę slaugytojoms pabrėžiama, jog ši įmonė neskatinama (nesiekia skatinti) emigracijos, ji nėra tarpininkė, nes dirbti vykstama „ne per mus, o su mumis“. Nepaisant to, tarpininkavimo aspektu čia atmesti negalima, nes nors teisiškai slaugytojos ir yra Lietuvos įmonės darbuotojos, per dvi poilsio savaites Lietuvoje jos nedirba nė dienos.

Personalo paieška Norvegijoje (naftos gavybos, statybų sektoriui, slaugos namams ir ligoninėms) užsiima tokios tarptautinės įmonės kaip *Adecco*⁴⁰, *Manpower*⁴¹, *Helsenor*⁴², *Nurse Partner*⁴³. Iš Lietuvoje įsikūrusių įmonių, užsiimančių slaugos personalo paieška Norvegijos darbo rinkai, galima paminėti NST Baltija⁴⁴ ir *Darbman*⁴⁵. Palyginti su pastarosiomis, *Litnorg* vienintelė siūlo savo darbuotojams lankstų darbo grafiką, galimybę dirbant Norvegijoje gyventi Lietuvoje ir karjerą Norvegijoje pradėti nuo nulio, neturint reikalingų ryšių, žinių ir pajamų: *jie mums organizavo kursų ir dar stipendijas mokėjo. Tie, kurie išlaikė tam tikrą procentą. Tai kur tu rasi, kad tau kažkas už dyką ir, aišku, jie paskui atskaičiuoja tuos pinigėlius nuo mūsų algos, bet tai man nereikia bagožo pinigų neštis, nei investuoti kažkur, nei kelionių* (fokusuotos grupės interviu). Kaip ir kitos Norvegijos darbo rinkoje veikiančios tarpininkaujančios įdarbinimo įmonės, *Litnorg* tarpininkauja slaugytojoms ir suinteresuotoms institucijoms, tačiau, kitaip nei didžiosios tokio tipo įmonės Norvegijoje, *Litnorg* palaiko asmeninį ryšį su savo darbuotojais:

[Kitos įmonės] samdo žmones kaip fabrike. Jų darbas nėra grindžiamas „veidas į veidą“ kontaktu su darbdaviu. Tai yra daugiau...: aš slaugytoja, aš noriu dirbti. Gerai, atsiųskite dokumentus. Kai dokumentai atsiųsti, galima pradėti dirbti. Taip dirba didelės kompanijos. Jų darbuotojai [tose kompanijose] dirba maždaug metus laiko arba mažiau. Jei dirbama metus laiko – tai yra labai daug. <...> Mes palaikome „veidas į veidą“ ryšį su slaugytojomis. Tai nėra fabrikas. Jos turi koordinatorius ir Lietuvoje, ir Norvegijoje. (Ula, SykeNorg atstovė)

Anot įmonės atstovės Norvegijoje, palyginti su didžiosiomis darbo tarpininkaujant įmonėmis, *SykeNorg* yra nedidelė ir Norvegijos slaugos darbo rinkoje užima santykinai mažai erdvės, tačiau tarp įmonių, kurių veiklos apimtis nedidelė, *SykeNorg* pozicija yra tvirčiausia.

³⁹ http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/tarpininkavimo_paslaugu_teikejai.aspx.

⁴⁰ <http://www.adecco.com/en-US/Pages/default.aspx>.

⁴¹ <http://www.manpower.com>.

⁴² <http://www.helsenor.no>.

⁴³ <http://www.nursepartner.se>.

⁴⁴ <http://www.nstgroup.lt/baltijas>.

⁴⁵ http://www.jobcenter.lt/darbuotojams.php?page=page_2.

Taigi nevykdydama masinės slaugytojų rotacijos⁴⁶, įmonė yra pajėgi palaikyti nuolatinį ryšį su savo darbuotojais. Dukterinė atšaka *Litnorg* tarpininkauja įdarbinimo procese, užsako lėktuvų bilietus, individualiai derina rotacijos sistemą, dalyvauja sprendžiant kasdieninius, buitinius reikalus ir išskylančius konfliktus bei organizuoja norvegų kalbos kursus. Tokie kursai, kuriuos organizuoja *Litnorg*, 2012 m. duomenimis, trunka apie 4 mėnesius, nors šio tyrimo informantės kalbos mokėsi labai skirtingą laikotarpį – nuo 2 savaitių iki 3,5 mėnesių.

Rotacinė sistema yra svarbus bruožas, išskiriantis *Litnorg* iš kitų įmonių. Jei kitos darbuotojų samda užsiimančios įmonės slaugytojas Norvegijoje darbia ilgiems laikotarpiams (1–3 metams), *Litnorg* savo darbuotojus samdo pakaitomis – vienoje darbo pozicijoje įdarbinamos kelios darbuotojos, kurios tarpusavyje keičiasi. Taip darbo vieta niekada nelieka tuščia, o darbuotojai gali periodiškai grįžti į kilmės šalį. Panašiu principu yra linkusios dirbti ir tos slaugytojos, kurios dirba savarankiškai ir darbo sutartis su slaugos institucijomis sudaro tiesiogiai, be tarpininkų. Pavyzdžiui, Gerda, išėjusi iš *Litnorg*, pasirinko tokį grafiką, kad 6 savaites dirba ne 100 proc. krūviu (37,5 val. per savaitę), bet 67 proc. Tai leidžia „sustumti“ darbo valandas – greičiau atidirbti reikiamą valandų skaičių ir suteikti sau galimybę ilgiau ilsėtis: *Tai, tarkim, aš šiandien atbudėjau, pirmadienis, o dabar eisiu į darbą tik penktadienį. <...> Yra 6 savaitių grafikas, žodžiu, 4 savaites dirbi, kas tris, kas keturias dienas, daugiau net, kas 5, o paskui turi 11 arba 12 dienų pertrauką. <...> toks yra grafikas tiesiog.* (Gerda, 37 m., išsiskyrusi, buvusi *Litnorg* darbuotoja). Tokia galimybė naudojasi ir *Litnorg*: 6 savaitių darbo krūvis yra suspaudžiamas į 4 savaites, o išvykstančių slaugytojų trūkumą kompensuoja rotacijos sistema: vienai slaugytojai išvykus į Lietuvą, į jos vietą atvyksta kita.

Palyginti su kitomis panašia veikla užsiimančiomis įmonėmis, *Litnorg* atlieka dvigubą vaidmenį: tarpininkauja įdarbinant ir dalyvauja Norvegijos darbo rinkoje kaip darbo jėgą „išnuomojantis“ veikėjas (subrangovas). Tai daryti ir pasiūlyti Lietuvos slaugytojoms išskirtines sąlygas, kurių nesūlo kitos tarpininkaujančios įdarbinimo įmonės, *Litnorg* gali užnugaryje turėdama stambesnę motininę Norvegijos įmonę *SykeNorg* – savo klientę:

Čia buvo konkurentai vieni kiti, bet tie konkurentai, kaip sakant, ilgai neišsilaiko. Nes jeigu būtų taip lengva Norvegijoje surasti darbą, mes turėtume begales čia konkurentų. Čia vieni kiti bandė ruošti žmones, paruošė ir neišvežė. Čia tai atsiranda, tai dingsta, nu ir ta konkurencija, ji turi būt, viskas tvarkoj, bet mes labai jos nebijom, nes mes žinom, kad labai viskas priklauso nuo to, ką kompanija turi Norvegijoje. Pavyzdžiui, kad ir Lietuvoje jeigu būtų pats idealiausias, nuostabiausias pardavėjas, kalbantis norvegiškai, bet jisai nuvažiavęs į norvegų slaugos ligoninę pas vadovus, jis sudėtingai parduotų kažkokią paslaugą. Todėl, kad norvegai pasitiki norvegais. Bent jau pradinėje stadijoje. Vėliau jau viskas keičiasi. Kai jie jau įgyja pasitikėjimą. <...> Suorganizuoti kursus, atrinkti žmones yra vienas iš lengviausių dalykų. Užtrunka procesas, jis kainuoja pinigus. Sunkiausia yra darbo vietą surast. Nes norvegai labai griežtai žiūri į atsiliepinimus, refrensus. Jie tikrina, jie skambina. Iš tikrųjų skambinėja. Iš tikrųjų skambina mūsų merginoms patikrinti norvegų kalbos lygį. (Litnorg atstovas Lietuvoje)

⁴⁶ Įmonėje *Litnorg* vienu metu gali dirbti apie 200 slaugytojų, o didžiosios tarpininkaujančios įdarbinimo įmonės įdarbina iki 2 000 slaugytojų.

Pavyzdžiui, vienas didžiausių *SykeNorg* laimėtų projektų, pagal kurį teikiama slaugos į namus paslauga, leido įdarbinti apie 50 slaugytojų iš Lietuvos ir Latvijos tame pačiame mieste. Anot *SykeNorg* atstovės Norvegijoje, laimėti šį projektą buvo labai sunku, tačiau dabar *Litnorg* slaugytojos namuose slaugo pusę miesto, kuriame jos dirba, klientų. Taigi be partnerių, nepaisant didelio slaugytojų poreikio, tokio masto veikla Lietuvos įmonei Norvegijoje savarankiškai būtų sunkiai įgyvendinama.

Litnorg, kaip teigiama, yra tarptautinė įmonė, todėl slaugytojos yra įdarbinamos tiek Lietuvoje, tiek Norvegijoje. Anot *Litnorg* atstovo Lietuvoje, socialiniai mokesčiai yra mokami Lietuvoje, o pajamų mokesčių įmonė moka Norvegijoje. Tokio tipo įmonės, kurios „nuomoja“ darbuotojus, „pasiekia didžiulę apyvartą, nes į jų pajamas įtraukiamas laikinai įdarbintų darbuotojų atlyginimas ir visi mokesčiai, kuriuos sumoka“⁴⁷, tačiau kalbant apie šią konkrečią įmonę, sunku tiksliai nusakyti, kokiomis sąlygomis ji įdarbino ir kaip šiuo metu įdarbina savo darbuotojus. Galimybės susipažinti su slaugytojų darbo sutartimis nebuvo, o visa informacija apie šios įmonės veiklą buvo surinkta imant interviu iš slaugytojų ir įmonės atstovų bei dalyvaujančio stebėjimo įmonės pristatymo metu 2012 m. rugpjūčio mėn.

Pažymėtina, kad nuo 2008 m. įmonės įdarbinimo tvarka keletą kartų keitėsi, o slaugytojų įdarbinimo aspektais, susijusiais su finansais, įmonė nesidalijo, tad neturint visos informacijos, pateikti vienareikšmišką įmonės veiklos vertinimą būtų netikslu. Galima tik atkreipti dėmesį į socialinio draudimo, pensijų kaupimo ir mokesčių mokėjimo situaciją, kurią galėjo pristatyti pačios slaugytojos. Informančių pozicija šiuo klausimu bus plačiau analizuojama kituose disertacijos skyriuose, todėl dabar aptarsime, kokia yra jų, kaip Lietuvos ir Norvegijos įmonių darbuotojų, situacija minėtais aspektais ir kokiomis kryptimis cirkuliuoja finansų srautai.

Dirbdamos vikarėmis – laikinomis darbuotojomis, slaugytojos yra socialiai apdraustos taip, kaip bet kuris Norvegijoje besilankantis turistai. Joms priklauso pirmoji medicininė pagalba, tačiau esant rimtesnių sveikatos sutrikimų reikėtų vykti gydytis į Lietuvą. Nors ši rizika egzistuoja, nė viena tyrimo informantė rimtesnių sveikatos sutrikimų Norvegijoje neturėjo. Tų, kurioms teko kreiptis į gydytoją Norvegijoje, išlaidas padengė įmonė. Pasak įmonės atstovo Lietuvoje, *Litnorg* darbuotojai gali naudotis socialiniu draudimu abiejose šalyse, nes Lietuvos mokesčių sistemoje yra laikomos dirbančiais asmenimis, tačiau pensija Norvegijoje nesikaupia:

Jie pilnai socialiai apdrausti ir Lietuvoj, ir vykdami į komandiruotę Norvegijoje. Jie visapusiškai iš visų pusių yra apdrausti. Aišku, pensija Norvegijoj nesikaupia, bet jeigu norint gauti Norvegijoj pensiją, ten labai daug metų reikia dirbti pačioj Norvegijoj. Ir dauguma turi tą rožinę svajonę, kad ai, padirbsiu tenai 6 ar 7 metus Norvegijoj ir po to gausiu norvegišką pensiją, bus man gerai, Nieko neišeis tenai. Tiek daug yra visokių niuansų ir norvegai nėra kvaili, kad jie priimtų krūvas emigrantų, jie pamokės keletą metų socialinius mokesčius ir paskui jiems mokės pensijas? Yra ten tiek daug apsaugų ir dauguma žmonių net neišsiaiškina visko, jie galvoja, va kaip mes čia dabar Lietuvoj dirbam, čia mažos pensijos, geriau

⁴⁷ <http://laikrastis.vz.lt/index.php?act=mprasa&sub=article&id=45261#>.

Norvegijoj padirbsim, nu, pačioj Norvegijoj su norvegaīs sutartis sudarysim ir mes turėsim didesnes pensijas. Nė velnio. Tikrai taip nebus. (Litnorg atstovas Lietuvoje)

Pensijų klausimas ilgainiui slaugytojoms tampa svarbus, darantis įtaką jų migracijos strategijoms, o bendrą įmonės poziciją dėl „norvegiškų“ pensijų įvardyti sunku. Nepaisant to, kad interviu metu *Litnorg* atstovas tvirtino, jog pensijos Norvegijoje slaugytojoms nesikaupia, pačios informantės buvo informuotos arba priešingai, arba nepakankamai ir netiksliai:

G: Iš viso ką jie sakė, kad čia pensija kaupiasi. Nieko nesikaupia, jokių pensijų!

I: O jum iš pradžių sakė, kad pensija kaupiasi?

*G: Viiiską mums sakė, kad viskas bus gerai ir tiktai dirbkit, būkit patenkinti. Va dėl to man nepatinka, nes labai daug apgaulės yra. Dirbant su „Litnorgais“. Labai labai daug apgaulės. Aš dabar tikrai nenoriu nieko sakyti, gal jie kažkaip kažką padarė, kažką pakeitė, bet kaip aš dirbau, tai tikrai ne. Net mokesčiai mokesčių inspekcijoj nebuvo sumokėti Lietuvoje. Nors mum sakė, kad mes mokam mokesčius Lietuvoj. (Gerda, 37 m., išsiskyrusi, buvusi *Litnorg* darbuotoja)*

Remiantis Gerdos ir kitų slaugytojų pateikta informacija galima manyti, jog įmonės veiklos pradžioje, siekiant pradėti verslą buvo imamasi įvairių priemonių pelnui didinti ir sąnaudoms mažinti, tačiau ilgainiui, įmonei vis labiau išsivertinant Norvegijos darbo rinkoje ir siekiant užtikrinti skaidrų slaugytojų įdarbinimo procesą (kurį stebi tiek slaugytojų profsąjungos, tiek pačios komunos Norvegijoje), atsirado įvairių pakeitimų, kurių dėka naujos įdarbintos slaugytojos rečiau susiduria su neskaidriu mokesčių mokėjimu ar gauna netikslios informacijos.

Mokesčiai, kurie yra nuskaitomi pagal Norvegijos darbo įstatymus, ir tie, kuriuos nuskaito įmonė, šioje *Litnorg - SykeNorg*, Lietuvos slaugytojų ir Norvegijos komunų sistemoje tampa bene esminiu pinigų grandinės, siejančios sistemos narius, segmentu. Paslaugos gavėjas – komuna moka motininei įmonei, motininė moka dukterinei, o ši moka slaugytojoms. Grandinės pabaigoje slaugytojoms, anot informančių, yra sumokama mažiau nei 50 proc. tos sumos, kurią komuna sumoka motininei įmonei *SykeNorg*. Pasak šio tyrimo informančių, komuna už vieną slaugytojos darbo valandą moka apie 300 Norvegijos kronų (apie 150 litų), iš kurių slaugytojai yra sumokama apie 80 kronų⁴⁸. *Litnorg* viešai pateikiamais duomenimis, slaugytojoms mokama nuo 37,95 Lt už valandą (tai yra bazinė alga) ir „specialūs priedai už darbą savaitgaliais, naktimis ir švenčių dienomis“⁴⁹. Palyginimui galima paminėti, kad Norvegijoje nuolat gyvenančių ir dirbančių slaugytojų vidutinis darbo užmokestis yra 30 500 Norvegijos kronų (apie 25 tūkst. litų) per mėnesį.

Litnorg slaugytojų darbo užmokestis įvairuoja. Mažesnis atlyginimas (maždaug 31,05 Lt/val.) mokamas bandomuoju laikotarpiu (maždaug 1 mėnesį), didesnis – padirbus ilgiau. Apskritai, priklausomai nuo to, kiek ir kada dirbta, darbo užmokestis per mėnesį gali svyruoti nuo 7 iki 14 tūkstančių litų. Anot informančių, paprastai jos uždirba 7–8 tūkstančius litų. Daugiau užsidirbti pavyksta dirbant beveik visą laiką (visas keturias savaites), turint 1 arba 2

⁴⁸ Žr. 2 priedą.

⁴⁹ Informacija pateikta *Litnorg* lankstinuke. Žr. 3 priedą.

laisvas dienas per mėnesį. Būdamos laikinomis darbuotojomis, kurios po 4 savaitių darbo Norvegijoje 2 savaites ilsisi Lietuvoje, Lietuvos slaugytojos turi teisę dirbti iki 54 valandų per savaitę, o nuolat Norvegijoje gyvenančios slaugytojos gali dirbti iki 35⁵⁰ valandų per savaitę ir ne daugiau nei 10 valandų per parą. Vikarės gali dirbti iki 16 valandų per parą, tačiau turi būti daromi tarpai tarp pamainų. Derėtų atkreipti dėmesį į tai, kad ši informacija yra pateikiama remiantis ir 2012 m. rugpjūčio mėn. vykusio *Litnorg* darbo pristatymo metu surinktais duomenimis. Šio tyrimo informantės buvo įdarbintos 2008–2010 m, kai dalis įmonės taisyklių keitėsi ir dar nebuvo nusistovėjusios. Informacija apie tuo metu įdarbintų slaugytojų darbo sąlygas yra grindžiama pačių informančių ir įmonės atstovų pasakojimais.

1.2. Paternalistinis įmonės ir slaugytojų santykis

Slaugytojoms, kaip kvalifikuotoms darbuotojomis, duris į darbo rinką Norvegijoje atveria trys pagrindiniai dalykai: norvegų kalbos žinios, profesiniai įgūdžiai ir rekomendacijos. Tarpininkaujanti įmonė *Litnorg* suteikia ne tik norvegų kalbos pradmenis ir rekomenduoja slaugytojas Norvegijos slaugos institucijoms, bet ir sutvarko reikalingus dokumentus, užsako ir nuperka lėktuvų bilietus. Tapusios įmonės darbuotojomis, slaugytojos išsipareigoja metus (arba pusantrų metų, priklausomai nuo įmonės vidaus politikos) dirbti šioje įmonėje, o nusprendusios anksčiau laiko nutraukti sutartį, turi sumokėti maždaug 10 000 litų baudos, Šarūnės (34 m., ištekėjusi) žodžiais, mokestį.

Lyginant *Litnorg* su kitomis panašia veikla užsiimančiomis ar bandžiusiomis verstis įmonėmis, *Litnorg* gali būti laikoma šios srities lydere, kuri ne tik žada, bet ir įvykdo savo išsipareigojimus. Skirtingai nei kitos įmonės, mokačios slaugytojas norvegų kalbos, *Litnorg* darbą Norvegijoje suranda visoms įmonės darbuotojoms, jos anksčiau ar vėliau pradeda dirbti. Tai yra neabejotinas tokio tipo įmonės privalumas (jei taip galima įvardyti kalbant apie suteikiamas galimybes emigruoti), sukuriantis patikimos organizacijos įvaizdį. Nepaisant to, tai yra pelno siekianti įmonė, kuri, įgyvendindama pelno didinimo ir sąnaudų mažinimo politiką, leidžia slaugytojas prilyginti produktams, kuriuos panaudoti reikia „per kiek įmanoma trumpesnę laiką“ (Bauman, 2010: 127), nes ilgas įdarbinimo procesas yra laikomas „išteklių švaistymu“, kuris, kaip ir sandėliuojamos prekės, naudos neneša (Bauman, 2011: 127). *Litnorg* suteikia galimybę patekti į Norvegijos darbo rinką, tačiau drauge yra linkusi užsitikrinti, jog įdėtos investicijos (slaugytojų parengimas dirbti Norvegijoje) atsipirktų, ir kontroliuoja savo darbuotojų mobilumo procesą, palaikydamos paternalistinį (tėvo–vaiko) (Bludau, 2007) santykį.

⁵⁰ 35 val. per savaitę nėra privalomas darbo krūvis. Didelė dalis norvegių slaugytojų yra linkusios dirbti nevisu etatu. Tai yra slaugytojų profsąjungų suteikta apsauga nuo didelio darbo krūvio.

Šis globėjiškas santykis leidžia slaugytojoms išvengti rūpesčių, su kuriais susidurtų ieškodamos darbo Norvegijoje savarankiškai, tačiau atima iš jų galią aktyviai dalyvauti įdarbinimo procese ir daryti jam įtaką. Toks mobilumo kaip subjektyvios laisvės pasirinkimas, kai siekiant dirbti užsienio šalyje pasirenkami ne giminių ir draugų tinklai, o tarpininkaujančios įmonės institucinis tinklas, yra būdingas ir Lietuvos kaimo bendruomenei, kurios nariai laikiną ir (arba) sezoninę migraciją padedant tarpininkams renkasi dėl ekonominio išskaičiavimo, saugumo ir patogumo (Indriliūnaitė, Kuzmickaitė, 2009). Šio tyrimo informantėms darbas užsienyje padedant tarpininkams taip pat tampa patogiu, pradinio kapitalo ir organizacinio įdirbio ieškant darbo Norvegijoje nereikalaujančiu darbo migracijos būdu, kai įmonė pateikia „supakuotą pasiūlymą“ (Isaksen, 2012): *viską suorganizuoja, nieko daryt nereikia, viskas sukramtyta tau jau* (fokus gr. interviu). Tokia nuostata, anot Aldonos, vienos vyriausių *Litnorg* darbuotojų, yra postsocializmo liekana:

Pliusas yra tas, kad tokiem tinginiam kaip mes, sovietų žmonėm, kurie mėgsta viską gatavo, tas mūsų mentalitetas – aš mėgstu viską gatavo! Man duodamas darbas, man duodama... tu tiktai dirbk. Nu tipo, žinai. Tokiem, žinai, tinginiam, tai labai gerai. Ir dar pailsėt dvi savaites. Tai čia, kaip tu nori, taip ir pasižiūrėsi. Bet iš tikrųjų, čia galva neskauda. (Aldona, 54 m., ištekęjusi)

Tarpininkų dėka slaugytojos įdarbinimo procese atlieka pasyvių veikėjų vaidmenį. Įmonė rūpinasi darbo paieškomis Norvegijoje, todėl slaugytojos yra atribojamos nuo tiesioginio santykio su slaugos namais; organizuoja kalbos kursus, ir tai tampa bene pagrindine sąlyga norint dirbti Norvegijoje; reguliuoja darbo grafiką, taip apribodama darbuotojų veiksmų laisvę⁵¹. Pagal kandidačių pastangas įvykdyti tarpininkų keliamus reikalavimus, slaugytojos gali būti baudžiamos arba skatinamos. Pavyzdžiui, neįgijus reikalingų kalbos žinių, įmonė gali nutraukti kandidatų įdarbinimo procesą, o išlaikiusiems kalbos egzaminus yra mokamos vienkartinės stipendijos. Toks atlygio ir baismės principas leidžia išlaikyti subordinuotą santykį su slaugytojomis. Taip įmonė išvengia nuostolių ateityje, o slaugytojoms toks sandėris tampa įvairių rizikų šaltiniu. Rizikos čia yra suprantamos ne kaip fizinė žala (Beck, 1994), o kaip netikrumas (laikinumas, nesaugumas ir ateities planų neužtikintumas), kurį lemia lankstaus darbo sąlygos (Bauman, 2000). Įsitraukusios į trumpalaikio darbo samdos sistemą, slaugytojos prisiima įvairias socialines rizikas, kurios yra susijusios su jau aptarta mokesčių ir socialinio draudimo sistema, su įmonės vidaus tvarka ir darbuotojų atrankos mechanizmu.

Norėdamos pradėti dirbti Norvegijoje, slaugytojos turi įvykdyti formaliuosius reikalavimus⁵²: išmokti norvegų kalbą ir išlaikyti egzaminą, turėti bendrosios praktikos slaugytojos diplomą ir galiojančią licenziją, paruošti kitus reikalingus dokumentus (pvz.,

⁵¹ Kitos darbo ir apgyvendinimo sąlygos, kurias nustato įmonė, bus aptariamose kituose skyriuose.

⁵² Žr. 3 priedą.

sveikatos pažymas) bei gauti slaugytojos sertifikatą darbui Norvegijoje⁵³. Be šių formaliųjų reikalavimų, egzistuoja ir neformalūs – rekomendaciniai, kurie turėtų padėti slaugytojoms kuo sėkmingiau įsisavinti norvegų kalbos žinias, kurios yra bene pagrindinis, sėkmingą įsitraukimą į Norvegijos darbo rinką užtikrinantis kriterijus. Jau pradėjusios lankyti kalbos kursus (jie vyksta 5 kartus per savaitę, 5 valandas per dieną klasėje, ir 3 valandos per dieną yra numatomos namuose), slaugytojos yra skatinamos atsidėti tik mokslams ir sumažinti savo darbo krūvį arba išsidarbinti. Vienos informantės, išlaikiusios pirmąjį kalbos egzaminą ir gavusios daugiau garantijų, kad ir antras egzaminas bus išlaikytas, išėjo iš darbo Lietuvoje, kitos kalbos kursų metu sumažindavo savo darbo krūvį arba parduodavo budėjimus kolegėms.

Anot *Litnorg* atstovo, maždaug pusė kalbos besimokančių slaugytojų kursų metu (dažniausiai po pirmojo egzamino) atkrenta, nes neįvertina savo galimybių įsisavinti kalbą arba neteikia studijoms pakankamai reikšmės. Kadangi kursai intensyvūs, praleidus net vieną dieną atsiranda nemaža kalbos žinių spraga, todėl nuo pat pradžių slaugytojos yra raginamos dėmesį sutelkti tik į kalbos įsisavinimą. Šio tyrimo informantės kalbos mokėsi maždaug 4 mėnesius. Tiek laiko, išėjus iš darbo Lietuvoje, tektų nedirbti ir gyventi be garantijos gauti darbą Norvegijoje: *galvoju, nu kaip čia dabar – išeiti iš darbo, važiuoti į Kauną, ta prasme, tos garantijos irgi nėra, kad to darbo turėsi* (Rima, 38 m., netekėjusi). Dėl šios priežasties nemažai slaugytojų, galvodamos apie neužtikrintas ateities perspektyvas, stengėsi suderinti darbą ir kalbos kursus. Siekdamos išlaikyti darbo vietą Lietuvoje ir norėdamos išvengti rizikos negauti darbo Norvegijoje (neišlaikius kalbos egzaminų arba ilgai negaunant darbo pasiūlymo), slaugytojos stengdavosi išeiti nemokamų atostogų ir išnaudoti mokamas:

S: Aš pasiėmiau atostogas visas ir paskui ten truputį biuletenį, truputėlį parduot [budėjimus], nu va taip sukausi, nes man į darbą eit būtų per sunku. Man asmeniškai. <...> Pas mus klinikoje su tom nemokamom sunku. Etauč mažinimas grėšė <...>

I: Bet nesiryžot išeit iš darbo?

S: Ne, nes mums jokios tokios garantijos.. gal neišsilaikysim tų egzaminų, nes buvo trys egzaminai. Po to pirmo tai jau dauguma atkrito, ir dar laukė ir tarpinis, ir paskutinis. Nu ką gali žinot... (Sandra, 37 m., netekėjusi)

Išeiti iš darbo kalbos kursų metu paprastai būdavo priverstos tos, kurios gyveno kitame mieste. Slaugytojos iš tolimesnių miestų (pvz., iš Klaipėdos) keturiems mėnesiams keldavosi gyventi į miestą, kuriame buvo organizuojami kursai (į Vilnių arba į Kauną). Kursų metu pragyventi kitame mieste paprastai tekdavo iš santaupų ir įmonės mokamų vienkartinį stipendijų. Po kiekvieno išlaikyto kalbos egzamino įmonė mokėdavo slaugytojoms po 1 000 litų, taigi kursų metu daugumos informančių pagrindinės pajamos buvo gaunamos iš *Litnorg*⁵⁴:

⁵³ Sertifikato darbui Norvegijoje gavimu rūpinasi įmonės administracija.

⁵⁴ Naujausiais duomenimis, kursų metu planuojama mokėti maždaug 500 litų stipendijas kiekvieną mėnesį – daugiau nei po kiekvieno išlaikyto egzamino mokamos stipendijos.

I: Ir kaip tą laikotarpį [kalbos kursų metu] sekėsi gyventi?

S: [juokiasi] Sunkiai, nu sunkiai.

I: O kame sunkumas buvo?

S: Tie pinigai visų pirma..

I: Kuria prasme, pinigai?

S: Nu ką, jau tada nedirbi, nes jau važinėji čia [i Kauną]. Pinigai kelionei, reikia butą išlaikyt, dar paskolą mokėt ir vaikam reikia pinigų. (Sonata, 36 m., našlė)

Socialinis saugumas yra ne vienintelis paternalistinį įmonės ir slaugytojų santykių bei ateities netikrumą nusakantis kriterijus. *Litnorg* galima pavadinti ne tik įdarbinimo sąlygas, darbo ir poilsio ritmą, bet ir informaciją kontroliuojančia institucija. Nemaža dalis slaugytojų nebuvo įdėmiai susipažinusios su savo darbo sutartimi, nežinojo tikslų savo darbo sąlygų ir terminų:

L: [minusas tas, kad] aš atvažiuoju, aš nežinau, kiek aš čia dirbsiu. Iki vasario ir vėl neaišku, pratęs kontraktą, nepratęs komuna. Visą laiką ir „Litnorgas“ sakydavo. Nu, neprisivežkit daug daiktų, nes gal nutrauks tą kontraktą ir tu visą laiką sėdi kaip ant lagaminų, tu nežinai, kiek dirbsi tenai. Ar aš metus dirbsiu, ar aš tik mėnesį dirbsiu. Nu pasisekė, kad ten va pusantrų metų pradirbom <...>

I: O tai jūs nežinot, kiek laiko yra tas kontraktas? Su ta komuna konkrečiai?

L: Ne, ne. Ne nu sakykim, daugmaž žinom. Atsiunčia rotaciją. Pusę metų, ane. Bet tada kai į pirmą vietą išvažiuom.. mes žinjom, kad išvažiuom gegužį, dirbsim iki rugpjūčio. Rugpjūtį, rugsėjį neaišku. Rugpjūtį taip ir buvo. Su kitom pratęsė.. Su mumis pratęsė, buvo kurios iškrito. Pasakė, kad nebereikia <...> (Loreta, 39 m., ištekėjusi)

Nepaisant to, kad darbo sutartys su Norvegijos komunomis gali būti sudarytos keliems metams, tarpininkai sudaro kelių artimiausių mėnesių rotacijos grafikus. Slaugytojos žino, kad sutartis tarp *Litnorg* ir komunos tęsiasi, tačiau dėl darbo pozicijos jos yra ramios tik iki rotacijos grafiko pabaigos. Kaip jau minėta, slaugytojos nedalyvauja sprendžiant, ar darbo sutartys su konkrečia komuna bus pratęstos. Tai už jas daro tarpininkai, todėl ir informacija apie slaugos namų planus pratęsti ar nutraukti sutartis slaugytojas pasiekia per *Litnorg* atstovus, o ne per tiesioginius darbdavius – slaugos namų administraciją, su kuriais nuolat palaikomas ryšys. Galima teigti, kad *Litnorg* atreikvoja savo darbuotojus nuo savo klientų – slaugos institucijų ir taip padidina slaugytojų priklausomybę nuo įmonės: *mes skaitomės „Litnorgui“ dirbantys, tai mes skundžiamės kam – „Litnorgui“*. *Mes išvis nieko negalim patys. Nei paklaust, nei papasakot* (Živilė, 42 m., išsiskyrusi). Įmonėje dirba keli vadybininkai, kuriojantys tam tikrus Norvegijos regionus, o kiekviena slaugytoja, dirbanti Norvegijoje, turi jai priskirtą vadybininką, per kurį komunikuojama su įmone. Žinių stygių slaugytojos minėjo pasakodamos ir apie pirminę informaciją, kurios buvo gavusios iš *Litnorg*. Anot slaugytojų, jos nebuvo informuotos, kad, pasibaigus vienai sutarčiai su komuna, kito darbo pasiūlymo gali tekti laukti kelis mėnesius:

Pradžioj, kai aš atėjau išsisklausinėt iš firmos, aš apie tai nežinojau. Daug niekas apie tai nekalbėjo, nes ko gero atgrasintų žmogų, kuris ateitų, sakytų – aš Lietuvoj visiškai metu darbą, kurį dirbu 15 metų.. Ir jeigu jam pasakytų – bet tai žinot, jum teks tik du mėnesiukus arba tris padirbti, o paskui galbūt tektų metai laiko. Nes yra mergaičių, kurios penkis mėnesius darbo pasiūlymo laukė. (Gabrielė, 38 m., ištekėjusi)

Pirmosios šio tyrimo informantės buvo tos, kurios Norvegijoje buvo dirbusios tris mėnesius ir laukė kito darbo pasiūlymo. Dauguma jų dirbti išvyko po 6 mėnesių. Kitos slaugytojos ne vieną mėnesį yra laukusios ir pirmojo darbo pasiūlymo:

Mūsų grupė buvo taip, kad mes baigėm lapkritį ir mūsų tik viena iš grupės išvažiavo ant Kalėdų. Mes tokiu nedėkingu laiku baigėm ir galvojom čia ant Kalėdų visos išvažiuosim į darbą, gausim. Bet va taip lapkritį, gruodį, sausį, vasarį, kovą. Mes išvažiavom gegužės pradžioj. (Loreta, 39 m., ištėkėjusi)

Esant tokiai situacijai, kai įmonė negali užtikrinti sklandaus įdarbinimo proceso, tačiau siekia parengti kuo daugiau dirbti Norvegijoje tinkamų slaugytojų, informacijos kontrolė bei viešieji ryšiai, reklamuojantys lankstų ir pelningą darbą, tampa viena iš šio tikslo įgyvendinimo priemonių. Informacija, kurią įmonė naudoja verbuodama slaugytojas, ir suformuojama mobilaus (pra)gyvenimo būdo idėja atlieka svarbų vaidmenį moterims apsisprendžiant dirbti Norvegijoje ir tampa moterų vaidmenų transformacijų pradžia.

1.3. *Litnorg* mobilumo diskursas

Siekiant ištirti motyvus, skatinančius pasirinkti mobilų (pra)gyvenimo būdą, reikia įvertinti ne tik priežastis, susijusias su amžiumi, šeimine padėtimi, socioekonominiu statusu ir profesija, bet ir tarpininkaujančios įmonės vaidmenį formuojant mobilaus darbo ir gyvenimo idėją. Ši idėja yra iškomunikuojama pirmiausiai viešojo erdvėje, todėl šioje disertacijoje ji yra konceptualizuojama kaip įmonės kuriamas *mobilumo diskursas*. Tai yra viešai pateikiama ir interviu metu su įmonės atstovais Lietuvoje ir Norvegijoje surinkta informacija apie įmonę, darbo sąlygas ir galimybes, kurios analizė leis įkontekstinti informančių patirtis ir įvertinti kvalifikuotų darbo migrančių sprendimų priėmimo logiką, taip pat lanksčios darbo rinkos kūrimosi ir drauge lanksčios darbo jėgos formavimosi dinamiką.

Viena svarbiausių, tarpininkaujančios įmonės sėkmę slaugytojų samdoje užtikrinančių strategijų yra viešasis įmonės diskursas – darbo užsienyje reklama, arba, kitaip tariant, gebėjimas sukurti patrauklią darbo užsienio šalyje idėją ir ją parduoti. Reklama, nukreipta į ilgalaikę slaugytojų migraciją, skirsis nuo tos, kuria siekiama pritraukti slaugytojas trumpalaikiams darbams. Pavyzdžiui, ilgalaikiam darbui į Naująją Zelandiją slaugytojos yra viliojamos puikia saule, oru, jūra ir palankiomis sąlygomis auginti šeimą (Rogerson, Crush, 2008), o *Litnorg* reklama akcentuoja gyvenimą ne užsienio šalyje, bet Lietuvoje: naudą, kurią galima gauti per palyginti trumpą laiką, gerą, norvegišką uždarbį ir gyvenimo komfortą ateityje. Be šių dalykų, įmonė taip pat pabrėžia savo profesionalumą ir patikimumą, palyginti su kitais į Norvegijos darbo rinką nusitaikiusiais tarpininkais⁵⁵.

2012 m. *Litnorg* gyvavo dar tik penktus metus. Tai yra palyginti jauna įmonė, kurios darbo sąlygos ir taisyklės nuolat kito ir vis dar kinta. Pavyzdžiui, pirmųjų *Litnorg* darbuotojų

⁵⁵ Šis aspektas yra įvardijamas įmonės pristatymų metu.

sutartyje nebuvo numatytas konkretus išsipareigojimo įmonei laikas, kuris vėliau buvo nustatytas. Nepaisant to, pagrindinė viešai ir slaugytojoms per įmonės rengiamus pristatymus pateikiama informacija, suponuojanti mobilaus darbo ir gyvenimo sampratą, beveik nesikeičia. Pagrindiniai akcentai reklamuojant darbą įmonėje yra galimybė uždirbti iki 10 000 litų per mėnesį ir dviejų savaitių poilsis Lietuvoje po keturių savaitių darbo Norvegijoje, kuri įmonė traktuoja kaip komandiruotę. Pateikdama pirminę informaciją apie galimybes dirbti Norvegijoje, įmonė pabrėžia objektyvius ir greitai pasiekiamus šio darbo aspektus – patogumą ir pinigus, arba kalbant vartotojiškos visuomenės (Bauman, 2011) kategorijomis – sukuria viziją greitos galimybės užsidirbti ir pereiti į kitą vartojimo lygmenį, neturint migracijai reikalingų išteklių: nemokant norvegų kalbos, neturint naudingų ryšių Norvegijoje ir stokojant reikalingų lėšų.

Gatvės skelbime, reklamuojančiame įmonę, be retorinio klausimo *Darbas užsienyje – gyvenimas Lietuvoje?*, priverčiančio susidomėti sąlygomis, kurias dauguma informančių laikė ypač patraukliomis, išvardijami keturi įmonės veiklą apibūdinantys kriterijai: *geros finansinės sąlygos, reguliuojamas darbo grafikas, kalbos kursai ir galimybė gyventi Lietuvoje*. Galima sakyti, kad informacijos skleidimas apie patogų (įprasto gyvenimo modelio pernelyg nedarkantį) (pra)gyvenimo būdą ir pelningą darbą yra pagrindinė tarpininkaujančios įmonės *ideologijos* kryptis. Įmonės kuriamas *mobilumo diskursas* tampa ir pačių slaugytojų mobilaus (pra)gyvenimo būdo sampratos konstrukciniais ramsčiais, nes *Litnorg* siūlomą darbo ir gyvenimo būdą galima interpretuoti kaip galimybę lanksčiai transformuoti savo socioekonominį statusą, dirbti kvalifikaciją atitinkantį darbą ir neprarasti profesinio statuso, *išmėginti* migracijos procesą (*pabandyti migruoti*) ir nepriimti kardinaliai gyvenimą keičiančių sprendimų; tai informantės minėjo interviu metu:

Reikia žiūrėti į tai, kad tai yra galimybė. Tai nėra visas gyvenimas, o tie metai du ar trys, kiek tu tempsi.. čia jie yra toks to gyvenimo mažytis tarpsnelis... Kas iš to, kad tu prasėdėsi čia, Lieuvoj, kad ir tuos tris metus už tą minimalų, tai liksi tam pačiam taške, galbūt grįši žemiau, kur tu tuos tris metus gali susiimti, nusistatyti tikslą ir tu suteiki sau kažkokias gyvenime galimybes, tu suteiki savo šeimai, savo vaikam, tu visiem atveri kažkokias ateičiai galimybes. Kas yra trys metai? Tai yra niekas. Ar penki [metai]. (Jolanta, 39 m., ištekėjusi)

Tiek ištekėjusios, tiek šeimų nesukūrusios informantės darbą Norvegijoje buvo linkusios vertinti kaip alternatyvą emigracijai: „*Litnorgas*“ tai dėl to, kad ten yra labai geras darbo grafikas, kad tu nepriverstas emigruoti jau galutinai (fokusuotos gr. interviu). Tokio pobūdžio (pra)gyvenimo būdas, anot informančių, neturi negrįžtamų pasekmių ir gali būti nutrauktas kada panorėjus.

Svarsčiau, pasvarsčiau, galvoju, iš tikrųjų, nelabai kažką ir prarasiu, nu iš tikrųjų, bet kada gali į tą Lietuvą grįžt ir vis tiek ta seselės specialybė nėra tokia, kad... reikia ten, pvz., 100–200, nu iš tikrųjų, reikia labai daug, dabar gal sunki ta situacija, bet jinai praeis, vis tiek tą darbą galėsi susirasti bet kada, iš tikrųjų. <...> O šiaip sakau, kai pagalvoji, iš kitos pusės, nu pavargsi, nu nepasisėks, nu gali grįžti į tą Lietuvą. (Rima, 38 m., netekėjusi)

Galima sakyti, kad slaugytojų požiūris į mobilų darbą yra analogiškas įmonės požiūriui į trumpalaikę darbuotojų samdą. Slaugytojos ir įmonė vadovaujasi greito vartojimo logika, pagal kurią ilgalaikis planavimas ir investavimas nėra vertybė, o siekiamybe tampa kaita ir nuolatinis judėjimas iš vieno gyvenimo epizodo į kitą (Bauman, 2011: 62–63): *jeigu kažkas atsitiktų, nu gali sugrįžti gi bile kada. Tai manęs gi niekas ten nelaiko pririšęs keturias savaites, jeigu ten kažkokia bėda* (Grażina, 58 m., išsiskyrusi). Tokiu atveju tenka sutikti su Z. Baumano teze, jog „laikytis įsikibus žemės nėra taip svarbu, jeigu užsigeidus ji gali būti pasiekta ir apleista per trumpą laiką arba akimirksniu“ (Bauman, 2000: 13).

Būdama lanksčios darbo rinkos atstovė, tarpininkaujanti įmonė siūlo idealų – lankstumą, vartojimą ir kaitą vertinančios visuomenės gyvenimo tipą – iš sėslaus ir ribotas galimybes Lietuvoje turinčio žmogaus tapti globaliam: *man nepatiks, aš grįšiu. Taigi nėra uždaryta grįžt. Bet kodėl nepasiimsi to, ką tau gyvenimas duoda? <...>* (Jolanta, 39 m., ištekėjusi). Tai sudaro įspūdį, kad galima pereiti iš privačios erdvės į viešą, kai privati erdvė yra siejama su lokaliomis ir rutiniškais sėslaus gyvenimo praktikomis Lietuvoje, o vieša – su galimybe tapti modernaus pasaulio dalimi ir atrasti savąjį *Aš* (Giddens, 2000) dirbant Norvegijoje. Anot Z. Baumano (1998: 2), globalizacijos iššūkiai nustato sėslaus ir mobilaus žmogaus hierarchiją visuomenėje, kurioje „būti lokaliai reiškia socialinį nepriteklių ir degradaciją“, tad slaugytojų apsisprendimą tapti mobiliomis darbuotojomis galima vertinti kaip mėginimą išspręsti sėslaus individo, gyvenančio moderniaame ir judančiame pasaulyje, įtampas:

Iš tikrųjų tai pastūmėjimas buvo – atsibodo rutina. Namų rutina, buities rutina, toks, toks.. nu va rutina tokia. Kaip viename rate, jokios prošvaistės aš tada Lietuvoj nemačiau, nežinau. Ir sau paskui uždaviau pirma toki klausimą, kad jeigu aš dabar nepriimsiu jokio sprendimo, nes man 38, 37 metai tada buvo, tai ko gero, aš niekada negalėsiu apsispręsti kažką gyvenime keisti. (Gabrielė, 38 m., ištekėjusi)

Tarpininkaujanti įmonė savajam *mobilumo diskursui* pasitelkia jau egzistuojančią mobilumo, kaip laisvės, įsigalimumo ir gyvenimo kokybę reiškiančio (Bauman, 1998) gyvenimo būdo, ideologiją, kuri sutampa su *Litnorg*, kaip pelno siekiančios įmonės, ir su Norvegijos slaugos sektoriaus, stokojančio darbuotojų, interesais. Galima teigti, jog įmonės siūlomas mobilus darbo ir gyvenimo ritmas reiškia galimybę tapti ne tik mobilaus pasaulio dalimi ir išvengti „socialinės degradacijos“, į kurią stumia lokalus ir sėslaus gyvenimas. *Litnorg mobilumo diskursas (Darbas užsienyje – gyvenimas Lietuvoje)* reiškia galimybę tapti ne migrantais, bet vartotojais, uždirtbti tiek, kiek uždirtba slaugytojos Norvegijoje ir tokiu būdu transformuoti savo socioekonominį statusą. Nors didžioji dauguma informančių teigė, kad viena pagrindinių jų apsisprendimo dirbti Norvegijoje priežasčių yra pinigai, analizuojant slaugytojų (kurių amžiaus vidurkis yra 38–42 metai) naratyvus išryškėja moterų vaidmenų problematika. Kai moterų vaidmenys tampa socialiniu pokyčiu, kuris tampa regimas trumpalaikės migracijos ir migracijos industrijos kontekste, mobilus (pra)gyvenimo būdo pasirinkimas gali būti suprantamas kaip

siekis ne tik uždirbti pragyvenimui, bet ir suteikti sau galimybę įsitraukti į vartotojiškos visuomenės gyvenimą, tapti vedle savo šeimos ir (arba) asmeniniame gyvenime bei aktyvia veikėja, galinčia savarankiškai priimti sprendimus.

2. Transnacionalus mobilumas – moterų vaidmenų kaitą įgalinanti priemonė

Yra keletas moterų migracijos tipų, tačiau juos galima suskirstyti į dvi kategorijas: pirmajai priskirtinos moterys (kvalifikuotos ir nekvalifikuotos), kurios migruoja paskui vyrus kaip šeimos narės (Ho, 2008; Liversage, 2009; Raghuram, 2004; Yeoh, Willis, 2005), o antrajai – moterys, kurios migruoja savarankiškai – be vyrų, arba kurios tampa šeimos migracijos iniciatorėmis. Pastarajai kategorijai gali priklausyti kvalifikuotos specialistės, kurios (kaip ir vyrai), migruodamos iš vienos ES šalies į kitą ne tik darbo, bet ir gyvenimo būdo tikslais, pretenduoja į laisvai judančiųjų europiečių kategoriją (Favell, 2008b; Favell et al., 2008); moterys, kurios pačios įsidarbina užsienio šalių nekvalifikuoto darbo sektoriuje (Morokvasic, 2004; Ehrenreich, Hochschild, 2002; Parreñas, 2002, 2005; Gamburd, 2002); moterys, kurios į užsienio šalies darbo rinką patenka per trečiuosius veikėjus – tarpininkus (Bludau, 2007, 2010; Isaksen, 2010; Rogerson, Crush, 2008). Moterų vaidmenų kaita reikšmingai priklausys tiek nuo jos, kaip darbuotojos, statuso (legalus, nelegalus, ilgalaikis ar trumpalaikis darbas), tiek nuo šeiminių situacijos (ištekėjusi ar vieniša, turinti vaikų ar ne), tiek nuo migracijos trukmės (trumpalaikė ar ilgalaikė). Šio tyrimo informančių atveju moterų vaidmenų transformacijos yra tiriamos gana siaurame kontekstiniame lauke, kurį apibrėžia labai konkretus trumpalaikės migracijos tipas (transnacionalus mobilumas) ir aiškios slaugytojų charakteristikos (amžius, išsimokslinimas ir šeiminių padėtis)⁵⁶.

Mobilus darbas ir gyvenimas sudaro savitas sąlygas reikštis moterų vaidmenims ir juos savitai transformuoja, tad migruojančių moterų vaidmenys negali būti identiški (nors ir panašūs) tiems, kurie formuojasi ilgalaikės ir nuo tarpininkų nepriklausančios migracijos kontekste. Slaugytojų transnacionalaus mobilumo atveju moterų vaidmenis *aktyvina* ir padaro regimus globalios darbo rinkos įsiveržimas į sėslius moterų gyvenimus. Tiriant kitokią moterų veiklą, o ne darbo migraciją (pvz., doktorančių studijas universitete), būtų aktyvinami kiti arba ne visi šioje analizėje įvardijami moterų vaidmenys. Tad transnacionalų Lietuvos slaugytojų mobilumą galima vertinti kaip specifinį kontekstą, kuris atskleidžia tam kontekstui būdingus, moterų vaidmenis ir drauge įgalina jų kaitą.

Užsibrėžus kalbėti apie moterų elgesio būdus transnacionaliame mobilume, kyla klausimas: ar transnacionalaus mobilumo patirtys parodo moterų vaidmenų (trans)formacijas, o gal jos rodo kitus procesus? Jei į analizę atitinkamomis proporcijomis būtų įtrauktos slaugytojų

⁵⁶ Žr. 5 priedą.

vyrų transnacionalaus mobilumo patirtys, vaidmenų (tiek vyrų, tiek moterų) problematika būtų ryškesnė. Šią prielaidą daryti leidžia interviu, imti iš slaugytojų vyrų. Pastarųjų interviu nepakanka visavertei analizei, todėl atsakyti į iškeltą klausimą galima tik hipotetiškai. Tyrimo metu buvo imami interviu ir iš Lietuvos gydytojų, kurių visi buvo vyrai, tačiau slaugytojų ir gydytojų transnacionalaus mobilumo patirtys bei judėjimo tarp šalių sąlygos pernelyg skiriasi, kad galėtų būti lygiavertiškai analizuojamos.

Nors šiame tyrime dalyvavo tik du slaugytojai vyrai, jų refleksijos leidžia sustiprinti argumentaciją dėl moterų vaidmenų analizės aktualumo. Kalbantis su Tadu (24 m., nevedęs) ir Dariumi (24 m., nevedęs), kurie slaugos studijas buvo pabaigę prieš kelis metus, išryškėjo keli pagrindiniai motyvai išvykti: tai slaugytojo tapatumas ir slaugos samprata Lietuvoje bei slaugytojų atlyginimai ir darbo galimybės Lietuvoje. Tadas įvardijo, kad slaugytojas(-a), dirbantis(-i) eiliniame Lietuvos ligoninės skyriuje (ne operacinėje ar reanimacijoje, kur dirbant atlyginimas gali siekti iki 2 000 litų), gali uždirbti 800–1 000 litų, ir pabrėžė, jog:

<...> kaip vyriui tai nėra dideli pinigai, bet aš jau stodamas studijuoti planavau, kad važiuosiu dirbti į užsienį. Nes aš persivedžiau iš medicinos.. norėjau gydytoju būt, bet pažiūrėjau, kad Lietuvoj.. nu tai ir daug laiko užtrunka, tik po 35 metų bus geras atlyginimas, ir jeigu norėsiu į užsienį išvažiuoti, tai man reikės patvirtinti savo išsilavinimą, o tai yra labai sudėtinga padaryt. Norvegijoje tai išvis, reikia Bergeno testo turbūt.

Taigi, Taduį slauga tapo savotišku verslo planu, o Darius išvykti į Norvegiją apsisprendė tik susidūręs su slaugytojų darbo galimybėmis Lietuvoje ir slaugos specialistų statusu visuomenėje:

T: Iš tikrųjų labai mažas procentas slaugytojų, įgijusių bakalaurą dirba.

I: O ką jie tada dirba?

D: Bele ką, teisininkais, vadybininkais [šypsosi]. Mokiausi mediciną, bet dirbu „Statoile“ operatorium [ironizuoja].<...> Požiūris į slaugytojas čia Lietuvoje tai.. kaip į valytoją. Paklauskit kokios nors bobutės gatvėje, ar žino, kas yra slaugytoja? [pasakys, kad] Tai ta, kur ligoninėj koridorius plauna.

Paskutinėmis žiniomis Tadas ir toliau dirba su *Litnorg*, o Darius vedė ir, pasibaigus įsipareigojimo laikotarpiui, su žmona persikėlė gyventi ir dirbti į Norvegiją. Slaugytojų moterų refleksijos slaugos sampratos Lietuvoje atžvilgiu yra panašios į tas, kurias išsakė Tadas ir Darius, tačiau galima teigti, jog vyrai slaugytojai gerą uždarbį supranta kaip galimybę atlikti tradicinius vyro vaidmenis. Manytina, kad tai būtų būdinga ir vyresnio amžiaus slaugytojams vyrams. O moterims galimybė dirbti Norvegijoje reiškia galimybę atlikti labiau netradicinius moters vaidmenis šeimoje ir (ar) bendruomenėje, tad galima teigti, jog analizuojant slaugytojų moterų transnacionalaus mobilumo patirtis galima kalbėti apie moters vaidmenų (trans)formacijas, – taip, kaip analizuojant vyrų slaugytojų patirtis, būtų galima kalbėti apie tradicinių vyrų vaidmenų raišką transnacionalaus mobilumo procesuose.

Kalbant apie tai, kaip transnacionalus mobilumas tampa kontekstu, kuris sudaro sąlygas moterų vaidmenų kaitai, slaugytojų darbo Norvegijoje pasirinkimo motyvai yra išskirstomi į tris

grupės, pagal šioje disertacijoje naudojamus moterų elgesio idealiuosius tipus (*Demetra, Atėnė, Artemidė*). Teorinėje darbo dalyje migruojančių moterų vaidmenys buvo tiriami aptariant moterų elgesio tipams būdingus brūžus, tad analizuojant empirinius duomenis, tyrimo informančių elgesys taip pat yra suskirstomas į tipus, kuriuos nusako *Demetros, Atėnės* ir *Artemidės* vaidmenų charakteristikos. Pirmajame šios dalies poskyryje yra pristatomi tie informančių elgesio motyvai, kuriuos apibūdina *Demetros*, antrajame – *Atėnės* ir trečiajame – *Artemidės* tipas. Pažymėtina, jog tai yra migruojančių moterų elgesio analizė, kur visi trys vaidmenų tipai gali būti būdingi visoms informantėms, tad tai nesudaro prielaidų kalbėti apie šiuos vaidmenis, kaip apie atskirus migruojančių moterų tipus.

Bene pagrindiniai elementai, kurie slaugytojų transnacionalaus mobilumo pasirinkimo motyvus leidžia suskirstyti į elgesio tipus ir kalbėti apie atitinkamus moterų vaidmenis yra amžius ir šeiminė padėtis. Šios informančių charakteristikos (kurios yra pristatomos disertacijos metodologijos skyriuje ir prieduose), nusako skirtumus tarp analitinių moterų vaidmenų kategorijų. Didžiosios daugumos informančių amžiaus grupė (35–45 m.) yra ypatinga tuo, jog tiek ištekėjusias ir vaikų turinčias, tiek ir vaikų arba išsipareigojimų šeimai neturinčias bei netekėjusias moteris rinktės laikiną darbo mobilumą, o ne emigraciją skatina nusistovėję socialiniai ryšiai ir susikurta saugi, sava namų erdvė Lietuvoje. Kita vetus, šios amžiaus kategorijos moterys jaučiasi tik dabar sulaukusios galimybės įgyvendinti tai, ką galima įvardinti kaip „asmeniškai kuriamą biografiją“ (Beck, 2001) ir perkurti savuosius vaidmenis. Atsižvelgiant į šeiminę padėtį, darbas su *Litnorg* gali reikšti galimybę atlikti tradicinius ir (arba) netradicinius moters vaidmenis. Priklausomai nuo to, koks yra informančių santykis su vyru, kiek ir kokio amžiaus vaikų jos turi ir nuo individualių poreikių išgalinti, vienas ar kitas vaidmuo gali dominuoti.

2.1. Transnacionalus mobilumas – morališkai ir psichologiškai suderintas veiksmas

Graikų mitologijoje deivė Demetra yra vaizduojama kaip motina – graži, garbinga ir ištekėjusi moteris, nuo kurios priklauso žemės derlingumas ir drauge žmonių išgyvenimas. Pagal graikų mitologiją, požemio dievui Hadui pagrobus Persefonę, Demetra išgyveno gilią depresiją ir nustojo vykdyti savo, kaip derlingumo deivės, funkcijas. Demetra atsisakė sugražinti žemei derlingumą iki tol, kol Persefonė nebus jai sugražinta (Bolen, 1985), tad kalbant apie *Demetra* kaip apie elgesio tipą, pabrėžtina socialinių ryšių svarba moters vaidmenims. Jiems esant vientisiems ir nesutrauktiems, moteris *Demetra* gerai funkcionuoja, ir jos veiklos rezultatai yra vaisingi. Lietuvos slaugytojų atveju galima stebėti panašų procesą, kai, atsidūrusios šeimos gyvenimo ir globalios darbo rinkos siūlomų galimybių kryžkelėje, moterys reflektuoja

demetriškojo moters vaidmens problematiką – kaip išlaikyti visaverčius socialinius ryšius ir drauge išnaudoti galimybes dirbti užsienyje.

Lietuvoje 95 proc. slaugos sektoriaus darbuotojų yra moterys, kurių amžiaus vidurkis – 45–50 metų⁵⁷. Dirbti Norvegijoje *Litnorg* samdo įvairaus amžiaus slaugytojas, kurios atitinka keliamus reikalavimus, tačiau šiame tyrime dalyvavusių informančių⁵⁸ amžiaus vidurkis yra maždaug 40 metų. Maždaug pusė tyrimo informančių (n = 14) yra ištekėjusios ir turi vaikų, kita pusė (n = 15) – netekėjusios ir išsiskyrusios (viena informantė yra našlė)⁵⁹. Pastarosios grupės informantės gyvena be vyro, tačiau (kai kurios) turi išlaikomų vaikų, tad galima sakyti, jog dauguma informančių yra susaistytos šeimos ryšiais. Šioms moterims, kurias potencialiomis migrantėmis būtų sunku pavadinti⁶⁰, įmonės kuriamas mobilumo diskursas gali formuoti sampratą, kad mobilus darbas Norvegijoje yra galimybė gyventi Lietuvoje už norvegišką atlyginimą. Kitaip tariant, darbas Norvegijoje rotaciniu principu yra pristatomas kaip funkcionalus (nes darbo Norvegijoje ir gero uždarbio galimybė yra garantuota), psichologiškai ir morališkai patrauklus veiksmas, nes įmonės veiklos principas suteikia galimybę neemigruoti ir į užsienio šalį perkelti tik darbo, o ne namų erdvę. Nors įmonė įdarbina ir slaugus, kurie sudaro maždaug 5 proc. įmonės darbuotojų, įmonės politiką ir įdarbinimo strategiją galima vadinti subalansuota moterims nuo 35 iki 45 m. amžiaus, kurios turi įsipareigojimų šeimai. Mobilaus darbo ir gyvenimo idėja nesukuria įvaizdžio, kad ilgam atsiskiriama nuo šeimos ir kilmės šalies, ir leidžia moterims išlaikyti moralinį ir kultūrinį integralumą – išlikti gera, vaikų nepaliekančia motina, žmona ar dukra ir nepatirti situacijos, kai emigruojant skausmingai nutrūksta socialiniai ryšiai⁶¹.

Rotacinio pobūdžio darbas yra patrauklus ir toms moterims, kurioms migracija reikštų izoliaciją – nesukūrusioms šeimos ir neturinčioms jokių socialinių tinklų Norvegijoje, taip pat toms, kurios neturi galimybės arba nenori išvykti kartu su šeima. Sprendimas dirbti rotaciniu principu yra vertinamas kaip mažiau rizikingas nei sprendimas išvykti iš Lietuvos ir įsikurti kitoje šalyje, nes *Litnorg* siūloma trumpalaikės migracijos forma leidžia bet kada grįžti prie įprasto darbo ir gyvenimo Lietuvoje modelio bei sudaro sąlygas neatitrūkti nuo šeimos ir socialinės aplinkos Lietuvoje:

⁵⁷ <http://www.lso.lt/?ac=articles&id=82>.

⁵⁸ Žr. 5 priedą.

⁵⁹ Du tyrimo informantai slaugai yra nevedę, tad šeimų nesukūrusių ir išsiskyrusių informantų iš viso yra 17. Prie šeimas sukūrusių informantų nėra priskaičiuojamas Norvegijoje dirbantis Arūnas, nes jis nėra slaugas.

⁶⁰ Pagal amžių šio tyrimo informantės nepatenka į labiausiai migruoti linkusių žmonių kategoriją (Martinaitis, Žvalionytė, 2007).

⁶¹ Savo (pra)gyvenimo būdą informantės nusako kaip darbą užsienio šalyje – ne migraciją ir tuo labiau ne emigraciją, kuri joms reiškia persikėlimą gyventi į užsienio šalį. „Migracijos“ sąvokos savo naratyvuose slaugytojos neverta: *Aš išvykstu dirbti tik į komandiruotę. Aš gyvenu Lietuvoj. Aš ir dabar suabejojau, galvoju, kažin, ko manęs klaus, apie ką čia tas darbas, apie emigrantus? Aš tokia nesu. Gal čia apie tokius.. Aš nesijaučiu nei emigrante, nei tokia esu tikrai.* (Renata, 39 m., ištekėjusi).

Toma: Taip ir tas variantas mums labai geras tiems, kurie turi vaikus, kad vis tiek nu.. aš irgi nė už ką neišvažiuočiau pusei metų arba metam. Bet kai toks variantas, kad išvažiuoji, atvažiuoji...

Jurga: Mėnesį atbūni arba tris savaites, tris čia būni, nu tai labai, tiesiog va taip ... šeima, aišku, kažkiek nukenčia, bet ne tiek kad tu išvažiuotum pusei metų ar metus.

Rūta: Dėl to ta kompanija asmeniškai man daugiau priimtina dėl grafiko. Aš esu prieš, kad išvažiuot ir palikt vaikus, absoliučiai esu [prieš].

Toma: Aš irgi esu [prieš].

Rūta: Man geriau duonytei... [neužteks].

Jurga: Bet jei nebūtų tokio varianto, tai net nebūčiau galvojus [kitos pritaria]. (fokusuotos gr. interviu)

Įmonės konstruojama mobilus (pra)gyvenimo būdo samprata ir pasiūlymas dirbti Norvegijoje tampa patrauklus moterims, kurioms maždaug nuo 35 iki 45 metų ir kurių vaikų jau nereikia intensyviai prižiūrėti, tačiau kurioms palikti vaikai vis dar tampa moraline ir psichologine problema. Slaugytojų vaikų amžius svyruoja nuo 3 iki 25 metų, tad ne visoms informantėms vaikų klausimas apsisprendžiant išvykti yra aktualus. Mobilumą šeimai žalingu veiksmu labiau laiko tos, kurių vaikai yra 3–15 metų amžiaus. Vaikų priežiūra išvykus dirbti į Norvegiją yra patikima artimiausiems šeimos nariams, tačiau lankstus darbo grafikas leidžia neatitolti nuo šeimos gyvenimo ir, reikalui esant, bet kada sugrįžti namo. Tuo patrauklus tampa ir *Litnorg* pasiūlymas, kuris nereikalauja (ir netgi nesudaro sąlygų) į užsienio šalį vykti kartu su šeima:

Man gyvent – aš galiu visur. Man tas pats, kur gyventi. Aš galėčiau prisitaikyti, aš nesureikšminu daiktų, bet yra žmonės artimi, kurių negali palikti. Nu vis tiek, vaikam gerai sekasi, jie labai gerai jaučias, čia gerai mokosi, sportuoja, sportininkai, yra mama čia. Aš negaliu taip išvažiuot, man.. nežinau, sąžinė gal neleistų turbūt. Man dėl šeimos negerai, man dėl vaikų negerai. Aš nenoriu jų palikt. Tada reikia juos vežtis ten, nežinau. Dėl to ir su firma ir ... verta dirbti, kadangi gali grįžt namo. (Renata, 39 m., ištėkėjusi)

Šiame kontekste mobilus (pra)gyvenimo būdo idėja sukuria sampratą, kad laikinas atsiskyrimas nuo tos gyvenimo dalies, kuri moteriai yra egzistenciškai svarbi, yra morališkai pateisinamas ir psichologiškai suderinamas. Tai atspindi ir tradicinę lyčių vaidmenų šeimoje sampratą, kad vyras yra atsakingas už šeimos išlaikymą, o moteris – už vaikų ir namų priežiūrą. Moteriai prisiėmus šeimos maitintojos vaidmenį iškyla konfliktas (Handapangoda, 2012), kurį *išspręsti* padeda mobilus darbo ir gyvenimo pasiūlymas. Galimybė sugrįžti į Lietuvą ir suvokimas, kad taip (pra)gyventi nereikia atsiskirti nuo šeimos ir nutraukti ryšius, nuslopina *demetriškuosius* – moters, kuri negali gyventi be savo bendruomenės (šeimos, draugų, visuomenės) – *instinktus* ir leidžia susitelkti ties poreikiais vartoti ir įsigalinti. Galima sakyti, jog tokiu būdu tarpininkaujanti įmonė formuoja erdvę moters vaidmenų plėtrai tiek lokaliame, tiek ir globaliame kontekste. Per trumpalaikį darbą užsienio šalyje šeimos ir kitais socialiniais ryšiais susisaisčiusios moterys įgyja galimybę išnaudoti globalios darbo rinkos siūlomas galimybes ir tapti laisvai regione judančiomis darbo migrantėmis.

2.2. Tarp išgyvenimo ir socioekonominio statuso transformavimo strategijų: *Ne dėl to, kad neišgyvena, bet kad nori geresnio gyvenimo*

Deivė Atėnė graikų mitologijoje ikūnija logiškai ir praktiškai maštančią bei veikiančią moterį. Ji yra vaizduojama su auksiniais šarvais ir pelėda, kuri siejama su išmintimi ir įžvalgumu. Ant krūtinšarvio Atėnė dėvi savo galios simbolį – ožkeną su Gorgonos⁶² galva, simbolizuojančia deivės gebėjimą sužeisti kitus ir pačiai išlikti emociškai nepaliestai, tad moteris, kuriai yra būdingas *Atėnės* vaidmuo, kaip ir deivė, pasižymi ne tik strateginiu mąstymu, bet ir empatijos trūkumu. Anot S. J. Bolen (1985), moteris *Atėnė*, siekdama tikslo, yra mažai pažeidžiama emociškai, priima tikrovę tokią, kokia ji yra, ir prisitaiko. S. J. Bolen (1985: 88) teigimu, šio tipo moterys „nežaidžia Pelenės, jos nesitiki būti išgelbėtos per santuoką“, tad fantazavimas apie svajonių prinčą *atėniškosioms* moterims yra svetimas:

Aš, pavyzdžiui, negalėjau išgyventi su tokiu atlyginimu. Žinojau, kad jei turtingą diedą kokį susirasiu, tai tau ant galvos, nes tu vis tiek nebūsi lygiavertis. Nu tai kas belieka – reikia pačiam eiti ir ieškoti kažkokių tai kelių. Nu ir gerai. Plačiau žiūri į pasaulį, tu esi pilnavertis. Tu jauties labiau pilnaverčiu ir savim labiau pasitiki. Ir labai gerai yra. Koks skirtumas. (Rima, 38 m., netekėjusi)

Šio tyrimo informančių *atėniškąjį* vaidmenį nusako aiškus tikslo siekimas ir apsisprendimas išvykti dirbti į Norvegiją ne tiek išgyvenimo tikslais, kiek strategiškai pasinaudoti galimybe (trans)formuoti savo ir (ar) savo šeimos socioekonominį statusą savo jėgomis. Kalbant apie migruojančių moterų *atėniškąjį* vaidmenį derėtų pabrėžti vartotojiškumą kaip šiam vaidmeniui būdinga bruožą.

Šiuolaikinė migracija iš Lietuvos gali būti įvardijama kaip *išgyvenimo strategija* (Juozeliūnienė, Leonavičiūtė, 2009), kai darbas užsienio šalyje yra pasitelkiamas kaip būdas įgyti, o ne papildyti trūkstamą ekonominį kapitalą. Kita vertus, pagal naujausius migracijos tyrimus (Čiubrinskas, 2011a, 2011b; Kripienė, 2012; Liubinienė, 2009; Daukšas, 2010; Parutis, 2006a, 2006b, 2009), migravimas vis mažiau nusipelno būti vadinamas būdu išgyventi, nes priežastys išvykti iš Lietuvos apima ne tik ekonominius stūmos ir traukos veiksnius, bet ir tas priežastis, kurios yra susijusios su socialinio statuso kaita ir gyvenimo kokybe (Indriliūnaitė, Kuzmickaitė, 2009). Pastaruosius aspektus galima priskirti vartotojiškos kultūros sričiai: svarbiausiu vartotojiškos visuomenės nario tikslu tampa ne būtiniausių, išgyvenimo poreikių patenkinimas, bet kokybiško gyvenimo, tapatinamo su galimybe tapti vartotojiškos visuomenės (Bauman, 2011) dalimi, siekis. Tad analizuojant migrantų apsisprendimo dirbti užsienio šalyje motyvus, šiandieniniai migracijos iš Lietuvos procesai gali būti vertinami ne tiek kaip ekonominių stūmos ir traukos veiksnių nulemtas veiksmas, bet greičiau kaip į vartotojiškumą nukreipta veikla.

⁶² Mitologinė būtybė, vietoj plaukų turinti gyvates, gebanti paversti žmogų į akmenį.

Lietuvos slaugytojų transnacionalaus mobilumo pasirinkimą galima vertinti dvejopai: kaip siekį išgyventi – patenkinti pamatinius vartojimo poreikius (maistas, drabužiai ir būstas) ir kaip siekį patenkinti vartotojiškumo poreikius, t. y. vartoti prekes, kurios pranoksta gyvybines reikmes, ir įsilieti į vartotojišką visuomenę. Vartotojišką visuomenę, anot Z. Baumano (2011: 57), nusako troškimas ir geismas „išsigyti, turėti ir kaupti daiktus, vertinamus dėl patogumų ir (ar) visuomeninio prestižo, kuriais šie daiktai turėtų apdovanoti jų turėtojus / savininkus“. Nepaisant to, nors slaugytojos per transnacionalų mobilumą ir stengiasi tapti vartotojiškos visuomenės dalimi, vartojimas joms reiškia ne tiek siekį išsigyti, turėti ir kaupti, kiek norą praplėsti vartojimo galimybių ribas. Slaugytojų naratyvuose atsispindi vartojimo ir vartotojiškumo tendencijų mišinys: kaip pagrindinė priežastis išvykti į Norvegiją nurodomas geras uždarbis, suteikiantis galimybę pasiekti oraus gyvenimo standartus – transformuoti savo socioekonominį statusą. Moterims, kurios siekia išsigalinti – savarankiškai, be vyro pagalbos transformuoti asmeninį ir (ar) šeimos gyvenimą, vartojimas (o ne pinigų gavimas), kaip socioekonominį statusą keičiantis veiksnys, tampa vienu iš išsigalvinimo strategijos atramos taškų.

Vis dėlto, kalbėdamas apie sprendimo dirbti Norvegijoje motyvus, moterys išryškindavo tiek vartojimo, tiek vartotojiškumo svarbą, todėl argumentus dėl ekonominių motyvų išvykti galima suskirstyti į dvi kategorijas. Pirmojoje atsispindi siekis patenkinti būtiniausius vartojimo poreikius: užsidirbti ir kompensuoti finansinius gyvenimo trūkumus: *pagrindinė [priežastis] yra pinigai. Dideli pinigai. Vat gali didelēm raidēm užrašyti. Ir tikrai su tuo sutiks 100 %*. (Jolanta, 38 m., ištėkėjusi). Įvardydamos objektyvias priežastis išvykti dirbti į Norvegiją, slaugytojos buvo linkusios akcentuoti mažą slaugytojų atlyginimą, didelį darbo krūvį ir menkas galimybes sukurti geresnį gyvenimą šeimai arba savarankišką asmeninį gyvenimą:

Kažkaip aš visą laiką dirbau per du darbus daug metų. Klinikose už etatą, dar daugiau ir stomatologinėj klinikoje ir labai daug dirbau, bet.. nu slaugytojai vien savo būstą išsigyti jau yra problema Lietuvoje. Uždirbt tuos pinigėlius, ta prasme, kad ir paskolą susimokėti, nu tai be proto sunku. Ir kaip ir nelikdavo tų pinigų, nu niekaip. (Sandra, 38 m., netekėjusi).

Pinigai informančių pasakojimuose dažniausiai įgyja apčiuopiamo tikslo formą, kuris yra susijęs su esminiais, oriam gyvenimui reikalingais pokyčiais: *aš noriu labai savo buitį, sąlygas pasigerint* (Renata, 39 m., ištėkėjusi); *mes gyvenam vieno kambario bute. Vaikas jau paaugęs, jau jam reikia savo vietos* (Giedrė, 34 m., ištėkėjusi). Orais (pra)gyvenimo samprata šioje disertacijoje konstruojama remiantis pačių slaugytojų refleksijomis, kai oriai gyventi joms reiškia galimybę laisvai vartoti (consumption) ir atitikti vartotojiškos (consumerism) visuomenės standartus: *normalus [gyvenimas], kaip nueini į parduotuvę, į maisto, aš nesakau, kad ten drabužiai, nes vis tiek, čia jau... galima ir be [to] apsieiti. O be maisto! Paskui ten ir knygos, ir teatrai, ir kelionės, tas laisvalaikis...* (Danguolė, 39 m., netekėjusi). Slaugytojos, kaip vartotojiškos visuomenės narės, nerimauja dėl to, kad negali žengti koja kojon su tais, kurie yra

vartojimo piramidės viršūnėje. Anot Seabrook (1985, iš Bauman, 1998: 95), „neturtingieji nepaveldi skirtingos kultūros nei turtingieji“. Kitaip tariant, vartotojiška kultūra nėra sukurta tiems, kurie nesugeba vartoti, todėl neturintieji galimybių ištraukti į ciklą *pirk–mėgautkis–išmesk* (Bauman, 2011: 177) atsiduria vartotojiškos kultūros paribuose ir tampa jos „atliekomis“ (Bauman, 2004). Dėl šių aplinkybių informančių apsisprendimo dirbti Norvegijoje priežastis galima interpretuoti kaip siekį peržengti įprasto vartotojiško gyvenimo ribas: *aš galėjau išgyventi, bet aš nebe norėjau taip gyventi. Nu vis tiek vyras yra pedagogas, tu esi seselė. Tai tiesiog biudžetas yra labai įtemptas. Ir pastoviai tu sau nieko negali leist. Visiškai nieko* (Jurga, 38 m., ištekėjusi).

Mokslinėje literatūroje, kurioje yra analizuojama mobilus (pra)gyvenimo problematika, labiau pabrėžiama išgyvenimo svarba kuriant tokį gyvenimo būdą (Duany, 2002b) nei siekis transformuoti socioekonominį statusą. J. Duany (2002b: 363) aprašomas mobilumas tarp Puerto Riko ir JAV migrantams nereiškia nuolatinio įsikūrimo nei trumpalaikio sezoninio darbo. Žmonės keliauja pirmyn ir atgal, kai *čia* ir *ten* keičiasi ekonominė situacija. O slaugytojos darbą Norvegijoje vertina kaip laikiną projektą, kuris suteikia galimybę ne tik užsidirbti, bet ir įgyvendinti įvairius su vartojimu ir statuso kaita susijusius tikslus. Tik K. F. Olwig (2002), analizuodama mobilumą tarp Dominikos ir JAV, užsimena apie migrantų siekį transformuoti socioekonominį statusą. Anot autorės, mobilus (pra)gyvenimas yra pasirenkamas kaip priemonė įgyti išsimokslinimą užsienio šalyje, kuris kilmės šalyje yra siejamas su garbe ir prestižu. M. Morokvasic (2004), tirdama pasienio mobilumą tarp Lenkijos ir Vokietijos, taip pat pažymi, kad tokia migracijos forma labiau yra ne išgyvenimo strategija, o būdas papildyti kilmės šalyje gaunamas pajamas, arba, kitaip tariant, būdas užpildyti socioekonominio statuso spragas.

Lietuvos slaugytojų atveju procesas panašus. Būdamos kvalifikuotos specialistės, kurių atlyginimai maži, o įgyta profesija, anot pačių informančių, Lietuvoje nėra prestižinė, jos patiria socioekonominio statuso nepakankamumą (Lee, Toney, Berry, 2009). Siekdamos užpildyti statuso spragas, slaugytojos renkasi ne emigraciją, bet trumpalaikį darbą užsienio šalyje kaip būdą *siekti tikslų* (Gabrielė, 38 m., ištekėjusi), kuriuos apibrėžia ne tik ekonominiai motyvai. Slaugytojos, tvirtinančios, jog į Norvegiją dirbti vyko ne dėl pinigų arba ne tik dėl pinigų, o tiesiog siekdamos pakeisti gyvenimą, taip pat patenka į socioekonominio statuso transformacijų siekiančiųjų kategoriją, kai trūkstama statuso grandimi tampa ne uždarbis, o užsiėmimas. Šiuo atveju užsiėmimą (angl. *occupation*) reikėtų suprasti plačiaja prasme – ne tik kaip konkretų slaugytojos darbą, bet kaip veiklas, kurios yra laikomos prasmingomis.

Atskirą transnacionalaus mobilumo pasirinkimo priežasčių kategoriją sudaro ekonominei traukos ir stūmos teorijai prieštaraujantys motyvai, kurie yra grindžiami ne išgyvenimo

problemomis ar siekiu kompensuoti socioekonominio statuso trūkumą, o naujų patirčių ir individualaus įsigalimumo siekiu.

2.3. Moterų įsigalimumo siekis: *Man nieko netrūko. Man trūko veiklos. Išreikšti savęs*

Deivė Artemidė graikų mitologijoje yra tapatinama su laukine gamta ir yra vaizduojama kaip graži, aukšta moteris su sidabriniais lanku ir strėlėmis, dėvinti trumpą tuniką. Artemidė savo tėvo Dzeuso paprašė vienintelių dalykų – medžioklės įrankių ir gaujos skalikų, galimybės likti skaisčiai ir privilegijos savarankiškai priimti sprendimus. Atsižvelgiant į tai, *Artemidės* vaidmuo, anot S. J. Bolen (1985: 49), yra „grindžiamas ne santuoka, o tuo, kas ji yra ir tuo, ką ji daro“. Vyriškas (vyro) pritarimas šios moters veiklose jai nereikalingas. Deivę Artemidę tiksliausiai apibūdina tai, kad ji viešpatavo savo pasirinktose vietose, su savo išsirinktomis nimfomis ir darė tik tai, kas jai teikė malonumą (Bolen, 1985). Moters *Artemidės* vaidmuo taip pat gali būti nusakomas per moters laisvės, nepriklausomybės, savarankiškos ir mėgstamos veiklos siekį. Tai savo naratyvuose mini ir šio tyrimo informantės, išreikšdamos norą būti atsakingos už savo pačių ir (ar) savo šeimų gyvenimus.

Anot U. Becko (2001: 164), priežastys, kodėl žmonės juda iš vienos vietos į kitą, gali būti pinigai, darbas, galia ar meilė, bet tai reiškia ir „savarankiško gyvenimo pažadą“. „Kasdieninė kova už būvį tapo kolektyvine Vakarų pasaulio patirtimi“. „Kaip kitaip paaikškinti faktą, jog žmonės daugelyje šalių staiga ir tuo pat metu siekia kontroliuoti savo gyvenimus?“ Slaugytojų apsisprendimą dirbti Norvegijoje taip pat galima vertinti kaip siekį tapti ne tik vartotojomis, bet ir aktyviomis veikėjomis, kurios turi galią keisti savo ir savo šeimos gyvenimą. Kalbėdamas apie motyvus dirbti užsienyje, beveik visos informantės pirmiausiai pabrėžė ekonomines priežastis, kurios šioje disertacijoje yra analizuojamos kaip atspindinčios norą tapti vartotojomis ir transformuoti savo ir (ar) savo šeimos socioekonominį statusą. Tačiau nepaisant to, kad kaip pagrindinė siekiamybė yra įvardinami pinigai ir finansinė nauda, galima teigti, jog už to slypi moters siekis įsigalinti:

Mano tikslas yra užsidirbti pinigų ir įkurti savo firmą ir viskas. Aš esu vadovas iš prigimties ir...ir aš būsiu vadovas ir man reikia pinigų. Ir aš noriu savo firmą turėti ir aš noriu padaryt kažką tokio, ką aš noriu. <...>, čia nėra paslaptis tam, kad aš palikčiau mažą vaiką, palikčiau šeimą, aš palikčiau viską ir važiuočiau į Norvegiją dirbt slaugytoja. Tikrai nėra tas tikslas, kad man tas darbas yra.. (Jolanta, 39 m., ištekėjusi)

Tiriant slaugytojų transnacionalų mobilumą atsiskleidžia individualios moterų migracijos tendencijos, kai moteris save laiko atskira, nuo vyro ir (ar) kitų šeimos narių nepriklausančia veikėja, kuri prisiima tiek moters, kaip besirūpinančios, tiek vyro, kaip šeimos maitintojo, vaidmenis. Nors Lietuvos slaugytojų transnacionalus mobilumas gali būti siejamas su šeimos migracijos strategija, kai moteris, dirbdama užsienio šalyje, siekia padidinti šeimos biudžetą (Parreñas, 2002, 2005; Morokvasic, 2004), vis dėlto šio tyrimo informančių trumpalaikis darbas

Norvegijoje atveria labiau individualios, o ne šeimos narių ar vyro strateguojamos, migracijos plotmę, kai svarbiu (pra)gyvenimo kriterijumi tampa (ir yra įvardijama) asmeninio gyvenimo kontrolė ir individualios biografijos kūrimas (Beck, 2001). Šiame kontekste išryškėja netradiciniai moters vaidmenys, kurių pagrindu tampa individualios moters įsigalimumo strategijos, nes trumpalaikis darbas Norvegijoje leidžia moteriai savarankiškai (pra)gyventi Lietuvos ekonominėje erdvėje – užsidirbti, nusipirkti butą, leisti sau daugiau, nesitikint vyro ir (ar) tėvų paramos.

Apie migraciją kaip individualią, o ne šeimos, iniciatyvą užsimenama M. Morokvasic (2004, 2006) postsocialistinio mobilumo analizėje, kurioje vyrai ir moterys yra laikomi socialiniais inovatoriais, prisitaikančiais prie naujų rinkos sąlygų. Slaugytojų transnacionalus mobilumas taip pat gali būti vertinamas kaip prisitaikymas prie globalios darbo rinkos siūlomų sąlygų, tačiau drauge jis atkreipia dėmesį į besikeičiančius moters vaidmenis ir jų sampratą. Dirbdamos mažai apmokamą darbą ir nesulaukdamos pakankamos vyro pagalbos, moterys jaučiasi vyrų nedarbingumo aukomis (Hochschild, 1989). Slaugytojos, kaip ir R. A. Hochschild (1989: 24) aprašomos moterys, prisiima atsakomybę už savo ir savo šeimos gyvenimą ne todėl, kad nori dominuoti, bet todėl, kad niekas kitas to už jas nepadarys. Taigi slaugytojų mobilumas rodo ne tiek moterų siekį įsigalinti vyrų atžvilgiu, kiek siekį tapti nepriklausomomis ir savarankiškoms veikėjomis. Kalbėdamos apie priežastis išvykti dirbti į Norvegiją, slaugytojos dažnai akcentuoja, kad vyras arba kiti artimieji nedalyvavo priimant sprendimą vykti į Norvegiją:

I: O kaip iš tikrųjų šeimos reagavo?

Jurga: Ilgas kelias, pavyzdžiui, be abejo, pas kiekvieną skirtingai..

Rūta: Pas mane tai ilgas kelias per kopas buvo [juokiasi], nes sakiau, reikia ir viskas. Todėl, kad ar aš namie nuo ryto iki vakaro parom pradirbu, paskui grįžtu kai ragana žiežula, vaikai – mama! Nelįsk, aš pavargus. Ir tų pinigų vis trūksta. Aš sakau, jūs manęs nematysit, bet grįšiu išsištiepus, laiminga ir pinigėlių bus. Nu tai rinkitės. Tai sakė, antras variantas tinka. <...> O vyras... [murma].. vyro nekląsiau [visos juokiasi].

Toma: Kaip ir aš <...>

Jurga : Kaip ir aš [linksmai]. (fokusuotos gr. interviu)

Moters ir vyro vaidmenų sampratą iliustruoja informančių požiūris į vyrus kaip į šeimos maitintojus: *ką ten tie vyrai irgi už 1 000 dirba, arba bedarbiai arba negauna darbo, arba dar ten...* (Toma, 38 m., ištekėjusi). Moterys jaučiasi atliekančios tiek šeimos priežiūrėtojos, tiek maitintojos funkcijas, tad kintant moterų vaidmenims vyrai tampa panašūs į nenaudingą balastą:

Išgyvena visos. Tos, kurios ir nedirba – išgyvena. Bet tai jeigu tu esi vieniša, tu turi vaiką, tu gyveni pas tėvus, ten gyveni vyro bute, tu nori išsiskirti, tu nori dar kažko.. Ar vyras tas, kuris sėdi jau trys metai be darbo, o tu neši tą slaugytojos tūkstantuką. Tas vyras toliau sėdi. (Jolanta, 39 m., ištekėjusi)

Šeimos dalyvavimas priimant sprendimą išvykti, be abejo, yra neišvengiamas. Kritikuojant klasikines migracijos teorijas pabrėžiamas migranto, kaip aktyvaus veikėjo, vaidmuo: teigiama, kad migracinių sprendimų priėmimas nėra tik racionali ir mechaniška

reakcija į atlyginimų ir darbo rinkų skirtumus šalyse. Migracinių sprendimų priėmimui ir pačiam migracijos procesui (kai į migraciją žvelgiama kaip į nuolatinį ir nebaigtinį vyksmą) didelės reikšmės turi ir socialinė, geografinė, politinė, ekonominė aplinka, ypatingą dėmesį skiriant šeimos, kartais ir bendruomenės vaidmeniui (Massey et al., 2000: 15, 16). Slaugytojų ryšys ir santykis su šeima, draugais ir kita socialine aplinka Lietuvoje yra svarbus ne tik proceso pradžioje – planuojant išvykti, svarstant *už* ir *prieš*, bet ir dalį gyvenimo perkėlus prie fiordų. Be šeimos palaikymo, pasak informančių, vykti į Norvegiją jos greičiausiai nebūtų pasiryžusios, tačiau slaugytojų šeimos sprendimui išvykti tik pritaria arba nepitaria, bet neinicijuoja ir nenulemia moters pasirinkimo:

Vyras, aišku, iš pradžių taip skeptiškai žiūrėjo. Sako, kam to reikia, tu tiek siekei, tiek norėjai. Baigei tą psichiatrijos šaką, norėjai dirbti, gavai... Nu sakau, pasiekiau tikslą ir dabar dar kažko noriu. Nu tai pradžioj netikėjo, kad čia yra įmanoma... (Gabrielė, 38 m., ištekėjusi)

Nors sprendimas išvykti dirbti į Norvegiją nėra priimamas izoliuotai nuo šeimos ir socialinės aplinkos poreikių ir ryšių, tačiau tai yra ne šeimos, bet individualus moters projektas, kurį inicijuoja moteris:

R: Iš tikrųjų aš nesitariau [su vyru]. Taip, kad man jo patarimo klaust... Tai tu niekur neišvažiuotum, jeigu ten klaustum kitų patarimo.

I: Sakai?

R: Aišku! Mąma sakytų, jėzau, vaikeli, neišvažiuok niekur. Vyras sakytų, niekur tu nevažiuok, gerai yra, jiem gi nieko nereikia, vyras. Gerai ir sienos nuplyšusios. Iš tikrųjų labai paprasta viskas. (Renata, 39 m., ištekėjusi)

Migraciją, kai kiekviena moteris siekia kurti *asmeninę gyvenimo biografiją* (angl. *do-it-yourself biography*), siekdama kontroliuoti savo lėšas, laiką, gyvenamąją erdvę ir kūną (Beck, Beck-Gernsheim, 2002), galima vadinti individualia. Siekdamas individualaus išgalinimo per darbą užsienio šalyje moterys yra linkusios rizikuoti. Anot Y. Kim (2010: 27), tai gali būti atsakas ne į „siekį sėkmingai įgyvendinti troškimus, bet į autonomijos siekį beviltiškoje situacijoje“. Spontaniškas informančių apsisprendimas dirbti su įmone gali būti susijęs su moterų amžiumi ir šeimine padėtimi. Informantės, vyresnės nei 37 metų, sprendimą dirbti Norvegijoje apibūdindavo ne tik kaip netikėtumą, bet ir paskutinę galimybę pakeisti gyvenimą bei įgyti naujos patirties:

Iš tikrųjų tai pastūmėjimas buvo – atsibodo rutina. Namų rutina, buitės rutina, toks, toks.. nu va rutina tokia. Kaip viename rate, jokios prošvaistės aš tada Lietuvoj nemačiau, nežinau. Ir sau paskui uždaviau pirma tokį klausimą, kad jeigu aš dabar nepriimsiu jokio sprendimo, nes man 38, 37 metai tada buvo, tai ko gero, aš niekada negalėsiu apsispręsti kažką gyvenime keisti. (Gabrielė, 38 m., ištekėjusi)

Tai, kaip informančių pasakojimuose susipina pinigai, darbas, svajonės, moteriškumas ir kitokio gyvenimo troškimas, leidžia kalbėti apie siekį tiek pakeisti statusą (socialinį ir ekonominį), tiek įgyvendinti asmeninių transformacijų projektą, kurio pagrindu tampa ne lėšos pačios savaime, bet asmeninio gyvenimo pokyčiai (žr. Biehl, Locke, 2010):

Pasirinkau tą dalyką dėl to, kad tiesiog iš esmės norėjosi savo gyvenimą pakeist. Iš esmės pakeisti savo gyvenimą ne dėl to, kad kažkur išvažiuot, ne dėl to, kad kažkur surast kitą darbą ir panašiai, tiesiog visiems turbūt ateina tas laiko tarpas, kaitiesiog norisi kažką iš esmės pakeist. (Dana, 37 m., netekėjusi)

Nors informantės tvirtindavo į Norvegiją važiuosios dėl pinigų, šis aspektas jų pasakojimuose būdavo susiejamas su noru pamatyti šalį, išmokti kalbos, išnaudoti galbūt paskutinę galimybę patirti, ką reiškia gyventi ir dirbti užsienyje, ir išbandyti save. Vertinant migraciją iš šios perspektyvos, net ir nelogiški (žvelgiant iš vartotojiškos visuomenės perspektyvos) veiksmai, kai gerai mokamas darbas Lietuvoje yra iškeičiamas į rizikingą *Litnorg* pasiūlymą ir mobilus (pra)gyvenimo patirtis, gali įgauti prasmę:

Aš tada 2 000 gaudavau į rankas! Ir niekas negalvojo, kad aš išėjau iš darbo. Tokį ponišką darbą palikti kaip mano! Du tūkstančius gaut, tai metus laiko negalvojo, kad aš išėjusi. Jie galvojo, kad aš užsieny pas sūnų gal laikinai išvažiuavus. Jie negalėjo patikėti, kad galima palikti tokį darbą. O jį palikti galima, nes jis yra nusibodęs! Nusibodęs. Nu kiek galima. (Aldona, 52 m., ištekėjusi)

Anot informančių, darbas pamainomis ir keliose darbovietėse tuo pat metu beveik nepalieka erdvės laisvalaikui ir asmeninems veiksloms, tad palyginti su globalaus, judančio ir nuolat kintančio pasaulio siūlomomis galimybėmis (Bauman, 1998, 2000), rutiniškas slaugytojos darbas tampa panašus į pelkę, kuri atima galimybę tapti moderniu – besikeičiančiu ir vietoje nestovinčiu (Bauman, 2000: 28) žmogumi:

Tas seselių darbas paskui pas mus Lietuvoj... tu niekur negali... kaip čia pasakyti, nėra tos ar karjeros. Kokia gali būt seselėms karjera, gali vyresniose pereiti, bet faktiškai tu visą laiką verdi savose sultyse. Nu nėra, iš tikrųjų, kur. Nu vienodai vienoj vietoj. Dirbi, dirbi ir paskui atsibosta. Man tie pinigai tai turbūt lygiaverčiai, ta prasme, su tuo, ką norėjau pakeisti. (Rima, 38 m., netekėjusi)

Daug informančių prieš pradėdamos dirbti Norvegijoje niekada nebuvo dirbusios užsienio šalyje, beveik nebuvo keliausios už Lietuvos (ar Sovietų Sąjungos) ribų ir visą laiką po studijų baigimo (iki 20 metų) dirbo vienoje arba keliose darbovietėse tuo pačiu metu. Noras keliauti ir atsibodusi darbo ir gyvenimo rutina gali būti suprantami kaip sėslaus žmogaus siekis tapti mobiliu. P. Gustafsono (2006) atliktas sezoninės migracijos tyrimas parodė, kad dauguma respondentų mobilumą siejo su gyvenimu, sveikata ir veikla, kurie dažnai reiškė naujas patirtis, pažintis, drašą ir smalsumą. Anot autoriaus, tai gali reikšti, kad mobilumas Vakarų visuomenėje yra psichologiškai, socialiai ir simboliškai svarbus.

Apibendrinant galima sakyti, kad slaugytojos balansuoja tarp kolektyvinio ir individualaus siekio įsigalinti, nes moterų darbas tampa priemone pasipelninti tarpininkaujantį imonei Lietuvoje ir Norvegijoje, o moterų uždurbami pinigai reikšmingai papildo šeimos (branduolinės ir (ar) išplėstinės) biudžetą. Nepaisant to, moterų darbas tampa ne šeimos, bendruomenės (Sandu, 2005, 2010) ar valstybės išgyvenimo strategija, o būdu (pra)gyventi – transformuoti savo ir (ar) savo šeimos socioekonominį statusą ir drauge kurti asmeninę biografiją.

3. Moterų vaidmenų transformacijos per mobilų (pra)gyvenimo būdą

Šioje disertacijoje teigiama, kad slaugytojų moterų transnacionalus mobilumas tarp Lietuvos ir Norvegijos sukuria naują gyvenimo ir (pra)gyvenimo formą, kurią apibrėžia periodiškas judėjimas tarp dviejų šalių darbo tikslais. Tiek pats judėjimas tarp šalių, įtraukiantis judančius asmenis į socialinį, ekonominį ir kultūrinį abiejų šalių gyvenimą, tiek jo sukurtas (pra)gyvenimo modelis yra šio tyrimo informančių patirtys, kurios proceso metu kinta, transformuojasi ir kuria naujas patirtis. Mobilus informančių (pra)gyvenimo būdas šioje dalyje bus analizuojamas trimis pjūviais, kurie sudaro šios sąvokos turinį: tai erdvės ir laiko, socioekonominio statuso kaita ir informančių santykis su darbu. Šie kriterijai ne tik atspindi naują, sėsliam gyvenimui nebūdingą, darbo ir gyvenimo formą, bet nusako ir migruojančių moterų vaidmenų kaitos tendencijas. Kiekvienas mobilaus (pra)gyvenimo būdo aspektas iš dalies sutampa su migruojančios moters vaidmenų tipais: laiko ir erdvės analizėje dominuoja *Demetros* vaidmuo; tiriant socioekonominio statuso kaitą ryškiausias yra moters *Atėnės* tipas; informančių santykis su darbu labiausiai atspindi moters *Artemidės* tipą. Taip mobilus (pra)gyvenimo būdas ir migruojančios moters vaidmenys tampa neatsiejami analizės vienetai, kurie pasidaro vienas kito dalys. Kiekvienas migruojančios moters vaidmenų tipas gali būti analizuojamas tik santykyje su kitais, todėl siekiant išryškinti vieną moters vaidmenį atsižvelgiama į tai, kaip informantės reflektuoja ir kitus.

Pirmojoje ir antrojoje tyrimo rezultatus pristatančiose dalyse buvo aptarta, kaip transnacionalaus mobilumo sampratą formuoja tarpininkaujanti įmonė, kokią įtaką įmonės kuriamas *mobilitumo diskursas* daro slaugytojų apsisprendimui išvykti ir kaip tai formuoja jų mobilaus (pra)gyvenimo būdo idėją. Šiame skyriuje bus analizuojama, kaip informantės suvokia, reflektuoja ir pateikia (konstruoja) tokį (pra)gyvenimo būdą, remdamosis individualiomis patirtis, o ne įmonės kuriamu mobilumo diskursu. Šiame skyriuje yra siekiama parodyti, iš kokių veiklų susideda transnacionalaus mobilumo patirtys, ir kaip šios veiklos formuoja mobilų (pra)gyvenimo būdą. Laiko ir erdvės analizės poskyris (3.1), kuriame yra aptariamos gyvenimo abiejose šalyse patirtys, parodo, kokį statusą įgyja migruojanti moteris, gyvenanti nei *čia* nei *ten*, ir kokią poziciją ji įgyja Norvegijos visuomenėje. Antrajame poskyryje (3.2) yra gilinamasi į tai, kokį socioekonominį statusą informantės įgyja Lietuvoje, o paskutinėje mobilaus (pra)gyvenimo būdo analizės dalyje (3.3) dėmesys yra kreipiamas į darbo Norvegijoje patirtis, kurios parodo santykį su slaugos institucija, slaugytojų, kaip darbuotojų statuso transformacijas ir įsigalinimo per slaugos darbą sąsajas su informančių migracijos strategijomis. Tokia analizės struktūra leidžia išryškinti ne tik kaip transnacionalus mobilumas tampa mobiliu (pra)gyvenimo būdu, bet ir kaip šis procesas (trans)formuoja moterų vaidmenis.

Tai leidžia kalbėti apie migruojančių moterų elgesio modelį, kurio formavimosi procese vienodai svarbiais veiksniais tampa tiek erdvė ir laikas, socioekonominio statuso kaita ir darbo Norvegijoje patirtys, tiek ir moterų vaidmenų kaita, kuri išryškėja skirtingose informančių veiklose. Tad siekiant ištirti migruojančių mobilaus (pra)gyvenimo būdo dinamiką ir vaidmenų kaitą joje, dėmesys yra sutelkimas į saugytojų veiklas Norvegijoje ir Lietuvoje.

3.1. Gyvenimas dviem pamainomis: erdvė ir laikas

Mobilus (pra)gyvenimo būdas, darbą ir socialinį gyvenimą padalina į du skirtingus laiko ir erdvės blokus, kuriuose formuojasi du labai skirtingi socialinio ir ekonominio statuso tipai. Jei anksčiau, nuolat dirbant ir gyvenant Lietuvoje, laikas skirtas darbui ir šeimai bei draugams buvo skirstomas pagal įprastą darbo dienos ir laisvadienių modelį⁶³, tai pradėjusios dirbti Norvegijoje slaugytojos įsitraukia į šešių savaičių cikle padalintą darbo ir laisvalaikio rutiną. Slaugytojoms, nuolat kursuojančioms tarp dviejų šalių tenka gyventi padalintoje erdvėje, kur vienoje jos dalyje atsiranda darbas, o kitoje – šeima ir draugai. Nors dviejų savaičių laikas, kurį slaugytojos praleidžia Lietuvoje yra traktuojamas kaip poilsis, ši mobilumo ciklo dalis gali būti vadinama antrąja moters darbo *pamaina*, nes ją užpildo namų ir vaikų ir (ar) kitų artimųjų priežiūros darbas. Tuo tarpu mokamas priežiūros darbas Norvegijos slaugos namuose tampa pirmąja pamaina. Šie laiko ir erdvės aspektai labiausiai nusako *Demetros* vaidmenį ir jo kaitą, nes kalbant apie mobilaus (pra)gyvenimo patirtis per santykį su socialinėmis aplinkomis, išryškėja tradiciniai moters vaidmenys ir tai, kaip jie yra organizuojami gyvenant nei *čia* nei *ten*.

3.1.1. Keturi savaitės prie fiordų: *Aš Norvegijoje negyvenu, aš tik dirbu* – pirmoji pamaina

Prilyginant transnacionalaus mobilumo procesą dviem moters darbo *pamainoms*, pirmąją nusako darbo ir gyvenimo Norvegijoje ypatumai. Laikas, kurį slaugytojos praleidžia šioje šalyje, apima ne tik darbo slaugos namuose praktikas, bet ir aplinkybes, kurios svarbios formuojantis slaugytojų mobiliam (pra)gyvenimo būdui, tokias kaip apgyvendinimo sąlygos, santykiai su socialine aplinka, darbo ir poilsio santykis ir kt. Tad norint ištirti, kaip formuojasi *pirmoji* slaugytojų darbo *pamaina*, reikia išanalizuoti objektyvius veiksnius: kokį darbą slaugytojos atlieka slaugos namuose, kaip gali būti apibūdinama erdvė, kurioje slaugytojos praleidžia maždaug 70 proc. laiko, kokie žmonės dalyvauja jų kasdieniniame gyvenime ir kaip laikas yra struktūruojamas.

⁶³ Slaugytojų darbo grafikai yra pamaininiai, su paros laiko budėjimais, todėl įprastas darbo ir poilsio modelis nėra apibūdinamas 8 valandų darbo diena, bet greičiau, įprasta darbo valandų su budėjimais, rutina.

Darbas Norvegijos slaugos sektoriuje

Lietuvos slaugytojos Norvegijoje gali dirbti tiek slaugos namuose, tiek pacientų namuose, užsiimti vadinamąja slauga į namus (angl. *home care*). Pastaroji paslauga yra teikiama tiems, kurie geba patys pasirūpinti savimi ir gyventi savo namuose, tačiau kuriems reikia mažiau ar daugiau pagalbos: atsikelti, apsirengti, nusiprausti, pavalgyti, išgerti vaistų. Kartais namuose yra slaugomi ir ypač sunkiomis ligomis sergantys žmonės (pvz., kurių paralyžiuotas visas kūnas), jei to pageidauja. O slaugos namuose paslaugos yra teikiamos tiems pacientams, kuriems reikalinga nuolatinė priežiūra. Dėl periodišką darbo vietų kaitos *Linorg* slaugytojoms paprastai tenka dirbti abiejų tipų darbo vietose, jos įgyja įvairios patirties, kuri formuoja darbo Norvegijoje ir mobilaus (pra)gyvenimo būdo apskritai vertinimus. Pagal tai, kokia yra slaugytojos darbo patirtis (lengvas ar sunkus darbas, ar labai nuvargstama), bus vertinamas visas transnacionalaus mobilumo procesas ir kuriami ateities planai.

Vienas iš darbo Norvegijoje aspektų, įeinančių į slaugytojų darbo rutiną, yra vairavimas. Vairuoti automobilį su mechanine pavarų dėže tenka toms slaugytojoms, kurios yra įdarbinamos slaugos į namus srityje. Pacientai, kuriuos reikia aplankyti per pamainą (ji gali trukti 4–8 valandas), dažnai gyvena atokiose vietovėse, tad pradėjusioms dirbti slaugytojoms yra duodami GPS⁶⁴ navigacijos imtuvai ir mobilieji telefonai. Šie yra reikalingi ryšiu tarp slaugytojų palaikyti. Darbo grafikai, anot informančių, dažnai yra sudaromi neatsižvelgiant į pacientų gyvenamąją vietą. Kitaip tariant, į tos dienos slaugytojos pacientų sąrašą gali būti įtraukti dideliu atstumu vienas nuo kito gyvenantys žmonės:

Mes kasdien virš 100 kilų suvažinėjam. Tai mes daugiau laiko vairuojam, prie mašinos vairo praleidžiam negu dirbdamos pas žmones. Pas žmones tu būni kokias tris valandas, taip suskaičiavus laiką būna ir 5 minutės ir 10 [pabūni pas žmogų], o vairuoji, pas jį važiuoji užmaut kojine 30 kilometrų. (Toma, 37 m., ištekėjusi)

Grafikus įmonė⁶⁵ sudaro taip, kad nuvažiuoti iš vieno namų į kitus laiko nelieka, todėl darbo metu bendraujant telefonu pacientais dažnai apsikeičiama, priklausomai nuo to, kuriai slaugytojai arčiau važiuoti: *surašyti laikai, pavyzdžiui, pas tą turi būti 8:10 iki 8:30. Ten pas kita 8:30... Bet pervaziavimui to laiko tai neduota. Pasižiūri tą lapą ir tu turi laviruoti taip, kad tu nenuvažiuotum vietoj pusės 9, dvyliktą (Sandra, 38 m., netekėjusi)*. Dėl šių priežasčių slaugą į namus informantės apibūdina kaip skubėjimą, kuris dėl vairavimo ypatumų⁶⁶ kelia nemažai streso:

⁶⁴ (Angl.) *Global Positioning System*.

⁶⁵ Slaugos į namus darbo grafikus sudaro motininė įmonė *SykeNorg*, kuri slaugos į namus paslaugą parduoda Norvegijos komunoms.

⁶⁶ Dauguma informančių teigė, kad Lietuvoje vairuodavo automobilį su automatine pavarų dėže, tad pradėti vairuoti automobilį su mechanine pavarų dėže buvo sunku. Dėl kalnuoto Norvegijos reljefo šalyje yra naudojami tik pastarojo tipo automobiliai.

Bet koks tau būna stresas, kai važiuoji, 10 pacientų, tu jų nei vieno nepažįsti ir nežinai, kur jie. Ir tu važiuoji visur čia.. Tai čia vėl miestas, dar kažkaip galima gaudytis pagal skulptūras, o ten važiuoji – tunelis, tunelis, kalnas, kelias ir tu nieko. Įsivedi GPS'ą ir važiuoji. Bet kartais jis nedaveda, kol tą namą susirandi... Ir kai įmetė mane pirmą kartą be apmokymo jokio... <...> kol susirandi, dar kiek niuansų, kaip įeit į namus, kaip liftai ten skirtingi, reikia raktą pasukt. Ne taip kaip pas mus visur atsidaro durys, ne ne, ten reikia žinoti, kur įkišt, kur pasukti, kokį kodą... nu labai daug niuansų yra. (Toma, 37 m., ištekėjusi)

Lygindamos darbą slaugoje į namus ir darbą slaugos namuose, informantės nebuvo bendros nuomonės. Nuovargį darbe pabrėžė visos slaugytojos. Tos, kurios turėjo abiejų tipų darbo patirties, buvo linkusios daugiau privalumų išvelgti slaugoje į namus, nes čia, anot informančių, darbo mažiau ir pacientai yra „normalūs žmonės“, su kuriais galima ir pabendrauti. Tos, kurios yra dirbusios tik slaugoje į namus, pavyzdžiui, Jolanta, šį darbą laikė sunkesniu nei darbą vienoje vietoje, po stogu:

Tu turi lipt iš mašinos, turi eiti pas pacientus į namus, tu jį išmaudai, tu šlapias išeini į lauką, sušali, vėl į mašiną, vėl važiuoji ir vat.. tai yra ne tai, kad tu ateini į tą pastatą, nusirengi ir tu gali bet kada.. O tu čia visą laiką būni sušilęs, sušlapęs, eini į lauką.. Tai yra nepalyginami dalykai. Lygiai taip pat, kai vasarą tau karšta, pastate tu gali apsipraust ar ką, o tu čia visą laiką eini: karšta, karšta, karšta, karšta. Tai yra, kaip manoma, visiškai nelygūs darbai. Anaipol pats darbas, slauga į namus, yra lengvesnis, kadangi tenai yra visi sveikesni pacientai [negu slaugos namuose] <...> Pats vairavimas yra sudė[ingas], nu čia negalima netgi svarstyt. Bet tu kai esi slaugos namuose, tu esi ne vienas. Tu čia esi visiškai vienas. Tu išvažiavai vienas, tu nuėjai, tu sprendimus priimi vienas. Tokie skirtumai. (Jolanta, 39 m., ištekėjusi)

Darbai slaugos namuose būdingas santykinai lėtesnis darbo tempas. Kiekvienuose slaugos namuose jis skiriasi priklausomai nuo institucijos dydžio ir personalo skaičiaus. Jei vienoms slaugytojoms, pavyzdžiui, Sonatai, darbas slaugos namuose (palyginti su darbu Lietuvoje) buvo panašus į atostogas, tai Živilė, kuri dirbo su sunkiais pacientais, skaičiavo dienas iki darbo sutarties pabaigos. Sonata apibūdino tipišką nedidelių slaugos namų rutiną:

Iš pačio ryto pirmiausiai tai būna tas raportas, perdavimas, paskui eini senelius ryte apiprausi juos, paruoši jau prieš pusryčius. Nuprausi, aprenki nu ir viskas, laukia jie pusryčių. Pavalgo pusryčius, tai kas nori atsigult, tuos paguldai, kurie nori eina ant kitos kėdės persėda, žiūri televizorių, kita skaito knygą, taip sau vaikštinėja.. Kas į toletą [tualetą], nuvedi, pakeiti pampersą. Pampersus ten absoliučiai visi dėvi. Jis kad ir pasiprašo į toletą [tualetą], bet vis tiek su pampersu. Tai paskui būna kavutės gėrimas, visi tas kavutes geria, absoliučiai visi. <...> Po tos kavos vėl kas sau. Kas guli, kas vaikštinėja, ten kitą pavadžioji, sutvarkai tą stalą. <...> Sekmadienį tai ten tabletes išdėliot į tą tarpą, kai nieko nieks nieko, tai išdėlioji tablečių į dozetas jau paruoši kitai savaitei. <...> Pietums vėl juos surenki į tą valgėklėlę vadinamą, suvedžioji juos. Kiti valgo kur kambariuose, išneši pietus į kambarius. Nu taip ir vėl. Ką į toletą [tualetą] paskui. Paskui po pietų dauguma eina atsigult. Ką suguldai, kas sėdi toliau. Dieninė pamaina būna iki trijų, tai paskui trečią ateina nauja pamaina, tada perduoti raportą tą vadinamą – perdavimą, o ten tos kitos vėl. Vėl būna kavos gėrimas 4 valandą pas mus būdavo, tai paskui vakarienė šeštą. Paskui apie pusę 8 vakaro jau jos pradeda vedžioti į kambarius guldyt. Tenai dantis išplauna, nu tokia.. dantų plovimas, apiprausimas, suguldymas. (Sonata, 36 m., našlė)

Anot Sonatos, Norvegijoje darbas toks, kad tiek nuvykusi ten, tiek grįžusi į Lietuvą, ji ilsėdavosi. O Živilė papasakojo kitokią istoriją: *Aš patekau į tokius senelių namus, kur... ten tokie pacientai buvo, kur iš tikrųjų turėtų gulėti ligoninėj. <...> Vėžiniai ligoniai, su trachistomom, kurie nekvėpuoja patys, prijungti yra aparatai. Tai tokie buvo du per du skyrius. <...> Du išvis nestabilios psichikos, nežinojai, ką jie tau gali padaryti (Živilė, 42 m., išsiskyrusi). Skirtingas darbo pobūdis ir krūvis nulėmė tai, kaip vertinamas nuovargis,*

patiriamas darbo metu. Dažna informantė sakydavo, kad norint suprasti, ką reiškia dirbti tiek slaugoje į namus, tiek slaugos namuose, reikia pačiam viską patirti: *Ir būna kartais grįžti tokia pavargus, kad galvoju, viešpatie, atidirbau kiekvieną Norvegijos kroną. Taip! Nes vos kojas partempi. Taip. Čia labai sunku įsivaizduot, bet... nu reikia pačiam padirbti, pabandyti. Nes būna, kad taip prisilakstai žiauriai* (Giedrė, 34 m., ištekėjusi). Be darbo pobūdžio, daug reikšmės patiriamam nuovargiui ir darbo patirtims apskritai turi ir apgyvendinimo sąlygos.

Apgyvendinimo sąlygos

Kaip jau buvo minėta, tarpininkaujanti įmonė organizuoja ne tik keliones iš Lietuvos į Norvegiją, bet pasirūpina ir savo darbuotojų apgyvendinimu. Informantės, atvykusios dirbti į Norvegiją, yra apgyvendinamos komunos skiriamuose arba *Litnorg* išnuomotuose būstuose: butuose, atskiruose nameliuose arba tuose pačiuose slaugos namuose, kuriuose dirbama. Būstai, kaip ir slaugos namai, gali būti įvairaus dydžio, kokybės ir įvairiu atstumu nuo darbo vietos:

V: Fantastiškas butas, antroj vietoj buvau. Po to kaimelio, po tų pečių kūrenimo buvo geras butas. Labai geras, kiekviena turėjom atskirus miegamuosius, fantastišką didelę svetainę, virtuvę, viską. Kai mes atvažiuom į šitą miestelį – vau. Ten buvo su dėkuzi, su... ten buvo toks butas su visa naujausia įranga, kur mes tikrai nesitikėjom <...> O šiaip pačioj paskutinėj vietoj aš gyvenau.. „Litnorgas“ pasakė, bus apartamentai. Apartamentai buvo. Buvo palata. <...> Nu, du ant du. Geležinė lova [sypsosi]. Dermantinė kėdė. Todėl, kad nieks nepasirūpino. Ten labai staigiai.. Nieks nepasirūpino gyvenimu. Vasara – atostogų metas. Ir tiesiog gyvenau palatoj. Komuna man nesurado nieko kito. <...> (Viera, 43 m., išsiskyrusi)

Slaugytojoms, kurios su *Litnorg* dirba ne pirmus metus, paprastai tenka pagyventi tiek labai geruose namuose, kurie yra netoli darbo vietos, tiek labai prastos kokybės būstuose, nuo darbo vietos nutolusiuose iki 40 min. kelio pėsčiomis. Įmonės prisistatyme ir darbo pasiūlyme paprastai yra minima, kad gyventi Norvegijoje gali tekti keliese viename bute, po vieną arba dvi slaugytojas kambaryje. Slaugytojos periodiškai grįžta į Lietuvą, nes keičia viena kitą, tad vienu metu, pavyzdžiui, trijų kambarių bute gali pakaitomis gyventi 6 arba 4 slaugytojos. Jei būstas nuo darbo vietos yra gana toli, slaugytojoms siūloma į slaugos namus vykti dviračiu. Ši galimybė ne visoms atrodo patraukli, tačiau, nesant palankaus viešojo transporto grafiko, kelionė pėsčiomis arba dviračiu tampa vieninteliu pasirinkimu. Blogomis oro sąlygomis į darbą galima vykti taksi, kurio išlaidas apmoka įmonė. Tai, kad į darbą tekdavo vykti su dviračiu, informantės vertino kaip tarpininkaujančios įmonės veiklos trūkumą ir kaip sąlygą, apie kurią jos nebuvo arba buvo netiksliai informuotos:

<...> jei firma būtų pasakiusi, kad su dviračiu, tai tikrai būčiau nevažiavus. Iš pradžių nieko nesakė. Paskui pasakė – reikės pavažiuot su dviračiu. Baikit, sakau, aš nevažinėju su dviračiu. Nu tai, va, tai pėškom [pėsčiomis]. Sakau, kiek ten reikės? Turbūt nereikės 10 kilometrų. Į dieną. – Ne, ne, ne, kilometras, gal du. Tai aš galvoju, gerai, norvegai tokie draugiški žmonės, gal jie apsisaugo, kad tau nereiktų eiti pėškom, tai tą kilometrą gali savo malonumui paeit. O kaip ten pasirodė, kai nuvažiuavom, šeši kilometrai. Ten pėškom niekaip nenuėisi. <...> Viešas yra transportas, bet, pavyzdžiui... tai važiuodavom, kada labai lyja. Taksi važiuavau ir mum apmokėdavo taksi. <...> išėiginę dieną, viešas transportas nevažiuoja, pavyzdžiui, lietus pila kaip iš kibiro, kaip iš kibiro ten užėina lyt. Kaip aš važiuosiu į darbą? Nu gerai, važiuok su taksi. Nu ir apmokėdavo mums tuos čekius. Visą vasarą buvo stresas dėl važinavimo.

<...> Mes važiuodavom 40 minučių [su dviračiu], praktiškai, pradžioj. Tik paskui jau pradėjom 30 minučių. <...> Taigi sakau, per miestą, į kalną, į pakalnę, per geležinkelį pravažiuot. Tai paskui, kai jau prasitreniravom, 30 minučių jau. Bet tai reikia įsivaizduot, kad juk man tai ne 20 metų. Jeigu ta latvė 34 metų būdama nepavaižinėjo su dviračiu. Man 42... (Laima, 42 m., ištekėjusi)

SykeNorg atstovė Norvegijoje Ula šią situaciją laiko kultūrinių skirtumų apraiška. Interviu su Ula metu tai parodė ir mano pačios reakcija. Nors būnant Norvegijoje teko patirti tam tikrų norvegų gyvenimo ypatumų, tačiau tai buvo pernelyg trumpas laikotarpis (dvi savaitės), kad tai būtų galima iki galo išsąmoninti. Galima tik įsivaizduoti, kokia būdavo slaugytojų, kurių amžiaus vidurkis yra maždaug 38 metai, reakcija, jei pati būdama 27-erių, sunkiai galėjau įsivaizduoti 40 min. trukmės kasdienines keliones pėsčiomis į darbą, kurios norvegėms slaugytojoms yra gana įprastos:

U: Labai tipiška, kada slaugytojos sako, kad „man per toli eiti į darbą, visa valanda kelio, tai neįmanoma, man reikia autobuso kortelės“. Bet aš žinau, kad tai tik 30 minučių kelio pėsčiomis. Aš ėjau tuo keliu daugybę kartų. Tačiau tai yra labai tipiška, kada slaugytojos praneša „Litnorg“ koordinatoriams, kad čia yra mažiausiai valanda kelio pėsčiomis. Tokių pavyzdžių mes turim šimtus. <...> Kai kurios slaugytojos turi dviračius. Bet net jeigu jos užtrunka 30 minučių, jos vis tiek skambins ir sakys, kad užtrunka valandą. Jos taip dažnai daro. Bet, žinoma, viskas yra individualu: kažkas eina lėtai, kažkas eina greitai. Ir mes duodam joms autobusų korteles ir dviračius, bet kartais, pavyzdžiui, autobuso nėra. Yra daugybė vietų, kur autobusai nevažiuoja. Taigi tada nuo gyvenamos vietos iki darbo tenka eiti 40 minučių.

I: Bet tai yra labai daug!

U: 40 minučių kelio pėsčiomis?

I: Bet ar jūs nesistengiant prisitaikyti prie kultūrinių skirtumų?..

U: Žinoma!

I: Nes, 40 minučių kelio pėsčiomis, lyjant lietui yra daug.

U: Tiiip... [šypsosi]. Tai yra būtent kultūriniai skirtumai. Mes esam pripratę prie lietaus, pripratę prie įkalnių ir nuokalnių, mes pripratę prie tunelių ir mes suteikiame labai daug informacijos apie tai prieš joms atvykstant. Mes jas tam paruošiam. Mes sakom: mes turime namą, turim gyvenamą vietą, bet mes neturim labai gerų galimybių, nes jeigu turėtume, mes be abejonės jomis pasinaudotume. (Ula, SykeNorg atstovė)

Taigi slaugytojų nepasitenkinimą apgyvendinimo ir kelionės į darbą sąlygomis galima vertinti kaip kultūrinius skirtumus, kurie prieš kelionę nebuvo įvertinti, tačiau derėtų nepamiršti ir tarpininkaujančios įmonės vaidmens. Ula atstovauja motininei įmonei SykeNorg, esančiai Norvegijoje, ir su slaugytojomis iš Lietuvos bendrauja epizodiškai, o informantės, kol būna Norvegijoje, kontaktuoja su koordinatoriais, esančiais Lietuvoje. Nors ruošiant slaugytojas dirbti įmonės atstovai veda instruktažą ir supažindina su esminiais darbo ir gyvenimo Norvegijoje principais, remiantis informančių pasakojimais galima manyti, kad tarpininkai Lietuvoje ne visada pateikia išsamią informaciją, tad susidaro sąlygos kilti įvairiems komunikaciniams nesklandumams.

Moterų katilas

Lietuvos slaugytojų erdvė Norvegijoje sudaro darbo ir apgyvendinimo aplinkos, kurios dėl darbo pobūdžio keičiasi gana dažnai. Šiuo atveju darbo ir gyvenimo erdvės susijungia, nes informantės dirba beveik visą Norvegijoje praleidžiamą laiką ir dažnai gyvena su tais pačiais žmonėmis, su kuriais dirba. Dėl rotacinės darbo sistemos slaugytojos yra apgyvendinamos

daugiau nei po vieną. Tame pačiame bute gali gyventi slaugytojos iš Lietuvos ir Latvijos, iš skirtingų kalbos kursų grupių, kitaip tariant, nepažįstamos vidutinio amžiaus moterys. Anot Aldonos (53 m., ištekėjusi), santykiai su kitomis *Litnorg* slaugytojomis Norvegijoje yra priverstiniai, kurie slegia labiau nei pats darbas. Darbas, anot informantės, tokiu atveju tampa priemone paspartinti laiko tėkmę ir vengti kolektyvinės buities: *buitis slegia, buitis, priverstiniai santykiai su kolegom, kad tu turi gyventi bendrabutyje – slegia. Paguodžia tik tiek, kad tu kas dieną dirbi, ateini, išsimiegi ir vėl dirbi. Kada tu daugiau laisvų dienų turi, tu pajunti tą. Buitis labiau slegia. Darbas neslegia.* Kiekvienos slaugytojos darbas ir gyvenimas Norvegijoje yra persipynęs su kolektyvine veikla, nes dėl pamaininio darbo gyvenama pagal kiekvienos namų gyventojos darbo ir asmeninių įpročių ritmą:

Nu bendrabutis. Buvo 6 merginos... Nu mes ten gerai sugyvenom, viskas ten tvarkoj, laikas greičiau gal eina <...>, bet miegodavau tik su ausų kamštukais, nes už sienos dušas, toletas [tualetas], viskas girdisi – sienos plonos.. gipso... kartono. Viskas girdisi – ir dušas, ir toletas, ir bet kokie balsai. O žmogus turi teisę kalbėti. Aš grįžau iš naktinės, aš dieną miegu. Aš dirbau tada tik naktim, absoliučiai. Tik naktim. Tai aš dienom miegodavau, o naktį dirbau. Tai jos tai dieną keliasi. Jos turi džiovint galvą, garsai va. Nešiesi tą džiovintuvą kažkur tai... Nu bendrabutis. Užsidarai virtuvėj, tai nei tu muzikos, nei tu pakalbėsi, nei tu pažvengsi. Ir puodai tarška ir viskas... Ir durys girdisi, viskas. Visiem blogai, tada, kai taip daug. (Renata, 39m. ištekėjusi)

Dauguma informančių pabrėžė, kad tai apriboja asmeninę erdvę ir tarsi įkalina vienoje socialinėje aplinkoje, kuri tampa minikomuna, turinčia savas taisykles ir dinamiką. Gyventi drauge su kitomis lietuvėmis, pasak slaugytojų, yra lengviau nei vienam tarp norvegių. Taip yra daugiausia dėl kalbos ir galimybės pasitarti, pasidalyti darbo rūpesčiais, tačiau, nepaisant to, gyvenimas su nepažįstamų ir kintančia moterų grupe daugumai tampa bene didžiausiu iššūkiu:

Minusas man vienas, kad turi gyventi bute, su svetimais žmonėmis, ne savo namuose. Tokia kaip.. juokiamės, sakom, moterų kolonija [šypsosi]. Tai nu minusas, nes vis tiek visos yra skirtingos ir dar žinot, moteriškių būrys <...> Tas tikrai man gal.. sunkiausia... Nes sakau, daug moterų... (Sandra, 38 m., netekėjusi)

Paprastai žmonės, su kuriais tenka kartu gyventi, dirba toje pačioje slaugos institucijoje, tad beveik visas laikas Norvegijoje yra praleidžiamas su tais pačiais žmonėmis. Kitaip tariant, socializacija vyksta *Litnorg* slaugytojų grupėje:

Didžiausias iššūkis, kad tu 28 dienas neturi savos erdvės. <...> Tu tiek darbe, tiek namie su tais pačiais žmonėmis. Tos pačios problemos darbe, tos pačios namie yra gvildenamos ir visa kita. Tu va dabar atidirbsi, ane, grįši namo, tu gali užsidaryt kambary, tu gali miegot.. čia to nėra. Pagrindinis iššūkis, kad 28 dienas esi... katile. (Jolanta, 39 m. ištekėjusi)

Slaugos institucijos, suinteresuotos, kad darbo vietos niekada nebūtų tuščios, laisvas pamainas, kuriomis nedirba norvegės slaugytojos, visada siūlo lietuvėms, tad laisvo laiko socializuotis su žmonėmis už *minikomunos* – lietuvių slaugytojų grupės ribų paprastai neatsiranda. Nors kai kurios informantės pasakojo, kad dirbdamos Norvegijoje susirado draugų ar bent jau artimesnių žmonių, dauguma gyvenimą Norvegijoje apibūdindavo kaip socialinę izoliaciją – dėl vienatvės, savos erdvės, šeimos, draugų trūkumo ir gyvenimo tame pačiame moterų katile. Nepaisant to, *Litnorg* slaugytojų socialiniai ryšiai apima platesnį kontekstą, kurio

informantės paprastai neakcentuoja. Ryšiai su norvegėmis slaugytojomis ir pacientais yra kita, ne mažiau reikšminga socializacijos ir akultūracijos dalis, kuri nors ir neatstoja sutrauktų šeimos ir artimos aplinkos ryšių bei socialinio gyvenimo Lietuvoje apskritai, yra reikšminga slaugytojų įsitraukimui į Norvegijos sociokultūrinę erdvę.

Socializacijos galimybės ir akultūracijos sąlygos Norvegijoje

Kalbant apie *Litnorg* slaugytojų išsiliejimą į Norvegijos visuomenės gyvenimą, galima pasitelkti kelias sąvokas – „integracija“, „akultūracija“ ir „socializacija“. Apie slaugytojų integraciją Norvegijoje būtų galima kalbėti, jei jos šioje šalyje gyventų nuolat. „Integracijos“ sąvoka nėra visiškai netinkama šiame kontekste, tačiau tiriant žmonių gyvenimą mobilumo procesuose – tarp *čia* ir *ten*, ji pernelyg apibendrintų slaugytojų sąsajas su priimančia šalimi ir pabrėžtų ne trumpalaikės, o ilgalaikės migracijos aktualumą. *Litnorg* slaugytojų išsiliejimą į Norvegijos sociokultūrinę aplinką reguliuoja du tarpusavyje susiję mechanizmai – socializacija ir akultūracija (pastarąją galima suprasti kaip normų, vertybių, tikėjimų ir informacijos įsisavinimą)⁶⁷. Taigi „socializacijos“ sąvoka čia vartojama turint omenyje bendravimą ir ryšių palaikymą su norvegėmis ir lietuvėmis slaugytojomis bei slaugomais žmonėmis, o akultūracija reiškia kultūros priėmimo, jos išmokymo procesą (žr. Čiubrinskas, 2006).

Slaugytojoms, dirbančioms tiek slaugos namuose, tiek klientų namuose, darbas dažnai yra lygiai taip pat ar net labiau susijęs su socialinių paslaugų teikimu nei su medicina. Tai, jog bendravimas su klientais (ne pacientais!) yra esminis slaugytojos darbo bruožas, pabrėžia ir *Litnorg* atstovai Lietuvoje⁶⁸. Nors socialinė izoliacija yra reflektuojama kaip atsiskyrimas nuo šeimos ir draugų, darbo metu nuolat bendraujama su lietuvėmis ir norvegėmis slaugytojomis bei klientais. Bendravimas su pacientais / klientais yra svarbi ir natūrali slaugos / priežiūros darbo dalis, kai slaugytojos turi teikti ne tik medicininio, bet ir socialinio darbo paslaugas: sutepti sumuštinį, pasikalbėti, kartu papusryčiauti.

Kiek norvegiškos kultūros lietuvės slaugytojos įsisavina ir išmoksta, įvertinti būtų sunku, nes informančių patirtys dėl darbo pobūdžio, gyvenamosios vietos ir žmonių, su kuriais gyvenama, skiriasi. Nepaisant to, akultūracijos sąveikaujant su norvegiška socialine aplinka atmesti negalima, nes net ir nepalankiomis sąlygomis (negyvenant šalyje nuolat) įsitraukimas į kultūrinius šalies klodus, siekiant išlaikyti darbo vietą, tampa natūraliu ir savanorišku procesu. Kita vertus, Ula, *SykeNorg* atstovė pabrėžė, kad vienas iš lietuvių slaugytojų trūkumų yra prastas įsitraukimas į socialinį gyvenimą Norvegijoje. Pažymėtina, kad Ula palaiko ryšius su slaugytojomis, kurios dirba tik slaugoje į namus, tad jos refleksijos ir vertinimai negali būti

⁶⁷ <http://knowledge.sagepub.com/ludwig.lub.lu.se/view/applieddevscience/n2.xml?rskey=L8sssM&row=1>.

⁶⁸ Dalyvaujantis stebėjimas *Litnorg* darbo pristatyme 2012 m. rugpjūčio 22 d.

taikomi visoms *Litnorg* darbuotojoms. Dirbdamos ir gyvendamos kartu, visą laiką leisdamos daugiausia namuose, lietuvės, anot Ulos ir pačių informančių, nėra pajėgios palaikyti įdomaus pokalbio ir suteikti tokios pačios kokybės paslaugą kaip norvegės slaugytojos. Kita vertus, lietuvės slaugytojos yra vikarės, kurios į Norvegiją atvyksta ne kurti gyvenimo, bet dirbti ir užsidirbti, tad įsitraukti į Norvegijos gyvenimą jos neskuba, ne visada turi tam laiko ir ne visada yra tuo suinteresuotos: *Aš priimu kaip.. – ten [Norvegijoje] yra darbas, o čia yra namai. Man ten nėra, kad namai, nors aš ten daugiau laiko praleidžiu, ten nėra namai. Ten man yra komandiruotė ir darbas.* (Jurga, 38 m., ištekėjusi).

Siekdami mažinti vikarių iš Lietuvos atskirtį, norvegai organizuoja išvykas į kalnus, kviečia slaugytojas į *Algos alaus vakarus*, vykstančius bare su kitais darbuotojais kiekvieną mėnesį gavus atlyginimą, tačiau reikia turėti omenyje, jog tai vyksta ne visose komunose, o slaugytojos ne visada turi laiko ir energijos tuose renginiuose dalyvauti. Ribotas yra ir asmeninis laisvalaikis. Jis, kiek lieka po darbo ir laisvomis nuo darbo valandomis, dažniausiai praleidžiamas su tomis pačiomis slaugytojomis, su kuriomis tenka kartu gyventi, o bendrauti su norvegėmis slaugytojomis trukdo ne tik darbo krūvis, darbo ir gyvenimo Norvegijoje ritmas, bet ir kalbos barjeras. Dėl pastarojo negalėdamos visavertiškai įsitraukti į kolektyvą, informantės yra linkusios kuo daugiau dirbti ir vengti bendros rekreacijos pietų ir (ar) kavos pertraukėlių metu, neišnaudoti joms priklausančio poilsio laiko. Pažymėtina, jog kalbos lygio, kuri informantės pasiekia per beveik 4 kursų mėnesius, pakanka susikalbėti darbo metu, tačiau bendraujant neformaliai, įgytų kalbos žinių nepakanka. Tai apsunkina bendravimą su norvegėmis slaugytojomis darbo pertraukėlių metu ir trukdo įsilieti į kolektyvą:

Nesinorėjo būti ten atskiras, vis tiek eidavai į tas vadinamas kavos pertraukėles. Ten jos nešdavosi, pavyzdžiui, valgyt, kaip kas nori – kas koki jogurtą, kas sumuštinį ten kavą geria. <...> per tą pertraukėlę sėdim ir ką jos tarpusavy šneka, faktiškai nieko neidavo suprast. (Rima, 38 m., netekėjusi)

Tenai kolektyvas norvegiškas ir morališkai ten... kaip kitos sako.. ten būdavo pietūs pusę valandos, tai kitos eidavo namo ar kur kitur, kad tik nereikėtų ten su tom norvegėm sėdėt. Sako, taip jau pavargsti ir dar tą laisvą minutę turi laužyt tą liežuvį.. Nu vis tiek pas juos kitos temos, ten mentalitetas kitas. Arba, kai jos tarpusavy ten lrlrlrlr..., ten šneka, tai ten tik esmę supranti. (Toma, 37 m., ištekėjusi)

Neformalūs santykiai su norvegėmis slaugytojomis po darbo yra palaikomi, tačiau įtemptas darbo grafikas ir nuolatiniai grįžimai į Lietuvą neleidžia visavertiškai įsitraukti į norvegišką socialinę aplinką. Dauguma informančių teigė, kad laiko bendrauti su norvegais po darbo beveik nelieta. Ši bendravimą riboja ir bendrų interesų stoka, nes, negyvendamos Norvegijoje, lietuvės slaugytojos negali dalytis tokiomis pačiomis patirtimis, tad neatsiranda ir stimulų įsitraukti į norvegiškus tinklus ar būti į juos įtrauktoms:

<...> jie yra užimti tokiais dalykais kaip aš būdama čia, Lietuvoj. Tu turi reikalų ten, ten, tu perki kažkokį tai baldą, tu kuri tą savo buitį, tu kažką va tuokio [kalba tarmiškai]. O ką mes veikiame tą mėnesį laiko? Tu ten prabūni, tu neturi jokių tokių problemų, supranti. Tau išnuomoja tą būstą, tau nereikia niekuo rūpintis – mokesčiais, tau tokiais dalykais nereikia rūpintis. Tu nieko neperki kažkokių tokių, tu nekuri to savo gyvenimo, tu esi laikinas toksai. Toks laikinas, kad tau tie rūpesčiai neaktualūs ir automatiškai ta kalba

kaip ir nutrūksta toj vietoj. Nes tu gali pasidomėti iki tam tikro laipsnio. Kas čia populiaru, baldai ar kuo žmonės.. ką turi. Bet tai yra viskas. Daugiau ir nutrūksta tas toksai.. Gali domėtis muzika, bet tu nesi itrauktas pilnai į tą visą bendruomenę, nes tu tiesiog esi toks laikinas. (Asta, 38 m., netekėjusi)

Laikinumas – būtent laikinai užimama darbo pozicija, kuri parodo ir laikino gyventojų statusą, pasak informančių, yra pagrindinis trukdis socializuotis ir įsitraukti į Norvegijos sociokultūrinę erdvę. Būti laikinai įsivertinusiems reiškia būti lanksčiam ir atviram įvairioms galimybėms, tačiau įgyjamas ir atliekamas, perteklinio ir nereikalingo žmogaus statusas (Bauman, 2004). Laikina darbuotoja, žvelgiant tiek iš tarpininkaujančios įmonės, tiek iš slaugos institucijos pozicijų, yra reikalinga darbui atlikti ir pridėtinei vertei kurti. Jai nesudaromos sąlygos tapti visuomenės, kurioje dirba, dalimi, nes jos atliekamas darbas pasitarnauja ne kaip slaugytoją ir norvegų visuomenę jungiantis, bet greičiau skiriantis veiksnys. Laikinai dirbanti slaugytoja tampa ne tik galiojimo laiką turinčia preke⁶⁹, bet, taip kaip ir namų ūkio darbuotojai (Parreñas, 2000), sudaro sąlygas priimančios šalies visuomenės nariams įgyvendinti lyčių lygybės (Fjell, 2008) ir šalies gerovės politiką. *Litnorg* slaugytojų darbas leidžia norvegėms slaugytojoms mažiau dirbti, o slaugos namų klientų artimiesiems – neprisiimti slaugos ir priežiūros darbo. Taigi, *Litnorg* darbuotojos įgyja aptarnaujančio visuomenės *personalo* statusą, kuris (dėl darbo krūvio ir nuolatinių išvykų) atriboja nuo visaverčio socialinio ir kultūrinio šalies, kurioje dirba, gyvenimo.

Gyvenimas Norvegijoje darbo ritmu

Nepaisant šeiminės padėties ir skirtingų laisvalaikio galimybių, dauguma informančių gyvenimą Norvegijoje vienodai tapatino su darbu. Kaip jau buvo minėta, dėl komandiruotės pobūdžio darbo *Litnorg* slaugytojos gali dirbti daugiau nei norvegės slaugytojos ir kas 4 savaites privalo apleisti gyvenamąją vietą Norvegijoje. Dirbama pagal rotacijos principą, tad kalbėdamos apie gyvenimą Norvegijoje informantės jį reflektuoja kaip laiką, kuriam būdinga socialinių santykių ir su darbu nesusijusio gyvenimo stoka:

Idealiausias variantas būtų taip – dvi savaites dirbi, dvi namuose. Taip tada dar galima, dar yra galimybė kažkaip. Nes iš tikrųjų yra sunku. Bet kokių atveju tai yra sunku, nes jau vienas dalykas, kad tu tenais neturi socialinio gyvenimo. Tau yra tik trys dalykai. Yra darbas, tai yra didelė dalis darbo. Tai yra mažesnė dalis valgi pasigaminti ir miegas. Viskas, tu daugiau nieko neturi. Ten absoliučiai tu nieko neturi. (Šarūnė, 34 m., ištekėjusi)

Gyvenimą Norvegijoje slaugytojos apibūdina kaip atvirkštinę sėslaus ir nesutrūkinėjusio gyvenimo pusę, o normalus gyvenimas pasižymi vientisais, laiko ir erdvės atstumų nesutrauktais socialiniais ryšiais. Pakitusios darbo ir poilsio proporcijos bei socialinio gyvenimo transformacijos yra suvokiamos kaip anomalija, todėl laikas, praleidžiamas Norvegijoje, yra laikomas nuostoliu socialinio gyvenimo atžvilgiu. Nors šis darbo ir gyvenimo

⁶⁹ Šio tyrimo informantės, dirbančios savarankiškai, be tarpininkų, laikinos darbuotojos buvo apie 2–3 metus.

principas (transnacionalus mobilumas) pasirenkamas savanoriškai ir traktuojamas kaip laisvė, vis dėlto, anot informančių, toks gyvenimas turi nemažai trūkumų, kurių pagrindinis – gyvenimas atskirai nuo šeimos: *tai yra didelė galimybė, bet yra labai didžiulis minusas tom moterim, kurios palieka vaikus ir šeimą. Aš niekada nepalikčiau mažų vaikų ir šeimos, jeigu tokią, normalią turėčiau. Niekada, nes tą, ką aš matau, kaip jos pergyvena, kaip jos ardosi – tai yra baisu. Tai yra baisu* (Aldona, 53 m., ištekęjusi). Tokiu būdu slaugytojų transnacionalaus mobilumo procese kaupiasi ne tik uždirbamos pajamos, suteikiančios galimybę transformuoti socioekonominį statusą, bet ir tokio (pra)gyvenimo būdo „atliekos“ (žr. Bauman, 2004) – socialinė izoliacija, darbo ir poilsio laiko transformacijos bei savos erdvės neigiamas balansas.

Būdamos laikinomis darbuotojomis, slaugytojos ne tik neturi gerų galimybių, bet ir nesistengia prisirišti prie tos aplinkos, kurioje dirba ir gyvena, tad paprastai į Norvegiją vežasi tik maisto, šiek tiek drabužių, kompiuterį, knygą ar mezginių: *aš dabar tokios nuomonės, ir su draugėm pasišneki, kad su kuo mažiau išsiverst. Man daug nereikia, iš tikrųjų. Nusivežiau du džinsus. Aš vis tiek vienus nešiojau. Išsiskalbt gali, išdžiūna. Nu visus reikalingiausius daiktus, o daug man jų tai tikrai nereikia* (Renata, 39 m., ištekęjusi). Siedamos Norvegiją su darbo aplinka, slaugytojos nesistengia gyvenamosios vietos Norvegijoje paversti namais ir dažnai susitaiko su prastomis būsto sąlygomis. Tad keturios savaitės Norvegijoje tampa panašios į keturių savaitių trukmės darbo pamainą. Nepaisant to, kad po dviejų savaitių poilsio Lietuvoje vėl tenka grįžti, žinant darbo sutarties su slaugos namais ar komuna trumpalaikiškumą, į namų arba, N. Liubinienės (2009) žodžiais tariant, į „savos erdvės“ kūrimą, Norvegijoje nesiekiami investuoti nei laiko, nei pinigų:

Ten namas buvo, turbūt bomžai prieš tai ten gyveno, ten sakau, plauk neplauk tas grindis, ten... nu – siaubas. Šešiese mes gyvenom, reikėjo miegot vienam kambary dviese. Tai va trys tiktai kambariai. Svarbiausia čia buvo rудuo, tos jau šviesos nelabai, o ten dar svetainėj nėra išvis – viena kažkokia tokia lemputė. O jos tik pradėjo, vasarą tik atidirbo, o aš jau metus atidirbau. Tai aš sakau, kodėl jūs čia... Aš jau atvažtavau vietoj kažkokios kitos. Sakau, tai jūs čia visą vasarą pragyvenot, kodėl jūs tylit, kodėl jūs nesakot. Nesakom, nesakom, sako, kentėkit, ką mes galim padaryt, mes ieškom, nieko negalim surasti geresnio... Nu aš pirmiausiai nuėjau lempas nupirkau. Irgi nemažai ten.. kaip ir pas mus šiaip tai kainos. Pinigai pinigai, bet reikia žmonėm vis tiek gyventi. (Danguolė, 39 m., netekėjusi)

Tokiai slaugytojų pozicijai įtaką gali daryti ir paternalistinis santykis su tarpininkaujancia įmone, kada slaugytojos demonstruoja baimę „sukilti prieš šeiminką“, kuri yra būdinga post – socialistinėms visuomenėms (Donskis, 2007).

Ši mobilus (pra)gyvenimo etapą galima vadinti gyvenimu darbe, nes darbas dažnai tampa priemone kompensuoti socialinių ryšių trūkumą. Net neįskaitant tų, kurioms iš tiesų tenka gyventi vienoje iš slaugos namų palatų, didžioji dauguma informančių akcentavo gyvenimą Norvegijoje darbo ritmu, kai neatsiribojama nuo darbo aplinkos: *Aš sakau, aš dirbu Norvegijoje, gyvenu Lietuvoj. Aš taip save vadinu, nes jeigu aš Norvegijoje, aš dirbu, dirbu, dirbu, aš stengiuosi eiti į darbą kiekvieną dieną. Paprašo papildomai – gerai, aš einu, man laikas*

greičiau eina. (Loreta, 38 m., ištekėjusi). Tokį gyvenimo būdą, kai darbas tampa priemone užsimiršti, pagreitinti laiko tėkmę, išvengti kontaktų su tuose pačiuose namuose gyvenančiomis slaugytojomis, Sima (VINO dalyvė) pavadino „darbo terapija“. Tai atspindi ir *Litnorg* slaugytojų kasdienybę Norvegijoje: *taip, tu gyveni ne savo namuose, ne Lietuvoj, ne su savo šeima, to laisvalaikio.. nu namuose kažkaip atrandi ką veikti, o ten kažkaip norisi dirbti, dirbti kuo daugiau ir viskas. Ir tą laiką užmušinėji, nes vistiek...* (Rima, 38 m., netekėjusi). Nors informantės užsimena apie tai, kad įmonė pernelyg naudojasi jų darbu ir kad slaugytojos, įmonės atstovų akimis žiūrint, yra tarsi darbo įnagiai, kurie privalo dirbti, jos pačios yra linkusios dirbti kuo daugiau – ne tik siekdamas pagreitinti laiko tėkmę, bet ir apskaičiuodamos kiekvienos darbo valandos kainą:

Turi galimybę, tu ir išėini į darbą. Automatiškai.. nu kaip, čia vėl psichologija tokia sugroja dėl to, kad ai nu šiandieną pradirbsiu, pinigėliai įkapsės, bet kitas dalykas – tau laikas greičiau praeis. Tau artėja tada ta diena grįžti į namus. (Šarūnė, 34 m., ištekėjusi)

Laisvas nuo darbo laikas yra skiriamas tik savo poreikiams, tad galima manyti, kad šeimas turinčioms slaugytojoms laikas, praleidžiamas Norvegijoje, tampa *poilsiu* nuo namų rutinos:

Ten laiko sau tai labai daug yra. Nes daugiau tai niekam kitam jo nereikia skirt. Nes šeimos tai nėra. Aš kalbu kaip iš šeimos išvykus. Jeigu namie vaikai, vyras, ten atsakinga dar... <...> Nu tai yra tų darbų <...>, o ten visas laikas man. Ir aš ką noriu, tą darau. Noriu skaitau, prie kompiuterio sėdžiu... (Renata, 39 m., ištekėjusi)

Nusakyti slaugytojų laisvalaikį Norvegijoje nebūtų lengva, nes, kaip jau minėta, visų jų darbo sąlygos, krūvis ir socialinio gyvenimo situacija skiriasi, tačiau pagal laiką, praleistą šioje šalyje, slaugytojas galima suskirstyti į tas, kurios poilsiui ir laisvalaikiui turi daugiau laiko bei galimybių, ir tas, kurios laiko turi mažiau. Informantės, kurios Norvegijoje dirba pirmus metus, laisvalaikį stengiasi panaudoti darbui, t. y. kuo daugiau užsidirbti. Tos, kurios šalyje dirba 3–4 metus, yra linkusios dirbti tiek, kad užtektų laiko poilsiui. Tai nėra absoliuti taisyklė, tačiau tokia tendencija pastebima. Tai galima aiškinti prioritetų kaita arba prisisotinimu. Anot *Litnorg* atstovų Lietuvoje, nors visos slaugytojos važiuoja dėl pinigų, po dvejų metų darbas, poilsis ir pinigai pradeda kitaip vertinti: nedirbama visų įmanomų pamainų, vertinamas asmeninis poilsio laikas⁷⁰.

Kalbėdamos apie laisvą laiką Norvegijoje, informantės paprastai pabrėždavo, kad daugiausiai laiko skiria darbui ir pernelyg didelių galimybių pailsėti nėra. Nepaisant to, buvo akcentuojama nauja ne tik slaugytojos darbo, bet ir poilsio kokybė, palyginti su darbu Lietuvoje. Dauguma informančių prieš išvykdamos į Norvegiją dirbo daugiau nei viename darbe ir laisvų dienų turėdavo nedaug arba visai neturėdavo:

I: Kaip jums sekėsi tuos darbus [Lietuvoje] suderinti? Kiek turėdavot laisvalaikio?

⁷⁰ *Litnorg* pristatymas Kaune 2012 m. rugpjūčio mėn.

D: Cheee – nulis, nulis. Jokio. Vat tas ir buvo, kad nei pinigų, nei sveikatos, nei... <...> Jokio gyvenimo nebuvo, visiškai. (Danguolė, 39 m., netekėjusi)

I: Tai kiek turėdavot laisvo laiko?

V: [šypsosi] Išsimiegot ir padaryt šeimai valgyt. Nu gal kažkiek tai daugiau, truputį daugiau. Dar bandžiau studijuot. Kai dirbau per vieną darbą, aš dar bandžiau studijuot. (Viera, 43 m., išsiskyrusi)

Lygindamos savo poilsio galimybes dirbant Lietuvoje ir dirbant su *Litnorg*, kai sudaromos sąlygos ilsėtis dvi savaites, informantės (ypač netekėjusios ir neturinčios mažų vaikų) buvo linkusios teigti, kad tokio pobūdžio darbas Norvegijoje joms suteikia nepalyginamai daugiau laisvalaikio galimybių:

Aš čia [Lietuvoje] darbe irgi praleisdavau daugiau laiko nei gyvenime. O mes dvi savaites turim. Vos ne kiekvieną mėnesį. Aš čia laiko daugiau turiu. Dabar aš laiko žžžymiai daugiau turiu <...> Mano atostogos būdavo, kai aš dirbdavau vienam darbe, reiškia, aš per atostogas kažkuriam darbe likdavau dirbti tik vienam darbe. Tai man būdavo atostogos. Tai ką aš turiu dabar – tą laiką. (Gražina, 58 m., išsiskyrusi)

Jeigu aš 14 dienų sėdžiu Lietuvoj, aš 14 dienų nuo ryto iki vakaro [šeimą] matau. Tai jeigu aš tas 28 dienas būsiu darbe, tai aš išėisiu anksti iš ryto, aš vaikų nematysiu, aš grįšiu vėlai vakare – aš vaikų nematysiu, aš matysiu dvi-tris maksimum valandas, plius savaitgaliai, jeigu nedirbsiu.. Tai va tą susidėjus gaunasi lygiai lygiai tas pats. (Jolanta, 39 m., ištekęjusi)

Nors gyvenimas Norvegijoje paprastai yra tapatinamas su darbu, po kurio nelieka laiko artimiems socialiniams ryšiams palaikyti, vadovaujantis R. A. Hochschild (1989, 1997) darbais, galima teigti, kad keturios savaitės Norvegijoje moterims tampa poilsiu nuo *moters darbo* namuose, – tai autorė vadina *antroja pamaina*. Jei prieš pradėdamos dirbti Norvegijoje moterys save laikė motina, besirūpinančia ir akcentavo nesibaigiančią darbo ir namų rutiną, tai būdamos mobilios darbuotojos, jos tapo moterimis, kurių *antroji pamaina* yra nepalyginamai mažesnė gyvenimo dalis, trunkanti dvi savaites (iš šešių) Lietuvoje ir pasibaigianti grįžus dirbti į Norvegiją. Taigi *moters* gyvenimas yra padalijamas į aiškias dalis: dirbdamos Norvegijoje moterys atlieka šeimos maitintojos vaidmenį ir tampa panašios į vyrą, kuris dirba tik vieną pamainą, o leidamos laiką Lietuvoje (kuris tarpininkaujančios įmonės retorikoje yra įvardijamas kaip poilsis) jos grįžta prie įprastinių *Demetros* vaidmenų. Tokiu būdu sėsliai gyvenančios *moters Demetros* vaidmenys, siejami su priežiūros darbu ir nesutraukytais socialiniais ryšiais yra suskaidomi, į juos tarsi pleištą įleidžiant *Atėnės* vaidmenų dalį (kurių išpildymas, šiuo atveju, reikalauja periodiškai dirbti Norvegijoje). Galima sakyti, kad *Demetros* vaidmuo transformuojasi dėl nemažų laiko tarpų ir atstumų, kurie sukuria „atidėto“ arba „pristabdyto“ priežiūros darbo ir „atidėtos“ arba „pristabdytos“ motinystės tipą.

3.1.2. Dviejų savaitių poilsis Lietuvoje: šveičių butą, darau valgyt mamai, apibėgu visus daktarus, sutvarkau popierius, nu susitinku su draugais... – antroji pamaina

Pagal sutartį su *Litnorg*, dvi savaites iš šešių slaugytojos praleidžia Lietuvoje. Įmonės viešajame diskurse šis laikas vadinama poilsiu, nes po 4 savaitių intensyvaus darbo Norvegijoje grįžusios į Lietuvą slaugytojos nedirba. Nepaisant to, jų gyvenimas Lietuvoje trumpų atostogų

metu ne visada primena poilsį. Dvi savaites informantės praleidžia skirtingai, priklausomai nuo šeiminės padėties. Ištekėjusios ir vaikų turinčios informantės paprastai visą dėmesį skiria šeimai ir buičiai, o vaikų arba mažų vaikų, kuriuos reikia prižiūrėti, neturinčios slaugytojos šį laiką skiria šeimos nariams ir draugams. Pastarosios informantės turi daugiau galimybių *ilsėtis*, tačiau tiek vienos, tiek kitos laiką, praleidžiamą Lietuvoje, apibūdino kaip užimtą, greitai prabėgantį ir nepakankamą norint pailsėti.

Kiekvienas mobilaus (pra)gyvenimo būdo ciklas tiek Norvegijoje, tiek Lietuvoje pasižymi tam tikra dinamika. Norvegijoje laikas jau yra struktūruotas, paskirstytas daugiausia darbui ir miegui, tad prie to tenka prisiderinti. Lietuvoje laiką informantės paskirsto panašiai – pirmiausiai šeimai, buičiai ir einamiesiems reikalams, o paskui draugams, pramogoms ir poilsiui: *antrą savaitę, kai yra ta rotacija, tai antra savaitė yra draugams, sau ir t. t.* (Viera, 43 m., išsiskyrusi), tik vienos gyvena pagal iš anksto susidarytą veiklų sąrašą, o kitos – iš anksto neplanuodamos. Nestruktūruotai laiką Lietuvoje yra linkusios leisti tos informantės, kurios neturi vaikų arba kurių vaikų jau nereikia prižiūrėti: *labai nekokybiškas tas laiko praleidimas [šypsosi]. Nu, tai kai pas tėvus nuvažiuoji. <...> Nu tai namuose, tai kažką pasitvarkau, tai susitinku su kokia drauge, tai su dukra va susitinku...* (Milda, 42 m., ištekėjusi). Nepaisant šeiminio statuso, dauguma informančių savo veiklas Lietuvoje planuoja, nes mobilaus darbo ir gyvenimo ritmas sujaukia įprastą laiko tėkmę, būdingą sėsliam gyvenimui, ir padalija ją į aiškius darbo (Norvegijoje) ir poilsio (Lietuvoje) laikotarpius, ir chaotiškos veiklos beveik nelieta. Dirbdamos pagal nustatytą rotacinį grafiką, slaugytojos yra priverstos tam tikru būdu tvarkyti ir savo gyvenimą Lietuvoje. Per dvi poilsiai Lietuvoje skiriamas savaites informantės stengiasi kompensuoti laiką, praleistą atskirai nuo šeimos, ir nudirbti *moters* darbus (nupirkti drabužių vaikams, nuvesti juos pas gydytojus, pasiruošti Pirmajai komunikacijai ir pan.) bei pasiręngti kitai kelionei į Norvegiją. Veiklas, kurios gyvenant sėsliai neturėjo griežtų terminų (nes jas galima įgyvendinti per ilgesnį laiką), gyvenant mobiliai riboja tam tikras dienų skaičius:

R: Rašau sąrašą. Jau Norvegijoje į pabaigą...<...>Labai nori namo ir planuoji pagal situaciją. Jeigu reikia grįžti atgal į tą pačią vietą [Norvegijoje], jau maždaug žinai, tai rašai sąrašą, ką reikia atsivežti. Pavyzdžiui, pakabas atsivežti, pora kabliukų reikia.

I: Į Norvegiją?

R: Į Norvegiją. Ir dar rašai kitą sąrašą, ką turi padaryt. Namie.

I: Lietuvoj.

R: Lietuvoj. Susitvarkyt sanitarinę knygutę, kirpyklą užsirašau, patalynę valyti pūkinę galvoju, užsirašau. Patalynę ten... nu visokius tokius darbus. Ką nors taisyt... (Renata, 39 m., ištekėjusi)

Grįžusios į Lietuvą, slaugytojos paprastai stengiasi laiką leisti struktūruotai ir naudingai. Nekalbant apie vizitus pas gydytoją, kurie svarbūs bet kokiame kontekste, panašu, kad buitines darbai, rūpinimasis vaikais ir tėvais yra tarsi pristabdomi iki kito grįžimo – kol baigiasi *pirmoji* moterų darbo *pamaina*. Dirbdamos slaugos namuose Norvegijoje, o Lietuvoje atlikdamos priežiūros ir namų ūkio darbus, informantės nepakeičia iš pažiūros įprastų moters vaidmenų ir

lyčių vaidmenų šeimoje. Grįžusios namo jos vis tiek atlieka įprastus moters darbus, tačiau šeimos nariai ir migruojanti moteris derinasi vieni prie kitų ir kuria naują lyčių vaidmenų modelį, kurį reguliuoja nuolatinės moters išvykos.

Nepaisant to, kad šeimas turinčios moterys, pradėjusios dirbti Norvegijoje, tampa pagrindinėmis šeimos maitintojomis (nes uždirba daugiau nei vyrai), joms grįžus namo tai iš esmės nepakeičia įprastinių vyro ir moters vaidmenų šeimoje: grįžusios į Lietuvą, namų buities darbus informantės paprastai atlieka pačios. Dažniausiai sprendimas dirbti Norvegijoje yra pačių moterų individuali iniciatyva, tačiau ištekėjusioms informantėms vyro, kaip šio proceso bendradarbio, vaidmuo yra svarbus. Galima sakyti, kad keturioms savaitėms vyrai *perleidžia* žmonoms šeimos maitintojo vaidmenį, o patys atlieka priežiūros ir namų ūkio darbus. Vyrai, anot informančių, šį darbą atlieka taip, kaip sugeba, todėl grįžus namo tenka vėl įvesti savo – moterišką tvarką:

J: Pavyzdžiui, ir Jurgos mergaitės – viena vyresnė, kita mažesnė. Neatmaišydavo jos vyras, kur kurios sijonas, ką pataiko. <...> Jeigu tinka sijonas ir uždeda, paskui grįžti ir rūšiuoji, kur kurios sijonas. Nu vyro yra logika – jeigu tinka, tai ir deda. O pas moterį turi būti tvarkingai. <...>

I: O tai kaip pas jus yra? Paliekat vyro tvarką?

J: Ne, aš savo pasidarau, susidėliuju. <...> Aš tam jau pasiruošus, kad dvi paras dėliosiu į vietas. (Jolanta, 39 m., ištekėjusi)

Tai galima vertinti kaip tam tikrą darbų pasidalijimą, kuris tampa natūralus dėl periodiškų moters išvykų į Norvegiją. Grįžusios į Lietuvą, informantės stengiasi ne tik sutvarkyti buitį ir gražinti namų tvarką į *priešmigracinį* laikotarpį, bet ir **nori** grįžti prie joms įprastų moters vaidmenų: būti mama, gaminti valgį, rūpintis namais. Dirbdamos Norvegijoje, informantės neturi galimybių išreikšti save kaip motinas ir (ar) žmonas ir atlikti rūpinimosi šeima ir namais ritualo, tad grįžusios į Lietuvą neprieštarauja darbams, kurie gražina šeimai vientisumą ir saugumo jausmą vaikams:

Jam [vaikui] labai gerai, kai mama namie. Jie skraido namie, išeina ir pareina, raktą su savim nepasiima. Ai, raktų neimu, nes mama namie. Grįžt – valgyt padaryta, jie pavalgo, jiem linksm.. [kalba tarmiškai] nu, jiem nieko iš tos mamos kaip ir nereikia, su mama už rankos. Mes gi niekur kartu nei neinam. Patys ir kirptis eina, į parduotuvę ir su draugais. Kada mama namie – labai gerai. (Renata, 39 m., ištekėjusi)

Dabar tai aš sėdžiu namie. Vis tiek šeimą palepini, pas mane ten meniui padarytas [juokiasi] ir prie puodų jau daugiau pasėdžiu, ten jau ir kažką įdomiau. Kad pajaustu, kad moteris namie [šypsosi], kad grįžo mama, žinai [šypsosi] <...> Dvi dienas [grįžus] aš tvarkausi, skalbiuosi. Vyrai gi gyvena, pas juos visai kitas supratimas. (Giedrė, 34 m., ištekėjusi)

Tai, jog informantės interviu metu nereflektuoja lyčių vaidmenų konflikto, gali būti aiškinama Rytų Europos visuomenėms būdinga kultūra, kurią nusako griežtai apibrėžti lyčių vaidmenys ir pagal kurią, nepaisant darbo statuso, moteris prisiima pagrindinę atsakomybę namų ūkyje, įskaitant vaikų auginimą (Crisan, 2012: 167). Manytina, kad dalyvaujantis stebėjimas informančių namuose, joms grįžus į Lietuvą, atskleistų daugiau lyčių vaidmenų pasidalinimo aspektų ir galbūt netgi paneigtų šias išvagas, kad grįžusios dviem savaitėms

moterys neižvelgia vaidmenų konflikto. Analizę reikšmingai papildytų ir interviu su informančių vyrais, kurie mėnesį mokosi atlikti tiek tėvo, tiek mamos darbus. Tokiu atveju dėmesys vyrų patirtims darbo analizę pastūmėtų priešinga kryptimi ir atvertų ne tiek individualios moterų migracijos problematiką, kiek transnacionalios šeimos, kurios maitintojas yra ne vyras, o moteris, dinamiką. Šis aspektas disertacijoje analizuojamas, tačiau remiantis tik moterų patirtimis.

Maždaug pusė šio tyrimo informančių yra netekėjusios arba išsiskyrusios, tad ne visoms lyčių vaidmenų pasidalinimas yra aktualus. Slaugytojos, kurioms tai gali būti aktualu, t. y. turinčios vaikų, kuriuos reikia prižiūrėti, dvi savaites Lietuvoje gyvena kaip mamos, kurių dažnai nebūna namuose, arba kaip vienišos motinos, kurios į savo veiklų planą vyro pagalbos neįtraukia. Tad priežiūros ir namų ūkio darbus, kuriuos jos buvo įpratusios atlikti prieš išvykdamas į Norvegiją, stengiasi nudirbti ir gyvendamos mobiliai, tik per daug trumpesnę laiką:

I: Ką dažniausiai reikia padaryti per tas dvi savaites? Kaip jūs tą laiką susiplanuojat? Ir iš viso, ar planuojat?

J: Nieko neplanuoji. Viskas vyksta taip chaotiškai. Tai žėk [žiūrėk] reikia pas kokią gydytoją vaiką nuvežti, tai kažką nupirkti. Dažniausiai kažką nupirkti. Tai kokių batų reikia.. paskui spintų tvarkymai, ruošimai, nes žinai, kad tu išvažiuosi mėnesiui. Dabar aš žinau, kad tai yra rugsėjis, bet spalio galbūt atšals, jau reikia ir striukes ištraukti, ir batus paruošt, pasižiūrėt ar neišaugo, ar turės. Nors mano vyras, jisai meina, jis nusiperka <...>, nu bet vis tiek va tas vat.. Bėgi bėgi, atrodo, namus va čia susitvarkai...<...>

I: Gal reikėtų ir vyrui daugiau tų užduočių, suruošt tuos batus ir striukes...

J: [šypsosi] Nu suruoštų, bet vis tiek esi pripratus viską taip pasižiūrėt, jautiesi ramiau. Išvažiuoji, žinai, kad vaikas viską turi, mokyklai suruoštas, visas. Aišku, daugiausia baimė dėl pamokų. Ar ruoš tas pamokas, nes vis tiek ta kontrolė.. nes vaikai dažniausiai pamiršta tas pamokas daryt. (Jurga, 38 m., ištekejusi)

Vaikų priežiūra nėra visiškai perkeliama ant vyrų pečių, ši sritis ir toliau lieka moterų atsakomybė. Kita vertus, grįžusios į Lietuvą, rūpintis šeima ir buitimi jos turi daugiau laiko nei vyrai, kurie eina į darbą. Tad siekis atlikti viską, kas reikalinga, ir užsitikrinti, jog šeima bus pasirūpinta ir išvykus į Norvegiją, gali būti aiškinamas ir šiuo paprastu laiko veiksmu. Beveik visos informantės teigia Lietuvoje turinčios labai mažai laiko, o darbų, kuriuos reikia padaryti – labai daug. Taigi nors laiko rūpintis šeima jos turi daugiau nei vyrai – dvi savaites, siekdamos būti universaliomis, daug funkcijų atliekančiomis moterimis ir išlaikyti globalios moters statusą (galimybę dirbti užsienio šalyje ir pačiai rūpintis šeima), informantės į šias dvi savaites stengiasi suspausti visus darbus, kuriuos gyvendamos sėsliai galėtų atliktų per ilgesnį laiko tarpą:

Čia kai parvažiuoji, tai būna toksai kaip va ir bėgimas. Nu kažkoks va toks, tai pas tėvus nuvažiuoti, tai į mokyklą nueiti, tai pas gydytoją kokią nueiti, kažką sutvarkyti. Man pas gydytoją, ar merginom pas gydytoją, nu tai tokie. Tai va reikia į kiną nuvažiuoti, tai reikia iš po kino į kokią piceriją pavalgyti, tai apsipirkti kažko. Ten sužiūrėti mėnesį į priekį, kad ko netrūktų. (Loreta, 39 m., ištekejusi)

Nepaisant to, kad, grįžusios į Lietuvą, informantės imasi darbų, kuriuos buvo įpratusios daryti, jos pastebi, jog į tam tikras sritis, kurios anksčiau būdavo išskirtinai jų atsakomybė, sėkmingai įsitraukia ir vyrai. Dauguma ištekėjusių informančių pabrėžė, kad vyrai iki galo

neperėmė tų darbų, kuriuos anksčiau šeimoje atlikdavo moterys, tačiau buvo priversti išmokti gaminti valgi, skalbti, atlikti kitus buitines darbus ir pasirūpinti vaikais:

Išmoko [vyras] skalbtis, kaip reikia skalbti, kaip reikia rūšiuoti skalbinius [šypsosi]. Išmoko tvarkytis <...> Sužinojo, kur yra mokykla. <...> Kas auklėtoja yra. Nes visur eidavau aš. Į darželius, į klasės susirinkimus. Dabar eina tėtukas į klasės susirinkimus <...>, [dukra] dabar būna ir atsiskaitymai, koncertai. Tėtukas sėdi koncertuose. Nes tai būdavo jau namuose, kai groji, tai būdavo: ką čia barškini, duokit žinias pasižiūrėti. O dabar tėtukas jau eina ir į koncertus. (Loreta, 39 m., ištėkėjusi)

Galima sakyti, kad lyčių vaidmenys šeimoje tampa labiau egalitariniai, nes vyras perima dalį moters – besirūpinančiosios, o moteris – dalį šeimos maitintojo vaidmens:

Vyrui labai naudinga buvo pasilikti. Jis anksčiau nedarydavo buitines tam tikrų dalykų, tai jisai dabar išmoko ir lyginti skalbinius, ir lygina iki 12 valandų nakties, valgyt gamina. Buitis užkrito jam ant pečių, ir man anksčiau vyras sakydavo – aš nemoku, tu tą gali padaryti ir pasirodo, dar daugiau sugeba padaryti. Ir aš, pavyzdžiui, džiaugiuosi, nes jisai daug dalykų išmoko ir dabar daug dalykų jis daro buityje, mes kartu bendradarbiaujam. Ir aš neapsiimu iniciatyvos viena lyginti. O jeigu aš lyginu, tai tu eik valgyt daryt. Tai jam yra normalu, tai, kas anksčiau buvo nenormalu. Vyras irgi patobulėjo [šypsosi]. (Gabrielė, 38 m., ištėkėjusi)

Lyčių vaidmenys keičiasi ne tik dėl to, kad moterys išvažiuoja ir palieka vyrus tvarkytis namuose, bet ir dėl to, kad moterys pradeda daugiau uždirbti. Vėlgi kyla noras palyginti šią situaciją su migracijos modeliu, kai dirbti į užsienį išvyksta vyrai. A. Maslauskaitės ir V. Stankūnienės (2007) studija aprėpia nemažai transnacionalios šeimos aspektų tiriant tiek vyrų, tiek moterų migraciją. Minėtoje studijoje trumpalaikės migracijos atvejai nėra analizuojami, o ilgalaikės migracijos procese, kai į Lietuvą grįžtama kelis kartus per metus, uždarbio ir lyčių vaidmenų santykis šeimoje nėra toks akivaizdus, tad autorės pateikia nedaug informacijos apie tai, kaip lyčių vaidmenys šeimoje kinta priklausomai nuo uždirbamų pinigų. Šio tyrimo metu imti interviu iš gydytojų, periodiškai vykstančių dirbti į užsienio šalis, leidžia daryti prielaidą, kad vyrų uždirbami pinigai nepakeičia nusistovėjusių lyčių vaidmenų šeimoje, tačiau dėl duomenų trūkumo šios prielaidos nepatvirtina.

Kalbant apie moterų trumpalaikę migraciją apskritai, pažymėtina, kad trumpalaikės moterų išvykos į užsienio šalį pertvarko vyrų vaidmenis šeimoje: pastarieji nenoriai imasi „moters darbo“ ir naudoja moterų uždirbamus pinigus ne būčiai gerinti, bet alkoholiui, lošimams (Gamburd, 2002: 190), arba nedaro įtakos vyro, kaip šeimos maitintojo, vaidmeniui (Parreñas, 2005: 63). Tai daugiausia priklauso nuo kultūrinio konteksto ir jame išsisknijusių lyčių vaidmenų sampratos. M. Gamburd (2002) aptaria Šri Lankos, o S. R. Parreñas (2005) – moterų migraciją iš Filipinų, kur moters vaidmuo šeimoje yra siejamas su namų erdve. Nepaisant to, migrantės iš Šri Lankos tampa pagrindinėmis, o iš Filipinų – tik papildomomis šeimos maitintojomis, į užsienio šalį išvykstančiomis nenoriai (Parreñas, 2005: 60). Lyginant su paminėtais moterų migracijos atvejais, Lietuvos slaugytojos nereflektuoja griežto pasidalijimo lyčių vaidmenimis šeimoje ir išreiškia norą išvykti dirbti į Norvegiją, tačiau kartais mini vyro ir artimųjų priešišką nusiteikimą šio sprendimo atžvilgiu.

Apibendrinant pažymėtina, kad slaugytojų, dirbančių Norvegijoje, *antroji* darbo pamaina trunka dvi savaites ir priverčia pertvarkyti šeimos ir asmeninį gyvenimą. Kaip moterų išitraukimas į industrinę darbo rinką sutrikdė lyčių santykius šeimoje (Hochschild, 1989), taip moterų išitraukimas į globalią darbo rinką ir mobilus (pra)gyvenimo būdas sutrikdo nusistovėjusią lyčių vaidmenų tvarką. Be to, veiklų šeimoje pasiskirstymas ir santykio su socialinėmis aplinkomis transformacijos perstruktūruotame laike ir erdvėje leidžia kalbėti ne tik apie lyčių vaidmenų pokyčius ar naujus darbo ir laisvalaikio leidimo įpročius, bet ir apie migruojančios moters santykį su konkrečiomis erdvėmis. Aptarus informančių veiklas Lietuvoje ir Norvegijoje, kurios leidžia užčiuopti mobilaus (pra)gyvenimo pobūdį, kitame poskyryje bus gilinamasi į tokio (pra)gyvenimo būdo vertinimus ir gyvenimo dvejose sociokultūrinėse terpėse patirtis: ką reiškia būti mobiliu žmogumi, gyvenančiu Lietuvoje ir dirbančiu Norvegijoje?

3.1.3. Išsiplėtusi ir (ar) padalyta darbo ir gyvenimo erdvė: *tas gyvenimas, tai neaišku, kur jįsai besigauna*

Analizuojant Lietuvos slaugytojų gyvenimą ne tik Lietuvoje, bet ir Norvegijoje bei siekiant nustatyti informančių sąsajų su Lietuva ir Norvegija lygmenis, gali būti pasitelkiama namų sampratos perspektyva. Namų klausimas migracijos studijose yra aktualus ir nuolat nagrinėjamas, kurio analizė dažnai plėtojama transnacionalios migracijos tyrimuose (žr. Al-Ali, Koser, 2002; Waldinger, 2008; Vertovec, 2009), o gilinantis į migrantų iš Lietuvos patirtis, namų samprata ir ryšys su kilmės šalimi taip pat yra tapę aptariamomis sritimis (Liubinienė, 2009; Kuzmickaitė, 2004; Kuznecovienė, 2011; Daukšas, 2011) ar pagrindiniu analizės objektu (Parutis, 2006a, 2006b, 2007, 2009; Akstinavičiūtė, 2006). Šiuose darbuose dėmesys yra telkiamas į transnacionalios migracijos patirtis, kai, gyvenant užsienio šalyje, su gimtine yra palaikomi glaudūs ryšiai. Transnacionalios migracijos kontekste, kai migrantai nenutraukia socialinių, ekonominių ir kultūrinių ryšių su kilmės šalimi bei išitraukia į užsienio šalies socialinį, ekonominį ir kultūrinį gyvenimą, namų sampratos analizė atspindi tų migrantų patirtis, kurie nuolat dirba ir gyvena užsienio šalyje(-se). Kitaip nei minėti migrantai, šio tyrimo informantės Norvegijoje dirba ir gyvena (reziduoja) laikinai. Joms, kaip trumpalaikėms darbuotojoms, Lietuva yra atskaitos taškas, iš kurio judama ir į kurį periodiškai sugrįžtama. Panašiai veikia ir cirkuliarios migracijos mechanizmai: į kilmės šalį grįžtama kelis kartus per metus (Vertovec, 2009), o migrantai dažnai dirba pagal trumpalaikius darbo kontraktus. Kitaip nei cirkuliarūs migrantai, slaugytojos tarp Lietuvos ir Norvegijos juda nepalyginamai dažniau. Jų santykį su šalimis nusako ne tiek lokalsios veiklos, kiek judėjimas, kuris šias veiklas nulemia, tad galima teigti, jog kaip ir S. Strifflerio (2007) aprašomi imigrantai iš Meksikos, kurie neįsikuria JAV, į transnacionalų mobilumą išitraukusios moterys gyvena nei *čia*, nei *ten*:

<...> aš parvažiuoju jau po kokio penkto karto, vėl tas pats ir vėl tas pats... Va dėl to tai aš įsivaizduoju, kad labai... aplamai tas toks gyvenimo ritmas, įsivaizduoju, kad jis turi pasikeisti. Kažkaip stengiuosi negalvoti apie tas blogąsias puses, bet... jautiesi lyg tais nei čia gyvenantis, nei ten gyvenantis <...> pliusas toks, kad gali grįžti į tą Lietuvą, todėl kad neatitruksti visiškai. Tas gyvenimas, tai neaišku, kur jisai besigauna.. (Rima, 38 m., netekėjusi)

Slaugytojoms, nuolat judant tarp dviejų socialiai reikšmingų erdvių, namų klausimas tampa ne tik aktualus, bet ir sunkiai ištiriamas. Tyrimo informantės dažnai kartodavo, kad jos Norvegijoje tik dirba, o gyvena Lietuvoje. Paklausus, kur jos gyvena ir kur yra jų namai, paprastai būdavo greitai, tvirtai ir tarsi gynybiškai atsakoma, kad Norvegijos su namais jos netapatina. Be to, informantės pabrėždavo (tai patvirtindavo jų nuotaika ir balso tonas), kad jų negalima painioti su emigrantais. Informantės labai aiškiai atskirdavo save nuo tų, kurie išvyksta gyventi į užsienio šalį, ir savo namus apibrėždavo pagal mobilaus (t. y. laisvo judėjimo), bet ne migrantų kurie nuolat gyvena užsienio šalyje, gyvenimo patirtis. Galima manyti, kad slaugytojų namų sampratą formuoja ir įmonės diskursas, pagal kurį, *Litnorg* darbuotojai gyvena Lietuvoje, o Norvegijoje tik dirba, tačiau remiantis tyrimo duomenimis galima tvirtinti, jog ši dažnai kartojama tezė kyla ir iš laikino darbo patirčių.

Kaip jau minėta, informantės gyvena Lietuvoje, nes Norvegijoje dirba laikinai ir turi periodiškai grįžti į Lietuvą. Migracijos mokslinėje literatūroje *namai* reiškia vietą, kurioje gyvenama, ir (arba) vietą, iš kurios asmuo yra kilęs, kuriai priklauso (angl. *belong*) (Parutis, 2009), todėl, vadovaujantis šia namų samprata, laiką, kurį slaugytojos praleidžia Norvegijoje, tikslingiau būtų vadinti *buvimu* ar *rezidavimu*. Vertinant slaugytojas kaip darbo migrantes, kurios periodiškai vyksta į komandiruotes Norvegijoje, slaugytojų namais galima laikyti Lietuvą, tačiau atsižvelgiant į laiką, praleidžiamą Norvegijoje, ir tai, jog informantės socializuojasi per kvalifikuoto darbo sritį, kuri leidžia palaikyti ryšius su norvegais, namų ir (arba) *savos* erdvės (Liubiniene, 2009) savybes galima priskirti ir šiai mobilaus (pra)gyvenimo erdvei.

Pagal *Litnorg* siūlomą planą, dirbama Norvegijoje, o ilsimasi Lietuvoje, tačiau laikas, praleidžiamas Norvegijoje (nors dažnai informančių traktuojamas kaip nepaliaujamas darbas), leidžiamas įvairioms veikloms: bendraujama su norvegais po darbo (dažniausiai su darbo kolektyvo nariais), palaikomi ryšiai su šeima, likusia Lietuvoje, leidžiamas asmeninis laisvalaikis, apsipirkama, nuperkama dovanų, keliaujama. Laikas, praleidžiamas Norvegijoje, daugumos informančių nuomone, kokybiško gyvenimo požiūriu nusileidžia gyvenimui Lietuvoje, tačiau Norvegijoje slaugytojos praleidžia tris kartus daugiau laiko nei Lietuvoje.

Savo (pra)gyvenimo būdą dažna informantė įvardydavo kaip gyvenimą nei *čia*, nei *ten*, kai gyvenimas abiejose erdvėse atrodo nevisavertis: *Tai jeigu tam žmogui nėra kito pasirinkimo, nu tai jis reiškiats važinėja ir uždarbiauja šitaipt. Tai čia apie tokį gyvenimą iš viso tai nėra ką*

kalbėt. Čia visai nepilnavertis gyvenimas toksai. Važinėti, va taip blaškytis (Gerda, 37 m., išsiskyrusi). Laiko praleidžiamo Norvegijoje vertinimai gali būti kontroversiški. Viena informantė gali tvirtinti užmezgusi šiltus santykius su norvegais, kitos nuomone, nuolat išvykstant ir atvykstant bei keičiantis darbo vietoms, sukurti visaverčius santykius ir tapti visaverčiu visuomenės nariu labai sunku ar neįmanoma. Kita vertus, laiką, praleidžiamą šioje šalyje, dėl socializacijos ir akultūracijos procesų galima vadinti ne tik komandiruote, bet ir gyvenimu Norvegijoje. Nepaisant to, gyvenimą (rezidavimą) Norvegijoje slaugytojos laiko gyvenimo Lietuvoje priešybe, kai pilnaverčiam gyvenimui būdingų charakteristikų nėra. Tai, galima sakyti, yra natūrali mobilaus (pra)gyvenimo būdo pasekmė, kai į Norvegiją vykstanta ne gyventi, bet dirbti:

Aš visiškai negalvoju tenai, iš kokio puodelio gerti, iš kokio puodo man virti, nes tai yra man darbas. Aš atvažiuoju atidirbti mėnesį laiko ir grįžtu į Lietuvą ir aš jau tada žiūriu Lietuvoj, kokį man puodą nusipirkti, kokią man keptuvę geriau nusipirkti ar kokia man kėdė netinka ar kokią žvakę namie.. O ten tiesiog žiūri kaip į darbą. Atvažiuoji, atidirbi ir važiuoji namo. Nu ten aišku, minimaliai pasidarai, taip kaip tau.. kad tavo akies neerzintų. Jau taip stengiesi, bet vis tiek tai yra ne tavo, nes tu išvažiuoji, tu negali net ir kambario to savo interjero kurti, nes aš išvažiuoju, į mano kambarį atvažiuos kita. Tai darai neutraliai, taip kad kito žmogaus neerzintų (Jurga, 38 m., ištekėjusi)

Šioje situacijoje namų sampratą formuoja tiek slaugytojų, kaip darbuotojų, statusas Norvegijoje, rotacinis darbo pobūdis, tiek informančių subjektyvios patirtys santykio su socialinėmis aplinkomis Lietuvoje ir Norvegijoje atžvilgiu. Slaugytojos nėra atsiplėšusios nuo Lietuvos taip, kad objektyvios aplinkybės, pvz., išvykimas gyventi ir dirbti į Norvegiją, skatintų jas kurti namus Norvegijoje (ypač tas, kurios Norvegijoje dirba pirmus metus).

Šio tyrimo informantės turi santykinai nedaug transnacionalaus mobilumo patirties – nuo kelių mėnesių iki 3–4 metų. Anot Karinos (42 m., ištekėjusi), kuri nelegaliai slaugė senukus Vokietijoje ir į Lietuvą grįždavo kas du mėnesius, dveji metai tokio darbo ir gyvenimo yra labai ilgas laikotarpis. Palyginti su, pavyzdžiui, 10 metų trunkančia migracija, tai atrodo nedaug, tačiau reikia turėti omenyje, jog transnacionalus mobilumas, kai tarp valstybių judama taip intensyviai, trukdo socializuotis užsienio šalyje ir neleidžia palaikyti nuoseklaus, nesutrūkinėjusio ryšio su socialine aplinka kilmės šalyje. Lietuvos slaugytojos, dirbdamos Norvegijoje, per 3–4 metus gali pakeisti 5-6 darbo ir rezidavimo vietas, tad galima sakyti, jog naujos patirtys tam tikra prasme neleidžia pajusti mobilumo rutinos, sudaro kintančios situacijos įspūdį, tačiau intensyvi darbo vietų kaita ir pati rotacijos sistema nesudaro sąlygų visavertiškai įsitraukti į Norvegijos socialinį gyvenimą: *ramus tu esi, kad turi darbą, bet dėl savo gyvenimo, tai jis toksai ir yra, va toksai ant ratų. <...> Tu važinėjies. Pavyzdžiui, kai tu gyveni Norvegijoje, iš tikrųjų tau pačiam yra sunkiau įsilieti į tą visą jų bendruomenę* (Asta, 38 m., netekėjusi).

Kaip priežastis išvykti, ne viena informantė akcentavo siekį judėti, sužinoti, pamatyti ir patirti gyvenimą už Lietuvos ribų, tačiau pradėjusios dirbti pagal rotacijos sistemą, 2–4 savaitėmis

grafiku, slaugytojos išreiškia norą vėl gyventi sėsliai. Šiame kontekste, kalbant apie ne pirmines slaugytojų patirtis, siekis tapti sėslioms tarsi paneigia sėsrumo, kaip deviacijos, sampratą (žr. Bauman, 1998), nes laisvė judėti ne tik įgalina tapti globalaus ir judančio pasaulio dalimi, bet ir lemia žmogaus *ant ratų* – žmogaus be namų atsiradimą: *visą laiką tu galvoji apie tai irgi, kad galbūt metas tau jau kraustyti kažkur tai, nes nu kaip aš sakau, tu gyveni ant lagaminų ir tu neturi to pastovaus gyvenimo. <...> Vat ko pasiilgau to pastovumo iš tikrųjų. Norėčiau atrasti tą kažkokią vietą, kur galėčiau nutūpt pagaliau* (Asta, 38 m., netekėjusi). Jei anksčiau, sėsliai gyvenant Lietuvoje, laikas darbui ir namams buvo dalijamas vienoje erdvėje, o gyvenimą ir slaugytojos darbą informantės apibūdindavo kaip vienodą, rutinišką ([norėjau] *pamatyt tą šalį, išmokyti kalbą, nu kažkas tai naujo, o ne 15 metų, du darbai, naktis–diena, naktis–diena, tas pats ir tas pats* (Sandra, 37 m., netekėjusi)), tai per judėjimą tarp šalių išsiplėtus darbo ir gyvenimo erdvei, jos išreiškia pastovumo siekį ir gyvenimą, persmelktą nuolatinės kaitos, traktuoja kaip anomaliją:

Tu gyveni visą laiką laukime. Nu vat, atvažiuoji, tai lauki tas dvi savaites, kada išvažiuosi. Paskui, čia, jau tos dvi savaitės pralekia, vėl ta kelionė, vėl su tais lėktuvais, vėl atvažiuoji, vėl tu lauki kažko tai, laikas taip bėga, nu pasikeitė tai žiauriai. Nu vis tiek tu toks... kaip pasakyti... ant čimodanų [šypsosi] visą laiką gyveni. Eina, keičiasi viskas greitai. Sakau, ta aplinka.. gyveni su dviem.. nu, atvažiuoja tos dvi merginos, paskui tos išvažiuoja, va taip va. Nu toks kaip studentiškas gyvenimas [šypsosi]. (Milda, 42 m., ištekejusi)

Analizuojant transnacionalaus mobilumo procesus, šioje disertacijoje remiamasi faktu, jog slaugytojos gyvena Lietuvoje (nuolatinės gyvenamos vietos Norvegijoje jos neturi, darbas trumpalaikis, o į Lietuvą yra grįžtama periodiškai). Kita vertus, atsižvelgiant į laiką, praleidžiamą šioje šalyje, ir slaugytojų įsivietinimo Norvegijoje procesą, **neteigiama**, kad Norvegijoje jos negyvena. Šiuo atveju kyla dilema, kaip reikėtų konceptualizuoti laiką, kurį slaugytojos praleidžia Norvegijoje: gyvenimu, buvimu, rezidavimu ar laiko leidimu. Pačios informantės (dauguma jų) savo namais vadina Lietuvą ir teigia gyvenančios ne Norvegijoje, tačiau reikėtų turėti omenyje, kad atsakymai į klausimus „kur yra jūsų namai?“ ir „kur jūs gyvenate?“ šiame kontekste gali įgyti labai skirtingas reikšmes.

Interviu metu kalbant apie Norvegiją, formuluojami klausimai, galima sakyti, provokavo informantės priešinti Norvegiją namams, kurie yra Lietuvoje, ir atskleidė *gyvenimo* ir *pragyvenimo* sampratų skirtumą. Interviu metu klausimai apie gyvenimą ir namus ne visada buvo formuluojami tiesmukai, o namų ir gyvenimo aspektą kartais paminėdavo pačios slaugytojos. Vis dėlto visos informantės gyvenimą siejo su šeima ir Lietuvoje palaikomais socialiniais ryšiais, su namais, laisvalaikiu ir socialiniu aktyvumu, o darbą Norvegijoje traktavo išskirtinai kaip būdą pragyventi ir transformuoti socioekonominį statusą. Paprašius papasakoti apie gyvenimą Norvegijoje, slaugytojos (vienos aštriau, kitos švelniau) prieštaraudavo pačiai gyvenimo Norvegijoje idėjai ir nurodydavo, jog Norvegijoje jos dirba, o ne gyvena:

Aš Norvegijoje negyvenu, aš tik dirbu. Gyvenimo ten nėra. Nėra ten gyvenimo. Ten yra darbas ir lova, darbas ir lova. Kito gyvenimo nėra ten. Labai nedaug tu ten gali pakeliauti. Aišku, galimybė yra, aš pakeliauju. Nueinu, pakeliauju, į kalnus užkopiū, bet tai nėra gyvenimas. Čia yra tikrai laisvalaikio dalis, kuri kompensuoja tą darbo įtampą. (Aldona, 53 m., ištekėjusi)

V. Parutis tyrimas (2007: 33) atskleidė, jog moterys namus tapatina su šeima, o vyrams svarbu darbas, pinigai ir asmeninis tobulėjimas. Tai patvirtina akademiko, Norvegijoje dirbančio panašiu principu kaip ir slaugytojos (kas du mėnesius maždaug dviem trimis savaitėms grįžtantys į Lietuvą), ir jo žmonos, kuri gyvena Lietuvoje, pasakojimas. Pora dalijosi, kad vyras jaučiasi gyvenęs Norvegijoje, nes ten yra jo darbo vieta, tad galima daryti prielaidą, jog arba moterims sunkiau atsiplėšti nuo gimtosios šalies, arba jų vaidmenų atlikimui darbas ir karjera nėra esminiai kriterijai (kurie yra esminiai vyrams):

G: Man nepatinka [Norvegijoje]. Nu aš blogai jaučiuosi.

I: O ko tau ten trūksta?

G: Nu aš nežinau, aš jaučiuosi gerai labai Lietuvoje. Man patys žmonės.. gal tikrai dėl to, kad aš viena koja čia, kita čia ir aš tokia nepastovi ir taip gaunasi, kad mano namai, aš palieku namus čia, o važiuoju ten kaip į darbą. (Giedrė, 34 m., ištekėjusi)

Slaugytojos, kurios Norvegijoje dirba daugiau nei metus, čia nekuria „savos erdvės“ (Liubiniėnė, 2009), nes to laisvai daryti neleidžia mobilus darbo pobūdis, tačiau darbą (rezidavimą) Norvegijoje suvokia kaip mobilaus gyvenimo dalį, kuri ilgainiui tampa pusiau namais: *dantų šepetukas ten, dantų šepetukas ten, šukos ten.. šukos vienos... Nu viskas kaip per du namus. <...> Žieminė apranga ten, žieminė apranga čia. Vasarinė ir vasarinė. Aš jau nevežiosiu (Danguolė, 39 m., netekėjusi). Nepaisant to, jog namų erdvė išsiplėčia, nes gyvenimas Norvegijoje supanašėja su gyvenimu namuose, darbo ir gyvenimo erdvė, kuri anksčiau, gyvenant sėsliai, buvo vientisa, dabar yra patiriama kaip suardyta, sutrūkinėjusi:*

I: O tai sakykit, Danguole, kur jūs dabar gyvenat?

D: Aš sakau, tarp žemės ir dangaus [šypsosi]. Labai sunku pasakyti. <...> Kartais pabundi, tu nežinai, ar tu darbe, ar tu.. kokia šiandien diena, kas.. va taip va būdavo. (Danguolė, 39 m., netekėjusi)

Jei vieniems migrantams būdinga priklausomybė nuo mobilumo, judėjimo ir kaitos bei siekis būti globaliems, o ne lokaliai įsitvirtinti (Dapkutė ir kt., 2012; Favell, 2008c), tai šio tyrimo informantės transnacionalų mobilumą kartais tapatindavo su studentišku gyvenimu ir sakydavo, kad jų amžiaus moterims tai nėra patraukli gyvenimo ir pragyvenimo strategija. Tokioje situacijoje, kitaip nei jaunesnio amžiaus migrantams, atsiranda poreikis atkurti erdvės nuoseklumą, sujungti padalyto gyvenimo dalis.

Apibendrinant pažymėtina, jog slaugytojų transnacionaliam mobilumui būdinga tai, kad vienai erdvei priskiriamas darbas, o kitai – poilsis ir tai, ką informantės vadina gyvenimu (kuris yra patiriamas per nesutrukuotus socialinius ryšius). Nepaisant to, šio proceso metu sukuriama erdvė, kurioje, veiklos tiek Lietuvoje tiek ir Norvegijoje, tampa to paties (pra)gyvenimo būdo dalimis. Tai galima vizualizuoti kaip *mobilumo tunelį*, kuris jungia du (pra)gyvenimui reikšmingus taškus ir kurio visos sudedamosios dalys svarbios: gyvenimas Lietuvoje,

Norvegijoje ir pats tunelis (judėjimas juo). Dėl šios priežasties slaugytojų *namų* sampratą derėtų analizuoti kaip mobilaus žmogaus santykį su erdve ar erdvėmis, kurioms transnacionalaus mobilumo procese yra priskiriamos skirtingos reikšmės.

Dirbdamos Norvegijoje ir gyvendamos Lietuvoje, slaugytojos juda tarp dviejų skirtingų socioekonominio statuso pozicijų. Norvegijoje jos yra laikinos darbuotojos, vartojimo praktikas nukreipiančios į Lietuvą, todėl neįsitraukiančios į ekonominį Norvegijos gyvenimą. O Lietuvoje jos tampa vartotojos ir (arba) šeimos maitintojos, kurios šioje šalyje praktiškai yra bedarbės ir kurių santykis su socialine aplinka ribotas. Toks gyvenimas, informančių požiūriu, yra nevisavertis, nes nė vienoje erdvėje, kurioje gyvenama ir (ar) reziduojama, nesukuriamas toks socialinių ir ekonominių statusų rinkinys, kuris užtikrintų (pra)gyvenimo integralumą. Kita vertus, socialinio ir ekonominio gyvenimo padalijimas tarp Lietuvos ir Norvegijos tuo pat metu, leidžia sukurti vartojimo ir išgalinimo poreikius patenkinantį (pra)gyvenimo modelį.

Kalbant apie tai, kaip erdvė ir laikas (trans)formuoja moterų vaidmenis, pažymėtina, kad toks (pra)gyvenimo būdas, kada namai ir darbas atsiduria skirtingose šalyse, išryškina informančių siekį atlikti įprastus moters vaidmenis – rūpintis šeima, nudirbti buitines darbus ir parodo jų saistymąsi su namų erdve Lietuvoje. Tai, jog laikas praleidžiamas Norvegijoje yra siejamas su darbu, akcentuojamas savos, asmeninės erdvės trūkumas ir menkos socializacijos galimybės rodo *Demetros* vaidmens raišką. Tos informantės, kurių naratyvuose šis vaidmuo yra dominuojantis, gyvenimą padalintoje (ar) sujungtoje erdvėje bei laike pateikia kaip nukrypimą nuo normos, kuri yra sėslus gyvenimas Lietuvoje ir galimybės palaikyti pilnaverčius ryšius su socialine aplinka. Kita vertus, siekdamas transformuoti socioekonominį statusą, migruojančios moterys demonstruoja prisitaikymą prie minėtų socialinio gyvenimo ir *demetriškojo* vaidmens nuostolių, kurdamos tiek globalios moters (priežiūros darbo prasme), tiek ir *verslios* – save ir (ar) savo šeimą išlaikančios moters statusą.

3.2. Moterų socioekonominio statuso kaita

Analizuojant, kaip formuojasi mobilaus (pra)gyvenimo būdas, socioekonominio statuso kaita tampa antruoju kriterijumi, kuris nusako šį procesą. Siekis (trans)formuoti šį statusą pirmiausiai yra atpažįstamas iš noro tapti visaverčiais vartotojiškos visuomenės nariais. Šiam tikslui pasiekti slaugytojos pasiryžta pačios tapti greitai ir nebrangiai suprekitos (Bauman, 2011: 126), – tai savo ruožtu atitinkamai keičia ne tik vartojimo įpročius ir galimybes, bet ir socialinį informančių statusą tiek Lietuvoje, tiek Norvegijoje. Būdamos mobilios darbuotojos, slaugytojos įgyja galimybę Lietuvoje gyventi už norvegišką atlyginimą, bet susiduria su neapibrėžto darbuotojų ir gyventojų statuso abiejose šalyse problema ir su dilema, kaip išlaikyti vienoje saujoje norvegiškus pinigus ir Lietuvą. Be to, keičiasi ir moters vaidmenys šeimoje ir

artimoje socialinėje aplinkoje. Mobilus (pra)gyvenimo būdas, kuris suteikia galimybę transformuoti socioekonominį statusą, pertvarko ne tik įprastą darbo ir gyvenimo laiką ir erdvę, bet ir šeimos gyvenimo įpročius. Dėl nuolatinio judėjimo tarp šalių, kuris perskirsto darbo ir poilsio laiką, moterys yra priverstos sukurti naują šeimos narių priežiūros sistemą. Taigi į transnacionalaus mobilumo procesą įsitraukusi moteris (trans)formuoja ne tik savo ir (ar) savo šeimos socioekonominį statusą, bet ir savo, kaip šeimos maitintojos ir prižiūrinčiosios, vaidmenį. Įsitraukusi į transnacionalaus mobilumo procesą moteris tampa priežiūros darbo paskirstytoja globaliame kontekste ir priežiūros grandinių (Hochschild, 2001; Yeates, 2004a, 2004b, 2009; Isaksen, 2010) ašimi. Priežiūros grandinės, besidriekiančios tarp Lietuvos ir Norvegijos, susideda iš įvairių priežiūros darbo reikalaujančių grandžių. Lietuvoje šiomis grandimis tampa vaikai, tėvai, seneliai ir kiti šeimos nariai, o Norvegijoje – slaugos įstaigų pacientai, kuriems, kaip ir Lietuvoje likusiems vaikams, tėvams ir seneliams, reikalinga tiek fizinė, tiek emocinė priežiūra.

3.2.1. Mobilios moters priežiūros darbas ir santykis su šeima

Globalių priežiūros grandinių teorinę perspektyvą (Hochschild, 2001), tiriančią priežiūros darbo globalų pasiskirstymą tarp išsivysčiusių ir besivystančių šalių, galima taikyti tiriant ir Lietuvos slaugytojų transnacionalų mobilumą. Kaip ir migrantės iš Filipinų (Parrenas, 2005) ar Afrikos šalių (Chikanda, 2008), Lietuvos slaugytojos vaikų priežiūrą paveda artimiesiems. Dažnai šios migrantės, kurias B. Ehrenreich ir R. A. Hochschild (2002) vadina *globaliomis moterimis*, samdo reikalingus pagalbininkus, o pačios atsiduria kitame priežiūros grandinės gale – prižiūri kitų žmonių vaikus, slaugo senelius ir gauna už tai atlygį. Slaugytojos juda tarp šalių daug intensyviau nei minėtos namų ūkio ir priežiūros darbuotojos, kurios į kilmės šalį grįžta kelis kartus per metus ir rečiau. Kas mėnesį grįždamos į Lietuvą, informantės turi galimybę vaikų ir artimųjų priežiūrą kitiems asmenims patikėti laikinai, todėl Lietuvos slaugytojų transnacionalaus mobilumo analizė leidžia išplėsti priežiūros grandinių sampratą. Namų ūkio darbuotojų migracija sukuria vienkryptes priežiūros grandines, kai moteris tampa priežiūros darbo teikėja ir vartotoja tuo pat metu. Esant šiam priežiūros grandinių tipui, priežiūros paslaugos kilmės šalyje perkamos arba teikiamos nemokamai, o šio tyrimo informantės pačios aktyviai dalyvauja ir priežiūros paslaugas teikia tiek Lietuvoje, tiek Norvegijoje.

Lietuvos slaugytojų mobilumo atveju yra sukuriamos tiek vienkryptės, tiek dvikryptės arba švytuoklės tipo priežiūros grandinės: moteris priežiūros darbą padalija ir drauge atlieka jį pati – tiek nuotoliniu būdu, tiek grįžusi į Lietuvą. Vienkryptė priežiūros grandinė (tuo pat metu priežiūros paslaugomis yra ir naudojamosi, ir jos teikiamos) susiformuoja tada, kai informantės,

turinčios vaikų, kuriuos reikia prižiūrėti, šį darbą patiki vyrui, tėvams (dažniausiai savo), kitiems šeimos nariams (broliams, seserims) ar kaimynams, o pačios teikia fizinę ir emocinę priežiūrą Norvegijos slaugos institucijų pacientams. Švytuoklės tipo priežiūros sistema susiformuoja dėl intensyvus judėjimo tarp Lietuvos ir Norvegijos, nes, grįždamos namo kas 30 dienų, informantės turi galimybę sklandžiai įsilieti į šeimos gyvenimą, o dirbdamos Norvegijoje ir naudodamosis informacinėmis technologijomis – pernelyg nuo jo neatitrūkti. Dirbant Norvegijoje ryšiai su šeima ir transnacionali priežiūra yra teikiama virtualiai, – tai M. H. Dahl ir M. Spanger (2010: 132) vadina *skaip* (angl. *Skype*) *motinyste*. Tokiu atveju motinos „fizinis nebuvimas yra pakeičiamas emociniu buvimu“:

O man kaip sunku, aš ten toli atitrūkus nuo šeimos, skaiptu skambinu, žinutę rašau: tu tik nepamiršk į egzaminą istorijos rytoj, tu nepamiršk švarkelį užsidėti, tu nepamiršk batus pasiblizginti. Tai tu tą turi padaryti dar daug dalykų telefonu, spręsti tam tikras šeimos problemas. Aš bijodavau, man taip svarbu tas brandos egzaminas, nes namuose tai tu kitaip galėjai, tu matai, kad taip, patvarkai, o ten tai tu nematai ir galvoji, o jeigu tas neatsitiks, nu nes tu niekuo negalėsi padėti. (Gabrielė, 38 m., ištekėjusi)

Nepaisant to, kad technologijos leidžia tiesiogiai bendrauti su šeima Lietuvoje, o keturios savaitės, palyginti su namų ūkio darbuotojų migracija (Parrenas, 2005), nėra toks ilgas laikotarpis, motinoms išvykus dažnai pasikeičia vaikų priežiūros principai šeimoje: vietoj mamos į darželį veda tėtis, pietus atneša močiutė, o nesant tėčio ir mamos, sumuštinių pusryčiams sutepa dėdė ar teta:

Tai buvo taip, kad vyras kaip tik buvo darbe, ar buvau kaip tik išvažiavus, tai šitą mėnesį jis [brolis] gyveno pas mus. Tai vat jį nuvesdavo ir parvesdavo, jo pagrindinis darbas buvo. Nuvesti, parvesti, vakarienę gal kažką duoti, ten kokį sumuštinį. O šiaip daryti ką nori. Nu mes biškį pamokėjom jam simboliškai ant išlaidų jo. Buvo periodas, kai vyras buvo Norvegijoje, tas avis skerdė, lupo. Ir aš buvau tada irgi išvažiavus [juokiasi] <...> Taip, tada buvo sutapimas, kad aš buvau Norvegijoje irgi. Tai jo [vyro] sesuo žiūrėjo. Jinai žiūrėjo biškį, man atrodo daugiau. Pusanthro mėnesio. Kol aš buvau grįžus, aš buvau pasiėmus, tai jinai dar kažkurį laiką jį žiūrėjo, bet ten gavosi ten nemažai, pusanthro mėnesio. (Giedrė, 34 m., ištekėjusi)

Taip formuojasi priežiūros grandinės (Hochschild, 2001), kai, motinoms išvykus dirbti į Norvegiją rūpintis senais ir (ar) neįgaliais žmonėmis, jų vaikus prižiūri kiti šeimos nariai. Nors slaugytojos į Lietuvą grįžta reguliariai ir dažniau nei cirkuliarūs migrantai, vaikų priežiūrą jos patiki artimiausios aplinkos žmonėms, ir vyras tampa tik vienu iš vaikais besirūpinančios komandos narių: *mažoji tai pas močiutę būna, jau kai aš išvažiuoju. Vyras yra, bet jisai su didžiąja, jis didžiąją prižiūri. O mažoji, ...aš išvažiuoju ir jinai išsikrausto pas močiutę. Šalia gyvena tai.. (Loreta, 39 m., ištekėjusi).*

Beveik tipiškas priežiūros grandinių pavyzdys yra Sonatos atvejis: jos vaikus prižiūri močiutė ir kaimynė, kuri nėra samdoma, tačiau jai atsilyginama: *Tą <...> mėnesį tai ateidavo močiutė, ten, padarydavo valgyt, kai kada kaimynka padarydavo, o paskui jie pas močiutę buvo, nes atostogos kaip tik, tai jie čia taip, neįautė kažko tai, nes pas močiutę buvo <...> Aišku, ten jau ir atsilygintum [kaimynei], ne už dyką jai tų vaikų žiūrėt (Sonata, 36 m., našlė). Vaiko priežiūros komanda ir vyras priešakyje, anot informančių, sutrikdo vaikų dienotvarkę ir įprastą*

jų gyvenimo modelį. Vyras, pasak Giedrės, moteriai išvykus nesitaiko prie vaiko gyvenimo ritmo, bet gyvena taip, kad vaikas yra priverstas gyventi suaugusio žmogaus režimu:

Ir aišku, aš tikrai žinau, kad jis [sūnus] nėra toks prižiūrimas, kaip aš prižiūriu. Nueina kitą kartą ir su kliksu ant pilvo, bet čia yra ne esminiai dalykai. <...> Nu rūpinasi tėtis, vis tiek nėra kaip kad tu prižiūrėtum. Nors ir prausia, ir maudo, ir nagus kerpa, ir jie ten valgyt daro. Ir nuokryptai.. su režimu ten pas juos sudėtingai. Būna, kad tenai.. mano vyras nemėgsta labai išpausti į rėmus, jis vėlai eina miegoti, pirmą valandą, o keliasi ten irgi 11–12, pagal jį, pagal darbą. Būna taip, kad per skaių mes susiskambinam 11, dar mano vaikas vaikšto [šypsosi]. Sakau, kodėl jis nemiega? Būna toksai ir pyktis, nu kodėl tu jo neprižiūri, tu ką nesupranti, kad jis turi miegoti, kad jis yra mažas ir taip toliau. O viskas pagal jį. Jis jau atsikėlęs nuo 9 ryto, o vyras dar 11 miega lovoj. Tas dar nei pusryčių negavęs, nieko, su pizama vaikšto [juokiasi]. Jisai gyvena pagal vyro ritmą, tokių visokių yra. Ir aš nervuojuosi..., jeigu reikia, tai kelkis, nes jis atsikėlęs. Nu žodžiu, pas jį yra kita sistema. O kas jau čia tokio. Nu iki 11 nepusryčiavo, o tai čia [šypsosi]. Nu tai pusryčiai pirmą valandą, pietūs 6 valandą, nu maždaug toksai. Tokio visokio ten chaoso. Sakau, tu gi turi jo žiūrėt, jis gi vaikas, negali taip gyventi kaip tu. <...> Kažkaip nu nežinau, nu aš pripratau, gal jis irgi tenai priprato ir tie tėvai padėdavo, va taip ir išgyvenom. Vyrui, aš manau, irgi nebuvo lengva. Aš manau, kad nelengva. (Giedrė, 35 m., ištėkėjusi)

Moterų atsiskyrimas nuo vaikų keičia įprastą šeimos gyvenimo modelį ir pastūmėja ją transnacionalios šeimos statuso link, kai kiekvienas šeimos narys, likęs Lietuvoje, yra priverstas prisitaikyti prie pakitusių sąlygų. Slaugytojų šeimose įprasti šeimos narių vaidmenys yra laikinai išbalansuojami, tačiau, anot informančių, vaikų patiriamos traumos nesibaigia pasibaigus vienam rotacijos ciklui. Pasak Jurgos, vaikai nuolat klausinėja: *kada jau čia tavo sutartis baigsis, kada tu jau čia grįši ir, nu vienu žodžiu, skaičiuoja tas dieneles, kada jau grįši, kada išskirsi, kada vėl giši..* (Jurga, 38 m., ištėkėjusi). Tai, jog motinų migracija yra laikina ir šeimoje gali būti traktuojama kaip laikinas darbas, leidžia išvengti tokių santykių su vaikais problemų, kurias patiria motinos, į kilmės šalį grįžtančios rečiau ir kurių vaikai užauga pritekliuje, bet vieni (Parrenas, 2005). Vis dėlto nuolatinis motinų išvykimas ir grįžimas vaikų gyvenimą veikia ne ką mažiau:

Nu Luknei buvo 8, o Orintai nu tai va 12, 13. Nu sakau, jos: „ai, nu tai tu parvažiuosi. Tai tu čia dažnai parvažiuosi“. Aš galvoju, jos dar vaikiškai tiesiog nesuprato, kas laukia iš tikrųjų. Kad tas mėnuo ilgai eina ir be mamos ir atsikelt į mokyklą. Visa ta kasdienybė – plaukelius susišukuot, ilgaplaukės irgi [šypsosi]. Tai va tokios.. Ir galvą išsiplauti, nu visa ta kasdienybė.. Sunku, aišku, buvo, nes jau tą pajuto, kai aš išvažiavau į Vilnių, į kursus, jau tie trys mėnesiai.. Tai sakykim, aš išvažiuodavau savaitei, tik šeštadienį, sekmadienį parvažiuodavau, tai jau pratinosi prie to ir jau.. Buvo ašarų, visko buvo. Ne taip jau lengva. (Loreta, 39 m., ištėkėjusi)

Reaguodama į kolegijų patiriamas problemas dėl paliekamų vaikų, Aldona, viena vyriausių šio tyrimo informančių, aiškiai atskyrė save ir savo kartos moteris nuo tų, kurios migruoja vadovaudamosis vartotojiškomis vertybėmis. Sovietų Sąjungos kartos moteris Aldona priešina mobilumo, globalizacijos ir vartotojiškumo eros moterims, kurios, žvelgiant iš Aldonos perspektyvos, tampa prastesnėmis motinomis. Vadovaujantis Z. Baumano (1998, 2004) teiginiais, Aldona reprezentuoja gamintojų visuomenę, kuri yra nukreipta į ilgai trunkančią produkto gamybą, o ne į greitą vartojimą: *pirmiausia, kaip aš sakau, reikia nusistatyt gyvenimo vertybes. Aš vaikus užauginau tarybiniais metais nuo algos iki algos. Ir neturėdama ir pinigų, ir skolindamasi, ir vaikus išmokinau. Ne pinigai valdė mane* (Aldona, 53 m., ištėkėjusi). Kadangi

greitai vartojant neišvengiamai kaupiasi atliekos (Bauman, 2004, 2011), slaugytojų mobilumo procese, kuris užtikrina greitą uždarbį ir galimybę gana greitai transformuoti savo socioekonominį statusą, *atliekų skyriuje* atsiduria vaikai: *jeigu aš būčiau viena ir be šeimos, tai aš labai gerai vertinčiau* [tokį (pra)gyvenimo būdą], *labai fainai. Ta prasme, kad tu vis tiek kažką pamatai, užsidirbi tų pinigų* (Toma, 37 m., ištekėjusi). Vaikai, vadovaujantis R. A. Hochschild (1989) mintimis, didina slaugytojų *stabdymo koeficientą*, t. y. neleidžia būti lanksčiomis globalios darbo rinkos dalyvėmis, kurios lengvai prisitaiko prie rinkos poreikių. Paliekami vaikai šiame kontekste tampa pačių moterų problema, nes tarpininkaujančios įmonės vidaus politika nenumato galimybių prižiūrėti vaikus Norvegijoje.

Dirbdamos Norvegijoje, moterys negali skirti tiek dėmesio, kiek norėtų, ne tik vaikams, bet ir tėvams ar seneliams, todėl grįžusios yra linkusios tėvus ir (ar) senelius prižiūrėti emociškai ir morališkai. Dauguma informančių teigė, kad jų tėvams ir (ar) seneliams tokia fizinė priežiūra kaip Norvegijoje slaugomiems senukams dar nėra reikalinga, tačiau bendravimas ir dėmesys būtinas:

Čia dar kokie agurkai, čia dar apie namus, dar čia nuvažiuoju į kaimą ir dabar grįžau – A [aiktelėjimas], o mano mama? Nei nuėjau. Gi mano mama viena. Tai nei pakalbinau, nei... Taigi reikia ir pabendraut su žmogum. Ten tie darbai palauuiks. Nėr tokių darbų daug. Tai tuoj pat paskambinau mamai, ten pakalbinau. Mama, eisim į tavo sodą, gal tau ką nors reikia padaryti. Ne kiek to darbo padirbt, nieko ten nėr ko daryt. <...> Ten tą medį nupjaut, tuos darbus tai greit padaryt, bet pabendraut.. <...> susitarėm, kada pjausim medį, kada susitiksim. Gal kada sode po medžiu kavos išgersim, paplepėsime. Kaip kas gyvena apšnekėsime. [vyras klausia] „Ką tu darysi sode?“ „Sakau, kavos važiuoju gert į sodą. Nu tai taip ir būna. Kokią morkų lysvę nuraumi, bet bekalbėdams ir bebendraudams kažką. Kažką prisimeni, kažką planuoji, kokią šventę, koks gimtadienis. (Renata, 39 m., ištekėjusi)

Priežiūros ir slaugos darbas, kurį informantės atlieka Norvegijoje, sukelia prieštarigus darbo užsienio šalyje vertinimus. R. A. Hochschild (2001: 135) kelia diskusinį klausimą: ar Pirmojo pasaulio šalys, kuriose migrantės iš trečiųjų šalių dirba auklėmis ir namų ūkio darbuotojomis, importuoja motinišką meilę taip pat, kaip praeityje importuodavo varį, cinką ir auksą? Atsižvelgiant į šį svarstymą galima teigti, jog norvegai taip pat importuoja priežiūros darbą, kuris yra globaliai padalijamas. Priežiūros darbas, kurį slaugytojos atlieka Norvegijoje, reikalauja tokių pat išteklių, kaip ir rūpinantis senais tėvais ar seneliais Lietuvoje – bendravimo, dėmesio, atidumo ir meilės. Kitaip tariant, priežiūros darbas yra tiek fizinis, tiek emocinis. Kitaip nei namų ūkio darbuotojos ir auklės iš trečiųjų šalių, Lietuvos slaugytojos priežiūros darbas paskirstytas ne tarp savų ir svetimų vaikų, bet tarp savų ir svetimų tėvų ir (ar) senelių. Informančių vaikai, priežiūros atžvilgiu, yra laikinai apiplėšiami, o motiniška meilė bei priežiūra neskiriama norvegų vaikams. Tad dėmesys, rūpestis ir priežiūros paslaugos Norvegijos seneliams tampa nuolatinium priminimu, jog dukros / anūkės pareigos yra neatliekamos:

Diedukas dar labai toks stipruolis, močiutė tokia silpnė, bet... aš... čia irgi skaudi tokia tema, nes mano močiutei reikia tos pagalbos, bet nereikia ten, aišku, pagalbos kiekvieną dieną <...> Aš mažai [pasirūpinu], užtai man skaudi čia labai tema. Kartais einu iš darbo, galvoju, jėzus, kažkokius svetimus, iš viso nepažįstamus senukus šukuoji, tvarkai, prausi, o savo močiutės.. Galvoju, geriau būčiau Lietuvoj, va

savo močiutę va taip va čiustyčiau... Aš kaltinu [save] dėl ne dėl to, kad išvažiavau, bet dėl to, kad manęs tenai nėra [šypsosi]. (Gerda, 37 m., išsiskyrusi)

Savigraužą dėl laikinai paliktų vaikų išreiškia beveik visos informantės, o paliktų tėvų ir senelių problema informančių refleksijose nėra itin akcentuojama, nes ne visų moterų artimiesiems reikia intensyvios priežiūros. Nepaisant to, informantės dalijasi, kad grįžusios į Lietuvą stengiasi jiems skirti kuo daugiau dėmesio. Anot slaugytojų, jų tėvams ir seneliams Lietuvoje fizinė priežiūra dar nėra reikalinga, tačiau, vertinant pagal Norvegijos senų žmonių priežiūros standartus, 80 ir daugiau metų sulaukę asmenys jau turėtų / galėtų būti priežiūros sistemos akiratyje. Jei Norvegijoje moters priežiūros funkcijas yra perėmusi valstybės sukurta priežiūros sistema, tai Lietuvoje (remiantis informančių refleksijomis) šios funkcijos yra priskiriamos moteriai. Anot *Litnorg* atstovo Lietuvoje:

<...> pačioj Norvegijoj yra be galo daug senelių slaugos namų. Pavyzdžiui, tokiam mieste kaip Klaipėda gali būti iki 40, kur pas mus gal vieni senelių namai⁷¹. <...> Pas juos viduj yra normali socialinė nuostata, kad jeigu žmogus paseno, jeigu negali savim pasirūpinti, jįsai keliauja gyventi į slaugos namus, slaugos ligonines. Jie net nesuvokia tokio dalyko, kad, pavyzdžiui, kaip mes šičia, Lietuvoj, mes rūpinamės seneliais ar mamom, mes jais rūpinamės pilnai, atliekam slaugą, jeigu reikalinga. Labai retais atvejais kada siunčiam į senelių namus. Nes jeigu mes čia išsiųstume savo tėvus į senelių namus, tai gautūsi, kad mes tie blogiečiai. O Norvegijoje tai yra absoliuti norma.

Galima teigti, jog rūpintis šeima ir visai kaip prižiūrėti artimuosius yra lietuviškos moters vaidmenų dalis, kuri mobilus (pra)gyvenimo būdo ir norvegiškos slaugos kontekste tampa itin regima. Jei Norvegijoje, anot informančių, artimųjų priežiūros perdavimas institucijai yra tapęs socialine norma, nesukelianti vidinio konflikto, tai palikusios artimuosius kitų artimųjų priežiūrai Lietuvoje – netekusios galimybės jais rūpintis, moterys jaučia nerimą ir kaltę. Informantės pabrėžia tokio (pra)gyvenimo būdo žalą šeimai, todėl grįžusios trumpam laikui į Lietuvą stengiasi kompensuoti prarastus santykius. Beveik visos informantės, grįžusios į Lietuvą, tėvams ir (ar) seneliams dėmesio skiria daugiau nei prieš išvykdamas dirbti į Norvegiją:

O dabar aš jaučiu, kad per tas dvi savaites tikrai... anksčiau kiek gyvenau, nelėkdavau kas antrą dieną. Nu atvažiuoji kartais, savaitgalį, kas antrą savaitgalį. Nu tai ką, ten pasiskambini ir viskas. O dabar tai jau kažkaip norisi, sakau, atiduoti ten tą skolą, tokią duoklę, kad jau.. [šypsosi] išvažiuoji. Čia, aišku, sensta tie tėvai.. Kol kas viskas taip.. kontroliuojama. (Milda, 42 m., ištekėjusi)

Tai, jog grįžusios dviem savaitėms informantės stengiasi kuo daugiau laiko praleisti ne tik su vaikais, bet ir su kitais artimais šeimos nariais, rodo jas jaučiant kaltę (Harper et al., 2008: 167). Tai gali būti patriarchalinės visuomenės (Boyd, 1989) požymis, kurioje vyrauja moters, kaip namų židinio saugotojos, samprata. Pavyzdžiui, L. J. Keouhg (2006) aprašo moterų migraciją iš Rumunijos kaimo į Turkiją: tapusios migrantėmis, moterys susiduria su kaimo

⁷¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, Alytaus, Kauno, Klaipėdos, Marijampolės, Panevėžio, Šiaulių, Tauragės, Telšių, Utenos ir Vilniaus apskrityse iš viso yra 104 veikiančios senų žmonių globos įstaigos (<http://www.socmin.lt/index.php?-1815950583>).

bendruomenės neigiamu požiūriu dėl galimai nesantuokinių ryšių, turėtų užsienio šalyse. Šio tyrimo informančių ketinimus išvykti dirbti į Norvegiją vyrai ir tėvai taip pat ne visada palaikydavo, tad informančių požiūrį į senų tėvų ir (ar) senelių priežiūrą ir kaltės dėl išvykimo jausmą gali nulemti stereotipinių moters vaidmenų šeimoje ir visuomenėje samprata, pagal kurią vyras yra maitintojas, o moteris – besirūpinančioji. Tai patvirtina R. Indriliūnaitės ir K. D. Kuzmickaitės (2009: 59) atliktas tyrimas, parodęs, jog ir Lietuvos kaimo bendruomenės moterys moterų migraciją sieja su tradicinių moters vaidmenų šeimoje atsisakymu. Kita vertus, slaugytojos gali jausti kaltę ir dėl to, kad suvokia *tėvus neinant jaunyn*, – tai mini ir kiti kvalifikuoti migrantai, gyvenantys užsienio šalyse (Celešiūtė, Kuzmickaitė, 2012a). Galima sakyti, kad šiame kontekste rūpinimosi tėvais / seneliais laipsnis yra atvirkščiai proporcingas laikui, praleidžiamam Lietuvoje. Gyvenant sėsliai Lietuvoje **įsivaizduojama**, jog prižiūrėti šeimos narius galima bet kada, o gyvendamos mobiliai informantės **žino**, kad tam tikrą laiką tėvais ir (ar) vaikais jos nesirūpina. Tai rodo, kad mobilaus (pra)gyvenimo būdas lemia *demetriškojo* moters vaidmens konfliktą, kai, negalėdamos prižiūrėti ir rūpintis savo artimiausios aplinkos žmonėmis ar tiesiog palaikyti ryšio su jais, informantės jaučia kaltę ir nerimą, o grįžusios į Lietuvą stengiasi kompensuoti šiuos praradimus.

Galima sakyti, jog ryšį su namais, Lietuva ir šeima, slaugytojos iškeičia į galimybę priartėti prie oraus gyvenimo standartų, tad *demetriškąjį* moters vaidmenį priešina *atėniskajam*. Tai galima apibūdinti ir namų–darbo, arba privačios ir viešos erdvės, opozicija, kai konfliktas kyla siekiant šias sritis suderinti (Hochschild, 1997, 1989). Norėdamos išsigalinti, t. y. tapti nepriklausomomis vartotojomis, gebančiomis atlikti priežiūros darbą (vaikų ir (ar) tėvų, senelių priežiūra) ir drauge transformuoti savo ir (ar) savo šeimos socioekonominį statusą, moterys yra priverstos atrasti būdą, kaip tvarkyti šeimos gyvenimą ir išlaikyti įsipareigojimus įmonei.

Apibendrinant galima tvirtinti, jog vyrų ir moterų vaidmenų pokyčiai šeimoje mobilaus darbo kontekste yra panašūs į tuos, kuriuos aprašo R. A. Hochschild (1989). Tirdama moterų įsitraukimą į darbo rinką XX a., autorė rašo: „šiandien ekonomikos rodyklė yra nukreipta į moteris; tai moterys yra traukiamos dirbti mokamą darbą, tai jos patiria savo gyvenimo būdo ir savojo tapatumo pokyčių. Moterys vis labiau atsitraukia nuo savo motinų ir senelių gyvenimo būdo, o vyrai tai daro gerokai mažiau“ (Hochschild, 1989: 12). Analogiškai galima kalbėti ir apie šiandieninę Lietuvos moterų, įsitraukiančių į transnacionalaus mobilumo procesus, situaciją, kai darbas Norvegijoje tampa nuoroda į kintančius moterų vaidmenis ir lyčių santykių transformacijas šeimoje. Šiame kontekste išryškėja ir globalios moters statuso formavimosi specifika: dirbdamos užsienio šalyje, moterys siekia ir toliau išlaikyti *demetriškuosius* įsipareigojimus šeimai bei drauge tapti vartotojiškos visuomenės veikėjomis, aprūpinti šeimą ir save pačią – puoselėti *atėniskąjį* moters vaidmenį.

Tyrimo duomenimis, globalios moters statusas, kurį įgyja informantės, turi tiek teigiamų, tiek neigiamų aspektų. Kad suderintų vartotojiškumo siekį ir galimybes toliau pačioms rūpintis šeimos nariais, moterys periodiškai keliauja pirmyn atgal iš vienos šalies į kitą. Tokiu būdu jos įgyvendina tiek moters (priežiūros), tiek vyro (maitintojo) vaidmenis globaliame kontekste, tačiau susiduria ir su nuostoliais, sukeliama greito vartojimo ir būdingais likvidžiai (takiai) visuomenei (Bauman, 2000) apskritai. Globali moteris (tokios tampa šio tyrimo informantės) turi atsakyti tradicinių moters vaidmenų sampratos ir šių vaidmenų atlikties, nes greičio, vartojimo ir laikinumo kultūra reikalauja būti lanksčiai ir *nestabdančiai* – be vaikų ir kitų įsipareigojimų. To reikalauja ir pačių moterų noras suderinti *Demetros* ir *Atėnės* vaidmenis – gyventi Lietuvoje už norvegišką atlygį.

3.2.2. Gyvenimas Lietuvoje už norvegišką atlyginimą, arba ką reiškia pinigai

Kaip ir turtingų šalių moterys, šio tyrimo informantės stengiasi *atlikti daug funkcijų* tu pat metu (Ehrenreich, Hochschild, 2002: 4) – nudirbti buitines darbus, siekti karjeros, rūpintis vaikais ir uždirbti oriai pragyventi reikalingų pinigų, tad moters daugiafunkciškumas reiškia siekį aprėpti tiek privačią (namų), tiek viešą (darbo) erdvę – tapti savo šeimos ir (arba) savo socialinio ir ekonominio statuso kūrėja. Kitaip nei, pavyzdžiui, norvegės ar danės (Stenum, 2010; Bikova, 2010), kurios įsigalinti siekia per mokamą darbą ir asmeninę karjerą, šio tyrimo informantės, siekdamos to paties tikslo, neturi galybės samdytis pagalbininkų, kurie perimtų moters buitines ir priežiūros darbus, todėl turi derinti namų sferą su mokamu darbu. Lietuvos slaugytojų atveju, įsigalintimo priemone tampa mobilus (pra)gyvenimo būdas ir gerai mokamas darbas Norvegijoje, sudarantis sąlygas atlikti tiek priežiūros, tiek moters maitintojos / vartotojos funkcijas. Pinigai leidžia moterims tapti ne antrąja, bet nepriklausoma (Bikova, 2010) šeimos maitintoja (angl. *secondary earner/independent earner*), nes įgalina susikurti atskirą ir nuo vyro nepriklausomą finansinį pagrindą bei transformuoti savo, o per tai – ir savo šeimos socioekonominį statusą: *pinigėliai duoda savo laisvę, ir kai tu supranti, kad tu esi nepriklausomas, tu nenori dar kartą būt priklausomas* (Viera, 43 m., išsiskyrusi).

Visos informantės, pradėjusios dirbti Norvegijoje, tapo šeimos maitintojomis (nes uždirba daugiausiai), tačiau ne visais atvejais tai reiškia vienodą uždirbamų pinigų paskirstymą tarp vyro ir žmonos. Vienos moterys, pradėjusios uždirbti daugiau nei vyrai, anot informančių, pinigus atiduoda vyrams ir juos išlaiko, o kitos parodo turinčios tvirtą *finansinį stuburą* ir išlaiko asmeninę finansinę nepriklausomybę:

J: Neduodu pinigų [vyriui] jeigu ką. Visi pinigai yra mano.

I: Neduodat vyrui pinigų?

J: Ne.

I: O jeigu jis būtų važiavęs dirbti?

J: Jisai man duotų tiek, kiek priklauso. Aš vaikam duodu, jam neduodu. Pas mane sakau truputį kitokia padėtis. Aš ne ta moteris, kuri nuvažiuoju, aš užsidirbau visus tuos pinigus ir aš atiduodu vyrui. Ne. <...> [kitos] atiduoda, kadangi vyrai sėdi namie ir reikia išlaikyti ir paskolas ir visa kita.. Ne, aš šito nedengiu. (Jolanta, 39 m., ištekejusi)

Taigi, Jolanta su savo uždirbtais pinigais elgiasi savininkiškai, o Gabrielė savo uždarbį laiko tiek savo, tiek vyro nuopelnui, įvertindama namuose jo atliekamus „moteriškus darbus“: *Jisai lygiai taip pat prisideda prie to. <...>, kad aš tiesiogiai į savo kortelę gaunu pinigus, bet juk jisai irgi dirbo. Jis buvo su vaikais, veda į mokyklą, daro jiems pusryčius, kažką... jisai irgi prisidėjęs prie to, kad aš uždirbau tuos pinigus* (Gabrielė, 38 m., ištekejusi). Tad vienoms moterims darbas ir jų pinigai leidžia tapti šeimos maitintojo bendradarbėmis, papildomai prisidėti prie šeimos išlaikymo, kaip ir S. R. Parreñas (2005: 60) aprašomoms migrantėms iš Filipinų, o kitoms darbas Norvegijoje ir didesnis nei vyro atlyginimas sudaro sąlygas išsigalinti ir sutrikdyti nusistovėjusius vyro ir moters vaidmenis šeimoje bei juos pertvarkyti. Tai, kad vienos moterys tampa vyrų išlaikytojomis, o kitos beveik kategoriškai atsisako tai daryti, rodo egzistuojantį lyčių vaidmenų konfliktą. Moterys išreiškia poreikį pirmiausiai išvykti dirbti į Norvegiją, o vėliau vesti atskirą arba labai savarankišką finansų apskaitą. Kai transnacionalus mobilumas suteikia galimybę tapti emancipuoto pasaulio dalimi ir kai migruoja moteris, lyčių vaidmenų konfliktai tampa regimi.

Slaugytojų naratyvuose išryškėja kelios disponavimo pinigais tendencijos: taupymas, švaistymas, pinigų leidimas pramogoms, paskoloms ir paslaugoms bei šeimos reikmėms. Kaip moterys leidžia uždirbtus pinigus, pirmiausiai priklauso nuo darbo Norvegijoje trukmės. Nors skolos ir paskolos nėra įvardijamos kaip pagrindinės priežastys išvykti, tačiau pradiniam mobilaus (pra)gyvenimo etape stengiamasi atsikratyti išsipareigojimų bankams ir (ar) atiduoti skolas bei užkamšyti šeimos ar asmeninio finansinio gyvenimo skylės: pavyzdžiui, nupirkti vaikams batų ir striukių, sumokėti mokesčius ir pan. Dėl šių priežasčių slaugytojos, kurios po pirmo trijų mėnesių darbo laikotarpio kito darbo pasiūlymo laukė pusę metų, buvo linkusios teigti, jog žymaus finansinės padėties pagerėjimo dar nespėjo pajusti.

Jei šis ankstyvasis mobilaus (pra)gyvenimo etapas pasižymi būtinumu vartoti, vėlesnis etapas, kai skolos jau atiduotos ir įvairūs išsipareigojimai įvykdyti, pasižymi siekiu numalšinti vartojimo *troškulį*, t. y. pirkti tai, ko anksčiau, gyvenant iš lietuviško atlyginimo, sau negalėdavo leisti: *pradžiai, kai grįžinėdavau iš Norvegijos, pirma buvo parduotuvės, pilna šmotkių, dabar jau tas mustojo, to jau nereikia* (Viera, 43 m., išsiskyrusi). Paskutiniame vartojimo etape „šios dienos prabanga tampa rytdienos būtinybe“ (Bauman, 2000: 76): vartojamos ne tik būtiniausios, bet ir tos prekės ir paslaugos, kurios leidžia įsilieti į vartotojiškos visuomenės gretas: *aš.. leisdavau sau sutaupyti ir važiuoti. Bent vieną kartą į metus. Buvo tas.. nu vis tiek negalėjai kaip dabar – vat noriu į Tailandą – galiu sau leisti į Tailandą nuvažiuoti. O dabar aš poilsiauju*

dukart per metus. Slidinėju žiemą ir vat prie jūros [šypsosi] (Danguolė, 39 m., netekėjusi). Taip tampama vartotojais, kurių poreikiai nepasotinami (Bauman, 2011: 178) ir kurie pasidaro priklausomi nuo įgyto socioekonominio statuso: *kai tu kortelėj turi dabar ten 1000, tu jau nesaugiai jautiesi, kad čia jau.. neužteks! Tokia kaip jau ir panika [juokiasi] (Danguolė, 39 m., netekėjusi).*

Minėti vartojimo etapai žymi socioekonominio statuso kaitą, kuri yra atpažįstama iš to, kaip informantės apibūdina savo vartojimo įpročius prieš pradėdant dirbti Norvegijoje ir vėliau. R. Indriliūnaitė ir K. D. Kuzmickaitė (2009: 58) pažymi, jog kaimo migrantai, kurie į Lietuvą grįžta kas 3–4 mėnesius, nesugeba tikslingai investuoti uždirbtų pinigų ir paprastai juos iššvaisto: išleidžia alkoholiui arba vaišina kaimynus ir draugus, – tokiu būdu „žemą statusą kaime turėjęs žmogus pasijaučia gerbiamas“. Dauguma slaugytojų uždirbtus pinigus investuoja į buitį, keliones, įvykdo finansinius išpareigojimus ir taupo, tačiau yra atvejų, kai pinigai išleidžiami ir gyvenama nuo algos iki algos, kaip ir prieš pradėdant dirbti Norvegijoje. Anot informančių, jos pačios, gaudamos norvegišką atlyginimą, tokio pinigų stygiaus nėra patyrusios, tačiau interviu metu pateikė tokio pinigų leidimo pavyzdžių.

Nepaisant to, kad uždirbama pinigų suma, informančių nuomone, yra nemaža (maždaug 8 000 litų), per dvi savaites, praleidžiamas Lietuvoje, jos nedirba, todėl uždarbis dalijamas ne keturioms, bet šešioms savaitėms. Pažymėtina, kad norvegišką atlyginimą santykinai nedideliu laikė informantės, kurios neturi arba beveik neturi vyro finansinės paramos:

Dažniausiai būna kokie 8 [tūkstančiai]. Apie. Nes būna ir laisvų, ir savaitgaliai, privalo būt. Tai va, tai tu po to dvi savaites taigi nedirbi, už jas negaumi nieko. O tu gi už jas turi pragyvent, lauktuvės, ne lauktuvės, bet vis tiek turi bent jau 1000 pasilikit prasigyvent čia [Norvegijoje], maistui.. Nežinau, kas kiek pasilieka, bet aš taip... Nu va, ir kas čia gaunasi, susumuok per tuos du mėnesius. Nu aišku, lyginant su Lietuvos alga, tai gerai gaunasi. (Toma, 38 m., ištekėjusi)

O, pavyzdžiui, Jolantos (39 m., ištekėjusi), kurios vyras Lietuvoje dirba ir padeda išlaikyti šeimą, nuomone, norvegiški pinigai yra santykinai dideli: *tai 6 000. Tai čia maži pinigai? <...> Tai yra dideli pinigai, bet kuriuo atveju. Čia ne bet kuris direktorius tiek gaus.* Nepaisant to, kaip informantės vertina uždirbamus pinigus, visos teigė, jog, pradėjusios daugiau uždirbti, ėmė ir daugiau išleisti, todėl galima sakyti, kad uždirbama pinigų suma yra didelė tik santykinai. Tuo labiau, kad pinigų tvarkymas labai priklauso nuo šeiminių padėties. Jei Toma pinigus išleidžia šeimai ir buičiai, tai netekėjusios arba mažų vaikų jau neturinčios informantės yra linkusios labiau išlaidauti ir netaupyti:

G: Bet suprantat, aš jų [pinigų] vis tiek neturiu.

I: [šypsosi] Kodėl?

G: [šypsosi] Matyt, mano toks gyvenimo būdas. Taip kad aš... kažkiek daugiau uždirbti dar.. nu aš neturiu tokio tikslo. Aš pinigų turiu pakankamai. Kaupti aš jų nekaupiu.

I: O kodėl jūs nekaupiat?

G: O kam? Pensijai? [Juokiasi]

I: Nu ten už kokią nors draudimą mokėtis..

G: Aš draudimą turiu. Esu apsidraudusi pati ir esu apdraudusi vaikus. Jeigu tai kažką gelbsti. Nu tiesiog. Tuo esu pasirūpimus, bet daugiau tai ne.

I: Tai viską išleidžiat.

G: Nu taip. (Gražina, 58 m., išsiskyrusi)

Nors pinigų leidimas Lietuvoje reikšmingai priklauso nuo šeiminės padėties, tiek vaikų turinčios, tiek jų neturinčios informantės pabrėžia socioekonominio statuso pokytį, kai uždirbami pinigai sudaro sąlygas gyventi oriai. Orų gyvenimą, remiantis slaugytojų refleksijomis, galima apibrėžti kaip galimybę naudoti daiktus ir paslaugas, dalyvaujant tame vartotojiškos visuomenės gyvenime, kuris anksčiau buvo neprieinamas:

Dažniau į kavines pradėjau sau leisti nueiti, kur seniau nu iš tikrųjų, nu nebuvo iš ko iš tikrųjų. Nelabai ir į tuos Šiaulius galėdavai nuvažiuoti. Kuras kainuodavo, nelabai tu jo prisipilsi kiekvieną kartą ar kiekvieną savaitgalį važiuot. Taip nebuvo. Ten į mėnesį kartą nuvažiuodavai. Ir viskas. Nes nebuvo galimybių. Aišku, gali jau ir į parduotuves nueiti, gali kažką sau nusipirkti, kaip pasakyti, nelabai į labdarynus tuos vadinamus bevaikštai, kur seniau visas gyvenimas ten, iš tikrųjų. Visą iš tenais pirkdavai. O dabar gali nueit į parduotuvę ir leisti sau nusipirkti kažką (Aušra, 41 m., išsiskyrusi).

Kalbėdamos apie pakitusius vartojimo įpročius, slaugytojos tai reflektuodavo kaip ankstesnio, nevisavertiško vartotojiško gyvenimo transformaciją, kai, keičiantis vartojimo įpročiams, kinta ne tiek moters vaidmenys šeimoje (nes jos ir toliau rūpinasi šeima), kiek jos tam tikrų vaidmenų samprata. Informančių reflektuojama galimybė neatlikti kai kurių moters vaidmenų, pavyzdžiui, negaminti valgio namuose, bet valgyti viešoje vietoje, atspindi moters kaip aprūpintojos, kuri tampa ne *rankiojoja* (gaminanti maistą namuose), o *medžiotoja* (parnešanti grobio, šiuo atveju – pinigų), sampratą. Kitaip tariant, moteris tampa pagrindine šeimos maitintoja, turint omenyje uždirbamų pinigų kiekį, kuri namų erdvei priskiriamo moters darbo krūvį reguliuoja pagal savo uždirbtas lėšas.

Anot C. Crisan (2012: 176), moterų migracija transformuoja lyčių vaidmenis, kurie, moterims įgijus daugiau galios priimant sprendimus, tampa labiau egalitariniai, tad galima teigti, jog pradėjusios disponuoti didesniais finansiniais ištekliais, informantės aktyviai tvarko buitį, priima finansinius ir netgi migracinius sprendimus. Kaip išsivysčiusių šalių moterys perka kitų moterų darbą, kuris šias įgalina nedirbti priežiūros ir namų ūkio darbų bei lengviau įsitvirtinti viešoje erdvėje kylant karjeros laiptais (Isaksen, 2010), panašiai ir Lietuvos slaugytojos naudoja norvegišką atlyginimą, kaip priemonę, kuri atpalaiduoja nuo *demetriškų* moters vaidmenų:

Iš tikrųjų ant tiek išlempi, kad netgi tingisi namuose valgyt daryti. Gerai, kai gali sakyti, einam vakarienės su šeima.. tu vėl nori pailsėti, nestovėti prie puodų, einam ten pavalgyti kur nors. Tu gali sau tai leisti! Tai ne vien tikrai ant pavalgymo, kad nueiti va tai va be proto... <...> Gyveni Norvegijoje ir dirbi tenai su tokia motyvacija, kad tu daug dalykų galėsi įgyvendinti. Ką žmogus nori įgyvendinti – savo svajones, tai vis tiek padeda finansai. Pajudėti. (Gabrielė, 38 m., ištekejusi)

Slaugytojos, kurios uždirba daugiau nei jų vyrai, tampa šeimos (pra)gyvenimo strategijos kūrėjomis ir disponuoja uždirbamais pinigais kartu su vyru, arba atskirai. Tai, kad informantės yra linkusios pačios ne tik priimti sprendimą išvykti į Norvegiją, bet ir tvarkyti uždirbtus pinigus, rodo, jog darbas užsienio šalyje informantėms yra individualus projektas, leidžiantis įsigalinti socialiai ir ekonomiškai bei išreikšti *atėniškąjį* vaidmenį, kuriam būdingas tikslo

siekimas ir praktinis mąstymas. Tai yra logiškos moters, savarankiškai priimančios sprendimus, gebančios konkuruoti vyrų dominuojamose srityse, tipas (Bolen, 1985).

Nemažai informančių teigė, kad pinigų taupo / taupė konkrečiam tikslui: automobiliui, butui, arba turėjo / turi būtinų išlaidų, pavyzdžiui, atiduoti paskolą, sumokėti už vaikų mokslą, tačiau didžioji dalis norvegiško uždarbio yra skiriama vartojimui čia ir dabar. Pinigų leidimas Lietuvoje tampa ne tik įrankiu keisti socialinį statusą, bet ir kompensacija už socialinę atskirtį Norvegijoje:

G: Būdavo, nueini į teatrą. Į teatrą jeigu bilietus nusipirkai, tai tikrai knygos nenusipirksi. Čia [gaunant norvegišką atlyginimą] nueini į teatrą, nueini pas kosmetologą, nueini pas kirpėją, nueini nusiperki knygų, nueini papietauti su tėvais į restoraną, nereikia tau galvoti apie puodus sukiotis. Nes to laiko, iš tikrųjų ir nėra, dvi savaites grįžus ar ten savaitę ar 10 dienų. Vat labai yra gera. Tas jausmas, laisvė tokia yra. Nu, laisvė, tu gali daryt, ką tu nori.

I: Neskaičiuoji?

G: Nea. Ne, aš neskaičiuoju, Lietuvoj man atostogos yra [šypsosi]. Neskaičiuoju. <...> aš negaliu pasakyt, dėl to, kad Lietuva, kad noriu ten kažką pasipuikuot ar kažkaip.. ne, aš tokia .. visiems nupirkdavau dovanų, man reikia visiems, visur.. nueit į kokį renginį.. aš savęs nevaržau tada, nes aš pagalvoju, kad aš labai labai daug sumoku čia morališkai, taip kad aš tikrai galiu sau leisti atsipalaiduoti. (Gerda, 37 m., išsiskyrusi)

Tikslas, kuris skatino išvykti dirbti į Norvegiją, lyg ir yra įgyvendinamas – socioekonominis statusas Lietuvoje yra transformuojamas: *tu ateini į parduotuvę – aš dabar irgi pastebėjau – aš nežiūriu kainos. Aš žiūriu į kokybę, kas man patinka. O į kainas visiškai nežiūriu. Ir taip ne aš viena* (Danguolė, 39 m., netekėjusi). Tačiau norvegiškas uždarbis patenkina tik tai, ką Z. Baumanas (2011: 87) vadina „egzistenciniais vartojimo poreikiais“, kai vartojimas „nėra nei laimės būsenos sinonimas, nei veikla, užtikrinanti, kad ji atsirast“. Nuolatinis judėjimas tarp Lietuvos ir Norvegijos sukuria įvairiaspalvį socialinių ir ekonominių statusų rinkinį abiejose šalyse. Jei slaugytojos peržengia būtiniausio (egzistencinio) vartojimo ribą, tai dar nereiškia, kad jų poreikiai yra patenkinti. Anot Z. Baumano (2011), vartotojų visuomenė funkcionuoja taip, kad nuolat palaikytų savo narių nepatenkinamumą (nelaimingumą), todėl vienas įgyvendintas troškimas kuria kitus, kuriuos taip pat reikia patenkinti. Panašiai ir slaugytojos reflektuoja savo mobilaus (pra)gyvenimo būdo patirtis: vartotojiški poreikiai yra patenkunami, trokštamas statusas yra įgyjamas, tačiau moraliniai ir emociniai poreikiai, siejami su šeima, namais ir socialine aplinka Lietuvoje, lieka ties neįgyvendinto troškimo ir praradimų riba. Pradėjusios dirbti Norvegijoje, slaugytojos atsisako įprastinių vaidmenų, susijusių su šeima, netenka įprasto Lietuvos darbuotojo statuso ir yra priverstos iš naujo įvertinti savo santykį su Lietuva ir Norvegija kaip namais ir darbo vieta.

3.2.3. Įstrigiosios mobilume: tarp socialinio ir ekonominio išskaičiavimo

M. Morokvasic (2004), aprašydama migracijos tarp Lenkijos ir Vokietijos procesus, kurie žlugus Sovietų Sąjungai tapo panašūs į dinamišką ir intensyvią judėjimą, teigia, jog šis

mobilumas tapo išgyvenimo strategija tiems, kuriems nepakako pajamų, uždirbamų kilmės šalyje. Dėl šių ekonominių tikslų, anot autorės, migrantai *įsikuria mobilume* (Morokvasic, 2004) ir suteikia sau bei savo šeimoms geresnes ekonomines galimybes pragyventi. Šie migrantai patys reguliuoja savo mobilumo ritmą ir jį derina prie savo poreikių, o šio tyrimo informantės savo poreikius derina prie tarpininkaujančios įmonės siūlomo darbo ir gyvenimo ritmo. Galima būtų tvirtinti, kad slaugytojos taip pat laisvai pasirenka mobilumą kaip būdą (pra)gyventi ir *įsikuria* ne Lietuvoje ir ne Norvegijoje, bet mobilume, tačiau žvelgiant į tai, kaip jos vertina šį (pra)gyvenimo būdą, galima teigti, jog daugumai informančių transnacionalus mobilumas tampa ne laisve judėti, bet judėjimo sukurta nelaisve. Slaugytojų naratyvuose išryškėja veiksniai, skatinantys pasirinkti vieną iš dviejų šalių, bet tuo pat metu – nepasirinkti nė vienos:

Aš kartais pagalvoju, kad aš jau pavargau nuo to. Nu vis tiktai pusantrų metų ir aš dar galvoju važinėti taip. Bus jau du metai. Ne, tai bus daugiau. Jau sausio bus 2 metai, tai bus du su puse metų, jeigu taip pagal planą, kiek planuoju. Nu kiek taip galima? Aš nežinau. Aš manau, kad visi pavargom. Ir aš, ir vyras pavargo. Ir tiktai kad... kėnčiam biškį, yra toksai, kad. reikia ir darom. Bet šiaip manau, kad pavargom visi nuo to. Aš manau, kad negalėtum. Tiesiog reikėtų tada arba visiem važiuot į ten, arba grįžt į čia [atsidūsta], nu ir viskas. (Giedrė, 34 m., ištekėjusi)

Atrodo, va nei ilgai dirbsiu, nu kiek čia, dar metus dirbsiu, o iš kitos pagalvojus pusės, o kur aš čia [Lietuvoje] dirbsiu? Ir dar, vaikai tai eina didyn, ne mažyn. Tai kaip ir toliau gali dirbt. Va toks va biškį nežinomybė. Dar biškį reikia pagalvoti, ką čia daryt iš tikrujų. (Renata, 39 m., ištekėjusi)

Transnacionalus mobilumas, kaip jau buvo minėta, yra suvokiamas kaip anomalija, iškreipianti sėslų – normalų gyvenimą, tačiau toks (pra)gyvenimo būdas tampa tarsi mažesniu blogiu, ieškant vidurio tarp gyvenimo Lietuvoje ir galimybės gauti norvegišką slaugytojos atlyginimą. Šiame kontekste, anot visų informančių, mobilus (pra)gyvenimo būdas turi galiojimo datą:

Aš galvoju taip va: nu kokius metus galima taip pagyventi, nu maksimum du, bet ir tai. O po to vis tiek arba reikia grįžti į Lietuvą, arba pasiimt vaikus čia. Nu kažkaip aš nenoriu, kad mano vaikai atskirai gyventų be manęs. <...> Man ir Norvegijoje atrodo gyvent ne kas su vaikais ir Lietuvoj ne kas, dar neatėjo toks va... (Toma, 37 m., ištekėjusi).

Palyginti su 10 metų trunkančiu gydytojo Martyno (37 m., nevedęs) iš Lietuvos transnacionaliu mobilumu, kurio ritmą reguliuoja jis pats, slaugytojų transnacionalus mobilumas dalyvaujant tarpininkams yra tarsi trumpa *bėgimo distancija*, nes taip (pra)gyventi slaugytojos ryžtasi ne daugiau kaip 4–5 metus. T. y. slaugytojų gyvenimas tampa panašus į žaidimo strategiją, kai siekiama trumpalaikių tikslų ir neplanuojama daugiau nei pora žingsnių į priekį (Bauman, 2000: 138). Nepaisiant mobilumo trukmės skirtumo, tiek Martynas, tiek dalis slaugytojų negali apsispręsti, kur gyventi ir kur dirbti. Derėtų paminėti, jog, dar dirbdamos pirmus metais, dalis slaugytojų, sutarčiai pasibaigus planuoja keltis gyventi į Norvegiją ir darbo ten ieškotis savarankiškai. Tos, kurios nėra apsisprendusios arba teigia nenorinčios išvykti iš Lietuvos, pateikia įvairius galimus darbo ir gyvenimo scenarijus.

Galimybė persikelti gyventi į Norvegiją motyvuoja slaugytojas, turinčias šeimą. Joms mobilus (pra)gyvenimo būdas yra mažiausiai priimtinas dėl skriaudos, kurią patiria palikti vaikai. Nepaisant to, nesant galimybių persikelti gyventi į Norvegiją, mobilus darbas tampa kompromisu siekiant išlaikyti įgytą socioekonominį statusą ir šeimos dalinį integralumą. Netekėjusioms informantėms, kurių nesaisto stiprūs šeimos ryšiai, transnacionalus mobilumas taip pat tampa galimybė išlaikyti įgytą statusą ir neprarasti Lietuvoje turimų socialinių ryšių. Nors šioms moterims judėti tarp šalių paprasčiau nei toms, kurios turi vaikų, tačiau jos, kaip ir šeimą turinčios informantės, persikėlimą nuolat dirbti ir gyventi į Norvegiją sieja ne su individualia, o su šeimos strategija:

I: O norėtumėt, galėtumėt ten [Norvegijoje] gyventi? Pastoviai.

G: Gyventi? [mašto] Visą laiką? Viena? Viena nenorėčiau. O kadangi mano šeima nenori gyventi kur nors kitur, išskyrus Lietuvą, bent jau kol kas, tai ir aš nenoriu. Nenoriu.. likti dirbti.. O ten, sakykim, ar tos socialinės garantijos, ar atlyginimas, ar vėl. Nu aš dabar labai nemažai tų pinigų uždirbu. Labai džiaugiuosi, kad uždirbu, kad man nereikia ten jų gauti kažkur, kažką daryti, dar kažkaip (Gražina, 58 m., išsiskyrusi).

Informantėms, kurios nesiekia kurti šeimos Norvegijoje, galimybė išvykti gyventi į šią šalį atrodo nepatraukli, nes tektų nutraukti nemažai socialinių tinklų Lietuvoje ir nerti į dar menkai pažįstamą visuomenę, kurioje didžiąją dalį socialinio tinklo sudaro silpnieji ryšiai (Granovetter, 1973), užmegzti daugiausia su norvegėmis slaugytojomis. Darbas Norvegijoje ne per tarpininkus, kai galimybės periodiškai grįžti į Lietuvą gerokai sumažėtų, yra siejamas su socialine izoliacija. Tokia migracija, anot informančių, nebūtų pakankama siekiant palaikyti ryšį su socialine aplinka Lietuvoje: *kol kas man viskas tinka, ką „Litnorgas“ siūlo, ir nenorėčiau [dirbti savarankiškai]. Nes vis tiek, jau tada grįši į metus kartą, geriausiu atveju (Sandra, 38 m., netekėjusi).* Būdamos kvalifikuotomis migrantėmis, slaugytojos patenka į tą Norvegijos visuomenės terpę, kuri sudaro sąlygas integracijai ir akulturacijai, tačiau nuolatinis gyvenimas šioje šalyje dėl to netampa tikslu, kuris užbaigtų transnacionalaus mobilumo procesą. Gyvenimas Norvegijoje yra siejamas su ryšių ir santykių Lietuvoje nutraukimu, kuris daugumai šio tyrimo informančių nepriimtinas. Tai, kaip ir informančių reflektuojama ir vertinama galimybė periodiškai grįžti į Lietuvą, atspindi *Demetros* vaidmenį, kurio raiškiai yra svarbi namų erdvė ir šeimos bei artimųjų ryšiai:

Viskas ten gerai – žmonės, bet traukia mane į tą Lietuvą. Nu negaliu aš taip pasiryžti dar. Nežinau, kažkoks.. aš žinau, kad aš nuvažiuočiau, keturios savaitės ten, bet aš žinau, kad aš turiu bilietuką ir aš skrisiu namo ir tas vat.. ramybė, jokių.. O kai nežinosiu, o kada aš į tą Lietuvą atvažiuočiau, kada.. Tai gal bus ir nerimas kažkoks, nežinau. Negaliu dar aš [šypsosi]. Nors ten kaip ir būtų gerai, nu vis tiek čia draugai, čia šeima. (Danguolė, 39 m., netekėjusi)

Tiek šeimas turinčioms, tiek netekėjusioms slaugytojomis, kurios siekia išlaikyti ryšį su Lietuva ir Lietuvos socialine aplinka, transnacionalus mobilumas ne tik išlaisvina bei įgalina (pinigų atžvilgiu), bet ir varžo. Norėdamos išlaikyti norvegiškus (pra)gyvenimo standartus Lietuvoje, slaugytojos renkasi toliau dirbti pagal mobilų grafiką. Tos slaugytojos, kurios siekia

persikelti gyventi į Norvegiją, transnacionalų mobilumą išnaudoja kaip migracijos strategiją, o įsipareigojimus šeimai Lietuvoje norinčios išlaikyti informantės, neturinčios tokių planų, mobilume įstringa. Panašiai kaip ir migrantėms iš Rytų Europos, kurioms trumpalaikė migracija tampa ekonomine strategija (Crisan, 2012: 176), Lietuvos slaugytojoms pinigai tampa priemone transformuoti socioekonominį statusą, o transnacionalus mobilumas sudaro sąlygas jį išlaikyti gyvenant Lietuvoje:

I: Kas jus labiausiai laiko tokiam važinėjime?

D: Nu kaip, Lietuva ir pinigai [šypsosi]. Ten pinigai, čia Lietuva [šypsosi]. (Danguolė, 39 m., netekėjusi)

Tai galima pavadinti sąnaudų mažinimo ir pelno didinimo strategija, kai traukos veiksniumi neišvykti iš Lietuvos tampa ne tik šeima ir socialinė aplinka, bet ir ekonominis išskaičiavimas. Pasirinkusios mobilų (pra)gyvenimo būdą, informantės susikuria patogaus vartojimo sąlygas, kai peržengiama ne tik sėsliai Lietuvoje gyvenančio žmogaus, bet ir migranto, įsikūrusio Norvegijoje, ekonominių galimybių riba:

Iš tikrųjų tai gal yra prisirišimas prie šeimos. Nu tarkim, aš neturiu savo šeimos, bet yra tėvai, kuriais reikia kažkiek pasirūpinti, ir kitas toksai dalykas, kuris vis dar traukia, tai yra tai, kad turi čia... čia [Lietuvoje] yra pigiau viskas <...> tu gali sau leisti didesnę komfortą būdamas čia. Nes Norvegija yra gana.. tokia yra brangi šalis, kur tu turi kirpyklą.. negalėtum sau leisti to, ką sau aš leidau čia. (Asta, 38 m., netekėjusi)

Palyginti su atlyginimais, kuriuos gauna nuolat Norvegijoje gyvenančios ir dirbančios slaugytojos, *Litnorg* slaugytojų uždarbis nėra ypač didelis, todėl tai nukreipia jų vartojimo praktikas į Lietuvą: *yra labai geri pinigai, kada tu uždirbi ten, o gali leisti čia. Tai tada yra labai geri pinigai* (Jurga, 38 m., ištekėjusi). Tad slaugytojos tampa vartotojiškos visuomenės *elitu*, nes jų nevaržo ilgalaikiai mokesčių ar kiti finansiniai įsipareigojimai Norvegijoje, o Lietuvoje neriboja finansinės galimybės: *tu tenai dirbi, uždirbi pakankamai nemažus pinigus, grįžti čia, tu gali leisti tuos pinigus, kada yra kainos kitos, tada dar pasijunta ta ekonominė nauda* (fokus grupės interviu). Tai tampa savotiška taupymo ir finansinio gyvenimo organizavimo strategija, kai beveik visas norvegiškas atlyginimas yra skiriamas gyvenimui Lietuvoje:

Tu paskaičiuok, tas keturias savaites už tave nereikia mokėti Lietuvoje nieko. Tu ten sėdi, nieko neišleidi, tik tai tiek kad valgai. Tu neišleidi ant kelionių Lietuvoj. Ant autobusų, ant troleibusų, ant mašinų. <...> Tu nuvažiuoji iš taško į tašką, tu nemoki už gyvenimą, už nieką. Vienintelį ką tu moki – už maistą. Bet tu prisikraumi tiek, tu ten nusiperki... aš vieną mėnesį išgyvenau gal iš 300 litų. Nu man, pavyzdžiui, užtenka 500 litų. Su lauktuvėm, su viskuo, aišku, Kalėdom davanoju... Tu gauni, skaitykim, vidurkį tuos 8 000, tu grįžti jų nepalietus... Tu 500 atmesk, tau lieka 7 500. Tai čia yra dideli pinigai ar maži? (Jolanta, 39 m., ištekėjusi)

Norvegiško uždarbio ir jo teikiamų vartojimo galimybių kontekste planai grįžti nuolat dirbti ir gyventi į Lietuvą tampa migloti. Įpratusios gyventi už norvegišką slaugytojos atlyginimą, informantės buvo linkusios pesimistiškai vertinti galimybes grįžti dirbti Lietuvoje:

V: Jeigu aš gaučiau tokį atlyginimą, apie 4, nu 5 tūkstančius, kad normaliai gyvent, tada man reikia kito buto – reikia sutvarkyt savo buitį, turėt darbą, kurį dirbu 8 valandas, gaumu 4–5 tūkstančius. Šiais laikais

ir uždirbti sau pensiją. Normalia. Kad aš, būdama pensininkė, galėčiau neskurdžiai gyvent. Neskaičiuot, kad aš sumokėsiu už butą ir neturėsiu paskui už ką valgyti.

I: Tai to užtektų, kad jūs grįžtumėt gyvent į Lietuvą ir dirbt.

V: Nu man nereikia labai daug, man nereikia jachtos [juokiasi]. (Viera, 43 m., išsiskyrusi)

Kita vertus, galimybė grįžti dirbti į Lietuvą atrodo nepatraukli ne tik dėl mažų slaugytojų atlyginimų, bet ir dėl darbo sąlygų (*aš nebenoriu tos tvarkos. Aš nebenoriu tos aplinkos* (Gražina, 58 m., išsiskyrusi)) bei galimybių, kurias teikia Lietuvos medicinos sistema: *nežinau, ar į tą mediciną begrįžt čia reikėtų į tą Lietuvą... Labai jau čia liūdna. <...> į [miestelio] ligoninę čia nėra ko grįžt. Man čia per maži vandenys tikriausiai [šypsosi]. Nu čia nėra ko veikt* (Renata, 39 m., ištekėjusi). Ši pozicija panaši į tų kvalifikuotų darbo migrantų, kurie jaučiasi tapę „pasaulio piliečiais“ ir kuriems grįžti dirbti ir gyventi į Lietuvą reikėtų apriboti savo profesines, vartojimo ir kitos veiklos galimybes bei patirti kultūrinį šoką kilmės šalyje (Celešiūtė, Kuzmickaitė, 2012a). Slaugytojos taip pat minėdavo, jog grįžti dirbti Lietuvos sveikatos sistemoje joms jau būtų sunku dėl patirtų slaugos darbo ir požiūrio į slaugomą žmogų skirtumų, tačiau labiau nei slaugos darbo kultūrinis šokas negrįžti į Lietuvą skatina ir likti gyventi mobiliai informantes motyvuoja oraus (pra)gyvenimo galimybės.

Taigi, moterys padalija socialinį ir ekonominį gyvenimą tarp dviejų šalių ir tampa mobilus (pra)gyvenimo įkaitėmis, nes, kaupdamos išteklius (profesiniai įgūdžiai, konkurencingumas darbo rinkoje) vienoje šalyje, jų netenka kitoje. Be to, dirbdamos Norvegijoje, slaugytojos netampa visavertės šios visuomenės narės, nes galimybes ištraukti į socialinį gyvenimą nuolat pertraukia rotacija ir dviejų savaičių poilsis Lietuvoje. Informančių vartojimo praktikos daugiausia yra nukreiptos į Lietuvą ne tik dėl ten gyvenančių šeimos narių ir besiskiriančių vartojimo galimybių, bet ir dėl laikino savo, kaip darbuotojų ir kaip Norvegijos gyventojų, statuso. Tad jos turi nedaug galimybių ištraukti į Norvegijos sociokultūrinę terpę per vartojimą, – šį procesą B. D. Holtas (Holt, Ūstūner, 2007) vadina vartotojiška (konsumeristine) akultūracija. Anot M. Okolsio (2001: 110), dirbdami laikiną darbą užsienio šalyje ir neturėdami užtikrinto pajamų šaltinio kilmės šalyje, migrantai patenka į „užsitęsio laikinumo“ būseną, kuri nustumia juos į abiejų visuomenių pakraščius. Pasirinkusios mobilumą kaip (pra)gyvenimo būdą, slaugytojos taip pat cirkuliuoja dviejų visuomenių periferijose: Norvegijoje – kaip nevisavertės vartotojos ir visuomenės narės, o Lietuvoje – kaip nevisavertės savo socialinių tinklų narės ir darbo rinkos dalyvės. Nepaisant to, darbas Norvegijoje sudaro galimybes įsigalinti profesinėje srityje, įsitvirtinant slaugos sektoriuje.

Apibendrinant pažymėtina, jog per trumpalaikį darbą Norvegijoje slaugytojos tampa globaliomis moterimis – tomis, kurios priežiūros darbą teikia dviem kryptimis (slaugos namų klientams ir šeimos nariams Lietuvoje) ir tuo pačiu (trans)formuoja savo ir (ar) savo šeimos socioekonominį statusą. Šis *Demetros* ir *Atėnės* vaidmenų mišinys rodo, kad mobilus

(pra)gyvenimo būdo procesai sukuria terpę, kurioje tradicinius vaidmenis atliekančios moterys tampa savo ir (ar) šeimos gyvenimo strateguotojomis, išigalinančiomis per pakitusias galimybes vartoti.

3.3. Moterų išigalvinimas per kvalifikuotą slaugos darbą Norvegijoje

Analizuojant mobilaus (pra)gyvenimo būdo raišką be erdvės ir socioekonominio statuso, svarbus veiksnys, nusakantis šį procesą, yra kvalifikuotas slaugos darbas, kuris tampa priemone ir įrankiu išigalvinti – tapti aktyvia veikėja, nebe pasyvia. Transnacionalaus mobilumo procese slaugos darbo sampratos ir drauge profesinio tapatumo kaita yra neišvengiama ir skatina permąstyti slaugytojos vaidmenį, tačiau tai, kaip yra reflektuojamas slaugytojos darbas Norvegijoje, leidžia kalbėti ne tik (ir ne tiek) apie transnacionalaus mobilumo reikšmę profesinio tapatumo kaitai, bet ir apie moters, kaip aktyvios veikėjos – *Artemidės* vaidmenį, raišką per slaugytojos darbą.

Norint parodyti, kaip šio tyrimo informantės siekia tapti aktyviomis veikėjomis ir savarankiškai kurti asmeninę biografiją, šioje dalyje bus aptariamoms slaugytojų darbo Norvegijoje patirtys: informančių santykis su slaugos institucija bei tarpininkais, Lietuvos slaugytojų kaip kvalifikuotų darbuotojų galimybės ir statusas Norvegijos darbo rinkoje bei jų profesinio tapatumo kaita. Slaugytojų santykio su *Litnorg* ir slaugos institucija analizė parodys, kaip informantės reaguoja į savo kaip laikino darbuotojo, priklausančio nuo darbdavio statusą ir leis užčiuopti čia glūdinčius savarankiško įsidarbinimo Norvegijoje arba tolimesnio darbo su įmone motyvus. Kalbant apie išigalvinimo galimybes, slaugytojų kaip darbuotojų statusas Norvegijoje tampa tuo veiksmu, kuris skatina jų, kaip kvalifikuotų ir paklausių slaugos specialisčių tapatumo metamorfozes, vedančias į priklausomybės santykio permąstymą ir individualių migracijos strategijų kūrimą.

3.3.1. Objektyviai ir subjektyviai formuojamas slaugytojų statusas Norvegijos slaugos sektoriuje

Norint deramai įvertinti Lietuvos slaugytojų poziciją Norvegijos slaugos sektoriuje bei darbuotojų statuso formavimą(si), iš pradžių reikėtų aptarti šio sektoriaus ypatumus ir laikinų darbuotojų, tokių kaip šio tyrimo informantės, vietą jame. Kvalifikuotų slaugytojų poreikis Norvegijos slaugos sektoriuje yra didžiulis (Riemsdijk, 2010). Jį lemia visuotinai valstybės teikiama priežiūros paslauga, kuria gali naudotis visi senėjančios norvegų visuomenės nariai, norvegių slaugytojų angažuotumas dirbti senų žmonių priežiūros srityje bei priežiūros darbuotojų teises ginantys įstatymai. Institucinė senų žmonių priežiūra Norvegijoje, anot *Litnorg* atstovų, yra nesenas reiškinys, kuris dėl didelio priežiūros paslaugų poreikio jau yra išsiplėtęs iki

privataus sektoriaus. Tiek valstybiniame, tiek privačiame priežiūros sektoriuose slaugytojų atlyginimai pernelyg nesiskiria nuo ligoninių slaugytojų uždarbio, o darbas pamainomis norvegėms slaugytojoms nėra itin patrauklus. Tad vikarų darbas tampa išėjimu, nes jie užpildo laikiną darbo jėgos trūkumą ir dirba tada, kai nedirba patys norvegai: savaitgaliais, kai patiriamas didžiausias personalo stygius (Riemsdijk, 2010), atostogų metu, ligos atveju ar tiesiog pritrūkstant personalo.

Pastovią darbo poziciją turinčios slaugytojos (dirbančios visu etatu) gali dirbti iki 37,5 val. per savaitę, o vikarai, tokie kaip slaugytojos iš Lietuvos, gali dirbti iki 54 val. Lietuvos slaugytojų darbo ciklas yra dalijamas į 6 savaites (keturios darbo, dvi poilsio), tad net ir išdirbusios daugiau kaip 200 val. per mėnesį, jos nepažeidžia darbo įstatymų. Anot *SykeNorg* atstovės, vikarų darbas reikalingas, nes norvegės slaugytojos paprastai yra linkusios dirbti mažiau nei 37,5 val. per savaitę, o darbo įstatymas suteikia teisę dirbti tik kas trečią savaitgalį. Lietuvėms, kurios yra vikarės, galioja kiek kitokia tvarka: norvegės gali dirbti 1-2 sekmadienius per mėnesį, o lietuvės – 3-4 sekmadienius, nes 2 sekmadienius jos praleidžia Lietuvoje: *Taigi lietuvės labai padeda slaugos namams būdamos čia ir sakydamos „taip“ visoms pamainoms savaitgaliais. Nes norvegės pasakys „ne“* (Ula, *SykeNorg* atstovė). Slaugytojos iš Lietuvos, Norvegijoje dirbančios pagal rotacinį principą, padedant tarpininkams kompensuoja slaugytojų trūkumą ir dirba tomis pamainomis⁷², kuriomis nedirba (nenori dirbti arba nėra kam dirbti) norvegės slaugytojos. Lietuvos slaugytojos paprastai stengiasi dirbti kuo daugiau, kad užsidirbtų ir pateisintų jas įdarbinusios slaugos institucijos lūkesčius. Nors ne viena informantė skundėsi dideliu darbo krūviu ir savo, kaip itin lanksčiai dirbančiosios, statusu, dauguma (ypač tos, kurios dirba pirmus metus) pabrėžė į Norvegiją atvažiavusios ne ilsėtis, o dirbti:

Darbovietė žino, kad aš laisvadienį turiu, aš vis tiek ryte anksti atsikeliu, save paruošiu tam, kad jeigu kas nors neišeina į darbą, jie man paskambina – ar tu gali ateiti? Kad nebūtų man šokas iš to, kad aš miegu. Gal gali ateiti. Aš geriau tada save pasiruošiu, man nepaskambina, aš atgal... <...> nes daug kartų yra taip buvę, kada paskambina ir paprašo išeiti. Nu suprantat, kaip yra. Tu kaip ir gali išeiti, nesinori tu – ne ne – sakyti. Nu vis tiek kažkaip.. Nes mes to atvažiuojam, kaip dirbti. Ir viskas, ir tiesiog tu išeini. Ir išeini į darbą. (Šarūnė, 34 m., išteklėjusi)

Atsižvelgdami į slaugos institucijos poreikius, tarpininkai suformuoja ne tik oficialų, bet ir subjektyvų, darbo sutartyje neatsispindintį slaugytojų statusą. Pastarasis yra priskiriamas atsižvelgiant į slaugos institucijos lūkesčius: darbuotojų iš Lietuvos skiriamasis bruožas yra lankstumas, gebėjimas greitai prisitaikyti prie kintančių darbo ir apgyvendinimo sąlygų bei geros norvegų kalbos žinios: *Jie kai pasamdo darbuotoją, jie tikisi iš mūsų maksimumo. O mes atvažiuojam su tokiom silpnom norvegų [kalbos] žiniom. Ir visą laiką visko reikia klausti. Tai kiek tau gali tas norvegas padėt?* (Laima, 39 m., išteklėjusi). Lankstaus darbuotojo statusas yra užkodotas *Litnorg* veiklos principuose: slaugytoja (arba greičiau – jos darbas) per tarpininkus

⁷² Į slaugos namų rutiną įeina trys pamainos: rytinė, dieninė ir naktinė.

yra „išnuojama“ slaugos institucijai tam tikram laikotarpiui, kai trūksta darbo jėgos, tad galima būtų tvirtinti, jog informančių darbo Norvegijoje patirtys yra tiesiogiai susijusios su jų, kaip vikarių, pozicija. Kita vertus, informančių elgesys ir darbo patirčių refleksijos yra jų pačių socialinė konstrukcija, kuri objektyvioje tikrovėje gali ir neegzistuoti. Pavyzdžiui, slaugytoja gali teigti, kad darbo vietoje ji yra išnaudojama, dėl tarpininkų suformuoto jos, kaip darbuotojos, statuso, nes šie nustato darbo intensyvumą ir darbo valandų skaičių:

Ne, sakė, „Litnorgas“ mum pasakė, kad tu privalai ateiti, nes mes tave galim iškviešti į darbą bet kuriuo paros metu ir bet kada, kada mums reikia, nes „Litnorgas“, žodžiu, jiem pažadėjo“. Mum tokių dalykų nebuvo parašyta sutarty. Kas sutarty ten su „Litnorgu“, tai ten iš viso, negaliojanti buvo, ką mes ten turėjom, tai.. ten tiktai buvo šiaip sau parašyta. Nenoriu gilintis... (Gerda, 37 m., išsiskyrusi)

A: Daug dirbti reikėjo, labai. Va kas man nepatinka, per firmą dirbant, tu pats negali nuspręsti... Tu jauti, kiek žmogus paveži, bet kai tu jauti, kad tau netgi miegui neužtenka, kad tau nėra kada pavalgyt nueit nusipirkti, tai va tiek, kad reikia dirbti. Ir tu negali to kontroliuoti pats, nes firma sako yra nustačiusi, kad tu tiek valandų gali dirbti. Ir mum reikia, kad tu dirbtum.

I: Ir kiek tų valandų? <...>

A: Buvo laikas, kai mes galėjom dirbt 54 valandas per savaitę. Dabar yra mažiau padaryta.<...> Yra mažiau, nes norvegai nesutiko. Norvegų įstatymai prieštarauja, kad mes tiek dirbam. Jie turėjo sumažinti. (Asta, 38 m., netekėjusi)

Asta buvo viena iš pirmųjų *Litnorg* darbuotojų, tad jai teko patirti įvairių įmonės veiklos taisyklių pokyčių. 2012 m. įmonė oficialiai skelbė, jog Lietuvos slaugytojos Norvegijoje gali dirbti iki 54 valandų per savaitę, ir tai, anot įmonės atstovų, yra legalu, nes dirbama rotaciniu principu. Atsižvelgiant į tai, kad Norvegijoje gyvenančios slaugytojos gali dirbti iki 37,5 val. per savaitę, 54 darbo valandos tampa nemažu krūviu vikarams:

I: Bet jūs turbūt sakot „Litnorgui“, kad mes taip dirbti negalim. Ar nesakot jūs nieko jiems?

Ž: Nu... esam sakę pačioj pradžioj, bet tai kas iš to, kad mes sakom, taigi niekas nieko. „Sakykit lėderei“ [slaugos namų vyresniajai], „bet taigi jūs ir važiavot užsidirbt pinigų“. Pagrindinis va toks – „taigi jūs žinojot, kur jūs važiuojat“. Ne, sakau, mes nežinojom, kur mes važiuojam. (Živilė, 42 m., išsiskyrusi)

Pirmieji *Litnorg* darbuotojai, kurie buvo siunčiami į Norvegiją 2008–2009 m., dideliu darbo krūviu (54 val.) skųsdavosi labiau nei vėliau pradėjusios dirbti slaugytojos. Anot informančių, pirmaisiais veiklos metais įmonė gana daug eksperimentavo ir nebuvo išvysčiusi geros komunikacijos su savo darbuotojais. Pasak įmonės atstovo Lietuvoje, *reikėjo kažkaip užvesti tą projektą, neturėjom laiko. Ir laiko, ir pinigėliai, ir visa kita...* Šiuo metu įmonė jau yra ganėtinai išsiplėtusi ir žinoma Norvegijos darbo rinkoje, tačiau pirmaisiais metais, siekiant sėkmingai įgyvendinti projektą, Lietuvos slaugytojos, anot informančių, buvo pristatomos kaip gebančios greitai ir veiksmingai užimti tuščias darbo vietas:

Koks yra sunkumas – kada mes atvykom, kaip aš supratau, tie norvegai tikėjosi... mes buvom pateiktos kaip labai universalios, labai gerą patirtį turinčios, labai gerai mokančios kalbą... Jau jie galvojo, kad čia ateis žmogus ir iš karto jis jau turėtų dirbti, nes nu niekas nenori vargintis ir dar papildomai apmokinti. Jiem reikėjo pavaduojančių žmonių, kurie galėtų kuo greičiau įsijungti į tą darbą ir dirbti sunkų darbą. (Gabrielė, 38 m., ištekėjusi)

Prieš išvykstant dirbti į Norvegiją slaugytojos yra supažindinamos ne tik su norvegiška sveikatos priežiūros sistema, bet ir su aspektais, kurie būtini norint ne tik sėkmingai dirbti

Norvegijos slaugos namuose, bet ir užsitikrinti galimybę, jog sutartis su tais slaugos namais bus pratęsta. C. Tamagno (2002) kategorijomis kalbant, slaugytojos buvo mokomos laimėti norvegų – tiek personalo, tiek pacientų prielankumą (angl. *to win affection*):

Mokėti pritapti ir prie kolektyvo, susidraugauti... Ir mokėti gerai dirbti, pažinti tuos senus žmones, kad jie tave pamiltų tie seni žmonės. Nes jie irgi, seni žmonės ir Lietuvoje labai nepatiklūs juk yra. Reikia labai daug laiko, kad žmogus... tam, kad leistų senas žmogus, senukas, ane, tau kad leistų, kad tu jį maudytum, tam reikia daug įdėti pastangų, kad įsimylėtų tave. <...> Kolektyvas į mus neblogai atsižvelgdavo, todėl kad mes... nu kitą kartą ne paslaptis – dvigubą darbą padarydavom. Norvegės niekada neskuba. Sako, tu gali eiti tą viena padaryti, na aišku, tu bėgi ir darai tuos visus ir juodus darbus ir visa kita. Duodi jom pailsėt arba sakai, tu nebeeik, aš viena padarysiu. Jos stebėdavosi, sako nu kaip tu... todėl, kad mes norėjom gerai užsirekomenduot ir dėjom visas visas maksimaliai pastangas išlikti toje vietoje. Nes jau tada mes žinojom, sako, jeigu gerai užsirekomenduosite, iš firmos pasakė, tai gali būti, kad jei labai patiksite, tai galbūt jie gali ir pratęsti kontraktą ir ilgesniam laikui jus palikti. Tai aišku, kad tai yra žymiai patogiau. Pripranti prie tų žmonių, pripranti prie aplinkos ir tu nebenori keisti aplinkos, vėl grįžti į kažkokią naują, svetimą aplinką ir vėl viską pradėti iš naujo. Aišku, tu dėdavai maksimaliai tas pastangas, kad tau tenai įsitvirtinti. Mano tikslas, visų mūsų tų mergaičių, kurios dirbom, tikslas įsitvirtinti toj vienoj komunoj. O tam reikia daug pastangų įdėti. Negali nei menkiausios klaidos padaryti. (Gabrielė, 38 m., ištekęjusi)

Kaip ir C. Tamagno (2002) aprašomu darbo migrančių iš Peru, dirbančių namų ūkio darbuotojomis Italijoje, atveju, taip ir slaugytojų darbo Norvegijos slaugos namuose atveju siekis patikti gali lemti išnaudojimo, pažeminimo ir paklusnumo patirtis.

Darbas Norvegijoje, kuriam samdomos Lietuvos slaugytojos, yra laikinas, atliekamas sudarius terminuotą darbo sutartį. Kiekvienas darbo pasiūlymas, kurį gauna *Litnorg* darbuotojai, yra laikinas, ir kiekviena įmonės slaugytoja užima tuščią darbo vietą Norvegijos slaugos namuose tik laikinai, trūkstam darbuotojų, ir tik konkrečiam, terminuotam laikotarpiui. Ši personalo dalis palaiko nenutrūkstamą slaugos namų darbą, kai nėra norvegių slaugytojų, jų nedarbingumo atvejais arba tol, kol reikės. Anot *SykeNorg* atstovės, šis darbas neužtikrina ir nesuteikia vikarui (laikinam darbuotojui) nuolatinės pozicijos:

Mes nesuteikiame slaugytojoms pozicijos. Mes tik suteikiame galimybę pradėti dirbti slaugos namuose ir gauti prieinamas pamainas. Tai nėra pozicija. Tai nėra garantuotas valandų skaičius. Slaugytoja niekada nėra garantuota, kad turės daug darbo. Kartais jos gauna labai mažai darbo. Bet mes nuolat palaikome ryšį, mes nesiumčiame jų dirbti į vietą, jei nesame tikri, jog ten bus darbo. Ir jeigu jos mums pasako, kad neturi pakankamai darbo, mes stengiamės tartis su komuna arba perkelti jas į kitas vietas, kur slaugytojų poreikis yra didesnis. Bet apskritai Norvegijoje yra didelis slaugytojų poreikis. (Ula, SykeNorg atstovė)

Nepaisant to, slaugytojų, kurios yra laikinos darbuotojos, požiūris į šį darbą yra ne kaip į laikiną. Informantės reflektuoja ne tik siekį išsilaikyti konkrečioje darbo vietoje dirbant su tarpininkaujančia įmone, bet ir dirbant savarankiškai – įsitvirtinti: *Tu dirbi su žmonėm, nori save gerai užsirekomenduoti, nes yra ir firmos tam tikri reikalavimai. Tai visur nori atėję į darbą parodyt save iš gerųjų pusių ir įsitvirtinti* (Gabrielė, 38 m., ištekęjusi).

Analizuojant, kaip įmonė formuoja slaugytojų, kaip darbuotojų, statusą, galima rasti tam tikrų panašumų su E. Goffmano (1961) absoliučios socialinės institucijos modeliu. Nors *Litnorg* ir nėra absoliuti socialinė institucija, tokia kaip psichiatrinė ligoninė ar kariuomenė, tačiau įkūnija panašius, tokiai institucijai būdingus veiklos principus: pavyzdžiui, asmenybės marinimas

apribojant socialinius slaugytojų tinklus Norvegijoje, darbo ir laisvalaikio struktūravimas kontroliuojant elgesio laisvę, nuorodos ir apmokymai, kaip tapti gera darbuotoja slaugos namuose, privestiniai socialiniai santykiai apgyvendinant ir asmeninės erdvės ribojimas keičiant ne tik gyvenamąją vietą kita, bet ir kambarį. Taigi, viena vertus, slaugytojos įgyja objektyvų, trumpalaikio darbuotojo statusą – jų funkcija yra kompensuoti laikiną darbuotojų trūkumą; kita vertus, jų statusas yra kuriamas ir subjektyviai. Pastaruoju atveju Lietuvos slaugytojos tampa lanksčiai naudojama darbo jėga, priklausoma ne tik nuo įmonės, bet ir nuo slaugos namų administracijos politikos. Tai galima pavadinti tam tikra priklausomybės forma: pasirašiusios darbo su tarpininkaujančia įmone sutartį, slaugytojos įgyja ir neoficialius išpareigojimus, formuojančius subjektyvų jų ir slaugos namų santykį ir tokiu būdu susiduria su transnacionalaus mobilumo kaip subjektyvios laisvės patirtimi.

Siekdama greitai gauti pelno ir išitvirtinti Norvegijos darbo rinkoje, įmonė naudojami slaugytojų darbu kaip priemone šiam tikslui pasiekti, o slaugos namai tampa tokio priklausomybės kūrimo partneriu. Slaugytojos, savo ruožtu, prisiima lankstaus darbuotojo vaidmenį, kuris tampa jų išitvirtinimo Norvegijos slaugos sektoriuje strategija. Taigi darbuotojo lankstumas apibūdina ne tik tarpininkų ir slaugos institucijos pelno siekimo politiką, bet ir pačių slaugytojų ilgalaikius tikslus tapti vertinama Norvegijos slaugos sistemos dalimi. Galima sakyti, kad nors slaugytojos ir prisiima naudojamo ir lankstaus darbuotojo statusą, būdamos kvalifikuotos specialistės, darbą slaugos namuose traktuoja kaip priemonę, kuri sudaro sąlygas įsigalinti – siekti užtikrintos pozicijos Norvegijos darbo rinkoje.

3.3.2. Ligoninių slaugytojų iš Lietuvos kvalifikacija Norvegijos slaugos sistemoje

Kvalifikuoto darbo migranto, kaip ir legalaus bei nelegalaus migranto, samprata kinta pagal išorines aplinkybes. Legalus migranto statusas gali pasikeisti dėl atitinkamų legalaus buvimo šalyje įstatymų pakeitimų, taip pat greitai migrantai, neturintys reikalingų įgūdžių aukštesnei pozicijai darbo rinkoje užimti, atvykę į užsienio šalį gali ją įgyti. Kaip vadinti migrantą, kuris sieną kirto legaliai, tačiau užsienio šalyje tapo šešėlinės ekonomikos dalimi? Tokį patį klausimą galima iškelti svarstant ir kvalifikuoto darbo migranto sampratą: kaip vadinti migrantą, kuris yra įgijęs išsimokslinimą Lietuvoje, tačiau užsienio šalyje dirba išsimokslinimo nereikalaujantį darbą? Arba atvirkščiai – ar migrantas ne Lietuvoje, bet užsienio šalyje įgijęs kvalifikaciją, patenka į kvalifikuoto migranto apibrėžimą. Nereikėtų pamiršti ir laikotarpio, kai yra kaupiamos žinios, įgūdžiai ir laiptelis po laiptelio kopiami tikslo – kvalifikuoto / kvalifikaciją atitinkančio darbo – link. Kita vertus, ar dirbantys kvalifikaciją atitinkantį darbą yra labiau kvalifikuoti nei dirbantys tiesiog kvalifikuotą darbą? Kvalifikaciją kilmės šalyje įgijusius ir nekvalifikuotus darbus užsienio šalyse dirbančius migrantus siūloma

vadinti darbo migrantais, turinčiais kvalifikaciją (angl. *middling transnationals*) (Conradson, Latham, 2005; Parutis, 2009). Tuomet migrantų, kurie kitu atveju būtų traktuojami kaip nekvalifikuoti, patirtys gali būti tiriamos kvalifikuotos darbo migracijos kontekste.

Slaugytojoms iš Lietuvos, kurių kvalifikaciniai įgūdžiai ir darbo patirtis atitinka ligoninės slaugytojoms keliamus reikalavimus, Norvegijoje neturi galimybių išnaudoti visą savo potencialą. Tai, iš vienos pusės, sąlygoja slaugos specialistų poreikis darbui slaugos namuose ir įdarbinimo tarpininkų vaidmuo, jei į juos kreipiamasi. Iš kitos pusės, tai nulemia objektyvios įsitvirtinimo Norvegijos darbo rinkoje galimybės: greičiau ir lengviau įsidarbinti galima Norvegijos slaugos namuose arba slaugoje į namus nei ligoninėse. Tai būdinga ne tik su tarpininkų pagalba dirbančioms, bet ir savarankiškai darbo Norvegijoje ieškančioms slaugytojoms. Vieną savarankiškai darbą Norvegijos slaugos namuose susiradusią lietuvę slaugytoją teko susitikti keliaujant į Lietuvą iš Norvegijos. Su Roberta (37 m., išsiskyrusi) ir jos dukra Ugne susipažinau Bergeno oro uoste, kai buvo atšauktas mūsų skrydis į Vilnių. Per kartu praleistas beveik 12 kelionės ir laukimo valandų Roberta papasakojo, kaip ir kodėl darbo Norvegijoje ieškojosi savo jėgomis. Kaip ir *Litnorg* slaugytojų atveju, Roberta nesvarstė galimybės dirbti ligoninėje ne dėl kvalifikacijos ar patirties trūkumo, bet dėl nepakankamų norvegų kalbos žinių. Galimybės ateityje dirbti ligoninėje ji neatmetė, tačiau tuo metu apie tai rimtai negalvojo. Anot Robertos, jai ir dukrai pirmiausiai reikia gerai įsisavinti norvegų kalbą, nes tai yra priemonė sėkmingai įsilieti ne tik į Norvegijos darbo rinką, bet ir į socialinį gyvenimą. Roberta su dukra Norvegijoje gyvena jau daugiau nei metus ir į Lietuvą grįžti neketina.

Tam tikri kvalifikuotų darbuotojų įsitvirtinimo užsienio darbo rinkose ypatumai išryškėja lyginant gydytojų ir slaugytojų migracijos tendencijas. Gydytojai ir slaugytojos yra priskiriami kvalifikuotiems darbuotojams⁷³, tačiau, kaip parodė žvalgomasis tyrimas, kurio metu buvo apklausta 10 užsienio šalyse dirbusių / dirbančių gydytojų, dauguma jų dirbo / dirba kvalifikaciją atitinkantį darbą (labai artimą darbui Lietuvoje), o visos tyrime dalyvavusios slaugytojos (Lietuvoje dirbusios ligoninėse) užsienio šalyse dirba senų žmonių priežiūros srityje. Gydytojų, kurie dirbo / dirba Jungtinėje Karalystėje, pareigos ir darbas atitiko pareigas, kurias jie atlikdavo Lietuvoje, nors paprastai darbuotis jie pradėdavo nuo žemesnės pozicijos. Kita vertus, Jungtinės Karalystės sveikatos sistemoje egzistuoja gydytojų kategorizacija, kurios Lietuvoje nėra, tad vertinti tai kaip darbą, kuris ne visiškai atitinka turimą kvalifikaciją, būtų klaidinga. Norvegijoje ir Švedijoje tokios kategorizacijos kaip Jungtinėje Karalystėje nėra, tačiau informantai, kurie įsitvirtino šių šalių darbo rinkoje, dėl kalbos barjero ir tos šalies

⁷³ Lietuvos profesijų klasifikatorius šias specialistų grupes priskiria tam pačiam kvalifikaciniam lygmeniui: http://82.135.219.213/mod/klasifikatorius/grup_list_inc.php?kodas=2

sveikatos sistemos neišmanymo pradėjo dirbti mažiau atsakomybės reikalaujančius, bet jų kvalifikaciją atitinkančius darbus ir norimą poziciją pasiekė vėliau. Slaugytoja Sima (38 m., netekėjusi), Norvegijoje gyvenanti jau 7 metus, galėtų iliustruoti vėlesnį migracijos proceso etapą. Į Norvegiją atvykusi kaip projekto VINO dalyvė, ji iš pradžių dirbo slaugos namuose. Po dvejų metų, pasibaigus projektui, slaugos sektoriuje pradėjo dirbti savarankiškai, o atsiradus galimybei ir kai kalbos barjeras jau nesudarė kliūčių, įsidarbino ligoninėje.

Tai, kad visos informantės įsidarbino Norvegijos slaugos sektoriuje, kaip jau minėta, nulemia tarpininkaujanti įmonė, siūlanti darbą būtent šioje pozicijoje. Kita vertus, paklaustas, ar norėtų įsidarbinti Norvegijos ligoninėje, kur galėtų panaudoti visas turimas žinias ir įgūdžius, informantės atsakydavo teigiamai, o pasiteiravus, ar imtūsi veiksmų šiai darbo vietai pasiekti, dažniausiai atsakydavo neigiamai, argumentuodamos, jog ligoninėje atsakomybės lygis ir patiriamas stresas būtų didesnis ir (arba) abejodamos savo norvegų kalbos žinių pakankamumu:

<...> mėnesį laiko aš tiesiog bandžiau. Važinėjau į tą ligoninę, dirbau <...>. Ir aš pajutau tokį dalyką, kad man vėl tas pats stresas. Man to streso labai labai daug. Nes čia labai labai daug atsakomybės. Labai daug visko numetama seselei. Sesele daro daug daugiau negu kad Lietuvoj. <...> Antras dalykas, pats baisiausias dalykas, tai yra kalbos barjeras. (Gerda, 37 m., išsiskyrusi)

Gebėjimas sklandžiai ir laisvai kalbėti norvegiškai, anot pačių informančių, yra bene vienintelis ir didžiausias jų trūkumas. Per beveik 4 norvegų kalbos kursų mėnesius slaugytojos išmoksta kalbos pagrindų, kurių visaverčiam darbui slaugos institucijoje nepakanka. Reikalingų kalbos įgūdžių įgyjama per darbo praktiką ir bendraujant su norvegišku slaugos institucijos personalu. Norvegijoje yra vartojamos dvi norvegų kalbos tarmės – bukmolis ir nynoškas (nor. *bokmål, nynorsk*) bei daugybė dialektų. Pavyzdžiui, Bergene kalbama bukmoliu, Bergeno dialektu. *Litnorg* slaugytojos kalbos kursų metu yra mokomos bukmolio tarmės, nes kalbančių šia tarme Norvegijoje yra maždaug 3,5 mln. gyventojų. Nepaisant to, labai dažnai slaugytojoms tenka dirbti nynoško tarmės regionuose. Tuomet perprasti naują tarmę ir gerai atlikti slaugytojos darbą, pasak informančių, tampa sunkiau nei toms, kurios yra išsiunčiamos dirbti į bukmolio regionus.

Slaugytojos, dalyvavusios šiame tyrime, turėjo santykinai nedaug darbo Norvegijos slaugos sektoriuje patirties. Nė viena informantė (išskyrus Simą, gyvenančią Norvegijoje jau 7 metus) nėra / nebuvo dirbusi Norvegijoje daugiau nei 5 metus. Didžioji dauguma informančių turi / turėjo maždaug 2–3 metus darbo patirties, tad objektyviai įvertinti, ar dirbdama tokio pobūdžio darbą nepraranda ligoninės slaugytojos įgūdžių, dažna informantė dar negalėjo. Paprastai informantės pateikdavo nevienareikšmiškus savo kvalifikacijos vertinimus. Vienos akcentuodavo įgūdžių praradimą, kitos – įgyjamą naują patirtį. Pavyzdžiui, negalėdamos panaudoti visų savo profesinių sugebėjimų ir turėdamos atlikti darbus, kuriuos Lietuvoje atliktų slaugytojų padėjėjos ir sanitarės (*sumuštinių sutepimas, pašnekėjimas, dušas*) (Jurga, 37 m.,

ištekėjusi)), informantės išreikšdavo prarandamo statuso problemą. Siekdamas kompensuoti ligininės slaugytojos statuso trūkumą, informantės akcentuodavo savo profesionalumą ir prarandamus įgūdžius:

Aš iš reabilitacijos išvažiuoju, bet išvažiuoju iš reanimacijos. Tarkim, va pas mus buvo grupė kardiologinės reanimacijos toks aukštasis pilotažas, ten tos slaugytojos tokio profesionalumo. Ten sakau, kaip kosminį laivą kokį. Ten aparatūra. O ten nuvažiuoju – toks primityvus darbas su tais seniais. Galbūt ir dėl to jos jaučiasi nu truputį tokios.. nu kaip pasakyt, tas darbas.. labai įgūdžiai prarandami yra. Iš tikrųjų, kiekvieną darbą, jeigu tu nori ten kad būtum tu profesionalas, tu turi kiekvieną dieną tą daryti. O jeigu čia į veną pasitaiko įdurti į du mėnesius vieną kartą, tai čia tokia degradacija yra profesinė prasme. Nu ten tokia slauga, ten tos sauskelnės, ten viskas... (Milda, 42 m., ištekėjusi)

Pas mus moterys atvažiuoja iš reanimacijos, iš transplantacijų skyriaus, kur organus persodina, va tokios atvažiuoja pampersų keisti. (Toma, 37 m., ištekėjusi)

Kitas būdas nepatirti vidinio konflikto dėl prarandamo statuso yra pabrėžti minimalius savo ir maksimalius norvegų slaugos sektoriaus trūkumus:

Mes profesijoj esam ganėtinai aukšto lygio. Ir mum ir į venas durti ten kviečiasi ir taip toliau... Mes esam ganėtinai aukšto lygio kaip specialistės. Bet, sakykim, toj kalboj... nu vat kalba tai yra pagrindas (Asta, 38 m., netekėjusi)

Ten seselės darbo tai ten iš viso nematyti. <...> Ten kateterio pakeitimas buvo, tai buvo kviečiama iš ligininės greitoji, išrašomas pacientas į tą liginę. Nu kažkas baisaus! Nu tai čia pakeiti vietoj [šypsosi]. (Sonata, 36 m., našlė)

Nors kitos informantės ir išvelgė prarandamų ligininės slaugytojų įgūdžių žalą savo kvalifikacijai, tačiau vertino ir įgytus naujus norvegiškos slaugos darbo įgūdžius, kurie dirbant senų žmonių priežiūros srityje yra netgi vertingesni nei medicininės žinios. Tad nepaisant to, jog slaugytojos iš Lietuvos yra kvalifikuotos savo srities specialistės, dirbdamos Norvegijos slaugos namuose jos turi įgyti „norvegiškos slaugytojos kvalifikaciją“:

Jos dirba ligininėse, taip. Norvegės slaugytojos taip pat dirba ligoonėse, bet lietuvės slaugytojos ligininėse turi daug daugiau užduočių, greitesnį tempą negu Norvegijoje. Tačiau ko lietuvės neturi, ką turi norvegės, tai yra labai svarbu norvegiško sveikatos priežiūros sistemoje, kalbant apie senų žmonių priežiūrą, slaugos namus ir slaugą į namus. Tai yra tik seni žmonės. Galbūt jie nėra labai sergantys, bet jiems yra reikalinga pagalba. Ir tu dirbi paciento namuose. Mes sakome, kad tu dirbi paciento namuose. Net jeigu pacientas yra slaugos namuose, jis yra namuose. Jis nėra ligininėje tam, kad pasveiktų ir grįžtų. Jis yra namuose visam likusiam gyvenimui. Ir lietuvės slaugytojos turės prisitaikyti. Žinai, pasibelsti į duris, sveiki, ar galiu užėiti? Lėtai, lėtai. Pažinti pacientus, būti draugu, aprengti. Lietuvės slaugytojos su pacientais labai skuba: užmauna megztinį, kelnes, batus – gerai, eik! Norvegė slaugytoja sakys: kaip šiandien laikaisi, kaip tu nori daryti tai, gal galėtum pats pabandyti užsidėti megztinį, tavo kūnui yra naudinga truputį pajudėti. Lietuvės slaugytojos turi prisitaikyti prie tokio darbo būdo. <...> Svarbu yra tai, kad jis gyvena savo namuose ir jam yra reikalinga pagalba, bet mes turim panaudoti savo įgūdžius siekiant užtikrinti, kad jis [pacientas] gyventų kaip galima ilgiau ir kad jo gyvenimas būtų kokybiškas. Tokio tipo slaugos namai Lietuvoje neegzistuoja. Žinoma, galima išmokyti, kaip prisitaikyti. Čia yra daug kultūrinių dalykų ir tuo pačiu tu turi būti slaugytoja ir žinoti priepuolių, širdies smūgių, infekcijų požymius ir simptomus. Slaugos namuose žmonės serga įvairiomis ligomis. Taigi jos naudoja visus savo įgūdžius kaip slaugytojos bet kitokiais būdais. Tapti ta norvege slaugytoja, kuri skambina šeimos nariams, gydytojams, į vaistinę užsakyti vaistus, daryti visas ataskaitas, koordinuoti slaugą į namus... <...> Yra daugybė darbų, šalia techninio darbo, kuriuos reikia daryti. (Ula, SykeNorg atstovė)

Darbas Norvegijos slaugos namuose reikalauja visapusiškų Lietuvos slaugytojų pokyčių. Iš ligininės slaugytojų, atliekančių labiau techninį darbą nei užsiimančių ilgalaikę asmens priežiūrą (slauga), informantės turi *persikvalifikuoti* ir prisitaikyti prie norvegiško slaugos

pobūdžio. Nepaisant to, jog medicininėmis žiniomis ir įgūdžiais jos nenusileidžia norvegėms slaugytojoms, slaugos, kaip ilgalaikės asmens priežiūros, įgūdžių lietuvis turi nedaug. Susidūrusios su norvegiška slaugos sistema, lietuvis slaugytojos reflektuoja tokio darbo Lietuvoje ir Norvegijoje skirtumus ir atskleidžia savo, kaip slaugytojų, tapatumo transformacijas. Šio tyrimo informantės, būdamos ligoninių slaugytojos, Norvegijos slaugos namuose dirba pagal kultūriškai skirtingus ir ligoninės slaugai, medicininio darbo prasme, neprilygstančius principus. Tai, kaip ir jų santykis su darbdaviu, tampa įsigalinti skatinančiu veiksmu, nes išmokusios dirbti taip, kaip dirba norvegės slaugytojos ir turėdamos didelį medicininių žinių bagažą, Lietuvos slaugytojos ilgainiui sukaupia reikalingo migrantiškojo kapitalo kiekį, kuris sudaro sąlygas savarankiškai įsitvirtinti Norvegijos darbo rinkoje. Šalia subjektyviai ir objektyviai kuriamo slaugytojų statuso ir kvalifikacijos teikiamų galimybių, trečiuoju įsigalimumo per kvalifikuotą darbą elementu tampa slaugos darbo sampratos kaita.

3.3.3. Slaugos darbo sampratos ir profesinio tapatumo metamorfozės

Empiriniai šio darbo duomenys yra labiau grindžiami moterų nei konkrečiai slaugytojų migracijos studijomis, nes darbo objektas yra ne profesinio tapatumo, bet moterų vaidmenų (trans)formacijos pasirinkus mobilų (pra)gyvenimo būdą. Slaugytojų profesinis tapatumas, anot J. Ohlėno ir K. Segesten (1998: 722), yra suprantamas kaip „patirtis ir buvimo slaugytoja jausmas“, profesinį tapatumą laikant asmeninio tapatumo dalimi (Carslten et al., 1984, iš Ohlėn, Segesten, 1998). Analogiškai profesinio tapatumo pokyčiai yra moters vaidmenų (trans)formacijų dalis, nes motyvai išvykti dirbti į Norvegiją pirmiausiai siejami ne su profesiniu tobulėjimu ir naujų įgūdžių įgijimu, o su minėtu asmeninės biografijos kūrimu, moters vaidmenų kaita ir vartotojiškais poreikiais. Profesinio tapatumo pokyčiai tampa regimi tik įgijus darbo Norvegijos slaugos sektoriuje patirties, o moterų vaidmenų (trans)formacijos ima ryškėti kalbant apie išvykimo priežastis. Be to, transnacionalaus mobilumo patirtys apima daug platesnį lauką nei tik profesija. Nors slaugos darbo patirtys tampa svarbiu informančių naratyvų objektu, tačiau transnacionalaus mobilumo procese slauga tampa įrankiu, kuriuo yra kuriamas mobilus (pra)gyvenimas ir formuojami migruojančių moterų vaidmenys. Tad slaugytojų migraciją galima analizuoti kaip moterų įsigalimumo strategiją, kai įgalinančiu veiksmu tampa turima profesija.

Reikšmingi profesinio tapatumo ir slaugos darbo sampratos skirtumai išryškėja lyginant slaugytojų, kurių amžiaus vidurkis yra 40 metų, ir tų, kurie yra iki 30 metų amžiaus, refleksijas. Tarp šio tyrimo informantų į pastarąją amžiaus grupę įėjo tik trys: Tadas (24 m., nevedęs), Darius (24 m., nevedęs) ir Diana (26 m., netekėjusi). Anot Tado, *slaugytojos, kurios* [yra] *vyresnės, tai jos daugiausiai bėga nuo blogo gyvenimo Lietuvoj, o mes tiesiog norime pradėti*

karjerą, tad galima sakyti, jog jaunesnio amžiaus slaugytojams, kurie, kaip Darius ir Tadas, darbo patirties Lietuvoje beveik neturėjo ir į Norvegiją dirbti išvyko iškart po studijų, profesinis tobulėjimas ir karjeros galimybės gali būti vienas iš motyvų išvykti. Susidūrę su slaugytojo sampratos, kuri yra formuojama studijų metais ir kuri atsiskleidžia darbo / praktikos vietose – ligoninėse, prieštaravimais, jaunieji slaugytojai nėra linkę tapatintis su Lietuvoje įsitvirtinusių slaugos modeliu ir savo įgūdžius yra linkę panaudoti užsienio šalyje bei ten siekti slaugytojo karjeros: *kas išvažiuoja, tas tobulėja Skandinavijoje, kas neišvažiuoja, tas merdėja šitoj mūsų sistemoj. Jie ką išmoka universitete, jie viską pamiršta* (Tadas, 24 m., nevedęs). O vyresnio amžiaus slaugytojų (nuo 35 metų) turima slaugos darbo samprata ir profesinis tapatumas ima transformotis tik įgijus darbo Norvegijoje patirties, o ne prieš išvykstant. Šios slaugytojos taip pat pabrėžia studijų metais įgytos teorijos ir praktikos skirtumus, tačiau daugiausiai slaugos darbo kontrastų pastebi lygindamos slaugos praktiką Lietuvoje ir Norvegijoje.

Lygindamos slaugą Norvegijoje ir Lietuvoje, informantės dažnai sakydavo, jog *Lietuvoje slaugos nėra*. Tai paprastai reiškė, kad Norvegijoje pacientui skiriama daugiau dėmesio nei Lietuvoje. Slauga yra apibrėžiama ne tik kaip fizinė, bet ir kaip emocinė, psichologinė bei dvasinė priežiūra, tad slaugytoja turi turėti ne tik biomediciniui, bet ir edukacinių, psichologinių kompetencijų bei filosofinį išprusimą. Taigi, žmogus yra suvokiamas holistiškai, kaip integrali būtybė (Žydzūnaitė, 2005: 86):

D: Pas mus Lietuvoj slaugos viisiškai nėra.

I: O kas pas mus Lietuvoj yra?

D: Technika. Techninis darbas. O su žmogum, su pacientu yra... ne, nu aš nesakau, kad jau totaliai, nes žmogaus nepakeisi. Ir tie, kurie tą darbą ir myli ir.. jie labai tikrai su pacientais... Bet yra tokių, kur tik atidirbti, techninį tą darbą padaryti, o kaip su žmogum reikia, kaip... (Danguolė, 39 m., netekėjusi)

Informantės kritikuodavo slaugą Lietuvoje, tačiau ne visos atkreipdavo dėmesį į ligoninės ir slaugos namų, kaip institucijų, skirtumus. Slaugos namus Norvegijoje informantės vertina tarsi „žemesnio lygio“ ligoninę pagal techninį darbą, tačiau kaip aukšto lygio ligoninę pagal turimas priemones ir slaugos kokybę. Pradėjus dirbti kitame kultūriniame kontekste, matyti kontrastus yra natūrali reakcija. Vienintelis informančių atskaitos taškas, lyginant darbą Lietuvoje ir Norvegijoje, yra Lietuvos ligoninės, kurios yra panašios į slaugos namus, nes jose teikiamos sveikatos priežiūros paslaugos, tačiau drauge ir skiriasi. Slaugos namai, palyginti su ligoninėmis, yra visiškai kitokia institucija, kurioje pacientai gydomi ne ribotą laiką, bet slaugomi kaip savo namuose. Žvelgiant iš šios perspektyvos, lyginti darbą ligoninėje ir slaugos namuose sudėtinga, bet informantės, neturėdamos darbo patirties slaugos namuose Lietuvoje, lygina su vienintele turima patirtimi. Gražina bene vienintelė atkreipė dėmesį į slaugytojos galimybes teikti norvegiškos kokybės priežiūros darbą Lietuvos ligoninėse:

Mūsų slaugytojos, kurios dirba ligoninėj, slaugai .. Tai dabar verskim slaugą į asmens priežiūrą – neturi laiko. Jos daro tiktai procedūras. Va ir tuo pasibaigia slauga. Nėra laiko. Aš tiktai galiu paklausti, ar

skauda ar dar kažko. Kaip eigoj, kada tiktai atleki, įduri, lašinę pastatai ir dardi pas kitą, paskui surenki atitinkamai arba leki, kur kažkas paskambino, krūva tų procedūrų, spaudimų matavimai, techniniai dalykai. Žmogui laiko nėra, tai čia, man atrodo, niekam ne paslaptis. Nėra žmogui laiko. Slaugos nėra. (Gražina, 58 m., išsiskyrusi)

Taip Gražina nusako biomedicininę slaugos sampratą Lietuvoje, kurios pagrindas yra gydyti – teikti fizinę pagalbą. Dėl šios priežasties Lietuvos sveikatos sistemoje „kiti pagalbos komponentai lieka nepastebėti arba traktuojami kaip bereikšmiai“. Kai „pirmenybė yra teikiama savalaikiam užduočių, susijusių su fizinės pagalbos teikimu, atlikimui“, „slaugytojams dirbant visą dieną, nebelieka laiko individualizuotos pagalbos teikimui, akcentuojančiam individualius kiekvieno paciento poreikius ir unikalius pacientų problemų sprendimus“ (Žydzžiūnaitė, 2005: 91–92). Šiame kontekste, kuriame yra *įmirkusios* visos vyresnio amžiaus informantės, slaugos darbo kontrastai, kuriuos jos pastebi ir kartais ironizuoja, atspindi slaugos sampratos ribas. Tai kartu rodo negebėjimą perimti ir priimti holistinės, ne tik fizinę, bet ir psichologinę, dvasinę bei emocinę priežiūrą apimančios slaugos sampratos, atspindi kultūrinius ir psichologinius barjerus, kuriems lūžtant norvegiška slauga yra rituališkai išjuokiama ir tik vėliau priimama kaip norma. Šio tyrimo informantės, turėdamos daugiausiai darbo Lietuvos ligoninėse patirties, norvegišką senukų priežiūrą kartais vertindavo kaip perdėtą, netgi šiek tiek juokingą. Tokios daugiausia buvo pirminės patirtys, dar mokantis norvegiško slaugos darbo modelio:

S1⁷⁴: Žmogus visiškai be fazių, jis nieko nesupranta, jį išpuošia, bigudukus prisuka, karolius, ir sėdi toks mumija gyvas.

S2: Aukštas lygis [susijuokia].

S3: Skatina jų kultūrą, kad nebūtų.. ateina artimieji, mato išpuoštą, kvėpanti.. jie visiškai gal ir nesupranta. Įjungia ir tą televizorių ir tą laikraštį duoda, kad tas raides ten žiūrėtų.

S1: Jie apsimesta, kad jis protingas [juokiasi].

S3: Nepabrėžia kaip pas mus, kad jūs čia... jie žino, bet tokia kultūra.

S1: Jie labai pagarbiai.

S4: Aš paskui galvoju, nu kam jį va tokį ten sodint [išpuoštą ir prikėpintą], bet paskui galvoju, tai jie visi jeigu gulės, tai visai nužmogėt galima tokioj aplinkoj, ane.. o jie kažkaip..... nu tikrai nužmogėt galima.

S1: Pas mus tai turbūt tik su prezidentu taip arba su kokiais ponais už daug tūkstančių [taip gerai elgtusi].

S2: Kavutę geria, vyną geria, tuos pyragaičius valgo, ten šventės vien būna. Ten yra ta kultūra, seno žmogaus tas.. pagarba tam senam žmogui. (fokusuotos gr. interviu)

Galima svarstyti, kad toks požiūris atskleidžia ne tik instituciškai suformuotą, bet ir kultūriškai sąlygotą Lietuvos slaugytojų slaugos sampratą. Asmens priežiūra Lietuvoje yra siejama ne su vieša, bet su privačia erdve, o pati „slauga ir priežiūros teikimas menkai tevertinami“ (Žydzžiūnaitė, 2005: 76). Be to, darbo praktika, su kuria slaugytojos susiduria Lietuvoje, neatitinka studijų metu įgytų žinių, tad nuvykusi dirbti į Norvegiją, dažna slaugytoja pirmą kartą susiduria su slauga, kuri leidžia pritaikyti teorines žinias: *kaip mus mokė, va ta slauga, bendravimas su pacientu.. Ten va tas vyksta. Viskas ten va taip, kaip mus mokė kolegijoj* (Danguolė, 39 m., netekėjusi). Tokiu atveju kasdieniniai senukų priežiūros *ritualai*, kurie yra

⁷⁴ Etikos sumetimais neminimi net ir koduoti slaugytojų vardai.

norvegiškos slaugos darbo kultūros norma, gali atrodyti kaip perdėtas rūpestis ir nenuoširdus veiksmas:

Aš įsivaizdavau, kad tenai tiem seneliams šokinėja, labai patarnauja.. Bet kad jie... bet ir Lietuvoj, pavyzdžiui, dirbau tokiam skyriui, kur tikrai labai daug šokinėdavom, tik tiek, kad žmonės buvo daug jaunesni, bet ten [Norvegijoje] jau nu labai. Aš dar kitą kart galvodavau, paskui kai jau pradėd, kažin kaip tie norvegai dirba. Ar jie dirba iš tokio geraširdiškumo, žinai ten taip šokinėja, jau ten tas paslaugumas, ar dėl to, kad čia jų darbo dalis, kad taip reikia. Sunku pasakyt, kaip ten iš tikrųjų. (Rima, 38 m., netekėjusi)

Slaugos namuose, kur darbo pobūdis kartais mažai primena darbą Lietuvos ligoninėse, slaugytojos turi būti labiau socialinės darbuotojos, o ne ligoninės slaugytojos, – tai galbūt leidžia kalbėti apie kvalifikacijos neatitikimą ir prarandamus įgūdžius. Nepaisant to, darbas slaugos namuose atveria ir kitą slaugytojos darbo perspektyvą – slaugytojos išgalinimą ir pagarbą profesijai. Kaip jau buvo minėta, nors norvegės nerodo ypatingo noro dirbti slaugos sektoriuje, slaugytojos darbas Norvegijoje nėra stigmatizuotas. Lietuvos slaugytojų akimis žiūrint, slaugytojos specialybė, kitaip nei Lietuvoje, Norvegijoje yra gerbiama:

Bet šiaip tai čia sesele.. pasakai, kad seselė, tai su pasididžiovimu, čia labai pagarboj. Bet kam tu pasakyk, tai ooo visi. Nes dažniausiai iš užsienio atvažiuavę tie visi geltonodžiai, juodaodžiai – jie dirba tokius ten picose, šoferiukais ten, o jau čia ir sako, ar jūs turite leidimą ir mokslus baigę, nu čia labai pagarboj. Tikrai daug labiau pagarboj nei Lietuvoj. Negėda pasakyt niekam. (Toma, 37 m., ištekėjusi)

Egalitarinė Norvegijos slaugos namų sistema, kurios smaigalyje atsiduria ne gydytojas, o slaugytoja, leidžia kalbėti apie slaugytojų įgalinimą. Palyginti su pozicija, kurią informantės užima Lietuvos ligoninėse, Norvegijos slaugos namuose jų, kaip darbuotojų, statusas yra kardinaliai transformuojamas. Savo poziciją Lietuvos sveikatos sistemoje informantės pirmiausiai apibrėždavo per santykį su gydytojais, ligoninės administracija (pvz., vyr. slaugytoja) ir kitomis slaugytojomis, tad ir savo poziciją slaugos namuose jos vertina iš subordinacijos perspektyvos:

J: Lietuvoj slaugytoja yra biškį prispausta daktarų. Yra tokia tarnaitė. Ir mes esam ligoninėj taip išdresiruotos.

I: O jūs taip ir jautėtės, kai dirbot Lietuvoj?

J: Nu iš tikrųjų tai taip. Nesijaučiau tokia tarnaitė, bet jausdavaisi tokį, kad daktarai leidžia sau per daug. Jie mūsų nevertina kaip profesijos. Tiesiog jie mus priima kaip asistentą. <...> daktaras tau gali aiškinti, kaip slaugyti ligonį, nu vat pavyzdžiui, kaip tu jį turi slaugyti. Tai yra priimta Lietuvoj, tai yra norma, kad tau gali aiškinti ne tik gydomaisiais klausimais, tiesiog jisai gali ant tavęs išsilieti, jeigu jam ne nuotaika, ypatingai chirurgai sau leidžia tai. (Jurga, 37 m., ištekėjusi)

Susidūrusios su norvegiška slaugos sistema informantės reflektuoja perėjimą nuo kolektyvinio prie individualaus darbo modelio, kai slaugytojos darbas yra kiekvienos asmeninės atsakomybė. Tai leidžia performuoti slaugytojos, kaip gydytojo asistentės ir kolektyvo dalies, tapatumą ir sukurti naują, grindžiamą slaugytojos sprendimų priėmimo laisve ir kartu galia:

Tu labai daug darai sprendimų pats vienas, ką tu čia, Lietuvoj, darydavai kartu su kolegėm, nes jūs buvot lygiavertės partnerės ir vienodai galėdavot vertinti situaciją. O tenai tu esi vienas ir turi vienas nuspręsti tam tikrus dalykus, ką tu toliau darysi. (Asta, 38 m., netekėjusi)

Nors Lietuvos slaugytojos atlieka tuos pačius darbus kaip ir norvegėš, gali patirti sprendimų priėmimo laisvę ir įgyti slaugytojos, kaip aktyvios veikėjos, statusą, tačiau informantės pačios pripažįsta, jog tapti visavertėmis darbuotojomis, prilygti norvegėms slaugytojoms norvegiškos slaugos kultūros išmanymu, nėra pajėgios. Kultūriniai slaugos darbo aspektai yra daugiau ar mažiau įsisavinami dirbus Norvegijoje ilgiau nei metus. Tai pastebi ir įmonės atstovai:

Jos turi labai aukštą darbo morale, jos yra labai efektyvios. Norvegės turi tendenciją pavargti nuo darbo, jos geria daug kavos... Lietuvos slaugytojos man sako, kad tai jas labai šokiravo, nes atėjusios į darbą jos valandą geria kavą, tada truputį padirbi, tada geri dar kavos, paskui dirbi, tada geri dar kavos, valgai.. Kolegos yra daugiau kaip draugai ir šeima, visi kalba apie tai, ką veiki savaitgalį, ką veiksi kitą savaitgalį. Tai yra labai plokščia struktūra. Joje nėra hierarchijos, o jos yra pripratusios prie hierarchinės sistemos. Tu eini į darbą, dirbi, eini namo. Valgai prieš ateidamas ir išėjęs iš darbo [šypsosi]. Taip jos man tai apibūdina. Yra daug kultūrinių skirtumų ir jos turi prisitaikyti. Tu neprivalai gerti kavos, kad būtum gera Norvegijos slaugytoja, bet turi būti kultūroje, joje pritaikyti. Joms tai užtrunka maždaug metus. (Ula, SykeNorg atstovė)

Atėjusios iš hierarchinės sistemos, lietuvės stengiasi prisitaikyti ir perimti norvegiško darbo įpročius (gerti kavą, dirbti lėtai, bendrauti su kolegėmis ir t. t.), tačiau drauge išlaiko ir kiekybinį požiūrį į darbą, – tai galbūt galima sieti su sovietmečiu buvusia gaja darbo planavimo ir visuotinio užimtumo sistema. Kalbant apie migracijos iš Lietuvos priežastis, darbo kultūra Lietuvoje, kaip migracijos stūmos veiksnys, nėra ypač sureikšminamas. Kvalifikuotos darbo migracijos studijose ši sritis gali būti labiau plėtojama, akcentuojant migrantų santykį su darbdaviais Lietuvoje ir užsienio šalyse bei tai, kaip prisitaikoma dirbti kitokioje sistemoje ir kultūrinėje terpėje⁷⁵. Slaugytojos savo naratyvuose išreiškia požiūrį į darbą kaip grįstą ne siekiu atlikti kuo daugiau, bet siekiu padaryti viską ir būti kuo naudingesnėms:

Vis tiek daugiau dirbi visada. Pavyzdžiui, [sako] sėsk, mum pusę valandos yra breikas [pertrauka]. Mes sėdėsim pusę valandos. Ir jos tas pusvalandis nepastebi kaip praeina. Jos visą valandą sėdi. Nu aš negaliu taip sėdėt. Žmogus beldžia, <...> prašo pagalbos, o jie [norvegės slaugytojos] sako, palaukit, mes dabar valgome, mum dabar ten vakarienė ar panašiai. Tai aš taip negaliu. Tai vis tiek matai vienas kviečia, kitas skambina, tai eini – tai jos [norvegės] džiaugiasi. Kol jos ten dar pusvalandį pasėdi, tu 3-4 jau aptarnauji tuo metu. (Laima, 42 m., ištekėjusi)

Galima sakyti, jog, susidūrusios su norvegiška slaugos sistema, informantės pereina kelis profesinio tapatumo transformacijų etapus. Pirmiausiai, kaip jau buvo aptarta ankstesnėje dalyje, yra patiriamas konfliktas dėl prarandamo ligininės slaugytojos statuso, nes darbas slaugos namuose reikalauja ne tiek medicininio darbo, kiek fizinės, emocinės ir socialinės priežiūros. Nepaisant to, kad šis darbas yra traktuojamas kaip žemesnė ligininės slaugytojos darbo pakopa, Norvegijoje praktikuojama slauga yra vertinama kaip nepalyginamai aukštesnio lygmens. Atsiskleidžia dvejopas požiūris į slaugą: viena vertus, slauga Lietuvoje yra panaši tik į teoriją, o Norvegijoje yra susiduriama su slaugos, tokios, kokia ji turi būti, praktika. Kita vertus,

⁷⁵ Šia linkme buvo nukreiptas VDU Lietuvių išėjų instituto tyrimas, kurio rezultatai yra publikuojami žurnale *Oikos: lietuvių migracijos ir diasporos studijos*, 2012, 1 (13) ir kolektyvinėje monografijoje *Lietuviai pasaulyje: tautinio identiteto išsaugojimas emigracijoje*, 2012, Klaipėda.

norvegiškos asmens priežiūros vertinimai parodo ir Lietuvos slaugytojų prisitaikymo prie naujos slaugos darbo kultūros procesą, kai intensyvus dėmesys slaugomiems pacientams yra suvokiamas kaip slaugos sampratos neatitinkantis darbo modelis, besiskiriantis nuo to, prie kurio Lietuvos slaugytojos yra pripratusios ir kuris joms yra tapęs norma. Tad naujas Lietuvos slaugytojų profesinis tapatumas susideda iš norvegiškos slaugos darbo sampratos, slaugytojos darbo prestižo, galimybės tapti ne pasyvia gydytojų paliepiamų vykdytoja, o aktyvia ir pagrindine institucijos veikėja, taip pat norvegiškos darbo kultūros, kurią apibūdina ne tik kiekybė, o ir kokybišką bendravimą su pacientais ir personalu nukreiptas darbo pobūdis. Kitaip tariant, keičiantis profesiniam tapatumui, vyksta ir moters vaidmenų transformacijos, nes sukaupti nauji įgūdžiai, žinios ir išmokta kultūra įgalina slaugytojas tapti aktyviomis veikėjomis, kurios suvokia savo galimybes dirbti Norvegijoje be tarpininkaujančios įmonės pagalbos ir pačios gali priimti migracinius sprendimus.

3.3.4. Darbas su įmone vs darbas „ant savęs“: migracijos strategijos

Slaugytojų ateities planus paskutinėje darbo dalyje tinka aptarti dėl kelių priežasčių. Pirmiausiai dėl to, jog tai galima laikyti šio tyrimo *chronologijos* riba, tik šiuo atveju tyrimo pradžios ir pabaigos atskaitos taškai yra ne konkrečios datos (nors tai ir būtų įmanoma), bet mobilus (pra)gyvenimo būdo patirčių dinamika. Tyrimo *chronologija* beveik kiekvienos informantės atveju prasideda Lietuvoje – prisimenant išvykimo priežastis, tęsiasi pasakojant gyvenimo tarp *čia* ir *ten* patirtis ir baigiasi ateities planų ir (ar) perspektyvų modeliavimu.

Nors dauguma *Litmorg* slaugytojų (tai pavyko sužinoti iš informančių pasakojimų) anksčiau ar vėliau persikelia gyventi į Norvegiją, kalbėdamos apie ateities planus jos išskirdavo kelias galimas veiksmų strategijas: dirbti toliau su *Litmorg*, dirbti savarankiškai tokiu pačiu ar panašiu grafiku, išvykti gyventi į Norvegiją arba grįžti gyventi į Lietuvą. Reikėtų pažymėti, jog grįžusių į Lietuvą slaugytojų neteko surasti, planuojančių tai daryti atsirado tik viena kita, o išvykusių gyventi į Norvegiją ar dirbančių savarankiškai tarp šio tyrimo informančių yra vos keletas. Kadangi įsikūrimas Norvegijoje yra ne vienintelė informančių ateities strategija, šiame skyriuje bus siekiama išanalizuoti ne tik slaugytojų paskatas persikelti gyventi į Norvegiją, bet ir tęsti darbą įmoneje arba įsidarbinti Norvegijoje savarankiškai bei dirbti panašiu grafiku. Kitaip nei jaunesnės slaugytojos ir slaugytojai (maždaug iki 30 m.), kuriems slaugos specialybė yra tapusi asmeniniu verslo planu⁷⁶, daugumos informančių (34–58 m.) pirminis tikslas yra ne išvykti gyventi į Norvegiją, bet išnaudoti galimybę transformuoti savo šeimos arba tik savo socioekonominį statusą bei įgalinti save, kaip nuo vyro ir (ar) šeimos narių nepriklausomą

⁷⁶ Slaugytojų darbas Norvegijoje gali būti suprantamas kaip asmeninis verslo planas, kai kvalifikacija įgyjama ir (ar) naudojama siekiant įsitvirtinti (emigruoti) Norvegijoje ir (arba) dirbti Norvegijoje.

veikėją. Migracijos strategijos atsiranda vėliau, prisiėmus darbo su tarpininkaujančia įmone išipareigojimų paketą ir įsisukus į mobilaus (pra)gyvenimo ciklą, kuris ilgainiui tampa ne tiek judėjimo ir veiksmų laisvės, kiek subjektyvios laisvės apraiška. Dėl neapibrėžto slaugytojų, kaip Norvegijos visuomenės narių ir Lietuvos darbo rinkos veikėjų, statuso ir intensyvaus judėjimo tarp valstybių keliamo diskomforto darbas su *Litnorg* ilgainiui imamas vertinti kaip poreikių netenkinantis gyvenimo „projektas“, kuriam trūksta ne tik socialinio saugumo ir ryšių vientisumo, bet ir emocinio ir (ar) psichologinio stabilumo, kuris iškeičiamas į ekonominę gerovę:

Aš per tuos pusantrų metų, kiek aš važinėjuosi, aš daug ką praradau. Aš praradau netgi paprastus dalykus. Pavyzdžiui, mano vyro seneliai. Tikrai jau yra seni žmonės. Senelio buvo 90. Kaip bebūtų, tai yra didelė šventė. Tai yra ne dovanų šventė, tai yra giminės suvažiavimas ir giminės, ir žmogaus pagerbimas. Aš praradau jo, močiutės gimtadienį, aš praradau savo tėvų gimtadienius, aš praradau savo gimtadienį, aš praradau vyro gimtadienį. Kodėl aš visada turiu viską nukelti? Kodėl? Nes aš tuo laikotarpiu esu Norvegijoje. Aš dirbu. Aš parvažiuoju, aš gimtadienį švenčiu po dviejų savaitių, po trijų savaitių. Nu kodėl aš turiu nukelti? Kodėl visų balius aš turiu nukelti? Kodėl aš savo vestuvių metines turiu nukelti? Man vat tas dalykas.. Kada aš pradėdu visa tai sudėti, va ta suma, kuri sėdi banke, jinai yra maloni, į ją pažiūrėti, bet jinai pjaunasi su tuo dalyku, ką aš praradau ir ką aš praradau, yra daug daugiau negu ką aš uždirbau. (Šarūnė, 34 m., ištekejusi)

Nepaisant to, įpratus gyventi Lietuvoje už norvegišką atlyginimą, galimybė grįžti nuolat dirbti ir gyventi į Lietuvą paprastai atrodydavo nepatraukli, o persikelti gyventi į Norvegiją, atsisakant svarbios socialinių ryšių dalies Lietuvoje, priimtina buvo tik nedaugeliui. Mobilus (pra)gyvenimo būdas, nors ir reflektuojamas kaip nevisavertis gyvenimas (<...> *visą gyvenimą taip nevažinėsi. Daleiskim, su „Litnorgu“, ne su „Litnorgu“ – iš tikrųjų nevažinėsi. Atsibos. Vis tiek turėsi į kažkokią pusę apsispręsti* (Rima, 38 m., netekėjusi)), slaugytojų naratyvuose išryškėdavo kaip realiausia, nors ir nepageidaujama, išeitis:

Gali tiesiogiai [darbą] susirasti, bet jau tau norvegai nesudarys tokios situacijos. Tu turėsi dirbti pastoviai [nuolat būti Norvegijoje]. Ir tada tu jau po kažkurio laiko turi galvoti, nes tada jau kardinaliai kentės šeima. Arba tu su visa šeima važiuoji, arba meti viską [ir grįžti į Lietuvą]. O aišku, tu nemesi, nes tiek jau perėjus tiek sunkumo. Nu nesinori dar taip važiuot iš tos Lietuvos. (fokusuotos gr. interviu)

Pinigai, uždirbami padedant įmonei, yra laikomi trumpalaikė nauda, o informantės, priklausančios 34–45 metų amžiaus grupei, kurioms yra būdingas *Demetros* vaidmuo, yra linkusios ieškoti ilgalaikių, socialinį stabilumą šeimai užtikrinančių sprendimų. Vienas iš jų yra persikelti gyventi į Norvegiją, tačiau ištekėjusioms moterims, norinčioms būti kartu su šeima, tai padaryti yra sudėtingiau nei netekėjusioms, ypač netekėjusioms jaunoms (25–30 m.) moterims. Tokį žingsnį, anot šeimoms turinčių informančių, reikia gerai apgalvoti ir pasverti visus už ir prieš: ar vyras sugebės rasti darbą, kaip seksis vaikams mokykloje, ar pakaks vieno slaugytojos atlyginimo išlaikyti šeimai ir t. t.:

Daug visokių problemų: mokykla, vaikam mokykla.. aš dar labai realiai žiūriu, kritiškai žiūriu į save. Jeigu aš labai gerai mokėčiau norvegų kalbą, galbūt aš tada galėčiau. Pirmiausiai aš turiu susirasti darbą gerą ir tada bandyti, kad atvažiuotų vyras, kažkaip tai paruošti vyrą, kad ir vyras sugebėtų, nes Norvegijoje vienam dirbančiam neįmanoma yra išgyventi. Turi dirbti abu. Jeigu abu žmonės dirba, tai ten yra pakankamai... bet aš nelabai kažkaip.. dar noriu.. (Jurga, 37 m., ištekejusi)

Nepaisant to, jog mobilus (pra)gyvenimas yra traktuojamas kaip trumpalaikė (pra)gyvenimo strategija, turinti *galiojimo* datą, besiblaškudamos tarp galimybės įsikurti Norvegijoje ir galimybės grįžti į Lietuvą, slaugytojos išryškino „darbo ant savęs“, t. y. savarankiško darbo be tarpininkų, galimybę. Motyvacija savarankiškai dirbti, to argumentacija ir samprata susideda iš daugelio jau analizuotų patirčių: santykio su įmone, šeima Lietuvoje, fizinio judėjimo tarp dviejų šalių ir kitų, sudėliojančių motyvų mozaiką. Tai ne tik transnacionalaus mobilumo sąlygotas nuovargis, priklausomybė nuo įmonės, galimybė savarankiškai tvarkyti darbo ir gyvenimo ritmą, bet ir socialinio saugumo siekis: susigrąžinti norvegiškus mokesčius, kaupti norvegišką pensiją ir gauti norvegišką atlyginimą, kurio nereikėtų dalytis su tarpininkais. Galima sakyti, kad slaugytojos pavargsta ne tik nuo pastovaus judėjimo tarp šalių, bet ir nuo paternalistinio *Litnorg* santykio su jomis, tad ateities planų strategijose susipina noras vėl tapti sėslioms, susigrąžinti socialinio gyvenimo vientisumą ir atsikratyti pernelyg saistančios priklausomybės nuo darbdavio:

Ž: Negalima taip iš žmonių juoktis, šaipytis. Mes jokių socialinių garantijų gi neturim.

I: Kodėl, Lietuvoj turit.

Ž: Nu. O ką mes turim? Ką mes pensijų fondui, pavyzdžiui, užsidirbsim?

I: Ne, nu tai čia kita jau kalba, bet sveikatos atžvilgiu jūs esat apdraustos.

Ž: Taip, o ką mes gaunam? Ką mes gausim, jeigu aš susirgsiu? 200 litų mano yra „Sodroj“ mokesčiai. Nu nežinau. Aš valdiškoj įstaigoj Lietuvoj dirbdama aš daugiau pagal popierius [uždirbdavau]. (Živilė, 40 m., išsiskyrusi)

Norvegiškos socialinės garantijos ir norvegiška pensija, kaip tikslas ir siekiamybė, atsiranda tik slaugytojų naratyvuose apie ateities planus. Šie motyvai menkai atsispindi įvardijant išvykimo priežastis, nors kai kurios informantės mobilų darbą suvokia kaip galimybę laipsniškai įsitvirtinti šalyje. Įmonės atstovai Lietuvoje teigia neužsiimančius migrantų eksportu (*mes emigracijos neskatinam*), tačiau slaugytojos darbą rotaciniu principu traktuoja kaip migracijos pradžiamokslį: *aš manau, kad „Litnorgas“ yra tiesiog startinė aikštelė savarankiškam darbui Norvegijoje. Nes dauguma dėl to ir renkasi ir dirba.. kaip čia pasakyt, prasitrina ir pradeda dirbti savarankiškai. Tai gal ir „Litnorgo“ misija tokia, aš tai, tiesą sakant, nežinau* (Gražina, 58 m., išsiskyrusi). Galima sakyti, kad norvegiška pensija ir socialinės garantijos vienoms slaugytojoms (nebūtinai šio tyrimo informantėms) yra vienas pagrindinių tikslų, o kitoms, padirbus metus ir daugiau, tampa siekiamybe: *Nežinau, kokia ta pensija bus [Lietuvoje], neįsivaizduoju. Labai norėčiau užsidirbt norvegišką pensiją. <...> Į pensiją [Norvegijoje] išeina 67 metų. Aš dar turiu laiko [šypsosi], gal spėsiu į paskutinį vagoną [šypsosi]* (Viera, 43 m., išsiskyrusi).

Norvegiškų socialinių garantijų Lietuvos slaugytojos ima siekti dėl kelių priežasčių. Būdamos laikinomis darbuotojomis, šio tyrimo informantės neturi galimybių naudotis tomis pačiomis socialinėmis garantijomis kaip ir norvegės slaugytojos. Praleisdamos Norvegijoje du

trečdalius savo laiko, jos ištraukia į šalies socialinį, kultūrinį ir ekonominį gyvenimą, tačiau kol dirba su *Litnorg*, negali įgyti trokštamo socialinio saugumo ir naudotis tomis teisėmis, kurios priklauso nuolat Norvegijoje gyvenančioms ir dirbančioms slaugytojoms:

Kai tu gyvensi Norvegijoje, tu būsi pilnateisis Norvegijos gyventojas ir tau galios tie patys įstatymai kaip ir norvegams. Man dabar negalioja tie įstatymai kaip norvegams. Aš negaliu sirgti, pavyzdžiui, aš turiu ištais, kaip norvegai sako,... jie paskambina iš ryto – man šiandien skauda galvą, aš neateisiu į darbą. Aš to negaliu niekada pasakyti, aš turiu dirbti. Ar aš blogai jaučiuosi, ar aš gerai. Jau kraštutiniu atveju, jeigu tu traumą turi, jeigu tau labai blogai, tada skambini į firmą, sakai, aš negaliu, aš labai sergu, tai tada tu turi į medikus ... nu yra ilga istorija, aš nebandžiau tokių dalykų ir nieks nedaro tokių dalykų. Bet tau negalioja tie įstatymai, kokie yra norvegams. Kad ir apmokėjimas vat darbo. Mes prieš išvažiuojant sudarėm sutartis su firma: tau mokės į valandą tiek ir tiek, ir mane puikiai tenkino, aš žymiai daugiau uždirbsiu <...> Mes dirbam kaip vikarai. O vikaram, tai yra laikinai dirbantys, kuriuos mėto iš vietos į vietą, jiems moka iš tikrųjų žymiai didesnius pinigus negu paprastai seselei, kuri turi eilinį darbą. O mum iš tikrųjų nemoka už tai. Daug pinigų firma pasiima. Nu taip jau yra. Ir aš dabar suprantu, kad aš dirbu daug, bet man vis tiek tiek nemoka, kiek aš turėčiau. Daug pinigų atiduodu firmai. (Asta, 38 m., netekėjusi)

Prieš pradėdamos dirbti su *Litnorg*, slaugytojos ne visada žino ir supranta, kad jų, kaip darbuotojų, statusas neprilygs nuolat Norvegijoje dirbančioms ir gyvenančioms slaugytojoms. Šis suvokimas ateina vėliau, įgijus darbo patirties, arba, kitaip tariant, „migrantiško kapitalo“ (Vertovec, 2009: 124), todėl tai tampa viena iš priežasčių palikti įmonę ir pradėti dirbti savarankiškai. Nepaisant to, kad informantės išsako objektyvias priežastis, kodėl turėtų išeiti iš įmonės ir pradėti dirbti „ant savęs“, jos įvardija ir kitas, nuo šio sprendimo sulaukančias priežastis. Tai, jog įmonė organizuoja visą įdarbinimo ir rotacijos procesą (kelionės, darbas, apgyvendinimas, dokumentai), tampa vienu svarbesnių motyvų likti dirbti su įmone:

Aš daug daugiau gaučiau, penkis kartus kokius [šypsosi]. Aš daug daugiau gaučiau, bet man nieks nemokėtų už butą, nieks man neišnuomotų ir nieks...<...> aš pradėjau dirbti, man nieko nereikėjo galvoti, nei ieškoti. Buvau įdarbinta, atvežta, važinėju pirmyn, atgal, butas, aprūpinta, aš nieko negalvoju. Sėdžiu, dirbu ir gaunu grynus pinigus. O kas būtų... Sakė tos, kur išeina, tai ne kas daugiau ir lieka. (Toma, 37 m., ištekėjusi)

Taip tarpininkaujanti įmonė savo paternalistine globa formuoja suvokimą, jog dirbti su įmone yra palankiau ir saugiau, nei dirbti savarankiškai. Nors dauguma informančių buvo nepatenkintos įmonės vykdoma mokesčių, atlyginimo, darbo krūvio ir socialinių garantijų politika, tačiau baiminosi prarasti sutartį ir norėjo išlaikyti patogų ir mažai asmeninių organizacinių pastangų reikalaujantį *status quo*. Anot Z. Baumano (2004), netekti darbo tolygu netekti gyvenimo krypties, prarasti savivertę ir savo, kaip darbuotojo, vertę. Bedarbiai yra žmonės, kurie nesijaučia naudingi ar turintys savo socialinę vietą (Bauman, 2004: 13) – taigi, prarandantys socialinį statusą – to, pasak L. Donskio (2007: 106) postsocializmo kontekste gali būti bijoma labiau negu mirties. Analizuojant tyrimo informančių motyvus savarankiškai dirbti Norvegijoje ir tai, kaip jos vertina darbą įmonėje, galima sutikti su L. Donskiu (2007: 111), kad postsocialistinės visuomenės yra išlaikiusios baimės santykį su *Šeimininku* (valstybe, darbdaviu, biurokratu), kai baimė sukilti prieš jį yra nuoroda į „mentalinę baudžiąvą“. Tokios baimės sukilti prieš *Šeimininką* apraiškų galima aptikti ir slaugytojų darbo Norvegijoje naratyvuose:

Tiesiog aš visas visą laiką raginu išeiti iš to „Litnorgo“. Ir visą laiką sako: tai ką mes darysim [bijo prarasti darbą]. Aš sakau, jūs nebijokit prarasti to darbo, nes tų sesučių, atsiversk internetą – pilna skelbimų, tu visą laiką rasi darbą <...> Nu tai metus tuos atkentėt ir viskas. Tuos metus tik atkentėti ir atiduok tą savo skolą. <...> ir tada išeik. O ko bijot, aš nesuprantu. Bet yra dauguma, kur du tris metus dirba. Čia vergauja, aš nesuprantu... (Gerda, 37 m., išsiskyrusi)

Šiame darbe neteigiama, kad tarpininkaujanti įmonė išnaudoja Norvegijoje dirbančias slaugytojas, nes tokiems teiginiams patvirtinti reikėtų svarių, ne tik informančių pasakojimais grįstų įrodymų. Tuo labiau kad įmonės bendradarbiavimas renkant tyrimo duomenis buvo minimalus – paimti tik du interviu iš įmonės atstovų Lietuvoje ir Norvegijoje, kurių metu slaugytojų darbo, užmokesčio, mokesčių, socialinio draudimo ir apgyvendinimo sąlygos nebuvo itin detalizuojamos. Šios informacijos pateikė pačios slaugytojos, kurių dauguma nebuvo išsamiai susipažinusios su savo darbo sutartimi, nesigilino į savo, kaip darbuotojų, teises ir pareigas bei ne visada galėjo atsakyti, kiek joms yra mokama, kokia uždarbio dalis tenka įmonei, kokios trukmės yra jų darbo sutartis su konkrečia Norvegijos komuna. Dėl šių priežasčių prielaidos dėl slaugytojų išnaudojimo, grindžiamos daugiausia tik pačių informančių refleksijomis, negali būti traktuojamos kaip neginčijamas faktas.

KOM⁷⁷ (2011) pateikti duomenys apie imigrantų išnaudojimą Norvegijos darbo rinkoje byloja, jog lietuvis moterys, kaip ir imigrantės iš Nigerijos, Norvegijoje yra išnaudojamos daugiausiai, o latvės ir rusės išnaudojimo patiria mažiausiai. Įdomu tai, kad ši tendencija atsispindi ir interviu medžiagoje. Anot informančių, latvės (kurios taip pat yra *Litnorg* darbuotojos) visada greičiau ir dažniau nei lietuvis keičia netenkinančias darbo sąlygas ir yra linkusios per tarpininkus dirbti trumpiau:

J: Kažkiek yra latvių, maždaug apie 30 procentų. Latvių kažkaip mažiau, jos greičiau pabėga. Kaip mes juokaujame, jos ne tokios ištvėrimingos. Kai aš atvažiavau vasario mėnesį, latvių buvo nemažai, bet visos jos išėjo iš „Litnorgo“. Savarankiškai. Jos kažkaip pabėga. Kaip mes juokiamės, lietuvis, matyt, yra ištvėrimingesnės, darbštesnės. <...>

I: O kaip galvojat, kodėl latvės greičiau palieka „Litnorgą“?

J: Todėl, kad jų charakterio būdai kitokie yra. Lietuviai yra daugiau nutyli, patyli, iškenčia daugiau. Nu tokie... O latvės yra aršesnės. Ir aš manau, jeigu dirbtų rusės, tai jos dar greičiau pabėgtų. Ypatingai, nes yra iš Latvijos daug rusių. Tai jos yra aršios. Jos už savo teises kovoja, jos mėgsta ginčytis. (Jurga, 38 m., ištėkėjusi)

Tos, kurios apsisprendžia Norvegijoje dirbti savarankiškai, bet nori gyventi kartu su šeima Lietuvoje, randa būdų, kaip tai suderinti. Pavyzdžiui, Giedrė (35 m., ištėkėjusi) jau pusę metų dirba savarankiškai ir į Lietuvą grįžta beveik taip pat dažnai, kaip ir dirbdama su įmone (3,5 savaitės Norvegijoje, 2,5 savaitės Lietuvoje). Ji turi galimybę naudotis visomis norvegiškoms socialinėmis garantijomis: *Nu tai taip, gaunasi savaite ilgiau Norvegijoje. Plius dar turiu visas garantijas, galiu sirgti, galiu gimdyti su jų visom socialinėm garantijom, galiu...* Lygiai tokia pati yra ir Šarūnės (34 m., ištėkėjusi) situacija: po pusantrų metų darbo su įmone ji

⁷⁷ Norvegijos teisingumo ministerijos prekybos žmonėmis skyriaus ataskaita.

pradėjo dirbti savarankiškai (2 savaitės Norvegijoje, 2 savaitės Lietuvoje) ir įgijo visas norvegiškas socialines garantijas sau ir savo šeimai.

Taigi, viena vertus, migracijos strategijos yra transnacionalaus mobilumo chronologinė riba, žyminti reguliuojamo mobilumo etapo pabaigą, kita vertus, ji gali reikšti ir savarankiškos migracijos siekį bei pradžią. Šis tyrimas atspindi su įmone dirbančių slaugytojų patirtis, tad savarankiško transnacionalaus mobilumo tendencijas nusakyti yra sunku. Užtikrinčiau galima kalbėti apie padedant tarpininkams vis dar dirbančių informančių mobilaus (pra)gyvenimo sampratą, kurią nusako ir aptartos migracijos strategijos. Šie ateities planai ar, tiksliau, ateities planų perspektyva nusako mobilume *įstrigusių* moterų veiklos galimybes – pasirinkti individualų mobilumą ar migraciją arba išlaikyti esamą padėtį.

Apibendrinimas

Pažymėtina, jog informančių slaugos darbo patirtys Norvegijoje susideda iš trijų segmentų: jų statuso slaugos institucijoje, konflikto tarp ligoninės ir slaugos namų slaugytojos kvalifikacijų bei slaugos darbo sampratos kaitos. Visi šie segmentai sudaro informančių įsigalavimo per slaugos darbą etapus ir leidžia stebėti, kaip, (trans)formuojantis profesiniam tapatumui (slaugos darbo patirtims ir savęs, kaip slaugytojos, suvokimui), išryškėja moters *Artėmidės* vaidmuo, kurį atspindi šeimos ir asmeninės migracijos strategijos.

Kiekviena šio tyrimo informantė į Norvegijos slaugos institucijos gyvenimą įsilieja kaip apibrėžto statuso darbuotoja, kuri prisiima tiek oficialius, darbo sutarties numatytus, tiek neoficialius įsipareigojimus. Būdamos laikinos ir lanksčios darbuotojos, Lietuvos slaugytojos tampa reikalingomis Norvegijos slaugos institucijų grandimis, kurios užtikrina sėkmingą jų funkcionavimą, tačiau drauge patiria vikarės statuso šešėlinę pusę – ilgas darbo valandas ir didesnę nei norvegių slaugytojų krūvį. Šis darbo Norvegijoje patirties segmentas tampa vienu iš stūmos veiksnių, kuriant savarankiško darbo strategijas. Ši slaugos darbo Norvegijoje etapa galima vadinti *infantiliuoju / nesąmoningu*, kai visa patirtis yra priimama ir beveik nekvestionuojama, mokantis žengti pirmuosius žingsnius *terra incognita*. Antrajame slaugos darbo patirties etape brėžiama riba tarp savęs ir *kito*. Šio tyrimo informantės tai daro kritikuodamos norvegių slaugytojų ir slaugos institucijų darbą apskritai bei išryškindamos savo, kaip labiau kvalifikuotų specialistų, privalumus. Šiame etape yra patiriamas konfliktas dėl prarandamo ligoninės slaugytojos statuso, nes norvegiškoje slaugos sistemoje svarbesni darbo aspektai yra ne biomedicininės žinios, bet asmens priežiūros įgūdžiai. Paskutinis patirčių segmentas gali būti pavadintas *perėjimo ritualu*, kuris ligoninės slaugytoją, išmokusią gydyti, transformuoja į slaugos namų slaugytoją, išmokstančią slaugyti / prižiūrėti. Tokia slaugytoja ima kritikuoti jau nebe norvegišką, o lietuvišką slaugos sampratą, nes, įgijus darbo Norvegijos

slaugos sektoriuje patirties, slauga Lietuvoje atsiduria už normos ribų. Kartu su pasikeitusia slaugytojos pozicija institucijos sistemoje, kuri suteikia daugiau galios priimti sprendimus, ir aukštesniu slaugytojos statusu Norvegijos visuomenėje tai migruojančioms moterims suteikia pasitikėjimo, kelia jų savivertę ir leidžia pasijausti gerbiama ir reikalinga visuomenės dalimi. Kitavertus, migracines slaugytojų strategijas nulemia ne tik išgalinimas profesinėje srityje, bet ir dominuojantis moters vaidmenų tipas, dėl kurio formuojasi skirtingi santykio su *Litnorg* tipai ir skirtingas požiūris į mobilų būdą (pra)gyventi.

Moterys, kurių vaidmenis labiau nusako *Demetros* tipas, yra linkusios nieko nekeisti ir toliau dirbti su *Litnorg*, nes tai suteikia galimybę išlaikyti ryšius su šeima ir socialine aplinka Lietuvoje bei leidžia gyventi patogiai, paliekant kelionių ir įdarbinimo organizavimą įmonei. Dauguma infomančių, kurioms yra būdingas *Demetros* vaidmuo (kurį, palyginti su *Atėnės* ir *Artemidės* tipais, galima vadinti pasyviu) yra ištekėjusios ir turi mažamečių vaikų (pavyzdžiui, Toma, Jurga, Gabrielė, Rūta, Renata, Loreta), tad jų apsisprendimo dirbti su įmone strategija leidžia išvengti galimų savarankiško darbo paieškos rizikų ir sunkumų, kylančių siekiant suderinti savarankišką darbą Norvegijoje ir gyvenimą Lietuvoje kartu su šeima. *Demetros* tipo moterims darbo sąlygų stabilumas, užtikrinantis nenutrūkstantį ryšį su namais ir galimybė su kuo mažesnėmis laiko ir finansų sąnaudomis pasinaudoti globalios darbo rinkos teikiamomis galimybėmis yra svarbiausia mobilaus (pra)gyvenimo būdo sąlyga.

Informantės, kurioms yra būdingesnis *Atėnės* vaidmuo, pasižymintis vartotojiškumo siekiu ir socioekonominio statuso (trans)formavimo strategijomis, yra linkusios įsidarbinimo Norvegijos darbo rinkoje procesus perimti į savo rankas ir toliau naudotis transnacionalaus mobilumo galimybėmis (gyventi Lietuvoje už norvegišką atlyginimą). Tyrimo metu iš visų informančių toki (pra)gyvenimo modelį pasirinko Šarūnė (34 m., ištekėjusi) ir Giedrė (35 m., ištekėjusi). Joms abiems įmonės politika dėl darbo užmokesčio, atostogų, socialinio draudimo ir laisvės pasirinkti darbovietę trūkumo tapo nepatraukli. Be to, jų apsisprendimą persikelti gyventi į Norvegiją stabdė Lietuvoje gyvenanti šeima ir planai išsitvirtinti Lietuvoje. Kitos šiai kategorijai priskirtinos informantes, pavyzdžiui, Viera (43 m., išsiskyrusi) ir Rita (55 m., išsiskyrusi), dar dirbdamos su *Litnorg*, ieškojo galimybių Norvegijoje dirbti be tarpininkų pagalbos, tačiau, kitaip nei Šarūnė ir Giedrė, apie transnacionalų mobilumą, t. y. intensyvų judėjimą tarp šalių, jos negalvojo. Šių slaugytojų vaizduotėje formavosi kiek kitoks mobilaus (pra)gyvenimo planas, kurio ypatumas – retesnis sugrįžimas į Lietuvą. Persikelti gyventi į Norvegiją šias moteris taip pat stabdo išpareigojimai šeimai – tėvams ir (arba) anūkams (*atvažiuočiau į svečius, yra labai gerai čia. Atvažiuočiau su pinigais. Jeigu nebūtų mamos, tai tikrai važiuočiau tikrai į svečius* (Viera, 43 m., išsiskyrusi)) arba Norvegijos, kaip šalies, nepatrauklumas: *tikrai ne mano šalis yra. Tikrai. Nu jinai graži kaipo šalis, bet kai ten daugiau*

pagyveni, tai matai tokių lyg ir.. Va tas paprastumas labai žavi, bet yra tokių dalykų, kurie... nelabai... (Rita, 55 m., išsiskyrusi). Šios moterys transnacionalų mobilumą ar cirkuliarią migraciją siekia panaudoti kaip verslo planą ar strategiją, leisiančią susikurti patogu (pra)gyvenimo modelį.

Informantės, kurių vaidmenų rinkinyje yra ryškus *Artemidės* segmentas, taip pat siekia atsiriboti nuo įmonės reguliuojamo (pra)gyvenimo būdo, tačiau galimybės ateityje gyventi tarp dviejų šalių nesvarsto. Šiai grupei labiausiai priskirtinos netekėjusios ir išsiskyrusios slaugytojos, kurios turi galimybę išvykti į Norvegiją kartu su vaikais – įgalinti save ir šeimą. Pavyzdžiui, Gerda ir Živilė, kurios turi vaikų ir yra išsiskyrusios, įmonės atžvilgiu buvo nusiteikusios bene aršiausiai, tad pasitaikius pirmai progai pradėti dirbti savarankiškai, jos pasirinko gyventi Norvegijoje kartu su vaikais. Šeimų nesukūrusios slaugytojos (Asta, Rima ir Danguolė) interviu metu svarstė, kad ateityje teks pradėti dirbti savarankiškai ne tiek dėl įmonės politikos, kiek dėl varginančio mobilumo. Lyginant su šeimomis turinčiomis slaugytojomis, šios informantės nebuvo taip priešiška nusiteikusios *Litnorg* atžvilgiu. Tai rodo ir daugumos jų darbo su *Litnorg* trukmė, tačiau, nepaisant to, ar informantės būtų išsiskyrusios ir kritikuotų įmonės veiklą, ar netekėjusios ir *Litnorg* politiką toleruotų, *Artemidės* tipo moteris apibūdina siekis būti atsakingoms už savo ir (ar) savo vaikų gyvenimus, nesitikint vyro ar šeimos pagalbos ir panaudoti mobilumą kaip priemonę transformuoti ne tik pragyvenimo, bet ir gyvenimo būdą.

Kitas, čia nepaminėtas, informantes būtų sunku priskirti konkrečiam vaidmenų tipui, nes jų naratyvuose vienodai reiškiasi visi trys vaidmenys. Pavyzdžiui, Jolanta (39 m., ištekėjusi) apie persikėlimą gyventi į Norvegiją negalvoja, nes turi mažamečių vaikų, toleruoja (ar netgi palaiko) įmonės politiką, neatmeta planų savarankiškai dirbti Norvegijoje ir puoselėja asmeninius verslumo planus, atsiribojusi nuo vyro išlaikomos moters tipo. Dar kitos slaugytojos interviu metu ateities planų negalėjo įvardyti, nes dar neturėjo nepakankamai tokio darbo ir gyvenimo patirties. Be to, pažymėtina, kad pagal vaidmenų tipus ir migracijos strategijas informantes galima suskirstyti į kategorijas ir pasakyti, koks moters vaidmenų tipas dominuoja; vis dėlto visada išlieka galimybė, jog planai, nuomonės ir strategijos keisis, likvidžiai tikrovei sugriaunant kuriamą teoriją.

Baigiamosios išvagos

Baigiamoji disertacijos dalis yra skirta tiek apibendrinti išanalizuotus tyrimo rezultatus, tiek išryškinti svarbiausius atradimus. Joje yra aptariamos pagrindinės analitinės kategorijos: transnacionalus mobilumas, migruojančių moterų vaidmenys ir mobilus (pra)gyvenimo būdas, išlaikant teorinei ir rezultatų analizės dalims būdingą struktūrą. Interviu ištraukos, kurios yra

pateikiamos šalia apibendrinimų yra skirtos iliustruoti teiginius, siekiant aiškumo, o ne papildomai analizuoti.

Laisvai judančiųjų būdas (pra)gyventi

Pasirinktas migracijos pobūdis, kai ištraukiama į vienerius arba dvejus metus trunkanti išsipareigojimą dirbti užsienio šalyje, leidžia kalbėti ne vien apie slaugytojų socioekonominio statuso transformavimo strategijas, bet ir apie sėslaus gyvenimo būdo pertvarką. Šio tyrimo informančių transnacionalų mobilumą galima palyginti su *darbo turistų* – migrantų, prisidengiančių turisto statusu (Morawska, 2002) ir vykstančių į trumpalaikes keliones prekybos ar darbo tikslais, mobilumu⁷⁸. Juos ir Lietuvos slaugytojas skiria galimybė laisvai rinktis judėjimo tarp šalių ritmą. Nors būtų galima teigti, jog gyvenimo būdas darbo, šeimos ir migracinių planų sferose yra vienodai pertvarkomas abiem atvejais, laisvai judantys ir jokių sutarčių nesuvaržyti trumpalaikiai darbo migrantai darbo ir gyvenimo ritmo transformacijas patiria kitaip nei per tarpininkus dirbančios slaugytojos. Abiem atvejais mobilumą reguliuoja darbo pasiūla, tačiau šio tyrimo atveju, slaugytojų judėjimą tarp valstybių sąlygoja dar ir tretieji migracijos proceso dalyviai – tarpininkai. Dėl tarpininkų sudaromų mobilaus darbo sąlygų, slaugytojos transnacionalų mobilumą vertina kaip procesą, susidedantį tiek iš judėjimo ir veiksmų laisvių, kurios, anot Z. Baumano (1998), yra suprantamos sinonimiškai, tiek iš rotacinio darbo nelaisvės. Transnacionalus mobilumas padalija slaugytojų laiką į poilsio ir darbo ciklus, kuriuos kontroliuoja tarpininkaujanti įmonė, erdvę – į namų ir darbo, o šeimos ir asmeninį gyvenimą priartina prie nomadiško tipo: *jautiesi lyg tais nei čia gyvenantis, nei ten gyvenantis* (Rima, 38 m., netekėjusi); *Vat ko pasiilgau, to pastovumo iš tikrujų. Norėčiau atrasti tą kažkokią vietą, kur galėčiau nutūpti pagaliau* (Asta, 38 m., netekėjusi); *Aš manau, kad visi pavargom. Ir aš, ir vyras pavargo* (Giedrė, 34 m., ištekėjusi).

Jei postsocializmo laikotarpio (nuo 1989/1990 m.) migrantus galima vadinti siekiančiais pajamų (Morawska, 2002), tai migrantus po įstojimo į ES, tokius kaip šio tyrimo informantės, periodiškai vykstančios dirbti į Norvegiją, galima vadinti siekiančiais viso komplekso įvairaus pobūdžio kapitalo, kai pinigai tampa tik vienu (dažniausiai pirmuoju) iš tikslų. Patenkinus finansinius poreikius, investuojama ne į daiktus ir drabužius, bet į ilgalaikės gerovės perspektyvas (butas, šeimos narių studijos, gyvybės draudimas, pensija). Arba, priešingai, pinigai nėra kaupiami kokiam nors konkrečiam tikslui, o išleidžiami tiek būtiniausiems, tiek prabangos poreikiams tenkinti (kelionės, poilsis), tad transnacionalus

⁷⁸ Žr. pirmosios dalies 1.1 poskyrį *Trumpalaikė darbo migracija ir laisvas judėjimas*.

mobilumas tampa ne tik ekonominio, bet ir socialinio statuso (trans)formavimo strategija, leidžianti tapti ne tik darbo, bet ir gyvenimo būdo migrantais:

Iš tikrujų, kuo daugiau uždirbi, tuo daugiau išleidi. Ir tų pinigų, tų tokių atliekamų pinigų, tai nelabai ir padaugėjo. Nes tu daugiau tiesiog išleidi. Tu pradedi pirkti tokius daiktus, kokių niekada nepirkdavai prieš tai. Nu tiesiog.. visada ieškodavai pigesnio varianto, o dabar sau gali... (Jurga, 38 m., ištekėjusi); Ne, dabar nėra tokio.. [kad norėčiau grįžti į Lietuvą]. Kažkaip, matomai, sėdi, užsisėdi tam darbe [Lietuvoje], nu, kaip čia pasakyt, kaip ir norma. O va kai pajudi, pamatai daugiau, tai tas „naujagimis“ nebenori atgal lįsti [šypsosi]. Kažkaip atrodo ir sunkiau yra [važinėti], bet... (Rima, 38 m., netekėjusi).

Gyvenant Lietuvoje ir dirbant Norvegijoje formuojasi (pra)gyvenimo būdas, kurio ašimi tampa judėjimas tarp šalių, o mobilus (pra)gyvenimo būdas, kuris yra suprantamas kaip ekonominių ir socialinių sėslaus gyvenimo pokyčių visuma (apimanti erdvę, laiką, socioekonominį statusą ir santykį su darbu), savo ruožtu tampa migruojančių moterų vaidmenis, (šeimoje, darbo rinkoje, migracijos procese) (trans)formuojančiu veiksmu.

Transnacionalus mobilumas

Transnacionalų mobilumą galima pavadinti ne tik judėjimu tarp kilmės ir užsienio šalių darbo tikslais, kuris leidžia tapti dviejų visuomenių dalimi, bet ir antiemigracine (pra)gyvenimo strategija, kai vienas iš pagrindinių motyvų rinktis tokio pobūdžio darbą yra tikslas tapti ne (e)migrantėmis, o vartotojomis. Lietuvos slaugytojų atveju daugumos informančių tikslas (užfiksuotas tyrimo metu) yra ne persikelti gyventi į Norvegiją, o transformuoti savo ir (ar) savo šeimos socioekonominį statusą:

Nu aišku, mes galų su galu sudurdavom, nebuvom taip, nesiskolinom, nesėdėjom nevalgę, bet, atrodo, nu kaip.. norisi ir pakeliaut, nu va taip va... Tai dabar buvom į Egiptą muvažiavę <...> Visa šeima. Nu tai va, atrodo, tą gali ir kaip vaikų akytės spindi, kaip džiaugiasi ir nu va, kaip aš galiu nupirkt tą kelionę, kaip man gera. Nu vargau, vargau, aš tą mėnesį, pavargau, bet va, atrodo, tos dvi savaitės, ir mes kartu galim pabūti... (Loreta, 39 m., ištekėjusi)

Transnacionalaus mobilumo, kaip būdo (pra)gyventi, šerdis yra judėjimas *jo-jo* principu, kai atskaitos taškas yra kilmės šalis, į kurią periodiškai sugrįžtama. Toks judėjimas įgalina individualią arba (ir) vieno šeimos nario migraciją, nes visos šeimos migracijai sąlygos nėra sudaromos. Todėl ši trumpalaikės migracijos tipą galima laikyti *subalansuotu* moterims, kurios tapatina save su šeima ir socialine aplinka Lietuvoje apskritai: *mes dėl to ir ejom į šitą firmą, kad galėtume sugrįžti* (fokusuotos gr. interviu). Galimybė dirbti kvalifikaciją atitinkantį darbą už 5-6 kartus didesnę atlyginimą ir nenutraukti ryšių su socialine aplinka Lietuvoje tampa viliojančiu pasiūlymu moterims, įkopusioms į ketvirtą, penktą ar net šeštą dešimtį. Informantės, kurios yra netekėjusios, išsiskyrusios ir kurių vaikai jau yra užaugę, tai vadina paskutine galimybe ne tik reikšmingai papildyti savo biudžetą, bet ir įgyti gyvenimo bei darbo kitoje šalyje patirties, išmokti kalbą, pakeliauti, arba, kitaip tariant – dalyvauti „pasaulio vakarėlyje“ (Favell, 2008b): *kada vaikai išvažiavę, tu neturi ką veikt. Tai vat pas mane tas buvo ir tu turi kažkuo užsiimti arba hobi susirasti.. Tai vat mano šitas gyvenimo posūkis yra kaipo hobis. Man nieko*

netrūko. Man trūko veiklos. Išreikšti savęs. Nes darbas pabodęs, tas pats per tą patį, jau nusibodę (Aldona, 52 m., ištekėjusi).

Toks mobilumas yra išpraustas tarp judėjimo teikiamų galimybių ir migracijos industrijos, sukuriančios priklausomybės santykių, nes pagrindinė veikėja transnacionalaus slaugytojų mobilumo procese yra tarpininkaujanti įmonė *Litnorg*, kuri ne tik įdarbina, bet ir apgyvendina bei perima kitus darbo ir kelionių į Norvegiją organizavimo darbus. Be to, slaugytojų mobilus (pra)gyvenimo patirtys tampa *prokrustiškos*⁷⁹, nes, norėdamos transformuoti socioekonominį statusą per darbą Norvegijoje, moterys yra priverstos pertvarkyti savo įprastą sėslaus gyvenimo modelį – nutraukti dalį socialinių ryšių ir perkurti savuosius vaidmenis šeimoje bei taip prisiderinti prie įmonės siūlomo darbo ir gyvenimo ritmo: *Tu tiesiog turi tikslą, tu žinai, kad tu turi tai padaryti, ir tu paaukoji. Paaukoji tikrai labai daug* (Jurga, 38 m., ištekėjusi).

Transnacionalus mobilumas negali būti suprantamas kaip turistinis judėjimas tarp taškų A ir B, nes tai yra gyvenimas (rezidavimas) dviejose skirtingose socioekonominėse ir kultūrinėse erdvėse tuo pat metu, kurių kiekvienai yra priskiriama atitinkama prasmė. Slaugytojų mobilumo atveju Norvegija yra siejama su darbu, o Lietuva – su namais, tačiau, įgijus daugiau mobilus (pra)gyvenimo patirčių, šios erdvės įgyja naujas prasmes: darbas Norvegijoje tampa *namais*, o namai Lietuvoje tampa *darbu*⁸⁰. Vienoms slaugytojoms *namais* tampa darbas Norvegijoje, nes jis suteikia galimybių save realizuoti, įgalina moterį profesiskai ir kaip vartotoją, sukuria jai erdvę, kurioje vidutinio ir vyresnio amžiaus moteris (40–60 m.) jaučiasi patogiai ne tik ekonominiu, bet ir socialiniu aspektu – kaip reikalinga ir naudinga visuomenės dalis:

D: Žinau, kad depresija būtų [jei nedirbčiau Norvegijoje], būtų antidepresantai...

I: Taip galvojai?

D: Taip. Nes jau kaip amžiaus ta krizė, nu... o ten ant tiek eina ta pagarba. Sakau, pinigai dar pinigai, bet an tiek, nu jie tokie dėkingi. Visi, ir kolegės, ir ta direktorė, nu... ir aplamai nu ten – žmogus, ar valytojas ar kas, labai gerbiamas. Labai nėra kaip pas mus – tu valytojas. Ir tas pavadinimas valytojo – vaskedama – toks gražus. <...> Tokia labai pagarba ir jautiesi toks... O kaip dar pasakai, kad tu slaugytoja <...> oo, tai tu slaugytoja, o tu slaugytoja! Vos ne daktaras! (Danguolė, 39 m., netekėjusi)

Kitoms slaugytojoms namai Lietuvoje tampa dar viena *darbo* arena – *antrąją pamainą*, kai poilsio nedirbant slaugos srityje laikas yra skiriamas šeimos priežiūros ir namų buities darbams: *per tas dvi savaites tu nelabai ką leisi, todėl, kad per mėnesį susikaupia reikalų, kuriuos reikia sutvarkyti. Juos tenai sutvarkai, padarai, paskui, aišku, pas vienus tėvus reikia aplankyti, kitus tėvus, yra krūva kažkokių draugų, pažįstamų, su kuriais norisi susitikti* (Giedrė, 35 m., ištekėjusi).

⁷⁹ Pagal graikų mitologiją, keliautojai, norintys patekti į Atėnus, turėdavo atitikti dievo Prokrusto lovos standartus. Jei būdavo per trumpi, juos ištempdavo, o jei per aukšti – nukirsdavo tiek, kad atitiktų lovos dydį (žr. Bolen, 2003).

⁸⁰ Žr. Hochschild, 1997.

Transnacionalus mobilumas slaugytojoms tampa priemone siekti socialinių ir ekonominių tikslų, tačiau šį procesą galima traktuoti ir kaip asmeninės biografijos kūrimo priemonę, kai mėginama prisiderinti prie tokiosios modernybės procesų kuriamo pasaulio. Jo svarbiais atramos taškais tampa ne socialinių santykių ir pozicijos darbo rinkoje stabilumas, o nuolatinė socialinių santykių ir pozicijos darbo rinkoje ir tuo pačiu vaidmenų kaita.

Migruojančių moterų vaidmenys

Mobilus (pra)gyvenimo būdo perskirtomas laikas ir erdvė, formuoja santykius su socialinėmis aplinkomis Lietuvoje ir Norvegijoje, be to, išryškina moters elgesio charakteristikas, kurios yra apibendrinamos trimis tipais, reprezentuojančiais moterų vaidmenis transnacionaliame mobilume. Šie vaidmenys yra įvardijami *Demetros*, *Atėnės* ir *Artemidės* metaforomis, kurios yra grindžiamos graikų mitologijoje įsitvirtinusiomis moterų elgesio tipais. Jos leidžia kalbėti apie moterų vaidmenis, kurie reiškia ne tik lyčių santykius, bet ir moterų santykį su skirtingomis socialinėmis aplinkomis bei jų, kaip vartotojų ir aktyvių veikėjų, vaidmenis Lietuvoje ir Norvegijoje. Kiekviena iš naudojamų metaforų nusako vaidmenis, kurie žymi tiek teigiamus, tiek neigiamus šių vaidmenų bruožus.

Demetros metafora nusako tradicinius moters vaidmenis šeimoje, akcentuojant ne tiek vyro, kaip veikėjo viešoje erdvėje, kiek moters, besirūpinančios šeima ir vaikais (angl. *carer*, *nurturer*), vaidmenis. Tai yra subordinuoto moters santykio su vyru išraiška, kai moteris suvokia save ne kaip aktyvią šeimos maitintoją, o kaip pasyvią tradicinių moters vaidmenų atlikėją. Ši metafora nurodo dvigubą moters, kaip besirūpinančios ir tos, kuri atlieka tradicinius vaidmenis šeimoje, vaidmenį, nes ji aptarnauja sėsluosius Norvegijoje (slaugos sektoriaus klientus) ir Lietuvoje (nemigruojantys šeimos nariai). Tokiu būdu ji tampa naudinga ne tik migracijos industrijos veikėjams, bet ir vartotojams kilmės šalyje, prisiimdama vadinamąją *moters našta* (Sassen, 2000).

Atėnės metafora nusako egalitarinį santykį su vyru, kai moteriai svarbu tapti savo šeimos aprūpintoja ir vyro bendradarbe išlaikant šeimą. Ji apibūdina moterį, kuri tampa šeimos maitintoja, įgyja aukštą vartotojos statusą, tačiau tampa nevisaverte darbuotoja Norvegijoje, negalinti naudotis tomis pačiomis darbo sąlygomis kaip norvegės slaugytojos. Be to, nepaisant įgyto socioekonominio statuso, leidžiančio tapti vartotojų visuomenės dalimi, Lietuvoje slaugytojos tampa neoficialiomis bedarbėmis, nes trumpalaikis, komandiruotės pobūdžio darbas nesuteikia tokio socialinio draustumo, kokį įgyja nuolat Lietuvoje gyvenantis ir dirbantis žmogus. Moters *Atėnės* vaidmenį galima sieti ir su moterų verslumu, kai transnacionalus mobilumas gali būti traktuojamas ir kaip moterų verslumo strategija.

Artemidės metafora nurodo feministinį moters santykį su vyru, kai darbas Norvegijoje tampa įsigalinimo ir individualia moters strategija, nepriklausomai nuo vyro dalyvavimo. Šis moters individualumas yra reflektuojamas ne tik santykyje su vyru, bet ir su kitais šeimos nariais, kurių vaidmuo moteriai apsisprendžiant dirbti Norvegijoje dažnai yra tik patariamasis. Jeigu moters darbas užsienio šalyje būtų naudojamas kaip šeimos socioekonominio statuso transformavimo priemonė (kolektyvinis tikslas), transnacionalus mobilumas galėtų būti traktuojamas kaip šeimos (kolektyvinė) (pra)gyvenimo strategija, tačiau šiame tyrime informančių apsisprendimas išvykti dirbti į Norvegiją atspindi atsiskyrimą nuo kolektyvinių strategijų ir siekį tapti aktyviomis šeimos ir (ar) asmeninio gyvenimo veikėjomis:

R: Aš noriu labai savo buitį, sąlygas pasigerint. Ir kaip bebūtų, nes man pačiai, kad vaikai gyvens, negyvens su manim, čia apie juos nereikia visą gyvenimą galvot, nes jie savo gyvenimus turės, bet aš irgi turiu turėt savo vietą ir norėsiu ramybės ir man atrodo, kad paskutinis šansas yra dabar.

I: Paskutinis šansas?

R: Nu tai kas mane į darbą priims, kai man bus 50? Každą reik dabar kurti ir daryti. (Renata, 39 m., ištekėjusi)

Artemidės metafora nusako ne tik moters įsigalinimo ir individualios veiklos galimybes, bet ir jos priklausomybę nuo įmonės. Siekdama tapti vartotoja ir aprūpinti save ir (ar) savo šeimą, moteris išreiškia siekį tapti aktyvia, o ne pasyvia, veikėja ir ilgainiui ima organizuoti savo ir (ar) savo šeimos migracinius veiksmus. Individualios migracijos procesas prasideda (arba tokios migracijos planai atsiranda) kaip opozicija įmonės kuriamam priklausomybės santykiui, kai tarpininkai formuoja paternalistinį santykį su slaugytojomis, sudaro specifines įdarbinimo sąlygas ir nesudaro sąlygų pačioms dalyvauti įdarbinimo procese – palaikyti ryšį su darbdaviais (komunomis ir slaugos namais) Norvegijoje.

Galima teigti, jog ši vaidmenų (trans)formacijų analizė leidžia pažvelgti, ką reiškia būti mobilia moterimi, kuriančia savo (pra)gyvenimą susitelkiant į transnacionalų judėjimą, o ne sėslumą. Transnacionalaus mobilumo kontekste moterų vaidmenų kaita gali būti siejama su reikšmėmis, kurios yra suteikiamos mobilaus (pra)gyvenimo erdvėms. Slaugytojų atveju viena iš šių erdvių (Lietuva) yra siejama su socialiniais ryšiais ir priežiūros darbu (tai atspindi *demetriškąjį* moters vaidmenį), o kita (Norvegija) – su šio vaidmens netektimi. Kita vertus, Norvegija yra traktuojama kaip darbo, saviraiškos ir įsigalinimo erdvė, tokiu būdu išreiškiant *atėniškąjį*, į vartojimą ir socioekonominio statuso transformacijas nukreiptą, ir *artemidiškąjį* – į individualų įsigalinimą nukreiptą moters vaidmenį.

Atėnės ir Artemidės vaidmenys, kurie reiškia ekonomines, profesines ir feministines moterų įsigalinimo galimybes, tampa opoziciniais *Demetros*, kaip siekiančios išlaikyti ryšį su šeima ir socialine aplinka Lietuvoje, vaidmeniui. Jei paskui vyrus, kaip šeimos dalis migruojančios moterys atsisako savo karjeros perspektyvų kilmės šalyje ir užsienio šalyje priima motinos vaidmenį (Yeoh, Willis, 2005), tai individualiai migruojančioms slaugytojoms tenka

atsisakyti įprastų besirūpinančios motinos vaidmenų ir tapti globaliomis moterimis aprūpintojomis, kurių elgesį labiau nusako karjera ir įsigalėjimas nei reprodukciniai vaidmenys šeimoje.

Mobilus (pra)gyvenimo būdas

Transnacionalaus mobilumo ir moterų vaidmenų kaitos sandūroje besikuriantis procesas – mobilus (pra)gyvenimo būdas tampa migruojančių moterų vaidmenų raiškos arena. Vienas iš ši (pra)gyvenimo būdą nusakančių aspektų yra **erdvė ir laikas**, labiausiai išryškinantys moters *Demetros* vaidmens tipą. Tarpininkaujančios įmonės siūloma (pra)gyvenimo strategija „Gyvenimas Lietuvoje – darbas užsienyje“ tampa patraukliu pasiūlymu toms, kurios nesiekia ir (ar) negali persikelti gyventi į Norvegiją, tačiau tai sukelia įtampą balansuojant tarp darbo ir šeimos, nutolusių vienas nuo kito tiek erdvėje, tiek laike:

Grįždavau į Lietuvą kas mėnesį dviem savaitėm. Tos dvi savaitės prabėgdavo kaip dvi dienos, grįždavau atgal į Norvegiją. Kelionė man trukdavo 6 valandas nuo autobusų stoties iki mano kaimelio ir visas 6 valandas aš praverkdavau. Ir paskui, kaip vaikas, aš turėjau tokį kalendoriuką namie ir kiekvieną dieną atidirbu ir braukau dieneles... Ir skaičiuoju, kada aš grįšiu namo. Ir galvoju, ai, užbrauksiu dar rytdieną [šypsosi]. (Gerda, 37 m., išsiskyrusi)

Galima sakyti, jog mobilus (pra)gyvenimo būdas reiškia gyvenimą ne tik tarp dviejų skirtingų erdvių, bet ir gyvenimą nuo vieno išvykimo iki kito ir nuo vieno grįžimo iki kito, kai atskaitos taškas yra kilmės šalis. Dėl rotacinio darbo pobūdžio laikas, praleidžiamas abiejose šalyse, nusako santykį su šiomis erdvėmis arba, kitaip tariant, su sociokultūrinėmis terpėmis, kurioms informančių naratyvuose yra priskiriamos skirtingos ir kintančios prasmės – nuo namų ir savos iki svetimos erdvės sampratos:

M: Nu tos keturios savaitės irgi eina žiauriai ilgai [šypsosi].

I: Ilgai?

M: Jo, ypatingai pačios pirmos. Jezus, aš nemoku pasakyti, kas darosi širdy, kai reikia išvažiuot iš namų jau. Nu su tais čemodanais jau, susikrauni viską ir į tą oro uostą. Aš negaliu pasakyti, ką jauti... – nu toks, nu iš namų išvažiuoji. Aišku, vėl ten nuvažiuoji, vėl ten sąlygos neblogos, mes ten turim.. labai tikrai tos gyvenimo sąlygos, nu bet... šiaip tai.. ten jau paskui apsibūni... viskas gerai, bet išvažiavimas... (Milda, 42 m., ištekėjusi)

Antrasis mobilų (pra)gyvenimo būdą nusakantis aspektas yra **socioekonominio statuso transformacijos**, kurį labiausiai atspindi moters *Atėnės* tipas. Siekdamas ekonominių tikslų, šio tyrimo informantės susiduria ne tik su darbo ir šeimos arba namų ir darbo erdvių suderinimo problema, bet ir su įtampa, kuri kyla norint išlaikyti pasiektas vartotojiškas galimybes: gyventi Lietuvoje už norvegišką atlyginimą ir kartu atsiriboti nuo varginančio mobilumo arba išvengti emigracijos: *aš nežinau, ko aš norėčiau, aš nesugalvoju. Man ir Norvegijoje atrodo gyvent ne kas su vaikais, ir Lietuvoje ne kas, dar neatėjo toks va.. (Toma, 37 m., ištekėjusi).*

Trečiasis mobilaus (pra)gyvenimo bruožas yra santykis su darbu, kuris yra analizuojamas kaip **slaugytojų įsigalėjimas ir profesinio tapatumo pokyčiai**. Šis aspektas

labiausiai atitinka moters *Artemidės* tipą. Pažymėtina, kad slaugos specialistų poreikis Norvegijoje sukuria šiaurės–pietų migracijos sistemą: slaugytojai iš Lietuvos migruoja į turtingąją Šiaurę atlikti to darbo, kurio norvegės slaugytojos nenori dirbti. Įmonės suformuotas Lietuvos slaugytojų statusas kuria ir specifinę slaugytojų ir slaugos institucijos, kuriose jos dirba santykį: *Litnorg* darbuotojos prisiima ne tik oficialų laikino ir pagalbino, bet ir neoficialų patarnaujančio personalo vaidmenį. Siekdamos įsitvirtinti darbo vietoje ir išlaikyti darbo poziciją, į kurią yra investuota nemažai laiko, pinigų ir pastangų mokantis kalbą, slaugytojos dirba beveik dvigubai daugiau nei norvegės slaugytojos. Tad dirbti visas įmanomas pamainas lietuvės imasi ne tik dėl to, kad siekia įsitvirtinti konkrečiuose slaugos namuose, bet ir norėdamos kompensuoti įdėtą įdirbį mokantis kalbos ir užsitikrinti pajamas. Galima sakyti, kad lietuvių darbas leidžia norvegėms slaugytojoms išvengti didelio darbo krūvio ir dirbti mažiau. Lietuvos slaugytojos tam tikra prasme tampa norvegių slaugytojų padėjėjomis. Kita vertus, galimybė dirbti Norvegijoje išlaikant ryšį su namais Lietuvoje moterims tampa šansu transformuoti savo profesinį tapatumą (iš *tik* slaugytojos tapti *net* slaugytoja), pasijausti reikalinga ir vertinama darbo jėga. Taigi, Lietuvos slaugytojų profesinio tapatumo metamorfozes galima apibūdinti kaip perėjimą nuo pasyvumo prie aktyvumo.

IŠVADOS

1. Migrantų mobilumas mokslinėje literatūroje dažnai reiškia laisvą judėjimą, nesusaistyta migrantų tinklų, arba mobilumą, kurį skatina transnacionaliai pasklidusi šeima ir (ar) bendruomenė. Migracijos industrijos reguliuojamas mobilumas šiame kontekste nėra analizuojamas, tad suformuojamas nevisapusiškas darbo migracijos, kurios pagrindas yra laisvas judėjimas, suvokimas. Priklausomybė, kaip migrantų ir migracijos industrijos santykis, reprezentuoja išvirškščiąją transnacionalaus mobilumo pusę, leidžiančią kalbėti apie mobilumą kaip subjektyvią laisvę. Analizuojant Lietuvos slaugytojų transnacionalų mobilumą, kai gyvenama kilmės, o dirbama užsienio šalyje, šios analizės perspektyvos leidžia kalbėti apie procesą, kurio metu yra (trans)formuojami ryšiai su socialinėmis aplinkomis ir migruojančiųjų statusai kilmės ir užsienio šalyse. Tiriant, kaip intensyvus judėjimas tarp kilmės ir užsienio šalių darbo tikslais (transnacionalus mobilumas) tampa būdu (pra)gyventi, išryškėja trys kertiniai, ši procesą apibūdinantys aspektai: laikas ir erdvė, socio – ekonominis statusas ir santykis su darbu. Žvelgiant į erdvės ir laiko transformacijas transnacionalaus mobilumo procese išryškėja prasmės, kurias judantieji suteikia gyvenimui kilmės ir užsienio šalyse, ir tai, kaip sėslaus (pra)gyvenimo įpročius keičia naujos – nuolatinio judėjimu grindžiamos veiklos. Šiame kontekste pozicija, kurią transnacionalaus mobilumo dalyviai įgyja abiejose šalyse, nusako jų socioekonominį statusą. Užsienio šalyje dirbdami trumpalaikius darbus, laisvai judantieji regione tampa ne tik sėsliųjų bendruomenės *aptarnaujantieji* grupe, bet ir abiejų šalių visuomenių paribių grupe, kuri iki galo neįsitraukia į socialinį, ekonominį ir kultūrinį gyvenimą nei *čia*, nei *ten* ir nuolat patiria santykio su socialinėmis aplinkomis šiose šalyse transformacijas.

2. Per kintantį santykį su socialinėmis aplinkomis užsienio ir kilmės šalyse transnacionalaus mobilumo procese vyksta moterų vaidmenų (trans)formacijos. Migracijos studijose galima išskirti tris moterų vaidmenų tipus, kurie yra aktualūs analizuojant Lietuvos slaugytojų transnacionalų mobilumą. *Demetros* metafora gali būti įvardijamas į globalią priežiūros darbo sistemą įsitraukusių moterų vaidmuo, nurodantis, jog migruojanti moteris tampa motiniškųjų ir priežiūros vaidmenų paskirstytoja tarp *čia* ir *ten*. *Atėnės* metafora leidžia apibūdinti į transnacionalaus mobilumo procesus įsitraukusių moterų tikslus ir patirtis, kai trumpalaikis darbas užsienio šalyje tampa socioekonominio statuso (trans)formavimo strategija, galimybe moterims tapti šeimos maitintojomis ir vartotojomis. *Atėnės* vaidmuo atspindi vartotojišką (konsumeristinį) transnacionalaus mobilumo pobūdį. *Artemidės* metafora migracijos procesuose nurodo moterų siekį įsigalinti, tapti aktyvia migracijos proceso veikėja ir gali būti siejama su migracijos feminizacija, kurią apibūdina ne tik augantys moterų migracijos mastai, bet ir

individualus moterų įsitraukimas į migracijos procesus – išigalinimas. Taigi, migruojančių moterų vaidmenų tipai nusako santykį tarp šeimos ir (ar) bendruomenės bei individualių migracijos strategijų: *Demetros* vaidmuo gali būti siejamas su šeimos ir (ar) bendruomenės, *Artemidės* vaidmuo – su individualios migracijos strategija, o *Atėnės* vaidmuo – su abiem strategijų tipais.

3. Tarpininkaujančios įmonės *Litnorg*, kuri palaiko paternalistinį (globėjišką) santykį su slaugytojomis, veiklos principai įkūnija mobilumo, kaip laisvės ir kaip subjektyvios laisvės, sampratą. Išnaudodama laisvo judėjimo regione galimybes, įmonė tampa migracijos industrijos dalimi ir tokiosios modernybės procesų atspindžiu, kai darbuotojo ir darbdavio santykius apibūdina lankstumas, nesaugumas ir rizikos. Tapusios *Litnorg* darbuotojomis, slaugytojos įsitraukia į priklausomybės nuo darbdavio santykį, nes įmonė kontroliuoja darbo ir apgyvendinimo sąlygas bei pasiima nemažą dalį slaugytojų uždarbio. Priklausomybė, kaip *Litnorg* ir slaugytojų santykis, nurodo ne tik mobilumo dvilypumą, bet ir slaugytojų, kaip darbuotojų, statusą Norvegijoje. Santykis su tarpininkaujančia įmone formuoja slaugytojų santykį ir su Norvegijos slaugos institucijomis bei lemia jų, kaip darbuotojų, statusą ne tik slaugos sektoriuje, bet ir Norvegijos darbo rinkoje apskritai socialinių garantijų aspektu. Būdamos laikinos ir lanksčios darbuotojos, kurių darbas tampa priemone užpildyti slaugos darbo spragas, dėl socializaciją ribojančio mobilaus darbo ir gyvenimo ritmo bei įmonės politikos informantės nėra pajėgios sukurti tankaus socialinio tinklo Norvegijoje. Tad nors Norvegijoje jos praleidžia daugiau laiko nei Lietuvoje, integracijos Norvegijoje procesas nėra itin spartus.

4. Migruojančių moterų vaidmenų tipai atspindi slaugytojų apsisprendimo dirbti Norvegijoje motyvus ir mobilaus (pra)gyvenimo praktikas bei patirtis. *Demetros* vaidmuo išreiškia moterų siekį išlaikyti ryšį su socialine aplinka Lietuvoje ir norą suderinti motiniškuosius ir (ar) globos bei priežiūros įsipareigojimus šeimai su vartojimo ir vartotojiškumo bei transnacionalaus mobilumo galimybėmis. *Atėnės* vaidmuo nusako tapatinimąsi su vartotojiška kultūra ir galimybėmis, kurias teikia globali darbo rinka, kai moteris gali savarankiškai formuoti savo ir (ar) savo šeimos socioekonominį statusą. *Artemidės* vaidmuo nusako moterų siekį save išreikšti ir įgalinti; egzistenciškai svarbiais veiksniais tampa ne tiek (pra)gyvenimas, kiek asmeninės biografijos kūrimas per trumpalaikę migraciją ir individuali, ne su šeimos ir (ar) bendruomenės poreikiais susijusi socioekonominio statuso transformavimo strategija. Visa tai leidžia kalbėti apie migracijos feminizaciją Lietuvoje ir moterų vaidmenį formuojant šeimų migracines strategijas. Be to, tai atkreipia dėmesį į tam tikro amžiaus moterų dalyvavimą

migracijos procesuose ir jų vaidmenų transformacijas dar prieš išitraukiant į globalios darbo rinkos ir migracijos industrijos tinklą. Tai, jog moterys nuo 34 iki 44 m. ir vyresnės pasirenka tarpininkų siūlomą darbo mobilumą kaip būdą ne emigruoti, bet gyventi Lietuvoje už norvegišką atlyginimą, rodo jų besikeičiantį santykį su vyru ir šeima apskritai. Tiek ištekėjusios informantės, tiek netekėjusios arba išsiskyrusios įvardijo santykio su vyru *problemą*. Ištekėjusioms tai dažniausiai buvo mažas vyro uždarbis ir rutina namuose (apie kitus santykių aspektus informantės nešnekėdavo), o netekėjusioms – problema, kad šalia jų apskritai nėra vyro, kuri buvo išreiškiama dažniausiai netiesiogiai ir ne iš karto. Nors tai yra sritis, apie kurią dauguma informančių nebuvo linkusios kalbėti, galima manyti, jog *Litnorg* mobilaus darbo pasiūlymas tapo ne tik socioekonominio statuso, bet ir lyčių santykių (trans)formavimo strategija.

5. Transnacionalus mobilumas, pasitelkiamas kaip socioekonominio statuso transformavimo priemonė, o ne kaip išgyvenimo strategija, formuoja naujus socialinio gyvenimo įpročius Lietuvoje ir Norvegijoje. Slaugytojos (ištekėjusios ir netekėjusios) tampa ne tik šeimų maitintojomis arba tomis, kurios reikšmingai papildo šeimos biudžetą, bet įgyvendina globalios priežiūros principą. Švytuokliniu principu judėdamos tarp Lietuvos ir Norvegijos, jos tampa dviem kryptimis priežiūros paslaugas teikiančiomis veikėjomis – tiek klientams Norvegijoje, tiek savo šeimai Lietuvoje. Darbas rotaciniu principu suteikia galimybę išlaikyti artimą ryšį su socialine aplinka Lietuvoje ir, dirbant Norvegijoje, vaikų priežiūrą patikėti artimiausiems šeimos nariams. Procesas, kurio metu moteris siekia aprėpti tiek viešą (darbo), tiek privačią (namų) erdvę, atveria kelius ne tik lyčių vaidmenų pokyčiams šeimoje ir moters priežiūros darbo globalizacijai, bet ir sukuria neapibrėžto socialinio statuso būseną abiejose šalyse. Tai galima pavadinti mobilaus (pra)gyvenimo būdo šalutiniu efektu: mainais už galimybę transformuoti savo šeimos ir (ar) savo socioekonominį statusą tenka atsisakyti socialinių ryšių ir namų erdvės vientisumo bei pastovaus darbuotojo statuso. Nepaisant to, tokia darbo ir gyvenimo forma sukuria naują erdvę, kurioje moteris gali funkcionuoti tiek kaip besirūpinančioji, tiek kaip vartotoja, tiek kaip aktyvi veikėja. Transnacionalus mobilumas, (slaugytojų trumpalaikės migracijos atveju), įgalina moterį atsiriboti nuo migracinių tinklų, kolektyvinės šeimos migracijos strategijos ir sukurti individualų (pra)gyvenimo modelį, kai migrantas, nors ir būdamas susisaistęs su jį supančia socialine aplinka, veikia kaip savo, o per tai ir savo šeimos socioekonominį statusą transformuojantis veikėjas. Lietuvos slaugytojų atveju, moterų vaidmenys (trans)formuojasi trimis kryptimis: *lokali* moteris tampa *globalia*, priežiūros darbą teikianti ir *čia* ir *ten*, atverdamą nišą ir lyčių vaidmenų pokyčiams šeimoje; pasyvi asmeninio ir šeimos gyvenimo veikėja tampa savo ir (ar) savo šeimos socioekonominio statuso formuotoja ir

šėimos maitintoja; socialinės aplinkos ir ekonominių sąlygų varžoma veikėja sukuria individualaus (pra)gyvenimo modelį, nepriklausomą nuo vyro, ar šėimos narių įtakos.

6. Transnacionalus mobilumas, kaip būdas (pra)gyventi, slaugytojoms reiškia ne tik galimybę kurti asmeninę biografiją – įsigalinti, bet ir išlaikyti įgytą vartotojų statusą bei išvengti migrančių statuso, siejamo su socialine izoliacija užsienio šalyje ir sunkesnėmis galimybėmis pragyventi nei gyvenant mobiliai. Dėl patogaus vartojimo galimybių Lietuvoje, kurias teikia trumpalaikis darbas Norvegijoje, transnacionalus mobilumas tampa ne išgyvenimo strategija, bet būdu (pra)gyventi ir išlaikyti įgytą socioekonominį statusą. Kita vertus, slaugytojų norą dirbti savarankiškai ir (arba) nutraukti tokio pobūdžio darbą ir gyvenimą išprovokuoja ne tik profesinio įsigalinimo raida, bet ir sėslaus ir pastovaus gyvenimo siekis, nuovargis dėl nuolatinio judėjimo tarp šalių ir dėl priklausomybės nuo įmonės. Tai rodo, kad transnacionalus, tarpininkų reguliuojamas mobilumas yra ne tik trumpalaikis „projektas“, bet ir procesas, kurio raidą nusako reakcija į subjektyvios judėjimo ir veiksmų laisvės patirtis bei santykis su sėsrumu (stabilumu): patyrus kas yra mobilumas (nepastovumas) vėl *įsikuriama* arba siekiama *įsikurti* stabilume arba perimti (pra)gyvenimo būdo organizavimą į savo rankas – įsigalinti, išliekant laisvai globalioje darbo rinkoje judančiomis darbuotojomis.

LITERATŪRA

1. Aidis, R. 1999. Moterų verslininkų problemos. Iš: Purvaneckienė, G. (sud.). *Moterys: tapatumo paieškos*. Vilnius, p. 58–76.
2. Akstinavičiūtė, I. 2006. Antropologinė „namų“ idėjos perspektyva: lietuvių diasporos žmonių tikslas ar saugi vieta „judant“? *Oikos: lietuvių migracijos ir diasporos studijos*, 3, p. 30–42.
3. Al-Ali, N.; Koser, K. 2002. Transnationalism, International Migration and Home. In: Al-Ali, N.; Koser, K. (eds.). *New Approaches to Migration? Transnational Communities and the Transformation of Home*. London: Routledge, p. 1–14.
4. Anderson, B. 2002. Just Another Job? The Commodification of Domestic Labour. In: Ehrenreich, B.; Hochschild, R. A. (eds.). *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Metropolitan Books, p. 104–114.
5. Andreescu, V.; Alexandru, V. 2007. Transnational Labor Mobility of Romanians: Empirical Findings on Recent Migratory Trends. *Journal of Identity and Migration Studies*, 1 (2), p. 3–20.
6. Attanapola, T. Ch. 2006. Where They Ever “in Place”? Sense of Place and Self-Identities among Migrant Female Export-Processing Zone Workers in Sri Lanka. *Norsk Geografisk Tidsskrift [Norwegian Journal of Geography]*, 60, p. 217–226.
7. Bach, S. 2006. International Mobility of Health Professionals. Brain Drain or Brain Exchange? *Research Paper*, 82. Helsinki: United Nations University – WIDER.
8. Ball, E. R. 2008. Globalised Labour Markets and the Trade of Filipino Nurses Implications for International Regulatory Governance. In: Connell, J. (ed.). *The International Migration of Health Workers*. New York: Routledge, p. 30–46.
9. Barcevičius, E.; Žvalionytė, D.; Budginaitė, I.; Ivanauskaitė, J.; Jastramskis, M.; Martinaitis, Ž. 2012. Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija, Viešosios politikos ir vadybos institutas, Vilnius.
10. Bauman, Z. 1998. *Globalization. The Human Consequences*. Cambridge: Polity Press.
11. Bauman, Z. 2000. *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
12. Bauman, Z. 2004. *Wasted Lives. Modernity and Its Outcasts*. Cambridge: Polity Press.
13. Bauman, Z. 2011. *Vartojamas gyvenimas*. Vilnius: Apostrofa.
14. Baumann, F.; Mechtel, M.; Stähler, N. 2011. Employment Protection and Temporary Work Agencies, *Labour*, 3 (25), p. 308–329.
15. Beck, U. 1994. *Risk Society. Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.

16. Beck, U. 2001. Living Your Own Life in a Runaway World: Individualisation, Globalization and Politics. In: Hutton, W.; Giddens, A. (eds.). *On the Edge. Living with Global Capitalism*. Vintage, p. 164–174.
17. Beck, U.; Beck-Gernsheim, E. 2002. *Individualization: Institutionalized Individualism and Its Social and Political Consequences*. London, England: Sage.
18. Becker, H., 1998, *Tricks of the trade. How to think about your research while you're doing it*, The University of Chicago Press, Chicago and London.
19. Biehl, J.; Locke, P., 2010, Deleuze and the Anthropology of Becoming, *Current Anthropology*, 51(3), p. 317–351.
20. Bikova, M. 2010. The Snake in the Grass of Gender Equality. Au-pairing in Women-Friendly Norway. In: Isaksen, W. L. (ed.). *Global Care Work. Gender and Migration in Nordic Societies*, p. 49–68.
21. Bitinas, B.; Rupšienė, L.; Žydzūnaitė, V., 2008, *Kokybiųjų tyrimų metodologija. Vadovėlis vadybos ir administravimo studentams, II dalis*, Klaipėda.
22. Bludau, H. 2007. Calling All Nurses: (Re)Constructing Gender Through Nurse Recruitment in the Czech Republic. Prieiga per internetą: http://www.academia.edu/1653650/Calling_All_Nurses_Re_constructing_gender_through_nurse_recruitment_in_the_Czech_Republic.
23. Bludau, H. 2010. Creating Migrant Nurses. How Recruitment Firms Create Successful Migrants for the Global Market. *Durham Anthropology Journal*, 17 (1), p. 87–106.
24. Bludau, H. 2011a. Producing Transnational Nurses: Agency and Subjectivity in Global Health Care Labor Migration Recruitment Practices. *Anthropology of East Europe Review*, 29 (1), p. 94–108.
25. Bludau, H. 2011b. Engendering Czech Healthcare Migration: How Migration Activities Increase Women's Agency in Global Labor Markets. Prieiga per internetą: <http://www.irex.org/resource/engendering-czech-healthcare-migration-how-migration-activities-increase-womens-agency-glob>.
26. Boyd, M. 1989. Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas. *International Migration Review*, 23 (3), p. 638–670.
27. Bolen, S. J. 1985. *Godesses in Everywoman: A New Psychology for Women*. New York: Harper.
28. Bolen, S. J. 2003. *Gods in Everyman. Archetypes That Shape Men's Lives*. New York: An imprint of HarperColins Publishers.
29. Bonifacio, G. 2012. Introduction. In: Bonifacio, G.; Springer, T. (eds.). *Feminism and Migration: Cross-Cultural Engagements*. Netherlands, p. 1–14.

30. Brettell, B. C. 2008. Theorizing Migration in Anthropology. The Social Construction of Networks, Identities, Communities, and Globalscapes. In: Brettell, B. C.; Hollifield, F. J. (eds.). *Migration Theory. Talking Across Disciplines*. Routledge, p. 113–160.
31. Bučaitė-Vilkė, J.; Rosinaitė, V., 2010, Tarpasmeninių ryšių tinklo formavimasis ir jo reikšmė migracijoje, *Kultūra ir visuomenė. Socialinių tyrimų žurnalas*, 1(2), p. 2029–4573.
32. Burawoy, M. 1991. Reconstructing Social Theories. In: Burawoy, M. et al. (eds.). *Ethnography Unbound: Power and Resistance in the Modern Metropolis*. University of California.
33. Castells, M. 2010. *The Rise of Network Society*. Malden, MA, USA, Oxford, UK: Willey-Blackwell.
34. Castles, S. 2007. Twenty-First-Century Migration as a Challenge to Sociology. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33 (3), p. 351–371.
35. Castles, S. 2010. Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36 (10), p. 1565–1586.
36. Castles, S.; Miller, M. 2003. *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. New York, London.
37. Celešiūtė, I. 2010. Darbo migrantų elitas: migracijos tikslai ir verslumo iniciatyvos. *Oikos: lietuvių migracijos ir diasporos studijos*, 1 (9), p. 20–31.
38. Celešiūtė, I.; Kuzmickaitė, K. D. 2012a. Darbo migracijos, kvalifikacijos ir lietuviškosios tapatybės sankirtos: išsaugoti, palaikyti ar kurti? *Oikos: lietuvių migracijos ir diasporos studijos*, 1 (13), p. 9–25.
39. Celešiūtė, I.; Kuzmickaitė, K. D. 2012b. Tautinio tapatumo slinktyis ir prasmės transnacionaliame kvalifikuotų lietuvių migrantų mobilume, *Lietuviai pasaulyje: tautinio identiteto išsaugojimas emigracijoje: kolektyvinė monografija*. Dapkutė, D.; Celešiūtė, I.; Jovaišienė, D.; Kuzmickaitė, K., D.; Saldukas, L.; Ūsaitė, K., Klaipėda, p. 213–247.
40. Chikanda, A. 2008. The Migration of Health Professionals from Zimbabwe. In: Connell, J. (ed.). *The International Migration of Health Workers*. New York: Routledge, p. 110–128.
41. Connell, J. 2008. Toward a Global Health Care System? In: Connell, J. (ed.). *The International Migration of Health Workers*. New York: Routledge, p. 1–29.
42. Conradson, D.; Latham, A. 2005. Transnational Urbanism: Attending to Everyday Practices and Mobilities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31 (2), p. 227–233.
43. Craig, G.; Gaus, A.; Wilkinson, M.; Skrivankova, K.; McQuade, A. 2007. *Contemporary Slavery in the UK: Overview and Key Issues*. York: Joseph Rowntree Foundation.

44. Crisan, C. 2012. Transnational Experiences of Eastern European Women and Feminist Practices After 1989. In: Bonifacio, G.; Springer, T. (eds.). *Feminism and Migration: Cross-Cultural Engagements*. Netherlands, p. 165–184.
45. Čiubrinskas, V. 2009. Lithuanian Transnationalism: Politics of (Trans)Migrant Identity. In: Donskis, L. (ed.). *A Litmus Test Case of Modernity. Examining Modern Sensibilities and the Public Domain in the Baltic States at the Turn of the Century*. London: Peter Lang AG, International Academic Publishers, p. 103–127.
46. Čiubrinskas, V. 2011a. Įvadas. Transnacionalinė migracija ir išjudintasis identitetas. Iš: Čiubrinskas, V. (sud.). *Lietuviškasis identitetas šiuolaikinės emigracijos kontekstuose*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, p. 5–12.
47. Čiubrinskas, V. 2011b. Identitetas ir identiteto politika: antropologinės dimensijos tiriant nacionalinį ir transnacionalinį saistymąsi. Iš: Čiubrinskas, V. (sud.). *Lietuviškasis identitetas šiuolaikinės emigracijos kontekstuose*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, p. 13–28.
48. Čiubrinskas, V. 2006. Nostalgijos migrantai: repatriantų identitetas ir socialinis netikrumas pokomunistinėje Lietuvoje, *Lietuvos etnologija: socialinės antropologijos ir etnologijos studijos*, 6(15) p. 73–93.
49. Dahl, M. H.; Spanger, M. 2010. Sex Workers' Transnational and Local Motherhood: Presence and/or Absence? In: Isaksen, W. L. (ed.). *Global Care Work. Gender and Migration in Nordic Societies*. Nordic Academic Press, p. 117–136.
50. Dapkutė, D.; Celešiūtė, I.; Jovaišienė, D.; Kuzmickaitė, K. D.; Saldukas, L.; Ūsaitė, K. 2012. *Lietuviai pasaulyje: tautinio identiteto išsaugojimas emigracijoje: kolektyvinė monografija*. Klaipėda.
51. Daukšas, D. 2010. *Transnacionalizmo iššūkiai pilietybei ir etniškumui šiuolaikinėje Lietuvoje: Lietuvos tautinių mažumų ir lietuviškosios migracijos atvejai*: daktaro disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
52. Daukšas, D. 2011. Būti lietuviu čia ir ten: migrantų iš Lietuvos Norvegijoje atvejais. Iš: Čiubrinskas, V. (sud.). *Lietuviškasis identitetas šiuolaikinės emigracijos kontekstuose*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, p. 119–140.
53. Diminescu, D. 2008. The Connected Migrant: An Epistemological Manifesto. *Social Science Information*, 47, p. 565–579.
54. Donskis, L. 2007. *Taip, bet... Nepolitiniai svarstymai apie politiką*. Vilnius: Versus aureus.

55. Duany, J. 2002a, Mobile Livelihoods: The Sociocultural Practices of Circular Migrants between Puerto Rico and the United States, *International Migration Review*, 36 (2), p. 355–388.
56. Duany, J. 2002b. Irse pa' fuera. The Mobile Livelihoods of Circular Migrants between Puerto Rico and the United States. In: Sørensen, N. N.; Olwig, K. F. (eds.). *Work and Migration. Life and Livelihoods in a Globalizing World*, p. 161–184.
57. Ehrenreich, B.; Hochschild R. A. 2002. Introduction. In: Ehrenreich, B.; Hochschild, R. A. (eds.). *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York: Metropolitan Books, p. 1–14.
58. Elrick, T.; Lewandowska, E. 2008. Matching and Making Labour Demand and Supply: Agents in Polish Migrant Networks of Domestic Elderly Care in Germany and Italy. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34 (5), p. 717–734.
59. Engbersen, G.; Okólski, M.; Black, R.; Panțiru, C. 2010. Working out a Way from East to West: EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe. In: Engbersen, G.; Okólski, M.; Black, R.; Panțiru, C. (eds.). *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*. Amsterdam University Press, p. 7–22.
60. Favell, A. 2008a. The New Face of East-West Migration in Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34 (5), p. 701–716.
61. Favell, A. 2008b. Rebooting Migration Theory. In: Brettell, B. C.; Hollifield, F. J. (eds.). *Migration Theory. Talking across Disciplines*. Routledge, p. 259–279.
62. Favell, A. 2008c. *Eurostars and Eurocities: Free Movement and Mobility in an Integrating Europe*. Malden, MA, USA, Oxford, UK, Carlton, Australia: Blackwell Publishing.
63. Favell, A.; Feldblum, M.; Smith, P. M. 2008. The Human Face of Global Mobility: A Research Agenda. In: Smith, P. M.; Favell, A. (eds.). *The Human Face of Global Mobility: International Highly Skilled Migration in Europe, North America and the Asia-Pacific, Comparative Urban and Community Research*, 8. New Brunswick, London: Transaction Publishers, p. 1–28.
64. Fjell, I. T. 2008. Doing Gender Equality. Cleaners Employed in Norwegian Middle-Class Homes. In: Isaksen, W. L. (ed.). *Global Care Work. Gender and Migration in Nordic Societies*. Nordic Academic Press, p. 97–116.
65. Frykman, Povrzanovică, M., (sud). 2004. *Transnational Spaces: Disciplinary Perspectives*, Malmö University, International Migration and Ethnic Relations (imer).

66. Gaye, A.; Jha, S. 2011. Measuring Women's Empowerment through Migration, *Diversities*, 13 (1), p. 49–66.
67. Gamburd, M. 2002. Breadwinner no More. In: Ehrenreich, B.; Hochschild, R. A. (eds.). *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Metropolitan Books, p. 190–206.
68. Gečienė, I. 2011. Transnacionalinė Lietuvos mokslininkų migracija ir tapatumo raiška, *Lietuviškasis identitetas šiuolaikinės emigracijos kontekstuose*, (sud.) Čiubrinskas, V., Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas, p. 185–202.
69. Geertz, C. 2005. *Kultūrų interpretavimas. Straipsnių rinktinė*, (sud.) Sverdiolas, A., Baltos lankos.
70. Giddens, A. 1991. *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge, Polity Press.
71. Giddens, A. 2000. *Modernybė ir asmens tapatumas. Asmuo ir visuomenė vėlyvosios modernybės amžiuje*. Vilnius: Pradai, ALK.
72. Glaser, G. B.; Strauss L. A. 1967. *The Discovery of Grounded Theory – Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Publishing Company.
73. Glick Schiller, N.; Basch, Blanc, L.; Szanton, C. 1995. From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration. *Anthropological Quarterly*, 68 (1), p. 48–63.
74. Goffman, E. 1961. *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. New York: Anchor Books.
75. Granovetter, S. M. 1973. The Strength of Weak Ties. *The American Journal of Sociology*, 78 (6), p. 1360–1380.
76. Gruodytė, E. 2010. Apykaitinės migracijos apibrėžimo ir turinio problemos šių dienų globalizacijos kontekste. *Oikos: lietuvių migracijos ir diasporos studijos*, 1 (9), p. 32–45.
77. Guarnizo, E. L.; Smith, M. P. 1998. The Locations of Transnationalism. *Transnationalism from below. Comparative Urban and Community Research*, 6. New Brunswick: Transaction Publishers, p. 3–31.
78. Gubrium, F. J. 2007. Urban Ethnography of the 1920s Working Girl. *Gender, Work and Organization*, 14 (3), p. 232–258.
79. Gustafson, P. 2006. Place Attachment and Mobility. In: McIntyre, N.; Williams, D.; McHugh, K. (eds.). *Multiple Dwelling and Tourism: Negotiating Place, Home and Identity*. Oxfordshire, UK, Cambridge, MA, USA: Biddles Ltd., p. 17–31.
80. Handapangoda, W. S. 2012. Can Money Buy Them Power? A Re-Evaluation of Women's Transnational Labor Migration and Their Household Empowerment in Sri Lanka. *Women's Studies: An Interdisciplinary Journal*, 41, p. 558–582.

81. Harper, S.; Aboderin, I.; Ruchieva, I. 2008. The Impact of the Outmigration of Female Care Workers on Informal Family Care in Nigeria and Bulgaria. In: Connell, J. (ed.). *The International Migration of Health Workers*. New York: Routledge, p. 163–171.
82. Harris, M. 1976. History and Significance of the Emic/Etic distinction, *Annual Review of Anthropology*, 5, p. 329–350.
83. Herman, E. 2006. Migration as a Family Business: The Role of Personal Networks in the Mobility Phase of Migration. *International Migration*, 44 (4), p. 191–230.
84. Ho, C. 2008. Women Crossing Borders: The Changing Identities of Professional Chinese Migrant Women in Australia. *Journal of Multidisciplinary International Studies*, 3 (2), p. 1–16.
85. Hochschild, R. A. 1989. *The Second Shift*. New York: Avon Books.
86. Hochschild, R. A. 1997. *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
87. Hochschild, R. A. 2001. Global Care Chains and Emotional Surplus Value. In: Hutton, W.; Giddens, A. (eds.). *On the edge. Living with Global Capitalism*. London: Vintage, p. 130–146.
88. Holt, B. D.; Üstüner, T. 2007. Dominated Consumer Acculturation: The Social Construction of Poor Migrant Women’s Consumer Identity Projects in a Turkish Squatter. *Journal of Consumer Research*, 34 (June), p. 41–56.
89. Hondagneu-Sotelo, P.; Avila, E. 1997. “I’m Here, but I’m There”: The Meanings of Latina Transnational Motherhood. *Gender & Society*, 11 (5), p. 548–571.
90. Houtum van, H.; Gielis, R. 2006. Elastic Migration: The Case Of Dutch Short-Distance Transmigrants In Belgian And German Borderlands, *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 97 (2), p. 195–202.
91. Iglicka, K. 2001. Shuttling from the Former Soviet Union to Poland: From ‘Primitive Mobility’ to Migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27 (3), p. 505–518.
92. Indriliūnaitė, R.; Kuzmickaitė, K. D. 2009. Rytojus prasidėjo vakar: tarptautinės migracijos įtaka kaimo bendruomenei. *Oikos: lietuvių migracijos ir diasporos studijos*, 1 (7), p. 51–63.
93. Iredale, R. 2001. The Migration of Professionals: Theories and Typologies. *International Migration*, 39 (5), p. 7–26.
94. Isaksen, W. L. 2010. Global Care Work in Nordic Societies. In: Isaksen, W. L. (ed.). *Global Care Work. Gender and Migration in Nordic Societies*. Nordic Academic Press, p. 9–22.

95. Isaksen, W. L. 2012. Transnational Spaces of Care: Migrant Nurses in Norway. *Social Politics*, 19 (1), p. 58–77.
96. Yeates, N. 2004a. Global Care Chains. *International Feminist Journal of Politics*, 6 (3), p. 369–391.
97. Yeates, N. 2004b. A Dialogue with “Global Care Chain” Analysis: Nurse Migration in the Irish Context. *Feminist Review*, 77, p. 79–95.
98. Yeates, N. 2005. Global Care Chains. A Critical Introduction, *Global Migration Perspectives*, 44, p. 1–19.
99. Yeates, N. 2009. Production for Export: The Role of the State in the Development and Operation of Global Care Chains. *Population, Space and Place*, 15, p. 175–187.
100. Yeates, N. 2010. The Globalization of Nurse Migration: Policy Issues and Responses. *International Labour Review*, 149 (4), p. 423–440.
101. Yeoh, S. A. B.; Willis, K. 2005. Singaporeans in China: Transnational Women Elites and the Negotiation of Gendered Identities. *Geoforum*, 36, p. 211–222.
102. Jakobsen, M. Ch.; Skilbrei, M. 2010. ‘Reproachable Victims’? Representations and Self-Representations of Russian Women Involved in Transnational Prostitution. *Ethnos*, 75 (2), p. 190–212.
103. Jónsson, G. 2011. Non-Migrant, Sedentary, Immobile or ‘Left Behind’? Reflections on the Absence of Migration. *Working Paper*, 39, p. 1–17. International Migration Institute.
104. Juozeliūnienė, I.; Leonavičiūtė Ž. 2009. Atotolio šeima daugiavietiškumo požiūriu. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 1 (24), p. 81–98.
105. Kandel, W.; Massey, S. D. 2002. The Culture of Mexican Migration: A Theoretical and Empirical Analysis. *Social Forces*, 80 (3), p. 981–1004.
106. Kazlauskienė, A.; Rinkevičius, L. 2006. Lithuanian “Brain Drain” Causes: Push and Pull Factors. *Engineering Economics*, 1 (46), p. 27–37.
107. Keouhg, L. J. 2006. Globalizing ‘Postsocialism’: Mobile Mothers and Neoliberalism on the Margins of Europe. *Anthropological Quarterly*, 79 (3), p. 431–461.
108. Kim, J. Y. 2010. The Gendered Desire to Become Cosmopolitan: South Korean Women’s Motivations for Migration to the UK. *Women’s Studies International Forum*, 33 (5), p. 433–442.
109. Kingma, M. 2006. *Nurses on the Move. Migration and the Global Health Care Economy*. New York: Cornell University Press.
110. Kingma, M. 2008. Nurse Migration and the Global Health Care Economy. *Policy, Politics & Nursing Practice*, 9 (4), p. 328–333.

111. Koser, K.; Salt, J. 1997. The Geography of High Skilled International Migration. *International Journal of Population Geography*, 3, p. 285–303.
112. Kuzmickaitė, K. D. 2004. *Tarp dviejų pasaulių: naujieji imigrantai lietuviai Čikagoje (1988–2000)*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
113. Kuznecovienė, J. 2011. Išteritorinto identiteto alternatyvos: lietuvių imigrantai Airijoje, Anglijoje, Ispanijoje ir Norvegijoje. Iš: Čiubrinskas, V. (sud.). *Lietuviškasis identitetas šiuolaikinės emigracijos kontekstuose*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, p. 89–104.
114. Labadie-Jackson, G. 2008. Reflections on Domestic Work and the Feminization of Migration. *Campbell Law Review*, 31 (67), p. 1–24.
115. Labanauskas, L. 2006. „Protų nutekėjimo“ problema Lietuvoje: medikų emigracija. *Filosofija. Sociologija*, 2, p. 27–34.
116. Lee, J.; Toney, M. B.; Berry, E. H. 2009. Social Status Inconsistency and Migration. *Research in Social Stratification and Mobility*, 27, p. 35–49.
117. Liubinienė, N. 2009. *Migrantai iš Lietuvos Šiaurės Airijoje: „savos erdvės“ konstravimas*: daktaro disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
118. Liversage, A. 2009. Finding a Path: Investigating the Labour Market Trajectories of High-Skilled Immigrants in Denmark. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35 (2), p. 203–226.
119. Long, N. 1997. Agency and Constraint, Perceptions and Practice. A Theoretical Position. *Images and Realities of Rural Life. Wageningen Perspectives on Rural Transformations*. The Netherlands: Van Gorcum, p. 1–20.
120. Lutz, H. 2010. Gender in the Migratory Process. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36 (10), p. 1647–1663.
121. Lutz, H.; Palenga-Mollenbeck, E. 2012. Care Workers, Care Drain, and Care Chains: Reflections on Care, Migration and Citizenship. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 19 (1), p. 15–37.
122. Luxembourg National Contact Point within the European Migration Network. 2011. *Circular and Temporary Migration. Empirical Evidence, Current Policy Practice and Future Options in Luxembourg*. Preiga per internetą: www.emnluxembourg.lu.
123. Madrazo-Núñez, C. 2007. Living “Here and There”: New Migration of Translocal Workers from Veracruz to the Southeastern United States. *Anthropology of Work Review*, 28 (3), p. 1–6.
124. Mayring, Ph., 2000, Qualitative Content Analysis, *Forum: Qualitative Social Research*, 1(2), Art. 20.

125. Malinauskas, G. 2006. „Ar vaikas išgyvena krizę?\": tyrinėjant laikinos darbo migracijos įtaką vaikui. *Oikos: lietuvių migracijos ir diasporos studijos*, 2, p. 43–53.
126. Margolis, M. 1995. Transnationalism and Popular Culture: The Case of Brazilian Immigrants in the United States, *Journal of Popular Culture*, 29, p. 29–41.
127. Martinaitis, Ž.; Žvalionytė, D. 2007. Emigracija iš Lietuvos: ką žinome, ko nežinome ir ką turėtume žinoti? *Politologija*, 3 (47), p. 112–134.
128. Maslauskaitė, A.; Stankūnienė, V. 2007. *Šeima abipus sienų. Lietuvos transnacionalinės šeimos genezė, funkcijos, raidos perspektyvos*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija socialinių tyrimų institute.
129. Massey, D. S.; Arango, J.; Hugo, G.; Kouaouci, A.; Pellegrino, A.; Taylor J. E. 2005. *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium*. Oxford: Clarendon Press.
130. Massey, D. S.; Arango, J.; Hugo, G.; Kouaouci, A.; Pellegrino, A., Taylor, J. E. 1993. Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19 (3), p. 431–466.
131. Massey, D. S.; Goldring, L.; Durand, J. 1994. Continuities in Transnational Migration: An Analysis of Nineteen Mexican Communities. *American Journal of Sociology*, 99 (6), p. 1492–1533.
132. Morawska, E. 2001. Structuring Migration: The Case of Polish Income-Seeking Travelers to the West. *Theory and Society*, 30, p. 47–80.
133. Morawska, E. 2002. Transnational Migration in the Enlarged EU. In: Zielonka, J. (ed.). *Europe Unbound. Enlarging and Reshaping the Boundaries of the European Union*. London, New York: Routledge, p. 161–190.
134. Morokvasic, M. 1984. Birds of Passage Are Also Women... *International Migration Review*, 18 (4), p. 886–907.
135. Morokvasic, M. 2004. “Settled in Mobility”: Engendering Post-Wall Migration in Europe. *Feminist Review*, 77, p. 7–25.
136. Morokvasic, M. 2006. *Crossing Borders and Shifting Boundaries of Belonging in Post-Wall Europe. A Gender Lens*. Prieiga per internetą: <http://www.migrationonline.cz/e-library/?x=2067079>.
137. Nagamoto, J. 2012. Japanese Single Mothers in Australia: Negotiation with Patriarchal Ideology and Stigma in the Homeland. In: Bonifacio, G.; Springer, T. (eds.). *Feminism and Migration: Cross-Cultural Engagements*. Netherlands, p. 81–99.
138. Newendorp, N., 2010, „Economically Speaking, I am the Breadwinner”: Chinese Immigrant Narratives of Work and Family in Hong Kong, *International Migration*, 48 (6), p. 72 – 101.

139. Ohlén, J; Segesten, K. 1998. The Professional Identity of the Nurse: Concept Analysis and Development. *Journal of Advanced Nursing*, 28 (4), p. 720–727.
140. Ojong, B., V.; Muthuki, M., J., 2010, Empowerment or Reconstituted Subordination? Dynamics of Gender Identities in the Lives of Professional African Migrant Women in South Africa, *J Soc Sci*, 25 (1-2-3), p. 169–167.
141. Okólski, M. 2001. Incomplete Migration: A New Form of Mobility in Central and Eastern Europe. The Case of Polish and Ukrainian Migrants. In: Wallace, C.; Stola, D. (eds.). *Patterns of Migration in Central Europe*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, p. 105–128.
142. Olwig, K. F. 2002. A ‘Respectable’ Livelihood. Mobility and Identity in a Caribbean Family. *Work and Migration. Life and Livelihoods in a Globalizing World*. In: Olwig, K. F.; Sørensen, N. N. (eds.). London, New York: Routledge, p. 85–107.
143. Olwig, K. F. 2012. The ‘Successful’ Return: Caribbean Narratives of Migration, Family, and Gender. *Journal of the Royal Anthropological Institute*, 18, p. 828–845.
144. Olwig, K. F.; Sørensen, N. N. 2002. Mobile Livelihoods: Making a Living in the World. *Work and Migration Life and Livelihoods in a Globalizing World*. London, New York: Routledge, p. 1–19.
145. Parreñas, S. R. 2001a. Mothering from a Distance: Emotions, Gender, and Interrelations in Filipino. *Feminist Studies*, 27 (2), p. 361–390.
146. Parreñas, S. R. 2001b. *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. Stanford: Stanford University Press.
147. Parreñas, S. R. 2002. The Care Crisis in the Philippines: Children and Transnational Families in the New Global Economy. In: Ehrenreich, B.; Hochschild, R. A. (eds.). *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York: Metropolitan Books, p. 39–54.
148. Parreñas, S. R. 2005. *Children of Global Migration: Transnational Families and Gendered Woes*. Stanford, California: Stanford University Press.
149. Parutis, A. V. 2009. ‘At Home’ in Migration: The Social Practices of Constructing ‘Home’ among Polish and Lithuanian Migrants in London: Doctoral Thesis. London: School of Slavonic and East European Studies University College.
150. Parutis, V. 2006a. “At Home” in Migration: Construction of Home by Polish and Lithuanian Migrants in UK. *Oikos: lietuvių migracijos ir diasporos studijos*, 3, p. 9–29.
151. Parutis, V. 2006b. Construction of Home by Polish and Lithuanian Migrants in the UK. *Economics Working Paper*, 64 (May). Centre for the Study of Economic and Social Change in Europe. Prieiga per internetą: <http://discovery.ucl.ac.uk/17498/1/17498.pdf>.

152. Parutis, V. 2007. Galimybių šalis: ar gali Jungtinė Karalystė tapti lietuvių emigrantų namais? *Oikos: lietuvių migracijos ir diasporos studijos*, 3, p. 22–35.
153. Portes, A. 2001. Introduction: The Debates and Significance of Immigrant Transnationalism. *Global Networks*, 1 (3), p. 181–194.
154. Portes, A.; Rumbaut, G. R., 2006. *Immigrant America: A Portrait*. University of California Press.
155. Potot, S. 2010. Transitioning Strategies of Economic Survival: Romanian Migration during the Transition Process. In: Black, R.; Engbersen, G.; Okólski M.; Panfíru, C. (eds.). *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*. Amsterdam University Press, p. 249–270.
156. Pratt, G. 1999. From Registered Nurse to Registered Nanny: Discursive Geographies of Filipina Domestic Workers in Vancouver, B.C. *Economic Geography*, 75 (3), p. 215–136.
157. Pries, L., (sud.). 2001. New Transnational Social Spaces International migration and transnational companies in the early twenty-first century, London and New York, Routledge.
158. Raghuram, P. 2004. The Difference That Skills Make: Gender, Family Migration Strategies and Regulated Labour Markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30 (2), p. 303–321.
159. Ražanauskaitė, J.; Brazienė, R. 2010. Grįžtamoji lietuvių migracija: prielaidos, požūriai, kontekstas, *Filosofija. Sociologija*, 21(4), p. 285–297.
160. Recchi, E. 2008. From Migrants to Movers: Citizenship and Mobility in the European Union. In: Smith, P. M.; Favell, A. (eds.). *The Human Face of Global Mobility: International Highly Skilled Migration in Europe, North America and Asia-Pacific. Comparative Urban and Community Research*, 8. New Brunswick, London: Transaction Publishers, p. 53–80.
161. Riemsdijk, M. van. 2010. Neoliberal Reforms in Elder Care in Norway: Roles of the State, Norwegian Employers, and Polish Nurses. *Geoforum*, 41, p. 930–939.
162. Rinkevičius, L.; Kazlauskienė, A. 2006. Sociological Exploration of Migration Processes in Lithuania: Brain Drain or Brain Circulation? *Socialiniai mokslai*, 4 (54), p. 42–49.
163. Ritchie, J.; Spencer, L.; O'Connor, W. 2003. Carrying out Qualitative Analysis. In: Ritchie, J.; Lewis, J. (eds.). *Qualitative Research Practice: A Guide for Social Science Students and Researchers*. London: Sage Publications Ltd.
164. Ritzer, G. 2008. *Sociological Theory*. New York: McGrail Hill.
165. Robinson, V.; Carley, M. 2000. Peopling Skilled International Migration: Indian Doctors in the UK, *International migration*, 38 (1), p. 89–108

166. Rogerson, M. C.; Crush, J. 2008. The Recruiting of South African Health Care Professionals. In: Connell, J. (ed.). *The International Migration of Health Workers*. New York: Routledge, p. 199–224.
167. Rokoduru, A. 2008. Transient Greener Pastures in Managed, Temporary Labour Migration in the Pacific: Fiji Nurses in the Marshall Islands. In: Connell, J. (ed.). *The International Migration of Health Workers*. New York: Routledge, p. 172–181.
168. Salt, J. 2005. Current Trends in International Migration in Europe. *CDMG*, 2.
169. Salt, J.; Stein, J. 1997. Migration as a Business: The Case of Trafficking. *International Migration*, 35 (4), p. 467–494. Geneva, Switzerland.
170. Sandu, D. 2005. Emerging Transnational Migration from Romanian Villages. *Current Sociology*, 53 (4), p. 555–582.
171. Sandu, D. 2010. Modernising Romanian Society through Temporary Work Abroad. In: Black, R.; Engbersen, G.; Okólski M.; Panțiru, C. (eds.). *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*. Amsterdam University Press, p. 271–288.
172. Sassen, S. 2000. Women's Burden: Counter-Geographies of Globalization and the Feminization of Survival. *Nordic Journal of International Law*, 71, p. 255–274.
173. Sassen, S. 2010. The Global Inside the National. A Research Agenda for Sociology. *Sociopedia.isa*, p. 1–10.
174. Sassen, S. 2011. An Emerging Global Market. Trends, Consequences, and Challenges. *Harvard International Review*, Summer, p. 48–53.
175. Sim, A. 2009. Introduction : Women , Mobilities , Immobilities and Empowerment, *Asian and Pacific Migration Journal*, 18 (1), p. 1–16.
176. Sipavičienė, A.; Gaidys, V.; Dobrynina, M. 2009. Grįžtamoji migracija: teorinės išvalgos ir situacija Lietuvoje, *Mokslo studija*, Vilnius.
177. Sipavičienė, A.; Stankūnienė, V. 2011. Lietuvos gyventojų (e)migracijos dvidešimtmetis: tarp laisvės rinktis ir išgyvenimo strategijos, *Filosofija. Sociologija*, 22(4), p. 323–333.
178. Solien de Gonzalez, N. L. 1961. Family Organization in Five Types of Migratory Wage Labor. *American Anthropologist*, 63 (6), p. 1264–1280.
179. Sørensen, N. N. 2002. Representing the Local: Mobile Livelihood Practices in the Peruvian Central Sierra. In: Sørensen, N. N.; Olwig, K. F. (eds.). *Work and Migration. Life and Livelihoods in a Globalizing World*. London, New York: Routledge, p. 23–44.
180. Stenum, H. 2010. Au-pair Migration and New Inequalities. The Transnational Production of Corruption. In: Isaksen, W. L. (ed.). *Global Care Work. Gender and Migration in Nordic Societies*, p. 23–48.

181. Stola, D. 1998. Migrations in Central and Eastern Europe. *International Migration Review*, 32 (4), p. 1069–1072.
182. Striffler, S. 2007. Neither Here Nor There: Mexican Immigrant Workers and the Search for Home. *American Ethnologist*, 34 (4), p. 674–688.
183. Szulecka, M.; Valavičienė, N. 2012. *Lithuania Mobility of Health Professionals*. Centre of Migration Research, Warsaw University, Warsaw, Poland, January. Funded by Seventh framework programme. Prieiga per internetą: http://www.mohprof.eu/LIVE/DATA/National_reports/national_report_Lithuania.pdf.
184. Šatūnaitė, G. 1999. Moters įvaizdžio bruožai žiniasklaidoje. Iš: Purvaneckienė, G. (sud.). *Moterys: tapatumo paieškos*. Vilnius, p. 94–104.
185. Taljūnaitė, M.; Pocius, A.; Labanauskas, L.; Lipnevič, A. 2012, Gydytojų integracija ir karjeros projektavimas kintančiomis Lietuvos darbo rinkos sąlygomis, *Mokslo studija*, Lietuvos socialinių tyrimų institutas, Vilnius.
186. Tamagno, C. 2002. ‘You Must Win Their Affection...’: Migrants’ Social and Cultural Practices between Peru and Italy. In: Sørensen, N. N.; Olwig, K. F. (eds.). *Work and Migration. Life and Livelihoods in a Globalizing World*. London, New York: Routledge.
187. Thomas-Hope, E. 2002. Transnational Livelihoods and Identities in Return Migration to the Caribbean. The Case of Skilled Returnees to Jamaica. In: Sørensen, N. N.; Olwig, K. F. (eds.). *Work and Migration. Life and Livelihoods in a Globalizing World*. London, New York: Routledge, p. 187–201.
188. Urry, J. 2000. *Sociology beyond Societies. Mobilities for the Twenty-First Century*. London, New York: Routledge.
189. Urry, J. 2010. Mobile Sociology. *The British Journal of Sociology*, 61, p. 347–366.
190. Vertovec, S. 2002. *Transnational Networks and Skilled Labour Migration*, WPTC-02-02. Prieiga per internetą: <http://www.transcomm.ox.ac.uk/working%20papers/WPTC-02-02%20Vertovec.pdf>.
191. Vertovec, S. 2007. Circular Migration: The Way Forward in Global Policy? *Working Papers*, 4. International Migration Institute.
192. Vertovec, S. 2009. *Transnationalism*. London, New York: Routledge.
193. Waldinger, R. 2008. Between “Here” and “There”: Immigrant Cross-Border Activities and Loyalties. *International Migration Review*, 42 (1), p. 3–29.
194. Wallace, C. 2001. Conceptual Challenges from the New Migration Space. In: Wallace, C.; Stola, D. (eds.). *Patterns of Migration in Central Europe*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, p. 45–72.

195. Wallace, C. 2002. Opening and Closing Borders: Migration and Mobility in East-Central Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 28 (4), p. 603–625.
196. Wallace, C.; Vincent, K. 2007. Recent Migration from the New European Borderlands. *Review of Sociology*, 13 (2), p. 1–15.
197. Whiteford, B. 1987. Women, Migration and Social Change: A Colombian Case Study. *International Migration Review*, 12 (2), p. 236–247.
198. Wright, T.; Pollert, A. 2006. *The Experience of Ethnic Minority Workers in the Hotel and Catering Industry: Routes to Support and Advice on Workplace Problems*: Research Paper. Working Lives Research Institute, London: Metropolitan University.
199. Xiang, B. 2001. Structuration of Indian Information Technology Professionals' Migration to Australia: An Ethnographic Study. *International Migration*, 39 (5), p. 73–90.
200. Žydžiūnaitė, V. 2005. *Komandinio darbo kompetencijos ir jų tyrimo metodologija slaugytojų veiklos požiūriu*: monografija. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.

INTERNETINĖS NUORODOS IR ŠALTINIAI

1. Privatūs tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikėjai. *Lietuvos darbo birža*. Prieiga per internetą:
http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/tarpininkavimo_paslaugu_teikejai.aspxžiūrėta 2011 06 18.
2. <http://www.adecco.com/en-US/Pages/default.aspx>, žiūrėta 2011 03 16.
3. <http://www.manpower.com>, žiūrėta 2011 03 16.
4. <http://www.helsenor.no>, žiūrėta 2011 03 16.
5. <http://www.nursepartner.se>, žiūrėta 2011 03 16.
6. <http://www.nstgroup.lt/baltijas>, žiūrėta 2011 03 16.
7. http://www.jobcenter.lt/darbuotojams.php?page=page_2, žiūrėta 2011 03 16.
8. Darbo nuoma įdarbinimo rinkos neišjudino. *Respublika*, 2012, vasario 27. Prieiga per internetą:
http://www.respublika.lt/lt/naujienos/lietuva/verslas/darbo_nuoma_idarbinimo_rinkos_n_eisjudino/, žiūrėta 2012 04 10.
9. Posted Workers. *European Commission. Employment, Social Affairs and Inclusion*. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>, žiūrėta 2011 02 03.
10. Pajamas didino personalo laikinos samdos užsakymai. *Verslo žinios*, 2012, vasario 9. Prieiga per internetą:

<http://laikrastis.vz.lt/index.php?act=mprasa&sub=article&id=45261#>, žiūrėta
2012 04 03.

11. Apklausa: apie emigraciją vienaip ar kitaip mašto pusė šalies gyventojų. *Spinter tyrimai*.
Prieiga per internetą:
<http://www.spinter.lt/site/lt/vidinis/menu/top/9/home/publish/MzI5Ozk7OzA>, žiūrėta
2011 05 14.
12. Adecco Director Resigns in Scandal. *Views and News from Norway*, 2011, February 24.
Prieiga per internetą: <http://www.newsinenglish.no/2011/02/24/adecco-director-resigns-in-scandal/>, žiūrėta 2011 03 05.
13. Dėmesys slaugytojams turi būti išskirtinis. Prieiga per internetą:
<http://www.lso.lt/?ac=articles&id=82>, žiūrėta 2011 05 29.
14. http://82.135.219.213/mod/klasifikatorius/grup_list_inc.php?kodas=2, žiūrėta 2011 06
12.
15. <http://www.thefreedictionary.com/mobility>, žiūrėta 2011 04 20.
16. *KOM 2011, Rapport fra Koordineringsenheden for Ofre for Menneskehandel 2010*,
August. Prieiga per internetą:
https://www.politi.no/vedlegg/lokale_vedlegg/politidirektoratet/Vedlegg_1407.pdf,
žiūrėta 2011 10 14.

PRIEDAI

1 priedas. Įmonės *Litnorg* darbuotojų anketos pavyzdys

MINI CV
Date of interview _____

Name _____ City _____

E-mail address _____

Phone _____

Sex Male Female

Material status Married Partner Single Divorce

Date of birth _____ Children: _____ Age: _____

English level Quality

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Other languages (List) _____

General Practice nurse LICENCE Do you have? Yes No Date From _____ Till _____

Diploma (qualification) _____ Received date _____

Other certificates, licences, courses _____

Work experience during the last 5 years _____

Experience in years: _____

Other relevant information: Experience abroad, Family situation, Hobbies. _____

Driving license: Yes No Drive a car? _____

Computer skills _____

When can you take Norwegian course? _____ Month _____

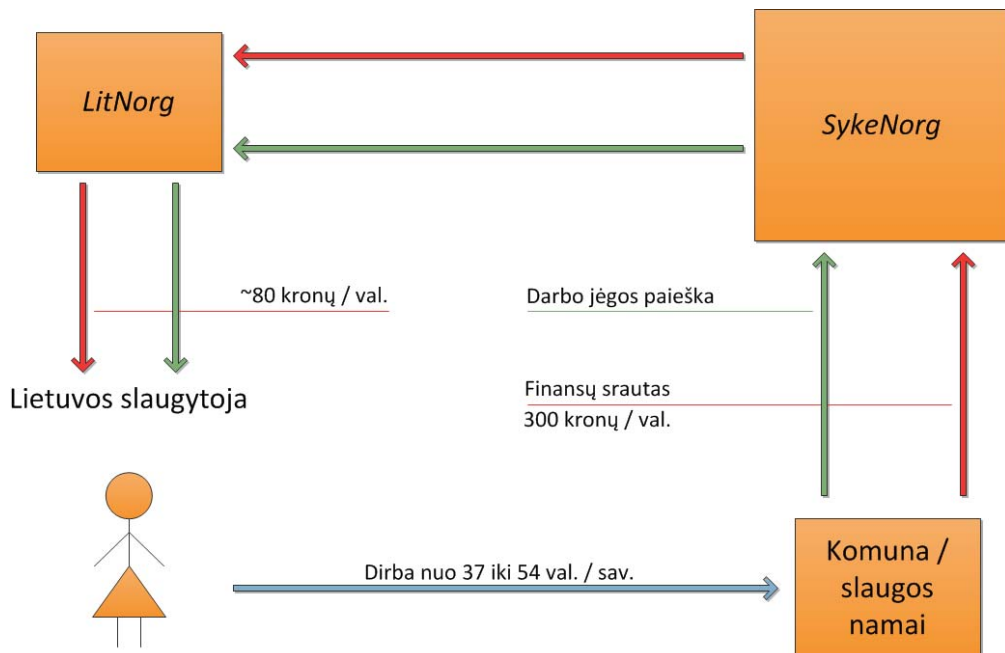
Opinion/impresion: Total

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Best yes no

Comments _____

2 priedas. Įmonės *Litnorg* įdarbinimo tarpininkaujant schema



KODĖL DIRBTI UŽSIENYJE?

- ▶ Palankus darbo ritmas (**4 savaitės** darbo Norvegijoje/**2 savaitės** poilsio Lietuvoje).
- ▶ Atyginimas nuo **37,95 Lt/val.** + specialūs priedai už darbą savaitgaliais, naktimis ir švenčių dienomis.
- ▶ Kompanija apmoka kelionės išlaidas (lėktuvo ir viešojo transporto Lietuvoje bei Norvegijoje) ir suteikia gyvenamąją vietą.
- ▶ Dirbama iki **54 val./sav.**

KO REIKIA NORINT DIRBTI NORVEGIJOJE?

- ▶ Išmokti norvegų kalbą ir išlaikyti egzaminą.
- ▶ Turėti bendrosios praktikos slaugytojo diplomą ir galiojančią licenciją.
- ▶ Gauti slaugytojo sertifikataus darbu Norvegijoje.
- ▶ Pasiruošti keletą papildomų dokumentų.

DU PUSLAPIAI APIE
VILNIEČIŲ SVEIKATĄ IR
MEDICINOS ĮSTAIGŲ PASLAUGAS

SVEIKATA

 SOSTINI

Darbas Norvegijoje Vilniaus slaugytojų nežavi

Dvejus metus dirbti Osle panoro tik 15 vilniečių. Skandinavai darbą siūlo dvidešimčiai

DAINA BOGDANIENĖ

SPECIALIAI „SOSTINI“, OSLAS,
LINA LILEIKIENĖ

Pareiškimų gauta per mažai

Vilniečių slaugytojų nesužadėję galimybė padirbėti Norvegijos sostinėje Osle.

Į Vilniaus savivaldybės sveikatos skyriaus skelbimą, siūlantį bedarbėms slaugytojoms galimybę dvejus metus padirbėti Skandinavijoje, atsiliepė tik penkiolika kandidatų.

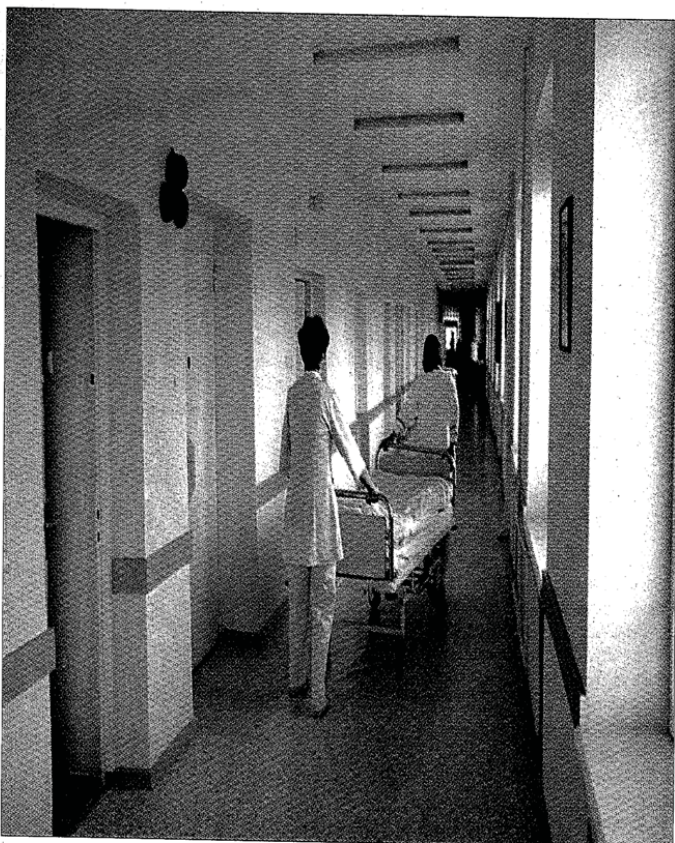
Tuo tarpu pagal bendrą Vilniaus ir Oslo savivaldybių projektą Norvegijos sostinėje numatyta įdarbinti iki 20 slaugytojų.

Vilniaus savivaldybės darbuotojai jau keletą kartų pratęsė terminą, iki kada galima pristatyti dokumentus. Paskutinė diena – ateinantis penktadienis.

Komisija, sudaryta iš Oslo ir Vilniaus savivaldybių darbuotojų, jau po savaitės, vasario 12-ąją, pradės slaugytojų atranką. Jeigu tik bus iš ko rinktis.

Osle trūksta slaugytojų

Oslo ir Vilniaus savivaldybių bendradarbiavimas prasidėjo dar Nukelta į 6 p.



Medicinos personalo darbas Vilniuje – prastai mokamas, tačiau siūlymas persikelti dirbti į Norvegiją vilniečių slaugytojų nesu-

V.Kapočiaus nuotr.

Medikai praneš

Statistika. Per tris praėjusį savaitgalio dienas – penktadienį, šeštadienį ir sekmadienį Vilnie greitosios medicinos pagalbos stacijoje medikai į pagalbą skubėjo 12 kartus. Iš jų 245 pas vaikus.

Sušalo. Penktadienį 7 val. min. prie A.Vivulskio gatvės 10-ame namo praeiviai rado gulintį 50 metų vyrą. Medikai jį nugabeno į Vilniaus miesto universitetinę ligoninę. Jam diagnozuotas girtumas bendras kūno atšalimas.

Nukrito. Penktadienį 15 val. 40 min. Didlaukio gatvėje nuo laiptų nukrito 40 metų vyras. Jis su trenkė galvą, susimusė lūpas. Vyras nugabentas į universitetinę Žigirio ligoninę.

Nusiplikė. Šeštadienį 21 val. 50 min. medikai skubėjo į Vaidilės gatvę, kur 14-ajame namo karštu vandeniui kojas apsiplikė mėsos mėgintuvė. Ji nuvežta į Vilniaus universitetinę vaikų ligoninę.

Sovė. Šeštadienį 20 val. Vilniaus gatvėje, Salomėjos Nėries gimnazijoje, koncerto metu iš dujinių pirotechnikos šautu šauta į E.J. Vaikūnui n degė veidas. Jis nuvežtas į Misiernių ligoninę.

Apsinuodijo. Šeštadienį 3 val. 15 min. Linkmenų gatvėje prie įėjimo į mokyklą praeivis rado nuo alkoholio apsvaigusį 16 metų vaiką. Medikams jis prisipažino, jog prigėrė alkoholio, nes šventė draugų gimtadienį. Jam suteikta pagalba.

Sekmadienį po vidurnakčio mirdus kvietė Gulbinų 64-ojo namo gyventojas. Ji rado be sąmonės gulintį tėvą, kuris buvo apsinuodijęs alkoholiu. Vyras nugabentas į Universitetinę greitosios pagalbos ligoninę.

Darbas Norvegijoje Vilniaus slaugytojų nežavi



elta iš p.

11-aisiais, kaip tarp dviejų soti-
vųjų pasirašyta bendradar-
avimo sutartis.

„raėjus rūdiję buvo pradėtas
išsis bendras projektas, pa-
tintas „Vilniaus slaugytojos –
Norvegijos slaugytojos“ –
projektui vadovauja Oslo sa-
dalybės garovės ir socialinių
laugų skyriaus sekretorės Ado-
las Laila Stora ir specialioji
arėja Grete Nossum. Abi jos
kartas lankėsi Vilniaus savi-
lybiųje, kur koordinuoja visas
įkito detales.
Norvegiję palrėdė, jog projek-
toretų būti naudingas abiem
šioms.

„Jebe trūksta slaugytojų, ypač
yvenamųjų žmonių slaugos je-
ose. Todėl tikimasi, kad pro-
įgyvendinimas padės išsp-
šią šią problemą.
Nor tarpu Vilniuje yra atvirė-
– susirašė darba slaugyto-
s labai sunku.

Atlyginimai – vienodi

letuves, įdarbintos Oslo, tu-
tas pažais toises ir gaus tokį
atlyginimą kaip ir patį dar-
dirbančius norvegus.
vegius metus padirbėjusios ir
isios naujos darbo patirties
slaugytojos grįš turėdamos
griš patirties.

iciento mokykla – tik sergantiesiems

ilniaus universiteto Onkolo-
s institute nuo šiol gyventojai
is ne tik išsirtū, dytis, bet
asimokyt.
za pradėjo veikti Paciento mo-
la.
šioje mokykloje bus skaitomos
kantos apie įvairių lokalizaci-
ėjų, jo gydymo būdus, sergan-
ų rūgaliųjų ligų gyvonsen-
taip pat ligonių priežiūrą.
Cviečiami ligoniai, juos slau-
tyties asmenys, šeimos nariai,
mityji.

paciento mokyklos paskaitos
s kiekvieno mėnesio paskaito-
ščiaujančių Vilniaus universite-
tologijos instituto Didžiojo-
aloje.
Giekvianis mokyklos lankyto-
rystis galimybė ir individuali-
išsiskirti jam rūpinam sklan-
us, pateliki stūlymus.
Jukologijos instituto specialis-
tikais, kad Paciento mokykla
iš ligoniams geriant pažin-
avo liga o gydytojams – ser-
žiau seniai produya, kad ligonio
tikėjimas gydytoju turi nema-
naka gydymo rezultatus.

minius slaugytojos galės gauti li-
centiją.
Tiktai po to jos bus įdarbintos
slaugytojomis.

Darbas – senelių namuose
Norvegijoje įprasta, kad seni
žmonės patikimi valstybės prie-
žiūrai.

Vilniuje yra dveji senelių namai,
kuriose – apie 200 vietų, o
panausas dydžio Oslo yra net 60
centrų, kuriose slaugomi pagy-
venę žmonės. Juose gali gyventi
5300 žmonių.
Būtenai pagyvenusių žmonių
slaugos namuose labiausiai ir
trūksta slaugytojų.

„Tikriausiai dėl to, kad šitų pa-
slaugų tinklas pastaraisiais me-
tais labai išsiplėtė, bet nepadidėjo
šios specialybės asmenų skai-
cius“, – sveria O.L.Stora.

„Ji šia dirbti slaugytojomis at-
vyksta nemažai moterų iš kitų
Norvegijos vietovių. Tačiau po
kurio laiko sukurtos šeimos jos
išslyksta gyventi kitur.

„Šiais laikais žmonės mokes-
tinai, greičiau keičia gyvenamąją
vietą“, – dar viena priežastis, dėl
kurios trūksta slaugytojų, pa-
nirė O.L.Stora.

Be to, slaugytojų profesija Nor-
vegijoje nėra labai patraukli. Jų
darbas sunkus, reikia didelės at-
sakomybės, o atlyginimas, paly-
ginus su kitomis profesijomis, ku-
rionys įgyti reikia tiek pat laiko,
nėra didelis.

Tikimasi, jog tai padės joms
tapti patrauklesnėmis darbuviui,
ir grįžtosis į Lietuvą galės leng-
viau susirašyti darba.

Sis projektas – pirmas tokio
pobūdžio projektas Oslo savival-
dybėje.
Ir anksčiau savivaldybė pritin-
davo dirbti slaugytojomis moga-
nis iš kitų šalių, tačiau tai buvo
tik pavieniai atvejai, o ne dvejų
savivaldybių bendradarbiavimo
projekte rezultatai.

Toks mokytis norvegų kalbos
– širinktos kandidatės turė šio
nėmkti norvegų kalbą.
Balandį Vilniuje joms prasidės
specialias kursai – norvegų kal-
bos jas mokys Vilniaus universi-
teto dėstytoja, Šis mokslai baig-
sis egzaminu.

Pramokymus norvegų kalbos
slaugytojos 2003-ųjų rugpjūtį iš-
vyks į Norvegijos sostinę, kur ne-
truks praėdė dirbti slaugytojų
asistentėmis.
Ka to joms pr asidės įenk val-
fikavimo kursai – norvegijos gauti
slaugytojos licenciją turės lanky-
ti papildomus kursus. Joms teks
mokyti tų dalykų, kurių lietuvio-
kijoje medicinos seserų mokyklos
programoje nebūvo. Be to, jos to-
liau mokytis norvegų kalbos.

Bimokymus papildomus dalyk-
us išsiskaituos papildomus egzam-
in.

Garbus amžius – ne kliūtis

Dauguma slaugytojų, pateiku-
sių dokumentus Vilniaus miesto
savivaldybės sveikatos skyriui,
yra 20–21 metų.
Dauguma jų kaip tik dabar
baigia mokslus ir dar nemir-
takios.

Tačiau norvegai nerūkavo,
kad slaugytojos turėtų dačoje pra-
tikties – ju kaip tik mano, kad lip-
dys specialistų iš minkšto molo
yra daug lengviau, – teigė Vil-
niaus miesto savivaldybės Svei-
katos skyriaus vedėjos pavaduo-
toja Rimanta Rožanskaitė.
Vyriausiniai kandidatai – 57
metai. Ši moteris neseniai gavo
slaugytojos diplomą.

Pagal šį projektą, Oslo galės
dirbti tik tos slaugytojos, kurios
baigė mokslus pagal naują pro-
gramą, tai yra ne anksčiau kaip
1994 metais.

Į kursas – kaip į darbą

Vilniaus miesto savivaldybės
Sveikatos skyriaus darbuotojai
išeko atsakymo į klausimą, kodėl
slaugytojos taip vangiai reagavo
į galimybę padidinti užsienyje.
Nors ir nežinoma, kiek slau-
gytojų Vilniuje neuri darbo,
darbiniai pagal šią specialybę sun-
ke. Daugelyje miesto sveikatos
priežiūros įstaigų yra medžiama
slaugytojų etatai.

„Norvegai ketino padėti be-
darbėms. Mes priėmėme net ir
tu slaugytojų dokumentus, kurios
tūbu tur darba, bet netrukus ju
nebeturės – tai tos, kurios dirba
pagal terminuotas sutartis.

Gali būti, kad slaugytojos išsi-
gundo, jog reikės mokytis norvegų
kalbos. Galbūt jos pabijojo egzami-
no“, – sveria R. Rožanskaitė.

Į balandžio mėnesį prasidėsi-
siančius norvegų kalbos kursus
slaugytojos turės vaikščioti kaip į
darbą – kursai truks po 7–8 va-
landas.
Tai atims iš slaugytojų, turin-
čių darba, galimybę dirbti.



R. Rožanskaitė mano, kad vilniaus slaugytojos išsiganod bism-
nių norvegų kalbos kursų.

Seimas teks patikėti

Oslo savivaldybės darbuotojai
norėjo, kad grįžtasis į Lietuvą
slaugytojas Vilniaus savivaldybės
įstaigose būtų įdarbinami.

„Bet mes nesame darbuo-
dai – negalime turėti tam įtakos. Ga-
lėsime nebent tik rekomenduoti
iš užsienio sugrįžusias slaugyto-
jas“, – teigė R. Rožanskaitė.

Oslo savivaldybės atstovstas-
tancijos kolia viena sąlyga – jos tu-
ri atvykti vienos, be šeimų. Oslo
seniūnijos gyvenamųjų plotų ga-
li spręsti tik pavienius atvejus,
bet ne šeimas. Taip pat ver-
tintina tai, kad Oslo vaikų dar-
žduos nėra lasių vietų.

Norvegai dirba ne visą dieną

Norvegams nebėra svarbu tu-
rėti nuolatinę profesiją bei dar-
bo vietą.
Dauguma šios šalies gyventoi-
jų nori dirbti laikinai ar ne visą
darbo dieną, o laisvą laiką skirti
kelionėms.

Daugelis turinčiųjų medicinos
seserų išsilavinimą ligoninui pe-
rejo į jaurauklesnes sritis.
Ilgai Norvegijoje rodarbo lyg-
is buvo itin žemas. Dabar pa-
dėtis keičiasi.

Kai kurios sritys patiria eko-
nominį nuosmukį, didėja nedar-
bo lygis.
Todėl tikimasi, kad slaugytojų
išsilavinimą turintys asmenys vėl
grįš prie savo profesijos.



Sveikatos skyriaus vyriausioji specialistė Dovilė Zacharkienė šią savaitę tikisi dar sulaukti
kandidatų, norinčių dirbti Norvegijoje.

Šeštadienį psichiatrų konsultacijos – nemokamos

Vilniuje psichoterapijos ir psi-
choanalizės centro jau pradėjo
konsultuoti vaikus bei paaugli-
psi-
chiatras medicinos mokyklai dok-
taras Dainius Pūras.

Jo specializacija – vaikų ir pa-
auglių psichikos bei elgesio sutri-
kimai.
Vaikų dvasinė būklė, psicho-
loginės problemos šiuo metu, pa-
sak D.Pūro, yra labai aktualios.
Vilniaus universiteto medicinos
nos fakulteto Vaikų psichiatros ir
socialinės pediatros skyriaus

Sapiegos ligoninė išigijo šiuolaikišką tomografa

Vilniaus apskrities Sapiegos li-
goninė atidarytas naujas rent-
genos kabinetas.
Kabinete baigtas montuoti tre-
tosios kartos kompiuterinis to-
mografas „Philips KT Secura“.

Tu labai ergonomiškas rentge-
nografo apstatas įrengtas, ku-
rioniu atliekant spiralinį skenavi-
mą galima labai greitai ir tiksliai
išurti ligoni.

Šio naujojo aparato techninės
charakteristikos atitinka pacien-
tų poreikius.

Eltos ir „Sosinės“ inf.

holo, narkotikų, padedama spren-
ti kasdienio funkcionavimo sun-
kumus, suteikiamos konsultacijos
darbinų konfliktų atvejis. Cent-
re dirba aukščiausios kvalifikaci-
os specialistai.

Tai yra privati įstaiga, tačiau
šeštadieniais, kaip sakė jos vado-
vė, Vilniaus psichoterapijos ir
psichoanalizės centre konsultuo-
jantys gydytojai savo paslaugas
teikia nemokamai.

Eltos ir „Sosinės“ inf.
se, ir žvąsulių bei muketėjusių as-
menų šeimos nariams, buvusiems
žydų gėto kalintams, Czeroblyto
atominės elektrinės avarijos pa-
dalinii likviduotojams ir t.t.

Siekdama, kad sveikatos prie-
žiūros paslaugos būtų teikiamos
greitai ir kokybiškai, nuo pat iš-
kurtimo ligoninė nuolat tobulina
diagnozinę bazę. Sukurtas gausi
tyrimų tarnybos.

Šiais metais Sapiegos ligoninė
švęs savo įsikūrimo dešimtme-
či.

Vilniečiams pataria medikai

„Sosinės“ skalytojų klausim-
ais kasdien Sapiegos poliklinikos
chirurgas Alfonsas Benčičius.

– Kurie kaulai greičiausiai lūža
paslydus ir pargriuvus? –
Paslydus ir pargriuvus galima
susilaukti beveik visus kaulus, bet
dažniausiai lūža galvūris – rankos
ir kojos. Lūža rankų stipriaukiai
– kaulai ausčiūdu riešo, blauzdų
šoniniai ir vidiniai kulkšniesiai. Jei
pargriuvimas ant žono, gali lūžti
šlaunikaulio kauliukai, jei ant nuga-
ros – stuburas.

Kaulų lūžiai itin pavojingi se-
niems žmonėms, nes jų kaulai silp-
ni ir trapūs dėl osteoporozės. Kaulų
lūžiai gali tapti net mirties priežo-
ta, jei jiems lūžas pabėdžiamas
stuburo ar galvos smegenų, o kau-
lams gyjant prasidėjo komplikacijos.

– Kiek laiko gyja kaulai? –
– Kaulų gijimas priklauso nuo
daugelio veiksnių: paciento am-
žiaus, kaulų storio bei to, kaip krau-
jagėklės juos maitina, kaulų osteo-
porozės išsivystymo.

Jauni žmoniai kaulai greičiau gy-
ja, juo storesnis kaulas, tuo labiau
jis gyja – net 4–5 mėnesiais gyja
šlaunikaulis, stuburo slanksteliai. Jei
nėra komplikacijų, galūnių kaulai su-
gyja per du mėnesius.



Gdytojas A.Benčičius patar-
ė grįžtant nesubremti rankomis
ir saugoti alkynes.

Vakopalaus esant.
gimė šį rodyje. Gydytoja kaulai gali
išsilygti, nes lūžiai galinė patinta,
o uždėtis oipso varstis, patinimai
atstūgus, lieka per laisvas, rebeiki-
suoja lūžo ir galinė iva įdėti.

Sugripusvęs galvne, po keleto
dienų būtinai apsilankyti pas gydy-
toją, kad jis suspaustu tvarsų ir ge-
kintie nesidelformuotu.

– Kaip grįžtant išvengti lūžių?
– Lūžių galima išvengti, tik reiki-
kia mokėti saugiai pargriūti. Reiki-
siai susidūžiamas grįžtant bent už-
pakelio – jeigu būsite stovai apsi-
renęmi, draubūsi apsaugos nuo sut-
renęmi. Maži vaikai nesusidūžo

5 priedas. Tyrimo informantų charakteristikos

LITNORG DARBUOTOJAI SLAUGYTOJAI							
Pseudonimas	Am-žius	Šeiminė padėtis	Vaikai	Darbo trukmė su Litnorg	Interviu data	Interviu vieta	
1.	Ramunė	46	Išsiskyrusi	2	Nuo 2008 m.	2010 10 23 (fokus. gr.)	Kaunas, kavinė
2.	Rūta	42	Ištekęjusi	2	Nuo 2008 m.	2010 10 23 (fokus. gr.)	Kaunas, kavinė
3.	Tadas	24	Nevedęs	-	Nuo 2010 m.	2010 11 04	Klaipėda, kavinė
4.	Darius	24	Nevedęs	-	2010–2011 m.; gyvena Norvegijoje ir dirba savarankiškai	2010 11 04	Klaipėda, kavinė
5.	Gabrielė	38	Ištekęjusi	2	Nuo 2010 m.; Nuo 2011 m. dirba savarankiškai	2010 11 04	Klaipėda, kavinė
6.	Rima	38	Netekėjusi	-	Nuo 2010 m.	2010 11 12	Klaipėda, kavinė
7.	Laima	42	Ištekęjusi	1	Nuo 2010 m.	2010 11 12	Klaipėda, kavinė
8.	Sonata	36	Našlė	2	Nuo 2010 m.	2010 11 13	Kaunas, kavinė
9.	Milda	42	Ištekęjusi	1	Nuo 2010 m.	2010 11 22	Kaunas, „Akropolis“
10.	Jolanta	38	Ištekęjusi	3	Nuo 2010 m.	2011 01 07	Kaunas, „Akropolis“
11.	Asta	38	Netekėjusi	-	Nuo 2008 m.	2011 01 25	Klaipėda, kavinė
12.	Sandra	38	Netekėjusi	-	Nuo 2010 m.	2010 10 23 (fokus. gr.); 2011 05 10	Kaunas, kavinė; Kaunas, „Akropolis“
13.	Toma	37	Ištekęjusi	2	Nuo 2010 m.	2010 10 23 (fokus. gr.); 2011 06 09	Kaunas, kavinė; Bergen, parke ant suoliuko
14.	Dana	38	Netekėjusi	-	Nuo 2009 m., savarankiškai dirba pusę metų	2011 06 13	Bergen, autobuse
15.	Gerda	36	Išsiskyrusi	1	2008–2009 m.; gyvena Norvegijoje ir dirba	2011 06 14	Bergen, Gerdos

	savarankiškai			namai	
16.	Diana	26	Netekėjusi -	2009–2010 m.; gyvena Norvegijoje ir dirba savarankiškai	2011 07 21 Vilnius, kavinė
17.	Rita	55	Išsiskyrusi 2	Nuo 2008 m.	2011 08 01 Klaipėda, kavinė
18.	Renata	39	Ištekejusi 2	Nuo 2010 m.	2011 08 30 Miestelis x, kavinė
19.	Aldona	52	Ištekejusi 2	Nuo 2008 m.	2011 08 31 Kaunas, oro uostas
20.	Danguolė	39	Netekėjusi -	Nuo 2008 m.	2011 09 08 Vilnius, kavinė
21.	Jurga	38	Ištekejusi 2	Nuo 2010 m.	2010 10 23 (fokus. gr.); 2011 09 09 Kaunas, kavinė; Kaunas, „Akropolis“
22.	Viera	43	Išsiskyrusi 1	Nuo 2009 m.	2011 09 12 Vilnius, kavinė
23.	Živilė	42	Išsiskyrusi 1	Nuo 2010 m.; Nuo 2012 m. birželio dirba savarankiškai	2011 09 15 Klaipėda, kavinė
24.	Giedrė	35	Ištekejusi 1	Nuo 2010 m.; Nuo 2011 m. dirba savarankiškai	2011 10 18 Vilnius, kavinė
25.	Šarūnė	34	Ištekejusi -	Nuo 2010 m., nuo 2011 m. gruodžio dirba savarankiškai	2011 11 02 Klaipėda, „Akropolis“
26.	Gražina	58	Ištekejusi 2	Nuo 2008 m.	2011 11 14 Kaunas, „Akropolis“
27.	Loreta	39	Ištekejusi 2	Nuo 2009 m.; 2 darbovietės. Po kursų laukė 5 mėnesius	2011 12 06 Miestelis x, kavinė

NORVEGIJOJE IR KITOSE ŠALYSE DIRBANTYS / DIRBĘ NE <i>LITNORG</i> DARBUOTOJAI									
Pseudonimas	Profesija užsienio šalyje	Migracijos šalis	Amžius	Šeiminė padėtis	Vaikai	Migracijos trukmė	Interviu data	Interviu vieta	
28.	Sima	Slaugytoja	Norvegija	37	Netekėjusi	-	VINO dalyvė, 7 metai	2011 06 07	Bergenai, kavinė
29.	Robertta	Slaugytoja	Norvegija	38	Išsiskyrusi	1	Su <i>Litnorg</i> nedirbo. Norvegijoje gyvena 1 metus	2011 06 15	Bergeno oro uostas, Kopenhagos oro uostas, lėktuvai
30.	Arūnas	Dėstytojas	Norvegija	42	Vedęs	5	Nuo 2010 m.	2012 06 04	Kaunas, kavinė
31.	Karina	Slaugytoja	Vokietija	42	Ištekėjusi	5	Vokietija, 2002 – 2004 m.	2012 06 04	Kaunas, kavinė
32.	Aušra			41	Išsiskyrusi	2	Nuo 2010	2012 05 14	Šiauliai, „Saulės miestas“

PAPILDOMI INFORMANTAI

	Informantas	Interviu data	Interviu vieta
33.	<i>Litnorg</i> atstovas Lietuvoje	2010 11 04	Klaipėda, kavinė
34.	Ula, <i>SykeNorg</i> atstovė Norvegijoje	2011 06 14	Bergenai, Norvegija, <i>Litnorg</i> būstinė
35.	Inga, norvegų kalbos mokytoja	2010 11 22	Vilnius
36.	Rytis, norvegų kalbos mokytojas	2010 10 05	Kaunas
37.	VINO atstovas	2011 03 14	Vilnius

GYDYTOJAI

Pseudo-nimas	Amžius	Šalis	Migracijos trukmė	Šeiminių padėtis	Interviu data	Interviu vieta
38. Rimas	40	Norvegija	1 metai	Vedęs	2010 07 15	Kaunas, kavinė
39. Algis	37	Prancūzija	1 metai	Vedęs	2010 09 29	Kaunas, kavinė
40. Rokas	38	Danija	9 mėn.	Išsiskyres	2010 10 11	Kaunas, ligoninė
41. Vytautas	40	JK, Švedija	1 metai	Vedęs	2010 10 22	Kaunas, ligoninė
42. Romas	42	Švedija	4 metai	Vedęs	2011 02 19	Kaunas, ligoninė
43. Saulius	41	JK	1 metai	Vedęs	2011 03 03	Kaunas, ligoninė
44. Martynas	37	JK	10 metų	Nevedęs	2011 03 08	Kaunas, kavinė
45. Gediminas	62	JK	1 metai	Išsiskyres	2011 05 03	Kaunas, ligoninė
46. Andrius	36	Škotija	1 metai	Nevedęs	2011 05 28	Kaunas, ligoninė

6 priedas. Orientacinio pobūdžio klausimynas slaugytojoms

I. Gyvenimas Lietuvoje prieš išvykstant

1. Kaip dažnai keliaudavote prieš pradėdama dirbti *Litnorg*?
2. Kaip ilgai dirbote tame pačiame darbe Lietuvoje?
3. Ar jūsų artimoje aplinkoje yra žmonių, išvykusių dirbti į užsienį?
4. Kokias matėte galimybes užsidirbti daugiau Lietuvoje?
5. Dėl kokių priežasčių apsisprendėte dirbti su *Litnorg*?
6. Kaip į jūsų sprendimą reagavo šeima, draugai, kolegos?
7. Papasakokite apie pasirengimą darbui Norvegijoje: pvz., kalbos kursai, suderinamumas su darbu.

II. Gyvenimas Lietuvoje dirbant Norvegijoje

8. Kaip ilgai laukėte darbo pasiūlymo?
9. Ką paprastai veikdavote laukimo periodu?
10. Gal ieškojote darbo Lietuvoje? Dėl kokių priežasčių?
11. Kaip apibūdintumėte savo gyvenimą, kai laukėte darbo pasiūlymo?
12. Kelintą kartą dabar jau grįžtate į Lietuvą?
13. Kas kiek laiko grįžtate?
14. Ką paprastai nuveikiate per tas dvi savaites? Gal susiplanuojate šį laiką dar būdama Norvegijoje?
15. Kaip paprastai leidžiate Norvegijoje uždirbtus pinigus?
16. Kokią atlyginimo dalį išleidžiate Norvegijoje ir kokią – Lietuvoje?
17. Perkate daugiau ar mažiau nuo tada, kai pradėjote dirbti *Litnorg*?

III. Darbas ir gyvenimas Norvegijoje

18. Kokie buvo jūsų lūkesčiai? Ko tikėjotės ir kaip įsivaizdavote darbą Norvegijoje?
19. Papasakokite apie pirmuosius savo išvykimus į Norvegiją.
20. Kuo jie skiriasi nuo dabartinio važinėjimo?
21. Papasakokite apie eilinę savo darbo dieną (savaitę) Norvegijoje.
22. Kiek slaugos (tokios kaip Norvegijoje) darbo turėdavote Lietuvoje?
23. Kokios naujos patirties įgijote dirbdama Norvegijoje?
24. Ką paprastai vežatės iš Lietuvos, kai vykstate į Norvegiją (drabužiai, maistas, kiti daiktai)?
25. Kaip paprastai leidžiate laisvalaikį? Su kuo jį leidžiate?

26. Kokius ryšius palaikote su norvegėmis slaugytojomis / padėjėjomis?
27. Kaip sekasi užmegzti ryšius su eiliniais norvegais?
28. Kokios svarbos jums yra apgyvendinimo sąlygos Norvegijoje?
29. Kas jums sunkiausia dirbant Norvegijoje?
30. Kokiais būdais ir kaip dažnai palaikote ryšius su šeima, draugais Lietuvoje?

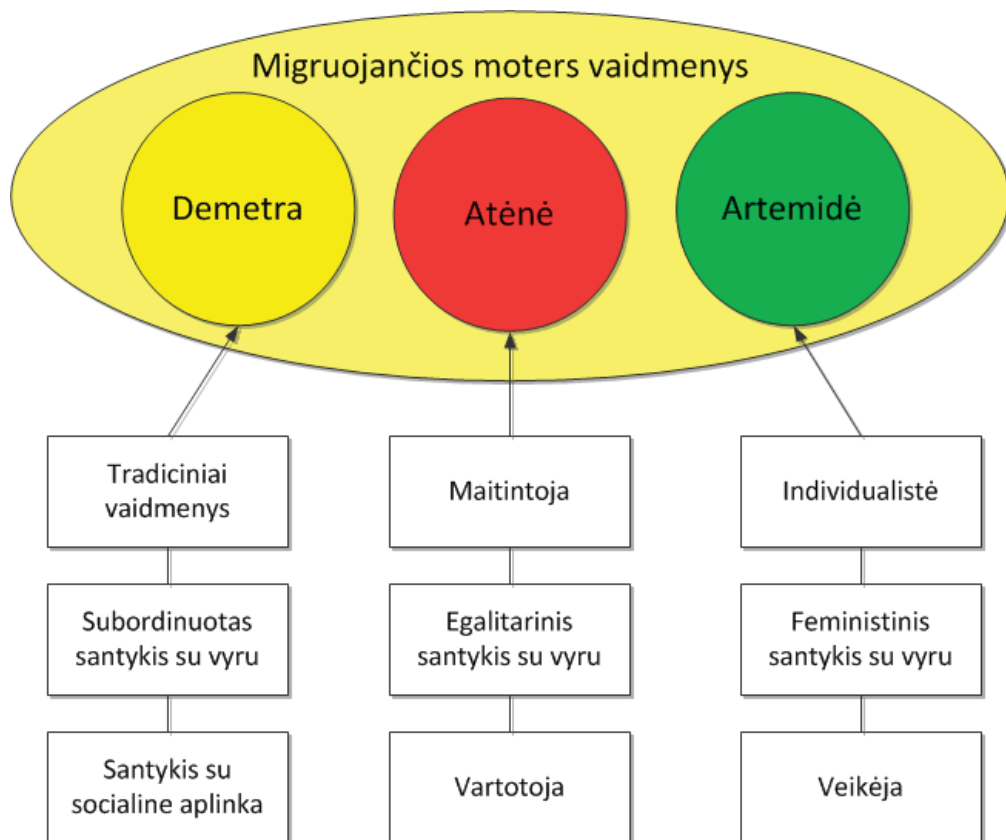
IV. Mobilumas ir ateities planai

31. Kokie yra tokio gyvenimo būdo plusai ir minusai?
32. Kaip manote, kas pasikeitė nuo tada, kai pradėjote dirbti *Litnorg*?
33. Kaip ilgai planuojate taip važinėti?
34. Gal turite planų vykti dirbti į kitą šalį?
35. Ar galite pavadinti save migrante? Dėl kokių priežasčių?
36. Ką darytumėte, jei nebūtumėte galėjusi dirbti *Litnorg* (pvz., neišlaikiusi egzamino)?
37. Ar būtumėte ieškojusi kitų galimybių išvykti? Dėl kokių priežasčių?
38. Ar norėtumėte dabar grįžti dirbti į Lietuvą? Dėl kokių priežasčių?
39. Ar turėtumėte tokią galimybę?
40. Ar norėtumėte likti gyventi ir dirbti Norvegijoje? Dėl kokių priežasčių?
41. Ar norėtumėte dirbti Norvegijos ligoninėje, o ne slaugos namuose? Dėl kokių priežasčių?

V. Duomenys apie informantus

42. Amžius
43. Šeiminė padėtis
44. Kiek turite vaikų, koks yra jų amžius?
45. Kuo užsiima jūsų sutuoktinis?
46. Koks buvo jūsų atlyginimas Lietuvoje?

7 priedas. Migruojančių moterų vaidmenų tipų schema

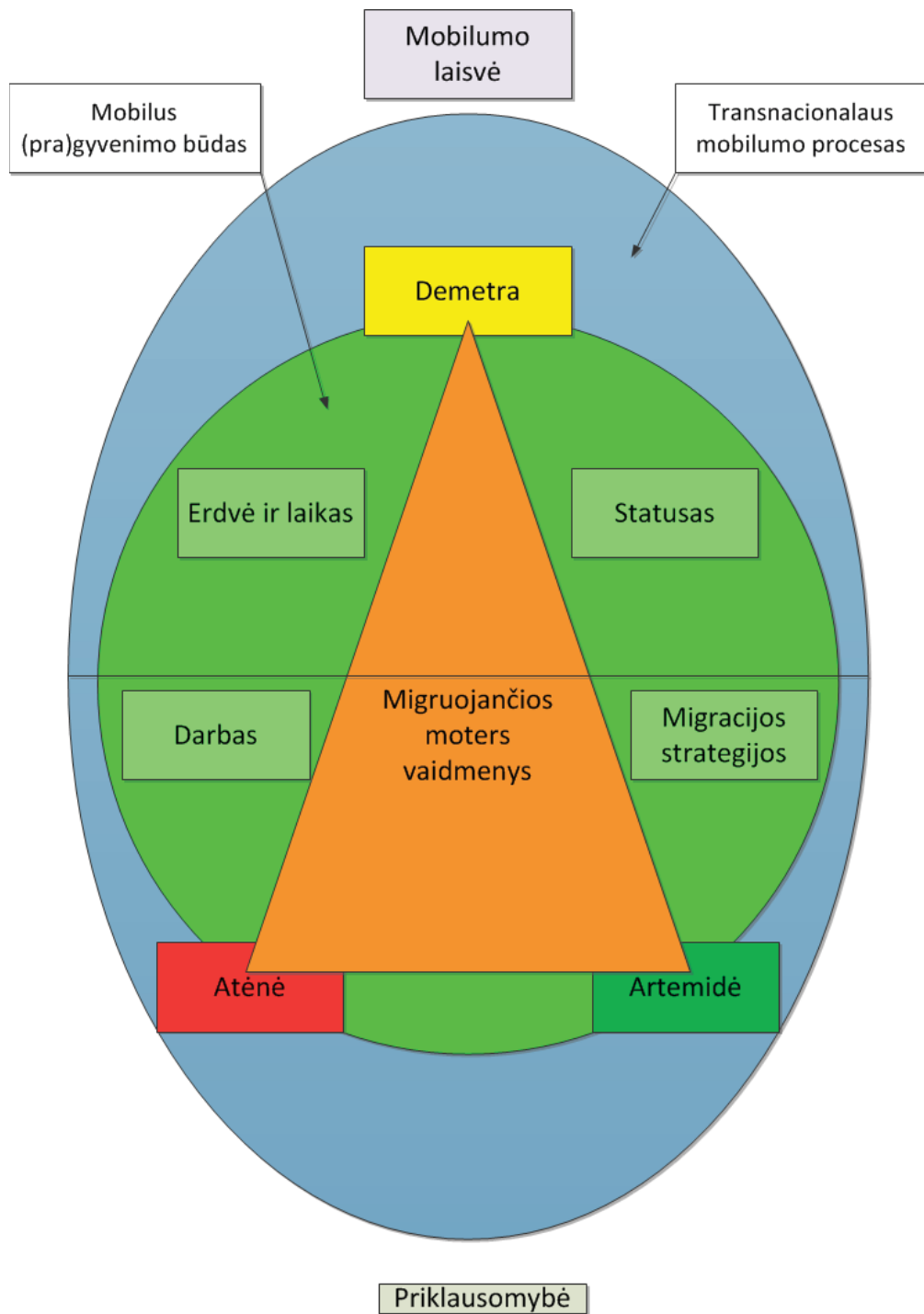


8 priedas. Graikų mitologijos ir migruojančių moterų vaidmenų ryšys

Tapatumo segmentai / vaidmenys	Mitologija	Moters elgesio modelis	Migruojančių moterų vaidmenų tipai	Migruojančių moterų vaidmenų (trans)forma-cijos
<i>Demetra</i>	Žemės ir derlingumo deivė – motina. Demetros mito esmė yra jos atsakas į dukters Persefonės pagrobimą: dukters paieškos, depresija, nederliaus metai žemėje ir galiausiai susijungimas su iš požemio išlaisvinta Persefone.	- Motiniškieji instinktai išreiškiami per nėštumą ar per fizinę, psichologinę ar dvasinę kitų priežiūrą. - Priskiriama pažėdžiamų deivių kategorijai. - Išreiškia moters poreikį palaikyti santykius.	- Tradiciniai vaidmenys šeimoje ir/ (ar) bendruomenėje. - Subordinuotas santykis su vyru. - Svarbus santykis su socialine aplinka.	<i>Lokali</i> moteris tampa <i>globalia</i> sudarydama sąlygas lyčių vaidmenų pokyčiams šeimoje.
<i>Atėnė</i>	Išminties ir amatų deivė – karė. Atėnės mitas pasakoja, kad ji gimė iš Dzeuso galvos ir tapo artimiausia jo patikėtine. Mitologijoje ji yra herojų vyrų (pvz., Persėjo, Jasono, Achilo) globėja ir patarėja, patriarchato principus vertinanti labiau nei motiniškuosius ryšius.	- Priskiriama deivių mergelių kategorijai. - Išreiškia nepriklausomybės siekį, orientaciją į tikslą ir loginį mąstymą. - Tai moteris, kuri labiau vadovaujasi protu nei jausmais.	- Maitintojos vaidmenys šeimoje ir/ (ar) bendruomenėje. - Egalitarinis santykis su vyru. - Svarbus siekis tapti visaverte vartotojiškos visuomenės dalimi.	Pasyvi savo ir (ar) savo šeimos socioekonominio statuso formuotoja tampa aktyvia vartotoja ir (ar) šeimos maitintoja.
<i>Artemidė</i>	Medžioklės ir mėnulio deivė – laukinė. Artemidė yra nesantuokinė Dzeuso dukra, pasirinkusi amžiną skaistumą, privilegiją savarankiškai rinktis ir gyvenimą laukinėje gamtoje. Mituose ji ateina į pagalbą tiems, kurie to prašo, ir baudžia tuos, kurie ją įžeidžia. Artemidei būdingas siekis konkuruoti ir varžytis.	- Priskiriama deivių mergelių kategorijai. - Išreiškia nepriklausomybės siekį, orientaciją į tikslą ir loginį mąstymą. - Tai yra moters feministės personifikacija. - Šis archetipas įgalina moterį siekti savo tikslų jos pačios pasirinktais būdais.	- Moters – individualiatis vaidmuo šeimoje ir/ (ar) bendruomenėje - Santykis su vyru – feministinis (siekiama išgalinti ir būti nepriklausomai). - Svarbi galimybė tapti aktyvia veikėja.	Socialinės aplinkos ir ekonominių sąlygų varžoma veikėja sukuria individualaus (pra)gyvenimo modelį.

„GRAIKŲ DEIVĖS YRA MOTERŲ ĮVAIZDŽIAI, ĮSITVIRTINĖ ŽMONIŲ VAIZDUOTĖJE. <...>. JIE REPREZENTUOJA ĮGIMTUS MODELIOUS ARBA ARCHETIPUS, KURIE GALI FORMUOTI MOTERS GYVENIMĄ <...> PATRIARCHALINĖJE KULTŪROJE.“ (BOLEN, 1985: 23–24)

9 priedas. Teorinio modelio schema



Ingrida CELEŠIŪTĖ

**TRANSNACIONALUS MOBILUMAS KAIP MOTERŲ
(PRA)GYVENIMO BŪDAS:
LIETUVOS SLAUGYTOJOS NORVEGIJOJE**

Daktaro disertacija

Išleido ir spausdino – Vytauto Didžiojo universiteto leidykla
(S. Daukanto g. 27, LT-44249 Kaunas)

Užsakymo Nr. K13-075. Tiražas 15 egz. 2013 08 14.

Nemokamai.