

Kodėl emigruojama dirbti senų žmonių priežiūros sektoriuje?

Gražina Rapolienė

Lietuvos socialinių mokslų centras
Email g.rapoliene@gmail.com

Liat Ayalon

Louis and Gabi Weisfeld School of Social Work, Bar Ilan University
Email liat.ayalon@biu.ac.il

Santrauka. Emigracija yra viena iš opiausių Lietuvos problemų. Emigrantai iš Lietuvos dažniausiai užpildo tikslo šalių nekvalifikuoto darbo sektorių, vienas iš tokių – senų žmonių priežiūra. Tiriant bendras migracijos priežastis, pabrėžiami finansiniai veiksniai, tačiau migracija vis dėlto yra kompleksinis reiškinys, tad reikia dėmesio įvairiems jo aspektams. Šio straipsnio tikslas – išanalizuoti subjektyvias išvykimo priežastis dirbti senų žmonių priežiūros srityje bei darbo sektoriaus ir tikslo šalies pasirinkimo motyvus. Trylikos pusiau struktūruotų interviu teminė duomenų analizė atskleidė, kad išvykimą nulėmė priežasčių visuma: šalia finansinių iškyla svarūs kiti stūmimo ir traukos veiksniai. Darbas vyresnių žmonių priežiūros sektoriuje užsienyje vertinamas kaip santykinai lengvas, prieinamas ir gerai atlyginamas.

Raktažodžiai: emigracijos priežastys, migrantai prižiūrėtojai, senų žmonių priežiūra

Why people emigrate to work in elder care?

Summary. Emigration is one of the sorest problems in Lithuania. Emigrants from Lithuania most often fill the sector of unskilled labour in the target countries, one of which is elder care. Financial factors are considered the main motivation for emigration; however, migration is a complex phenomenon and requires a more nuanced investigation. The aim of this article is to analyse subjectively identified reasons of emigration from Lithuania to work in the elder care sector and motivation in choosing a particular country. The thematic data analysis of 13 semi-structured interviews revealed that emigration is motivated by an entirety of reasons: beside financial factors other „push“ (family, health) and „pull“ (knowledge about the country, family formation) factors are important. The move also is facilitated by the chain migration factors. The importance of the economic reasons for migration is revealed in cases of financial insecurity (loss of employment, threat of company bankruptcy, financial difficulties in the parents' family etc.). Economic considerations become significant again, when comparing the job options and working conditions available to migrants. Work in the care sector for older people is seen as relatively easy, accessible and well paid. Other “push” factors were related to an unsatisfactory life situation, including stressful employment, and unsatisfying family relationships. The desire to get to know a foreign country, the opportunity to start a family or establish oneself there can work as „pull“ factors. The decision to emigrate was supported by the chain migration factors – encouragement, help and support of previously established immigrants. In some cases, it emerged as an independent factor of migration people emigrated, invited by relatives or acquaintances from abroad even though they did not initially plan to migrate.

Received: 2021-08-17. **Accepted:** 2021-11-29

Copyright © 2021 Gražina Rapolienė, Liat Ayalon. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution Licence](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

With the rapidly growing share of older people in Lithuania and the underdeveloped care services, the opportunity to retain potential emigrants by creating attractive working conditions for them in Lithuania, remains untapped. Policies should aim to improve the working conditions and opportunities in the care sector in Lithuania in order to encourage Lithuanians to stay in the country. In addition, regulations to better absorb (returning) migrants should be in place, given the ongoing movement between countries.

Keywords: reasons for emigration, migrant care workers, care of older people

Įvadas

Emigracija yra viena iš opiausių Lietuvos problemų pastaruosius dešimtmečius. Nuo Nepriklausomybės pradžios (1990–2020 m.) iš Lietuvos išvyko daugiau nei 1 mln. gyventojų (Oficialios statistikos...). Iškilėnės bangos buvo 2005 m., kai Lietuva pirmavo tarp ES šalių pagal išvykusių gyventojų skaičių, tenkantį 1 000 gyventojų (Ambrozaitienė 2006), ir 2010 m., ši banga siejama su ankstesnių išvykimų deklaravimu, įvedus privalomas sveikatos draudimo įmokas nuolatiniam Lietuvos gyventojams (Rudžinskienė, Paulauskaitė 2014). Tačiau emigracija ir toliau neslopsta: 2011–2012 m. ir 2015–2017 m. kasmet išvyko po daugiau nei 40 000 gyventojų (Oficialios statistikos...). Žvelgiant globaliai, Lietuva yra darbo jėgą teikianti ir viena iš sparčiausiai depopuliaciją patiriančių šalių (Birka 2019). Emigrantai iš Lietuvos dažniausiai užpildo tikslo šalių nekvalifikuoto darbo sektorių, kuris nemažai yra šešėlinis, todėl sunkiai apskaitomas (Sipavičienė, Stankūnienė 2011).

Senų žmonių priežiūra namuose yra vienas iš tokių sektorių, didėjančio demografinio senėjimo kontekste vis labiau besiremiantis migrantų darbu (England, Dyck 2012). Imigrantų dalis tarp dirbančiųjų priežiūros sektoriuje Graikijoje ir Italijoje sudaro 40 proc., Airijoje – 25 proc., ir šis skaičius per 10 metų išaugo tris kartus (Cangiano 2014). Nepaisant to, kad dėl savo specifikos – kaip vykstantis už uždarytų durų – jis iš dalies lieka šešėlyje, pastebimas šios priežiūros formos (*live-in*) plitimas daugelyje šalių, įskaitant Nyderlandus (Da Roit, Van Bochove 2017), Vokietiją (Horn et al. 2019), Italiją (Bocconi 2018), Austriją, Jungtinę Karalystę ir Kanadą (Schwiter et al. 2018).

Priežiūros namuose paslaugas teikiančių darbuotojų migracijos procesas, susiejantis darbuotojų tiekiančias ir turtingesnes juos priimančias šalis, dar vadinamas priežiūros grandinės modeliu (Lutz, Palenga-Möllenbeck 2012). Migraciniai darbuotojų srautai, pritraukiami padidėjusio priežiūros darbo poreikio tikslo šalyse ir jį patenkindami, padidina analogišką poreikį (*care drain*) siunčiančiose šalyse (Yeates 2012). Lietuvoje, kaip ir kitose Rytų Europos šalyse, šis priežiūros nutekėjimo poveikis gali būti ryškus dėl spartaus populiacijos senėjimo, nulemta gana ilgą gyvenimo trukmės, mažo gimstamumo, atitinkamai – mažiau šeimos narių, galinčių pasirūpinti vyriausiais (Kasnauskienė, Vebraitė 2014). Lietuvoje priežiūros paslaugos seniems žmonėms yra nepakankamai išplėtotos (Tamutienė, Naujanienė 2013; Blažienė, Žalimienė 2020), vyrauja neformali pagalba vyresnio amžiaus žmonėms, teikiama artimųjų ar draugų, o ilgalaikė priežiūra pirmiausia yra institucinė (Poškutė, Greve 2017; Styczyńska 2010).

Kodėl Lietuvos gyventojai išvyksta dirbti į užsienį – prižiūrėti senų žmonių? Tyrimų apie Lietuvos migrantus priežiūros ar kituose darbo sektoriuose nepavyko aptikti. Ben-

dro pobūdžio migracijos priežasčių tyrimuose akcentuojami ekonominiai ir finansiniai veiksniai (Krieger 2004; Motieka et al. 2006; Maslauskaitė, Stankūnienė 2007; Barcevičius et al. 2009). Gan įprasta migraciją skatinančius veiksnius skirti į potencialios tikslo šalies pritraukiančius (traukos) ir stumiančius iš gyvenamos vietovės (stūmos) veiksnius, paprastai kartu lemiančius sprendimą emigruoti (Stockwell, Groat, 1984; Rudžinskienė, Paulauskaitė 2014). Traukos veiksniai yra susiję su pranašumais tikslo šalyse, pavyzdžiui, didesnėmis pajamomis, geresnėmis darbo sąlygomis, gydymo paslaugomis, religine ir kitokia tolerancija, o stūmos veiksniai – su tokiais sunkumais gimtojoje šalyje, kaip karas ar nepalanki politinė situacija, skurdas, sunkios socialinės gyvenimo sąlygos (Rudžinskienė, Paulauskaitė 2014).

Vis dėlto mokslininkai pabrėžia, kad į migraciją būtina žiūrėti kaip į kompleksinį reiškinį, sukliamą struktūrinių veiksnių (politinių, ekonominių, socialinių ir kultūrinių pokyčių mažiau išsivysčiusiose emigracijos šalyse ir nepatrauklaus nekvalifikuoto darbo poreikio, susidarančio išsivysčiusiose šalyse), taip pat skatinamą transportavimo, komunikacijos kanalų, migracijos tinklų bei migracijai palankių nuostatų, kultūros, netgi mados įsigalėjimo išvykimo šalyse (Sipavičienė, Stankūnienė 2011; Maslauskaitė, Stankūnienė 2007). Tyrimai rodo, kad renkantis emigruoti ypač svarbūs individo lygmenys veiksniai: užimtumas, išsimokslinimas ir ankstesnė migracinė patirtis (Klusener et al. 2015), vertybės ir individuali savivoka (Genys, Krikštolaitis 2018). Šio straipsnio tikslas – išanalizuoti, kaip migrantai iš Lietuvos įsitraukia į priežiūros grandinę: kokios subjektyviai identifikuojamos jų išvykimo priežastys ir kokie tikslo šalies bei darbo sektoriaus rinkimosi motyvai.

Tyrimo dalyviai ir metodologija

Šiam tyrimui buvo atlikti pusiau struktūruoti interviu, apklausta 12 moterų ir vienas vyras, kurie yra užsienyje prižiūrėję senus žmones, tačiau dabar gyvena Lietuvoje. Vidutinis tyrimo dalyvių amžius – 59 m. (jauniausio – 39 m., vyriausio – 75 m.). Devyni dalyviai turi aukštąjį universitetinį išsimokslinimą, vienas – neuniversitetinį, keturi – profesinį (du iš jų – ir aukštąjį universitetinį), vienas – vidurinį išsimokslinimą. Du iš jų yra dirbę vyresnių žmonių prižiūrėtojais Italijoje, du – Vokietijoje, o kiti – JAV. Laikotarpis, praleistas užsienyje, varijuoja nuo 8 mėnesių iki 17 metų, o grįžus Lietuvoje – nuo 1 mėnesio iki 25 metų. Tyrimo dalyvių socialinės demografinės charakteristikos pateikiamos 1 lentelėje.

Potencialių informantų buvo rasta asmeninių pirmos autorės (interviuotojos) tinklų pagalba (kaip draugų, kolegų, giminaičių pažįstami), per socialinius tinklus (dedant skelbimus *Facebook* grupėse) ir sniego gniūžtės metodu (prieš interviu tyrėjai buvo pažįstama tik viena informantė). Vilniuje gyvenantys tyrimo dalyviai buvo kalbinti susitikus, o iš kitų šalies vietų (Kauno, Klaipėdos, Druskininkų, Šakių) – telefonu. Interviu atlikti 2019 m. lapkričio – gruodžio mėn., laikantis esminių etikos principų: gavus informuotą dalyvių sutikimą bei užtikrinant jų anonimiškumą ir konfidencialumą (vardai cituoja-

1 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristikos (N = 13)

Savybės	Dažnis
Lytis	
Moteris	12
Vyras	1
Amžiaus grupė (metais)	
39–50	4
51–62	2
63–74	7
Išsimokslinimas¹	
Pradinis	0
Vidurinis	1
Profesinis	4
Universitetinis	11
Tautybė	
Lietuvių	13
Šeimos statusas	
Viengungis (-ė)	3
Vedęs/ištekėjusi	5
Išsiskyręs (-usi)	2
Našlys (-ė)	3
Darbo šalis	
Vokietija	2
Italija	2
JAV	9
Darbo užsienyje trukmė (metais)	
Mažiau nei 2	5
2–5	4
10 ar daugiau	4
Metai sugrįžus	
Mažiau nei 1	1
2–5	6
12–25	6
Dabartinė gyvenamoji vieta	
Didmiestis	11
Vidutinio dydžio miestas	2
Kaimo vietovė	0
Gyvi tėvai	
Nėra gyvų tėvų	5
Vienas iš tėvų	4
Abu	4
Vaikai	
Turi vaikų	10
Neturi vaikų	3

¹ Du tyrimo dalyviai įgiję profesinį ir universitetinį išsimokslinimą. Vienas dalyvis baigęs du aukštuosius.

mose interviu ištraukose pakeisti). Interviu truko nuo 40 minučių iki vienos valandos (bendra trukmė – 10 val. 40 min.), jie buvo įrašyti ir transkribuoti. Tyrimo dalyviams duotų klausimų pavyzdžiai:

Prašyčiau papasakoti apie savo patirtį rūpinantis senais žmonėmis užsienyje. Kokios buvo to priežastys? Kas paskatino Jus rūpintis būtent vyresniais žmonėmis, o ne, pavyzdžiui, vaikais? Kaip atsidūrėte konkrečioje šalyje? Papasakokite apie savo darbą. Kas Jums labiausiai patiko? Kas buvo sunkiausia? Papasakokite apie savo santykius su žmonėmis, kuriais rūpinotės, ir jų šeimomis. Kas paskatino Jus grįžti į Lietuvą? Kas pasikeitė (darbo šaly; Lietuvoj)? Kokie yra grįžimo privalumai ir trūkumai? Kaip / kuo skiriasi Jūsų gyvenimas dabar ir Jūsų gyvenimas darbo šalyje? Kaip jaučiatės ryšium su grįžimu? Kaip / kuo skiriasi Jūsų gyvenimas dabar ir prieš Jūsų darbą užsienyje? Kas (kaip) tai yra, grįžti po darbo užsienyje?

Atliekant teminę duomenų analizę, visi interviu buvo skaityti keletą kartų, taip nustatytos pagrindinės temos ir prasminiams vienetams priskirti kodai. Vėliau kodai sugrupuoti į didesnius prasminius vienetus (Miles ir kt. 2014). Išskirtos pagrindinės interviu medžiagos temos: apie darbo užsienyje patirtį ir sąlygas, santykius su šeima, su kitais migrantais, grįžimo priežastis, užsienyje išmokus dalykus ir kt. Šiame straipsnyje dėmesį sutelkiame į išvykimo priežastis, tikslo šalies ir darbo sektoriaus pasirinkimą.

Išvykimo dirbti priežastys

Kokios yra išvykimo į užsienį dirbti senų žmonių priežiūros sektoriuje priežastys? Tradiciškai manoma ir taip teigia patys informantai, kalbėdami abstrakčiai apie žmones, išvykstančius dirbti į užsienį, kad vykstama užsidirbti. Tačiau jų pačių istorijos atskleidžia, kad išvykimo priežastys yra kompleksinės, tai – stumiančių ir traukiančių veiksnių visuma, o finansinis aspektas – galbūt nutylimas dėl kultūrinių priežasčių? – kai kuriais atvejais išryškėja tik šiek tiek.

Iš stumiančių priežasčių ryškiausias – nedarbas po įmonės bankroto, nestabilumas darbe, numanant artėjantį bankrotą, ir menkas atlygis už darbą, kurio nepakanka pragyventi. Tyrimo dalyviai pasakoja:

„Dirbau projektavimo institute, buvo, viskas sugriuvo, aš per griūtį išvažiavau. <...> tiesiog nepastovu buvo, į institutą, vieną skyrių atleido, antrą skyrių atleido, turėjo atleisti ir mūsų, nu žodžiu, trumpai drūtai – statybos sustojo, projektų niekam nebereikėjo, projektuotojai visi nereikalingi, o dar kiek priedo visokio ti, nu visos tvarkos keitėsi, čia va, žodžiu, krachas“ (10M75-US)¹;

„Pirma išvykimo priežastis buvo tai – manęs nepatenkino tu... aš pati esu... slaugytoja dirbau. Tas atlyginimas, pradžioj aš galvodavau... Iš pradžių dirbau operacinėj pačioj, paskutiniu metu dirbau kardiologijos operacinėj, buvau anesteziistė ir galvojau, aš... toks, toks stresinis darbas, toks sunkus, galvojau, kodėl aš už tokį mažą atlyginimą dirbu“ (9M62-US);

¹ Visiems informantams priskirti kodai, kurių reikšmė: pirmieji skaičiai 1–13 = interviu eilės numeris; raidės M = moteris, V = vyras; informanto amžius; - tarptautinė šalies, kurioje dirbta, santrumpa.

„Tai čia 2000-ieji metai, čia buvo ta Lietuvos tokia krizė, kur vienu žodžiu, dirbi, nieko negauni, o už viską mokėt reikia ir valgyt norisi. Tai, suprantat, užtat taip ir; ir, ir važiauvau, kadangi, nu, tie patys, žinot, sunkūs laikai buvo ir tas bumus buvo, visi važiavo ir aš važiauvau – tai kuo aš kitokia“ (11M71-US).

Jaunimo išvykimą skatino noras pradėti savarankišką gyvenimą ir paremti tėvus finansiskai, pasinaudojant „Work and Travel USA“ programos teiktomis galimybėmis:

„Ta pinigėlių problema buvo aktuali, aš tada buvau du kursus baigusi studentė ir, pamenu, kažkaip tėvam tada buvo nelabai lengva padėtis ir kažkaip man buvo toks noras nu pačiai, žinai, savarankiškumo kažkokio turėti labiau, finansinio atskirumo, nu tai va taip ir išvykau.“ (13M39-US).

Vis dėlto uždarbio tema interviu nebuvo tokia dažna ir išplėtotą, kaip būtų galima tikėtis. Galimi keli paaiškinimai. Viena vertus, informantų ji gali būti laikoma bendro konteksto dalimi, todėl savaime suprantama ir ne itin detalizuotina. Kita vertus, susidaro įspūdis, kad jos tarsi privengiama – ar laikomasi etiketo nuostatos, kad apie pinigus nešnekama, ar, kaip pasakė viena informantė, jai įgrįso Lietuvoj gyvenančių žmonių įsivaizdavimas, kad „Amerikon važiuoji dolerių tu pasiskint nuo medžių“ ir kad „visam gyvenimui jau parsivežei“ (10M75-US), todėl grįžusi ji slėpė, kad yra dirbusi užsienyje. Be to, ilgainiui, panašu, uždarbio svarba slopsta („visų pinigų neuždirbsi“, 4M72-US).

Šalia finansinių priežasčių dažnai išryškėjo kitos, jas svariai papildančios ar net užgožiančios. Kartais kaip pagrindinė priežastis įvardijamas pribrendęs noras radikaliai pakeisti savo gyvenimą. Pavyzdžiui, mesti ilgalaikį prestižinį, tačiau nemėgstamą darbą, kuris kelia stresą ir kenkia sveikatai:

„Aš dirbau, sakyčiau, gerą darbą, bent, bent draugai ir pažįstami sakė. Apie x metų aš vadovavau teismo raštinei. <...> Buvo per didelis krūvis, buvo toks krūvis, kad aš nešdavau kiekvieną dieną darbą namo, nors tai yra negalima, bet aš nešdavau, jeigu reikėdavo, eidavau ir savaitgaliais padirbt (pauzė). Pasidarė labai aukštas spaudimas, sukilo spaudimas, o po spaudimo aš susirgau cukriniu diabetu, nes cukrinis diabetas ir dažniausiai ir būna nuo streso. Aš ištiesai dirbau su stresu. Be to, per vienerius metus, po 5 dienų, teko palaidoti du labai artimus žmones. Ir tas dar prisidėjo. Ir aš kokių 2 metus ir galvojau, kad reikia baigt, reikia baigt, kol aš visiškai nesusirgau. <...> Aš išėjau iš darbo savo noru, nežinodama netgi dar, dar tiksliai nežinodama, kaip ir kada, ir kokiū būdu aš išvažiuosiu į Vokietiją dirbti, bet susitvarkiau. Tai buvo dvi svarios priežastys: didelis krūvis, sveikata ir, aišku, [artimųjų] mirtis labai prisidėjo prie to. Tiesiog reikėjo pakeisti viską kardinaliai, kad aš, nes aš jau nebenorėjau taip toliau gyvent“ (2M72-DE).

Kitu atveju prie netenkinančio atlygio už darbą prisidėjo svarios šeimynės aplinkybės – vaiko liga, prasti santykiai su vyru, tad kilo noras pabandyti kurti gyvenimą iš naujo užsienyje: „viską mečiau, išsiskyriau su vyru, irgi tenai visokios šeimyninės [priežastys] – sūnaus liga, vyro, vyro abejingumas, vienu žodžiu, viskas privedė mane viską keist iš pagrindų. Mečiau viską, išsiskyriau su vyru, vaikai užaugo, nu ir vat, ir padariau tokį drąsų, lemtingą žingsnį“ (9M62-US).

Buvo atvejis, kai moteris darbą užsienyje rinkosi kaip seniai užtarnautas atostogas: „*aš turiu savo verslą ir neturėjau ilgą laiką atostogų*“ (3M59-IT). Žinoma, tokiu atveju svarbesnės yra traukos priežastys – noras pamatyti ir patirti kitą šalį, įgyti naujos patirties: „*nežinodama, ką veikti atostogų, galvojau, reikia man išbandyti darbą prižiūrėti seną žmogų užsienyje ir tuo pačiu pabūti užsienyje, pagyventi <...> aš net neklausiau, kiek tai mokės-nemokės ir jau aš išskridau į tą Milaną, kaip sakant, tos patirties*“ (3W59-IT).

Vis dėlto dažnai stiprus „pritraukiantis“ yra migracijos tinklo veiksnys – kitų žmonių (draugų, giminių) paskatinimas, netgi įkalbėjimas išvykti ir pagalba rasti darbą užsienyje, įsitvirtinti, ypač jei potencialus migrantas nemoka kalbos, ar net padengti jo kelionės išlaidas: „*paprasciausiai moterys tarpusavyje bendrauja, įdarbina, viena kitą įdarbina, tai mane irgi įdarbino lyg ir giminaitė tolima*“ (2M72-DE). Kitais atvejais:

„*Taip, buvo viena tokia lietuvė pažįstama, jinai ten padėjo ir tą darbą gaut pačioj pradžioj, tai vat, jeigu taip. Tai va, jinai sakė, pradžioj aš dar kaip dirbau tada operacinėj, sako [imk] mokyti anglų kalbos, sakau, kam? Sako, važiuosi į Ameriką, aš va esu Amerikoj, važiuosi, atvažiuosi, vienu žodžiu, nu vat ir prasidėjo <...> Ir nu ką, nu ir pradėjau įgyvendint, pradėjo man suktis mintys, kaip sakant, kaip čia išvažiuot. Nu ir, ir aš nusprendžiau, taip susiklostė tokia situacija, kad pradėjo viskas įsikyrėt.*“ (9M62-US);

„*O mano kurso draugė, kadangi mes visos – aš anglų kalbą esu baigusi – mano kurso draugė viena tuoj pat po baigimo tarybiniais laikais išvažiavo į Vašingtoną, ištekęjo, o kita tuoj po Nepriklausomybės išvažiavo dirbti ir jau nutarė nebegrįžti. Tai jos man tiesiog pasiūlė, kai aš netekau darbo, sako, atvažiuok, nors metus padirbsi. Ta viena, kur jau seniai gyveno, atsiuntė man pinigų. Aš labai bijojau, sakiau, aš gyvenime tau neatiduosiu už tą bilietą, nes įsivaizdavau, tais laikais 1000 dolerių atrodė siaubingai didelė suma, sakau, nu iki grabo lentos, sako, per pora mėnesių pati atiduos, va.*“ (7M68-US).

Be to, pasiryžti išvykti, išnaudoti pasitaikiusią progą paragina ir artimieji: „*Ir viena pati pirmą kartą, tiktai tiek, kad kalbą žinai, tai..., bet vis tiek vienai pačiai... tada man buvo 43 metai tada, o tėvukas sako, važiuok, nu kada tu turėsi tokią galimybę, kaip, kaip dabar.*“ (7M68-US).

Kartais pirmą darbą užsienyje pasiūlo giminaičiai ar pažįstami jo net neieškoju siems – pakviečia prižiūrėti vyresnio amžiaus giminaitį ar pakeisti juos, išleidžiant atostogų, grįžti į Lietuvą dėl vizos režimo ir pan. Pavyzdžiui, „*vykau aplankyti giminaičių ir tuo metu ten dirbo taip pat kita giminaitė, kuri – susidarė situacija ten jinai trumpalaimė – prižiūrėjo vieną lietuvę, senutę ir tiesiog man pasiūlė, kad paviešėjus pas giminaičius prižiūrėti ją. Tuo metu turėjau ilgalaikę vizą ir sutikau*“ (4M72-US);

„*mano pačios teta būtent gyveno Amerikoje ir ją globojo jos dukra ir turėjo išvykti atostogauti. Ir aš tą avantiūrą priėmiau. Negalvodama kažkaip, nu, aišku, buvo ir tas laikas, kad, nu, ir užsidirbt. Ko mes ten važiuojam į užsienį? Ir užsidirbti. Ir dar čia kartu pabuvot, ir viską, bet kitą kartą būna taip, kad kai dirbi pas savus, tai nei giminaitė, nei tarnaitė, nu ir paskui teko, jau jinai grįžo iš savo atostogų, aš susiradau kitą darbą ir va taip vat pradėjau dirbti, kaip sako, sandomu darbuotoju ir taip metus laiko atidirbau*“ (12W51-US);

„aš turėjau keletą išvažiavimų, nes man bedirbant pas pirmąją senutę, aš sutikau savo buvusią bendradarbę, kuri atėjo dirbti į mano vietą. Mes, aišku, pasikeitėm telefonais, ir ji man skambina po pusmečio, nu nepilno pusmečio ir prašo, kad aš atvažiuočiau išleisti ją grįžti į Lietuvą, nes ji turėjo žalią kortą ir tai yra aktualu jiems, tam tikrą laiką pabuvus Amerikoje grįžti į Lietuvą“ (4M72-US).

Kaip ši informantė sako, „tiesiog man taip pasisekė, kad darbas mane susirado“ (4M72-US). Jos atveju finansai nebuvo svarbus veiksnys, nes esminės įtakos jos gyvenimo sąlygoms neturėjo: „Nebuvo man būtinybė finansiškai <...> aišku, kažkiek pasigerino sąlygos, laisviau tiesiog leidom sau leisti tuos pinigėlius, savo tokiem poreikiams, kažkokį siurprizą vaikams, anūkam padaryti, bet tai nebuvo tas, kad aš neturėjau, ką valgyti ir neturėjau, kur gyvent.“ (4M72-US).

Prie traukos veiksnių būtų galima priskirti santuoką su užsieniečiu, viltį sukurti naują šeimą ar kitaip įsitvirtinti užsienyje: „Ir galvojau pasilikti visam gyvenimui tenai likusiam, bet vat neišėjo tenais. Žinai, ten tie amerikiečiai atsargūs jie yra ir ne, negriebia.“ (9M62-US); „aš išvykau su tokia mintim, kad galbūt ir likčiau ilgiau, jeigu man ten kažkas pavyks“ (13M39-US).

Apibendrinant galima pasakyti, kad išvykimas dirbti užsienyje gali būti ir (finansinio) išgyvenimo strategija, ir pasinaudojimas pasitaikiusia palankia proga (kvietimu, darbo pasiūlymu, tarptautine mainų programa), ir bandymas įsitvirtinti gyvenimo pradžioje ar, viską metus, pakeisti jį iš esmės. Kiekvienu konkrečiu atveju yra ir stumiančių, ir traukiančių šio sprendimo priežasčių, o jų svoris yra nevienodas skirtingomis aplinkybėmis. Nors traukiantys veiksniai palengvina išvykimą, be stumiančių veiksnių emigracija greičiausiai nebūtų ilgalaikė. Žmonės turi tam tikrų lūkesčių, galbūt net neįsisąmonintų, tiksliau, jų komplektą savo gyvenimui (pragyvenimas, šeimos sukūrimas, studijos) ir siekia juos patenkinti – svečioj ar savo šaly, o vienur nepavykus, išvyksta kitur arba grįžta. Finansinis aspektas, nors ir svarbus, yra tik viena šio lūkesčių paketo dedamoji.

Kodėl senų žmonių priežiūra ir kaip pasirenkama tikslo šalis?

Kaip matėme iš pateiktų ištraukų, darbo užsienyje pobūdis dažnai yra atsitiktinis. Kai kurios prižiūrėtojos vyksta jau į konkrečią darbo vietą, pasiūlytą giminaičių arba sutartą iš anksto: „aš važiavau konkrečiai, man po dėdės mirties, dėdienė turėjo šitą gi, nu kai insultas buvo ir ją suparalyžiavo, ir viskas. Nebuvo kam žiūrėt <...> toks ir pasirinkimas. Aš nuvažiavau konkrečiai žiūrėti žmogaus“ (10M75-US); „tiesiai į darbą atvykau, vienai moteriai, tokiai lietuvei aš buvau saktus, kad aš atvažiuosiu, jai įvyko mikroinsultas, tai jai reikėjo netgi anksčiau neplanuotai, aš turėjau tiesiog visus darbus mesti ir išvažiuot. Nors aš ir galvojau važiuot, bet ne taip staiga“ (9M62-US).

Kodėl kitos tyrimo dalyvės rinkosi senų žmonių, o ne, pavyzdžiui, vaikų priežiūrą? Be abejo, moterys iš anksto arba nuvykusios vietoje iš kitų uždariaujančiųjų sužinodavo, kokie atlyginimai mokami konkrečiame darbo sektoriuje. Manoma, kad senų žmonių priežiūra yra lengvesnis, paprastesnis darbas, keliami mažesni reikalavimai ir atsakomy-

bė, už jį santykinai dosniai atlyginama: „...aš jau sena su vaikais. <...> jau man geriau su kokia senute ar senuku sau tvarkytis pamažu negu su vaikais. <...> Su, su pagyvenusiais lengviau“ (2M72-DE);

„Yra, taip sakė, kad jau iš tų patirčių, geriau prižiūrėti senus žmones, jie ramesni negu vaikai. Vaikai ten laksto, bėgioja, ten atsakinga už kiekvieną gumbą, tai visą laiką sakydavo tos, kurios jau, geriau, reiškia, žiūrėt kokią bobulytę, dieduką, yra ramesnis darbas“ (9M62-US).

Įsidarbinti vaikų priežiūros srityje kartais sutrukdo nepakankamos kalbos žinios ar keliami didesni formalūs reikalavimai, būtini specialūs parengiamieji kursai:

„su vaikais yra visiškai kitokia atsakomybė. Su senu žmogum, mano, pirmiausia tai mano buvo ir kalba, sakykim, buitinė, paprastesnė yra kalbėti, su vaikais yra didesnis ir... (pauzė) tiesiog yra atsakomybė ir, ir sakau, ir pagrinde turbūt anglų kalbos mokėjimas. Tai vat, dėl to ir, ir jau pas senukus tai yra paprasčiau truputėlį“ (4M72-US);

„aš, atsimenu, domėjausi iš tikrųjų dėl tų vaikų, bet aš atsimenu, kad ten ta procedūra buvo gana sudėtinga, reikėjo eiti kažkokius kursus, ta prasme, reikėjo investuoti į tai daugiau, o kai tu esi ten trumpą laikotarpį, tai nu tu tiesiog neturi tiek laiko. Aš buvau siuntusi kažkur ten application form dėl tos pozicijos su vaikais ir svarsčiau, bet tiesiog nu kažkaip atėjo pasiūlymas gana greitai su tais vyresniais žmonėm ir išbandžiau...“ (13M39-US).

Kai kurie informantai pasakojo apie ilgą klaidžiojimą ir tinkamo darbo paieškas, kol emėsi senų žmonių priežiūros:

„aš tai iš pradžių kaip nuvažiauvau, tai aš naktim ploviau parduotuves. Suprantat, tai į metus jeigu dvi dienas miegojau namuose per 10 mėnesių, tai suprantat kažkaip tai sunku, gi buvo sunku ir atlyginimas nebuvo didelis <...> Nuėjau dirbti į valymo kompaniją.<...> Papildomą darbą eini dar vakarais ar ofisų valyt, ar ką nors, nu ir ką, reiškiasi, pareini pavargus, o, o kaip atskaičiuoji už butą, už viską, už maistą ir vėl blogai, suprantat. Paskui kažkaip tai įsikalbėjom, kad yra, kad prižiūri senus žmones, reikia važiuoti prižiūrėti tų senų žmonių“ (11M71-US).

„iš pat pradžių tai aš ten dirbau tuose atrakcionų parkuose, tai ten, nu, žinai, ten viskas gan lengvai, tik tiek, kad ten nu toks simbolinis labiau tas atlygis, kaip studentams, tiesiog labiau, kad patirti kultūrą, kažką pamatyti, bet jeigu tavo tikslas šiek tiek susitaupyti, tai praktiškai tu turi ieškoti kažko kito.<...> vis tiek kažkaip tu ten būnant prisiklausai, kas ten apsimoka labiausiai ir taip toliau. Tai atėjo ta informacija, kad va tas live-in, ta darbo forma labiausiai apsimoka, nes tau nereikia už pragyvenimą mokėti, ar ne, ir tie atlyginimai tada buvo visai nu, geri, gana dosnūs iš tikrųjų“ (13M39-US).

Kartais senų žmonių priežiūra buvo papildomas darbas savaitgaliais, šalia pagrindinio – vaikų priežiūros, kitu atveju darbo pobūdžio keitimą į senų žmonių priežiūrą paskatino noras būti arti draugės, su kuria atvažiavo: „Ir pagrinde aš žiūrėjau vaikus, buvau šeimos su vaikais, bet savaitgaliais lietuvių šeimos labai norėdavo pasamdyti, kad palikti savo senus tėvus priežiūroj, o jie kad galėtų išvažiuoti per šventes arba... Tai va tokiu būdu aš savaitgaliais su tais senukais dirbdavau“ (7M68-US); „draugė čia, aš

čia, liūdna buvo, susiskambindavom, ašarų buvo, nu ir nusprendėm, kad jinai man padedą susirasit kažkokį irgi senuką prižiūrēt ir aš metu tuos darbus statybose ir atvažiuoju pas ją“ (6V41-US).

Rinkdamiesi tikslo šalį, darbuotojai siekia kuo labiau panaudoti savo galimybes: pagal mokamą užsienio kalbą – vokiečių ar anglų, nes jau turi vizą arba viena informantė nebuvo įleista į pageidaujamą šalį (Angliją) aplankyti giminaičių, tad dirbti važiavo kitur. Turistinis, svečios šalies pažinimo aspektas tam tikrais atvejais buvo itin svarbus: *„man pasirodė tas Milaną toks labai patrauklus, aš tokia esu visada keliautoja ir aš iš karto įvertinau, kad čia man tas Milaną būtų visai neblogai, tiesiog pažinti tą šitą Lombardijos kraštą“ (3M59-IT);*

„tiesiog aš buvau smalsi, pakeliauti mėgdavau ir prieš tai mes su vyru esam daug važinėję, ir su vaikais, kada dar vaikai mažesni buvo. Aišku, tie mūsų išvažiavimai tada būdavo mažesni, artimesni, nes neturėjom tų galimybių išvažiuoti toli į užsienį, bet kada po nepriklausomybės tikrai esam nemažai važinėję. Tai vat ir tas skatino nuvažiuoti pas giminaičius pamatyti, nes ta Amerika mums atrodė tokia paslaptinga, tokia „Aldoradas“ (4M72-US).

Senų žmonių priežiūra vienu atveju buvo pasirinkta ir kaip suteikianti galimybę save pažinti ir tobulėti:

„aš išsigandau, nes mano tėvai sensta ir aš pradėjau galvoti, kaip bus su jų slaugymu. Aš neturiu tos patirties ir aš buvau įsitikinusi, kad aš negaliu prie seno žmogaus tiesiog, pavyzdžiui, kokį masažą daryt, prisiliest, pakeist ten tą įklotą, man tokia panika buvo ir, bet aš kažkur širdy jaučiau, kad man tai patiktų. Patiktų todėl, kad tiesiog va tas pats rūpinimasis ir aš tiesiog važiavau, kad išbandyti save“ (3M59-IT).

Apibendrinant tikslo šalių ir darbo pobūdžio pasirinkimą, reikia pažymėti, kad renkantis šalį siekiama kuo labiau panaudoti savo išteklius (kompetencijas, kalbų mokėjimą ir pan.). Darbas senų žmonių priežiūros sektoriuje dažnai būna atsitiktinis, kitiems pasiūlius, o turint galimybę rinktis ir lyginant su kitais darbais, jis išryškėja kaip santykinai lengvas, prieinamas ir itin gerai atlyginamas, tad finansinio aspekto svarba išlieka. Kadangi informantai priežiūros darbo nesieja su ankstesne profesine veikla, o jų įgytas išsimokslinimas dažnai yra aukštesnis nei reikalingas, šiuo atveju susiduriama su vadinamuoju protų praradimu (Sipavičienė 2006). Šioje nedidelėje imtyje negalėtume kalbėti apie neformalios „priežiūros nutekėjimą“, nes visada priežiūros tėvams dar nereikėjo arba jais pasirūpino kiti (broliai, seserys).

Diskusija ir išvados

Tiriant išvykimo dirbti senų žmonių prižiūrėtojais užsienyje priežastis iš migrantų perspektyvos, susidaro gana kompleksinis vaizdas. Ekonominių migracijos priežasčių svarba, labiausiai pabrėžiama mokslinėje literatūroje, išryškėja finansinio nesaugumo atvejais: praradus darbą ar gresiant įmonės bankrotui, patiriant finansinių sunkumų tėvų šeimoje ar sunkiai pragyvenant iš uždirbamo atlyginimo. Jų svarba vėlgi iškyla, kai lyginami mi-

grantams prieinami darbai, darbo sąlygos, reikalavimai ir atlyginimas. Tyrimai užsienyje taip pat patvirtina, kad šis sektorius migrantams patrauklus pirmiausia dėl ekonominių priežasčių (Franklin, Brancati 2015; Hussein ir kt. 2013; Manthorpe ir kt. 2010). Tačiau akivaizdu, kad svarbios yra ir kitos stūmos priežastys, papildančios ar netgi užgožiančios finansines. Kaip parodė mūsų tyrimas, jos gali būti susijusios su netenkinama gyvenimo situacija kaip visuma, kurios svarbios dedamosios gali būti nemėgstamas, stresą keliantis ir sveikatą žalojantis darbas arba pašliję santykiai šeimoje. Traukos veiksnys gali būti noras pažinti sveičią šalį, galimybė ten sukurti šeimą ar įsitvirtinti profesiskai.

Užsienio autoriai taip pat atskleidžia platų spektrą stūmos ir traukos priežasčių – finansinių, profesinių, politinių, socialinių, asmeninių – kaip visuma lėmusių priežiūros sektoriaus migrantų atvykimą, siekiant geresnio gyvenimo sau ir savo šeimai (King-Dejardin 2019). Dažniausiai tai yra nepasitenkinimas darbo ir gyvenimo sąlygomis – karjeros galimybių stoka, prastas vadovavimas, didelis darbo krūvis, netenkinančios sveikatos priežiūros paslaugos, prastos gyvenimo sąlygos, didelis nusikalstamumas. Atitinkamai geresnės darbo perspektyvos, karjeros ir kvalifikacijos tobulinimo galimybės, saugi aplinka tampa migrantų „traukos“ veiksniais (King-Dejardin 2019). Priežiūros sektoriuje dirbančius migrantus gali motyvuoti ir altruistinis noras padėti vyresniems žmonėms, siekis išmokti ar pagerinti užsienio kalbą, pažinti šalį, be to, darbas priežiūros sektoriuje gali būti vertinamas kaip lengvai prieinamas ir traktuojamas kaip pereinamasis, atveriantis platesnių karjeros galimybių tiek dabartinėje imigracijos šalyje, tiek kitose ar kilmės šalyje (Franklin, Brancati 2015; Hussein ir kt. 2013). Toks ne itin įsipareigojantis požiūris į darbą priežiūros sektoriuje Jungtinėje Karalystėje būdingas migrantams iš Rytų ir Vidurio Europos šalių, o atvykti iš kitų šalių reikia tam tikro lygmens priežiūros kvalifikacijų ir anglų kalbos išmanymo patvirtinimo (Hussein ir kt. 2013).

Šio tyrimo medžiagoje reikšmingi sprendimui emigruoti pasirodo ir grandininės migracijos veiksniai – anksčiau išvykusių emigrantų paskatinimas, pagalba ir parama naujokams. Migracijos tinklo svarba pritraukiant ir formuojant teigiamas migracines nuostatas, priimant sprendimą išvykti, įsitvirtinant tikslo šalyje ir mažinant su tuo susijusias sąnaudas (darbo paieškos, apgyvendinimo, transporto, ypač nemokant kalbos) žinoma iš ankstesnių tyrimų (Maslauskaitė, Stankūnienė 2007). Mūsų tyrime tam tikrais atvejais ji išryškėjo kaip savarankiškas migracijos veiksnys (Sipavičienė, Stankūnienė 2011): emigravo žmonės, pakviesti užsienyje gyvenančių giminių ar pažįstamų, nors toks pasiūlymas jiems buvo staigmena. Jungtinėje Karalystėje atliktame tyrime atskleista, kad iš Rytų ir Vidurio Europos šalių atvykusių migrantų pagrindinė priežastis buvusi „lydinti partnerį“ (Hussein ir kt. 2013). Be to, globaliai didelę įtaką migracijai turi specialios programos kilmės šalyse, pavyzdžiui, Filipinuose, apmokančios ir parengiančios vykti į priežiūros sektorių angliškai kalbančiose šalyse (King-Dejardin 2019; Hussein ir kt. 2013). Mūsų tyrime iškilo analogiškas nespacializuotos studentų mainų programos („Work and Travel USA“) vaidmuo.

Tačiau nors traukos veiksniai palengvina išvykimą, be stūmos veiksnių emigracija greičiausiai nebūtų ilgalaikė. Kai kurie išskirti veiksniai iš esmės yra trumpalaikiai (pakeičiami, pamatyti naują šalį) ar turi tendenciją ilgainiui tokie tapti (finansinės padėties pa-

gerinimas). Palyginti su bendro pobūdžio emigracijos priežasčių tyrimais (Šimanskienė, Paužuolienė 2013; Genys, Krikštolaitis 2018; Rudžinskienė, Paulauskaitė 2014; Maslauskaitė, Stankūnienė 2007), šiame tyrime pastebimai silpniau išryškėjo emigrantų geresnės ateities siekis – savirealizacijos, platesnių galimybių, geresnių sąlygų augti ir studijuoti vaikams, be to, mažiau nuorodų į socialinį neteisingumą ar nesaugumą Lietuvoje. Viena vertus, tai galėjo lemti reemigrantų patirtis (neišsipildžiusios viltys, sietos su emigracija), kita vertus, vykstančiųjų į priežiūros sektorių lūkesčiai greičiausiai irgi yra kuklesni nei aukštos kvalifikacijos emigrantų, tad juos santykinai lengviau būtų išlaikyti Lietuvoje.

Senų žmonių priežiūros sektorius dirbti jame migrantų iš Lietuvos pasirenkamas gana atsitiktinai, vertinant bendras sąlygas (keliamus reikalavimus, atlyginimą), o ne jo specifika ar savo kvalifikaciją, tad matome „protų švaistymą“. Sparčiai didėjant vyresnio amžiaus Lietuvos gyventojų daliai ir senų žmonių priežiūros paslaugoms esant nepakankamai išplėtotoms, čia lieka neišnaudota galimybė sulaukyti potencialius emigrantus, sukurti jiems patrauklias darbo sąlygas Lietuvoje – visų pirma, atlygio ir saugumo, socialinių garantijų požiūriu, be to, lankstus darbo grafikas ir nemokamas apgyvendinimas (*live-in* privačiai arba senelių globos namuose) galėtų pritraukti studentus. Priežiūros sektorių stiprinti galima net importuojant paslaugų gavėjus, kaip daroma senelių globos namuose Lenkijoje, skirtuose klientams iš Vokietijos (Bender, Schweppe 2019). Be to, tokios šalys kaip Lenkija ir Rumunija yra ir tiekiančios, ir priimančios priežiūros sektoriuje dirbančius migrantus, nes būdamos ES sudėtyje yra patrauklios darbo migrantams iš trečiųjų šalių (Rusijos, Ukrainos) (Palenga-Möllenbeck 2013; Vianello 2016).

JK pavyzdžiu būtų galima didinti Lietuvos ir konkrečiai priežiūros sektoriaus patrauklumą imigrantams, pasiūlyti jiems legalų atlygį bei mokymus (profesinius ir lietuvių kalbos, šalies pažinimo) (Hussein ir kt. 2013). Kaip rodo Vokietijos ir Lenkijos patirtis, ilgainiui linkstama prie griežtesnio valstybinio priežiūros paslaugų reguliavimo, siekiant užtikrinti paslaugų kokybės standartus, sumažinti ekonominę „šešėlių“ ir darbuotojų išnaudojimą (Rogalewski, Florek 2018). Italijoje taip pat reiškiamas pageidavimas, kad valstybė labiau įsitrauktų, dosniau būtų finansuojamos paslaugos namuose, taikomos mokesčių lengvatos, priežiūros darbuotojai įtraukiami į socialinės apsaugos sistemą (Rogalewski, Florek 2018). Stipresnis valstybės įsitraukimas tiek reguliavimo, tiek darbo patrauklumo didinimo požiūriu rekomenduotinas ir Lietuvai – jis derėtų su vyraujančiomis visuomenės nuostatomis, ypač palankiomis priežiūrai namuose, ir plačiai paplitusiomis finansinėmis išmokomis, skirtomis ilgalaikiai vyresnio amžiaus žmonių priežiūrai (Lazutka, Poviliunas, Zalimiene 2018).

Literatūra

Ambrozaitienė, D. (2006). „Lietuva pagal emigracijos mastus – pirmoji Europos Sąjungoje“. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Pranešimas konferencijoje „Emigracija iš Lietuvos: padėtis, problemos, galimi sprendimo būdai“. Vilnius.

Barcevičius, E., Žvalionytė, D., Repečkaitė, D., Martinaitis, Ž., Nakrošis, V. (2009). *Ekonominės migracijos reguliavimo strategijos efektyvumo įvertinimas*. Vilnius: Viešosios politikos ir vadybos institutas.

Bender, D., Schweppe, C. (2019). Care facilities for Germans in Thailand and Poland: making old age care abroad legitimate. *International Journal of Ageing and Later Life*, 13(2), 115–143. doi:10.3384/ijal.1652-8670.18421

Birka, I. (2019). Can return migration revitalize the Baltics? Estonia, Latvia, and Lithuania engage their diasporas, with mixed results. Migration Policy Institute. Prieiga internetu: <https://www.migrationpolicy.org/article/can-return-migration-revitalize-baltics-estonia-latvia-and-lithuania-engage-their-diasporas> [Žiūrėta 2021 11 04]

Blažienė, I., Žalimienė, L. (2020). Between User's Expectations and Provider's Quality of Work: the Future of Elderly Care in Lithuania. *Population Ageing*, 13, 5–23. <https://doi.org/10.1007/s12062-017-9215-1>

Boccagni, P. (2018). At home in home care? Contents and boundaries of the 'domestic' among immigrant live-in workers in Italy. *Housing Studies*, 33, 813–831.

Cangiano, A. (2014). Elder care and migrant labor in Europe: A demographic outlook. *Population and Development Review*, 40, 131–154. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2014.00653.x>

Da Roit, B., Van Bochove, M. (2017). Migrant care work going Dutch? The emergence of a live-in migrant care market and the restructuring of the Dutch long-term care system. *Social Policy & Administration*, 51, 76–94. <https://doi.org/10.1111/spol.12174>

England, K., Dyck, I. (2012). Migrant workers in home care: Routes, responsibilities, and respect. *Annals of the Association of American Geographers*, 102 (5), 1076–1083. <https://doi.org/10.1080/00045608.2012.659935>

Franklin, B., Brancati, C. U. (2015). *Moved to care: the impact of migration on the adult social care workforce*. Independent Age, ILC.

Genys, D., Krikštolaitis, R. (2018). Šiuolaikiniai migracijos procesai. *OIKOS: lietuvių migracijos ir diasporos studijos*, 1 (25), 7–24.

Horn, V., Schweppe, C., Böcker, A., & Bruquetas Callejo, M. (2019). Live-in migrant care worker arrangements in Germany and the Netherlands: motivations and justifications in family decision-making. *International Journal of Ageing and Later Life*, 13(2), 83–113. <https://doi.org/10.3384/ijal.1652-8670.18410>

Hussein, S., Stevens, M., Manthorpe, J. (2013). Migrants' motivations to work in the care sector: experiences from England within the context of EU enlargement. *Eur J Ageing* 10:101–109. DOI 10.1007/s10433-012-0254-4

Yeates, N. (2012). Global care chains: A state-of-the-art review and future directions in care transnationalization research. *Global Networks*, 12(2), 135–154. <https://doi.org/10.1111/j.1471-0374.2012.00344.x>

Kasnauskienė, G., Vebraitė, L. (2014). The impact of migration on Lithuanian economy in an ageing society context. *International Journal of Business and Management*, 2(4), 31–42. <http://www.iises.net/the-impact-of-migration-on-lithuanian-economy-in-an-ageing-s.html>

King-Dejardin, A. (2019). *The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender*. International Labour Office – Geneva: ILO.

Klusener, S., Stankūnienė, V., Grigoriev, P., & Jasilionis, D. (2015). The Mass Emigration Context from Lithuania: Patterns and Policy Options. *International Migration* 53 (5): 179–193. doi:10.1111/imig.12196.

Krieger, H. (2004). *Migration trends in an enlarged Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, p. 91–93.

Lazutka, R., Poviliunas, A., Zalimienė, L. (2018). ESPN Thematic Report on Challenges in long-term Care: Lithuania. European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=20&>

dvSearchKey=espnltc_2018&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0. [Žiūrėta: 31 08 2021].

Lutz, H., Palenga-Möllnbeck, E. (2012). Care workers, care drain, and care chains: Reflections on care, migration, and citizenship. *Social Politics, 19*(1), 15–37. DOI: 10.1093/sp/jxr026

Manthorpe, J., Hussein, S., Charles, N., Rapaport, P., Stevens, M., Nagendran, T. (2010). Social care stakeholders' perceptions of the recruitment of international practitioners in the United Kingdom—a qualitative study. *Eur J Soc Work, 13*(3), 393–408.

Maslauskaitė, A., Stankūnienė, V. (2007). *Šeima abipus sienų: Lietuvos transnacionalinės šeimos genėzė, funkcijos, raidos perspektyvos*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.

Miles, M. B., Huberman, M. A., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook and The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Motieka, E., Adomėnas, M., Daniliauskas, J. (2006). *Lietuvos valstybės ilgalaikė strategija lietuvių emigracijos ir išvykimo atžvilgiu*. Vilnius: Strateginių studijų centras.

Oficialios statistikos portalas, teminės lentelės. Atvira prieiga: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/> [žiūrėta 2021 03 19].

Palenga-Möllnbeck, E. (2013). Care chains in Eastern and Central Europe: Male and female domestic work at the intersections of gender, class, and ethnicity. *Journal of Immigrant & Refugee Studies, 11*, 364–383.

Poškutė, V., Greve, B. (2017). Long-term Care in Denmark and Lithuania—A Most Dissimilar Case. *Social Policy & Administration, 51*(4), 659–675. <https://doi.org/10.1111/spol.12318>

Rogalewski, A., Florek, K. (2018). *The future of live-in care work in Europe*. Report on the EESC country visits to the United Kingdom, Germany, Italy and Poland following up on the EESC opinion on “The rights of live-in care workers”. European Economic and Social Committee.

Rudžinskienė, R., Paulauskaitė, L. (2014). Lietuvos gyventojų emigracijos priežastys ir padariniai šalies ekonomikai. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika, 8*, 62–78. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2014.0.2661>

Schwiter, K., Strauss, K., & England, K. (2018). At home with the boss: Migrant live-in caregivers, social reproduction and constrained agency in the UK, Canada, Austria and Switzerland. *Transactions of the Institute of British Geographers, 43*, 462–476. DOI: 10.1111/tran.12235

Sipavičienė, A. (2006). *Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė*. Vilnius: UAB Multiidėja.

Sipavičienė, A., Stankūnienė, V. (2011). Lietuvos gyventojų (e)migracijos dvidešimtmetis: tarp laisvės rinktis ir išgyvenimo strategijos. *Filosofija. Sociologija, 22* (4), 323–333. <http://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/filosofijasociologija/2011/4/6485>

Styczyńska, I. (2010). The Lithuanian long-term care system. *CASE Network Studies & Analyses* (414). DOI: 10.2139/ssrn.1710612

Stockwell, E. G., Groat, H. T. (1984). *World population. An introduction to demography*. New York, London, Toronto. Franklin Watts.

Šimanskienė, L., Paužuolienė, J. (2013). Emigracija Lietuvoje: priežastys ir padariniai. *Regional formation and development studies, 1*(9), 146–156. DOI: 10.15181/rfds.v9i1.601

Tamutienė, I., Naujanienė, R. (2013). Senyvo amžiaus asmenų socialinių paslaugų prieinamumo namuose patirtys. *Tiltai, 4*, 63–78. <https://core.ac.uk/download/pdf/233179093.pdf>

Vianello, F. A. (2016). International migrations and care provisions for elderly people left behind. The cases of the Republic of Moldova and Romania. *European Journal of Social Work, 19*, 779–794. <https://doi.org/10.1080/13691457.2015.1085367>