

"You are like a shit to me"

En studie med utgangspunkt i høyt utdannende filippinske kvinners
migrasjon til arbeid i husholdsektoren i
Hong Kong



Ester Synnøve Reiersen

Hovedoppgave i sosiologi

Høst 2004

Cand. polit. 1992

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Universitetet i Oslo

I would never employ a Filipina. They are far too well educated, and are just in it for the money [...]. My maid is a housewife from Indonesia. She takes pride in her job. It is the work she is good at.

(Britisk lærer, Hong Kong 2002)

Forord

Å skrive denne oppgaven har vært en lang reise for meg både i tid og rom. Jeg føler meg privilegert, fordi jeg har fått lov til å gjøre så mye av det jeg drømte om. Det er ikke alltid enkelt å gjøre feltarbeid i krysningspunktet mellom flere kulturer. Selv om veien ofte har vært kronglete, er jeg glad for at jeg nå kan rette en varm takk til alle de som har gjort denne reisen mulig for meg. Størst takknemlighet føler jeg overfor mine ti infomanter. Jeg vet at deres fritid i Hong Kong er sparsom, og at det ofte kan være smertefullt å fortelle sin historie til en fremmed. Jeg beundrer dem særlig for den nøkterne måten de ofrer seg for sine familiers behov på, og for deres evne til å gi latteren rom i en ofte tung hverdag. Hver av dem har på sin unike måte vært med på å øke min innsikt i problemstillingen for denne oppgaven.

Dernest vil jeg takke alle de organisasjonslederne og deltakere i det filippinske fellesskapet i Hong Kong, som jeg tilfeldig eller planlagt har samtalt med under mitt feltarbeid. Disse har vært med på å forme min nåværende forståelse, både av den posisjonen filippinske Domestic Helpers har i Hong Kong, og hvilke strategier de bruker for å takle den nye virkeligheten de møter der. Særlig har The Mission for Filipino Migrant Workers (Hong Kong) Society (MFMW) vært en viktig hjelper for meg. De har vist meg vei blant migrantorganisasjonene, lært meg mye av det jeg kan om migrantenes rettigheter i Hong Kong, latt meg lese i arkivene sine, samt invitert meg på utallige migrantarrangementer. Jeg ønsker derfor spesielt å takke Cynthia Ca Abdon-Tellez (Director), hennes ansatte og de frivillige ved organisasjonen, samt deres klienter som har latt meg delta i konsultasjoner. Jeg har stor respekt for den gjennomførte profesjonelle bistanden disse menneskene gir til den enkelte migranten som søker deres hjelp. Jeg vil også takke Edwina Antonio-Santoyo (Executive Director) ved Bethune House – Migrant Women's Refuge for at hun har gitt meg innsikt i forhold til hvordan et "migrant shelter" er organisert, og latt meg snakke med frivillige så vel som med beboerne. Jeg har også hatt god nytte av informasjonen jeg fikk under et kort besøk ved organisasjonen Migrante International i Queson City da jeg var i Filippinene i mai 2002.

Min veileder Arnlaug Leira har vært en stor støtte for meg. Jeg vil særlig takke henne fordi hun viste at hun hadde tro på oppgaven, i en periode da jeg selv vurderte å legge den fra meg for godt, og for alle de gangene hun har vist meg veien når jeg har holdt på å gå meg vill. En takk rettes også til Ingveig Nodland som har bidratt med forsidebildet samt med bildene på side 15, 16 og 40. Torstein Reiersen takkes for hjelp til redigering og for at han (nesten) alltid har klart å svare på mine pc-relaterte spørsmål.

Sammendrag

Dette er en studie som tar utgangspunkt i et feltarbeid fra 2002. Jeg gjorde dette feltarbeidet blant høyt utdannede kvinner, som har migrert fra Filippinene for å jobbe i private hjem i Hong Kong. Foruten skriftlige kilder, utallige samtaler med migranter og organisasjonsledere og mine ti informanter, er deltakende observasjon ved uformelle søndagssamlinger og arrangementer i regi av migrantorganisasjoner, særlig Mission for Filipino Migrant Workers (MFMW), en viktig del av mitt datamateriale. Informantene har besvart et spørreskjema (fem informanter), eller besvart det samme spørreskjemaet i tillegg til å ha deltatt på et kvalitativt intervju (fem informanter). MFMW har gitt meg bedre innblikk i migrantenes liv ved å veilede meg i jungelen av organisasjoner, og ved å la meg få et innblikk i deres konsultasjonspraksis. Organisasjonen har dermed bidratt til en stor del av informasjonen om migrantenes rettigheter i Hong Kong, i tillegg til en rekke opplysninger om i hvilken grad disse overholdes av arbeidsgivere og myndigheter.

Når kvinnene migrerer rives de løs fra hjemlandet og den sosiale kapital de har der. De etablerer seg så midlertidig i Hong Kong, hvor de får en ny sosial kapital. I det transnasjonale sosiale rommet transformeres deres beskjedne inntekt til noe som er mer verdt i Filippinene. De høyt utdannede kvinnene som er posisjonert i den filippinske middelklassen, godtar denne midlertidige degraderingen i status for å forsøke å opprettholde eller øke den kapitalen de har i hjemlandet. Når utgangspunktet er ønsket om å være en stabil "breadwinner" for seg selv og sin familie, bidrar det til at deres nye stigmatiserte posisjon føles mer akseptabel. Dermed finner mange seg til rette i sine nye roller, selv om de i utgangspunktet ikke føler seg tilknyttet disse.

Den teoretiske rammen for dette arbeidet omfatter arbeider både om migrasjon generelt, på et globalt plan, og om migrasjonen mellom Hong Kong og Filippinene. Jeg har også hatt god nytte av generell teori om feltarbeid. Sosiologisk teori om roller, makt og sosiale posisjoner brukes i analysekapitlene for å skape en bedre forståelse av den omfattende overgangen kvinnene opplever mellom de to landene. Kvinnene har ulike strategier, både aktive og passive, som tas i bruk når de står ansikt til ansikt med makt og avmakt i arbeidssituasjonen. Disse strategiene velger de i forhold til tidligere erfaringer, egen personlighet, og ikke minst i forhold til hvor mye de har å tape på å bruke andre strategier. Det understrekes at den nylig migrerte kvinnen i de fleste tilfeller er i krise på grunn av savnet av familien, og at de fleste kvinnene har opparbeidet seg gjeld i migrasjonsprosessen.

Historier om utnytting, både fysisk og mentalt, vil alltid utheve seg i et slikt intervjumateriale som dette. Mange av disse kvinnene forteller historier som slett ikke ser pene ut på trykk. Jeg vil likevel understreke at de fleste kvinnene også har mange positive erfaringer knyttet til migrasjonsforløpet, selv om ingen av dem nå er i den posisjonen de drømte om å være i da de valgte å ta høyere utdanning i hjemlandet.

Definisjoner og forkortelser

Aerobics: I en brosjyre fra MFMW beskrives dette som "[...] domestic idiom for part-time jobs that pay by the hour, forbidden to domestics by Hong Kong law, but engaged in by 30% of them anyway". (Maglipon 1990:11).

DH: Domestic Helper (eller FDH: Foreign Domestic Helper). Dette er en person som kommer fra et annet land enn Hong Kong (SAR), og som er ansatt for å gjøre husholdsoppgaver. En DH er ansatt for en periode på to år, men kontrakten kan fornyes. Dersom dette er tilfellet vil det hvile flere økonomiske forpliktelser på arbeidsgiveren i form av "severance pay" eller "long service pay". De fleste DH er kvinner, men menn ansettes som gartnere og sjåførere. Majoriteten kommer fra Filipinene. Andre navn som brukes på DH i Hong Kong er blant annet "amah", "nanny", "maid" og "filipina" (!).

Det filippinske fellesskapet i Hong Kong:

Dette er oversettelse jeg bruker på det som i Hong Kong kalles "the filipino community". Diaspora, som egentlig beskriver hvordan jødene ble spredt utover verden, men likevel holdt kontakt og levde sammen i sin gruppe, er et begrep som i denne oppgaven ofte brukes ensbetydende med det filippinske fellesskapet.

MFMW: The Mission for Filipino Migrant Workers. En migranorganisasjon som fokuserer på:
Crisis intervention and prevention through migrant empowerment. Organisasjonen ble stiftet i 1981. Den er en økumenisk institusjon, og tilbyr også hjelp til migrantarbeidere som har en annen nasjonalitet enn filippinsk. The Mission, som organisasjonen ofte kalles, har startet et krisesenter ("shelter") for migranter, og de har også vært en viktig brikke for oppstarten av flere andre migrantorganisasjoner. MFMW jobber i nært samarbeid med MIGRANTE-International som er den globale alliansen av filippinske migrantorganisasjoner (informasjonen er hentet fra en brosjyre som presenterer organisasjonen MFMW, denne er udatert).

Job-hop: Å skifte arbeidsgiver. Dette er normalt ikke mulig mens man er i et kontraktsforhold med en arbeidsgiver (kontraktens varighet er to år). Under særlige tilfeller, for eksempel dersom arbeidsgiveren emigrerer, kan det noen ganger la seg gjøre.

Live -in(-out): "Live-in" betyr at en DH bor i det husværet der hun jobber, mens "live-out" betyr at hun har andre bostedsarrangementer. Dersom det siste er tilfelle må dette klareres med myndighetene i Hong Kong. Det har vært ønskelig fra deres side at ordningen med "live-out"-arrangementer forbys, angivelig for å få bukt med den ulovlige aerobicvirksomheten.

Remittance: Penger migrantene sender til hjemlandet, fortrinnsvis til familien.

Transnasjonal teori:

Den nyeste av migrasjonsteoriene. Denne viser nye måter samfunn er knyttet sammen på, og det er denne teoretiske tilnærmingen denne studien i stor grad forholder seg til.

Two Week Rule: En DH må forlate Hong Kong senest etter to uker dersom kontrakten hennes er terminert. Dette er svært kort tid dersom målet er å finne en ny arbeidsgiver. Å gjøre dette er særlig vanskelig dersom den forrige ikke har gitt henne et positivt "release"-brev (en god attest). Denne regelen (med det mer formelle navnet: New Conditions of Stay - NCS) har etter at den ble innført i april 1987, vært en hovedårsak til at migrantene blir hos sin arbeidsgiver og finner seg i utnyttning og misbruk.

UNIFIL-HK: United Filipinos in Hong Kong eller UNIFIL-HK er en "non-profit"-allianse av filippinske migranorganisasjoner i Hong Kong som ble stiftet i 1985. De kjemper for migranters rettigheter og velferd. Medlemmene kommer fra religiøse, regionale, kulturelle og politisk baserte organisasjoner. UNIFIL-HK er en partner av MIGRANTE-International (informasjonen er hentet fra en brosjyre som presenterer organisasjonen). (UNIFIL-HK, udatert). UNIFIL-HK var en svært aktiv part under flere arrangementer for migrantene i løpet av feltoppgaven som denne oppgaven er basert på.

Innholdsfortegnelse

FORORD	I
SAMMENDRAG	III
DEFINISJONER OG FORKORTELSER	V
INNHALDSFORTEGNELSE	1
1. INNLEDNING	3
1.1. VALG AV TEMA.....	3
1.2. PROBLEMSTILLINGEN	4
1.3. OPPGAVENS OPPBYGNING.....	6
2. MIGRASJON OG HUSHOLDSARBEIDET	8
2.1. FLYTTEPROSESSER; ÅRSAKER OG KONSEKVENSER	8
2.1.1. <i>Endring i migrasjonsforskningen</i>	8
2.1.2. <i>Kort om migrasjonsteorier</i>	9
2.2. TRANSNASJONALISME OG DIASPORA	11
2.2.1. <i>Den transnasjonale familie</i>	11
2.2.2. <i>Diaspora</i>	12
2.2.3. <i>Disse begrepene og relevansen i Hong Kong</i>	13
2.3. KVINNERS MIGRASJON - ET GLOBALISERT SYSTEM AV REPRODUKTIVT ARBEID... 17	
2.3.1. <i>Globalisert hierarki av kvinner</i>	17
2.3.2. <i>Farsrollen i omsorgshierarkiet</i>	19
2.3.3. <i>Transnasjonal morsrolle</i>	20
3. MELLOM TO LAND	23
3.1. DEN FILIPPINSKE MIGRASJONEN	23
3.2. NOEN EFFEKTER PÅ SENDERLANDET	24
3.2.1. <i>Situasjonen for migranter og deres familie</i>	24
3.2.2. <i>Care drain og Brain drain</i>	25
3.3. DE FILIPPINSKE KVINNENES POSISJON I MOTTAKERLANDET	28
3.3.1. <i>Hong Kong is a society of immigrants</i>	29
3.3.2. <i>Fra kinesisk Amah til Filippinsk Foreign Domestic Helper</i>	29
3.3.3. <i>Forskjellen mellom det å være "worker" og "helper"</i>	30
3.3.4. <i>Rasisme</i>	32
3.4. RETTIGHETER OG BEGRENSNINGER FOR MIGRANTER I HUSHOLDSSEKTOREN	33
3.4.1. <i>Ikke egentlig en medborger</i>	33
3.4.2. <i>Formelle retningslinjer for FOREIGN DOMESTIC HELPERS i Hong Kong</i> 35	
3.4.3. <i>Strikt kontroll</i>	37
3.4.4. <i>Motstridende klassemobilitet</i>	38
4. METODE	39
4.1. KVALITATIV METODE OG DENS EGENSKAP	39
4.2. TIDSRAMMER OG METODETRIANGULERING I DETTE FELTARBEIDET	39
4.3. Å FÅ INNPASS I FELTET	42
4.3.1. <i>Kultur og feltforskning</i>	43
4.3.2. <i>Nøkkelinformanter</i>	46
4.4. INTERVJUGUIDEN.....	47
4.5. UTVALG.....	49
4.6. INTERVJUSITUASJONEN.....	51

4.6.1.	Å gå dypt inn i sensitive problemstillinger.....	53
4.7.	ANDRE ETISKE UTFORDRINGER	53
4.8.	TROVERDIGHET, BEKREFTBARHET OG OVERFØRBARHET.....	54
5.	INFORMANTENE	56
5.1.	DE FEM INFORMANTENE MED KORT OPPHOLD	60
5.1.1.	Oppsagt etter fire måneder	60
5.1.2.	Kastet ut av huset på ferietur i et helt ukjent land	61
5.1.3.	Den dagen hun kom bestilte de pizza	62
5.1.4.	Ønsker å hjelpe andre DH i samme situasjon.....	63
5.1.5.	Beskyldt for tyveri.....	64
5.2.	FEM INFORMANTER SOM HAR VÆRT LENGE I HONG KONG	66
5.2.1.	Må være hjemme før klokken ni på fridagen sin	66
5.2.2.	For gammel til å jobbe i yrket sitt	67
5.2.3.	Vil gjenoppta studiene	67
5.2.4.	”Aerobic” for første gang	68
5.2.5.	”Dancing with the music”	69
6.	MIGRANTENES ROLLER OG DERES IDENTITET	71
6.1.	MIGRANTENS TRE ROLLER	71
6.2.	KORT OM RELEVANT ROLLETEORI.....	72
6.3.	DOMESTIC HELPERS OG LIKHETEN TIL ”ANDRE VARER” PÅ MARKEDET	73
6.4.	UTDYPING AV DE TRE ROLLENE.....	74
6.4.1.	Arbeidstaker i et underordnet yrke.....	74
6.4.2.	Tilhører felleskap i Hong Kong som er stigmatiser i forhold til den rådende kultur i samfunnet	79
6.4.3.	Transnasjonal aktør (forsørger/mor).....	83
6.5.	EN OPPSUMMERING – ”HAPPY-GO-LUCKY”?	85
7.	ENDRINGER I TOTAL KAPITAL SOM FØLGE AV MIGRASJONEN	87
7.1.	SPØRSMÅL OM ENDRING OG FILIPPINSK KARAKTER.....	87
7.2.	KORT REDEGJØRELSE FOR PIERRE BOURDIEUS SOSIOLOGI I FORHOLD TIL KVINNENES SITUASJON	88
7.2.1.	Habitusbegrepet - handligsteorien.....	88
7.2.2.	Kapitalbegrepet – teorien om makt.....	89
7.2.3.	Samfunnsteorien og begrepenes relevans for oppgaven	90
7.3.	TRANSFORMASJON AV KAPITAL I MIGRASJONSFORLØPET	91
7.4.	KVINNENES KULTURELLE KAPITALS VERDI I HONG KONG	94
7.4.1.	”You are like a shit to me”	96
7.4.2.	”Chi seen” (crazy)	97
7.4.3.	”We don’t need your explanations”	97
7.4.4.	”I am not afraid”	98
7.5.	Å SKJULE SIN UTDANNELSE FOR ARBEIDSGIVEREN	101
7.6.	FORSKJELLEN PÅ MAKT OG TVANG.....	101
7.7.	OPPSUMMERING – HVA GJØR AT DET UAKSEPTABLE KAN FØLES AKSEPTABELT?	102
8.	AVSLUTNING.....	104
8.1.	RETNING FOR VIDERE FORSKNING	105
8.1.1.	Avsluttende kommentar	106
KILDER		107
VEDLEGG: INTERVJUGUIDER OG TILLEGGSSPØRSMÅL		115

1. Innledning

1.1. Valg av tema

Allerede sommeren før jeg begynte å studere grunnfag i sosiologi ved Universitetet i Oslo, fikk jeg de første impulsene til det som skulle føre til mitt temavalg for hovdefagsoppgaven. Jeg jobbet da som frivillig sykepleier i tre måneder på spedbarnshjemmet Mother's Choice i Hong Kong. Den første fridagen, en søndag da jeg våget meg ut alene i skyskraperjungelen, fikk jeg se tusenvis av mennesker som satt i parker, gater, under bygninger og på åpne plasser. Ja, de satt så å si alle steder der det var mulig å sette seg, med en papplate eller en liten klappstol som underlag. Menneskemengden bestod nesten utelukkende av kvinner. Etter en stunds undring spurte jeg en av dem hva som foregikk. Hun trakk på skuldrene. Jeg spurte så om det var en demonstrasjon. Igjen trakk hun på skuldrene.

Da jeg kom tilbake til spedbarnshjemmet spurte jeg en annen frivillig der om disse kvinnene. Hun svarte noe slikt som at det bare var de filippinske "amahene" (senere kalt "Domestic Helper" (DH)). Denne episoden skulle få dette fenomenet på søndagene i Hong Kong til å oppta meg i stor grad. Jeg søkte ofte til Central District på søndagen de månedene jeg var i Hong Kong. Jeg så at kvinnene ikke var deltakere i en "sit down"-aksjon, men at de gjorde sine private sysler, og samhandlet på gatehjørner og rundt voksdunker bredt ut på bakken. Lyden av samtaler, latter og gråt var overveldende. Min siste søndag, under oppholdet mitt i 1999, snakket jeg med en kvinne som var lærer. Hun kunne fortelle at mange av de filippinske kvinnene som migrerer til Hong Kong, i likhet med henne selv, gjør det på grunn av økonomiske årsaker. Dessuten har mange av de som migrerer høyere utdanning. Likevel arbeider 2/3 av kvinnene som migrerer som personlig hjelp i husholdet (Parreñas 2000). Skeldon (1999) viser at 30% av en gruppe undersøkt i Hong Kong var "degree-holders", mens 32% har deltatt på en eller annen form for tertiærutdanning og nye 33% hadde videregående skole.

Den behandlingen kvinnene ofte får kom jeg siden til å sammenligne med en mye mer alvorlig variant av mine egne erfaringer som ung au pair i Sveits, og den ønskede økonomiske gevinsten som en litt skjev parallell til mine besteforelders individuelle migrasjon for å arbeide i husholdsektoren i tredveårenes USA. På grunn av denne personlige tilknytningen kom temaet slik til å fremstå som mer og mer interessant for meg. Jeg begynte altså mine sosiologistudier med en klar formening om hvilket tema jeg ønsket

å skrive hovedfagsoppgave om. Likevel ble Hong Kong fort langt borte, og min kunnskap om Asia var sparsom. Da jeg valgte min teorispesialisering på hovedfag; ”Velferdsstat, innvandring og medborgerskap”, hadde jeg nesten helt slått fra meg å skrive om de filippinske kvinnene i Hong Kong. Arnlaug Leira, som senere skulle bli min veileder, spurte studentene i en teorispesialiseringforelesning om vi allerede visste hva vi skulle skrive hovedfagsoppgave om, og jeg nevnte dette. Overraskende nok sa hun: hvorfor ikke? Ja, hvorfor ikke, tenkte jeg? Tema som tar opp privat hjelp til husholdarbeid, utført av migranter, er generelt lite belyst i norskspråklig litteratur. Dette ser jeg på som en viktig motivasjon i forhold til valg av tema.

Etter fire måneder med intense litteraturstudier, og to teoretiske oppgaver senere, satt jeg på flyet. Mange ganger gjennom denne prosessen, som ble lengre enn jeg planla, har jeg angret. Likevel, når jeg nå nærmer meg slutten, er jeg glad for at jeg fikk mot til å skrive om det jeg alt fra starten av sosiologistudiene hadde hatt ønske om å fokusere på i en hovedfagsoppgave.



Kvinner fra Iloilo i Filippinene, samles ved terminalen til Star Ferry

1.2. Problemstillingen

Hvordan påvirker migrasjonsforløpet kvinnenes identitet og deres sosiale posisjon?

Migranter til husholdssektoren har ofte en ulik sosial status i mottakerland enn i hjemlandet. Parreñas (2000) viser at det er de privilegerte som har økonomiske midler til å reise for å ta seg arbeid i et annet land. I mottakerlandet har disse derimot lav status og henvises til arbeid andre ikke vil ha.

I Hong Kong var de fleste profesjonelle jeg møtte utdannet sykepleiere, jordmødre eller lærere. Kvinnene er altså ikke u-utdannede, men de utfører arbeid de strengt tatt er overkvalifisert til, og opplever dermed en ”de-skilling”-prosess (Guo & Iredale 2003). Kontrastene mellom de sosiale posisjonene kvinnene har i de to ulike landene og hvordan disse påvirker livene deres, var det som vekket min interesse mest. Den hverdagen, og særlig da arbeidssituasjonen, kvinnen får som migrant består utvilsomt ikke av det hun drømte om da hun startet på sin utdanning.

Min problemstilling tar sikte på å undersøke aspekter ved kvinners migrasjon, som er lite berørt av migrasjonsforskningen. Dette er årsaken til at jeg har valgt en kvalitativ tilnærming til problemstillingen. Ved å nytte kvantitativ metode i dette tilfelle ville jeg ha fått problemer med å formulere presise spørsmål, og også vært i større tvil om hvordan jeg skulle tolke dataene fra denne kulturelle konteksten.

Jeg har stilt informantene spørsmål både av biografisk art, og spørsmål som berører arbeidshistorie og nåværende arbeidsforhold. For å få frem hvordan deres drømmer og planer har endret seg, har jeg bedt informantene beskrive disse i gitte tidsperspektiv. Jeg har altså forsøkt å få frem data om en slik endring ved å be informantene om å se på sitt liv retrospektivt.

Et sentralt spørsmål er hvilke strategier migrantene bruker for å tilpasse seg sin nye hverdag. Min innledende hypotese var at dette er svært vanskelig for kvinner med høy utdanning, da disse så radikalt skifter posisjon i det samfunnet de nå skal leve i. Jeg hadde altså en hypotese om at vandringen mellom ulike roller ville by på spesielt store utfordringer for disse kvinnene. I denne oppgaven har jeg derfor valgt å konsentrere meg om grupper av høyt utdannende kvinner med minst tre års tertiærutdanning. I det jeg aktivt har søkt data om disse kvinnene har jeg valgt å ikke gjøre noen komparativ undersøkelse med uutdannede kvinner. Dette kunne ha vært ønskelig, men det ville vært et altfor ambisiøst prosjekt i forhold til denne oppgavens rammer. En årsak til at jeg ønsket å sette fokuset på de høyt utdannede kvinnene, er at jeg selv ikke har funnet noen publikasjoner som har fokusert spesielt på dette. Anderson (2000) fokuserer dog på selvet i kapittel syv i sin bok *Doing the Dirty Work*, mens Parreñas vier motstridende klasse mobilitet et kapittel i sin bok *Servants of Globalization* (2001c:kap 6).

1.3. Oppgavens oppbygning

Oppgaven er oppbygget som følger:

Kapittel 2 er et teoretisk kapittel som kort oppsummerer historisk bakgrunn for migrasjonsforskning, og viser denne oppgavens plass i denne. Jeg fokuserer her i hovedsak på migrasjon til arbeid i private hjem. Her settes kvinners migrasjon også inn i et internasjonalt system. Allerede i dette andre kapitlet har jeg i noen tilfeller valgt å trekke linjene direkte til situasjonen for de kvinnelige migrantene i Hong Kong. Begrepene ”transnasjonalisme” og ”diasporas” relevans i Hong Kong redegjøres også for her. Dette og det neste kapitlet utgjør et teoretisk rammeverk, samtidig som disse danner bakgrunn for analysen og plasserer problemstillingen i et globalt perspektiv. Disse to kapitlene bygger på min 4-vektallsoppgave i emnet ”Velferdsstat, innvandring og medborgerskap” med tittelen ”Aspekter ved en global arbeidsdeling i reproduktivt arbeid” fra høstsemesteret 2001. Sosiologisk teori om roller og sosial posisjon presenteres som en innledning til henholdsvis kapittel 6 og kapittel 7 (analysekapitlene).

Internasjonal litteratur nyttes i utstrakt grad i denne oppgaven. Det er flere årsaker til dette. Den ene er at det foreligger lite aktuelt forskningsarbeid om den filippinske populasjonen i Hong Kong. Nicole Constables arbeider er de som har vakt størst internasjonal anerkjennelse, men de er lite likt av enkelte filippinske grupper i Hong Kong fordi mange mener hun forsøker å idyllisere de forholdene migrantene i Hong Kong lever under. Narrativene Constable trekker frem i sin bok *Maid to order in Hong Kong* (1997a) viser hvordan ansatte i husholdsektoren er utsatt for disiplinering og vold, men også hvordan enkelte klarer å gjennomføre motmaktstrategier. Hun gir en troverdig beskrivelse av forholdene i sektoren, og setter dette inn i en historisk ramme både i forhold til Filippinene som ”hjemland” og Hong Kong som ”mottakerland”. Forfatteren påpeker at hun er den første som analyserer maktfaktorer i husholdsektoren. Parreñas og Andersons arbeider har derimot vært viktigere for min egen forståelse av den globale tematikken.

Kapittel 3 utdyper bakgrunnen for denne migrasjonen både for sender- og mottakerland. Her gjøres det videre rede for rettigheter og begrensninger som regulerer migrantens liv i Hong Kong, og det trekkes også linjer til rettigheter for migranter i husholdssektoren i et mer globalt perspektiv.

Metodedelen utgjør kapittel 4. Foruten begrunnelse for valget av metode, er de kulturelle utfordringene i dette feltarbeidet noe jeg ønsker å understreke spesielt i dette

kapitlet. Å gjøre feltarbeid i et sosialt rom, der jeg møtte et utall kulturer som var fremmede for meg, var en spennende, men også en svært utfordrende oppgave. Derfor har jeg funnet det naturlig å bruke mye plass på metode i denne oppgaven. Videre mener jeg dette også fremhever nødvendigheten av en fyldig beskrivelse av informantene. Kapittel 5 er rent deskriptivt om informantene. I kapittel 6 har jeg brukt den Goffmanske tilnærmingen til identitetsspørsmål, og i kapittel 7 har jeg brukt Bourdieus tilnærming til sosial posisjon. Disse to kapitlene utgjør den analytiske delen av oppgaven. Det er altså i disse fire kapitlene flest data fra feltarbeidet presenteres, mens kapittel 2 og 3 i hovedsak er basert på litteraturstudier.

Kapittel 8, avslutningskapitlet, tjener som en oppsummering og reiser samtidig forslag til videre forskning.

I noen kapitler i denne oppgaven har jeg valgt å sette inn fotografier. Dette er for at leseren skal få et visuelt bilde av det filippinske fellesskapet i Hong Kong, og noen av de aktivitetene som finner sted der. Jeg vil presisere at bildene ikke viser mine informanter, men er tatt på tilfeldig utvalgte steder i Central District på ulike søndager i løpet av 2002. Noen bilder er som nevnt tatt av Ingeveig Nodland, de resterende er tatt av undertegnede.

Endringer i regelverk og endringer i den sosiale situasjonen for filippinske DH som er gjennomført etter at mitt feltarbeid ble avsluttet, er ikke omtalt i denne oppgaven.

2. Migrasjon og husholdsarbeidet

Internasjonalt har det i de senere årene vært en økende feminisering av migrasjonen. På midten av nittitallet var det ca 1,5 millioner asiatiske kvinner som jobbet utenfor hjemlandet (Guo & Iredale 2003:79). Migranter som jobber i Asia har ofte såkalte "3-D jobs" (Dirty, Dangerous and Difficult) (Castles 2000:107). Dette er de arbeidsoppgavene den nasjonale befolkningen ikke ønsker å ta på seg, og i den kategorien finner vi husholdsarbeidet. Blant annet på grunn av den finansielle krisen i Asia har det blitt forsøkt å erstatte migranter med nasjonale arbeidere. På tross av arbeidsledighet, har mange potensielle arbeidere i sektoren motforestillinger i forhold til den sosiale degraderingen som "3-D"-jobbene tradisjonelt fører med seg.

Når kvinnelige migranter i stor grad er de som ansettes for å gjøre arbeid i private hushold, er det ikke bare fordi de utgjør billig arbeidskraft. De har frihet til å bli en del av arbeidsgiverens familie på en måte som kvinner med ansvar for egen familie i samme land ikke har. De har mulighet til å være "live-in"¹-arbeidere. Erfaring med barn, uten å ha daglig omsorgsansvar, er en viktig faktor. Dersom dette arbeidet blir utført av mennesker fra samme nasjon er det ofte profesjonalisert, eller det blir utført av svært unge eller eldre arbeidstakere (Anderson 1997).

2.1. Flytteprosesser; årsaker og konsekvenser

2.1.1. Endring i migrasjonsforskningen

Mennesker har til alle tider forflyttet seg. Større interesse rundt feltet migrasjonsforskning kan ikke bare forklares med at flere mennesker er i forflytning. Vi har en fortid med en lang tradisjon av folkevandring, så det ville ikke ha manglet materiale dersom forskere hadde ønsket å gripe tak i dette temaet (Fuglerud 2001). Det er dermed interessen for migrasjon, eller for menneskers flyttemønster som har endret seg. Den forskningen som foreligger har, på tross av at så mange kvinner er i bevegelse mellom ulike deler av verden, i liten grad speilet dette. "Main-stream"-forskningen om migrasjon blir av enkelte beskrevet som en "male-stream". Dette har ofte vært enten en høystatusmobilitet eller mobilitet av manuell arbeidskraft til industri. Dersom kvinner ble tatt med i bildet, utelot man at deres migrasjonsmønster og opplevelser er grunnleggende forskjellig fra de som kjennetegner menns vandring. På 70-tallet startet feminismens spede påvirkning av

¹ Bor i husholdet der de arbeider.

migrasjonsstudiene. Likevel var det ikke før på nittitallet at temaet virkelig begynte å slå seg frem i sosiologisk teori (Pessar 1999).

Halvparten av verdens 100 millioner migranter er altså kvinner. Menn og kvinner har ulike flyttemønstre. Som Parreñas bemerker finner menn og kvinner fra Filippinene i stor grad sitt arbeid i ulike regioner (Parreñas 2001c:38). Hovedarbeidsområdet for de kvinnene som kommer til vesten, er ”domestic work”, her oversatt som arbeid i private hushold eller husholdsarbeid. I Hong Kong, som i andre store ”Global Cities” (Sassen 2003:254-274), relokaliseres de huslige oppgavene til markedet. Hjemmene kan beskrives som ”professional households without a wife” (s. 259). Majoriteten av filippinske kvinner som kommer til Hong Kong jobber i slike husholdninger. De kalles ”maid”, eller noen ganger ”amah”, men deres tittel er ”Foreign Domestic Helper”. Utenom prostitusjon er det ofte det eneste arbeidet som er tilgjengelig for denne gruppen migranter, særlig de som uregistrert oppholder seg i landene (Anderson 1997). Deres vandringer kan gå over lange strekninger på tvers av nasjoner, men det kan også være migrasjon innad i hjemlandet. Hochschild (2001) beskriver vandringene som henholdsvis lange og korte omsorgskjeder.

Fenomenet med å leie privat hjelp, til å utføre omsorgsoppgaver og husstell direkte inn i familien, er økende. Dette er fordi familier verden over har oppdaget de økonomiske og fleksible fordelene slike løsninger medfører.

2.1.2. Kort om migrasjonsteorier

Enkelte teorier forholder seg hovedsakelig til et samfunnsmessig makronivå, og fokuserer på betingelsene for ulike former for folkevandringer, eller på demografiske, økonomiske og sosiale karakteristika ved store populasjoner i bevegelse. Andre teorier forholder seg til samfunnets mikronivå og konsentrerer seg om den enkeltes motivasjon for å flytte, sosiopsykologiske forskjeller mellom migranter og ikke-migranter, identitetsproblematikk i forbindelse med flytting, osv. (Fuglerud, 2001)

De ulike motivene forflyttingen har er ulikt vektet i de fagkretsene (eksempelvis sosiologi, historie, antropologi, økonomi osv.), som hver på sin måte bidrar til forskningen om migrasjon.

Castles og Miller (2003:21-30) oppsummer fire ulike migrasjonsteorier som har vært rådende når de beskriver migrasjonsprosessen som et sett av faktorer og interaksjoner som influerer internasjonal migrasjon. Disse fire er:

- 1 Economic theories of migration**
- 2 The historical-structural approach**
- 3 Migration systems theory and the trend to a new interdisciplinary approach**
- 4 Transnational theory**

”Push-pull”-metaforen var lenge det rådende paradigme i migrasjonsforskningen. Et land hadde, forenklet sagt, overskudd på arbeidskraft, og utgjorde en ”push”-faktor som fikk mennesker til å forlate nasjonen. Et annet land hadde behov for arbeidskraft og utgjorde en ”pull”-faktor, eller trakk mennesker til seg. Dette er i hovedsak økonomisk teori. Etter hvert økte kritikken mot denne lineære modellen, og man begynte å se på migrasjon som en del av mer komplekse strukturelle forhold og relasjoner (Harzig 2001, Korsnes, Andersen & Brante 1997). Denne andre teorien hadde sin intellektuelle rot i marxismen. Den tredje teoriretningen kombinerer flere faktorer. Som Brochman (1990:13) sier i sitt arbeid om migrasjonen av kvinner fra Sri Lanka til Midtøstens husholdssektor: ”Migration should be viewed as a result of both (objective) structural possibilities and/or constraints and human (subjective) appraisal of these.”

Familien eller det enkelte husholdet kan sees på som et slags bindeledd mellom individuelle migranter og den strukturelle kontekst. Et mesonivå som binder makro- og mikronivå sammen. Mye av litteraturen om migrasjon fra 1980-tallet hevder at det er husholdet, representert ved mannen som beslutningstaker, som avgjør om noen, og i så fall hvem, som skal migrere. Phizacklea (2000:121) sier ”households are deeply implicated in gendered ideologies and practices”. Hun fortsetter med å si at beslutningen om å migrere ofte er mer sammensatt og kompleks. Menn som migrerer gjør dette ofte som en autonom prosess, uavhengig av familiens ønsker. Når en kvinne tar beslutning om å migrere kan det også være på bakgrunn av høyst individuelle valg. Phizacklea (2000:126) refererer til Hondagneu-Sotelo når hun sier “households are not the cosy rational decision-making units some accounts would lead us to believe”. Økonomi, selvrespekt, og ønsket om å endre egen situasjon ser ut til å være viktig i beslutningsprosessen. Dermed har kvinnenes individuelle motiv, i tillegg til familiens eventuelle ønsker, mye å si. Mange kvinner som individuelt velger å migrere, skjuler det ofte for slektninger til planene er endelige. En del migrerer ikke bare av økonomiske motiver, men det kan være for å slippe unna et uutholdelig ekteskap i et samfunn der skilsmisse er utenkelig eller forbudt ved lov. På Filippinene er skilsmisse ikke et lovlig alternativ, men det er åpnet for separasjon (Constable 1997a). Likevel viser forskningen også stadig til migrasjon som en del av familiestrategier, og dette leder oss mot transnasjonal teori:

More recent literature on migration now recognises that the migration of individuals in the developing world is part and parcel of family strategies for survival or mobility. According to the new economics for labour migration, families or households rather than individuals make decisions about migration not only to maximize expected income but also to minimise risks in a variety of markets (Stark and colleagues as cited in Massey et al. 1993, p. 21). (Aris 2003:105)

2.2. Transnasjonalisme og diaspora

Transnasjonal teori viser til nye måter samfunn blir lenket sammen på som følge av migrasjon (Castles & Miller 2003). 1990-tallet hadde et teoretisk fokus på begrepene transnasjonalisme og diaspora i migrasjonsforskningen (Fuglerud 2001). De brukes videre i oppgaven og vil bli definert her. En stor del av de filippinske kvinnene som kommer til Hong Kong har blitt rekruttert gjennom bekjente. Dette er et historisk kjent fenomen. Fuglerud viser at tidligere emigranter fra Norge til USA overtalte eller hjalp nye utfarere til å komme seg av sted. Norskspråklige aviser i USA ble trykket i et meget større opplag enn den største norske dagsavisen. Nordmenn hadde også et etnisk fellesskap. Noe av det samme ser vi nå blant annet hos filippinske migranter. Det forsøkes på, både fra migrantens side og fra myndighetenes hold, å danne en transnasjonalisme. Eller kanskje et transnasjonalt samfunn. Her er den utbredte holdningen at ”en gang filippinsk, alltid filippinsk”. Dette sikrer en kapitalstrøm til hjemlandet, og det skal også sikre at migranter faktisk vender hjem.

2.2.1. Den transnasjonale familie

Pries (2001) stiller spørsmålet om vi kan kalle familier med medlemmer som migrerer mellom nasjoner i ulike perioder, for en familie med immigranter (eller emigranter) eller om termen ”transnasjonal familie” er mer passende. Familien er bundet sammen gjennom det ”transnasjonale sosiale rommet” (”transnational social space”) slik at geografisk rom har fått sin betydning redusert i strukturering av sosial relasjon og interaksjon.

Transtational social spaces can be understood as pluri-local frames of reference which structure everyday practices, social positions, biographical employment projects, and human identities, and simultaneously exist above and beyond the social context of national societies. (Pries 2001:23)

I dette rommet opprettholdes familiebåndene på tvers av kontinentene. Krefte som fysisk og emosjonelt holder familiemedlemmene sammen, er dermed sterkere enn de legale og fysiske krefter som skiller to land (Lima 2001).

2.2.2. Diaspora

A Filipina domestic worker in Rome may "imagine" the similar condition faced by domestic workers in Singapore, London and Kuwait. Notably, they are only able to conceive of a global community because of the existence of shared practices among them. (Parreñas 2001c:12)

"The Diaspora" refererte i utgangspunktet til "the Jews living in different parts of the world outside Israel, or the various places outside Israel in which they live". Etter hvert har begrepet blitt benyttet mer generelt om: "The spreading of people from one original country to other countries." (Cambridge Dictionaries Online). I en egentlig diaspora er medlemmene spredd til minst ett nytt land. Mennesker i en diaspora har en tendens til å bosette seg i ett spesielt område innenfor for eksempel en by. Før så man, forenklet sagt, på migrasjon som noe som fratok menneskene deres "kulturelle ekthet", deres autentisitet gikk tapt når de forlot den regionen hvor de egentlig "hørte hjemme". I motsetning til dette: "[...] den nye interessen for bevegelse av personer og kultur er knyttet til fremveksten av en ny geografisk forståelse hvor sosiale rom i mindre grad er knyttet til nasjonalstatene enn det vi har vært vant til." (Fuglerud 2001:194-195).

Forskningslitteraturen argumenterer sterkt for at filippinske migranter er sosialt, emosjonelt og økonomisk knyttet sammen med hverandre i en filippinsk diaspora (se for eksempel Parreñas (2001c)). Fuglerud (2001:199-200) har oversatt og gjengitt William Safrans hovedpunkter i definisjonen av diaspora (fra 1991) på følgende måte:

"Samfunn med minoritetsstatus utenfor sitt hjemland (*expatiritate minority communities*) som:

- er spredd fra et opprinnelig sentrum til minst to forskjellige steder,
- opprettholder et minne, en visjon eller en myte om et opprinnelig hjemland,
- oppfatter at de ikke er – og kanskje ikke kan bli – fullt ut akseptert i sitt vertsland,
- ser sine forfedres hjemland som et sted å vende tilbake til når tiden er moden,
- forplikter seg til å bevare eller gjenoppbygge dette hjemlandet, og
- opprettholder en gruppebevissthet og gruppesolidaritet med utgangspunkt i dette varige forholdet til hjemlandet."

Det er denne definisjonen av diaspora som begrepet viser til senere i denne oppgaven.

2.2.3. Disse begrepene og relevansen i Hong Kong

Castles sier Asia er spesielt i forhold til den vestlige verden på den måten at migrasjon her ikke vil føre til så stor endring i verken sender- eller mottakerlands sosiale eller kulturelle forhold, blant annet fordi det relative volumet av migrasjon er mindre og fordi de legale rammer og politiske settinger er annerledes her enn i vesten.

Thus the dominant policy model for dealing with migration and ethnic diversity in Asia Pacific countries can be summed up in the following principles:

- Immigrant should not be allowed to settle;
- Foreign residents should not be offered citizenship except in exceptional cases;
- National culture and identity should not be modified in response to external influence. (Castles 2003:6)

Disse nasjonalstatene har alltid forsøkt å definere og skille klart ut hvem som tilhører dem, og hvem som ikke gjør det. Dette genererer i seg selv både en diaspora og en diasporaisk identitet slik det kan argumenteres for at vi ser i Hong Kong.

I Hong Kong kan vi si at det er en filippinsk diaspora som har aspekter av alle Safrans strenge punkter (jfr. underkapitlet ovenfor). Dette kalles i denne oppgaven for ”det filippinske fellesskapet i Hong Kong”. Her holdes filippinsk kultur levende, og medlemmene støtter hverandre i en gjensidig solidaritet. Begrepet ”bayanihan”² kan tenkes å virke forsterkende på dette siste. Det som er så spesielt med denne diasporaen er at den er så massivt synlig. Samlinger av filippinske kvinner observeres også i for eksempel Roma, som er den største europeiske destinasjonen for filippinsk kvinner. Men her samler de seg mer i lommer (Parreñas 2001c).³ I Central District Hong Kong samles kvinnene i tusentall (estimert til 10 000 kvinner) på søndager. Flere avstengte gater tjener til møtested. Det mest oppsiktsvekkende er at disse befinner seg i det som ellers i uken er det travleste forretningsstrøket på Hong Kong Island. Dette er det største samlingsområdet for filippinske kvinner i Hong Kong, men det finnes også andre samlingssteder.

² Andres og Andres-Ilada viser til to sett av sosiale relasjoner i filippinsk kultur. Det ene settet er strengt strukturert og autoritært, hvor de eldste er de høyest respekterte, mens det andre settet er en samfunnspraksis som kalles ”bayanihan”, ”or being a hero by giving assistance whithoute compentation” (55-56).

³ Dette kommer jeg nærmere tilbake i kapittel 6.4.2.



Søndag i en av de avstengte gatene i Hong Kong. Mange pleier å samles under broene fordi de gir skygge.

Kvinnenes samlingssteder er geografisk inndelt ettersom hvor de kommer fra i Filippinene. Noen privilegerte har muligheter til å møte sin gruppe innendørs. Indonesiske DH har samlingssteder lokalisert på andre steder enn de filippinske kvinnene. Dette er en uformell inndeling som oppstår fordi alle ønsker å møte medlemmer av sin familie, sine naboer og gamle venner fra Filippinene. Steinberg (2000:3) påpeker at: "Relationships in the Philippines are defined in a "we-they" framework to a greater degree than in the west." Dette kan være basert på for eksempel stedstilhørighet, slektskap eller en utvidet familieforståelse, og det kan slik være en viktig årsak til at Hong Kong blir inndelt etter Filippinenes geografi.



Under HSBC på en vanlig søndags formiddag.

Den store ansamlingen av mennesker har blant lokalbefolkningen ofte vakt både irritasjon og avsky. Arkitekten Lord Foster hadde idéen til HSBC Tower. Dette er en av de mektigste skyskraperne i Hong Kong. Han gleder seg nå over at bygningen tjener som en enorm paraply for tusenvis av filippinske kvinner som på søndager bruker grunnflaten av bygningen som samlingssted (Shamdansani 2002:3).

Årsaken til at samlingen er så synlig på søndager, er at svært mange DH har sin fridag akkurat denne dagen, samt at mange grupper av kvinner som oftest ikke har noe egnet lokale der de kan møtes. Det er ikke noe som hindrer arbeidsgiverne i å legge det lovpålagte fridøgnet til en annen ukedag, men samlingene gjør at de fleste ansatte vil se på det som ufordelaktig, fordi de dermed blir avskåret fra den sosiale kontakten med mennesker fra hjemlandet.

En ting som karakteriserer det filippinske felleskapet, er at kulturelle minoriteter har stor status her⁴, noe de oftest ikke har i hjemlandet. Blant annet feirer The Cordillera Alliance⁵ en egen dag i Hong Kong, og jeg fikk opplyst (av en representant fra MFMW) at denne dagen vanligvis ikke får så mye oppmerksomhet i hjemlandet. Under mitt feltarbeid fikk jeg anledning til å overvære Cordillera Day (21.04.02). Programmet var karakterisert av fargerike kostymer, taler og skuespill som fremhevet den regionale tilhørigheten og tilknyttingen til naturressursen i regionen. Mottoet for Cordillera Day 2002 i Hong Kong

⁴ Det kan her likevel bemerkes at jeg flere ganger hørte vitsen: "She is from the mountains." Den underliggende betydningen av dette var at den aktuelle personen ikke forstod.

⁵ Dette er en paraplyorganisasjon som består av grupper med medlemmer som kulturelt er i minoriteter i landet. Medlemmene har etnisk tilhørighet nord på Luzon i Filippinene.

var: "Onward with our unity to defend our land, life and resources. March forward with the migrant movement to advance our rights and welfare." (MFMW 2002c:1).

Dersom det eksisterer en diaspora, kan det sees på som enda en "lokalitet" i forhold til det transnasjonale sosiale rom. Det representerer en "lokal" tilknytning i tillegg til hjemstedet på Filippinene og samfunnet i Hong Kong. Samlingene i Central District beskrives av enkelte migranter som "a home away from home" (Constable 1999:206), og kan gi en større følelse av tilhørighet enn hjemlandet selv. Kvinnene som omtales i denne oppgaven har likevel et klart definert hjem på Filippinene. Parreñas (2001a) viser at hjemlandet for filippinere i hele verden konstrueres som "home", og dessuten hvordan konstruksjonen av et "imagined (global) community" oppstår. Magasinet *Tinig Filipino*⁶ beskrives av henne som at det er med på å skape en følelse av at migrantene er i samme situasjon selv om de oppholder seg ulike steder i verden, og styrker slik følelsen av et imaginært globalt samfunn og serviceforhold til hjemlandet. Når Filippinene slik konstrueres som "hjem", sikrer det en strøm av fremmed valuta til hjemlandet og familien. Bare filippinske landbaserte arbeidere i Hong Kong sendte i 2002 264.123.000 \$ til Filippinene (Bangko Sentral ng Philipinas - online). Dette er de offisielle tallene fra den filippinske sentralbanken. De reelle tallene kan anslås å være høyere, da mange sender penger hjem gjennom uformelle kanaler.



De søndagene som gratisavisene bergegnert på filippinsk migranter deles ut, ser man ofte kvinner som sitter å leser i disse på de typiske samlingsstedene

⁶ Etter å ha lest Parreñas' artikkel fikk jeg en følelse av at *Tinig Filipino* vil være et magasin med høyt opplagstall i Hong Kong. Til min overraskelse fant jeg aldri et eneste eksemplar av det, og forklaringen så ut til å ligge i at det siste året var blitt distribuert gratisaviser med Filippinske migranter fra flere institusjoner, deriblant banker.

2.3. Kvinner migrasjon - et globalisert system av reproduktivt arbeid

Unge, ugifte og barnløse kvinner har ofte vært foretrukne til husholdsarbeid. Likevel viser det seg at svært mange kvinner i sektoren er mødre (dette reflekteres i internasjonal litteratur, som for eksempel hos Constable (1997a og 1999), Gregerson & Lowe (1994), Hondagneu-Sotelo & Avila (1997), Parreñas (2001b) og Romero (1997)), og at dette er en erfaring arbeidsgiverne setter pris på at de har når de skal ansette noen til å ta seg av deres egne barn. Det er også et faktum at kvinnelige migranter som ikke er mødre, også har forpliktende økonomisk ansvar i hjemlandet. Dette kan være i forhold til skolegang for søsken, søskens barn og/eller ved å forsørge foreldre (Parreñas 2000).

2.3.1. Globalisert hierarki av kvinner

The hierarchy of womanhood - based on race, class, and nation – establishes a work transfer system of reproductive labor among women – the international transfer system of caretaking. (Parreñas 2000: 570)

Når vi snakker om deling mellom produktivt og reproduktivt arbeid, er det ofte i et kjønnert perspektiv. Det reproduktive arbeidet er hos Parreñas (2000) definert som det som må til for å holde den produktive arbeidsstyrken oppe. Her innbefattet omsorgsoppgaver og alt annet husholdsarbeid. Kvinner blir sett på som representanter for det reproduktive arbeidet, mens menn står for produksjonen. I følge Parreñas kan dette arbeidet settes inn i et internasjonalt hierarki av kvinner. Det er ikke bare en deling på tvers av kjønn, men også en arbeidsdeling på tvers av rase eller nasjonalitet. Det er en deling av rent og skittent arbeid, mellom fattige og rike nasjoner. Det blir i denne oppgaven nødvendig å definere den filippinske kvinnens (i Hong Kong) plass i hierarkiet. For å gjøre dette må det redegjøres for reproduktivt arbeid, og for hvordan den filippinske kvinnen bidrar til dette i hjemlandet og i Hong Kong. I tillegg vil jeg i kapittel 3 se nærmere på forhold i hjemland og mottakerland. I økende grad viser litteraturen nå at disse arbeidsoppgavene deles mellom fattige og rike nasjoner. Det er et viktig poeng at oppgavene som skal utføres ikke kan flyttes til andre steder, noe som gjør enkelte hushold avhengig av hjelp utenfra dersom de ikke vil eller kan ”gjøre jobben selv”(Anderson 1997). Fremfor at oppgavene flyttes, flytter mindre privilegerte kvinner til arbeidet. Dette kan være for å opprettholde ønsket livsstil for familien i mottakerlandet, eller slik at kvinner her frigjøres fra reproduktive oppgaver de tradisjonelt har vært bundet til. Dermed får de muligheten til å gå ut i annet lønnsarbeid, og blir frikjøpt for reproduktivt arbeid. Kvinnen i senderlandet blir frarøvet sitt eget reproduktive arbeid, men settes likevel inn som det midterste leddet i en modell

der husholdsarbeidet fremstår som transnasjonalt. Selv blir kvinnene som migrerer nødt til å sette bort "sitt eget reproduktive arbeid" til kvinner som er mindre privilegerte og ikke har økonomiske ressurser til å migrere selv (Parreñas 2000).

Treleddet modell av et globalisert reproduktivt arbeid:

1. Middleclass women in receiving nations
2. Migrant domestic workers
3. Third world women who are too poor to migrate.

(Parreñas 2000: 560)

Det kan påpekes at den enkeltes plass i hierarkiet er determinert ut fra sosial og nasjonal tilhørighet. Formasjonen viser ikke bare en deling mellom en fattig og en rik verden, men at man begge steder betaler andre for å gjøre det reproduktive arbeidet. Arbeidsdelingen viser at reproduksjonsaktiviteter både i sender- og mottakerland i økende grad har blitt kommodifisert, og må sees i sammenheng med den globale markedøkonomien.

Den filippinske kvinne som migrerer, vurderes hos Parreñas (2000) til å være plassert i midten av denne arbeidsdelingen som strukturell prosess. Hun gjør andres reproduktive oppgaver samtidig som hun får mindre privilegerte kvinner, de som selv ikke kan klare kostnadene med å migrere, til å gjøre de reproduktive oppgavene i sin egen familie for en mye lavere lønn enn den hun selv mottar. Slik går hun inn i en multipel rolle som "carer" fordi hun gjør omsorgsoppgaver i mottakerlandet. Samtidig som hun indirekte er "carer" for egne barn og familie, idet hun organiserer deres omsorg, er hun også "breadwinner" for dem. "Breadwinner" kan her forstås som en som tjener penger til blant annet å "brødfø" familien, altså en økonomisk forsørger. Egentlig kan Parreñas' modell sees på som en *trippel* realisering av tre kvinnegruppers behov eller ønske om å fylle en "breadwinner-funksjon", der de alle *gjensidig er avhengig av hverandre*. Den minst privilegerte frigjør kvinnen som migrerer for reproduktive arbeidsoppgaver, slik at hun kan frigjøre middelklassekvinnen i mottakerlandet fra hennes reproduktive arbeidsoppgaver.

Ironisk nok finnes det dermed mange som jobber i andres hushold rundt om i verden som er høyere utdannet enn sine arbeidsgivere (se for eksempel Phizacklea (2000)). Ofte har kvinnene som migrerer liten erfaring med det tunge reproduktive arbeidet fra hjemlandet, da de selv leier hjelp til dette arbeidet fra kvinnene beskrevet i Parreñas (2000), ledd 3, altså de kvinnene som økonomisk er for dårlig stilt til å migrere. Husholdshjelpers kår, med stigmatiserende arbeid, har rammer som nærmest er tilrettelagt

for kroppslig eller mental utnytting. Deres selvbilde og sosiale relasjoner blir oftest lidende. Dette er typisk for arbeidsgruppen, samme hvilken tittel de har, hvilken sosial status de har hatt, eller hvilket land de oppholder seg i. Dette gjelder også filippinske kvinnelige DH i Hong Kong. De beskrives som identifisert med hverandre i den filippinske diasporaen som holder dem sammen i et imaginært sosialt rom. Fuglerud (2001) kommenterer at det er den teknologiske utviklingen som gjør det mulig for dem som flytter å holde kontakt med sine hjemsteder. Han viser for eksempel til bedre kommunikasjon til Amerika, ved overgang til dampskip og nedgang i billettpriser. Det samme er gjeldende for filippinske kvinner i Hong Kong. Det er ikke så vanskelig å komme seg fra Hong Kong til Manila. Samtidig er telefonmulighetene⁷ bedret, og internett blir et stadig vanligere kommunikasjonsmedium, selv om tilgangen til all kommunikasjon begrenses av den korte fritiden. Kombinert med nærheten til hjemlandet og reell mulighet til en DH-arbeidsavtale blir Hong Kong en ”populær” destinasjon. Fuglerud (2001:25-26) sier også at: ”I den grad migranter flytter for å bedre sine økonomiske vilkår, flytter de ikke dit hvor betingelsene er best, men dit hvor det er mulig å få innpass.” Dette er på grunn av den kontrollen staten ”utøver over sine grenser”.

2.3.2. Farsrollen i omsorgshierarkiet

Betalt og ubetalt har det reproduktive arbeidet eksistert til alle tider og alle steder i verden. Det har vært en del av ”kontrakten” mellom ektefeller at kvinner skal gjøre dette ubetalt. Andre slektninger har også stått for en del av arbeidet i en ulønnet og uformell sektor. Betalt har det inngått som en del av både et uformelt arbeidsmarked og det formelle (Leira 1992). Romero (1999) hevder at forskning på ubetalt husarbeid nesten eksklusivt fokuserer på kjønn, mens betalt husarbeid nesten utelukkende fokuserer på rase og etnisitet. Mange av arbeidene som denne oppgaven bygger på, forsøker av denne grunn å se på husarbeidet som en aktivitet strukturert rundt sosiale relasjoner. Slik kommer det frem at rase og klasse former våre kjønnsrelasjoner.

Det slående er at menn i det hele tatt ikke tas med i modellen til Parreñas. Hun påpeker at migrasjonen er systemer av ”gender inequality” (2000:569), som knytter kvinnene sammen i den globale økonomien. Leira (1998:375) konkluderer i en artikkel om kontantstøtte og pappapermisjon i de nordiske velferdsstatene at: ”Mothers have changed

⁷ Chiu (2002b:3), viser i en artikkel, om hvordan Hong Kongs økonomi vil lide dersom det foreslåtte lønnskuttet for Domestic Helper’s ville bli gjennomført, et bilde av en gruppe filippinske kvinner som alle holder opp hver sin mobiltelefon. Mobiltelefonene gjør at de kan holde kontakt med hverandre og familien i hjemlandet, selv om de kanskje ikke får lov til å bruke vertsfamilien sin telefon.

the gender balance in breadwinning. Changing the gender balance in caring may prove even more difficult.” Når kvinnen går ut i arbeidslivet, kan det synes mindre komplisert for et parforhold å betale noen for å gjøre husarbeidet enn at mannens forhold til dette arbeid restruktureres. Isaksen (2001:69) sier vesten løser sitt ”fraværende far”-problem ved å skape ”fraværende mor”-problemer i fattige land. I parforhold ser det ut som om kvinnen ofte er den som står ansvarlig for å gi husholdshjelpen sin instruksjoner, slik at det blir henne som indirekte får ansvar for husholdsarbeidet (Gregson & Lowe 1994). Det meste av litteraturen jeg har gjennomgått i forhold til kvinnelige migranter og morsrollen, viser til at disse mødrene ikke har forlatt barna sine til tilfeldigheter, men at de forsøker å være ”transnasjonale” mødre både økonomisk, organisatorisk og sosialt.

2.3.3. Transnasjonal morsrolle

Hondagneu-Sotelo og Avila (1997) er to av de som utdyper den transnasjonale morsrollen, eller det å være ”mamma” på tvers av nasjoner. Deres arbeid er basert på latinske mødres erfaringer med morsrollen når barna er tilbake i hjemlandet, mens de selv migrerer for å arbeide i Los Angeles. Deres arbeid ser for meg ut til å ha stor overføringsverdi i forhold til migrantenes situasjon; som transnasjonale mødre i Hong Kong med barn i Filippinene. Forfatterene understreker den historiske og sosialt konstruerte betydningen av rollen. I alle samfunn og samfunnslag er den kvinnen som har født et barn også den normativt foretrukne til å ha morsansvar for et barn. Brudd finnes overalt mot denne normen. Historisk har det vært vanlig blant de høyere klasser å stole på ”andre mødre”, som har blitt leid inn som hjelp til barneomsorg. Fargede mødre har, i følge artikkelen, til alle tider arbeidet og dermed vært avhengig av hjelp. Denne hjelpen kan være eldre døtre, som vanlig var i bondefamilier, bestemor, betalt hjelp eller i noe grad barnefedre. Det som tradisjonelt sees på som morsansvaret, fordeles slik på flere.

En konstant bekymring blant det som kalles transnasjonale mødre, er at barna skal neglisjeres eller misbrukes i deres fravær. Frykten for dette øker dersom det er noen utenom familien som skal ha omsorg for barna. Undersøkelsen viser at morens egen mor er den foretrukne ”co-moren.” Hun er da ikke egentlig i kategorien med den mindre privilegerte kvinne Parreñas identifiser i sitt ledd 3. Hun kan kanskje beskrives som mer privilegert idet hun blir forsørget av et ”transnasjonalt datterskap”, selv om bestemoroppgavene hennes antageligvis blir tyngre enn om datteren var i landet.

Latina transnational mothers are improvising new mothering arrangements that are borne out of women's financial struggles, played out in a new global arena, to provide the best future for themselves and their children. (Hondagneu-Sotelo & Avila 1997:567)

Forfatterne (Hondagneu-Sotelo & Avila 1997) sier mødrene som omtales i artikkelen mentalt og praktisk forsøker å transformere moderskapet transnasjonalt, eller altså i et utradisjonelt "tid og rom"-perspektiv. I forhold til tidsdimensjonen sier de at det å være borte fra barna er en midlertidig ordning. Likevel viser både denne og andre undersøkelser, at på tross av dette utgangspunktet har ordningene lett for å bli permanent på grunn av økonomiske eller sosiale årsaker. Constable (1999) belyser dette i forhold til situasjonen i Hong Kong. De fleste kvinnene forsøker som nevnt, i tillegg til å bidra økonomisk til barnas utdanning og velferd, på å opprettholde en omsorgsrolle (i det å skrive brev og ringe), men forsøker også, på tross av avstanden, å fortsette i en oppdragerrolle. De er mødre i det transnasjonale rom. En kvinnelig migrant i Los Angeles sier: "I am here, but I am there" (Hondagneu-Sotelo & Avila 1997:558), når hun minner sine halv voksne døtre i hjemlandet på å ta vitaminpiller. Kravene fra samfunnet i forhold til det moralske aspektet ved en mors forventede tilstedeværelse kan være vanskelige å forholde seg til, men en mor ytrer at barna hennes "[...] recognize what I have been able to do for them". (Hondagneu-Sotelo & Avila 1997:558).

Ut fra disse arbeidene klargjøres det likevel at den tradisjonelle tilstedeværende morsrollen ikke er den eneste måten å være mor på. Migrasjon med den motivasjonen at "barna ikke skal få det som henne selv" er en transformasjon av, men også en aktiv utøvelse av, morsrollen. Her er forsørgerdimensjonen viktigere enn omsorgsdimensjonen, men det er ikke en måte å forlate/overgi barna på (selv om det selvsagt finnes varierende motiver). I hovedsak ser det ut til at den transnasjonale moren forsøker å "mesh caregiving and guidance with breadwinning" (Hondagneu-Sotelo & Avila 1997:554). Barn av migranter i Parreñas' (hennes arbeider tar primært for seg migrasjon fra filippinene til henholdsvis Roma og Los Angeles) artikkel om det "transnasjonale moderskapet" (2001b:375), sier likevel at de heller ville hatt det dårligere materielt og vært en samlet familie. De påpeker at gaver ikke er "sufficient markers of love".

Mange mødre i det vi kaller den tredje verden ser altså på migrasjon som den eneste muligheten til å gi egne barn en bedre fremtid. Dette kan innebære at deres arbeid går ut på å gi omsorg til andres barn, mens atter andre tar seg av deres egne. Her oppleves en emosjonell konflikt, noe som beskrives godt hos Hochschild (2001) og Parreñas (2001b). Noen løser dette med å overøse den de har omsorg for i mottakerlandet med kjærlighet.

Hochschild sier mottakerlandene importerer morskjærighet, slik at barna der får et overskudd av globalt moderskap, mens omsorgsgiverens barn får underskudd av kjærighet. Hun beskriver slik en omsorgskjede, som en sosial stige med de dårligst stilte på bunnen, det er en parallell til Parreñas transnasjonale modell. Omsorgen suges hele tiden ut fra de lavere leddene, som globalt representeres ved denne samme tredje verden. Hun stiller også spørsmålet om hvem som tar seg av omsorgspersonen og hvem som igjen tar seg av den som tar seg av omsorgspersonen. Hun vil slik forsøke å se helhetlig på det hun kaller "omsorgsøkologien". Hochschild viser oss det som innlysende virker grunnleggende galt i den globale fordelingen av "morskjærighet". Hun fremsetter et forslag som vil kunne gi en jevnere fordeling av omsorg og kjærighet globalt, samtidig som statusen til barneomsorgen ville øke. Forslaget kan sees i sammenheng med det jeg tidligere har skrevet om økningen på behovsiden, og ville kanskje kunne redusere de migrerte kvinnenes tydelige dårlige samvittighet overfor egne barn:

Til slutt vil jeg nevne det jeg mener er en enkel løsning på problemet, nemlig å involvere fedre i omsorgen for barna (!). Hvis fedre over hele verden tar del i barneomsorgen, vil omsorgen spre seg sidelengs istedenfor nedover på den sosiale stigen. (Hochschild 2001:12).

Hochschild ser på kvinners migrasjon som en mulighet for dem til å få en bedre lønn. Dersom kvinnen migrerer er en strukturering av omsorgsoppgaver nødvendig for at barn globalt sett får en jevnere tilgang til kjærighet. Hochschild (2001 og 2003) etterlyser her mannens tilstedeværelse, men det er viktig å huske på at en del barn på Filippinene har to foreldre som jobber utenlands.

3. Mellom to land

Migration tends to create structural dependence for both emigration countries and immigration countries. Emigration countries need a continuing outflow of workers to alleviate unemployment and remittance to support their balance of payments. This is one reason *why* the Philippines has not been able to drastically reduce emigration, despite major political pressure to do so. Immigration countries need continuing inflows because nationals will not move back into menial jobs in plantations, factories or the services, even in the event of recession and unemployment. (Castles 2003:21)

Migrasjonen er slik avgjørende for utvikling i både sender- og mottakerland. Jeg vil videre gå over til å se på hvordan filippinske kvinner har blitt den største gruppen fremmedarbeidere i Hong Kong, og hvordan Hong Kong har blitt den største lokalisasjonen i Asia for den filippinske diasporaen av kvinner og av omsorg. Jeg vil særlig se på hvordan lovverket gir disse kvinnene en spesiell stilling i samfunnet.

3.1. Den Filippinske migrasjonen

The Phillipines became the labour-exporter *par excellence* of the moderne age (rather like Italy a generation ago) with over 4 million of its people scattered all over the world (Battistella and Paganoni 1992). (Castles 2000:108)

Filippinene fikk politisk uavhengighet så sent som i 1946. Allerede under Filippinenes spanske, og senere den amerikanske koloniperiode, foregikk det organisert migrasjon derfra til andre kontinenter i koloniherrenes regi. Likevel var det diktatoren Marcos som i 70-årene virkelig gjorde denne migrasjonen til industri. Labor Eksport Program (LEP) skulle ikke bare senke den nasjonale arbeidsledigheten, men også skaffe fremmed valuta til nedbetaling av landets gjeld. Filippinske arbeidere ble særlig rekruttert til byggebransjen for tilrettelegging av infrastruktur i oljelandene i Midtøsten, og til serviceyrker primært i private hjem nærmest over hele verden. I tillegg ble en mengde filippinske arbeidere engasjert til lavt betalte oppgaver i skipsfarten. Myndighetene har ofte forsøkt å fornekte eksistensen av LEP. Like full har eksporten av arbeidskraft økt gjennom flere regimeskifter, og de filippinske migrantene beskrives ofte som landets ”melkeku”. Corazon Aquino kalte migrantene ”new economic heros” (Migrante 1999). De filippinske myndighetene støtter opp om en konstruksjon av Filippinene som hjem, fordi forestillingen sikrer dem en stabil strøm av kapital fra utlandet til den nasjonale økonomien. Dette at migrantarbeiderene på en slik måte er et middel for økonomisk stabilitet og vekst i Filippinene, er en av grunnene til at migrantorganisasjonene reagerte sterkt og protesterer

på å bli kalt økonomiske "heroes" når de egentlig føler seg som slaver i andre land (Parreñas 2001c:55). På det tidspunktet da jeg startet mitt feltarbeid, ved årsskiftet 2001-2002, var rådet til migrantarbeiderene fra den filippinske presidenten, Gloria Macapagal-Arroyo: "Stay Abroad. There Are No Jobs in the Philippines Waiting for You." (MFMW 2002a:7).

Tiltak som har gitt et skinn av å skulle være til beskyttelse for migrantene har ofte ført til flere pålagte avgifter for dem, og mer penger til statskassen. Stahl (2003) sier Filippinene har den mest "comprehensive" lov om rekruttering av alle arbeidseksporterende nasjoner. Migrantene opplever likevel ofte at disse tjenestene er overpriset, eller at de ikke får de tjenestene de har betalt for.⁸

Hovedårsaken til at kvinner med høy utdanning migrerer og fyller ledige ufaglærte stillinger i for eksempel Hong Kong, ser ut til å være at lønnen for det faglærte arbeidet i Filippinene er lavere enn minimumslønnen i mottakerlandet. Sammen med lave bokostnader og lavt forbruk i mottakerlandet blir remittance, altså det å sende penger hjem, mulig.

3.2. Noen effekter på senderlandet

3.2.1. Situasjonen for migranter og deres familie

Stahl skriver om "The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Their Families". Han sier at det som virkelig trengs i dette feltet er politisk vilje:

Thus what is needed at this point in time is the political will to squarely address the policy issue of labour immigration, and particularly low- and medium-skilled labour immigration. Failure to do so will not only compromise future economic growth, but may tarnish the international reputation of the labour- importing countries of the region as the pervasive problems of low- and medium-skilled foreign workers comes under increasing international focus. (Stahl 2003:51)

Det etterlyses særlig mer fokus på familien i migrasjonspolitikken. Når det gjelder mottakerlandenes politikk kommer familiegjenforening ikke på tale for lavt utdannede migranter (Asis 2003). Jeg har videre valgt å ha hovedvekt på den transnasjonale familien og på noen konsekvenser for den oppvoksende slekt, når jeg viser til konsekvenser i Filippinene.

⁸ Migrantorganisasjonene har tatt opp kampen i forhold til rekrutteringsbyrå (formidlingsbyrå) som driver med slik uetisk praksis, noe jeg kort kommer tilbake til i kapittel 6.

3.2.2. Care drain og Brain drain

As rich nations become richer and poor nations become poorer, this one-way flow of talent and training continuously widens the gap between the two. But in addition to this brain drain, there is now a parallel but more hidden and wrenching trend, as women who normally care for the young, and the old, and the sick in their own poor countries move to care for the young, the old, and the sick in rich countries, whether as maids and nannies or as day-care and nursing-home aides. It is care drain. (Hochschild 2003:17)

Når fokuset før har vært på "brain-drain" eller hvordan fattige land tappes for intelligentsia, er det nå et økende fokus på det Isaksen (2002:69-70) kaller "morstyveri". Hun hevder vesten løser sitt "fraværende far"-problem ved å skape "fraværende mor"-problemer i fattige land.

Den store strømmen av arbeidskraft fra Filippinene har betydning økonomisk både av positiv og negativ art, både på familieplan og på et mer strukturelt plan. "Remittance" betegner penger sendt til hjemlandet, oftest for å forsørge familiemedlemmer. Særlig kvinnelige migranter sender ofte penger hjem, og dette er den hovedfaktoren som alle kvinnene i mitt intervjumateriale sier lokket dem til Hong Kong. En positiv økonomisk konsekvens, vil altså være "remittance" til familien. En annen økonomisk konsekvens gjelder samfunnet som helhet. Den gjør seg gjeldene i form av avgifter som avkreves migranten. Korrupsjon kan gjøre at disse ikke kommer samfunnet til gode. En del av migrantorganisasjonene har i følge en representant fra MFMW (i samtale februar 2002) direkte lenker til myndighetene i Filippinene. De blir dermed instrumenter for lokal vekst i regionene når de sponser for eksempel sementering av veier og bygging av busstopp. Samtidig som migrantene blir lokale helter, benytter myndighetene penger som ellers kunne ha gått inn i migrantenes familieøkonomi for å gjøre oppgaver som de lokale myndighetene selv burde ha tatt ansvar for. Bare et fåtall av kvinnene jeg møtte i Hong Kong viste til annet enn økonomiske grunner og hensynet til familien, som årsaker til migrasjonen. Dette fåtallet bestod utelukkende av kvinner som kom til Hong Kong som unge, nyutdannede og ugifte. Disse kvinnene viste til en eventyrlyst, og til at de hadde blitt lokket med bilder av et sted som var annerledes fra, og mer eksklusivt enn deres hjemland. De viste samtidig til mangel på adekvat arbeid i hjemlandet.

I tillegg til økonomiske konsekvenser for senderlandet og den enkelte familien, har migrasjonen også sosiale og emosjonelle konsekvenser. Høyt utdannede mennesker forlater det underutviklede hjemlandet for å jobbe for høytutviklede land. Vanligvis kommer denne intelligentsian et mer privilegert samfunn til gode i et høyere sjikt i arbeidsmarkedet enn som DH. Likevel foregår det et "brain-drain" når de høyere utdannede kvinnene forlater sine middelklassejobber og tar del i arbeid i Hong Kongs

desiderte underklasse. Globaliserte byer trenger arbeidskraft i begge ender av arbeidslivet, de har som Sassen understreker dualistiske økonomier:

Another European and North American experience that may be significant for Asia is the trend towards the diversification of migrant employment, with the demand for both highly skilled personnel and low-skilled manufacturing and service workers. Global cities seem to generate dualistic economies (Sassen 1988). (Castles 2000:120)

Hochschild viser altså til en parallell til ”brain-drain” som hun kaller ”care-drain”. Når kvinnene migrerer må noen andre overta deres omsorgsrolle i senderlandet. Hvis ikke får dette landet et omsorgsunderskudd, mens mottakerlandet får ett omsorgsoverskudd. Tradisjonelt er det mindre privilegerte kvinner eller nære kvinnelige slektninger som har stått for dette. Hochschild etterlyser, som vi har sett i forrige kapittel, en større deltakelse blant fedrene.

Filippinene opplever samtidig de to former for ”drenering” i arbeidsmarkedet, både i det formelle og det uformelle. Kvinnene migrerer ikke for å inngå i et høyere kvalifisert arbeidsmarked, men de tar oftest lavere stillinger med høyere lønn enn de ville få i hjemlandet. Derfor er ”brain-drain”, særlig blant kvinner, en litt annen type enn den beskrevet ovenfor. Det filippinske arbeidsmarkedet bidrar til dette, men ikke nødvendigvis på grunn av mangel på jobber. Myndighetene forsøker nå å lokke blant annet kvalifiserte lærere hjem fordi det er for få lærere på det hjemlige arbeidsmarkedet:

Joining the ”Returning Teachers Adopt-s-School Program”, some one hundred Filipino OFWs in Hong Kong went back as teachers to the Philippines to teach starting this school year[...]. With the help from the SUN magazine, the National Organization of Professional teachers – Hong Kong Chapter (NOPT-HK) organized the program to help Filipinos here focus on how they could advance themselves professionally, even as they continue taking on the unenviable role of a domestic helper here in Hong Kong ”. (Mabuhay, July 21, 2002:16)

I tillegg til at det fra filippinske myndigheters side ble tilbudt 500 lærestillinger til kvalifiserte søkere fra Hong Kong, kom også personell fra filippinene til Hong Kong for å foreta intervjuer, slik at kvinnene ikke behøvde å reise til Manila for å delta på intervju. Fremdeles er lønnen for høykvalifisert arbeid på Filippinene oftest lavere enn minimumslønnen i Hong Kong. Derfor kan den enkelte migranten få mulighet til å sende penger, og dette får dermed en positiv konsekvens for familien i senderlandet. En lærer som er intervjuet i artikkelen har vurderte å ikke være med i dette programmet, fordi: “She considered working in Hong Kong as an equally fulfilling life-option, due to the higher salary she earns here to take care of her family back home.” (Mabuhay 2002:16).

I Filippinene står den tradisjonelle morsrollen svært sterkt. Kvinnen er også ofte den som holder kontroll over familiens private økonomi, og hun er tradisjonelt ikke underordnet sin mann (Steinberg 2000). Når kvinnene som forener intelligentsia og omsorgsressurser forlater landet, har dette særlig store konsekvenser for den oppvoksende generasjon. Dette særlig da mange av migrantene er utdannet i typiske omsorgsykker. I Hong Kong var de fleste profesjonelle jeg møtte utdannet sykepleiere, jordmødre eller lærere.

Changes in the family as an institution may be more pronounced with female migration, in as much as women's roles are much more closely woven into family life. Like the demographic transitions noted above, international migration has also changed the form of families in the region. (Aasis 2003:105)

Aasis sier migrantfamilier oftest justerer seg godt til mannlig migrasjon. Kvinnen overtar da den tradisjonelle mansrollen. I størst grad er det andre kvinner som overtar den migrerte kvinnens rolle og ikke mannen. En undersøkelse blant barneskolebarn i Filippinene indikerte at kvinners migrasjon ser ut til å ha større akademisk og sosial negativ påvirkning på barna enn menns migrasjon (Battistella & Conaco (1998), i Aasis 2003:108).

Fra Indonesia, Pilippinene og Siri Lanka er nå 60-80% av migrantene kvinner. Konsekvenser for familien debatteres i økende grad. Ulike studier (Aasis 2003:104) dokumenterer at migrasjon vil kunne gi familien høyere økonomisk status indikert ved bedre husvære, bedre skolegang for barn, barns bedre ernæring, sparepenger, og for noen; muligheten til å åpne en egen business. Dersom prisen på migrasjon fortsetter å øke er det ikke sikkert at den økonomiske gevinsten vil være så stor lenger. De sosiale konsekvensene av "broken families" ("break-up") er komplekse, og dermed vanskelige å virkelig utrede. På samme måte som migranter sier de migrerer på grunn av familien, sier mange som er i liknende situasjon som disse, men som har valgt å ikke migrere, at dette er et valg de har tatt på grunn av familien (Aasis 2003).

3.3. De filippinske kvinnenes posisjon i mottakerlandet



Plakaten fra Coalition for Migrants' rights viser en "nedtrykket" kvinne. En slegge med påskriften "14-23 % Wage cut" og "Abolition of live-out" samt en hånd med påskriften "levy" og en kniv med "importation quota", og to kniver som står i gulvet bak henne med påskriftene "20 % service tax" og "removal of maternity protection" på bladet. Disse representerer de forslagene myndighetene vurderer, som ytterligere vil begrense FDHs hverdag i Hong Kong. Knivbladene i ryggen til kvinnen representerer ulike lovbrudd/overgrep og trusler som mange av kvinnene daglig utsettes for fra sin arbeidsgiver, samt tiltak som allerede er gjennomført. Ovenfra og nedover er disse "underpayment", "denial of Holidays", "wage freeze", "longest working hours", "psychical abuse", "sexual abuse", "discrimination", "5% wage cut". I tillegg til disse kan blant annet utilstrekkelig mat og uholdbare innkvarteringsforhold nevnes som problemer mange kvinner lider under i Hong Kong. Kvinnen på bildet ser ut til å være opptatt av svært mange arbeidsoppgaver samtidig. Mange blir også mot sin vilje tvunget til å arbeide for mer enn en arbeidsgiver uten at de får noen kompensasjon for dette.⁹

⁹ Å ha mer enn en arbeidsgiver er jo i henhold til kontraktsbestemmelsene heller ikke tillatt.

3.3.1. Hong Kong is a society of immigrants¹⁰

An important feature of labour mobility in this region is the increasing feminisation of labour flows from key sending countries of East Asia. In 1998, almost 61 per cent of newly hired contract workers from the Philippines were female, while over 81 per cent of deployed Indonesian workers were female. Females comprise 26,7 per cent of the 200 000 foreign workers in Chinese Taipei in 1996, while the corresponding figure for Hong Kong was over 90 per cent. (Stahl 2003:31)

Mennesker fra fastlands-Kina utgjør størstedelen av Hong Kongs migranter (Lam & Liu 1998:121). I 2001 var det 343.950 mennesker av ikke-kinesisk opprinnelse som levde i Hong Kong. Av disse kom 142.556 fra Filippinene (Census and Statistics Department – Hong Kong Statistics - online). I november 2001 var det 235.120 FDH i Hong Kong (Benitez 2002a:3). Filippinene var hovedkilden til fremmedarbeidere og majoriteten av disse arbeidet som DH. Sammen med ”construction workers” fyller de det som kan kalles ”Bottom end shortage” (Stahl 2003). Gruppen av ikke-kinesiske migranter er altså i hovedsak fremmedarbeidere som får opphold for et visst tidspunkt på grunnlag av arbeidsvisum. De to dominerende gruppene av arbeidere er: “Highly paid expatriate employees mainly from North America, Europe and Australia and low-paid female domestic helpers from Philippines.” (Lam & Liu 1998:121).

3.3.2. Fra kinesisk Amah til Filippinsk Foreign Domestic Helper

Lenkene mellom prostitusjon og arbeid i husholdsektoren er sterke i Hong Kong. I offentlig diskurs knyttes de filippinske kvinnene ofte til denne første sektoren. Goffman (1992:11) sier vi ofte bruker stereotyper ved bedømmelse av de som vi møter. Vi sammenligner dem med personer som vi finner likheter til, eller noen vi har kjennskap til fra før, for å fastsette deres sosiale identitet. Den filippinske kvinnen besitter stillinger som før var besatt av kinesiske ”amahs”, og ”mui tsai” (lille søster).

Mens ”amahs” ble sett på som de suverene, altoppofrende og moralske tjenerne, var de siste mer å se på som slaver. De ble solgt til husholdet under forutsetningen at når de hadde gjort sin nytte til gifteklar alder, skulle ”arbeidsgiveren” finne en passende ektemann til dem. Oftest ble de ”andre kone” i dette husholdet, eller de ble solgt som prostituerte (Jaschok 1988). Selv om filippinske kvinner ofte assosieres med amahs er det stigmatiserte bildet av dem mer lik det som beskrevet for en mui tsai. Filippinske kvinner blir også ofte

¹⁰(Lam & Lui 1998:1).

beskrevet som "bun mui"¹¹ (filippinsk pike) (se Constable (1997a) og Chang & McAllister Groves (2000:79)). Disse kinesiske tjenertypene har nå nesten helt forsvunnet fra Hong Kong for å ta økonomisk mer fordelaktig arbeid i fastlands-Kina.

En "ahma" hadde høyere status enn en "Foregin Domestic Helper" har. Dersom hun ble syk eller gammel og arbeidsufør skulle hun tas vare på hele livet. En FDH blir i slike tilfeller oftest deportert. Filippinske kvinner har dermed delvis overtatt "ahmaens" arbeid, pluss at de har fått en mengde ekstraoppgaver, men uten at de har forgjengerens sosiale status. Statusmessig er de i litteraturen mer sammenliknet med en "mui tsai".

3.3.3. Forskjellen mellom det å være "worker" og "helper"

I engelskspråklig litteratur brukes uttrykket "domestic worker" eller "domestic servant/helper" om en person som utfører arbeid i andres hushold. Menn er også ansatt i denne posisjonen, men de er oftest gartnere og sjåfører dersom de er ansatt som "Domestic Helpers". I tillegg mottar de gjerne høyere lønn. I denne oppgaven omtales bare kvinner. Den gamle tittelen hushjelp hadde tradisjonelt færre oppgaver enn det DHs har i Hong Kong. Her er det ikke klare regler for hva man kan sette disse til. Oppgaver som nevnes i "Employment Contract, for a domestic Helper recruited from outside Hong Kong" (1998) er: husarbeid, matlaging, se etter eldre og passe spedbarn eller barn. Det er også et punkt som kalles "annet" (others), og arbeidsgiveren bes å spesifisere dette. Mang en DH blir under dette punktet satt til oppgaver som å luften hunden, vaske bilen, gartnerarbeid og lignende.¹² Oppgaver som faller inn under alle disse kategoriene nevnt ovenfor kan være hardt kroppsarbeid.

I Hong Kong er det en viktig forskjell på en DH og en ordinær arbeider. Denne er at en DH tjener mindre enn lønnen for de som var lavest betalt i Hong Kong¹³, da lønnen for disse i 2002 var ca 5200 HK\$ (eksempel: Cleaner (General)) (Census and Statistics Department – Hong Kong Statistics – online). En DH hadde da en minimumslønn på 3670 HK\$, men myndighetene ønsket å justere dette ned.¹⁴ I tillegg har DH ingen

¹¹ Det kan her bemerkes at når Chang og McAllister Groves (2000) her skriver det kinesiske ordet "bun mui", skriver Constable (1997a) "banmui". Begge oversetter den kinesiske termen for filippinsk jente (Filipina girl/Philippine girl).

¹² Flere av denne oppgavens informanter forteller at oppgaven de liker dårligst er den ukentlige bilvasken.

¹³ Dersom man trekker kost og losji fra en ordinær lønning stemmer dette antakelig ikke i alltid, siden en DH tjener 3670 HK\$ pluss kost og losji. Likevel har en DH reelt sett lavere lønn, fordi de har vesentlig lengre arbeidstid og mindre dermed fritid enn en annen arbeider. Når de arbeider "live-in" er de fleste egentlig på jobb døgnet rundt. Kost og losji er heller ikke alltid besørget på tilfredsstillende måte fra arbeidsgiverens side.

¹⁴ Flere migrantorganisasjoner holdt arrangementer mot "wage cut" da jeg var i Hong Kong. Det som for meg virket mest fremmed var JIL (Jesus is Lord) sin "prayer rally", der 9000 migranter deltok nyttårsdagen 2002 (i følge Hong Kong News (LCV2002)). I bønnen inngikk følgende formuleringer (dette er mine egne

maksimumsarbeidstid, men har kun lovmessig fri 24 timer i uken. Dette er årsaken til at det i denne oppgaven brukes forkortelsen DH ("Domestic Helper") når jeg viser til kvinnene og ikke DW ("Domestic Worker"). De anerkjennes ikke som egentlige arbeidere av myndighetene. Enkelte migrantorganisasjoner bruker konsekvent "Migrant"/"Domestic Worker", noe som kan tjene til å statuere at migranten faktisk arbeider. Det som er viktig å understreke er at hun faktisk er i husholdet for å tjene til livsopphold, oftest for seg selv og sin familie. Prinsipielt er jeg enig at kvinnene er "workers", men jeg har likevel brukt DH her for å synliggjøre den degraderende posisjonen de har i samfunnet i Hong Kong. Det har også vært fremmet forslag om å justere lønnen deres opp. En talsmann for migrantorganisasjonene, Connie Bragas-Regalado (Asian Migrants' Co-ordinating body), mener dette er et forsøk på å prise migrantene ut av arbeidsmarkedet, til fordel for nasjonale arbeidsledige (Benitez 2002b).



Bildet til venstre viser seiersmarsj i Central etter at myndighetene hadde bestemt at det ikke ble noe lønnskutt for FDH i vintermånedene 2002. Bildet til høyre viser den filippinske religiøse organisasjonens Jesus is Lord (JIL) Prayer Rally i Charter Garden nyttårsdagen 2002.

Å ha råd til en DH blir ofte sett på som et statussymbol. Malett Baraloro som tidligere var frivillig for MMFW sa dette så treffende i et intervju med danske ALT: "Hvis du ikke har en maid, er du ingen ting. Det er ligesom at have en mobiltelefon. Det ser godt ud. Og når noen kalder dig Madam hele tiden, føler du dig rig." (Prouteau 1999).

observasjoner): "Jesus is lord over the government in Hong Kong", "Jesus is lord over the economy in Hong Kong", og "Jesus is Lord over the economy in the Philippines." Den klare beskjeden var at arbeidsgiverne og Hong Kongs økonomi ville bli velsignet dersom det ikke ble lønnskutt, og forbannet dersom lønnskutt ble gjennomført. Et skriftsted i bibelen som ble lagt til grunn for denne markeringen var Leviticus (3. Mosebok) 19:33-34: "When an alien lives with you in your land, do not mistreat him. The alien living with you must be treated as one of your native-born. Love him as yourself, for you were aliens in Egypt. I am the LORD your God." Etter at det ble klart at det ikke ble noen lønnskutt i denne omgangen, holdt denne kristne organisasjonen en takksigelsemarkering, mens MFMW derimot var med på en seiersmarsj (bildet til venstre ovenfor).

3.3.4. Rasisme

Among the problems identified, racism and discrimination are two of the most common issues confronted by migrant workers. Acts of racism and discrimination committed against Asian migrants are part of their daily lives whether in the work place or in public areas. But the worst form for racism and discrimination committed against Asian migrants, particularly among FDHs are not the individual cases but the institutionalisation of discrimination, when racist and discriminatory practice are dictated by government laws and policies. (UNIFIL-HK 2002:4)

Denne rasismen kan gjøre forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker enklere for arbeidsgiveren fordi han automatisk stilles i en maktposisjon. New Conditions of Stay (NCS) beskrives i rapporten over som diskriminering fra myndighetenes side, da ingen andre yrkesgrupper møter liknende direktiver, dette kommer jeg tilbake til i 3.4.2. Rapporten viser også til en økende "commodiffication of labour" og at det ikke er vanskelig å forstå at migrantene i Hong Kong møter rasisme og diskriminering når deres byråer rekrutterer migrantarbeidere med "warranty periods" (UNIFIL-HK 2002:27). Anderson (1997) peker på en kommodifisering, ikke bare av arbeid, men av at en *identitet* er til salgs. Dette kommer jeg tilbake til i kapitlet om roller og identitet (kapittel 6). Ulike kulturer representerer for mange arbeidsgivere ulike måter å være på, hvorav noen er foretrukket framfor andre. Det dreier seg her, slik jeg forstår det, ikke bare om å gjøre arbeidet til en vare, men det gjøres også vold på identiteten. Potensielle arbeidsgivere ønsker ikke bare, i følge Anderson, å kjøpe arbeidskraft. De ønsker at den som skal utføre jobben har en på forhånd valgt identitet. Identitet kan enkelt defineres som den subjektive opplevelsen av hvem man er. Å gjøre noe subjektivt til en salgbar vare virker innlysende selvmotsigende. Nå kommer det frem av teksten at det er et stereotyp bilde av kvinnene som ønskes kjøpt. Kanskje kunne en bedre konkretisering av dette forholdet være "kjøp av stigma", hvor dette stigma er noe annet enn identiteten. Rolleteori sier det er mulig å være i en rolle uten å egentlig identifisere seg med den. En måte å distansere seg fra rollen kan være å overspille den (Goffman 1961).

Likevel spør det hvor lenge du kan være i en gitt rolle før den blir en del av deg. En del filippinske kvinner i Hong Kong går tydelig inn i rollen som en person som gir "[...] "service" to the community, God, family, and country [...]", og overholder derfor de strenge reglene kinesiske arbeidsgivere er kjent for å gi dem blant annet i forhold til kleskode og seksualitet (Chang & Groves 2000). De finner seg i en underdanig rolle, selv om de selv tilhører et høyere sosialt sjikt i hjemlandet. Å ikke finne seg i dette vil ofte føre

til at de mister arbeidet sitt, og dermed får en dårligere mulighet til å støtte familien sin økonomisk.

Parreñas (2000) sier den sosiale status bestemmes av rase, klasse, medborgerskap og kjønn. Jeg har nå sett på rase- og kjønnsrelasjoner i sektoren. Jeg vil gå videre med å se på de sosiale og legale rettighetene i sektoren

3.4. Rettigheter og begrensninger for migranter i husholdssektoren

3.4.1. Ikke egentlig en medborger

Generally, the situation of the temporary workers is a highly restricted one, that denies them many of the rights of citizens of permanent residents. For this reason, contract labour migration may be seen as one form of 'unfree labour' (Cohen 1987) through which a group of workers are controlled by a regime which limits their rights compared with other workers. (Guo & Iredale, 2003:79)

Marshall (1965) beskriver "fullt citizenship" som noe som tilfaller personer som har både sivile, politisk og sosiale rettigheter. På norsk er "citizenship" ofte omtalt som medborgerskap, da det omfatter flere dimensjoner enn statsborgerskapet. Disse har i følge Marshall fremkommet i ulike epoker i historien som en evolusjonistisk prosess. I forhold til de vestlige velferdsstatene snus Marshalls modell på hodet. Nye medlemmer får sosiale og sivile rettigheter først, deretter får de politiske. Dette er en mer tidkrevende prosess å opparbeide seg. Brochman (2002) peker på millioner av mennesker i Europa som er en del av økonomien, men ikke av politikken. Et eksempel på en gruppe som nettopp av samme årsak forsøker å kreve dobbelt statsborgerskap er meksikanske immigranter i USA. De mener de er en del av den økonomiske og sosiale aktiviteten både i USA og Mexico (Goldring 2001).

I enkelte land kan disse kvinnelige arbeidsmigrantene beskrives som "denizens". De har en viss grad av rettigheter, for eksempel kan de ha sosiale, men mangle politiske rettigheter. Altså har de ingen politisk stemme i landet der de bor. Dersom det er strenge regler for hvorvidt husholdshjelpens familie skal få opphold i mottakerlandet, kan det også stilles spørsmål ved i hvilken grad migrantene har sosiale rettigheter. I mange nasjoner har de selv kun sosial sikkerhet eller opphold dersom de forblir hos den arbeidsgiveren som garanterte for deres migrasjon til landet. Her finnes en effektiv barriere mot å rapportere om overgrep fra arbeidsgiver, da dette kan føre til hjemsendelse. Noen ganger er dette forpliktende forholdet begrenset til for eksempel to år, med ulik praksis for hva som skjer

etter dette. Man må reise fra Hong Kong etter disse årene, og deretter eventuelt fornye kontrakten. I Canada vil man kunne få utvidede rettigheter etter denne tiden (Pratt 1999). I Italia ser det derimot ut til at husholdshjelpene har flere rettigheter. De kan være syv år i landet, og de er ikke bundet til bestemte arbeidsgivere. Italia har også ved en rekke anledninger gitt amnesti til arbeidere i husholdssektoren som oppholder seg uregistrert i landet (Parreñas 2001a).

Uregistrert opphold i et land vil følgelig ikke kvalifisere til verken sosiale, politiske eller sivile rettigheter. Dette er noe av grunnen til at kvinner i slike situasjoner er svært sårbare for utnyttende arbeidsgivere, samtidig som de lever i en stadig angst for å bli oppdaget som uregistrert. "Live-in" kan dermed sees som en beskyttelse mot myndighetene.

Mange migranter gjør dette arbeidet nettopp i håp om, eller i påvente av, permanent oppholdstillatelse, statsborgerskap og familiegjening (Pratt 1999). Arbeids- og oppholdstillatelse er nærmest overalt i verden avhengig av arbeidsgivernes garantier. Når kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker avsluttes har migranten oftest ikke lenger lovlig opphold i landet, og må dermed forlate dette. Dersom de får en mer permanent og selvstendig oppholdstillatelse, sier en del arbeider at disse kvinnene vil forsøke å mobilisere oppover, for eksempel innen helsesektoren. Det kan slik skilles mellom et "life-cycle"- og et "life-time"-forhold til arbeidet (Gregerson & Lowe 1994).

Parreñas (2001a) viser oss det paradoksale i at kvinnene går inn som en viktig faktor i det reproduktive arbeidet i mottakerlandene, men at det ofte finnes reguleringer som tilsier at de ikke får reproducere seg, samtidig som de er avskrevet fra å ta seg av det reproduktive arbeidet i hjemlandet. Likevel står de økonomisk for dette arbeidet, og det er ofte de som arrangerer og/eller betaler for at noen tar seg av barna i hjemlandet. Dersom kvinnen har barn, kan det anses som en nyttig erfaring i jobbsammenheng, og hvis hun arbeider "live-in", og barna er tusenvis av mil borte, sees disse heller ikke på som noen belastning. De utgjør liten risiko for at hun skal ha fravær fra arbeidet, dersom de for eksempel er syke.

I tillegg til at det er statusforskjell mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, har også de ulike formene for ansettelser ulik status. Dette ser ut til å være gyldig verden over. Det ville være naturlig å tro at et skille blant annet i forhold til status, ville være mellom personer som utøver omsorg og de som arbeider med annet husarbeid. Mange gjør selvsagt begge deler. Skillet for arbeidstakeren ser likevel ikke ut til å gå mellom hvilke oppgaver som utføres, men mellom de som bor i husholdet og de som bor utenfor dette ("live-out").

Disse første er ofte tvunget til å være tilgjengelige døgnet rundt. Det skapes uformelle, forpliktende krav i det de ventes å være "en del av familien". I dette ligger det at de forventes å ha en moralsk forpliktelse til å gi mer enn det de betales for av både tid og omsorg, som familiens naturlige omsorgsform. Dette uten at de har de samme følelsesmessige båndene til vertsfamilien som de har til sin egen familie. Flere beskriver dette som "false-kinship" (se Anderson (1997 og 2001) og Gregerson & Lowe (1994)).

Når husholdshjelpen beskrives som en del av familien, kan dette være bevisste eller ubevisste strategier som arbeidsgiveren bruker for å skaffe en kunstig lojalitetsallianse mellom kvinnen og sin egen familie. Denne alliansen utnyttes i den grad det er økonomisk hensiktsmessig for arbeidsgiveren. Dette kan for eksempel være å be kvinnen jobbe på fridagen, ikke øke lønnen eller ved å redusere den, eller ved å gjøre at hun ikke føler at hun kan forlate akkurat denne familien fordi det skapes en forståelse av at denne familien er avhengig av henne. Når jeg sier at denne lojalitetsalliansen er kunstig mener jeg at den for det meste bare er virksom i forhold til den ene part.¹⁵ Arbeidsgiveren viser oftest ikke den samme lojaliteten overfor arbeidstakeren som det forventes at hun skal vise han. Kvinnen kan ved arbeidsgiverens forgodtbefinnende, på tross av en slik tilsynelatende allianse, miste sin jobb og så å si stilles på bar bakke. Selv om kvinnen også kan si at hun er en del av vertsfamilien, har hun naturlig nok en sterkere familietilhørighet til sin egen familie i hjemlandet. "Live-in"-arrangementer og familietilhørighet er dermed et av arbeidsgivernes maktmidler, samtidig som den familien kvinnene virkelig føler den største lojaliteten til er sin egen familie i hjemlandet.

3.4.2. Formelle retningslinjer for FOREIGN DOMESTIC HELPERS i Hong Kong

21. april 1987 ble de offisielle reglene for ansatte migranter i husholdssektoren strammet inn i New Condition of Stay (NCS), før beskrevet med det navnet disse reglene har fått blant DH: "Two Week Rule." Denne gjør det til en kriminell handling dersom en FDH ikke forlater Hong Kong innen to uker etter at kontrakten er avsluttet. Dette gjelder uansett hvorfor kontrakten er avsluttet. Dersom det pågår en tvist mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren kan den første ha mulighet til å bli lenger på et "visitor's visa". Med denne visumtypen er det ikke tillatt å ta arbeid, så arbeidstakeren har dermed ingen inntekt mens tvisten pågår. Den andre part kan derimot ansette ny hjelp i husholdet (UNIFIL-HK 2002:17-18, Constable 1997a:149-151).

¹⁵ Jeg skriver dette vel vitende om at kjærlighet kan være en asymmetrisk relasjon.

Kvinnene har svake rettigheter sosialt, sivilt og juridisk. De skal garanteres en viss minimumslønn, HK\$ 3670 per måned, men reglene i forhold til hva slags arbeid kvinnene kan settes til, er uklare. De har krav på 24 timer sammenhengende fri hver uke. De fleste ønsker denne dagen på søndag for å pleie sosiale forbindelser fra hjemlandet, men det er ikke noen regel som sier at fridagen skal være en søndag. Deres oppholdstillatelse i landet er begrenset til to år, og er kun gyldig så lenge de er ansatt hos den arbeidsgiveren som garanterte for deres innreise. Det er normalt ikke lov å bytte arbeidsgiver ("Job-Hop") i løpet av toårsperioden. "Aerobic", som her betyr å ha flere arbeidsgivere, er forbudt. Brudd fører til utvisning. Det er heller ikke lov å jobbe for andre arbeidsgivere enn den som har skrevet under kontrakten med arbeidstakeren, selv om det er arbeidsgiveren som insisterer på dette og de er i dennes familie. Det er arbeidstakerens plikt å informere om slike brudd, og det er denne som tar den største risikoen dersom dette lovbruddet skulle bli oppdaget. Dersom arbeidsgiver forlater landet, dør eller har økonomiske vansker, eller kan gi henne gode attester eller bevis på forholdet, har hun mulighet til å få en ny kontrakt. Ved oppsigelse må hun returnere til hjemlandet innen to uker. Dersom hun har et godt referansebrev fra arbeidsgiveren kan hun kanskje klare å finne en ny arbeidsgiver, men må som oftest likevel returnere mens hun venter på at arbeidstillatelsen hennes skal bli ferdigbehandlet. Denne siste bestemmelsen, heretter kalt "Two Weeks Rule", har forvansket arbeidsforholdene for kvinnene, noe jeg vil komme tilbake til senere. "Two Weeks Rule" og restriksjonene i henhold til "Job Hop" kan beskrives som den største kilden til makt og disiplinering for både arbeidsgiveren og myndighetene.

Lovteksten sier ikke lenger at en DH skal ha eget rom, men soveplassen skal være egnet. I standardkontrakten (Employment Contract 1998), beskrives det som upassende å måtte dele rom med en voksen person av motsatt kjønn, eller å måtte sove på en temporær seng i et rom der det er gjennomgang. Eksklusive leiligheter i Hong Kong har oftest minst ett rom for "the helper". Andre sover i "store-room" blant vertsfamiliens gjenstander, bak sofaen i stua, på kjøkkengulvet. Alle disse alternativene kan implisere tap av privatliv. Større leiligheter i Hong Kong kan ha egne rom beregnet for "tjenere".¹⁶

En DH har også krav på å få tilstrekkelig mat, og dersom arbeidsgiveren ikke ønsker å gi dem dette gratis, må han angi et beløp han månedlig skal gi henne i matpenger. Bortsett fra det lovbestemte fridøgnet er arbeidstiden ikke definert, og mange arbeider ca.

¹⁶ Jeg var på visitt hos en offisiell person som viste stor interesse for min hovedfagsoppgave. Han tilbød meg å få se på hans FDH's rom. Jeg følte ubehag ved dette da jeg visste at kvinnen hadde ferie på Filippinene, og jeg lot være å gå inn på kvinnens rom.

17 timer om dagen. Flertalle har også arbeidsoppgaver om morgenen eller på kvelden på fridagen sin.

Constabel viser historier der kvinnens stilling er svært svak i en eventuell arbeidstvist. Ikke bare fordi de ikke kan språket. Dommeren hører ofte mer på arbeidsgiverens versjon. Arbeidstakeren kan også ha blitt presset til å underskrive på ting hun ikke har forstått. Constable (1997a) viser til en sak hun var vitne til. I påvente av at denne skulle opp for rettsvesenet, fikk arbeidsgiveren lov å ansette en ny arbeider, mens kvinnen ikke fikk lov til å arbeide. Ventetiden kunne være seks mnd. Dersom hun tok ulovlig arbeid ville saken bli avvist, og kvinnen deportert til Filippinene.

Etter 1997 har det også vært en økning av terminering av filippinske kvinners kontrakter før kontraktstiden er utløpet. Slik behøver ikke arbeidsgiveren å møte "end of the contract payment". De har en tendens til å bli byttet ut med indonesiske kvinner som er lavere utdannet og som kommer fra enda vanskeligere omstendigheter. Dermed utnyttes de også lettere av arbeidsgiver. Indonesiske kvinner får blant annet lavere lønn enn de filippinske, oftest har de også mindre kunnskaper om sine rettigheter i mottakerlandet. Lestari-Andayani, styreformann i Indonesian Migrant workers' Association opplyser til SCMP 4. januar 2002 at halvparten av DH fra Indonesia får en månedslønn fra 1800 – 2000 HK\$ (Benitez 2002a).

3.4.3. Strikt kontroll

I tillegg til de formelle retningslinjene som regulerer migrantenes arbeidsliv har arbeidsgiveren ofte sine private regler. Constable (1997a:85-89) gjengir ulike skrevne lister med regler. Disse presenteres kvinnene av ansatte på formidlingsbyråene eller av arbeidsgiveren selv. De kan inneholde alt fra regler om å tiltale arbeidsgiveren "sir" eller "madam", hilse, ikke bruke sminke eller neglelakk, ha kort hår, gå iført bukse (ikke for trang) og t-skjorte (ikke utringet). En del har også oppgaver de skal utføre om natten, i forhold til barn eller eldre, eller de blir bedt om å vaske bilen eller ta seg av kjæledyr. Reglene kan også gå på hygiene, både når det gjelder husholdet og arbeidstakerens personlige hygiene. I Filippinene og i Hong Kong har man ulike syn på når det er heldig å dusje. I Hong Kong er det vanlig å dusje om kvelden, mens i Filippinene mener man det er helseskadelig å dusje mens kroppen enda er varm fra arbeidet. Mange arbeidstakere blir dermed tvunget inn i et renslighetsmønster de er redde for å bli syke av. Andre får høre at de ikke skal snakke med andre filippinske når de er på handletur for arbeidsgiveren, eller at

de ikke skal skrive brev hjem utenom fridagen. Det er også vanlig med regler som går på telefoning.

3.4.4. Motstridende klassemobilitet

De kvinnelige migrantene er oftest ikke u-utdannede, men de utfører arbeid de strengt tatt er overkvalifisert til og opplever dermed en ”de-skilling”-prosess:

The level of education, experience and articulateness of many Filipinos, especially women, has meant that they are able to command higher wages than workers from other countries. Many Filipinos are tertiary educated and migrate to work in low skill jobs, thereby experiencing a de-skilling process. The Philippines government has been trying to find ‘appropriate’ contract work for its OCWs but generally they have been hired for low skills jobs. Increasingly, however, they are being employed as skilled workers, especially as nurses and teachers. But they may still experience downward occupational mobility – for example from registered nurse to nurse’s aide – due to the no-recognition for credentials or language problems. The issue of credentials transfer has barely been touched in the Asian region. (Guo & Iredale, 2003:85)

Litteraturen peker som nevnt på at de fleste kvinner går over til en annen sosial klasse ved å migrere. Filippinske kvinner opplever en motstridende klassemobilitet da de ved å migrere til husholdssektoren taper sosial status i mottakerlandet, mens de vinner økt økonomisk status i hjemlandet. Som Parreñas (2000:574) påpeker: ”For migrant Filipinas, domestic work simultaneously involves an increase and a decrease in class status.” Dette kan forklares sosiologisk ved å bruke Bourdieus terminologi, noe jeg kommer tilbake til i kapittel 7. Det oppsiktsvekkende er kanskje at migrantene *vet* de lett blir utnyttet ved å reise. Kostnadene for den enkelte ser ut til å være mindre enn det de kan vinne (Brochman 1990). Det vil si at de er villige eller ser seg tvungne til å miste total kapital for en periode for ”bread-winning” utenlands, og for økt symbolsk kapital i hjemlandet. Statusreduksjonen blir altså mulig å bære på grunnlag av det de vet de har å vinne. Det må påpekes at denne økte statusen kan sees på som kunstig da den oftest er temporær.

4. Metode

4.1. Kvalitativ metode og dens egenskap

Det er sant at jeg mange ganger under mitt feltarbeid følte meg som om jeg hadde hodet under vann. Samtidig merket jeg at jeg måtte. Kombinasjonen kan være kritisk dersom man ikke er en fisk. Heldigvis ble jeg bedre til å svømme etter hvert! (Egne tanker i forhold til feltarbeidet)

Kvalitativ metode er en samlebetegnelse for teknikker som blant annet innbefatter det kvalitative intervjuet (mye brukt i sosiologien), dokumentanalyser og feltarbeider, med for eksempel ulike typer observasjonsstudier. Det klassiske feltarbeidet er mest brukt i antropologiske studier, men brukes også i sosiologien.

I motsetning til kvantitativ metode, som mer dreier seg om sammenhengen mellom fenomener forklart ved tall eller statistiske sammenhenger, forsøker man i kvalitativ metode å fortolke fenomener. Det er dermed ikke bare en måte å bekrefte eller avkrefte hypoteser på, selv om det også kan være det. Her finnes noe mer eksplorativt, med større rom for overraskelser. Rubin og Rubin (1995:3) understreker: "Qualitative interviewers listen to people as they describe how they understand the worlds in which they live and work." Da jeg gikk ut i feltet visste jeg ikke hva jeg kunne finne, bare hva jeg hadde et ønske om å utforske. Samtidig var jeg bestemt på at kvalitativ metode var mest nyttig i forhold til det som jeg ville vite mer om. Jeg hadde et teoretisk grunnlag i litteraturen jeg allerede hadde lest om migrasjon, men denne var lite basert på Hong Kong og eventuelle endringer i forhold til migrantenes identitet. Det var derfor, som nevnt i kapittel 1.3, jeg syntes det var fruktbart å skrive den første delen av oppgaven som en litteraturstudie, og så gjøre en litt kortere analyse av mine egne data fra feltarbeidet. Dette er dermed en eksplorerende/formulerende (Hellevik 1999) undersøkelse, der de første kapitlene (kapittel 2 og 3) er en litteraturstudie og de resterende er basert på feltarbeidet.

4.2. Tidsrammer og metodetriangulering i dette feltarbeidet

Å kombinere ulike metoder gir et bredere datagrunnlag og en sikrere basis for tolkning. Samtidig må en være klar over at datamengden kan bli u håndterlig og prosjektet tidkrevende, slik at opplegget tilpasses de praktiske rammene. Å kombinere ulike metoder overfor de samme aktørene kan også ha den ulempen at det skaper "aktørtretthet" på grunn av overutforskning. (Repstad 1998:24)

Mitt feltarbeid var beregnet til åtte måneder. Jeg var i Hong Kong fra 29.12.01-13.08.02. Selv kunne jeg ha ønsket å være lenger for å gjøre flere intervjuer, men dette hadde jeg ikke anledning til. En ny observasjonsperiode ville gjøre denne hovedfagsoppgaven til et svært kostbart og enda mer omfattende prosjekt en den har vært.

Årsaker til at jeg ønsket mer tid var blant annet at feltet fremstod uoversiktlig for meg, samtidig som informantene hadde så lite tid. De lovbestemte 24 timer som FDH har av sammenhengende fri hver uke er ofte også strengt regulert av arbeidsgiver (eksempelvis med "curfew" og arbeid på morgenen). Samtidig har de mange personlige gjøremål i denne tiden. De går i kirken, foretar personlig shopping, tar manikyr/pedikyr eller klipper håret (mange gjør dette på åpen gate, se bildet under), ringer og sender post og penger til Filippinene, deltar i organisasjoners aktiviteter, treffer venner/slekt/kjærester, søker medisinsk hjelp osv. Dette er ting de aller fleste FDH som har "live-in"-arrangementer er forhindret fra å gjøre når de ikke har fri. Et spørsmål var så hvorfor disse kvinnene skulle ønske å bruke noe av denne tiden sammen med meg. En som ville lære, og finne ut noe om deres liv. Jeg vil komme inn på dette igjen i avsnittet 4.5 om utvalg.



Battery Path på en søndag. Til venstre i bildet sees en av "frisersalongene" der mange Domestic Helper's pleier å klippe håret.

I hovedsak har jeg kombinert disse metodene i oppgaven:

- Litteraturstudie (vesentlig forskningslitteratur om tema, men også litteratur skrevet av/for migranter).
- Feltarbeid med åpen observasjon (der forskeren tilkjenner sine intensjoner og årsaken for tilstedeværelse i feltet).
- Kvalitativt intervju, og også et spørreskjema i forkant til dette. Til sammen utgjør dette et semistrukturert intervju hvor jeg søker spesifikk informasjon om migrasjonsprosessen (Rubin & Rubin 1995:5).

Spørreskjemaet ovenfor var ment som et middel for å unngå at informantene skulle gå lei. Uten dette ville jeg ha måttet bruke uforholdsmessig mye tid til å få klarhet i faktiske forhold i den enkelte informantens migrasjonsforløp. Når jeg hadde noe skriftlig informasjon fra informantene på forhånd kunne jeg bedre forberede individuelle oppfølgingsspørsmål før jeg møtte informanten. Ved enkelte intervjuer fungerte dette godt og intervjusituasjonen ble mer fokusert. Hos de to som hadde høyest utdanning og forskningserfaring, syns jeg derimot det følte unødvendig.

Observasjonsstudiene ble gjort overalt der jeg kom i kontakt med FDH, men særlig var de fokuserte på søndagssamlingene og på spesielle grupper. En av gruppene jeg brukte tid sammen med, tilhørte en katolsk kirke, en annen hadde tilhørighet til en filippinsk region og hadde tilholdssted utendørs ved et ferjeleie i Hong Kong. Jeg inngikk tidlig i oppholdet en gjensidig forpliktende avtale med Cynthia Ca Abdon-Tellez, direktør ved Mission for Filipino Migrant Workers (MFMW 2002c). Min oppfatning er at denne organisasjonen er en av de mest seriøse organisasjonene som jobber aktivt for migrantenes rettigheter. Samtidig som de daglig arbeider med konsultasjonspraksis på et kontor i tilknytning til St. John's Cathedral er de ofte en synlig aktør i bybildet i Central District under ulike arrangementer rettet mot migranter. The Mission var aktiv i å etablere UNIFIL-HK, og de to organisasjonene deler kontorfasiliteter. Ved å knytte meg til denne organisasjonen fikk jeg dermed tilgang til en langt større kontaktflate enn jeg hadde fått dersom jeg knyttet meg til en mindre organisasjon. Ansatte eller frivillige ved organisasjonen bistod meg i flere tilfeller ved å knytte nye kontakter. UNIFIL-HK bidro også til dette siste. Avtalen med The Mission innebefattet korrekt bruk av kildemateriale, og tilkjenneivelse av formålet med mitt opphold. Jeg forklarte at min oppgave ville bli skrevet på norsk, noe som selvsagt ville begrense nytteverdien av den for organisasjonen. MFMW bistod meg med tidligere publikasjoner, noe innsikt i arkiver, tilstedeværelse ved konsultasjoner, praktisk orientering i feltet, og kontakt med andre organisasjoner. De

ønsket å kontraktsfeste avtalen også fordi andre hadde kommet inn i feltet med falske hensikter. De hadde ikke brukt skjult observasjon i et forskningsøyemed, som jo har klare forskningsetiske konsekvenser i og med at aktøren da ikke er klar over at det er en forsker de har med å gjøre. Derimot hadde de utgitt seg for å være forskere, mens de i virkeligheten var markedsaktører¹⁷, eller også studenter/forskere som sa de var opptatt av ett spørsmål, men egentlig arbeidet med helt andre problemstillinger.

Jeg lærte også mye av observasjon ved uformelle møter med arbeidsgivere, og av å være i hjem der FDH's var ansatt. Mye av min kunnskap om kinesisk kultur og mentalitet har jeg ervervet ved å være sammen med Hong Kong-kinesere. Jeg hadde frivillige vakter på barnehjemmet der jeg også før hadde arbeidet, og der jeg også bodde under feltarbeidet. Det at jeg her jobbet som "Child Careworker" mens min formelle utdanning fra mitt hjemland er sykepleier, gjorde at jeg igjen til en viss grad kunne identifisere meg med informantene. Disse gjorde jo også arbeid de var overkvalifisert for, og som fravek fra det de var utdannet til. Likevel kunne det arbeidet de gjorde ha noe av den samme natur som det de ville ha utført i sitt opprinnelige yrke. Lærerne fra Filippinene gir ofte de kinesiske barna i Hong Kong undervisning i engelsk eller matematikk. Sykepleierne tar seg av eldre i hjemmet. Jordmødrene passer spedbarn. Jeg lærte også mye av kinesiske venner, og av å undre meg over kulturelle motsetninger. For eksempel opplevde jeg at mange lot til å ha større tro på kinesisk medisin enn på vestlig, eller de benyttet disse i kombinasjon. I en jobbsituasjon er hierarkisk rang overordnet utdanning. Flere av de filippinske kvinnene påpekte arbeidsgivernes lave utdanning. Noen sa rett ut at de så på kinesere som dumme og underutdannede.

4.3. Å få innpass i feltet

Feltarbeidet kan sees på som et hele med flere faser som har glidende overganger. Min søken for å få innpass i ulike filippinske miljøer var forberedt i litteratur, men også ved at jeg aktivt tok kontakt med grupper eller enkeltindivider på gater, plasser, i kirker, trapper, samlingspunkter/forsamlinger osv., der jeg tilfeldig møtte, eller helt sikkert kunne regne med å møte filippinske kvinner.

I kvalitativ metode kan det ofte være slik at: "Avklaringen av problemstillinger finner sted samtidig med at nye data samles inn, og samtidig med at en bygger opp en

¹⁷ Selv om FDH er undebetalt som gruppe fører størrelsen på deres populasjon i HK til at de utgjør en relativt stor kjøpekraft.

analyse.” (Repstad 1998:15). For meg var dette betryggende; jeg ville ikke være skråsikker i mine konklusjoner før jeg hadde belegg for dem. Likevel merket jeg at dette gjorde informanter og mennesker jeg møtte i feltet usikre. En kvinne sa til meg at hun og hennes venninne ikke var sikre på om de skulle møte meg som avtalt, i tilfelle jeg var en ”spion” som forsøkte å trenge inn i deres grupper. Agenter for ulike businessforetak rettet inn mot det filippinske miljøet har som nevnt utgitt seg for å være forskere. Frykten er dermed ikke ubegrunnet. Jeg følte slik at jeg ble avkrevd et svar på hva jeg egentlig skulle gjøre her, og at svaret burde være en definitiv hypotese som skulle bekreftes eller avkreftes. Kanskje ville det være lettere å få innpass i feltet ved å vise til et kvantitativt spørreskjema og definitive hypoteser.

Mine forberedelser i litteraturen viste seg å være noe utdatert og mangelfulle i forhold til det feltet jeg møtte. Det største problemet var å få oversikt over det som ikke var skrevet ned, men som likevel var vesentlig for å tolke datamaterialet. Dette gjaldt særlig i forhold til de filippinske organisasjonene i Hong Kong. Deres antall har nærmest eksplodert etter at den litteraturen jeg hadde brukt i mine forarbeider var publisert. Det virket også som om det var en stor interesse for å få kontakt med meg som student i de filippinske miljøer der jeg tok kontakt. Forslagene om hvem jeg burde snakke med myldret frem fra ulike hold. Dette var forvirrende. Jeg var jo ikke der for å møte konsuler eller gå med VIP-skilt på blusen min under jubileer og merkedager. Det var jo vanlige migranthers historier jeg var interessert i. Da jeg endelig hadde kommet meg til hektene og trodde jeg kunne få alle de informanter jeg ønsket, opplevde jeg at kontaktene forsvant rundt meg. Siden ser jeg at jeg bare trodde jeg hadde fått innpass i deler av feltet. Jeg hadde mistolket noe av feltets imøtekommenhet, blant annet på grunn av kulturforskjellene.

4.3.1. Kultur og feltforskning

To learn about culture, an interviewer doesn't necessarily need to become an insider but must be allowed to cross the boundary and become accepted as one who can be taught. (Rubin & Rubin 1995:171)

Repstad poengterer at forskere finnes i mange varianter (1998:57). I mitt tilfelle hadde ikke bare kjønn og alder, men også etnisk utseende og tilhørighet betydning. Kanskje positivt i den forstand at aktøren ofte forventet at jeg var uvitende, og at jeg dermed kunne spørre om ting som det ellers ikke var legitimt å stille spørsmål om. Samtidig leste jeg at det å spørre i filippinsk kultur kan bli sett på som et tegn på en ikke fordelaktig uvitenhet, og at det mange ganger kunne bli sett på som mer intelligent å gjøre feil enn å spørre (Andres &

Ilada-Andres 2001). Det var uansett umulig å skulle opptre som en ”insider”. Jeg hadde så lyst til å sitte på gaten fra morgen til kveld slik mange av informantene gjør på søndagene, men var uvant med sittestillingen på asfalten og fikk etter hvert store smerter.

Det var også vanskelig å vite om jeg virkelig var velkommen etter en tilsynelatende varm velkomst. Generelt tar det en stund før en forsker lærer seg språket og de kulturelle kodene som er gjeldende i et felt. Likevel er det nødvendig å tilstrebe dette både for å forstå feltet og for å tolke intervjuer (Repstad 2000, Rubin & Rubin 1995). Kommunikasjon var en særlig utfordring i dette feltarbeidet fordi jeg arbeidet i et felt med mange språk. Informantene hadde sine språk¹⁸, jeg hadde mitt, arbeidsgiverne som regel et annet. For å forstå feltet måtte vi bruke et felles språk, engelsk, hvor jeg selv har klare begrensninger. I disse begrensningene så jeg min egen profesjonalitet truet. Engelsk har en høy status i Filippinene. En kvinne sa til meg at dersom du ikke snakker engelsk i for eksempel en tale, da er du ingen. Selvsagt gjorde dette også enkelte ting lettere for meg; jeg kunne forstå en del på noen av de filippinske arrangementene uten å bruke tolk (arrangementer på filippinske språk ble noen ganger tolket for meg). Likevel var det lenge vanskelig å forstå den filippinske aksenten. Samtidig har mange som kommer fra Filippinene særegenheter i den engelsken de bruker. Ord og vendinger kan bety noe annet enn i vanlig engelsk. Andres og Ilada-Andres (2001) gir i *Understanding the Filipino* (s. 71-72) noen enkle illustrasjoner på dette: ”I will be the one to” betyr ”I will”, ”maybe” means ”no,” ”I’ll try” er ”I don’t think I can.” Nektende ord blir generelt sett på som upassende. Dermed kan det være mer høflig å si ja, for så å ikke møte til en avtale, enn å si nei.

The Filipino didn’t know that he had annoyed the Westerner not only because he had made him waste precious time waiting for him, but also because he was not true to his word. (Andres & Ilada-Andres 2001:138)

I mitt feltarbeid har jeg kastet bort mye tid på å vente på personer jeg trodde virkelig ønsket å møte meg. I ettertid ser jeg mer med hvilken ydmykhet en forespørsel må fremsettes, og hvordan en respons må tolkes i dette feltet. De nasjonale språkene på Filippinene har heller ikke distinksjon mellom kjønnene. Før jeg hadde lest Andres og Ilada-Andres’ bok *Understanding the Filipino* (2001), var det vanskelig å tolke intervjumaterialet mitt, fordi informantene stadig, på tross av gode engelskkunnskaper,

¹⁸ I Filippinene blir det snakket over 100 språk, men 90 prosent av menneskene bruker “[...] Tagalog, Cebuano, Ilocano, Hiligaynon, Bicol, Waray, Pampagano, Pangasinan or Maranao [...]” (Steinberg 2000:39). Mange bruker også ”Tagalish” som er en blanding av tagalog og engelsk i dagligtale.

vekslende benevnte for eksempel arbeidsgiveren som "he" og "she" (Andres & Ilada-Andres 2001:135).

Tomboykulturen som for meg var en utfordring, er spesielt utbredt blant filippinske kvinner i Hong Kong. En tomboy-kvinne kler seg med mannsklær, og har eventuelt også lesbisk livsførsel.¹⁹ Tidligere var man fra arbeidsgiverenes side ikke så oppmerksom på dette fenomenet. Kvinnene hadde fra før av strenge restriksjoner når det gjaldt kleskoder. Deres kvinnelighet skulle skjules, da denne kunne utgjøre en potensiell trussel i arbeidsgiverens hjem. Det som skulle verne ekteskapet, ved å holde mannen i familien i tømme, ble etter hvert forandret til å bli sett på som en negativ påvirkningsfaktor for barna i en familie. Det ble ikke regnet som heldig at disse ble oppdratt av lesbiske (Constable 1997b).

For meg utgjorde tomboykulturen en dobbel utfordring. Noen ganger kunne jeg ikke skille mellom hva som var kvinner og menn, og dermed potensielle informanter. Andre ganger fant jeg tilnærmelser ubehagelige, eller jeg fikk lyst til å le. Eksempler på slike episoder i feltet var da jeg utbrøt: "Det er første gang en mann har gitt meg en rose", for deretter å si: "Var det en mann?"²⁰ En annen gang sa en kvinne til meg: "I am not a mother, I am a father." Jeg kunne følte direkte vemmelighet ved at en kvinne styrtet bort og kysset meg på halsen.

The researcher is asking for a lot of openness from the interviewees; he or she is unlikely to get the openness by being closed and impersonal. (Rubin & Rubin 1995:12)

Profesjonalitet, både min egen og informantenes, gjorde det også vanskeligere å forstå hvilke koder som skulle følges. Skulle jeg være ærbødig, spøkefull eller strengt faglig? Hvem var det som egentlig hadde tid til å snakke med meg, og hvem hadde egentlig interesse av mitt prosjekt? Dette siste analyseres i avsnittet 4.5. Jeg trodde også at min profesjonalitet skulle være klarere adskilt fra mine personlige anliggender. Andres og Ilada-Andres (2001) sier at i Filippinene er det ikke uforskammet å spørre fremmede om de allerede er gift. Likevel undret spørsmålet meg til stadighet. Jeg ble også langt mer overrasket da en "chairperson" i en stor filippinsk organisasjon stilte meg dette spørsmålet nærmest som åpningsreplikk, enn da jeg fikk det fra en kvinne jeg tilfeldigvis møtte i en

¹⁹ Det kan være mange årsaker til at kvinner lever som tomboyer. En ledende person i en av de sentrale migrantorganisasjonene fortalte meg om en kvinne hun kjente, som la om til en slik livsstil da hun var i sorg etter at hennes mann som hun elsket svært høyt døde. I Filippinene er homofili ikke åpent akseptert, samtidig så er det stort underskudd av menn fra Filippinene i Hong Kong. Chang og Groves (2000) sier at dette kan være et offer gjort for fedreland og familie, da et lesbisk forhold ikke vil bære barn.

²⁰ Det kan her bemerkes at den aktuelle personen var en kvinne.

utendørstrapp. Forfatterne sier også at en overordnet alltid vil si at han/hun har tid selv om personen ikke har det. Dermed var det alltid opp til meg å forstå når eksempelvis et møte var avsluttet. Selv om forfatterne sier at mennesker fra Filippinene er like ulike som de er like, kjenner jeg igjen nesten alt i boken deres fra møter med mennesker i mitt feltarbeid. Noe som virkelig hjalp meg var at jeg reiste til Filippinene. Jeg kunne da si at jeg hadde vært der. På en måte tror jeg at informantene tok meg mer seriøst da.

Det komplekse i feltarbeidet mitt var ikke bare det rent språklige, men også det å studere et fenomen som oppstår i skjæringspunktet mellom to eller flere kulturer. Her ble jeg en fortolkende aktør. Jeg måtte være meg bevisst hvem jeg var og hvordan jeg virket i samspillet. Det eneste alle aktørene helt sikkert hadde felles var at vi oppholdt oss i Hong Kong under deler av mitt feltarbeid. Jeg kunne skrevet om kvinner fra Filippinene som bare hadde hatt kinesiske arbeidsgivere. Mine informanter hadde arbeidsgivere fra ulike land. De hadde også hver hatt fra 1-6 arbeidsgivere og ulik lengde på oppholdet sitt i Hong Kong. Alle unntatt en (Lauren) hadde hatt minst en kinesisk arbeidsgiver.

Ofte følte det ubehagelig at informanter gjerne ville spandere på meg, da jeg visste hvor lite de tjente. Likevel hadde det med deres selvrespekt å gjøre, at de på tross av dette fikk vise meg gavmildhet og gjestfrihet. Jeg var på deres territorium. Det var dermed vanskelig både å ta i mot og å la være. Da jeg ble syk under oppholdet spurte jeg direktøren i MFMW om hvordan man i filippinsk kultur forholdt seg til dette. Hun mente at jeg burde fortelle åpent om det til de jeg hadde kontakt med i det filippinske fellesskapet. Jeg fikk da selv oppleve "bayanihan" i praksis.

4.3.2. Nøkkelinformanter

Repstad viser til nøkkelinformanter som er spesielt avgjørende for feltarbeidet. Disse "åpner ofte opp dørene til feltet" ved at de hjelper forskeren med å få flere informanter. Jeg hadde særlig én nøkkelinformant i en katolsk kirke hvor dette fungerte svært bra. Vi hadde en åpen og humorfylt kommunikasjon, samtidig som jeg kunne samtale med henne om seriøse tema. Hun forklarte ofte ting jeg ikke hadde forstått i den kulturelle settingen. Repstad (1998:56) understreker at også forskeren er aktør i samspillet, og at når man har fått et tillitsforhold til andre aktører/informanter i feltet kan spørre dem rett ut om de oppfører seg annerledes når forskeren er tilstede. Her har jeg et eksempel fra mitt feltarbeid der ca. ti aktører og jeg var samlet i en leilighet for å spise og se film på en "public holiday". Da vi skulle begynne å spise brukte de fleste hendene, mens det var forventet at jeg skulle spise med gaffel. En av kvinnene sa da spontant at hun synes det var ekkelt å

bruke hendene og at hun alltid brukte gaffel. Likevel la jeg ned gaffelen og spiste fisk og ris med hånden min. Etter at jeg hadde gått, sa den samme kvinnen til gruppelederen at hun synes det var så fantastisk at jeg hadde spist med hendene. Gjennom mitt samvær med denne kvinnen ble jeg stadig av henne minnet om at vi sammen hadde spist med hendene. I denne gruppen fikk jeg fungere slik jeg ønsket - som en deltakende observatør. Jeg kunne dermed spørre og få svar, samtidig som vi spiste med hendene. I andre organisasjoner var det vanskelig å finne en rolle. Andre som har forsket i feltet har ofte gått inn i en konsulentrolle (for eksempel ved å skrive brev til arbeidsgivere og myndighetene sammen med klienter), noe jeg følte meg språklig for svak til, samtidig som jeg helst ville unngå å intervensere for mye.

Nøkkelinformanter kan også bidra til at enkelte ikke vil snakke med forskeren, eller at de misforstår forskerens intensjoner. Dette kan blant annet skje dersom de for eksempel sier noe eller opptrer slik at mennesker i feltet unngår å ha kontakt med meg. Constable (1997a) sier at hennes nøkkelinformant "Ascoda" noen ganger slik gav ukorrekte opplysninger når hun presenterte forskeren som en som ville skrive om problemene til FDH. Ved dette gav hun et unyansert bilde av forskerens hensikter og nøytralitet i feltet. Da en av mine nøkkelinformanters venner danset utfordrende og laget støy på et arrangement der de fleste andre satt stille og pent på stolene, var jeg redd for å miste kontakter fordi jeg var sammen med henne den aktuelle ettermiddagen. Selv om jeg gjerne skulle vært et annet sted akkurat da dette foregikk, visste jeg at nøkkelinformanten min hadde gitt og kom til å gi meg flere nyttige data, og antakeligvis også flere informanter senere.

4.4. Intervjuguiden

Å lage en egnet intervjuguide for mitt prosjekt var utfordrende. Flere ledende personer jeg hadde kontakt med i feltet hadde innspill og innvendinger. Informantene hadde begrenset tid, samtidig forlenget språkforskjeller intervjusituasjonen. Det var også vanskelig å finne egnet sted for intervjuet. Flere mente jeg burde spørre informantene om de heller ville skrive noe enn å være med på lange dybdeintervjuer. For meg som hadde sett for meg detaljerte dybdeintervjuer, helst med oppfølgingsintervjuer, var dette et kompromiss som jeg vanskelig kunne svelge. Til sist kom jeg frem til et klassisk "ja takk begge deler". Spørreskjemaet skulle ha et biografisk og kvalitativt preg, samtidig som det skulle danne grunnlag for å lette intervjusituasjonen. I noen tilfeller virket dette hensiktsmessig. Etter å

ha lest gjennom svarene fra spørreskjemaet, fikk jeg fokus i intervjuet rettet mot de kvalitative fenomenene som var viktige i forhold til problemstillingen. For en del informanter virket spørreskjema likevel overflødig. Dette gjaldt som nevnt særlig de to informantene som hadde mest forskningserfaring i eget arbeid eller utdanning tidligere (senere kalt Lina og Cora). Disse informantene svarte mer utdypende på det jeg hadde spurt om. Spørreskjema ("questionnaire"), tilleggsspørsmål, samt intervjuguide for organisasjonsledere finnes som vedlegg. Spørreskjemaet til informantene inneholder spørsmål om tidligere drømmer og vyer for fremtiden, nåværende situasjon, fremtidsutsikter og håp. Her bes informantene altså om å vurdere drømmer retrospektivt. Dette kan føre med seg metodologiske problemstillinger da "folk lett gjenkaller fortida gjennom et filter av begreper og tenkemåter de har tilegnet seg langt senere" (Repstad 1998:79). Dette er viktig å være seg bevisst i forskerens tolkningsprosess.

De to første intervjuene var av organisasjonsledere med høyere utdanning fra Filippinene (Disse to er intervjuet i tillegg til de ti kvinnene som senere omtales som informanter.). Som jeg kommer tilbake til, er det ofte særs tidkrevende å intervjuere ledere. For meg som nybegynner i det å intervjuere, var det likevel viktig å intervjuere dem først da disse intervjuene skulle være om feltet mer enn om deres personlige erfaringer. Først hadde jeg en felles samtale med dem på en kafé. De ble så intervjuet individuelt. Intervjuene ble tatt opp på bånd og transkribert. Disse intervjuene har vært særlig nyttige for meg i forhold til tolkningen av intervjumaterialet og spørreskjemadata fra de ti informantene mine.

Repstad (1998:14-15) peker på at vi i kvantitative studier holder på de samme stimuli gjennom hele undersøkelsen; slik blir dataene sammenlignbare. Det ville for eksempel ikke være aktuelt å omformulere spørsmål under en slik undersøkelse. I kvalitative undersøkelser er man derimot opptatt av at samme spørsmål uansett virker ulikt på forskjellige informanter. Intervjueren kan gjøre nye oppdagelser som det vil være interessant eller avgjørende å få dypdeinformasjon om i senere intervjuer. I kvalitative intervjuer er det jo særlig viktig å få fatt på "the actor's point of view". Det blir mer et "hva ser de seg selv gjøre?" enn "hva ser jeg dem gjøre?". Intervjuguiden blir således et plastisk instrument i det kvalitative intervjuet (Repstad 1998:15-16). Dermed er migrantkvinner jeg har møtt, men som ikke direkte intervjuer, også viktig i denne oppgaven. Disse kvinnene har med sine spontane utsagn, som også siteres i oppgaven, gitt meg dypere forståelse av filippinske DHs situasjon i Hong Kong.

4.5. Utvalg

Jeg hadde flere planer om hvordan jeg ideelt ville prøve å få informanter til det kvalitative intervjuet. Jeg ønsket å ha informanter med høyere utdanning som var tilknyttet ulike organisasjoner. Først ville jeg helst ha fem informanter fra fem ulike grupper (en karismatisk religiøs gruppe, katolsk gruppe, uorganiserte, gruppe som jobber for FDHs rettigheter og en gruppe av høyt utdannede kvinner). Alle skulle dog ha tertiær utdanning. Jeg tenkte meg at antallet ville gi meg et godt sammenlikningsgrunnlag og mulighet til å senere identifiserte idealtyper. Hos Thagaard (2003:202) beskrives slike idealtyper som representanter for informanter som er like med hensyn til de poengene den enkelte idealtypen skal illustrere. Jeg innså snart at intervjuer med 25 informanter ville være for omfattende for min hovedfagsoppgave. Dessuten var mange av informantene med i flere organisasjoner, eksempelvis kunne en informant være medlem av et religiøst kirkesamfunn, en rettighetsorientert organisasjon og en lærerorganisasjon. Jeg ville måtte sette meg inn i hva alle organisasjonene hadde som mål, og redegjøre for i hvilken grad de hadde overlappende virkeområder.

Etter en vurdering kom jeg frem til at det ideelle for problemstillingen var å intervju organiserte helsearbeidere og lærere. Dette strandet da jeg fant ut at to av forbundene jeg var tipset om var inaktive. Likevel fikk jeg flere informanter gjennom dette miljøet. Til slutt bestemte jeg meg for et utvalg bestående av kvinner som hadde tertiær utdanning fra Filippinene. Informantene hadde minst to år og maks seks års utdanning. Ikke alle hadde praktisk erfaring i yrket sitt. Ikke alle hadde bestått den filippinske "Board Exam", som er et krav for å få praktisere i de fleste yrker. Mange har heller ikke fornyet lisensene sine som for eksempel sykepleier, og må dermed gå gjennom opplæringstiltak før de igjen kan praktisere i yrket sitt. Intervjuene varte i 45-60 minutter. De fleste informantene hadde jeg i tillegg uformelle samtaler med. Fem informanter har besvart spørreskjema og har i tillegg blitt intervjuet, fem har besvart spørreskjema men ikke blitt intervjuet. De enkelte informantene omtales i kapittel 5.

Som tidligere nevnt er det vanskelig å argumentere for at mennesker med så begrenset fritid skulle bruke så mye tid på et slikt prosjekt som mitt.²¹ Jeg følte at en av

²¹ Cheung og Mok (1998) beskriver ikke slike vansker med å få informanter da de intervjuet 124 filippinske Domestic Helpers og et mindre antall arbeidsgivere til en sammenliknende studie mellom kinesiske og vestlige arbeidsgivere i Hong Kong. Forskerne skriver også at de gav alle DH 100 HK\$ (i underkant av hundre NOK) og arbeidsgiverne en souvenir som takk for deltagelsen i prosjektet sitt. Dette er en metode jeg ikke var inne på å bruke, og jeg vil ikke diskutere de etiske og forskningsmessige konsekvensene ved å bruke en slik tilnæringsmåte til feltet her. Det jeg derimot kan si, er at mange DH benytter fridagen sin til å tjene

mine roller var å argumentere for hvorfor dette var viktig. I etterkant ser det ut til at informantene kan deles i tre kategorier etter hva som motiverte dem til å delta i intervjuer:

- **Å føle seg presset**

Det som er minst motiverende for både forsker og informant, er at informanten føler seg presset til å delta. Presset kan føles å komme fra forskeren, fra en lederperson, eller fra for eksempel en av mine nøkkelinformanter.

- **Ønsket om å bli sett**

Her kan det å bli sett som person, og anerkjent for sin innsats, være avgjørende. Ofte ser det ut til at det er viktig at andre ser informanten sammen med forskeren. Noen ønsker å ta bilde av seg selv og forskeren, eller de vil utveksle adresser.

- **Savnet av arbeid i hjemlandet/profesjonell rolle**

En kvinne sa direkte at dette var årsaken til at hun selv bad om å bli intervjuet: Hun savnet sitt arbeid. Hun var glad for at noen som jeg dro til andre land for å se hvordan de hadde det. Her blir forskningen sett på som et positivt fenomen, og det er mindre fokus på forskeren som person. Disse kvinnene understreker ofte viktigheten for videre forskning i feltet.

Klassifikasjonene kan også tenkes å kombineres ved at individene har overlappende motiv. Viktige årsaker til at aktører ikke vil intervjues kan være aktørtretthet, manglende tro på at forskeren har lokalkunnskap i feltet, eller sjenanse som igjen kan forsterkes av kulturforskjeller. Informantene med høyest utdanning så ut til å falle i den siste av kategoriene. De som falt innunder den andre gruppen, var oftest de som ikke var så opptatt av sin gamle yrkesidentitet, men som likevel var interessert i å la meg intervju dem. Når det gjaldt en kvinne som før hadde hatt dårlig erfaring med en forsker (som viste seg å være en journalist som ikke behandlet dataene konfidensielt), virket det som om hun lot meg intervju seg fordi hun følte seg presset av en leder innen det filippinske felleskapet.

Det kan være spesielt fruktbart å intervju de som i nær framtid skal forlate et felt (Repstad 1998). De gir noen ganger en annerledes og mer ærlig respons. En kvinne, Lina, som ble intervjuet etter at arbeidsgiveren hadde terminert kontrakten hennes, sa nærmest noe slikt som at nå kunne hun si hva som helst fordi hun uansett snart skulle forlate Hong Kong.

ekstra penger på tross av at dette ikke er tillatt. Det at jeg dermed bad disse kvinnene om å delta på et intervju i tiden de kunne brukt til å tjene penger, kunne dermed direkte ha negative økonomiske konsekvenser for dem, og for noen kunne det være utslagene for deltakelse om jeg hadde budt på en slik symbolsk sum som takk. Kanskje kunne det med et slikt lokkemiddel være lettere å få tak i noen grupper informanter. Likevel vet jeg ikke om det å kjøpe informasjon er den beste måten å få å valid informasjon på. I følge en av mine kontakter fra en migrasjonsorganisasjon i Hong Kong er det ikke en vanlig forskningspraksis i Hong Kong.

4.6. Intervjusituasjonen

Særlig intellektuelle ledere kan være redde for å virke banale og kategoriske, noe som gjør intervjuet til en temmelig omstendelig affære. Samtidig er mange ledere vant til å legge premisser og ta initiativ. Dermed vil de lett mistrives som passive intervjuobjekter, og er ofte uvillige til å la intervjueren styre samtalen. De er ekstra vare på hvorvidt anonymiteten er sikret, og de er allergiske mot intervjuere som røper skråsikkerhet og mangel på lokalkunnskap. Den vennlige og støttende stilen som vanligvis anbefales for håpefulle intervjuere i kvalitative studier, kan oppleves provoserende og belærende for elitepersoner. Trolig kommer man i slike intervjuer lengst ved å være saklig og presis og vise trygg lokalkunnskap – eller innrømme sin uvitenhet dersom den er reell. (Repstad 1998:78)

Siden de fleste av informantene i dette feltarbeidet hadde forholdsvis høy utdanning og var godt organisert med mye kunnskap om det feltet vi befant oss i, gjelder sitatet ovenfor mange av mine informanter, også de som ikke hadde lederverv og særlig de som tydelig savnet sin profesjonelle rolle i hjemlandet. Den vennlige og støttende stilen som her nevnes gir kanskje bedre data for personer i de to første kategoriene som er identifisert i 4.5.

Intervjuene mine er tatt opp på mikrokassetter for så å bli slettet etter transkribering. Her kunne jeg med fordel brukt for eksempel en micro disc, da mine opptak til dels har svært dårlig lyd kvalitet. I det ene intervjuet (av en av informantene) har jeg mistet nesten hele den ene siden, og jeg har rekonstruert deler av dette etter hukommelsen umiddelbart etterpå. De seks andre intervjuene, to av organisasjonsledere og fire av intervjuene med informantene, er transkribert i sin helhet. I tillegg til dette har jeg notater fra den enkelte intervjusituasjonen. En del av intervjumaterialet er transkribert av en annen enn meg selv.

Det var i alle tilfellene vanskelig å finne et egentlig sted for å gjennomføre intervjuene. Mitt hjem var uegnet da jeg jo bodde på et spedbarnshjem med streng regulering av adgang for fremmede. Parkene var for bråkete, og informantene bodde oftest hos arbeidsgiverne. Ett intervju ble foretatt på biblioteket, to på ulike "migrant shelter's", to hos arbeidsgivere ved deres fravær, ett i et rom som informanten delte med sin datter, ett i ektemanns rom mens denne var tilstede. Dette å intervju i arbeidsgiveres leiligheter opplevdes noe ubehagelig; den ene gangen visste jeg at arbeidsgiveren ikke hadde kjennskap til at jeg var i hjemmet. Dermed fryktet jeg dette kunne føre til negative sanksjoner for informanten dersom vi skulle "bli oppdaget". Det gjorde meg anspent under intervjuet. I en situasjon der jeg var i en informants ektemanns rom²², følte jeg det konfliktylft at denne ville være til stede. Men hvor skulle han ellers være? Regnet øste ned

²² Jeg har i den videre presentasjonen ikke identifisert for leseren hvilken av kvinnene som har sin ektemann i Hong Kong. Dette er fordi det ellers ville være vanskelig å anonymisere data fra intervjuet med denne kvinnen.

utenfor. Under dette intervjuet opplevde jeg spesielle metodologiske og etiske utfordringer. Rommet hans var som et lite skur eller en brakke med bølgeblikktak, og airconditionen laget mye støy, noe som er gjengs for flere av de intervjuene jeg har gjort. Mannen måtte sitte i sengen mens vi respektive satt på stoler. Allerede før jeg fikk startet båndopptageren, hadde kvinnen fortalt om det vanskeligste året i sitt liv. Det som overrasket meg mest var kanskje at det var et videokamera i hjørnet. Jeg visste ikke hvordan jeg skulle be noen om å slå av et videokamera i sitt eget hjem. Jeg spør meg nå i ettertid hvorfor de brukte det. Ville de dokumentere dette for noen andre enn seg selv? Jeg lurte på hva en slik dokumentasjon kunne ha å si for min tilknytning til feltet. Likevel vet jeg positivt at akkurat denne kvinnen forsøkte å gi meg flere informanter. Antagelig var denne kvinnen mest glad for at noen hadde interesse for hva hun drev med, samtidig som hun selv ville legge premissene (jfr. sitatet over).

Det var helt klart at hun var den styrende part i intervjuets første del, eller før jeg egentlig hadde begynt mitt intervju. Jeg burde tidlig forsøkt å gjeninnta ledelsen over intervjuet ved å høflig foreslå at videokameraet skulle slås av under intervjuet. Dette klarte jeg ikke som uerfaren intervjuer. Isteden fikk jeg en slags lyttende terapeutisk rolle. Det virket for meg som om hun så på dette intervjuet som en mulighet til å bli sett. Det så ikke ut som om mannen likte seg helt. Kanskje var ikke dette så rart siden hun gjennom intervjuet fortalte han at hun nå igjen ønsket å gjenoppta enkelte aktiviteter som før hadde engasjert henne på den ukentlige fridagen.

Jeg brukte altså, etter intervjuet med de to organisasjonslederene, et spørreskjema som informantene besvarte. I tillegg til å søke å få svarene fra spørreskjemas utdypet og avklaret, stilte jeg informantene noen standard tilleggsspørsmål. Denne formen var anvendelig for meg i min situasjon, både med tanke på språkvansker og kulturforskjeller. Den var også viktig fordi jeg ønsket å ha med så mye som mulig av personlig biografi i forkant, for å finne ut hva jeg ønsket utdypet i det enkelte intervjuet. Den viktigste årsaken til at intervjuet ville blitt for tidkrevende dersom jeg ikke hadde benyttet spørreskjema, var at informantene hadde flere arbeidsgivere, slik at jeg dermed hadde måttet stille de ulike spørsmålene i forhold til hver enkelt arbeidsgiver. Prosessen ble forenklet ved at jeg hadde noe skriftlig å forholde meg til. Spørreskjema og intervjuguide til lederintervjuene samt tilleggsspørsmål er som nevnt vedlagt på slutten av denne oppgaven.

4.6.1. Å gå dypt inn i sensitive problemstillinger

For å få kunnskap om menneskers synspunkter og følelser forsøkte jeg noen ganger å ”gå omveier” ved å spørre hvordan de trodde andre mennesker i feltet så på enkelte sensitive spørsmål. På denne måten kunne jeg ufarliggjøre og innsnevre spørsmålene til også å gjelde informanten selv. Dette syntes ganske effektivt der det var komplekse følelsesmessige spørsmål, for eksempel i forhold til ekteskap og barn. Ved denne spørremåten virket det lettere for dem å gi et svar som kunne gi meg ny informasjon uten at samtalen låste seg. Likevel var det én informant som ikke ønsket/klarte å snakke om verken sitt eget ekteskap eller institusjonen generelt uten å få tårer i øynene. Hun besvarte derfor ikke spørsmål om dette tema. Jeg vurderte at det ville være et etisk overtramp dersom jeg forsøkte å presse henne inn på temaet igjen; det ville vært å overvurdere den ”vitenskapelige” betydningen av svarene, sett opp mot den mulige emosjonelle belastningen det kunne påført henne. Samtidig kunne jeg risikere å miste henne helt som informant. En annen informant ble svært oppbrakt da jeg stilte spørsmål om barna hennes som var i Filippinene. Det var vanskelig å ikke stille flere spørsmål som kunne utdype hennes forhold til det å være transnasjonal mor. Det virket som om akkurat denne informanten hadde svært mange opplysninger som hun holdt tilbake, og som kunne vært med på å kaste bedre lys over problemstillingen. Jeg føler selv at slike situasjoner som de to overnevnte var den største etiske utfordringen i forhold til intervjusituasjonen.

4.7. Andre etiske utfordringer

Informasjon om informert samtykke og frivillighet i forhold til prosjektet ble gitt i forkant. Jeg tok opp dette både da jeg spurte om informantene ville delta i prosjektet, og i starten på intervjuene. I tillegg forklarte jeg at jeg kom til å stoppe tapen dersom informanten bad om det. En av informantene gjorde dette, både i forbindelse med at hun ble svært emosjonell, og fordi hun ikke ville ha med opplysninger om illegalt arbeid i intervjumaterialet. Spørreskjemaet har også med opplysninger om konfidensialitet og frivillighet i innledningen.

I forhold til tolkningen og presentasjonen var anonymiseringen den sentrale etiske utfordringen. Informantene har fått ”nye” navn, og jeg har blant annet justert alderen deres noe. I tillegg har lett gjenkjennelige data om deres familie og arbeidsforhold blitt moderert. Risikoen for at en leser skal kjenne igjen seg selv eller andre er betydelig redusert fordi

oppgaven er skrevet på norsk, et språk ingen av informantene behersket. Sitatene fra informantene er dog på engelsk. Om noen skal kjenne igjen historiene til personene, vil det antagelig være organisasjonsledere eller andre som enten vet at informantene har blitt referert til meg, eller som allerede har innsyn i deler av informantens historie. Jeg tror neppe en slik gjenkjennelse på noen måte vil kunne skade informantene i ettertid.

4.8. Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet

Vurderinger av forskningens kvalitet kan knyttes til begrepene troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet. Begrepene fremhever den kvalitative tilnærmingens særpreg, og kan erstatte begrepene reliabilitet, validitet og generalisering, som benyttes i kvantitative studier. (Thagaard 2003:169)

I forhold til troverdigheten av et forskningsprosjekt bør forskeren gjøre rede for hvordan data er utviklet. Det må skilles mellom hva som er data fra feltarbeidet og hva som er egne vurderinger. For å øke troverdigheten i denne studien har jeg gjengitt sitatene på engelsk og slik de er nedtegnet ved transkribering. Dermed kan en leser selv se om han syns mine tolkninger ut fra disse utsagnene virker troverdige. Thagaard sier videre at det er viktig at forskeren redegjør for sin relasjon til informanten. I kapittel 5 har jeg presisert hvilke informanter jeg kjente før jeg intervjuet dem, hvilke jeg har hatt regelmessig kontakt med, og hvilke jeg aldri har møtt. Troverdigheten går også på om relasjonen mellom forsker og informant er preget av åpenhet (Thagaard 2003). To av mine informanter var ganske reserverte. Dette syntes å komme av at de begge var i en vanskelig livssituasjon. Det var dermed noen spørsmål som den ene informanten ikke ønsket å besvare, mens den andre i noen tilfeller svarte unnvikende. Likevel synes det som om de data jeg har fått fra disse informantene virker troverdige. Det er her mer et spørsmål om hvilke utdypende data jeg kunne ha fått dersom relasjonen mellom meg og informantene hadde vært preget av en enda større åpenhet.

Bekreftbarhet er knyttet til om de tolkningene forskeren kommer frem til kan bekreftes av annen forskning, og til egen kritikk av tolkningene. Her er forskerens posisjon i forhold til feltet en viktig faktor fordi: "Om forskeren i utgangspunktet er knyttet til miljøet som studeres, eller er en utenforstående, har betydning for den forståelsen forskeren utvikler i løpet av prosjektet." (Thagaard 2003:170). Begrepet bekreftbarhet kan også brukes i forhold til om tolkningene fra ulike studier bekrefter hverandre. Mine funn i forhold til *selvet* og *identiteten* bekreftes til en viss grad i Anderson (2000). Funnene i

forhold til den motstridende klassemobiliteten bekreftes i Parreñas (2001c). Hovedforskjellen til begge disse studiene er at de fokuserer på "Domestic Workers" i vestlige land, altså i helt annen kulturell kontekst. Anderson har gjort en sammenlignende studie om yrkesgruppen i en gruppe europeiske land. Hun har i tillegg selv en sterk tilknytning til en rettighetsorientert migrantorganisasjon. Parreñas skriver om forhold for filippinske kvinner i Roma og Los Angeles. Hun er selv filippinsk, og behersker tagalog. Dette at jeg selv stod utenfor det feltet jeg skulle forske i gjorde at det tok lenger tid for meg å sette meg inn i de reglene som er gyldige her. Thagaard (2003:181) sier likevel at det at forskeren er nært knyttet til feltet som utforskes kan gjøre at hun overser: "[...] nyanser som ikke er i samsvar med egne erfaringer." Det er derfor ikke utelukkende positivt å på forhånd ha en nær personlig tilknytning til det feltet man forsker på. Hun understreker også at en forskningssituasjon og et forskningsresultat aldri vil være identisk fordi både feltet og individene forandrer seg.

Overførbarhet er knyttet til at den forståelsen som utvikles innenfor rammene av et enkelt prosjekt, også kan være relevant i andre situasjoner. En viktig målsetting med teoretiske orienterte studier er at tolkningen skal ha relevans utover det enkelte prosjektet. (Thagaard 2003:170)

Tolkningene i forhold til rollekonflikt (i kapittel 6) og den motstridende klassemobiliteten (i kapittel 7) vil i varierende grad kunne være overførbar i forhold til kvinnelige migranter både fra andre senderland, og i forhold til filippinske migranter som reiser til andre mottakerland.

5. Informantene

I dette kapitlet vil jeg beskrive de ulike informantene nærmere. Det er også her jeg klassifiserer informantene på en måte som brukes videre i tolkningen. Kapitlet er primært deskriptivt. Jeg kommer først med en samlet oppsummering av noen data fra spørreskjemaet. Så går jeg nærmere inn på historiene til både de fem informantene som bare har besvart spørreskjema, og til de fem som i tillegg er intervjuet. Det er om disse sistnevnte informantenes migrasjonsforløp jeg har den mest helhetlige datainformasjonen. De fem som jeg har fått besvarte spørreskjemaer fra, men som jeg ikke fikk intervjuet, har jeg tatt med i dette kapitlet og analysekapitlene, fordi de gir et mer helhetlig bilde av gruppen migranter med tertiær utdanning. Dette skyldes blant annet at de jeg intervjuet, alle med unntak av en som ikke ønsket å oppgi sivil status, var gift og at de alle hadde barn. Informanten som ikke ville oppgi sivil status var gift da hun migrerte. Det er ikke helt representativt for gruppen høyt utdannet FDH i Hong Kong. Blant gruppen som bare besvarte spørreskjemaet var en informant separert og barnløs, tre andre var single og hadde heller ingen barn. En var enke, med flere barn. Det er kun tilfeldigheter, samt at feltarbeidet måtte avbrytes tidligere enn planlagt, som gjør at disse informantene ikke ble intervjuet. Videre antas det at migranter i Hong Kong som har sin egen kjernefamilie i Filippinene, har andre personlige opplevelser enn de som ikke har det (se for eksempel Constable (1997a og b) og Lan (2003)). Dette gjelder spesielt muligheten til å stifte familie, noe jeg senere vil komme tilbake til i kapittel 6.4.2. Dermed er det spesielle data fra spørreskjemaene til de som ikke er intervjuet som jeg ikke ønsker å utelukke i analysen. Min studie handler dermed om ti kvinner. Særlig en kvinne jeg hadde flere samtaler med før jeg begynte å intervju og dele ut spørreskjema, blir i tillegg også tatt med i analysen, da hun i feltarbeidet har gitt fyldig informasjon om sitt liv som barnløs kvinnelig migrant i Hong Kong.

Dessuten har jeg som nevnt fått mye informasjon fra intervjuer og samtaler med tidligere organisasjonsledere for to grupper høyt utdannede kvinner. Da det under disse intervjuene kom frem sensitiv informasjon som på grunn av deres posisjon er vanskelig å anonymisere, vil de kun omtales som organisasjonsledere i analysen, og de blir ikke beskrevet individuelt i dette kapitlet. Dersom deres opplevelser som ikke omhandler organisasjonslivet i Hong Kong problematiseres, vil de videre bli anonymisert, og behandles på samme måte som kvinner jeg møtte sporadisk (som verken har blitt intervjuet eller har svart på spørreskjema), men som likevel gav meg historier som har hatt betydning

for analysen. På samme måte vil jeg bruke sitater fra andre av informantene som har eller har hatt ledende posisjoner i det filippinske fellesskapet²³ i Hong Kong. Dette er også lederpersoner som ikke er intervjuet, men gjennom samtaler har de bidratt til min forståelse av problemstillingen. Jeg vil nå gå over til å gi en samlet beskrivelse av de ti informantene.

To av de som har besvart spørreskjema, men ikke er intervjuet har jeg også hatt regelmessig kontakt med under store deler av feltarbeidet. Tre av dem er ukjente for meg. Med informantene som er intervjuet brukte jeg om lag 45 minutter for å utdype uklarheter og interessante aspekter i svarene fra spørreskjema, i tillegg til noen individuelle spørsmål. En av disse informantene hadde jeg hyppig kontakt med under ulike søndagsaktiviteter og en annen traff jeg sporadisk.

Fire av informantene var utdannet til å jobbe i undervisningssektoren, to hadde 3-4 års utdanning og en hadde overordnet stilling (ca. 6 års utdanning) innen helsesektoren. En hadde sosialfaglig utdanning og to hadde studert på bachelornivå på universitetet. De ti informantene hadde fra 3-6 års utdanning. Bare en av informantene hadde avbrutt sin utdanning før hun var ferdig, men hun tas likevel med her på grunn av ambisjonene om å gå tilbake til studiene. Dette er unikt i forhold til andre kvinner jeg har møtt, men det viser mangfoldet i fremtidsdrømmer og planer. Av de som har en utdanning som krever den filippinske "board exam" svarer flere at de ikke har bestått denne. Seks av informantene har jobbet i sitt valgte yrke, men den ene læreren var kun vikar i en måned.

De seks informantene som var mødre hadde til sammen 16 barn. Barna deres var i alderen 3-28 år. En av informantene, som selv ikke hadde barn, svarte at kun hun selv var avhengig av inntekten fra Hong Kong. Det hadde likevel ikke alltid vært slik, da hun tidligere hadde hjulpet til med å forsørge et av sine søsken som enda ikke hadde avsluttet universitetsutdanningen. Informantene som hadde barn, skriver oftest at både mannen og barna, i tillegg til foreldre/svigerforeldre, er avhengig av deres inntekt. De enslige har oftest foreldre og søsken som er avhengig av deres inntekt.

De ti kvinnene har gjennomsnittlig vært ca. fem år og elleve måneder i Hong Kong. Inkludert i dette er opphold i Filippinene mens de har ventet på nytt visum når nye arbeidsavtaler har blitt inngått. Dette inkluderer også tid i Hong Kong da de har avventet avklaring på for eksempel "Labour cases". Nykommeren i datamaterialet er en kvinne som bare har vært fire måneder i Hong Kong, mens veteranen har vært der atten år. I oppgaven

²³ Jeg har konsekvent valgt å bruke ordet "filippinsk fellesskap" som oversettelse på det som kalles filippinsk "community" i Hong Kong.

defineres et kort og et langt opphold. Det antas at varigheten av oppholdet innebærer ulike opplevelser av migrasjonsprosessen, og at gruppene også har ulike motiv, både for å migrere, og å ikke vende hjem. Dette er et poeng jeg vender tilbake til i analysen.

	Lengde på opphold i HK	Informanter
I	Kort opphold 0-3 år	<i>5 stk.</i>
II	Langt opphold > 9 år	<i>5 stk.</i>

I utgangspunktet ønsket jeg grupper av informanter med kort, mellomlangt og langt opphold. Her har jeg plassert de med tre år eller mindre i kategori I. Egentlig ønsket jeg å plassere de som hadde vært kun to år i en gruppe for seg. Dette er fordi en normal kontrakt i Hong Kong er to år. Når kvinnen har sin første kontraktsperiode er hun helt klart en nykommer. Samtidig blir en del en del av disse med nye kontrakter avskjediget. Det sies at en vanlig begrunnelse for dette er at arbeidsgiveren ikke vil møte kravene om ”severance pay”²⁴, og at det nettopp derfor nærmest går sport i å terminere nykommeres første kontrakt mot slutten av ansettelsesperioden, for så å ansette en ny DH som hennes erstatning. Jeg ønsket så å lage en gruppe II med de som hadde vært mellom to og fem år i Hong Kong. Dette for å synliggjøre at disse kvinnene ikke var helt uerfarne i regionen og med arbeidsforholdene, samtidig som de ikke hadde vært i Hong Kong før de store endringene som ”Two-Weeks-Rule” medførte fant sted (for å ha vært i Hong Kong under disse endringene måtte kvinnen ha en oppholdstid på 15 år). Det vil altså si at de ikke hadde vært der da de største endringene av arbeidsforholdene for FDH i Hong Kong ble innført. ”Two Weeks Rule” vil som nevnt si at en FDH, hvis kontrakt er terminert, ikke får oppholde seg lenger enn to uker i Hong Kong etter termineringen av kontrakten. For de fleste er to uker for kort tid til å finne en ny arbeidsgiver som er villig til å skrive under på en ny kontrakt med dem, og dersom de klarer det må de likevel reise til hjemlandet for å vente på nytt visum (Constable 1997a:149-152).

Jeg hadde ingen informanter som hadde vært mellom tre og ni år i Hong Kong. Over ni år har jeg dermed beskrevet som et langt opphold. De kvinnene som vært ni år i

²⁴ Severance Payment (dersom arbeidstakeren blir oppsagt fordi hun er overflødig og jobbet minst 24 måneder sammenhengende hos samme arbeidsgiver) eller Long Service Payment (dersom arbeidstakeren har jobbet sammenhengende for den samme arbeidsgiveren i fem år og blir oppsagt av andre årsaker enn overflødig eller at hun ikke har skjøtt jobben sin godt, eller dersom hun blir erklært medisinsk ufør for jobben og selv sier opp, er dersom hun er over 65 år og sier opp arbeidsavtalen eller dersom arbeidstakeren dør mens hun er i jobb) skal betales ved avslutning av arbeidsavtalen. De kalkuleres på samme måte: (Monthly wages x 2/3) x reconable years of services. (Labour Departement 2001:22-23)

Hong Kong har fått med seg kampanjene mot "wage cut" i 1999 og 2002. I 2002 unngikk migrantene at lønningene deres ble kuttet ned på, men i 1999 opplevde de et lønnskutt på 5% (LCV 2002:1).

For bedre å gjenspeile populasjonen av høyt utdannede filippinske DHs oppholdsvarighet i Hong Kong, ville en firedeling antagelig vært naturlig: kort under 2 år, middels fra 2-6 år, langt fra 6-15 år, veteran over 15 år. Veteranen (over 15 år) ville dermed ha vært i Hong Kong også da det filippinske fellesskapet ikke hadde så mange aktører, og også ha fått med seg innføringen av de nye betingelsene for opphold. Denne kategoriseringen passet ikke til min informantgruppe, og jeg har dermed brukt todelingen kort og langt opphold, som en oppdeling i samsvar med de data jeg faktisk har.

I etterkant viser det seg altså at det var vanskelig å finne informanter som hadde vært middels lenge i Hong Kong. Dette tolkes her som en følge av to årsaker: Av de fem som hadde vært tre år eller mindre i Hong Kong sto fire uten jobb på det tidspunktet da intervju og/eller spørreskjema ble besvart. Alle var i denne situasjonen fordi deres arbeidsgivere (eller de selv) hadde terminert deres kontrakter. Disse fire hadde også vært under to år i Hong Kong. Tre av disse ble henvist til meg fra et "migrant shelter". Disse kvinnene hadde dermed bedre mulighet til å delta i et tidkrevende intervju, samt at de kan ha hatt mer behov for å snakke om opplevelser de har hatt i ansettelsesperioden. Kvinnene som har vært lenge i Hong Kong har i noen tilfeller fått et mer "fordelaktig" ansettelsesforhold. De fleste kunne disponere tiden sin noe friere og hadde dermed bedre tid til å delta i en intervjusituasjon. Dersom jeg hadde fått mulighet til å være lenger i Hong Kong ville jeg likevel mer aktivt søkt å få en dypere kontakt med en slik gruppe som hadde vært middels lenge i Hong Kong.

To i gruppen som både er intervjuet og har besvart spørreskjemaet reiste i løpet av de nærmeste dagene etter intervjuet ble foretatt tilbake til Filippinene, og sa i intervjuet at dette var for godt. Begge informantene sa at dette var en samlet følge av terminering, myndighetenes "Two Weeks Rule", og savnet av familien. En av informantene som bare har besvart spørreskjema reiste også "hjem", men ønsket å migrere til Nord-Amerika for å fortsette sine studier der. Hun hadde vært over ti år i Hong Kong. Flere av informantene ønsket å bruke Hong Kong som "a stepping stone" til USA eller Canada. Dette gjelder også de organisasjonslederne som er intervjuet. I likhet med de fleste av de andre informantene har de blitt værende i Hong Kong. En av dem beskriver nærheten til Filippinene og familien som en årsak til at hun blir.

En informant har en datter som jobber i Hong Kong som DH, en annen har mannen sin her. Disse to er også DH, men jobber i separate hushold. De fleste har venner, naboer eller slektninger (foreldre/barn eller fjernere slektninger) fra Filippinene som også arbeider i Hong Kong.

Jeg vil nå gi en kort, anonymisert, presentasjon av de enkelte informantene. Den brukes som en bakgrunn for tolkningen og for å få frem mangfoldet i datamaterialet.

5.1. De fem informantene med kort opphold

5.1.1. Oppsagt etter fire måneder

Grace er 32 år, og jobbet fem år på en privatskole før hun søkte jobb som DH i Hong Kong. Hun har bare vært her i fire måneder, kontrakten hennes er terminert, men hun håper på å finne en god arbeidsgiver slik at hun kan være i fire år. Etter det ønsker hun å undervise i en offentlig skole i Metro Manila. Årsaken til at hun migrerte var ønsket om å hjelpe foreldrene i Filippinene økonomisk, og fordi hun ville gi et av sine søsken en mulighet til å gjennomføre college. Hun skriver at familiens økonomiske status tvang henne til å migrere. For å kunne reise lånte hun penger fra slekt og venner samt fra en "Lending Corporation" som formidlingsbyrået hennes refererte henne til.

Fem familiemedlemmer i tillegg til henne selv er nå avhengig av inntekten hun har i Hong Kong. Hun ønsker nå å spare penger for å starte en business for sin mor og bygge et hus til familien, og tror at hun har klart dette innen ti år. Selv er hun enslig og har ingen barn. Hun likte ikke å ta seg av den to år gamle sønnen i familien fordi moren hans var veldig streng og krevende. Hun sier også at hun ikke kunne stenge (lock) døren til rommet der hun bodde om natten, og at dette rommet også fungerte som familiens lagringsplass. Den kinesiske familien der hun jobbet består av tre personer; et par med en to år gammel sønn. Leiligheten er veldig stor og hun gjorde alt husarbeid, samt var barnevakt og vasket bilen. Om dagen var bestemoren og bestefaren der i tillegg til henne. Disse har hun et godt forhold til, men hun beskriver sin "Madam" som svært krevende og streng.

Grace har ti og en halv time fri hver uke, ikke 24 som en DH i Hong Kong har krav på. Gjennom et informasjonshefte og venner mener hun at hun har god kunnskap om sine rettigheter. Hun skriver at livet i Hong Kong er annerledes enn det hun er vant til fra

Filippinene. Ikke bare er maten og omgivelsene annerledes, men hun syns kantonesisk²⁵ er vanskelig å forstå, og at det ut ifra de høye stemmene ofte høres ut som om kinesere krangler. Hun mener at det ikke har noe betydning for arbeidet hennes i Hong Kong, men at det hun tenker på er at hun kan hjelpe familien sin. Jeg har ikke intervjuet Grace, men hun har fylt ut spørreskjema.

5.1.2. Kastet ut av huset på ferietur i et helt ukjent land

Den mest hjerteskjærende historien til informantene var Marias. Hun ble bokstavelig talt kastet ut av huset mens hun var på ferie med arbeidsgiverne. Ikke bare hendte dette i et land lang fra både Hong Kong og Filippinene, det var også midt på natten. Hun hadde ingen penger og arbeidsgiveren hadde konfiskert passet hennes. Heldigvis var en drosjesjåfør barmhjertig og kjørte henne gratis først til politiet, og så til et krisesenter for kvinner. Etter noen uker ble hun fløyet til Hong Kong, og hun ventet der til saken hennes skulle komme opp. Jeg møtte henne i intervjurommet i et ”migrant shelter”. Dette var første gang jeg intervjuet en av de som hadde svart på spørreskjemaet. Noen tilleggsspørsmål var allerede utarbeidet og disse var med på å lage grunnlag for ekstraspørsmålene jeg brukte under alle intervjuene. Maria svarte ordknapt, og det var mye støy fra air-condition-anlegget under intervjuet.

Maria (29) som er utdannet til å jobbe i undervisningssektoren har gjeld i Filippinene som en følge av migreringen. Da jeg snakket med henne hadde hun bestemt seg for å ikke søke ny jobb i Hong Kong, og hun returnerte kort tid etterpå til Filippinene. Mens hun jobbet hos sin tidligere arbeidsgiver gikk denne hele tiden etter henne og pirket på arbeidet hun gjorde. I tillegg hadde familien ”nanny-cam” som registrerte alt hun foretok seg. Kameraet viste ikke Marias soveområde. Hun gråt mye, og den oppgaven hun likte minst var å ta seg av parets spedbarnsdatter som også sov hos henne. Alle oppgaver med barnepass forsterket lengselen etter hennes egne tre barn, en datter på to år, en på fire, og en sønn som var åtte. Marias ungdomsdrøm var at hun skulle gå i sin fars fotspor og jobbe i en ledende undervisningsstilling. Likevel har hun knapt arbeidet i yrket sitt. Hun skylder dette på den politiske situasjon. Når hun returnerer til Filippinene skal hun jobbe i mannens business, men håper at hun om ti år jobber i sin egen ”small scale business”.

Marias historie viser virkelig hvor sårbar man kan være når man jobber som DH i Hong Kong. Som nevnt ble hun kastet ut av huset når hun var med familien på ferie i et fremmed land.

²⁵ Kantonesisk (Cantonese) er den kinesiske dialekten som hovedsakelig brukes i det sørlige Kina, og også i Hong Kong (SAR).

Bakgrunnen for utkastelsen var at hun hadde tatt hvilepauser i et svært tungt fysisk arbeid. Arbeidsgiveren ble rasende og truet med å terminere hennes kontrakt. Hun ble svært engstelig for dette, fordi arbeidsgiveren hadde konfiskert identifikasjonspapirene, passet, og billetten hennes. Når hun så prøvde å finne tilbake passet sitt ble hun beskyldt for tyveri, og politiet ble tilkalt. Arbeidsgiveren forlangte at Maria straks skulle deporteres til Filippinene. Politiet sa de ikke kunne gjøre det, da hun fremdeles hadde visum til landet de besøkte. Etter at politiet hadde gått ransakte arbeidsgiveren Maria:

Yes, and my luggage. So they saw nothing from me. After that they told me to leave. They say that they do not like to see my face anymore and then my employer also said that you are like a shit to me!

5.1.3. Den dagen hun kom bestilte de pizza

Lina er 35 år og den informanten som har høyest utdanning fra Filippinene. Utdannelsen hennes er helsefaglig, men selvstendig. Hun har i tillegg til å jobbe i sin egen praksis, solgt forsikringsprogrammer og gjort mye frivillig arbeid innen yrket sitt, både mens hun var student og som ferdig utdannet. Som så mange andre oppgav hun at hun var "highschool graduate" på søknadsskjemaet sitt. Dette fordi hun var redd hennes profesjonelle status ville skremme potensielle arbeidsgivere. Da hun først kom til Hong Kong var det få filippinske som tok kontakt med henne. Hun skylder dette på den kleskoden hun bruker. Hun sier hun kler seg slik hun gjorde som profesjonell i Filippinene. De andre filippinske kvinnene trodde derfor hun var indonesisk. Da hun etter en stund presenterte seg som filippinsk, og filippinske kvinner fikk vite om hennes høye utdanning, mente hun at mange trolig ville ha henne inn i sin nære gruppe. Selv sier hun at hun ikke ønsket å knytte seg til noen av disse gruppene i frykt for å skape misunnelse blant dem.

Lina var bare litt over ett år i Hong Kong, men hun har allerede betalt tilbake alle de pengene hun lånte av et finansbyrå til migrasjonsprosessen. Hun har også klart å sende penger hjem til mannen, datteren på åtte og sønnen på seks år. Til personlige utgifter opplyser hun å ha brukt kun 20 HK\$ i måneden. Dette til tross for at hun ikke fikk tilstrekkelig mat i husholdet der hun bodde. Hun opplyser at hun levde på tørre kjeks og det som venner gav henne å spise. Da hun hadde betalt tilbake lånet sitt og fikk anledning til å legge seg opp litt sparepenger, terminerte arbeidsgiveren kontrakten hennes.

Lina likte å ta seg av barna i den kinesiske arbeidsgiverens familie, men hun savnet sine egne barn og særlig den kjærligheten disse viser henne. Hun fikk problemer da arbeidsgiverens barns bestemor flyttet inn i huset, og Lina måtte dele soverom med henne. Lina tror dette og at hennes profesjonalitet, blant annet uttrykt i gode engelskkunnskaper,

er den egentlige grunnen til termineringen av kontrakten hennes, og at denne ikke ble terminert av økonomiske grunner slik arbeidsgiveren hevder. Hun bemerker også at arbeidsgiverens venner ofte syntes det var mer interessant å snakke med henne enn med vertskapet sitt, når de kom på visitter. Hun antyder at de sistnevnte nok ikke satte pris på dette. Likevel påpeker hun at arbeidsgiverne ble bedre i engelsk samt at barna deres oppnådde bedre resultater på skolen under hennes opphold i familien. Selv likte hun ikke alle lappene med hva hun skulle eller ikke fikk gjøre som arbeidsgiveren gav henne. Det kunne være lapper om hva hun skulle gjøre eller hva hun fikk lov til å spise. Hun mislikte også å hele tiden måtte vente, og dermed ikke ha frihet i forhold til når hun skulle gjøre hvilken oppgave.

Hennes nabo, som også var DH i samme boligkomplekset, sa at en liknende terminering hadde skjedd med kontrakten til denne familiens forrige DH. Lina synes ikke det er noe som tyder på at familien er i økonomiske vanskeligheter, da de begge går på jobb daglig, og svært ofte er på forretningsreiser for å utvide beholdningen i sin forretning. Den dagen Lina kom til Hong Kong bestilte arbeidsgiveren pizza. Fjorten måneder etterpå ble hun bedt om å gå, og dette uten å måtte jobbe ut oppsigelsestiden sin. Hun fikk et bra "release"-brev og opplyser også at hun fikk de pengene hun hadde krav på ved avslutningen av arbeidsforholdet.

Lina er katolikk. Da hun jobbet i den kinesiske familien støttet hun seg til Gud i bønn. Hun fortalte ikke bekjente om problemene sine, men gav gjerne andre råd i liknende situasjoner. Nesten hver dag ringte hun også familien i Filippinene. Når jeg intervjuer henne i et av bibliotekets samtalerom sier hun at hun kan tale fritt, fordi hun likevel skal reise hjem om noen dager. I tillegg til å jobbe i yrket sitt hadde hun som ung alltid en drøm om å ha sin egen familie. Den opprinnelige planen ved migrasjonen var å være to år i Hong Kong, og deretter starte en "ministore" nær familiens hjem, dette har hun nå ikke fått realisert. Hennes mann har sagt at han skal forsørge både henne og deres to barn. Dermed har hun gitt opp å finne en ny arbeidsgiver i løpet av de to ukene hun har igjen før hun må forlate Hong Kong. Hun skal også gå tilbake til sin tidligere praksis.

5.1.4. Ønsker å hjelpe andre DH i samme situasjon

Gloria som er 25 år og utdannet for å jobbe i undervisningssektoren. Hun har vært nesten to år i Hong Kong. Hennes arbeidserfaring i Filippinene er to år med arbeid på restaurant. Hun er enslig, har ingen barn og bestemte seg for å migrere fordi hennes lønn ikke var

tilstrekkelig for familien hennes og henne selv. Den opprinnelige planen var å returnere til Filippinene for å ta ”board exam” der, for så å forsøke å få jobb i et annet land igjen. Siden vil hun helst ta seg av familien eller arbeide for en NGO, som for eksempel en som jobber for DHs rettigheter (dersom hun blir værende i Hong Kong). Nå ønsker hun å være ti år i Hong Kong, men etter nesten to år her har den første arbeidskontrakten hennes blitt terminert av arbeidsgiveren. Hun håper også å få undervise igjen, for å dermed kunne hjelpe de nye generasjoner.

For å få penger til å migrere solgte hun familiens rismark og tok opp lån. Jeg har ikke truffet Gloria, men hun har besvart spørreskjemaet mitt. Hun mener livet i Hong Kong er bedre enn i Filippinene dersom man bare jobber hardt. Arbeidsgiverens familie i Hong Kong bestod av fem personer, og hun måtte jobbe fra seks om morgenen til svært sent på kvelden. Fridagen ble begrenset til femten timer. Hun skriver ellers at arbeidsgiverne behandlet henne som en yngre søster og at barna var snille, men bestemoren i familien slo henne ofte. Gloria mener reglene myndighetene i Hong Kong følger generelt sett er bedre her enn de filippinske reglene, med unntak av de reglene som gjør det vanskelig å få en ny arbeidsgiver. Hun nevner forbudet mot ”Job-hop”, ”Two-Weeks Rule”, og dette med at arbeidsgiveren kan gi deg en dårlig attest slik at du ikke får jobb igjen.

5.1.5. Beskyldt for tyveri

Cora som er utdannet til arbeid i sosialsektoren fra hjemlandet har vært to år i Hong Kong. På de to årene har hun jobbet i hele tre familier. Hun er nå i et ansettelsesforhold hos en amerikansk familie med tre barn. Hun er 36 år og har før jobbet som forskningsassistent i Filippinene. Savnet av eget arbeid og likheten til det hun tenkte jeg drev på med, gjorde at hun ba sin slektning, som jeg allerede hadde kjent i flere måneder, om å spørre meg om hun også kunne bli intervjuet. Både det tidligere arbeidet og utdannelsen hennes var organisert og finansiert gjennom en NGO fra et land i Europa. Mannen hennes er offentlig ansatt. Hennes opprinnelige arbeid innebar mye reisevirksomhet. Hun måtte i lange perioder være borte fra familien og overlate barna til betalt omsorg av arbeidsløse filippinske kvinner. Etter fire år i jobben ville mannen at hun skulle slutte for å være nærmere familien. Hun etterkom hans ønske. I tillegg til å ta seg av de to små barna og ett skolebarn forsøkte hun å lage en ”buy-and-sell”-business i nabolaget. Hun hadde ikke nok startkapital til å få dette til å lønne seg. Dermed begynte hun i stedet med å dyrke grønnsaker på et stykke jord bak familiens hus, i tillegg til arbeidet som forsikringsagent. I nedgangstider er det få som kjøper forsikringer. For å kunne møte familiens voksende

økonomiske behov bestemte hun og mannen sammen at hun skulle søke arbeid i Hong Kong. Han tok et "salary loan" gjennom jobben. Barna flyttet til hans foreldre i nærheten av hjemmet deres, fordi hun ikke følte seg trygg på å ha en ukjent hjelper til å ta seg av dem.

Hennes første arbeidsgiver i Hong Kong var kinesisk. Her hadde hun en særs dårlig erfaring. Hun beskriver at arbeidsgiveren følte seg truet av hennes profesjonalitet, enda Cora ikke hadde fortalt henne at hun var universitetsutdannet. Samtidig ville arbeidsgiveren at Cora skulle gi de tre barna hennes privatundervisning i engelsk og matematikk. Cora tror hennes kontrakt ble terminert av arbeidsgiveren på bakgrunn av at denne så henne gråte en dag hun kom hjem fra fridagen sin og hadde fått et brev fra mannen og barna som er i Filippinene. Det betyr ulykke i tradisjonell kinesisk kultur når noen gråter i huset ditt. Derfor mener Cora at denne episoden fikk arbeidsgiveren til å urettmessig beskyldte henne for å ha stjålet 1000 HK\$.²⁶ I Coras tilfelle ble politiet tilkalt, men arbeidsgiveren innrømmet at hun hadde tatt feil. Hun gav også Cora et "release letter", noe som er nødvendig for at en DH lettere skal få en ny jobb i Hong Kong.

Cora søkte hjelp hos en kusine og i sin kirkegruppe. Kusinen hjalp henne å finne en ny stilling. Under de økonomiske nedgangstidene etter september i 2001 mistet hun jobben hos sine amerikanske arbeidsgivere, men de fant en ny stilling til henne hos sine venner, som i likhet med de forrige er høyt utdannede amerikanere. Hun jobber nå fra åtte om morgenen til åtte om kvelden, har fri til å gå i kirken en kveld i arbeidsuken, og fri 24 timer søndag. Dermed har hun mye mer fritid enn de fleste DH. To ganger i året reiser hun hjem til familien på Filippinene, og hun opplyser at hun tjener mye mer enn minimumslønnen. Intervjuet ble gjort i den komfortable stuen til hennes arbeidsgivere, som for tiden var utenlands.

Hennes plan er å være tre år til i Hong Kong slik at hun kan starte en "small scale business" som kan være en stabil inntektskilde for familien. Hun håper at hun deretter ikke skal være borte fra sine barn og sin mann igjen.

²⁶ Både en del DH og ulike organisasjoner viser til at dette er en strategi noen arbeidsgivere bruker når de skal terminere kontrakter med sin DH. Slik får de politiet til å ta grovarbeidet for seg. Constable (1997a:144) beskriver også slike beskyldninger fra arbeidsgivere.

5.2. Fem informanter som har vært lenge i Hong Kong

5.2.1. Må være hjemme før klokken ni på fridagen sin

Valentina er ca. 30 år og har i åtte av disse vært i Hong Kong. Hun har jobbet hos en kinesisk familie i alle disse årene. Hun kom til familien like før de skulle ha sitt første barn, de har nå to. I tillegg til hyppige møter mellom oss har hun besvart spørreskjema, men hun er ikke intervjuet. Hun sier at hun skal bli i to år til, fordi hun enda ikke har nok sparepenger. Vennene hennes påpeker at siden hun er enslig, er det mange ”bekjente” som utnytter henne og får henne til å låne dem penger. Hun har flere søstre, hvorav den ene nå har jobbet fem år i Hong Kong. Brødrene er alle i Filippinene. Alle søsknene er gift og har barn, så hun er den eneste som er ansvarlig for sine foreldres økonomi.

Boardeksamen som lærer har hun avlagt, men tror ikke at hun noen gang kommer til å jobbe i yrket sitt. Da hun var student hadde hun ambisjoner om dette, og også om å ta en mastergrad i undervisning. Isteden for å undervise etter endt utdanning jobbet hun som selger før hun migrerte. Det var en nær venn som rådet henne til å reise til Hong Kong på grunn av arbeidsledigheten i Filippinene. Foreldrene tillot dette. Moren hennes lånte penger av vennene sine og brukte egne sparepenger slik at hun kunne migrere.

Valentina, som er barnløs og ugift, skriver hun kunne ønske at barna til arbeidsgiveren var hennes egne. Det hun har satt mest pris på med jobben er å se disse vokse opp. Hun har et eget rom hos familien, men sover også ofte sammen med familiens yngste barn. Ellers liker hun ikke å gjøre husarbeid, og den daglige rutinen dette innebærer gjør at hun kjeder seg. Særlig misliker hun å vaske bilen til arbeidsgiveren ukentlig.

Valentina beskriver at hun personlig har blitt mer selvstendig av oppholdet i Hong Kong. Hun beskriver arbeidsgiveren som god. Hun har søndagene fri, men lager frokost til familien før hun går ut, og må være inne klokken ni. Det hun likte best da hun migrerte var at hun kunne tjene sine egne penger og også fikk muligheten til å hjelpe foreldrene sine økonomisk. Hun skriver at hun har adekvat kunnskap om rettighetene sine i Hong Kong, og at hun har fått dette gjennom aviser, en bok fra arbeidsdepartementet og gjennom filippinske radioprogrammer. Hun er med i en organisasjon av mennesker fra samme region som hun opprinnelig er fra. Da hun migrerte ønsket hun å spare penger til en ”passenger Jeepny”²⁷, eller å åpne en egen business. Nå tror hun at hun om ti år leder sin

²⁷ The Jeepny is offered as the symbol of the Filipinos’ journey into modernization. At the end of World War II, the drab, totally utilitarian American army jeep was just about the only type of vehicle moving on the shelled, destroyed roads of the archipelago. These mass-produced instruments of war were stripped down and

egen business. En av årsakene til at hun ikke tror hun kommer til å jobbe i det opprinnelige yrket sitt, er at til og med nyutdannede i dag har vanskelig for å få jobb.

5.2.2. For gammel til å jobbe i yrket sitt

Jeg har aldri møtt Teresita som er 40 år, men hun har besvart spørreskjemaet for meg. Hun har en bachelorgrad fra et filippinsk universitet. Hun var ni år i jobb på Filippinene før hun migrerte. Samtidig oppdro hun fire barn som nå er mellom 10 og 18 år. Alle går fremdeles på skolen og er avhengig av henne økonomisk. Barna bor hos sine tanter og onkler da mannen hennes er død. Hun sier at ingen tvang henne til å migrere, men at hun bestemte dette selv, og at hovedproblemet i Filippinene er fattigdom og arbeidsløshet. Hun lånte penger til migrasjonen mot en rente på 14 %.

I Hong Kong har hun hatt fire arbeidsgivere, alle har vært kinesiske. Den siste kontrakten ble avbrutt på grunn av fysisk mishandling. Kontrakten med den nest siste familien sier hun at hun brøt. Dette er en måte svært mange DH beskriver at de sier opp kontrakten på. Hos den siste familien hadde hun ti timer fritid i uken, og denne brukte hun til å skaffe seg ekstra inntekt.

Teresita sier hun har fått god kunnskap om rettighetene sine som DH gjennom migrantorganisasjoner. Hun sier det ikke berører arbeidet hennes som DH at hun har utdannelse i hjemlandet, siden alt hun ønsker er å støtte familien i Filippinene slik at de kan få en god fremtid. Hun har vært i underkant av ti år i Hong Kong, og sier hun ønsker å bli værende så lenge hun fremdeles tjener mer penger. Hun tror hun er for gammel nå til en ny jobb i yrket sitt i hjemlandet. Når alle barna er ferdig med utdannelsen sin ønsker hun å reise til Filippinene. Utgangspunktet hennes var et ønske om å starte en business der.

Den største forskjellen fra livet hennes i Filippinene er at der kan hun gjøre som hun vil, men i Hong Kong kan hun ikke det fordi arbeidsgiveren har betalt henne for å være tilgjengelig. Hun liker omgivelsene her, men ikke kinesernes holdninger. Hun mener disse ikke respekterer andre, og særlig ikke mennesker fra Filippinene.

5.2.3. Vil gjenoppta studiene

Lauren har besvart spørreskjemaet. I tillegg har jeg truffet henne ved mange anledninger. Hun holdt på med en bachelorgrad i Filippinene da hun bestemte seg for reise til Hong Kong. Siden familien synes hun brukte for mye penger under utdannelsen sin mente de det

rebuild by Filipinos, who converted them into minibuses capable of holding between ten and fifteen passengers. (Steinberg 2000:1)

ville være nyttig for henne få et år med arbeidserfaring. Laurens tante fant en arbeidsgiver til henne, og den nye arbeidsgiveren betalte flyreisen og avgiftene ved migrasjonen.

Utgangspunktet var å være et år i Hong Kong for så å returnere til studier i Filippinene. Da jeg ble kjent med henne hadde hun jobbet som DH i ti år. 32 år gammel holdt hun på å avslutte denne delen av sitt liv. Lauren har bare hatt vestlige arbeidsgivere, og har hatt mye fritid hvor hun har kunnet gjøre frivillig arbeid for ulike organisasjoner. Hun har alltid følt seg som en veldig velkommen del av arbeidsgiverens familie, og har nær kontakt med dem også etter at arbeidsforholdene har blitt oppløst. Hun sier hun har klart seg så bra ved å være seg selv, og ved å si til seg selv at hun er i familiene for å gjøre en jobb. Hun understreker også at kommunikasjonsferdighetene hennes har hjulpet henne mye. Etter at den yngste i søskenflokket hennes ble ferdigutdannet har hun kunnet disponere lønningen sin fritt.

Lauren er separert, og har ingen barn. Nå ønsker hun å gjenoppta studiene sine. Hun har alltid ønsket å ha et yrke der hun kan hjelpe mennesker som er i vanskelige livssituasjoner, helst i form av fri rettshjelp. Fordi hun også har gjort slikt arbeid som frivillig i Hong Kong, tror hun ikke at yrket hun ønsker å ha i fremtiden kommer til å være så mye annerledes fra den hverdagen hun er vant til. Det frivillige arbeidet hun allerede etter ett år var engasjert i, var også en av årsakene til at hun ble værende etter det planlagte tidsrommet. Hun er den eneste av informantene som aldri har hatt en kinesisk arbeidsgiver.

Av positive ting med Hong Kong nevner hun at det ikke er så mye byråkrati. Negative ting er isolasjon fra familie, og at selv om en DH har slekt her kan de bare møtes en dag i uken. Hun sier også at hun ikke liker at så mange i Hong Kong ser ned på de som har en annen nasjonalitet.

5.2.4. "Aerobic" for første gang

Dolores, som er 48 år, har et sterkt engasjement i en filippinsk katolsk gruppe. Hun er utdannet i helsesektoren, har aldri jobbet i sitt opprinnelige yrke, men har jobbet over ti år i Hong Kong. Mannen som bor i Filippinene med to av barna er kunstner. To av barna går fremdeles på skole eller studerer. Den eldste datteren er for tiden i Hong Kong. Dolores har nå "live-out"-arrangement, og bor på et knappe 6m² stort rom sammen med datteren som også jobber som DH. Det er i dette rommet intervjuet foretas, mens datteren er på jobb. Dolores selv har hatt flere vestlige og en filippinsk arbeidsgiver. Til sammen blir det seks ansettelsesforhold. Alle steder har hun hatt en arbeidsgiver, og dessuten "live-in"-arrangement. Nå skal hun for første gang forsøke seg på "aerobic". En arbeidsgiver

signerer papirene hennes, mens hun jobber i flere hushold. Dermed betaler arbeidsgiveren under minimumslønn, men hun kan likevel ved å ha mange arbeidsgivere tjene mer på en slik "part-time"-jobb. De ulike arbeidsgiverne sparer penger på å ikke ha en fulltidsarbeider/hjelper i huset. Dolores er selvsagt klar over at arbeidsgiveren vil slippe lett unna dersom dette, som er et lovbrudd, blir oppdaget, mens hun selv vil bli deportert til Filippinene. Hun er villig til å ta den risikoen. Dette virker ikke som noe hun er presset til å gjøre, selv om andre i denne situasjonen kan føle det nettopp slik. Tidligere har det oftest vært Dolores som av ulike årsaker har avgjort å terminere kontraktene sine. Flere ganger har hun tenkt på å vende hjem, men hun har alltid ombestemt seg i siste liten, og har så undertegnet en ny kontrakt med en ny arbeidsgiver. Hennes mann ønsker at hun skal komme hjem. Hun selv ønsker å reise til USA der hennes far bor, men har ventet like lenge som hun har vært i Hong Kong på å få visum dit. Der håper hun på å få jobb som pleiemedhjelper/hjelpepleier. Mens hun har jobbet i Hong Kong har hun kostet utdanning på barna sine. Hun angrer på at hun lot seg overtale til å hjelpe datteren sin å finne arbeid her. Hun ville helst sett at datteren hadde gjort ferdig utdannelsen sin og arbeidet i sitt valgte yrke.

5.2.5. "Dancing with the music"

Rose (45) er nærmest en av veteranene i Hong Kong med sine nærere 20 år her. Den gangen hun først migrerte var det filippinske fellesskapet lite. Hun kom som privat pleier for en kinesisk kvinne som var gift med en kinesisk forretningsmann fra Hong Kong. Ektefellene som var godt oppe i årene er nå begge døde. Med den kinesiske familien sier hun at hun bare var litt uheldig fordi hun ikke hadde fri på søndagene, og dermed ikke kunne delta i kirkeliv, eller møte venner. Ellers beskriver hun sine erfaringer med senere arbeidsgivere som gode. Etter at hun kom til Hong Kong sier hun at hun har blitt en mer munter type. Hun er ikke lenger så konservativ. Hun mener at når man kommer til et nytt sted er det viktig å danse til musikken der man er.

Da hun migrerte var hun gift. Nå ønsker hun ikke å si noe om sin sivile status. Hennes mål er å migrere til Nord-Amerika sammen med sønnen som nå er ansatt i hotell- og restaurantnæringen i Filippinene. De ønsker også å starte cateringfirma eller en annen business i Filippinene. Hun ønsker at sønnen hennes ikke skal måtte ha en stilling som hennes egen. Hun har hatt fem arbeidsgivere, tre var barnløse og to var vestlige. Flere har latt henne bo utenfor sitt hushold, og hun har dermed hatt mye frihet i forhold til andre. Hun har vært leder av flere organisasjoner, og gjort mye frivillig arbeid. Mange steder har

hun holdt sin tidligere yrkesidentitet skjult, og hun sier det er typisk for hennes yrkesgruppe. Siden hun har en helsefaglig utdanning og mye erfaring i yrket fra hjemlandet har den kommet til syne under akutte situasjoner i de sammenhengene hun har deltatt. Nå tror hun at hun er for gammel til å praktisere i yrket sitt. Intervjuet ble gjort i det rommet der hun bor.

6. Migranternes roller og deres identitet

Det som syntes mest utfordrende i feltarbeidet var hvorvidt jeg kunne finne noen data om personlig endring. Selvet eller identiteten, og hvordan dette forandrer seg eller forblir uforandret, er lite forsket på i forhold til kvinnelige migranter i husholdssektoren. Bridget Andersons tar som nevnt dette opp i boken *Doing the dirty work* (2000), der hun har et kapittel som heter "Selling the self". Her argumenterer Anderson for at "Domestic Worker" er mer en rolle du går inn i, enn en stillingsbetegnelse. Rollene kvinnene får ved migrasjonen er av dem selv ikke tenkt som permanente forandringer. Ingen av kvinnene jeg snakket med hadde planlagt å være så lenge som for eksempel ti år i Hong Kong. Flere nevner ett eller to år som forventet oppholdstid i Hong Kong etter migrasjonen. Ulike faktorer som jeg senere kommer tilbake til får dem til å bli kortere, eller for de fleste lenger enn dette. Her argumenterer jeg for at kvinnen kommer inn i tre nye hovedroller når hun migrerer til Hong Kong.

6.1. Migranternes tre roller

1. Arbeidstaker i et underordnet yrke.
2. Tilhører felleskap i Hong Kong som er stigmatisert i forhold til den rådende kulturen i samfunnet.
3. Transnasjonal aktør (forsørger/mor).

Rollene kvinnene går ut av når de migrerer kan være mer overordnede posisjoner, eller i alle fall friere arbeid, i hjemlandet. Hennes roller i hjemlandet kan være: en mor som daglig er tilstede i husholdet²⁸, tilstedeværende ektefelle, datter eller søster. I tillegg til de ovenfor nevnte rollene som kvinnene får i Hong Kong, fyller de ulike roller i det filippinske fellesskapet der.

²⁸ Her kan det bemerkes at ikke alle mødrene i utvalget har vært daglig tilstede under barnas oppvekst i Filippinene. Rose bodde i et internat på arbeidsplassen sin, mens hennes egne foreldre tok seg av sønnen fra han var liten. Cora hadde et arbeid som gjorde at hun i lange tider måtte være borte fra familien. Dette var som før nevnt årsaken til at mannen hennes ønsket at hun skulle slutte i jobben som forskningsassistent.

6.2. Kort om relevant rolleteori

Erving Goffmans rolleteori kan nyttes til å illustrere hvordan kvinnene går inn i roller som det hører ulike forventninger til, og hvordan de så kan oppleve rollekonflikter i forhold til andre roller de har hatt eller har etter migrasjonen. I "encounters" definerer Goffman en rolle, men sier også at ikke engang han selv er helt konsistent når det gjelder å bruke definisjonene:

Role consists of the activity the incumbent would engage in were he to act solely in terms of the normative demands in his position. Role in this normative sense is to be distinguished from *role performance* or role enactment, which is the actual conduct of a particular individual while on duty in his position. (Accordingly, it is a position that can be entered, filled, and left, not a role, for a role can only be performed; but no student seems to hold to these consistencies, nor will I). (Goffman 1961:85)

Han skriver så (s. 85) at: "The individual's role enactment occurs largely through a cycle of face-to-face social situations with the role others, that is, relevant audience." Han beskriver videre hvordan individer har flere roller som kan samles i et sett av roller, og at vi har rollesektorer eller subroller i forhold til en spesiell "rolle andre" (min oversettelse av Goffmans begreper s. 86). Goffman har ikke en beskrivelse av selvet som konsistent. Han sier derimot (s. 87-88) at selvet "[...] virtually awaits the individual entering a position; he need only conform to the pressures on him and he will find a *me* ready made for him". Når han snakker om "commitment" (s. 88) til en rolle, sier han nærmest at du er forpliktet i roller som begrenser noen valg. I beskrivelsen av "attachment" (s. 89) til en rolle, går dette på hvor mye rollene betyr for den du føler at du er. Goffman åpner dermed også for at individet har flere selv (s. 90). Jeg vil likevel videre i denne oppgaven beskrive de rollene som informantene ser ut til å ha sterkest attachment til, som roller som er mer i pakt med deres selv eller identitet. Han sier personen kan oppleve dilemma mellom flere ulike roller han har, og føle rollekonflikt (s. 93). En måte å løse en rollekonflikt på er å vise rolledistanse, og det er i manifestasjoner av rolledistansen Goffman sier individets personlige stil finnes (s. 156). En måte Goffman sier man kan bruke til å vise rolledistanse er humor eller ironi, en annen er å "late" som man egentlig er i en annen rolle. Når en FDH sier til seg selv at hun jobber som husholdshjelp, men at hennes egentlige rolle er å være forsørger, bruker de dermed rolledistanse, i det hun distanserer seg fra "hushjelprollen" samtidig som hun har størst "attachment" til forsørgerrollen. Dette fremgår som mitt hovedpoeng i kapitlet om DHs og rollekonflikt.

6.3. Domestic helpers og likheten til "andre varer" på markedet

Siden Anderson bruker begrepet "selling the self" i sin bok vil jeg understreke at det selvsagt ikke er hele selvet som selges. Selvet kan istedenfor sees på som såret, i det kvinnen tvinges²⁹ til å gå inn i en rolle som ikke er i tråd med hennes identitet. Jeg tolker dette som at en DH føler "commitment" (s.88) til sin nye rolle, men ikke egentlig har "attachment" til den. Mennesket som fremfører denne rollen er i seg selv ikke interessant, så lenge jobben blir gjort til arbeidsgiverens tilfredsstillelse. Selvet er helt klart ikke det samme som en rolle du får betalt for å fylle, dersom det er en subjektiv struktur kan det vel heller ikke gjøres objektivt og salgbart. Likevel viser Goffman at selvet har objektive dimensjoner. DH blir ofte behandlet som en vare. Constable (1997a:62) viser likheten mellom en "domestic worker" og andre typer vare i et marked (other types of commodities):

Like a washing machine or a refrigerator, a domestic worker has little say about the household she is delivered to or the job she is expected to perform, nor is the salesperson, except in rare instances, particularly concerned about the product once it has left the shop.

I dette bildet, som omhandler varesalg, er selgerne byrået. Disse byråene er kun interessert i den kapitalsterke partens fornøydhet. Maria beskriver hvordan byrået i starten hele tiden ringte arbeidsgiveren og spurte: "How is your maid?" De ringte ikke samtidig til henne og spurte hvordan hun hadde det med arbeidsgiveren, men spurte bare indirekte om henne i det de spurte hvordan hun gjorde jobben sin (som før nevnt leverer noen byråer DH med garantiperiode(3.3.4)).

Mens jeg var i Hong Kong aksjonerte flere migrantorganisasjoner (UNIFIL-HK) mot overprisning av tjenester fra formidlingsbyråenes/rekrutteringsbyråenes side (Arrangement i Central District 28.07.02). Mange DH har betalt beløp, som i forhold til månedslønnen er astronomiske, selv om retningslinjene da jeg var i Hong Kong skulle være ekvivalent til nettopp en månedslønn (MFMW 2001b-i:4). Kvinnene i sitatet ovenfor lignes med varer, som kan byttes, være på salg, og som altså kommer med en garanti. Jeg mener vi må skille mellom det at menneskene her fremstilles som salgbare varer, og det at de ser seg tjent med å gå inn i en rolle som de kan få betalt for å være i. Rollen er dermed ikke selvet i seg selv, derimot kan rollen bli en del av selvet, eller man kan distansere seg

²⁹ Slik beskriver Migrant Focus Magazine fenomenet "forced migration" i en artikkel med nettopp dette som tittel: "One wonders why they have to leave their families back home to work abroad. One might ask, is it worth the sacrifice? Or one may say it is actually a forced sacrifice." Spørsmålet besvares med at det ikke finnes mange andre muligheter til å forsørge familier i Filippinene (MFMW 2001a-i: 3).

fra den, som ved å bruke humor og ironi, samt ”late som man egentlig er i en annen rolle”. Det som dermed kan kjøpes er altså arbeidskraft, en viss villighet, oftest tvunget frem av økonomisk nød, til å fylle rollen, eller ”commitment”. Arbeidstakeren går inn i et yrke der de er underordnet arbeidsgiver, og de kjøpes til å være der så lenge kontrakten ikke termineres. Dette vil trolig påvirke selvet eller identiteten og forståelsen av hvem man er.

6.4. Utdyping av de tre rollene

6.4.1. Arbeidstaker i et underordnet yrke

FDH i Hong Kong utfører til dels svært fysisk tungt arbeid, men dette anerkjennes ikke egentlig av myndighetene. De betales som før nevnt mindre enn minimumslønnen for arbeidere, og får tittelen ”helper” og ikke ”worker”. Dette symboliserer at de ikke egentlig er en yrkesgruppe. En kvinne sa til meg at hun føler seg som en automat. Hun skrur seg på om morgenen og skrur seg av om kvelden. Layosa³⁰ (2000) har følgende råd til kvinnene: ”Work as a domestic, but do not think as a domestic.” Hun ber dem late som om de spiller en rolle i en film, og sier at overlevelse er et tegn på at de er gode skuespillere.

Endringen av kvinnenes yrkesstatus utgjør en signifikant forskjell til den yrkesstatusen de fleste av dem har hatt i hjemlandet. Ta for eksempel Lina. Hun har en svært høy utdanning og gjør et arbeid med svært høy status i hjemlandet. I hjemmet sitt har hun ansatt to hjelpere i husholdet. I Hong Kong banker arbeidsgiveren hennes på døren selv om klokken er ett om natten og hun har sovnet, med spørsmålet: ”Lina, can you do this one for me?” Arbeidsgiveren i Hong Kong kan ha relativt lik, eller lavere yrkesstatus enn den migrantene har i sitt hjemland Filippinene. Dette siste punktet kommer jeg tilbake til i kapittel 7. I dette finnes også årsaken til at jeg valgte å se på nettopp høyt utdannede kvinner i denne oppgaven. Jeg hadde som nevnt en innledende antagelse om at nettopp disse kvinnene ville finne overgangen fra livet på Filippinene til livet i Hong Kong størst, og at de dermed ville ha mer problemer med å finne seg til rette i en slik underlegen rolle. Dermed ville det spesielt være interessant å samle deres historier. Slik ønsket jeg å fokusere på ulike faktorer som berører den personlige endringen disse kvinnene kan ha gjennomgått for å tilpasse seg livet i Hong Kong. Under intervjuene fant jeg at arbeidsgiverens nasjonalitet har avgjørende betydning for hvordan en DH tilpasset seg i sin

³⁰ Linda R. Layosa avanserte fra å være DH i Hong Kong til å bli redaktør i et transnasjonalt migranttidsskriftet *Tinig Filipino* (oversatt: ”Den filippinske stemmen”). Hun gjenforteller sin historie i boken *From America to Africa; Voices of Filipino Women Overseas* (2000:149-164).

nye rolle. Om arbeidsgiveren har en østlig eller vestlig bakgrunn ser ut til å være svært avgjørende i forhold til den friheten arbeidstakeren føler i jobben. Det ser også ut som om det kan ha positiv innvirkning på arbeidsforholdet dersom arbeidsgiveren har høyere utdanning.

[...] so maybe because also I have a European employer, so it is very easy for me, if I have any problems. It is easy for me, it's I mean, because I can tell them easily. It is not difficult for me to ask a permission to them, or I can ask favor to them.

(Filippinsk kvinne som har europeisk arbeidsgiver i Hong Kong)

Cora beskriver også at hennes høyt utdannede amerikanske arbeidsgivere ser på henne som en likeverdig person på samme nivå, mens hennes tidligere lavt utdannede kinesiske arbeidsgivere så ned på henne. Cheung og Mok (1998) viser liknende funn i sin sammenliknende undersøkelse av behandlingen filippinske ”maids” beskriver at de fikk av kinesiske og vestlige arbeidsgivere. De undersøkte denne i forhold til fire hovedområder: “[...] atmosphere of work environment, consideration, social psychological distance, and personal space.”(s. 173). Konklusjonen var at arbeidstakerne generelt sett er mer fornøyd med sine vestlige arbeidsgivere. Disse “[...] tends to provide them with an easier and more comfortable work environment; are more considerate; are more likely to treat them on equal terms; and allow them more personal space”. Det var også stor variasjon blant de kinesiske arbeidsgivernes behandling av arbeidstakerne, mens de vestlige arbeidsgiverne utgjorde en mer homogen gruppe.

Når jeg skriver at yrkesgruppen er stigmatisert bygger det på mine egne observasjoner, kvinnenens utsagn i spørreskjema og intervju, samtaler med mennesker utenfor det filippinske fellesskapet, informasjon skaffet via migrantorganisasjoner samt noe av medias dekning av stoff relatert til det filippinske fellesskapet. Fra intervjuene sier flere at det som var den største overgangen fra livet deres i Filippinene var den diskrimineringen de opplever i Hong Kong. United Filipinos in Hong Kong (UNIFIL-HK) definerer, som nevnt i 3.3.4, to typer av diskriminering og rasisme i sin rapport Seeking Strategies on how to Combat Racism and Discrimination among Migrant Workers in Hong Kong. Den første er dagliglivets rasisme, diskriminering på arbeidsplassen og i det offentlige rom, den andre er myndighetenes rasisme og diskriminering som er diktert av styresmaktens lover og politikk (UNIFIL-HK 2002:4). Som en positiv faktor nevner flere av informantene likevel at det er så lite byråkrati i Hong Kong (!) i forhold til i Filippinene.

Yrkesidentitet

Mange av de høyt utdannede fra Filippinene ser ut til å ha en sterk identitet i sitt yrke. Andre har ikke erfaring i dette yrket, men har bare hatt en drøm om å arbeide i det. De som har en slik arbeidserfaring taper denne helt eller delvis ved å gå inn i rollen som DH. Dette skjer fordi denne delen av identiteten i den nye hverdagen ikke blir brukt. De fleste kan heller ikke se for seg at de noen gang skal gå tilbake til sitt egentlige yrke. Lina er den eneste som er sikker på at hun skal gjøre det. Hun tror ikke at det at hun er profesjonell i hjemlandet affekterer jobben i Hong Kong eller at det siden kommer til å påvirke hennes karriere at hun har vært ett år der:

I have been my work/profession for years and never affect my working here for one year. I also do domestic work in our place in my family.

Dolores sier hun ikke tror at hun noen gang kommer til å arbeide i yrket hun er utdannet til. Hun sier også som mange andre DH at hun hadde akseptert at dette var det arbeidet hun skulle gjøre når hun kom til Hong Kong:

No, because here in Hong Kong, can not work as a professional health worker. If I will be in the states, maybe yes, but in a related job not as a real professional [...]. When you are a DH, [I] think there is no room, for dislikes, because you knew the nature for the job before applying as one.

Cora sier dette om sjansen til å få jobbe i sitt valgte yrke igjen:

How I wish I would but income really matters. Salary is too little to compensate expenses. As the children are all going to school.

Dette er en sterk indikator på at noe annet er mye viktigere enn yrkesidentitet for disse kvinnene. Bare Cora fremhever at hun måtte jobbe for å klare å svelge sin stolthet som en følge av statusdegraderingen yrkesmessig. Hun beskriver hvordan endringen følte for henne:

Of course I was not used to [work] as a domestic. I was used in working. And I was shocked when I came here that all of a sudden my lifestyle was changed. Staying inside the house, doing daily routine work, the same daily, so I was, It was really a big adjustment for me, I had to swallow that 'oh imagine in the Philippines in your home, you are paying for your own helper, and now you are here as a helper' [laughing]. That is why I swallowed my pride[...] Yes, that's why, in my first employer I was terminated because of that one. Because it was really hard for me that I was taking care of another family and my family was there behind, and I don't know what is happening, although my husband is there, and my mother in law is there, and I am paying, but it is not really the thing that I should be doing with my family.

Cora beskriver her savnet av rollen som mer selvstendig og profesjonell arbeidstaker, og savnet av rollen som en tilstedeværende mor som årsakene til at hun ikke klarte å tilpasse

seg hos den første arbeidstakeren i Hong Kong. Hun oppgav også savnet av arbeidet som årsaken til at hun ville la seg intervjuet av meg. Layosa henviser til Bibelen og det at en tjener aldri skal være overordnet sin herre, og at hun selv nå var gått over til å være tjener, selv om dette var noe hun beskriver som en bitter pille å svelge (2000:153-154). De andre intervjuede kvinnene og flere som besvarte spørreskjema, sier at de visste hvilken jobb de hadde søkt på og dermed også var klar over at overgangen ville være stor. De var innstilt på å fremstå som en annen enn den de var vant til å være, til å gå inn i en ny rolle. Valentina sier at mange som er nyutdannet heller ikke får jobb i hjemlandet, så dermed er det enda vanskeligere for henne, som på en måte har stagnert i så mange år, å få jobb i undervisningssektoren igjen. Likevel holdes kampanjer for å få lærere til å gjenoppta arbeidet sitt i Filippinene (beskrevet i 3.2.2). Flere jeg har snakket med blant helsearbeidere, deriblant de tidligere organisasjonslederne opplyser at de jobbene som er ledige i hjemlandet ofte ligger i avsidesliggende strøk. I noen yrker er det også rett og slett for mange utdannede, dette gir lav lønn og arbeidstakerne aksepterer å gjøre ulønnet arbeid kun for å få praksis.

Valentina definerer her årsaken til at høyt utdannende kvinner migrerer:

It doesn't matter anyway. Being a Domestic Helper is a decent job. In fact, my salary as a domestic helper is much higher than those professionals or with white collar job in my homeland.

Det at de egentlig har et høyere mål enn å gjøre en god jobb i Hong Kong beskrives i de følgende utsagnene, hentet fra henholdsvis Grace og Teresitas sine svar fra spørreskjemaene:

Because in the first place I know that I came here to work as a DH so I don't mind being professional in my homeland and besides what is in my mind is to earn so that I can help my family. (Grace)

Being a professional it doesn't affect my work as a domestic helper because all I want is to earn more money to support the need of my family in the Philippines to give them a good future. (Teresita)

Noen av informantene understreker også at de får brukt sin tidligere yrkeserfaring i Hong Kong. Mye av dette går gjennom organisasjonene som Gloria sier, men som Maria sier drar arbeidsgiveren også nytte av arbeidstakerens utdannings- og arbeidserfaring.

Being professional in my homeland I think not affect my work as a domestic helper because being domestic helper is not too hard and I can share my knowledge to other even I'm not in my homeland. (Gloria)

Employers also want to employ maids that are professional in order to educating their kids.
(Maria)

Rose, som også har vært engasjert i en gruppe med profesjonelle helsearbeidere utdannet i hjemlandet, sier mange ikke vil opplyse hva de er utdannet til. De skammer seg over at de er profesjonelle og jobber som DH i Hong Kong. Hun sier likevel at det ikke bare er når man jobber på sykehus at en helsearbeider er profesjonell. Hun påpeker også noen av vanskene med å organisere helsearbeidere i Hong Kong:

Rose: I find it also difficult to continue with it in HK because most of the health workers doesn't want to come out. It seems they are ashamed they are here in HK working as a domestic helper.

Ester: So you think the health workers are ashamed?

Rose: Yes, because I know lots. They don't want to tell to the people that they are health workers.

Ester: Have you always been open about your profession?

Rose: Well, when it is necessary, but I don't tell people that I am a health workers, actually, not unless by accident or by chance that we have some conversation and we talk about profession. Something like that.

En av organisasjonslederne jeg har intervjuet mener at organisasjonsarbeidet ikke i så stor grad påvirker hvordan helsearbeidere ser på seg selv, da de jo ofte bare møtes en dag i uken, og så returnerer de til sin arbeidsgiver hvor de uansett bare sees på som DH. Flere organisasjonsledere understreker dessuten at som DH i Hong Kong får man lik behandling samme hvilken utdanning man har fra hjemlandet. Som før nevnt er det likevel stor forskjell i hvordan vestlige og kinesiske arbeidsgivere får arbeidstakerene til å føle seg verdsatt.

Alle informantene opplyser at de migrerte på bakgrunn av økonomiske motiver. Når enkelte unge jenter, som jeg har snakket med men ikke intervjuet, nevner eventyrlyst og ønske om å se den virkeligheten som bildene av Hong Kong beskriver, ser dette klart ut til å være et bi-motiv. Her må det understrekes at ønsket om å komme bort fra en trist hverdag virker meget underordnet hos de av informantene som er mødre, da de uttrykker at det ikke er noe annet sted enn der barna deres er de helst vil være. Noen ønsker også å migrere til et tredje land der familiegjengforening er en reell mulighet.

Lina skriver i sitt spørreskjema at drømmen hun hadde som student, i tillegg til å gjøre en karriere i yrket sitt, handlet om å få sin egen familie. Når hun så for en tid forlot yrket sitt for å migrere kan det vise at den siste delen av fremtidsdrømmen var den viktigste for henne, og at det var denne drømmen hun forfulgte også da hun valgte å migrere. Migrasjonen sees av informantene oftest på som en måte å tjene familien på.

Dermed blir det å ikke få arbeide i sitt valgte yrke, og dessuten kvinnenens yrkesidentitet, sekundært i forhold til mors- og forsørgeridentiteten. ”Your family is your mission”, sa en kvinne til en av dem jeg intervjuet den første gang hun gråtende forlot hjemlandet for å jobbe i Hong Kong. Når hun føler at det er vanskelig å være DH forsøker hun å huske på de ordene.

6.4.2. Tilhører fellesskap i Hong Kong som er stigmatiser i forhold til den rådende kultur i samfunnet

Alle informantene har på et eller annet tidspunkt kommet i kontakt med minst et formelt eller uformelt filippinsk fellesskap i Hong Kong. Mange har, som før nevnt, allerede kontakter i mottakerlandet i det de migrerer. For eksempel hadde Valentina en venn i Hong Kong, Lauren en tante og Cora en kusine. I det filippinske fellesskapet og også i samfunnet for øvrig, finner mange seg roller som minner om den yrkesrollen de hadde i Filippinene. Dolores sier at hun nå har de samme fritidsaktivitetene som hun hadde i hjemlandet. Det får tankene bort fra hennes egen familie når hun har fri. Lederne i organisasjonene for helsearbeidere fra Filippinene gjør frivillig arbeid på sykehus i Hong Kong på fridagen sin. De har også hatt undervisningsoppgaver i forhold til andre med samme profesjon, og arrangert kurs hvor målet har vært at deltakerne skulle få fornyet sin yrkeslisens, samt kurs i ”nursing aid”. Lauren, i utvalget, ønsker som nevnt å ta videre utdanning slik at hun siden kan jobbe med oppgaver som likner på de oppgavene hun har hatt i en migrantorganisasjon. En av de høyt utdannede kvinnene bestyrer et krisesenter for kvinnelige DH som har mistet jobben sin, samtidig som hun selv jobber som DH. Valentina har vært sekretær for en organisasjon. Lina var regnskapsfører for en annen. Dersom Gloria, som har vært knappe to år i Hong Kong, skal forbli i regionen ønsker også hun å jobbe for migranter i en NGO.

I tillegg til å hjelpe andre i slikt arbeid, er noe av motivasjonen å få bruke deler av den erfaringen og yrkesidentiteten kvinnene ikke bruker i sitt daglige virke. Dette kan være en viktig faktor for å bevare sin egen identitet konsistent i livsløpet. Som en av organisasjonslederne sier om hvorfor slikt frivillig arbeid er viktig for henne:

[...]Because I feel like it is very much interesting, I don't want to lose it in my mind. So I need to volunteer, I need to practice more, that it is still present in my mind and it is very not lost, and still intact, and of course I want to know more, because, medically, every year, there is a discovery in our profession of course[...].

Jeg vil understreke at denne kvinnen har klare mål om å praktisere i yrket sitt igjen. Hun planlegger å starte sin egen klinikk. Et av målene for organisasjonen hun ledet var også å

starte en slik klinikk der kvinnen kunne jobbe etter endt migrasjon. Som alltid når det gjelder penger ble det konflikter. Disse gikk blant annet på hvor denne klinikken skulle lokaliseres.

På tross av fordeler et fellesskap av landsmenn kan utgjøre, forteller både Lina og Maria at de ikke hadde kontakt med andre filippinske i den første tiden da de var i Hong Kong. Innad i organisasjonen støtter kvinnene hverandre gjensidig. En organisasjonsleder for en regionalgruppe fra Filippinene understreker at kvinnen ofte er i krise når hun kommer til Hong Kong, både på grunn av savnet av den nære familien og at hun også oftest har opparbeidet seg stor gjeld i migrasjonsprosessen. I rollen som deltaker i det filippinske fellesskapet kan hun finne trøst ved at andre har opplevd liknede situasjoner. Her kan hun også leve ut roller som er mer familiære for henne og deler av identiteten (for eksempel tidligere yrkesidentitet) som hun ikke får brukt i sitt daglige arbeid, men som hun derimot kan bruke i ulikt arbeid som faller inn under organisasjonenes virksomhet (som før nevnt).

Det er vanskelig å si om det filippinske fellesskapet er viktigere her enn i andre destinasjoner for migranter. Sikkert er det i alle fall at den er mer i øyenfallende. Parreñas beskriver "The Pockets of Gathering" i Roma som er den største destinasjonen for filippinere i Europa. Samlingene i Roma beskrives her som isolerte multiple lommer. Disse samlingene er også observerbare og har utelukkende filippinske deltakere, men de er spredt til mange steder i både det private og det offentlige rom. Selv om de er i det offentlige rom er det ikke snakk om en ukentlig overtagelse, og det er ofte på steder som ikke er like viktige som Central District i Hong Kong, som for eksempel ved bredden av elven Tiber, der de ikke er så synlige for allmenn ferdsel. Parreñas sier disse lommene forteller om den begrensede integrasjonen i det italienske samfunnet (2001c:202-210).

I følge Steinberg (2000:3) er linjene mellom det som er offentlig og det som er privat mer diffust i Filippinene enn i vesten. Han sier at i Filippinene har mennesker en større tilbøyelighet til å kreve den delen av det offentlige rom der de faktisk befinner seg enn vi har i vesten. Han viser her til antropologen Richard L. Stone. Jeg vet ikke hvor stor relevansen til den ukentlige overtakelsen av Central District er her. En avgjørende årsak til disse samlingene er uansett at det ikke er andre alternative samlingssteder. Conbstable (1997a) viser til at det har kommet forslag om at kvinnene skulle få samles i underjordiske parkeringshus som ikke brukes på søndag, eller at de skulle skipes til en av Hong Kongs mindre populære øyer og samles der på fridagen sin.

Rollen som deltaker i det filippinske samfunnet eksisterer uansett synlig og parallelt med rolle 1 (se kapittel 6.1) i Hong Kong. Den leves særlig, eller i mange tilfeller utelukkende, ut på søndager. Central District i Hong Kong beskrives som før nevnt av enkelte som: "A home away from home." Her foregår også arrangementer som løfter statusen til grupper fra regioner som ikke har så mye av dette i hjemlandet. Det er naturlig å låne Goffmans³¹ teatermetaforer om "back-stage" og "front-stage" her³². Dog blir dette et slags Goffman bak frem. Vanligvis er stedet der et menneske bor dets "back-stage". FDH i Hong Kong er i stor del frarøvet sitt naturlige "back-stage". De er på scenen hele tiden. De kan ikke gå hjem, for hjemmet er der de er betalt for å være. De fleste føler seg ufrie, iaktatt.

Maria bodde i et hus med "nanny-cam". Soverommet var hennes eneste område der linsen ikke fulgte henne. Det spørres likevel hvor mye "back-stage" hun var der. Noen DH som Lina deler rom med barnas bestemor. Jeg har også blitt fortalt om en kvinne som delte rom med mannen i familien der hun jobbet. Mange DH sover med arbeidsgiverens barn i samme rom, og Maria tok seg av et spedbarn døgnet rundt. Noen DH har sagt de sover i samme seng (!) som arbeidsgiverens barn. Dette kan også være av "bekvemmelighetshensyn", fordi det uansett er dem barna kommer til når de våkner om natten. Valentina som ikke har barn sier at hun skulle ønske arbeidsgiverens barn var hennes egen, og det illustrerer hvor nært hun står dem. Samtidig ser vi at hun som migrerte før hun fikk anledning til å selv stifte familie nå kan få vanskeligheter med å gjøre nettopp dette. Tilgangen til menn som kunne være en potensiell ektefelle for henne er sparsom dersom hun forblir i Hong Kong (selv om det også blir flere mannlige DHs i Hong Kong), og hun har allerede vært her i nærere ti av sine fertile år. Dette er også en av Lan (2003) sine konklusjoner etter intervjuer med 56 kvinnelige "domestic workers" i Taiwan mellom 1998 og 1999:

[...]single migrants experience the disarticulation of their paid and unpaid domestic labor – they face difficulties in building their own families when working overseas to maintain others' families. (Lan 2003:191)

³¹ I Goffman 1992 (96-97) defineres backstage eller "bak-sideområde"/"bak kulissene" som: "[...] et sted i forhold til en bestemt opptreden, hvor det inntrykk man søker å gi med opptreden blir åpent motsagt, som en selvfølgelig ting. Slike steder har selvsagt mange karakteristiske funksjoner. Det er her opptredenens evne til å uttrykke noe ut over seg selv omhyggelig utarbeides. Det er her inntrykker og falske forestillinger åpent bygges opp. Her kan seneutstyr og deler av den personlige fasade stues bort i et slags kompakt sammenbrudd av hele rolle- og handlingsrepertoarer."

³² Jeg har tidligere brukt Goffmans teatermetaforer i en oppgave med tittelen: "Det er front-stage som er back-stage på søndag." Dette er en litteraturstudie som utreder en del makt- og disiplineringsfaktorer i forholdet mellom filippinske DH og deres arbeidsgivere.

Tre av de intervjuede oppgir at de ikke bør gråte i hjemmet der de bor. Som nevnt sier kinesisk tradisjon at dette bringer ulykke. De er altså til og med kjøpt for å ha et bestemt humør.

In domestic work, following the protocol of deference demands the emotional labor of smiling. Domestic workers have to disregard their true feelings, be it boredom, anger, or exhaustion, and carry attitudes reflected the idealized (that is, pleasant) environment in the home. (Parreñas 2001:171)

Lina tror det arbeidsgiveren verdsatte mest med henne var at hun alltid fremstod som ”jolly”, selv når hun egentlig var sliten. Lauren mener derimot at hun har kommet godt overens med alle sine arbeidsgivere blant annet fordi hun ikke har skjult følelsene sine. Det må her bemerkes at hun aldri har hatt kinesiske arbeidsgivere. Hun har også hatt svært mange prøvelser under sine år i Hong Kong.

Flesteparten av informantene sier at de føler seg ufrie, og oppgir dette som den største forandringen i forhold til livet de hadde i Filippinene. Det føles også som arbeid å smile, samme hvilken følelsesmessig situasjon du er i. Dette kan være en rot til kognitiv dissonans for migranten.

Så er det da godt at de fremdeles har et ”back-stage”, selv om det er der vi ville forvente at scenen var. Søndag i Central District er de filippinske kvinnens store ”back-stage”. Deres ”home away from home”. Der de kan gjemme seg, og der både latter og gråt er tillatt. Der kan de bruke hvilken make-up og kleskode de ønsker.³³ Arbeidsgiveren ser dem ikke. Hos Foucault (1977) er visuell overvåkning en viktig kilde til disiplinering. De store menneskemengdene kvinnene inngår i gjør det mulig å rømme fra rekkevidden av arbeidsgiverens overvåkning og dermed disiplin. Søndag kan kvinnene gjemme seg i massen og være ”back-stage”, men dette gjør de i det offentlige rom. Altså har de et ”back-stage” ”front-stage”.

Dolores har et sminket ansikt hver søndag jeg møter henne. Da jeg ved et tilfelle møtte henne på en hverdag var hun derimot usminket. Hun sier hun ikke kan ha sminke på seg når hun skal jobbe. Hun kan ikke være vakrere enn den kvinnelige arbeidsgiveren. Hun sier dette i en spøkefull tone, men Constables arbeider viser til at dette faktisk kan være en årsak til reglene som gjelder utseendet, og sier: ”As I was told by a agency staff in Hong Kong and domestic workers, a prospective worker must look neat and tidy but not so

³³ Constable (1997a og b) viser mange kvinner som er påtvunget regler om hvordan de skal kle seg av arbeidsgiveren, og sier arbeidsgiveren sier disse reglene også skal gjelde på fridagen. Hun skriver i artikkelen også om at en del bruker klær bevisst på ulike måter for eksempel for å mer se ut som en lokal innbygger slik at deres aerobicvirksomhet ikke oppdages.

attractive as to put off women employers.” (Constable 1997a:70). Dette er også tatt opp i forbindelse med kultur og feltarbeid i underkapittel 4.3.1.

Noen av kvinnene sier også at de på fridagen ikke ønsker å tenke på at de både er profesjonelle og har familie i hjemlandet. Mange har også arbeid de blir pålagt å gjøre før de forlater arbeidsgiverens hus. Det kan være å lage frokost til hele familien der de arbeider, eller lufte hunden deres. Andre må jobbe når de kommer hjem søndag kveld. Et mindretall har en annen fridag enn søndag, slik Rose hadde i sin første familie, og noen får ikke noe fridag i det hele tatt. Dette siste gjaldt ingen av dem som jeg har snakket med, da de klart tilhører isolerte grupper, som innlysende nok er vanskelig å få kontakt med før deres slaveliknende arbeidsforhold opphører.

6.4.3. Transnasjonal aktør (forsørger/mor)

It really hurts for me of course, especially while I am a mother and I am taking care of [other people’s children] but as I was, I said because of income, I swallowed my pride and I swallowed the hurt feeling, so I put it aside. Because I was thinking, it is also for their good. It’s for their sake, that is why I am here. It’s for their future. I am earning for their future. But I know I am depriving them of my care, that I should render, that it not should be for the other children I am taking care. I know deep inside me. But because I am thinking for a brighter future for them. So, I really swallowed the bad feelings. (Cora)

Det er følelsesmessig vanskelig å ta seg av andres barn for å forsørge sine egne. Dolores har på grunn av dette sagt at neste gang skal hun finne en arbeidsgiver som ikke har barn. Hun viser også til at arbeidsgiveren kan føle sjalusi, fordi den ansatte ”barnepike” har nærmere forhold til barnet enn dets mor har.

Kvinnene som migrerer kan oppleve rollekonflikt mellom ulike roller hun er vant til å være i, og roller hun nå går inn i. ”If only I could double – one to look after them and one to earn a living.” Layosas ord (2000:158) er som å høre ekkoet av stemmene til mødrene i denne studien. Det oppstår en transnasjonal rollekonflikt i tillegg til at kvinnen kan oppleve konflikter mellom roller hun har i mottakerlandet. Også når de kommer hjem på ferie til Filippinene kan det selvsagt oppstå rollekonflikter. Kvinnene har nå antakeligvis en større rolle som forsørger. Dette kan rokke ved resterende familiemedlemmers roller. Kvinnene har altså både nasjonale og transnasjonale rollesett og rollekonflikter. Når jeg spør Cora om hvordan hun generelt sett tror migrasjon påvirker ekteskapet understreker hun tillit og at hun migrerer for familien:

Yes, it is a very good question. Very good question, but for us, for the two of us we have a trust in each other and we decided that you go there, for our own sake, for the family’s sake, and you trust me, and I trust you. So our marriage, we really see our marriage not to

be destroyed, but to grow more. More strong band, or not that we just, it is not easy to, it is not like food that if you don't like it you can spit it out, but you have to develop so that it will be strong, because I thinking: we have children and we don't like the children will have a broken family.

Det er som nevnt ingen jeg har intervjuet eller snakket med om temaet, som ikke har eller har hatt minst en person som er eller har vært avhengig av deres inntekt. Denne/disse personene befinner seg i Filippinene. Som Parreñas (2001:108) understreker: "Transnational households would not be able to form without the cultural values of mutual obligation and collectivism in the extended family." Som en kulturell kontrast til den vestlige individualismen blir filippinske barn oppdradd i den overbevisningen at de tilhører familien, dette gjelder ikke bare kjernefamilien, men den utvidete familie (Andres & Ilada-Andres 2001).

En ikke tilstedeværende mor, men en transnasjonal mor, som i det meste av hverdagen bare økonomisk knyttes til husholdet, er oftest den morsrollen den migrerte kvinnen får fordi familiegjennomføring i mottakerlandet nesten alltid er utelukket.

Although transnational family members perform daily activities across vast geographical distance, they overcome spatial barriers through the rapid flow of money and information. (Parreñas 2001:81)

Her bør det understrekes at den transnasjonale morsrollen også er en morsrolle, selv om den har andre forutsetninger i tid og rom enn den velkjente tradisjonelle morsrollen. Likevel mener flere av kvinnene at de fremdeles er omsorgspersoner for barna i hjemlandet, og at de deltar i oppdragelsen på avstand. Lina ringte nærmest daglig hjem, og Cora sier at hun fremdeles har "family hour" slik hun hadde med familien for å be sammen en gang i uken. Nå ber de riktignok på telefonen, men selv om det bare er noen minutter har det noe av den samme funksjonen for familien. Hun sier også at når hun to ganger i året kommer hjem, tar hun med alle barna til tannlegen og legen, samt setter seg inn i hvordan de eldste gjør det på skolen. Så kan hele familien reise på ferie sammen.

Mange migranter ønsker å bruke Hong Kong som "a stepping stone" til andre land der familiegjennomføring er mulig eller der de kan bruke utdannelsen sin. Lina er et eksempel på det:

Yes I do, but what's happening already here, my husband already told me that can you please cancel everything. I will take care of us. I have already given you a chance to work abroad now you have experienced it, and then you can just also take my request not to leave us any more like that.

Flere bestemmer seg etter hvert likevel for å ikke bruke Hong Kong som en slik ”stepping stone”, og velger slik å bli værende i denne destinasjonen på grunn av nærheten til familien i hjemlandet. De intervjuede organisasjonslederene nevner dette. Mens Dolores, Rose og Lauren er informanter som har tenkt til å forsøke å migrere til et annet land.

6.5. En oppsummering – ”Happy-go-lucky”?

Så kanskje vi isteden for å se på filippinske DH som kvinner som har ”solgt sitt selv” kan se på dem som skuespillere (som Layosa også bemerket) som ikler seg rolle 1 ovenfor alle ukedagene, men der de fleste kan bytte rolle for å ta på seg privatlivet sitt og sin egentlige identitet på søndagen. Denne dagen kler de seg i rolle 2 (se kapittel 6.1), som trolig speiler mer av deres identitet - eller et kjerneselv. De filippinske kvinnenenes egentlige ”back-stage” leves ut ”front-stage” på søndag. De gjør det samme som vi andre gjør på alle våre frittermiddager, eller den tiden da vi ikke behøver å være profesjonelle. Mange av dem gjør også ting som vi gjør i arbeidstiden. For filippinske kvinner i Hong Kong kan det være nettopp da de føler at de kan være seg selv og gjøre mer ”profesjonelle” aktiviteter. Sykepleiere gjør frivillig arbeid på sykehus og lærer bort ”nursing aid” til ufaglærte. De utfører blodtrykksmålinger på forbipasserende i Central District. Noen jordmødre tar frivillig i et tak på barnehjem.

Flere opplyser at deres eneste fridag er full-booket og begynner klokken fem om morgenen. En av årsakene til at de gjør dette er for at de ikke skal glemme yrket sitt. En annen årsak er at de, som en kvinne jeg ble svært fortrolig med under oppholdet forklarer, gjør dette for ikke å tenke så mye på savnet av de i familien som er ”hjemme” i Filippinene. Dolores tuller likevel med at hun er redd for at dersom hun vender hjem for godt vil hun bli sittende med hendene i fanget. Hun er vant til å være særdeles aktiv i Hong Kong. Rose sin kirkegruppe er også mer aktiv enn den hun tilhører i Filippinene. En kvinne i den kirkegruppen Dolores tilhører spør meg en dag om jeg synes filippinske kvinner er ”happy”. Det er ikke min oppfatning at filippinske kvinner er spesielt lykkelige i Hong Kong, men de ser ut til å tilhøre en kultur der man forsøker å gjøre det beste ut av situasjonen. En tidligere DH viser også til ”happy-go-lucky”-mentaliteten som hun mener er typisk for mange i hjemlandet. *Cambridge Dictionaries Online* definerer dette som personer som ”does not plan much and accepts what happens without being made anxious by it”. Hun sier at selv var hun også slik før, men mange år i arbeidslivet har forandret

hende. Det gjør det vanskelig for henne når de hun forsørger i hjemlandet har denne mentaliteten. Derfor reiser hun ikke så ofte dit lenger, det er så mange krav og forventninger til henne der.

Jeg har nå brukt begrepene til Goffman om rolle, rollesett, rollekonflikt og rolledistanse for å belyse noen av de problemene DH har med å finne seg til rette i sin nye posisjon. Begrepene viser også måter de finner seg til rette i situasjonen på. Etter analysen av mine intervjuer har jeg kommet frem til at den viktigste mekanismen for å klare å bli i rollen som DH er en stor grad av distanse til den tidligere yrkesrollen. De fleste kvinnene distanserer seg klart fra sin tidligere yrkesrolle, samtidig som de også distanserer seg fra den nye rollen som "hushjelp". Implisitt føler jeg at disse kvinnene jeg har møtt understreker både med sin væremåte og sine utsagn: "Jeg jobber som hushjelp, men egentlig er jeg forsørger, og i hjemlandet mitt er det jeg som er madam." Flere som Lina og Cora sier at de også gjør husarbeid i sitt hjemland, men de gjør det for sine egne familier, og de fleste oppgir at de har eller har hatt en hushjelp selv. Lauren presiserer at hun ikke ville ha jobbet for en familie i Filippinene; det er alt for dårlig betalt. Forsørgerrollen blir den viktigste rollen i deres personlige rollesett. Begrepene til Goffman hjelper meg på god vei til en tolkning av de erfaringene disse kvinnene har, men ikke til å forstå hvilke aspekter av deres identitet som berøres i de ulike prosessene. Goffman gir ikke noe klart svar på hvordan rollene rangeres i forhold til hverandre, og hva som egentlig gjør at en rolle kan være dominerende og dermed "gå av med seieren i en rollekonflikt". Han forholder seg ikke til en konsistent identitet. Rammen hans mangler plass til en morsidentitet, eller noe annet som er konstant gjennom hele migrasjonsprosessen. Informantene med barn sier i størst grad at de migrerer for barnas skyld, slik at disse kan få en bedre fremtid. Forsørgerrollen holder kvinnene dermed oppe, og gjør det akseptabelt for dem å være i en ellers sosialt ydmykende rolle. Morsidentiteten ser altså ut til å være langt sterkere enn yrkesidentiteten i mine data. I tillegg kan det se ut som at informantene opphøyer morsidentiteten på bekostning av yrkesidentiteten som en strategi for å tilpasse seg sin nye hverdag.

7. Endringer i total kapital som følge av migrasjonen

I forrige kapittel har jeg analysert datamaterialet i forhold til noen aspekter ved roller og identitet. Jeg vil nå gå over til å se på hvordan kvinnene kan tenkes å oppleve sosial mobilitet. Jeg vil se på hvordan de endrer løpebaner i det sosiale rom (se avsnitt 7.2.3), som følge av de endringene av roller som jeg har gjort rede for i kapittel 6. Jeg ønsker i dette kapitlet å nytte deler av Pierre Bourdieus sosiologiske teori for å se på endringer av kvinnes total kapital som følge av migrasjonen. I den forbindelse analyserer jeg kapitalovergangen som overgangene Filippinene – Hong Kong – Filippinene representerer. Når jeg bruker begrepet kapital i dette kapitlet viser det til kapital eller maktformene Bourdieu har definert. Dette vil også være en nærmere analyse av rolle og identitet, og særlig i forhold til punktet som i det foregående kapittel kalles: arbeidstaker i et underordnet yrke. Jeg setter her denne rollen videre inn i et samfunnsperspektiv og ser på den i et maktperspektiv. Arbeidstakerne bruker i ulik grad makt i forhold til arbeidsgiveren sin. Noen gjør dette i direkte form, mens andre bruker mer subtile strategier. Andre igjen finner seg i maktmisbruk fordi de ikke ser at de har noen andre valg. Ofte er det rasismen i regelverket som begrenser deres valgmuligheter. Det kan altså være dette som får dem til å finne seg i sin stigmatiserte posisjon i Hong Kong. De to analysekapitlene (kap 6 og 7) bygger på hverandre og knyttes sammen i avsnittet om makt, fordi hvordan individet tilpasser seg sin rolle i vertsfamilien i stor grad avgjøres av hvor mye kulturell og økonomisk kapital den enkelte part i ansettelsesforholdet har, og hvilke muligheter de har til å bruke denne.

7.1. Spørsmål om endring og filippinsk karakter

”En gang filippinsk alltid filippinsk”, sier Cora indirekte når hun ønsker at både hun og barna skal ”hjelp Filippinene videre”. Constable (1997a:77) sier at migranten selv mener at deres klasseidentitet ikke skal eller bør endres selv om de migrerer til Hong Kong. Jeg oppdaget dermed at det å stille disse kvinnene spørsmål som gjelder endringer i identitet og strategier i forhold til dette, er svært komplekst. Derfor er det ikke bare vanskelig å finne de rette spørsmålene. Problemstillingen rører også ved en grunnleggende forestilling om konsistens i en persons karakter.

To a Filipino, *pakikisama* is a very important trait. This means the facility in getting along with others to maintain good and harmonious relationships in the home as well as outside the home. This leads to one's being socially accepted. One who has become successful in his field of endeavor has to be very careful about neglecting his friends lest they accuse him of becoming very proud and considering them no longer worthy of his friendship. In this respect, one of the best compliments that can be said of another is that he hasn't changed (*hindi nagbabago*). [...]. Conversely, one of the worst things that can be said of a person is that he has changed a lot. He has forgotten how to get along well with others. (Andres & Ilada-Andres 2001:75)

Til en viss grad beskriver noen av informantene likevel at de har forandret seg. I intervjumaterialet blir slike endringer oftest rapportert av de som har vært lengst i Hong Kong. Rose sier som før nevnt at hun er mer munter, og mindre konservativ en hun brukte å være. Hun har tilpasset seg seg godt til livet i Hong Kong, hun har lært seg å danse til musikken her og har en svært lang oppholdstid. Valentina og Lauren sier også at de har endret seg til å bli henholdsvis mer selvstendig og voksen i løpet av den tiden de har jobbet som DH. Lina sier derimot i tråd med sitatet over, som handler om karakter, at hun ikke vil endre seg slik mange andre gjør når de kommer tilbake. Hun beskriver at mange migranter ikke vil la naboene komme inn i det nye fine huset sitt i Filippinene. Dette er vel mer en måte å si på at hun ikke vil bli snobbete, selv om hun skulle komme til å tjene bedre. Hennes klasseidentitet skal ikke endres. Hun har jo også fra før en velansett plass i det filippinske samfunnet med sin meget høye utdannelse.

7.2. Kort redegjørelse for Pierre Bourdieus sosiologi i forhold til kvinnenes situasjon³⁴

7.2.1. Habitusbegrepet - handligsteorien

Habitusbegrepet utgjør en kjerne i Bourdieus handlingsteori. Habitus beskriver et system av varige disposisjoner til å handle, tenke og oppfatte. Disse disposisjonene er bestemt av personens posisjon i det sosiale rom. Det er i dette rommet den er dannet. Habitus er også spesifikk for de ulike sosiale felt, som beskriver mer avgrensede systemer av objektive posisjoner i det sosiale rom. En persons habitus er strukturerende for handlinger samtidig som den er strukturert av ytre forhold. Den gir en aktør praktisk sans, men aktøren merker

³⁴ Jeg har i tillegg til å bruke primærlitteratur fra Bourdieus *Distinksjonen* (1995), bygget avsnitt 7.2.1-7.2.3 på et forelesningsnotat fra Bugges hovedfagsforelesninger våren 2001.

ikke selv sin habitus. Dette er fordi habitus er som en del av kroppen vår og virker på et ubevisst plan. Derfor er det svært vanskelig å endre sin habitus.

Bourdieu sier at habitus er både forskjellig og forskjellsskapende. Den er også overførbart, slik at den for eksempel setter oss i stand til å handle i et ubegrenset antall situasjoner. En person kan ikke kun ved hjelp av tankens kraft endre sin habitus. Habitus er varig slik at: ”Under raske og dyptgripende samfunnsomveltninger eller ved rask mobilitet mellom svært ulike posisjoner i det sosiale rom, vil disposisjonene derfor ikke være i samsvar med aktørenes objektive sosiale omgivelser.” (Bugge 2001:3). Dette er et viktig poeng i forhold til den rollen som kvinnene ser ut til å trenge i sin nye hverdag. Dette er det redegjort for i det foregående kapittel.

7.2.2. Kapitalbegrepet – teorien om makt

Kapitalformene vil være hovedfokus i dette kapitlet. Bourdieu definerer fire former for kapital.

1. Økonomisk kapital betegner materielle besittelser. Andre kapitalformer beskrives som transformerte former av denne. Likevel kan man ikke enkelt kjøpe seg for eksempel mer kapital i ikke-økonomiske felt, da den økonomiske kapitalen i disse feltene er ugyldig som kriterium for makt.
2. Kulturell kapital i form av kunnskap, dannelse og utdanning. Her finnes evnen til å beherske de kulturelle kodene i samfunnet.
3. Sosial kapital er nettverk som hjelper en person å fremme sine interesser. Dette har med legitim tilhørighet i en gruppe å gjøre.
4. Symbolsk kapital er ikke egentlig en egen kapitalform, men er derimot en måte som andre kapital- eller maktformer fremtrer på. ”Symbolsk makt er makt som ikke oppleves som makt (for eksempel prestisje og autoritet) og som i kraft av dette anerkjennes som legitim.” (Bugge 2001:5).

7.2.3. Samfunnsteorien og begrepenes relevans for oppgaven

Bourdieu utpeker tre hovedklasser i det sosiale rom, den dominerende klasse, middelklassen og den dominerte klasse (arbeiderklassen). Disses posisjonene kan skjematisk settes opp i forhold til hverandre i en teoretisk konstruksjon langs to akser. Det sosiale rom hos Bourdieu illustreres i *Distinksjonen* (1995) med økonomisk kapital langs en vertikal akse og kulturell kapital langs en horisontal akse. En tredje dimensjon, er tidsdimensjonen. Ved denne siste kommer aktørens individuelle eller kollektive bevegelser (løpebaner) i det sosiale rommet frem over tid.

Årsaken til at dette er relevant for oppgaven er at migrantene på kort tid bør forsøke å forandre sin habitus under migrasjonen, slik at de rent handlingsmessig kan passe inn i et sosialt rom, og i et felt der de har en svært ulik posisjon fra den de er vant til å ha i hjemlandet.

Resurssene kvinnene ønsker å samle seg opp gjennom migrasjonen, kan være en kilde til makt i hjemlandet. Jeg vil slik forsøke å vise at de radikalt forsøker å endre sin løpebane, og forhindre at den over tid blir dalende. I denne oppgaven sees sender- og mottakerlandet som to ulike sosiale rom. Mellom dem eksisterer det sosiale rom som her kalles det transnasjonale rom. Rollene kvinnene har i dette rommet er ikke umiddelbart synlige. Underveis i det transnasjonale rommet endrer den økonomiske kapitalen, som før nevnt, sin verdi. Som en forutsetning for den videre tolkningen setter jeg at migranten tilhører middelklassen i det sosiale rommet Filippinene utgjør. I Hong Kong tilhører de den dominerte klassen (arbeiderklassen), og faktisk også det desidert laveste segmentet av denne. Arbeidsgiveren tilhører middelklassen eller den dominerende klassen i Hong Kong.

Det er verdt å merke seg her at Bourdieus sosiale rom er noe annet enn det Pries (2001) definerer som "social space" i en transnasjonal kontekst. Han mener den metaforiske bruken Bourdieu gjør av begrepet er mer en analogi til geografisk rom. Ulike sosiale rom verdsetter den enkeltes kapitalform etter sine interne regler. Migrasjon kan sees på som et bytte fra et sosialt rom til et annet. For filippinske kvinner gjelder ofte sammenhengen mellom høy utdanning, mye kulturell kapital og lite økonomisk kapital i hjemlandet. I mottakerlandene opplever de å ha lite kulturell kapital da de går inn i en lavstatusyrkesgruppe, mens de oppnår en del av den økonomiske kapitalen de manglet i hjemlandet. Når de så flytter tilbake, vil de få mer total kapital, og mulighet til vertikal mobilisering i et slikt statushierarki som Bourdieu beskriver, men de kan også sørge for å "kjøpe" kulturell kapital til sine barn slik at disse kan mobilisere horisontalt.

7.3. Transformasjon av kapital i migrasjonsforløpet

For å vise hva det egentlig er den filippinske kvinnen gjør i forhold til sosial kapital kan vi for enkelthets skyld bruke to tabeller.³⁵

M I G R A N T E N S K A P I T A L T A B E L L I		
	Filippinene	Hong Kong
Kulturell kapital	Høy	Lav
Økonomisk kapital	Lav/middels	Lav

Det er viktig å forstå, som Parreñas understreker i sitt hierarki av kvinner, at det oftest er de privilegerte kvinnene som migrerer. Migrasjonen deres blir derfor kalt en strøm av middelklassekvinner, og det er en strøm som går inn og tilgodeser middelklassen i mottakerlandet. Den filippinske kvinnen har dermed ikke den laveste kulturelle eller økonomiske kapitalen i hjemlandet (se tabell 1), men hun har som Cora bemerker, oftest ikke nok økonomisk kapital til å møte de raskt økende behovene for hennes voksende familie. Særlig når barna skal begynne med utdanning utover grunnskolen, øker disse behovene. Først i migrasjonsforløpet tas det ofte opp lån, og det gjør at kvinnene har mindre økonomisk kapital når de migrerer enn før de planla å gjøre dette. Disse lånene er tatt opp i håp om at migrasjonen vil være en lønnsom investering, men det kan være svært vanskelig å innfri dem. Kvinnene har altså relativt sett lav økonomisk kapital når de migrerer, samtidig har de høy kulturell kapital. De ønsker å høyne sin totalkapital (sosialkapital) slik at de etter migrasjonsprosessen kapitalmessig kommer ut av det som følger:

³⁵ De følgende tabeller refererer til kapital som i det sosiale rommet Hong Kong er mer generelt gyldig, og ikke til kapital som kan ha spesifikk verdi i det filippinske subsamfunnet i regionen. Dette er allerede omtalt i avsnittet om utdanningens verdi i det filippinske fellesskapet. Tabell I refererer til kapitalmengde tidlig i migrasjonen, mens tabell II refererer til en eventuell endret kapitalmengde senere i migrasjonsforløpet eller etter at kvinnene har vendt tilbake til hjemlandet for godt.

M I G R A N T E N S K A P I T A L T A B E L L I I		
	Filippinene	Hong Kong
Kulturell kapital	Høy/høyere	Lav
Økonomisk kapital	Høyere	Lav
Sosial kapital	Økt	Uforandret

Noen migranter oppnår en økt kapital i hjemlandet, men dersom vi ser på for eksempel Maria og Lina så har de ikke gjort det. Maria opparbeidet gjeld gjennom migrasjonsprosessen, og ble terminert før hun fikk betalt ned denne. Overraskende nok har Lina betalte ned sin gjeld i rekordfart. I familien der hun jobbet fikk hun ikke tilstrekkelig med mat, og hun levde av tørre kjeks og mat vennene hennes gav henne den tiden hun var i Hong Kong. Ved å leve ekstremt nøkternt selv fikk hun dermed også sendt penger til familien for å hjelpe dem med deres daglige utgifter. Dermed dro hun ikke tilbake til Filippinene med økonomisk tap. Likevel måtte hun også reise før hun hadde klart å tjene nok sparepenger til å starte en bussiness. Rose og Dolores har derimot begge fått anledning til å støtte barna sine til å ta høyere utdanning. Det ønsker Cora også å gjøre. Dersom disse kvinnene er heldige, kan de gi barna sine både høyere kulturell og økonomisk kapital i form av utdanningen. Utdanning blir sett på som noe svært verdifullt i Filippinene. Som en av organisasjonslederene uttrykker:

But actually to be honest the best place is the Philippines, but the only problem is our economy. Yes. We are very orientated when it comes to education because we like education, that is why we are sacrificing to go out form our place, to even work as a domestic helper, we don't mind, as long that we are sending money to the Philippines, to our loved ones, to send them to a nice school, and a good education. We are very family orientated, we do not mind to sacrifice our self to work, so we do not mind, because we are adaptable.

Selvsagt kan man spørre seg hva denne utdannelsen egentlig er verdt. Maria har bare jobbet noen få uker i yrket sitt mens Valentina aldri har fått jobbe med undervisning. Dolores har ikke jobbet i helsevesenet, men derimot har hun hjulpet nabokvinnene med fødsel, og drevet griseoppdrett. Dolores familie viser også et vanlig eksempel når det gjelder migrasjon. Dolores selv er i Hong Kong, hennes far har migrert til USA og til sist Dolores' datter, som moren har kostet utdanninge for, har gått i hennes egne fotspor og

jobber nå som DH. I Hong Kong ser vi ofte slik at historien gjentar seg i en ond sirkel.³⁶ Ofte utdannes migrantkvinnenes barn til arbeidsløshet i hjemlandet. En av de mulighetene som åpner seg for dem, er å migrere, dette er særlig en følge av gode engelskkunnskaper. Rose sier det er nok at hun selv er DH, hun ønsker ikke at sønnen som hun har betalt så mye for utdanningen til, skal havne i et liknende lavstatusyrke som hun selv nå befinner seg i. Det er nok for henne at hun selv arbeider som ”helper”

Mange kvinner sier, ved det tidspunktet da de hadde satt som avslutningsperiode for oppholdet sitt i Hong Kong, at de ikke har nok sparepenger. De bestemmer seg derfor for å skrive under på en ny kontrakt istedenfor å re-migrere. Andre ganger kommer det uforutsette utgifter som krever alle sparepengene deres. Slik som en tidligere helsearbeider jeg snakket med: Hun hadde spart en del penger og hadde tenkt til å vende tilbake til Filippinene. Da oppdaget hun ved et besøk at hennes datter hadde en svært skjev rygg. Hun selv hadde ikke vært oppmerksom på datterens ryggproblem. Resultatet ble at hun måtte bruke sparepengene til sin datters ryggoperasjon, og selv måtte bli værende flere perioder i Hong Kong for om mulig senere å kunne oppnå det hun i utgangspunktet sparte til. I en artikkel om ”Forced Migration” skriver magasinet *Migrant Focus* at livsstilen også ofte endres når husholdet får mer penger, slik at familien får økede behov:

Even the improvement of the economic conditions of the family of the migrant worker, however temporary, has also created new problems. While it is true that the value of their remittance is way higher than the minimum wage in the Philippines (even though their wages is lower than the minimum in the host country), the improved standard of living is artificial because its maintenance would mean keeping on working abroad. Oftentimes, the rise on the living standards of the OFW family result in unhealthy appetites and needs in the family. (MFMW 2001a-i:4-5)

Derfor blir det vanskelig for kvinnene å vende hjem, da det igjen kan føre til en degradering i status for familien i og med at dens transnasjonale inntektskilde forsvinner. Dolores sier at hun er redd for å reise hjem på grunn av familiens økonomi, og på grunn av det aktive livet hun er vant til å leve:

Well, I am actually, honestly, I am scared that if I go home, then I will be, you know, I will have no money, and I will just be, you know sitting in the corner [laughs]. But of course they won't do this to me, it's just my fear. And I still fear that I have still have one in college and cannot give him some more, because, I always save money, because in the Philippines, it's always money that, you know. If you don't have money, then nobody will

³⁶ *Migrant Focus Magazine* (vol. 01 nr 03) utgitt av MFMW (2001a-ii) har trykket artikkelen ”Are Our Children's Diplomas Our Ticket Back Home?”. Artikkelforfatteren drøfter dette problemet og sier: ”Disappointing it may be but really shows that our children, our degreeholder sons and daughters, are themselves caught up in the vicious process of labour export. Instead of their diploma becoming a ticket for us to go back for good to our country, the same diploma becomes their own ticket to go abroad – to be a migrant worker like us.”

ever give for your children's education. So I am always, you know, from the start looking for money. But maybe after my youngest son will be finished, then, I think I can go back home. Actually I really want to be home. But it's just that those are my fears.

Dette går også igjen i litteraturen. Som Salazas Parreñas beskriver om Vicky Diaz, en av hennes informanter, settes økonomisk status ofte over tilstedeværelse i barnas hverdag:

Although aware of her children's persistent request of her to return to the Philippines, Vicky is not convinced that her family can sustain its middle-class status without her earnings. (Parreñas 2001c:87)

Majoriteten av kvinnene i datamateriale ønsker å investere i en business i hjemlandet, som kan fortsette å forsyne familien med kapital når de selv har vendt tilbake til Filippinene for godt. De ønsker ikke å investere i risikoprosjekter som ved hell kan gi god avkastning, men som også kan gjøre at de taper alt. Stahl (2003) sier det er indikasjoner i tidligere forskning på at lite "remittance" fra returnerte migranter går til produktive investeringer, og at dette kan være fordi de ikke har noe å falle tilbake på dersom investeringene slår feil. Små businessforetak med sikker avkastning er det de fleste migrantene drømmer om å starte. Stahl etterlyser også "placement service" for utdannede og profesjonelle migranter som returnerer til Filippinene, da deres arbeidsledighet er spesielt stor og de ikke får brukt kunnskap de har ervervet utenlands.

Utdanning for eventuelle barn kan virke som en slik langsiktig og trygg investering, i allefall dersom det virkelig sikrer barna adekvat arbeid og sikker lønn, i tillegg til at de følger tradisjonene og støtter foreldrene tilbake.

Begge tabellene over viser at både den kulturelle og økonomiske kapitalen er lav i Hong Kong når kvinnen migrerer, og at den i dette sosiale rommet forblir uforandret under hele migrasjonsforløpet. Alle helsearbeiderne er eksempler på potensielle aktører i Hong Kongs arbeidsmarked, som på grunn av myndighetenes restriksjoner ikke kan bruke sin kulturelle kapital. De er dermed plassert i den dårligst betalte gruppen og har i realiteten ikke mobilitetsmuligheter. Noen finner etter hvert mer fordelaktige stillinger, og det er en nærmest hypotetisk sjanse for at de skal finne en ektefelle som kan gi dem sjanse til å få permanent oppholdstillatelse og arbeidstillatelse til annet arbeid i Hong Kong.

7.4. Kvinnenes kulturelle kapitalers verdi i Hong Kong

Det er selvfølgelig ikke slik at informantens kulturelle kapital er helt verdiløs i Hong Kong. Dette er en forenkling. Filippinsk DH i Hong Kong har generelt bedre status enn for

eksempel indonesiske, blant annet fordi de har bedre engelskkunnskaper og vet mer om sine egne rettigheter. Dette får utslag i bedre lønn og mer fordelaktige kontrakter. Som UNIFIL-HK skriver om lønn i sin utredning om rasisme og diskriminering:

That even among various nationalities of FDHs, there is a significant difference in incidence. Indonesians, being less aware of their rights, victimized by organized and almost criminal recruitment agencies, has the highest marked incidence of underpayment. In fact, most of them have been forced to accept lower wages while still in the recruitment stage. (UNIFIL-HK 2002:10)

Dersom indonesiske kvinner er å foretrekke som privat hjelp i huset, behøver det dermed ikke si at de føler mer stolthet i forhold til arbeidet (jfr. sitatet som innleder denne oppgaven). Det kan derimot være en indikasjon på at de er mer undertrykt både fordi de har dårligere informasjonskapital og kommer fra et hjemland der de har enda dårligere forhold, og dermed har en enda sterkere ”push”-faktor enn det de filippinske kvinnene opplever. I tillegg har de filippinske kvinnene i Hong Kong en sterkere historie med hjelpeorganisasjoner for sin gruppe.

Mange ansetter som før sagt en spesiell DH på grunn av nettopp en ervervet kunnskap hun har, som for eksempel erfaringen som mor eller på grunn av profesjonstilhørighet. Likevel vurderes all kapital, også informantenes kulturelle kapital, i Hong Kong nesten utelukkende underordnet arbeidsgiverens i et maktperspektiv. Ut fra intervjumaterialet har jeg definert fire strategier som kvinnene ser ut til å bruke i situasjoner der deres kulturelle kapital står i et motsetningsforhold til arbeidsgiverens. Disse fire strategiene er identifisert med utgangspunkt i fire situasjoner fra like mange informanter, men de ser ut til å ha gyldighet for flere av dem, og de blir redegjort for i de neste avsnittene. Siden flere av mine informanter har mistet jobben, kan en av årsakene være at de brukte en slik maktstrategi som ikke passet inn i den familien der de jobbet.

- **“You are like a shit to me”**
- Passivitet og avmakt³⁷ som strategi
- **”Chi seen” (“Crazy”)**
- Gjør det hun mener er rett når arbeidsgiveren ikke kan se det
- **“We do not want your explanations”**
- Sier meningen sin selv om hun vet den ikke er ønsket
- **“I am not afraid”**
- God argumentasjonsteknikk

³⁷ Avmakt defineres her ikke som det å ha lite makt eller ressurser. Jamfør Engelstad (1999:38): ”Avmakt er noe som godt kan ramme ressurssterke aktører, fordi de får vanskelig for å koordinere sine interesser og ressurser.”

7.4.1. "You are like a shit to me"

Jeg har definert dette som en strategi kvinnen bruker, selv om den ikke er en aktiv strategi. Et slikt utsagn, som her er hentet fra Marias arbeidsgiver, frarøver i de fleste tilfeller kvinnene mulighetene til å kunne bruke andre strategier enn passivitet. Det var Marias arbeidsgiver som sa dette til henne i det hun kastet henne ut av huset der vertsfamilien var på ferie. Utsagnet var tilsynelatende umotivert. Jeg har valgt dette som tittel på oppgaven fordi det virkelig illustrerer den totale statusdegraderingen som kan finne sted i kvinnenes liv ved migrasjon.

Goffman (1992:11-22) sier vi kan handle målrettet, også ikke-verbalt, for å avgi et inntrykk. I dette kan vi skjule egne ønsker for å lettere oppnå et "skinn av enighet". Selvdisiplin kan være en måte å unngå stadige konflikter på, mange bruker denne til å gå inn i de nye rollene sine, fordi de som i Marias tilfelle er totalt maktesløse i situasjonen, de har ikke mulighet til å bruke de maktressurser de besitter og de har heller ikke noen reell mulighet til å være seg selv. Det kan faktisk også ligge makt i å bli verdsatt som en god arbeider. Dette vil være en viktig kilde til selvdisiplin. Mange forsøker å overvinne vansker ved å arbeide bedre, og dermed opparbeide seg maktressurser som dyktige. Layosa sier hun gjorde dette, og at det førte til at hun fikk en månedlig bonus, men også til at arbeidsgiveren ikke ønsket å la henne få den fritiden hun hadde krav på, da de ønsket at hun skulle ta seg av barnet deres hele tiden. Strategien fungerer ikke alltid, men alt i alt er selvdisiplinering og omforming av situasjonen til å se på seg selv som en tjener av familien, Gud og fedreland, viktige strategier for å overleve under streng disiplinering (Chang & McAllister Groves 2000). Det kan heller ikke utelukkes at noen opplever disiplineringen av arbeidsgiveren som omsorg (Constable 1997a).

To kvinner jeg møtte på en søndag fortalte meg at det de synes er det verste i Hong Kong er varmen. Om dagene, mens de gjør tungt husarbeid, får de ikke lov til å skru på air-conditionene i huset der de jobber. Den er bare for "The Masters". Disse kvinnene er ikke vant til det fuktige klimaet i Hong Kong. En av mine nøkkelinformanter sa opp sin jobb etter to dager. Begrunnelsen var at rommet hun fikk tildelt til å sove på var familiens lagerrom. Det hadde ikke vifte eller air-condition og var fullt av mygg. Hun måtte også jobbe til sent på kvelden den første dagen hun kom, selv om dette var hennes fridag. Ikke alle har den samme økonomiske muligheten til å kunne terminere kontrakten sin på grunnlag av slike forhold.

7.4.2. “Chi seen” (crazy)

En av de intervjuede helsearbeiderene sier at selv om arbeidsgiverene vet at kvinnene er høyt utdannet så ser de ned på dem. Hun sier at ett av problemene er følgende:

Because Chinese people is not very good some times, because of what we have learned, because Chinese, they have different knowledge and different ideas. And yes because they have their own Chinese doctors, and we have English doctors, and some times if some is sick there are two types of medicine, it is herbal medicine form the Chinese doctor, and then a medicine form the English doctor.

Det var lettere før, da hun jobbet i en familie der foreldrene arbeidet i helsevesenet. Da delte arbeidsgiveren og hun den samme kunnskapsbakgrunnen (som var mer vestlig orientert), og det var mindre rom for faglige konflikter. Nå går hun ikke inn i argumentasjon med arbeidsgiveren, men gjør det hun får beskjed om når arbeidsgiveren ser på, og gjør så det hun vet er rett når arbeidsgiveren har forlatt huset. Som da babyen hun tar seg av var syk, og arbeidsgiveren mente hun brukte galt medisinnål. Hun supplerte med den korrekte mengden medisin da arbeidsgiveren hadde forlatt huset. Hun bruker slik sin kulturelle kapital, eller makt, bak arbeidsgiverens rygg. Dersom hun derimot hadde korrigert arbeidsgiveren, sier kvinnen at denne ville ha sagt at hun var ”chi seen”, som betyr gal på kantonesisk.

7.4.3. “We don’t need your explanations”

Linas arbeidsgiver pleide å si: “We don’t need your explanations, need your comments, we just want you to do like this, they say all the time.” Hennes informasjonskapital ble dermed erkjent verdiløs. Likevel understreker hun at i det hun har kommet med sin forklaring har hun allerede fått sagt hva hun mener om et eller annet tema i arbeidssituasjonen. Hun sier: ”Then I already said it.” Dermed har arbeidsgiveren fått hennes ”explanations” uten at de ville det, og Lina er ikke en person som slutter å si meningen sin. Dermed er dette en maktstrategi i likhet med den som omtales i avsnitt 7.3.2, men i motsetning til den overnevnte strategi, er dette en strategi som ikke finner sted bak arbeidsgiverens rygg. Og Lina gjør slik hun blir bedt om, selv om hun har kommet med sine kommentarer. Denne strategien kan likevel ha kostet Lina jobben. Myndighetene i Hong Kong har gjennom lovverket generert arbeidsgiverenes økonomiske kapital til å representere makten til å terminere kontrakter mellom de to partene, og dermed gjøre arbeidstakeren arbeidsløs. Det finnes selvsagt både gode og dårlige arbeidsgivere.

7.4.4. "I am not afraid"

Til en viss grad kan også noe som her kalles interkulturell kapital, en intellektuell kapital, være en stor fordel i et ansettelsesforhold. Dette er nært knyttet til det å beherske et felles språk. Når alt kommer til alt er det likevel arbeidsgiveren som har makten til å terminere kontrakter, eller gi et dårlig "release letter", slik at myndighetene deporterer migranten. Likevel finnes det eksempler på kvinner som har vunnet rettssaker over arbeidsgiverne.³⁸ Å vinne en arbeidstvist er likevel ikke nok til å få fortsatt opphold i Hong Kong. "Two Weeks Rule" har gjort dette vanskeligere fordi man må klare å finne en ny arbeidsgiver på svært kort tid dersom man skal forbli i Hong Kong.

Constable (1997a) gir flere eksempler på at arbeidsgivere/arbeidstakere ikke snakker engelsk, eller at de filippinske kvinnene ikke forstår engelsken med den kinesiske aksenten selv om begge parter behersker språket. Dette blir en kilde til aggresjon for arbeidsgiver, og denne aggresjonen kan igjen kanskje forklares med at enkelte av disse arbeidsgiverne får en følelse av avmakt (Hernes 1978). Her får de vanskeligheter med å koordinere sine interesser og ressurser (Engelstad 1999:38). Avmakt ser ut til å være en kilde til enda sterkere disiplinering. Mange finner stadig på nye regler for husholdshjelpen. Constable viser til et eksempel der en kvinne ifølge arbeidsgiveren kom for sent hjem, og etter det ble nektet å vaske sine egne klær i husholdet (Constable 1997a). Dette er en måte å statuere et eksempel på og støtte opp om "makten". Luhmann sier et viktig grunnlag for makt i samfunnet er fysisk vold eller tvang (Guldbrandsen 1999:135). Vold beskrives hos han som et sanksjonsmiddel alle forstår. Denne beskrivelsen kan gi opphav til en tolkning om at vold lettere brukes i de relasjoner der verbal kommunikasjon er vanskelig. Gloria skriver at bestemoren i familien hele tiden slo henne. Bestemoren er fra en generasjon som tilsier at hun trolig kan lite engelsk.³⁹

Dolores er et eksempel på en svært uredd arbeidstaker. Hun har ved flere anledninger brukt den strategien som jeg har kalt "I am not afraid" når hun selv har tatt initiativ til å avslutte tre av sine seks arbeidsforhold. En gang sa hun opp i affekt på grunn av uenighet med arbeidsgiveren, en annen gang fordi hun ikke ønsket å bli blandet inn i

³⁸ To eksempler på dette: 03.04.00 ble en arbeidsgiver dømt til tre måneder i fengsel for å ha skoldet sin DH ved å helle varm te på henne. (SCMP side 5, 04.04.02). De fleste dommene mot arbeidsgivere, som jeg har sett, har vært svært milde og økonomiske kompensasjon i forhold til oppreisning i arbeidstvister har vært beskjedne. *New Migrant Fokus* (nr. 22) (MFMW 2001b-ii:7), viser til en sak der en arbeidsgiver ble dømt til 3 ½ fengsel etter å blant annet ha sparket sin indonesiske DH. Etter dette hadde arbeidstakeren brukket ribben og en ruptur på leveren som kunne ha kostet henne livet.

³⁹ Det kan også være at hennes generasjon ville ha en større tilbøyelighet til å bruke fysiske avstraffelser overfor tjenere i husholdet. Dette er likevel en påstand som jeg ikke har data til å støtte opp om.

arbeidsgiverfamiliens interne konflikter, og en tredje gang fordi hun hadde tenkt å vende tilbake til Filippinene men siden ombestemte seg. Alle disse gangene har hun klart å få kontrakter med nye arbeidsgivere. Ved en anledning ventet den nye arbeidsgiveren på henne i flere måneder mens det nye visumet hennes skulle bli klart, og Dolores selv måtte være i Filippinene. Denne arbeidsgiveren ønsket å ansette Dolores som "nanny" for sin sønn på grunnlag av hennes kvalifikasjoner som helsearbeider.

Det er klart at forutsetningen for å skape kompromiss i arbeidsforholdet forutsetter partenes beherskelse av et felles språk. Felles språk er dermed utgangspunktet for felles forståelse av konflikter. Constable (1997a:159) trekker frem som et eksempel at skriftlig formuleringsevne som et kulturelt kapitalgode, kan oppleves nyttig for begge parter i arbeidsforholdet. En kvinnelig arbeidsgiver gir sin husholdshjelp alle klager og irettesettelser skriftlig. Husholdshjelpen får deretter anledning til å svare i skriftlig form. Slik kan kommunikasjonen foregå i flere ledd på en mer diplomatisk måte enn ved det munnhuggeriet som er vanlig i mange av husholdene Constable beskriver. Det kan virke som om den kulturelle kapitalen hos arbeidstaker i form av god skriftlig engelsk gjør at hun kan kommunisere med sin arbeidsgiver på et mer likeverdig nivå. Husholdshjelpen beskriver likevel denne kommunikasjonsformen som komisk. Denne situasjonen er et eksempel på at husholdshjelpen hadde reelle valg og selv kunne bruke makt. Da hun fikk klage på at hun kom for sent hjem på kvelden på fredagen, svarte hun med å komme enda senere hjem neste gang. Den neste klagen besvarte hun med at hun hadde rett til å ha fri 24 timer, og at hun visste hvordan hun skulle passe på seg selv. Hun fortsatte å ta så mye fri som hun hadde krav på. Her er altså den kulturelle kapitalen at kvinnen har kunnskap om sine rettigheter og klarer å fremsette disse, og dette blir verdifullt i en praktisk sammenheng. Det kan gi makt dersom arbeidstakeren verbalt kan vise at de kjenner sine rettigheter. Kanskje er det derfor mange av arbeidsgiverne i Constables bok (1997a) sier de ønsker seg en enkel jente fra landsbygden.

Cora er dog en som har brukt en slik praktisk intellektuell kapital i en tvist med arbeidsgiveren, men hun sier denne ble utløst av at denne så henne gråte:

In Chinese culture if you are living with them it is very bad to cry, because it is a bad luck for them. You are giving a bad luck for them. Even if you are being hard working with them, you should not show them that you are crying. They saw me one time after my holiday because I was so homesick with my children, because I received a mail, and after reading it I was crying and then after a minute they came in and they saw me, and then after a day they gave me notice on the phone, they said on the phone that there is some money missing in my husband's wallet. So I answered, how come it is in your husbands wallet how can we get the wallet if it is with your husband? And this morning I saw your husband opening the wallet near the door. How can you accuse me? I told the woman you

surely is [?] my contract is clear, I said, I wouldn't exchange my two years contract which I paid a lot for in the Philippines for a thousand dollar.[...]. I said to the lady I would not exchange. She said one thousand dollars is missing, so I said I would not exchange my two years contract to you with one thousand only. In two years, how much money I will earn? I would not steal that one thousand in exchange of my two years contract. You know coming here to Hong Kong is a lot of money, and I paid that cash, and then my two years contract, I would not exchange that for just a thousand. [...]. She did not answer me immediately, but she said are you sure? Yes, I said you come home right now and scrutinise my things. I am still new in your house, I don't know where to go. I am still new here in Hong Kong and I am not allowed to go out, so if you want you come home and see my things. I will call the police. It is fine, you call the police, I am not afraid. I did not do it. And when the police came, she was nervous and I wasn't. How come she was nervous? And then the police did not ask me questions but she asked questions to the lady. And when the policeman was gone I said: Why did you not search my things. Never mind, the money is gone. So the policeman found that she was not telling the truth. So she said to me that I am very sorry. I did it already so you must leave. That is fine for me, but when I left she was crying. Silly woman!

Politiet så ikke ut til å tro på arbeidsgiveren da de ikke engang undersøkte Coras ting for å lete etter de pengene som skulle ha forsvunnet. Arbeidsgiveren innrømmet også at hun hadde tatt feil, men at hun likevel måtte la Cora gå. Cora sier også at det at hun har en utdanning gjør at hun føler seg sterkere. Hun kan lettere få en god stilling, fordi hun blant annet klarer seg bedre i intervju situasjoner fordi hun snakker flytende engelsk.

Cora om utdanning:

I have a feeling of security. And I am not afraid if, I am not afraid what happens, I can...if I go to another country I can easily look for a job, I am not afraid if something happens to me. If you have a higher education there is a feeling of security for you that you are not a loser, you will use were ever you go. [...]. Speaking English is one thing. [...]. It is the very first thing. I can't come here if I didn't learn English in school. I can't speak nice English words. I was not able to come here, and I did not get pay that is higher than minimum, if you are not good, because employer want also, because if you apply for a job they will also interview you and I think employer wont get you if you are to slow in speaking or what.

Oftest ser potensielle arbeidsgivere i Hong Kong video av kvinner fra Filippinene som søker arbeid her. Slik velger de en kvinne som de ønsker å ansette. Det kan slik konkluderes at gode engelskkunnskaper, slik de høyt utdannede kvinnene har, er den største gevinsten de har av sin utdanning gjennom hele migrasjonsforløpet. Dette gjelder helt fra de søker jobb, mens de enda er i Filippinene, til de starter sin kommunikasjon i arbeidsforholdet og når de eventuelt skal avslutte sitt ansettelsesforhold. Svært gode engelskkunnskaper har også hjulpet kvinner som for eksempel Cora, til å få sine to nye jobber i Hong Kong når kontraktene hennes har blitt sagt opp.

7.5. Å skjule sin utdanning for arbeidsgiveren

Konfliktene i det å ha en høy utdanning og det å skjule den, er mangesidig. Mange ønsker at kvinnene skal være tutor for barna deres, eller at en sykepleier eller jordmor skal ta seg av deres nyfødte. Slik føler også arbeidstakerne at de til en viss grad praktiserer sitt yrke mens de er DH. Samtidig som arbeidsgiverne bruker arbeidstakernes kunnskap, og slik får mer enn de har betalt for, vil de samtidig ønske å være den intellektuelt overlegne part. Selv om arbeidsgiveren altså så ut til å føle seg truet av Coras akademiske ferdigheter, ønsket hun å bruke henne som privatlærer til barna, ett barn i grunnskolen og en i videregående. Hun satte derimot ikke pris på Coras evne til argumentasjon:

That was one thing she did not like [Cora using her academic skills in discussion], because she was an administrative officer and she was not very good in English, and she liked me to tutor her child in English and math. And she said that is good, that is why I selected you in the video. I know you are good in English. And then she said: Would you like to translate this in English for the other, because she has two children.

Verken Lina eller Cora hadde oppgitt at de var universitetsutdannet da de søkte på sin første jobb i Hong Kong. Likevel kom begge deres arbeidsgivere altså til å føle seg truet av deres kunnskaper. Dette gjaldt særlig engelskkunnskapene. Lina opplevde at arbeidsgiverens venner syntes hun var interessant som samtalepartner. Dermed hadde hun beveget seg bort fra sin definerte plass i det sosial rom, til en plass som hadde høyere status enn den arbeidsgiveren hadde plassert henne i. Hun hadde kanskje en høyere kulturell kapital enn det som var ønskelig. En leder av et krisesenter for migranter forteller at mange kvinner ikke forteller arbeidsgiveren at de har høyere utdanning, fordi de vet at dette vil føre til at de må påta seg ekstra arbeid i tillegg til det tradisjonelle husholdsarbeidet. Layosa (2000) skriver også at hun ikke ville røpe at hun var lærer i søknaden sin, hun sa kun at hun hadde utdanning tilsvarende videregående skole. Hun mener at dersom hun hadde fortalt at hun hadde mer utdanning enn arbeidsgiverne, ville dette kunne fornærme dem, samt at de kunne komme til å forvente for mye av henne siden hun kom fra en annen kultur og var vant til andre standarder enn de kinesiske.

7.6. Forskjellen på makt og tvang

Til forskjell fra makt innebærer tvang i følge Luhmann (Gulbrandsen 1999) ingen valgmuligheter. Denne oppdelingen er fruktbar i forhold til oppgavens tema. En del av kvinnene i Constables (1997a) bok utsettes for makt, mens andre utsettes for tvang. Tvang

krever et større "engasjement" hos makthaveren. Da en ung filippinsk kvinne ble tatt med direkte fra flyplassen til frisøren, ble hun utsatt for tvang. Hun forsøkte å inngå et kompromiss, ved å si at hun kunne binde det lange håret sitt stramt bakover. Arbeidsgiveren stod på sitt, han sa det var mer hygienisk med kort hår i arbeid med barn, og gav frisøren instruksjoner om frisyren. I arbeidsgiverens fravær gav kvinnen "håret satt på" en ny beskrivelse av en frisyre hun kunne akseptere. Da frisøren var ferdig ble arbeidsgiveren rasende og forlangte en "mans-cut" (herrefrisyre), noe som ble gjennomført. Dette er bruk av tvang, ikke makt, da valgmuligheter ikke eksisterer og kompromiss ikke godtas. Et annet "hårreisende" eksempel som Constable viser til, er den unge kvinnen som låses inn på kjøkkenet hver gang hun er alene hjemme. Andre ganger virker en slik tvang på et mer subtilt plan. "Å skulle være som en del av familien" kan som nevnt være en måte å bli påtvunget en rekke forpliktelser på. Kanskje er det oftest tvang i sektoren, og ikke makt, fordi mange av kvinnenenes valg i forhold til å følge arbeidsgiverens regler, også på områder som burde være deres egne anliggender, er svært begrenset. Trusselen om oppsigelse som sanksjon og utvisning fra landet er helt reell. Å forlate landet er for mange ikke et mulig alternativt handlingsvalg, fordi familien i hjemlandet er avhengig av deres inntekt, og de i tillegg kan ha lån å betale tilbake både til byråer, banker og slektninger.

7.7. Oppsummering – Hva gjør at det uakseptable kan føles akseptabelt?

Kvinnene etablerer seg i Hong Kong, og får da en ny sosial kapital både her og i Filippinene. Deres sosiale posisjon endres drastisk i det de går inn i mottakerlandets økonomi, samtidig som de fremdeles utgjør en viktig del av økonomien i hjemlandet. Det er altså den sosiale degraderingen i mottakerlandet som gjør at de får muligheten til å gå inn i rollen som transnasjonal forsørger. Rollen som arbeidstaker i et underordnet yrke og den lavere sosiale posisjonen de nå får i mottakerlandet, transformeres altså til noe som blir mer verdt i Filippinene. En nedadgående sosial posisjon gjør videre at kvinnene får opprettholdt, eller i beste fall øket, sin sosiale kapital i hjemlandet. For Maria, som ikke fikk tid til å tjene særlig mye penger før hun rett og slett ble kastet på dør, kan det ha ført til sosial degradering, da hun nå trolig har et nytt lån å betale på som en følge av migrasjonsprosessen.

Jeg finner i det hele tatt ikke så mye i mitt datamateriale om eventuelle vansker i forhold til den midlertidige sosiale degraderingen informantene opplever. Derimot finner jeg mye om viktigheten av migrasjon for barn og andre familiemedlemmer.⁴⁰ Data om tema som berører kvinnene, og deres barn og ektefeller er, som nevnt i metodekapitlet, vanskelig å få rede på da mange informanter blir svært følelsesmessig berørt når jeg som intervjuer kommer inn på disse sensitive områdene. Som understreket i forrige kapittel finner jeg at det er en valid antakelse å slutte at økonomiske motiver er årsaken til å finne seg i stigmatisering og direkte undertrykkelse, fra så vel myndigheter som fra mennesker som i en transnasjonal sammenheng har mer økonomisk kapital enn mine informanter. Det at de vet at de bruker en lavstatusstilling til å øke sin total kapital i hjemlandet, er trolig det som i hovedsak gjør en slik statusdegradering mer akseptabel i utgangspunktet. Samtidig har jeg nå en antakelse om at det å ha forandret seg, i kvinnenens kultur kan ha med å miste ansikt å gjøre (jamfør 7.1), og at det dermed kan være vanskelig å få svar på spørsmål om eventuelle personlig endringer i identitet, også på de områdene som kvinnene kanskje selv føler at de har forandret seg. På grunn av disse to faktorene har det dermed vært vanskelig for meg å få frem data, som enten har bekreftet eller avkreftet den sentrale hypotesen min om at det ville være særlig vanskelig for disse høyt utdannede kvinnene å radikalt skifte posisjon slik de gjør ved migrasjon. Cora er den eneste som helt klart beskriver at denne statusovergangen var vanskelig for henne.

⁴⁰ Spørsmål om barn, berørte svært ømtålige tema i intervjusituasjonen. Pareñas beskriver (2001c:93) hvordan hun følte at hun møtte en vegg når hun spurte om det spesielle arrangementet kvinnen hadde for sine to sett barn. For meg var det svært vanskelig å få utdypende svar i forhold til det som var vanskelig i transnasjonale familieforhold (som nevnt i avsnitt 4.6.1).

8. Avslutning

I denne oppgaven har jeg sett på ulike aspekter ved kvinners migrasjon, og da særlig de tema som er spesielle for kvinner med tertiær utdanning. I den første delen, som er en litteraturstudie, har jeg fokusert på tema om transnasjonalitet og tema som berører familien i hjemlandet. I metodekapitlet og det påfølgende kapitlet om informantene, har jeg viet mye tid til å si hvem jeg er, hvem informantene er, og hvordan vi forholder oss til hverandre. Dette synes jeg er viktig informasjon når andre leser oppgaven, da jeg selv har både klare begrensninger og fordeler i en forskningssituasjon fordi jeg har en utenforståendes blikk på tema. Likevel kunne jeg selvsagt ønsket meg mer tid i det filippinske fellesskapet, og mer tid med informantene. Jeg kunne ønske meg en større fortrolighet til datamaterialet og flere informanter, slik at jeg ville fått mulighet til å utvikle samlede beskrivelser av informanter som fremkom med flere likheter etter analysen. Likeledes ville det være ønskelig for meg å ha hatt en bedre oversikt over de ulike organisasjonenes og sammenslutningenes forhold til hverandre.

Slik analysen nå er skrevet viser den i hovedsak til data gitt i intervju og/eller spørreskjema av ti enkeltindivider, og til litteratur eller egne erfaringer som en ”deltakende observatør” i det filippinske fellesskapet. I tillegg analyseres dette i forhold til grunnleggende sosiologiske begreper som selvet og identitet i en rollekontekst, og muligheten for sosial mobilitet. Disse ti enkeltindividene kan grupperes på bakgrunn av fremtidsplaner, personlighet og tidligere erfaringer. Likevel har hvor lenge de har vært i Hong Kong en avgjørende betydning for hvordan de ser på for eksempel den reelle muligheten til å gå tilbake til sitt opprinnelige yrke. Lina er den eneste som sier helt sikkert at hun skal det, men hun har en utdanning som er lengre, og et arbeid som har høyere status, enn de andre informantene. I tillegg sier hennes mann at han skal forsørge dem begge dersom hun bare gir opp tanken om migrasjon. Tre av de som har vært lenge i Hong Kong venter også på en mulighet til å migrere til Nord-Amerika. De ønsker ikke å vende tilbake til Filippinene for godt enda, men særlig Rose understreker at hun ønsker å vende ”hjem” en gang.

De viktigste funnene går på tilknytningen til roller. Det er min klare oppfatning at kvinnene har en så stor tilknytning til forsørgerrollen, at de dermed holder ut i den stigmatiserte og oftest svært underlegene rollen som Domestic Helper. For å øke sin selvfølelse søker de i den begrensede fritiden tilflukt i rollen som aktør i det filippinske

fellesskapet i Hong Kong. Rollene deres her kan ha store likhetstrekk med de rollene de hadde i hjemlandet.

Når det gjelder sosial mobilitet er migrasjonen et forsøk på å selv skaffe seg mer økonomisk kapital, men også på å gi eventuelle barn en løpebane med høyere kulturell kapital enn de ellers ville fått. Dersom kvinnene ikke får muligheten til å investere i et prosjekt som kan gi familien økte inntekter på en regelmessig basis, også etter at hun har vendt hjem for godt, er den økonomiske kapitaløkningen temporær. Dette er avgjørende for fremtidsplanene til alle migrantene jeg har snakket med. Derfor ønsker alle informantene som har planlagt å være lenger i Hong Kong å spare penger til å investere i et eller annet lite foretak. Dolores ytrer ikke ønske om dette. Hun ønsker å bruke Hong Kong som en ”stepping stone” til et annet kontinent, men viser i en samtale til sin søster som har vært heldig fordi hun har fått muligheten til å investere i utleieobjekter. Samtidig viser det siste sitatet til den vanskelige spenningen mellom kjærighet uttrykt ved å være i nærheten av familien, og behovet for penger.

Dolores: My sister was lucky. She was able to buy a five door apartment...I am here, working form morning to evening. Anyway, I am happy with my Sunday obligations. Sometimes my husband says I do not love him anymore.

Ester: Do you still love him?

Dolores: Of course, I just need some more money [Dolores ler].

8.1. Retning for videre forskning

Det er ikke så mye forskning som er gjort i det filippinske fellesskapet i forhold til det havet av data som det er å øse av. Min oppgave kan kritiseres for å være for vidtfavnende. Til dette kan jeg bare bemerke at det var avgjørende for meg å først få en oversikt dersom jeg siden skulle kunne spesialisere meg. En større spesialisering ville, selv om det kunne vært ønskelig for meg, betydd et enda lengre feltopphold. Mitt håp er også at vi i de nærmeste årene vil se mer forskning både når det gjelder slike personlige virkninger av migrasjon, og effekter på familieforholdene i alle faser av og i etterkant av migrasjonen.

Det jeg i ettertid angrer på, er at jeg ikke forsøkte å gå inn på et forslag forskningsansvarlig i The Mission la frem i forhold til å studere medlemmer i en lærerorganisasjon. Jeg hadde planer om å forsøke å intervju organiserte lærere, men av ulike årsker lot det seg ikke gjøre innenfor mine tidsrammer. Da lærerorganisasjonen på det tidspunktet da jeg var i Hong Kong var aktiv, kunne jeg dersom jeg hadde konsentrert meg om denne, kanskje fått mer like informanter når det gjaldt tilknytning til yrke.

Jeg finner dermed at mitt eget feltarbeid er av eksplorativ art, og det vil være av interesse å få mer forskning om temaet kvinnelige migranter i lavstatusyrker med høyere utdanning fra hjemlandet.

En annen spennende vinkling kunne være å intervju migranter i kulturelle minoritetsgrupper. Det ville også være av stor interesse å gjøre intervju-undersøkelser blant den økende gruppen mannlige DH fra Filippinene, da det da jeg var i Hong Kong enda ikke var gjort noen studier som fokuserte eksplisitt på disse.

8.1.1. Avsluttende kommentar

[...] the home to which he returns is by no means the home he left or the home which he recalled and longed for during his absence. And, for the same reason, the homecomer is not the same man who left. He is neither the same for himself nor for those who awaits his return. [...]. To a certain extent, each homecomer has tasted the magic fruit of strangeness, be it sweet or bitter. (Schütz 1962:115-116)

Jeg fikk kanskje ikke til fulle bekreftet mine hypoteser om at overgangen mellom roller og statusdegraderingen var spesielt vanskelig for høyt utdannede kvinner. Jeg fikk heller ikke



Filippinske kvinner ved Star Ferry Terminal

avkreftet disse. Jeg hadde ikke nok informanter, nok tid eller nok kulturkunnskap til å forstå godt nok hvordan migrasjonsforløpet påvirker kvinnes identitet og den sosiale posisjon, samt hvilke eventuelle endringsprosesser som er de viktigste for disse høyt utdannede kvinnes identitet. Noen pekepinner fikk jeg likevel. Jeg har selv lært mye av mine informanter om hva som er viktigst i livet deres, og hvordan de prioriterer ut fra det. I forhold til de mer personlige endringsprosessene vil jeg støtte meg til Schütz ord i ”The Homecomer”, og si at jeg tror identiteten endres i migrasjonsforløpet, selv om det er vanskelig å navngi de prosessene som er viktige for denne endringen.

Kilder

Innledende kommentar:

Denne bibliografien er ført etter Anne M. Hasund Langballes *Bibliografiske standard*, utgitt på Aschehoug i 2004 (se egen post).

Anderson, Bridget 1997. "Servants and slaves : Europe's domestic workers." *Race and Class* vol. 39, nr. 1, 37-49.

Anderson, Bridget 2000. *Doing the dirty work? : The global politics of domestic labour.* London/New York, Zed Books Ltd.. 213 s.

Anderson, Bridget 2001. "Why Madam has so many bathrobes : Demand for Migrant Domestic workers in the EU". *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie* vol. 92, nr. 1, 18-26.

Andres, Tomas & Pilar B. Ilada-Andres 2001. *Understanding the Filipino.* Ninth Impression. Quezon City, New Days Publishers. 184 s.

Asis, Maruja M. B. 2003. "International Migration and Families in Asia". Robyn Iredale & Charles Hawksley & Stephen Castles red.: *Migration in the Asian Pacific : Population, Settlement and Citizenship Issues.* Cheltenham/Northampton, Edward Elgar Publishing, s. 99-117.

Banko Santral ng Philipinas – online. <<http://www.bsp.gov.ph/>>

Benitez, Mary Ann 2002a. "[Arrivals of Indonesian domestic helpers rise by almost a quarter]". *South China Morning Post* 4/1, 3.

Benitez, Mary Ann 2002b. "[Don't raise our pay, pleas foreign helpers]". *South China Morning Post* 2/4, 3.

Bourdieu, Pierre 1995. *Distinksjonen : En sosiologisk kritikk av dømmekraften.* Oslo, Pax. 283 s.

Brochman, Grete 1990. *The Middle East Avenue : Female Migration from Sri Lanka : Causes and Consequences.* Oslo, Institute for Social Research. 226 s.

Brochman, Grete 2002. "Citizenship and Inclusion in European Welfarestates : The EU Dimension". Lavenex, Sandra & Emek M. Ucarer red.: *Migration and the Externalities of European Integration.* USA, Lexington Books, s. 179-194

Bugge, Lars 2001. *Hovedtrekk i Pierre Bourdieus teoretiske sosiologi : Forelesningsnotat.* Utdelt til sosiologi hovedfagsforelesninger, UIO. 14 s.

Cambridge Dictionary Online. <<http://www.cambridge.org/>>

Castles, Stephen 2000. *Ethnicity and Globalisation : From migrant worker to transnasjonal citizen.* London, Sage Publication. 228 s.

Castles, Stephen 2003. "Migrant Settlement, transnasjonal Communities and State Strategies in the Asia Pacific Region". Iredale, Robyn, Charles Hawksley & Stephen Castles red.: *Migration in the Asian Pacific : Population, Settlement and Citizenchim Issues*. Cheltenham/Northampton, Edward Elgar Publishing, s. 3-23.

Castles, Stephen & Mark J. Miller 2003. *The Age of Migration : International Population Movements in the Modern World*. Third Edition. London, Palgrave Macmillian. 338 s.

Census and Statistics Department – Hong Kong Statistics – online. <<http://www.gov.hk/>>

Chang, Kimberly, A. & Julian McAllister Groves 2000. "Neither "saints" nor "prostitutes" : Sexual discourse in the Filipina domestic worker community in Hong Kong". *Women's Studies International Forum* vol. 23, nr. 1, 73-87.

Cheung, Tak Sing & Bong Ho Mok 1998. "How Filipina Maids Are Treated in Hong Kong : A Comparison Between Chinese and Western Employers". *Sosial Justice Research* vol. 11, no. 2, 173-192.

Chiu, Vivian 2002a. "RP government calls for wage freeze." *Hong Kong News : Filipino Edition* vol. I, nr. 5, s.1 og 3.

Chiu, Vivian 2002b. "Hong Kong's economy set to suffer with maids' pay cut" *Hong Kong News : Filipino Edition* vol. I, nr 5, s. 3.

Constable, Nicole 1997a. *Maid to order in Hong Kong : Stories of Filipina workers*. Ithaca, N.Y., Cornell University Press. 230 s.

Constable, Nicole 1997b. "Sexuality and disipline among Filipina domestic workers in Hong Kong". *American Ethnologist* vol. 23, nr. 3, 539-558.

Constable, Nicole 1999. "At Home but not at Home : Filipina Narratives of Ambivalent Returns". *Cultural Antropology : Journal of the society for cultural anthropology* vol. 23, nr. 3, s. 203-228.

Ehrenreich, Barbara & Arlie Russell Hochschild red. 2003. *Global Woman : Nannies, maids, and sex worcers in the new economy*. New York, Metropolitan Books, Henry Holt and Company. 328 s.

Employment Contract 1998. *Employment Contract (for a domestic helper recruited from outside Hong Kong)*. Hong Kong.

Engelstad, Fredrik red. 1999. *Om makt: Teori og kritikk*. Oslo, AdNotam. 328 s.

Engelstad, Fredrik 1999. "Maktbegrepet etter Weber". *Om makt : Teori og kritikk*. Oslo, AdNotam, s. 15-42.

Foucault, Michel 1977. *Overvåkning og straff*. Oslo, Gyldendal, 370 s.

Foucault, Michel 1977. "Del III : Disiplin". *Overvåkning og straff*. Oslo, Gyldendal, s. 123-201.

Fuglerud, Øivind. 2001. *Migrasjonsforståelse, flytteprosesser, rasisme og globalisering*. Oslo, Universitetsforlaget. 242 s.

Goffman, Erving 1961. "Role Distance". *Encounters : Two Studies in Sociology of interaction*. Indianapolis, NY, The Bobb-Merril Company, s. 85-152.

Goffman, Erving 1992. *Vårt rollespill til daglig : en studie av hverdagslivets dramatik* Oslo, Pax. 225 s.

Goldring, Luin 2001. "Disaggregating transnational social spaces: gender, place and citizenship in Mexico-US transnational spaces". Pries, Ludger red.: *New Transnational Social Spaces : International migration and transnationalcomparnies in the early twenty-first century*. London, Routledge Reasearch in Transnationalism, s.59-76.

Gregson, Nicky & Michelle Lowe 1994. *Servicing the Middle Classes : Class gender and waged domestic labor in contemporary Britain*. London, Routledge. 327 s.

Guldbrandsen, Trygve 1999. "Makt som generalisert kommunikasjonsmedium". Engelstad, Fredrik red.: *Om mak t: Teori og kritikk*. Oslo, AdNotam, s 130-150.

Guo, Fei and Robyn Iredale 2003. "Gendered Migration in Asia : Case Studies of the Philippines, Indonesia and China". Iredale, Robyn, Charles Hawksley & Stephen Castles red.: *Migration in the Asian Pacific : Population, Settlement and Citizenchim Issues*. Cheltenham/Northampton, Edward Elgar Publishing, s. 79-97

Harzig, Christiane 2001. "Women migrants as global and local agents : New research strategies on gender and migration". Sharpe, Pamela red.: *Women, Gender and Labour Migration*. London, Routledge, s. 15-28.

Hellevik, Ottar 1999. *Forskningsmetode i Sosiologi og Statsvitenskap*. Oslo, Universitetsforlaget. 471 s.

Hernes, Gudmund 1975. *Makt og avmakt : en begrepsanalyse*. Oslo, Universitetsforlaget. 230 s.

Hirschman, Charles, Kasinstz, Philip & DeWind, Josh red. 1999. *The Handbook of International Migration : The American Experience*. New York, Russell Sage Foundation. 502 s.

Hochschild, Arlie Russell 2001. "Globale omsorgskjeder." *Kvinneforskning* nr. 2, 5-13.

Hochschild, Arlie Russell 2003. "Love and Gold". Barbara Ehrenreich & Arlie Russell Hochschild red.: *Global Woman : Nannies, maids, and sex worcers in the new economy*. New York, Metropolitan Books, Henry Holt and Company, s. 15-30.

Hondagneu-Sotelo, Pierrette & Ernestine Avila 1997. "'I'm here but I'm there' : Meanings of Transnational Motherhood". *Gender and Society* vol. 11, nr. 5, 540-571.

Iredale, Robyn & Charles Hawksley & Stephen Castles red. 2003. *Migration in the Asian Pacific : Population, Settlement and Citizenship Issues*. Cheltenham/Northampton, Edward Elgar Publishing. 401 s.

Isaksen, Lise Widding 2001. "KOMMENTAR. "Kommer din praktikant også fra Litauen?" Om nye løsniner på gamle problemer". *Kvinneforskning* nr. 2, 63-71.

Jaschok, Maria 1988. *Concubines and Bondservants : The Social History of a Chinese Custom*. Hong Kong, Oxford University Press. [Sidetall ukjent].

Kalaw-Tirol, Lorna red. 2000. *From America to Africa : Voices of Filipino Women Overseas*. Makati City, Fai Resurce Management Inc. 279 s.

Korsnes, Olav, Heine Andersen & Thomas Brante red. 1997. *Sosiologisk leksikon*. Oslo, Universitetsforlaget. 362 s.

Labour Department 2001. *Practical Guide for Employment of Foreign Domestic Helpers : What foreign domestic helpers and their employers should know*. Hong Kong, Printing Department, Hong Kong Special administrative Region Government. 32 s.

Lam, Hun Kit & Wai Pak Liu 1998. *Immigration, and the Economy of Hong Kong*. Hong Kong, City university of Hong Kong Press. 177 s.

Lan, Pei-Chia 2003. "Maid or Madam? Filipina Migrant Workers and Continuity of Domestic Labour". *Gender and Society* vol. 17, nr. 2, s. 187-208.

Langballe, Anne M. Hasund 2004. *Bibliografisk standard*. Oslo, Aschehoug. 70 s.

Lavenex, Sandra & Emek M Uçarer red. 2002. *Migration and the Externalities of European Integration*. USA, Lexington Books. 232 s.

Layosa, Linda R. 2000. "Anywhere, Everywhere : The DH's Saga". Kalaw-Tirol, Lorna red.: *From America to Africa : Voices of Filipino Women Overseas*. Makati City, Fai Resurce Management Inc., s. 149-164

LCV 2002. "JIL holds praier rally to keep DH wage". *Hong Kong News : Filipino Edition* vol. I, nr. 5, 1.

Leira, Arnlaug 1998. "Childcare and Social Right : Cash for Child Care and Daddy Leave". *Social Politics* vol. 5, no. 3, 362-378.

Leira, Arnlaug 1992. *Welfare State and Working Mothers*. Cambridge, Cambridge University Press. 200 s.

Lima, Fernando Herrera 2001. "Transnational families : institutions of transnational social space." Pries, Ludger red.: *New Transnational Social Spaces : International migration and transnationalcomparnies in the early twenty-first century*. London, Routledge Reasearch in Transnationalism, s. 77-93.

Mabuhay : H.K Catholic weekly, July 21. 2002. "Returning home to teach." Nr. 75, 15-16.

Maglipon, Jo-ann Q. 1990. *The Filipina Migrant : Braving the Exile.* Hong Kong, MFMW. 23 s.

Marshall, T. H. 1965. *Class, Citizenship and Social Development.* New York, Anchor Books. 365 s.

Marshall, T. H. 1965. "Citizens and Social Class". *Class, Citizenship and Social Development.* New York, Anchor Books. 63 s.

MFMW [udatert]. *The Mission for Filipino Migrant Workers.* Informasjonsbrosjyre. Hong Kong, MFMW. 1 s.

MFMW 2000. "When the Only Option is Migration". *Migrant Focus Magazine* vol. 1, nr. 1, 3-7.

MFMW 2001a-i. "There's more to it than money problems : The social costs of forced migration". *Migrant Focus Magazine* vol. 1, nr. 03, 3-5.

MFMW 2001a-ii. "Are our children's diplomas our ticket back home?" *Migrant Focus Magazine* vol. 1, nr 03, 7-9.

MFMW 2001b-i. "The responsibility of the Philippine-based Recruitment agencies". *New Migrant Focus : A monthly newsletter of the Mission for Filipino Migrant Workers* nr. 22, s. 4.

MFMW 2001b-ii. "Victorious! : Battered Indonesian migrant worker wins case against abusive employer." *New Migrant Focus : A monthly newsletter of the Mission for Filipino Migrant Workers* nr. 22, s. 7.

MFMW 2002a. "Stay abroad. There are no jobs in the Philippines waiting for you!" *New Migrant Focus : A monthly newsletter of the Mission for Filipino Migrant Workers* nr. 24, s. 7.

MFMW 2002b. "The Cordillera Alliance of Hong Kong takes the Cordilleras to Charter Road". *New Migrant Focus : A monthly newsletter of the Mission for Filipino Migrant Workers* nr. 27, 1-2.

MFMW 2002c. *Memorandum of Agreement.* Hong Kong, MFMW. 1 s.

Migrante International 1999. *The progressive movement of overseas compatriots : Migrante International Orientation.* Queson city, Migrante International. 51 s.

Nelson, Hilde Lindemann red. 1997. *Feminism and families.* New York and London, Routledge. 262 s.

Parreñas, Razel Salazar 2000. "Migrant Filipina domestic workers and the international division of reproductive labor". *Gender and Society* vol. 14, nr. 4, 556-580.

Parreñas, Razel Salazar 2001a. "Transgressing the Nation-State : The Partial Citizenship and "Imagined (Global) Community" of Migrant Filipina Domestic Workers". *Signs : Journal of Women in Culture and Society* vol. 26, nr. 4, 1129-1154.

Parreñas, Razel Salazar 2001b. "Mothering from a Distance : Emotinos, Gender, and Intergenerational Relations in Filipino Transnational Families". *Femenin Studies* vol. 27 nr.2, 361-390.

Parreñas, Razel Salazar 2001c. *Servants of Globalization : Women, migration and domestic work*. California, Standford University press. 309 s.

Pessar, Patricia R. 1999. "The Role of Gender, Households, and Social Networks in the Migration Process : A Review and Appraisal". Hirschman, C., P. Kasinstz & J. DeWind red.: *The Handbook of International Migration : The American Experience*. New York, Russell Sage Foundation, s. 53-70.

Phizacklea, A. 2000. "The politics of belonging – sex work, domestic work: transnational household strategies". Westwood, S. & Phizacklea, A. red.: *Trans-Nationalism and The Politics of Belonging*. London, Routledge. 183 s.

Pratt, Geraldine 1999. "From registred nurse to registred nanny : Discursive geographics of Filipina domestic workers in Vancouver, BC". *Economic Geography* vol. 75, nr. 3, 215-236.

Pries, Ludger red. 2001. *New Transnational Social Spaces : International migration and transnational companies in the early twenty-first century*. London, Routledge Research in Transnationalism. 212 s.

Pries, Ludger 2001. "The approach of transnational social spaces : responding to new configurations of the social and the spatial". Pries, Ludger red.: *New Transnational Social Spaces : International migration and transnationalcomparnies in the early twenty-first century*. London, Routledge Reasearch in Transnationalism, s. 3-36.

Prouteau, Mette 1999. "Hong Kongs absolutte underklasse : Kvinder uden fremtid." *ALT* nr. 31, 65-68.

Repstad, Pål 1998. *Mellom nærhet og distanse : kvalitative metoder i samfunnsfag*. 3. utg. Oslo, Universitetsforlaget. 143 s.

Reiersen, Ester Synnøve 2001. *Aspekter ved en global arbeidsdeling i reprodunktivt arbeid*. Oppgave i kurset "Velferdsstat, innvandring og medborgerskap". Teorispesialisering i sosiologi hovedfag (4 vekttall). Høstsemesteret 2001. 17 s.

Reiersen, Ester Synnøve 2001. *Det er front-stage som er back-stage på søndag*. Oppgave i kurset "Makt og maktfordeling". Sosiologi hovedfag, påbygningskurs (2 vekttall). Høstsemesteret 2001. 13 s.

Romero, Mary 1997. "Who take Care of the Maid's Children? : Exploring the Costs of Domestic Service". Nelson, Hilde Lindemann red.: *Feminism and families*. New York and London, Routledge, s. 151-169.

Romero, Mary 1999. *Other people's dirt : Difference in Race, Class and Gender.* Arizona State University. 8 s.

Rubin, Herbert J. & Irene S. Rubin, 1995. *Qualitative Interviewing : The Art Of Hearing Data.* USA, Sage Publications. 299 s.

Sassen, Saskia 2003. "Global Cities and Survival Circuits". Ehrenreich, Barbara & Arlie Russell Hochschild red.: *Global Woman : Nannies, maids, and sex worcers in the new economy.* New York, Metropolitan Books, Henry Holt and Company, s. 254-274.

Schütz, Alfred 1962. "The Homecommer". Schutz, I. red.: *Collected Papers.* The Hague, Nijhoff, s. 106-119.

Schutz, I. red. 1962. *Collected Papers II : Studies in phenomenological philosophy.* The Hague, Nijhoff. 190 s.

Shamdasani, Ravina 2002. "[Tower's Sunday service is domestic bliss for architect]". *South China Morning Post* 16/3, 3.

Sharpe, Pamela red. 2001 *Women, Gender and Labour Migration.* London, Routledge. 318 s.

Skeldon, Ronald 1999. "Migration and Women in Context of Globalisation in the Asian Pasific Region". *Women in Developement Discussion Paper Series No. 2.* Social Development Division of ESCAP Secretariat, United Nations. 34 s.

Stahl, Charles W. 2003. "International Labour Migraton in East Asia : Trends and Politycy Issues". Robyn Iredale & Charles Hawksley & Stephen Castles red.: *Migration in the Asian Pacific : Population, Settlement and Citizenship Issues.* Cheltenham/Northampton, Edward Elgar Publishing, s. 29-54.

Steinberg, David Joel 2000. *The Philipines : A Singular and a Plural Place.* Fourth Edition. Colorado, Westview Press. 272 s.

Thagaard, Tove 2003. *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode.* 2. utg. Bergen, Fagbokforlaget. 224 s.

UNIFIL-HK [udatert]. Informasjonsbrosjyre om United Filipinos in Hong Kong. Hong Kong, UNIFIL-HK. 1 s.

UNIFIL-HK 2002. *Seeking Strategies on how to Combat Racism and Discrimination among Migrant Workers in Hong Kong.* Hong Kong. 34 s.

Alle kilder i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i denne oppgaven er 41 174.

Vedlegg: Intervjuguider og tilleggsspørsmål

Dear Interviewee,

Thank you for your assistance! Due to the growing demand for private household help all over the World, I feel there is a universal need to recognise and examine the effects of this line of work (on a personal level) on the migrants themselves.

For my Norwegian Master's Degree thesis, I am doing in-depth interviews about the experiences had by female professionals from the Philippines when they leave their homeland to work as domestic helpers in Hong Kong. As you are a member of this group, I am asking you to fill out this questionnaire in order to ascertain background information about your past, your present life in Hong Kong, and your plans for the future. I would greatly appreciate it if you would complete this and return it to me before we make an appointment for an in-depth interview concerning the same topics. Please feel free to contact me (96 42 51 19/25 37 07 90) if you have any problems completing this, or leave any questions blank that you do not know how, or do not want, to answer. All information that you give me is both voluntary and confidential.

If you need more space for an answer, please write on the back of this sheet.

Sincerely,

Ester Synnøve Reiersen

Questionnaire

Age:.....

How long have you been in Hong Kong?:.....

Where in the Philippines do you come from?:.....

Is this a:

Rural area? ()
(please tick)

Urban Area? ()

Civil Status:

Single ()

Married ()

When?:.....

Occupation of spouse:.....

Widowed ()

Separated ()

When?:.....

When?:.....

No. of Children:.....

Children's age(s):.....

Who do you consider to be close family (Where are they? What are they doing)?:

.....
.....
.....
.....

How do you maintain relations with them?:

.....
.....
.....

Who is dependent on your income?:

.....
.....

Questions About Your Education and Occupational Life

What kind of Post Secondary Education do you have?

Nurse () Midwife () Teacher ()

Other:.....

What year did you start your education?:.....

What year did you complete your education?:.....

Did you pass the board exam?

Yes ()

No ()

When?:.....

Why?:.....

How was your education financed?:.....

As a student, what kind of activities were you involved in?:

.....
.....
.....

When you were a student, what dreams and expectations did you have for your future?:

.....
.....
.....

Describe briefly your occupational history before coming to Hong Kong:

.....
.....
.....
.....

Questions About the Migration Process and Your Life in Hong Kong

How and by whom was it decided that you would migrate to Hong Kong to work?:

.....
.....
.....

How did you raise the money you needed to come to Hong Kong?:

.....
.....

If you have small children, what plans and arrangements did you make for them during your absence?:

Paid childcare ()

Unpaid childcare ()

By:.....

By:.....

When you first left for Hong Kong, how long did you plan to stay?:.....

What did you initially plan to do after your time in Hong Kong?:

.....

Describe your experiences in coming to Hong Kong i.e. the transition between the two countries (How did the life here differ from the life you used to live? What did you like, and what did you dislike about these changes?):

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Describe your occupational history in Hong Kong to date⁴¹

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

What aspects of your job do you like?

.....
.....
.....

Are there certain tasks you dislike? If so, why?:

.....
.....

Describe your relation(s) with your employer(s), your employer's children (if any) and any other of your employer's relatives that you have come in contact with:

.....
.....
.....
.....

Are there things you would do here in Hong Kong that you would never do in your homeland? What and why?:

.....

⁴¹ Please include the following information: Nationality of your employer, how you got the job (e.g. through an agency, through a friend), the period you stayed with this employer, size of household/number of persons you served, any animals you took care of, living arrangements (live in/live out?), if sharing room, with whom? Do also include, by each employer, the tasks you did.

How much time do you have for leisure?:

.....

How do you spend that time?:

.....

.....

With whom do you spend that time?:

.....

Do you feel that you have adequate knowledge about your rights as a domestic helper?

Yes ()

No ()

How did you gain this knowledge?:

What would you like more knowledge about?:.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Are you involved in any organisation(s) or church group(s) (if so, which)?:

.....

.....

What is/has been your role in the organisation(s)?:

.....

What is the importance of this (these) organisation(s) for you?:

.....

.....

.....

.....

What sort of literature do you usually read?:

Novels () Literature written about your profession ()

Literature written for migrants () Other:.....

Does this literature influence you in any way (if so how)?:

.....

.....

.....

Do you think being a professional in your homeland affects the work you do as a domestic helper in Hong Kong?:

No () Yes ()

Why or how?:

.....

.....

.....

.....

Do you think you will ever work in your profession:

If yes, what would it take?:.....

If no, why not?:.....

Have you recently given any thought to how long you will stay in Hong Kong, or what you will do after this period?:

.....
.....

Who decides on the length of your stay?:

.....

What do you think you will be doing in ten years' time?:

.....
.....
.....

What do you hope to be doing?:

.....
.....
.....
.....

Any other significant issues that you want to share with me, that are not asked for in this questionnaire:

.....
.....
.....
.....

Thank you very much for your cooperation. I am looking forward to meeting you again for the interview!

Ester Synnøve Reiersen

A. Discussion of questionnaire and clarification of the answers

This part will vary due to the individuals' response to the questionnaire.

B. Questions in extension to the questionnaire

1. a) Do you feel that you can be yourself around your employer (s)?
 - b) What do you feel that your employer (s) in Hong Kong values most, with regard to your personal qualities and background?
 - c) Are there certain aspects of your personality and past that your employer (s) does not value you having? If so, are these things valued at other times during your life in Hong Kong, e.g. on your time of?
2. How would you describe the ways different employers have treated you, and your communication with them? How have you coped with any challenges in relation to this?
3. Are there occasions when you could use the skills you have, but you avoid using them? If so, which skills, and why do you not use them?
4. As a professional from the Philippines, what do miss most in your present job situation?
5. Do you feel that you have changed as a person since you first left for Hong Kong? If so, how can you explain those changes?

Interview of organisation leaders

Short draft of my purposes with this interview: For my main subject thesis in sociology I am doing fieldwork among Filipino workers in Hong Kong. I will focus on women with a high level of education who are now working as DW. I wish to learn about their experiences in coming to HK. My desire is to see how this might affect the abovementioned group on a personal level. I would like to do confidential in depth interviews with five women, with different experiences that come to family situation and length of stay in Hong Kong, who are members of your organisation. I will also interview women from other organisations. This particular interview will help me gain information about the organisation.

Why was this organisation founded?

What are the main objectives of the organisation?

When was the organisation founded?

Who were the founders?

How long have you worked with the organisation?

What is your position in the organisation? How did you get this position?

Why is it important for you as a person to do this?

Who are the members?

What education do they have?

What social (economical and cultural for example the professions position in the Philippines) class do they come from?

Do your members in any way practice their profession currently?

If so, how?

How is the organisation run practical and economical?

Is it for example voluntary?

Do the members pay any dues?

Do you have economical supporters? (who?)

What activities do you have?

(For example classes, meetings, social gathering.)

What is the importance of these activities in the member's daily life?

What impact do you think it has on the way they look on them self.

Who do your organisation cooperate with in Hong Kong and abroad? (for example Churches other organisation with people of the same professions)

Does the organisation take political stance?

Do you publish any material, or is there any literature you recommend your members to read?