

Rozdział 8. Polscy robotnicy budowlani w Reykjavíku

Álfrún Sigurgeirsdóttir

Imigracja w Islandii jest nowym, ale gwałtownie przybierającym na sile zjawiskiem – odsetek obcokrajowców w populacji wzrósł z 1,4% w 1980 do 7,4% w 2008 roku (Skaptadóttir, Wojtyńska 2008, s. 117; Statistics Iceland 2011a, 2011b). Udział ludności napływowej był najwyższy w 2009 roku, kiedy wynosił 9%, jednak w wyniku kryzysu finansowego trend się odwrócił i odsetek obcokrajowców w 2011 roku spadł do 8,1% (Statistics Iceland 2011a, 2011b). Według wyników ankiety zrealizowanej w 2009 roku 29% imigrantów pracowało jako robotnicy nisko wykwalifikowani (Jónsdóttir, Harðardóttir, Garðarsdóttir 2009, s. 68). Polacy stanowili najliczniejszą grupę imigrantów w Islandii – w 2009 roku zarejestrowano 11 003 Polaków, podczas gdy w 1996 roku liczba ta wynosiła tylko 347 osób (Garðarsdóttir, Hauksson, Tryggvadóttir 2009, s. 1).

Motywy przyjazdu Polaków do Islandii są zróżnicowane, ale ogólnie rzecz biorąc, przeważają czynniki ekonomiczne (Wojtyńska 2009, s. 4). Podczas wzrostu gospodarczego Polacy pracowali głównie na budowach, ale również w przemyśle spożywczym, przy produkcji lub sprzątaniu. W przemyśle budowlanym często zatrudnia się imigrantów do pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji. Branża ta jest jedną z czterech, w których podczas ostatniej recesji zanotowano największy spadek zatrudnienia (Martin 2009, s. 674). Stopa bezrobocia w budownictwie wzrosła gwałtownie jesienią 2008 roku, gdy w gospodarce islandzką uderzyła główna fala kryzysu ekonomicznego (Skaptadóttir 2010, s. 314; Wojtyńska, Zielińska 2010, s. 1). Pod koniec 2010 roku liczba bezrobotnych Polaków w Islandii osiągnęła poziom 1319, co oznacza, że imigranci z Polski stanowili 61% wszystkich bezrobotnych imigrantów. Większość z nich pracowała przedtem w branży budowlanej (Vinnumálastofnun 2011).

Celem tego rozdziału jest przedstawienie, jak islandzcy pracodawcy z branży budowlanej w Reykjavíku postrzegali polskich robotników oraz ich pracę w czasie boomu gospodarczego. Podstawę analizy stanowi treść indywidualnych wywiadów pogłębionych z osobami piastującymi stanowiska kierownicze w budownictwie. Zrealizowano pięć wywiadów z kierownikami budów i brygadziwą w czterech różnych firmach z siedzibą w Reykjavíku. Osoby badane pracowały z Polakami na budowach podczas największego wzrostu gospodarczego. Wybór techniki gromadzenia danych podyktowany był celem badania, zmierzającego do uchwycenia różnorodnych opinii reprezentowanych przez osoby na stanowiskach kierowniczych w przemyśle budowlanym na temat pracujących w tym sektorze Polaków w przeddzień kryzysu finansowego. Opisano poglądy zaprezentowane w trakcie rozmów oraz krótkiej obserwacji prowadzonej na jednej z budów. Zrealizowane wywiady stanowią część pracy magisterskiej pisanej pod kierunkiem prof. Unnur Dís Skaptadóttir, są częściowo ustrukturyzowane, pogłębione, a ich treść zawiera opinie badanych na temat Polaków z czasów, gdy jeszcze z nimi pracowali (w trakcie realizacji badania większość polskich robotników została już zwolniona z pracy). Technika ta została wybrana, aby nadać badaniu refleksyjny, rozumiejący aspekt (Davies 2007, s. 152; Esterberg 2002, s. 87). Każdy wywiad realizowany był w pracowniczey stołówce, która zazwyczaj mieściła się w odpowiednio zaaranżowanym baraku.

Jak już wspomniano, osoby badane pracowały jako przełożeni na budowach, wszyscy mieli od 10 do 14 lat doświadczenia zawodowego w branży. Każdy badany pracował z Polakami, niektórzy mieli doświadczenie pracy za granicą. Jeden badany był kiedyś związany uczuciowo z Polką, ale związek zakończył się kilka lat temu. Pomimo trudności w analizie wywiadów (np. udzielanie przez informatorów sprzecznych informacji) udało się wyróżnić kilka opinii, co do których – jak się wydaje – rozmówcy byli zgodni lub które często artykułowali.

8.1. Uogólnianie, dyskryminacja i uprzedzenia

Wszyscy badani podkreślali, że lubią Polaków, i wypowiadali się o nich życzliwie. Czasem można było odnieść nawet wrażenie, że chcieli przekonać rozmówcę o swoim pozytywnym stosunku do Polaków, wobec innych mniejszości wyrażali się mniej pochlebnie. Niektórzy podkreślali,

że próbowali zaprzyjaźnić się z Polakami i nawet uczyli się jakichś polskich wyrazów i zwrotów, inni byli obojętni wobec towarzyskich, pozapracowniczych kontaktów z Polakami. Rozmówcy zachwalali swoich polskich podwładnych jako grupę lub jako pojedyncze osoby. Z jednej strony podkreślali, że uogólnianie sądów jest niewłaściwe, z drugiej mieli jednak tendencję do generalizowania. Każdy badany próbował dystansować się wobec uprzedzeń i ksenofobii. Niektórzy wskazywali na wysoki poziom uprzedzeń i ksenofobii w społeczeństwie islandzkim, zaznaczając jednak, że takich postaw nie toleruje się w jego firmie. Wydawało się, że odpowiadali zgodnie z wymogami poprawności politycznej, podkreślając równe szanse wszystkich pracowników w przedsiębiorstwie. W ich opinii żaden pracownik w firmie nie może być oceniany według narodowości. Wszystkich obowiązują takie same kryteria: pomysłowość, zaradność i umiejętności kluczowe z punktu widzenia firmy, której priorytetami są innowacyjność i mądre rozwiązania, wszyscy podlegają takiemu samemu systemowi wynagrodzeń. Badani często jednak zaprzeczali wypowiedzianym wcześniej deklaracjom o równości w firmie oraz niestosowności uogólnień: „Polacy myślą tak jak inni robotnicy, ale sprawa z Polakami polega na tym, że oni zawsze muszą dostać marchewkę, nie chcą wziąć na siebie odpowiedzialności, nie chcą myśleć samodzielnie. Nie chcę jednak uogólniać, to niewłaściwe”. Badany mówił dalej: „Polacy są bardziej wdzięczni niż Portugalczycy; rozumieją, że teraz trzeba dokonać jakiejś reorganizacji, a Portugalczycy nie (...) Portugalczycy są inni i czasem mam wrażenie, że są jak dzieci w przedszkolu”. Inny rozmówca wyjaśniał: „(...) jeśli wziąć pod uwagę na przykład Portugalczyków i ludzi z bloku wschodniego, Polaków, Litwinów, Łotyszy, Rosjan jako jedną grupę, to mężczyźni z bloku wschodniego myślą inaczej (...)”.

Powyższe wypowiedzi świadczą o tendencji badanych do uogólniania, mimo zaprzeczeń, i to dotyczących nie tylko narodowości, lecz także większych grup. Inne zjawisko warte uwagi to fakt, że pytani wypowiadali się negatywnie o Portugalczykach, gdy porównywali ich do Polaków.

Badani często poruszali sprawy finansowe, choć nie wszyscy w tych kwestiach mieli takie samo zdanie. Niektórzy twierdzili, że wysokość wynagrodzenia każdego pracownika zależy od jego umiejętności, a nie narodowości. Inni z kolei zauważali duże różnice w płacach Islandczyków i imigrantów, ale uznawali, że Polacy i tak byli zadowoleni, ponieważ płace na Islandii były zdecydowanie wyższe niż w Polsce. Podkreślali

również, że dodatki w postaci darmowego mieszkania, biletów lotniczych do Polski oraz opłacanego przejazdu do pracy (benzyna) rekompensowały różnice w wynagrodzeniach. Polscy pracownicy nie mogli pracować, tak jak Islandczycy, w systemie pracy akordowej, ale Islandczycy zwiększali im wymiar pracy, nie podnosząc wynagrodzenia.

Informatorzy dystansowali się od dyskryminacji i uprzedzeń, twierdząc, że takie postawy nie występują w ich miejscach pracy. Byli jednak świadomi, że można je spotkać w islandzkim społeczeństwie, opowiadali im o tym imigranci. Zdarzało się to w sklepach lub „na mieście”, szczególnie gdy Polacy spotykali się z Islandkami. Jeden z badanych, odnosząc się do rodaków, powiedział: „Po prostu nie lubimy, jak ktoś inny zabawia się z naszymi dziewczynami”.

Jeden z badanych nie starał się przedstawiać miejsca pracy jako wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń, jednak sam się od takich zachowań dystansował. Uważał, że Islandczycy są bardzo ksenofobiczni i nie chcą integrować się z obcokrajowcami, używając języka jako bariery w kontaktach oraz wymówki dla niepodejmowania rozmowy czy próby poznania. „Islandzka postawa wygląda tak: to jest obcokrajowiec, nie chce uczyć się języka, my go nie rozumiemy, a on zabiera nam pracę”.

Sam uważał, że polscy pracownicy zostali „ściągnięci” do Islandii, ponieważ miejscowi nie byli skorzy do wykonywania zadań, które postrzegali jako *tanią pracę*. Poza tym praca imigrantów uważana jest za ekonomiczną w tym sensie, że imigranci, zazwyczaj nie mając rodziny w Islandii, nie korzystają z wolnych dni, aby załatwiać różne rodzinne sprawy (Islandczycy często tak robią). W kontekście spraw rodzinnych badany wspominał o zdradzie małżeńskiej i nadużywaniu alkoholu. Opowiedział o sytuacji mężczyzny, którego żona zaszła w ciążę, gdy on był w Islandii, oraz o Polaku uzależnionym od alkoholu, którego żona wróciła z dzieckiem do kraju, gdyż jego nałóg uniemożliwiał mu właściwe wykonywanie obowiązków zawodowych.

Wydaje się, że żadna z firm nawet nie zastanawiała się nad poszukiwaniem pracowników z państw innych niż Polska, mimo iż przyjeżdżający Polacy mieli coraz niższe kwalifikacje. Jeden z badanych powiedział: „W czasie wzrostu ekonomicznego przyjeżdżali tu wszyscy. Ci, którzy nie mogli znaleźć pracy w Polsce; ci, którzy nie mogli pracować w Polsce ze względu na przeszłość kryminalną; oraz ci, którzy chcieli po prostu

wyjechać z kraju. Oni wszyscy przyjeżdżali do Islandii. Czy byli złodziejami, mordercami, czy kimś jeszcze”.

8.2. Kradzież narzędzi to standard

Według badanych powszechnym problemem w firmach są kradzieże, ale złodziejstwa jako takiego nie utożsamia się z konkretną narodowością. Jeden z kierowników powiedział: „Kradzież narzędzi to standard, ale Polacy nie kradną więcej niż Islandczycy. Islandczycy też nie są aniołami. To nie zależy od narodowości”.

Zrelacjonował następującą sytuację: skontaktowała się z nim policja, ponieważ celnicy przy odprawie zatrzymali komplet narzędzi z jego firmy. Mimo że wszystkie dowody wskazywały na Polaka zatrudnionego w firmie, badany nie mógł i nie chciał uwierzyć, iż narzędzia ukradł właśnie ten mężczyzna. Paczka zatrzymana przy odprawie opisana była imieniem pracownika oraz adresem w Polsce, ale przełożony upierał się, iż mężczyzna jest uczciwy i godny zaufania. Inny informator opowiadał o narzędziach, które znikają z firmy i pojawiają się, oznakowane jej danymi, na bazarach w Polsce. Kolejny badany wspomniał o kontenerze, w którym składowane były narzędzia, a który został opróżniony dzień po tym, jak zwolnieni z pracy Polacy oddali swoje komplety: „Zabawna rzecz, że oni tak ładnie układali te narzędzia, aż zrobiliśmy zdjęcie, byliśmy pod takim wrażeniem. A następnego dnia wszystko zniknęło”.

Każdy przełożony opowiadał historie podobne do tych opisanych wyżej. Zazwyczaj firmy dysponowały dowodami, ale nie były zainteresowane wnoszeniem zarzutów, ponieważ wszystkie narzędzia były ubezpieczone. Żaden z badanych nie mógł zrozumieć, dlaczego Polacy zdecydowali się kraść narzędzia, a następnie wysyłać je do Polski, skoro bardzo wysokie opłaty wysyłkowe przewyższają koszt kupna nowych narzędzi w Polsce.

8.3. Edukacja i metody pracy

Większość informatorów miała poważne wątpliwości co do poziomu wykształcenia polskich robotników. Zazwyczaj nie pytali imigrantów o dyplomy ukończenia szkoły czy inne dokumenty potwierdzające kwalifikacje. Wszyscy badani zgadzali się co do tego, że Polacy oszukiwali

w celu uzyskania pracy oraz ze strachu przed zwolnieniem twierdzili, iż posiadają wszystkie umiejętności, których oczekiwał od nich pracodawca. Kierownicy podkreślali również, że byli w stanie zorientować się w oszustwie dopiero, gdy dany pracownik wykonywał swoje obowiązki przez kilka tygodni lub nawet miesięcy. Jeden z badanych powiedział:

Gdy przyjeżdżali, pytali: jaki dyplom jest potrzebny? Czy mam być stolarzem, czy może spawaczem? (...) Problem w tym, że, z tego co rozumiem, w Polsce nie ma edukacji technicznej. Chodzi bardziej o to, że jak używasz młotka, to już jesteś stolarzem wbijającym gwoździe w dach, i jesteś specjalistą w tej dziedzinie. To jest to, co robisz. Jeśli montujesz drzwi, to staje się to twoją specjalnością.

Badani nie zawsze zgadzali się ze sobą. Dwóch z nich, pracujących razem, miało zupełnie przeciwne poglądy na temat jakości pracy wykonywanej przez Polaków oraz ich umiejętności. Jeden twierdził, że Polacy nie zrobią nic bez wyraźnego polecenia przełożonego, nawet najprostszej zmiany, a np. Portugalczycy wprowadzają ulepszenia, dostosowują bez mrugnięcia okiem. Wydaje się, że taką opinię podziela większość, z wyjątkiem kolegi z pracy, który miał zdanie przeciwne.

Mimo świadomości, że uogólnianie jest niewłaściwe, wszyscy informatorzy generalizowali opinie na temat Polaków w ten czy inny sposób. Podkreślali np. punktualność. Jeden powiedział: „Według Polaków można ustawić zegarek, nigdy nie zawiodą”. Fakt, że polscy pracownicy się nie spóźniali, nie robili długich przerw lub nie wychodzili wcześniej, traktowano jako naturalną cechę Polaków lub odczytywano jako strach przed przełożonymi bądź przed utratą pracy. Badani nie zauważali, że Polacy byli przywożeni i odwożeni do domu i to było przede wszystkim powodem ich punktualności. Pojawiły się również opowiadania o Polakach, którzy starali się pracować tak mało, jak się tylko da. Wysyłali jednego pracownika na czaty, aby ostrzeżał, gdy zbliżał się brygadzysta. Wtedy wszyscy wracali na swoje stanowiska i zajmowali się pracą. Gdy tylko przełożony się oddalił, znów przestawali wypełniać obowiązki. Tego typu incydenty zdarzały się jednak rzadko, od czasu do czasu. Badani zauważyli ponadto, że polscy robotnicy wolą pracować w swojej grupie. Tłumaczyli to brakiem znajomości języka islandzkiego.

8.4. Język i komunikacja

Wszyscy badani twierdzili, że brak znajomości języka islandzkiego był najpoważniejszym problemem utrudniającym komunikację i integrację zarówno w pracy, jak i w społeczeństwie, ograniczał również postępy w pracy. Wspominali brak zainteresowania nauką islandzkiego ze strony Polaków jako ich zdaniem języka zbyt trudnego. Również większość imigrantów wskazywała nieznajomość islandzkiego jako główny problem i przeszkodę (Skaptadóttir 2007, s. 51). Niektórzy z badanych przyznawali, że polscy imigranci, z którymi pracowali, byli zainteresowani islandzkim, ale jedynie w zakresie związanym z wykonywaną profesją, jeśli mogło to ułatwić im komunikację w pracy. Postawy Polaków usprawiedliwia fakt, że przyjechali na Islandię w celach zarobkowych jako pracownicy tymczasowi. Badani zwracali jednak uwagę na nieznajomość wśród imigrantów również języka angielskiego: „Problem z Polakami polega na tym, że gdy przyjeżdżają, nie znają angielskiego. Mężczyźni z innych państw znają, ale nie Polacy. Nie wiem, jak to możliwe, może one w ogóle nie uczą się angielskiego”.

Według badanych Polacy byliby skłonni uczyć się języka, gdyby przyjeżdżali do Islandii na stałe. Podobne opinie znaleźć można w badaniach Skaptadóttir oraz w sondażu zrealizowanym w Instytucie Nauk Społecznych Uniwersytetu Islandzkiego (Jónsdóttir, Harðardóttir, Garðarsdóttir 2009). Niektórzy przełożeni samokrytycznie patrzyli na swoje postępowanie, które mogło zniechęcać Polaków do nauki islandzkiego. Wspominali, że nawet jeśli polscy pracownicy uczyli się języka, to oni i tak zwracali się do nich po angielsku, ponieważ albo sami nie mieli cierpliwości, albo zapominali, że ich podwładni choć trochę znali język (większość Polaków w ogóle nie mówiła w języku gospodarzy): „Wielu Polaków mieszka tu już długo i wciąż mówią tylko po angielsku (...) Być może nie mają możliwości nauki islandzkiego, a my nie mamy cierpliwości, aby rozmawiać z nimi po islandzku. Po angielsku jest dużo szybciej”.

Badani zauważyli, że w każdej grupie Polaków znajduje się osoba znająca angielski, co sprawia, że zaczyna pełnić funkcję rzecznika grupy i tłumacza. Utarło się, że takiej osobie zostaje przydzielona funkcja opiekuna, nadzorcy danej grupy, ponieważ potrafi ona komunikować się z przełożonym i pozostałymi pracownikami na budowie. Badani sądzili, że powstanie takiej hierarchii mogło być niekiedy przyczyną konfliktów

w grupie – angielski znali zazwyczaj młodzi mężczyźni, którzy cieszyli się zbyt niskim autorytetem, aby, w zgodzie z polską tradycją, wydawać polecenia starszym od siebie. Młodzi mieli również z tego powodu kłopoty po pracy.

8.5. Protekcjonalność

Informatorzy w swoich wypowiedziach na temat polskich pracowników byli niezwykle protekcjonalni. Co zaskakujące, w jednym zdaniu wychwalali Polaków, a w drugim w specyficzny, opiekuńczy i protekcjonalny sposób dyskredytowali ich. Robili to, jakby pracujący mężczyźni byli dziećmi, którymi trzeba się zaopiekować. Jeden z badanych tak powiedział o pracowniku, którego bardzo chwalił i określał jako „drogiego przyjaciela”:

(...) on tu mieszka, jest Polakiem, jest stolarzem. Zachowuje się bardzo dobrze i w ogóle nie sprawia problemów. Robi wszystko, co mu się powie. Gdybym mu powiedział, aby umył podłogi, to by to zrobił bez mrugnienia okiem. Naturalnie, zaczyna zachowywać się jak Islandczyk, mieszka tutaj w mieście, codziennie rano zjawia się w pracy, co wieczór wraca do domu (...) Jeśli pomyśleć o państwach bloku wschodniego (...) ci ludzie absolutnie mnie fascynują, mają tyle zalet (...).

Polacy byli postrzegani przez przełożonych jako osoby trzymające się w grupie ze „swoimi”, zarówno w czasie pracy, jak i podczas przerw. Badani czasem dostrzegali w tym problem, ponieważ mogło to skutkować powstaniem zamkniętych, jednorodnych grup na budowie. Zauważali również, że o wiele trudniej było nakłonić obcokrajowców do wspólnej pracy z nimi niż do pracy z Islandczykami. Przełożeni próbowali zaradzić problemowi przez wprowadzenie obowiązkowego mieszania pracowników różnych narodowości, ale, według jednego z informatorów, próba współpracy Polaków i Portugalczków kończyła się nieustającymi konfliktami oraz walką o przewagę. Badani nie dostrzegali podobnych sytuacji, gdy opowiadali o współpracy Polaków i Islandczyków, Portugalczków i Islandczyków czy Islandczyków i pracowników jakiejś innej narodowości. Przełożeni nie chcieli, aby w zespole było dwóch lub więcej pracowników tej samej narodowości: „Mimo że mam dwóch wysoko wykwalifikowanych stolarzy, nie pozwalam, aby pracowali razem,

aby nie tworzyły się grupy (...) Pozwalam im pracować razem tylko w weekendy, wtedy muszą mieć trochę rozrywki, ale poza tym nie pozwalam im pracować razem”.

8.6. Podsumowanie

W czasie wzrostu gospodarczego na Islandii wielu Polaków znalazło zatrudnienie na budowach jako robotnicy nisko wykwalifikowani i nisko wynagradzani. Przemysł budowlany mocno ucierpiał w wyniku kryzysu finansowego. Wzrosło bezrobocie w tym sektorze, a Polacy w nim zatrudnieni utworzyli najliczniejszą grupę bezrobotnych obcokrajowców. Wspominając czasy boomu gospodarczego, kierownicy budów i brygadziści pozornie prezentowali postawy otwarte oraz pozytywne w stosunku do polskich pracowników. Można odnieść nawet wrażenie, że chętniej wybierali polskich robotników niż robotników innych narodowości. Pomimo to nie dało się nie dostrzec tendencji do uogólniania opinii na temat cudzoziemskich pracowników przy jednoczesnych próbach unikania uprzedzeń i ksenofobii.

Badani z jednej strony podkreślali równość pracowników, odrzucali generalizowanie oraz pomysł, że można zatrudniać ludzi ze względu na narodowość, jednak z drugiej strony deklarowali, iż wolą pracowników polskiego pochodzenia, uogólniali też swoje sądy o robotnikach. Twierdzili, że wszyscy pracownicy dostawali wynagrodzenie zgodne ze swoimi kwalifikacjami, ale można było zauważyć sprzeczności, gdy wypowiadali się o wynagrodzeniu i dodatkach dla obcokrajowców. Niektórzy twierdzili, że nie ma żadnych różnic w wysokości wynagrodzenia, inni zauważali różnice w pensjach imigrantów i Islandczyków, zaznaczając, iż dodatki mogą te różnice rekompensować. Wspominali również, że Polacy nie mogli pracować w tym samym co Islandczycy systemie pracy akordowej, ale byli obciążani dodatkową pracą, za którą nie dostawali dodatkowego wynagrodzenia.

Według badanych pracownicy polscy byli zatrudniani na budowach w Islandii, ponieważ miejscowi nie chcieli podejmować się wykonywania zadań uważanych za *tanią pracę*. Poszukując tanich i efektywnych pracowników, żadna z firm nie brała pod uwagę rekrutacji z innych państw niż Polska, mimo że polscy robotnicy mieli coraz niższe kwalifikacje.

Główny problem w sektorze budowlanym w opinii informatorów stanowiły kradzieże. Nie były one jednak powiązane z narodowością pracowników. Niektórzy przełożeni niechętnie przyjmowali do wiadomości, że to polscy robotnicy kradli narzędzia, nawet gdy fakt ten potwierdzały dowody.

Większość badanych miała wątpliwości co do edukacji polskich robotników, podejrzewali, że nie mają oni formalnego wykształcenia, dlatego nie pytali o dyplomy czy certyfikaty potwierdzające posiadane umiejętności. Uważali, że pracownicy z Polski oszukiwali pracodawców, aby zdobyć pracę. Często pracowali więc na nieodpowiednich stanowiskach.

Wśród najważniejszych przeszkód w komunikacji i integracji badani wymieniali przede wszystkim nieznaną islandzką. Uważali, że polscy pracownicy nie mieli chęci do nauki języka, choć zauważali chęć do nauki słownictwa branżowego. Podkreślali, iż niektórzy robotnicy pewnie byłoby bardziej zmotywowani do poznania języka, gdyby mieli zostać w Islandii na stałe.

Badani, deklarując otwartość wobec imigrantów, wykazywali się polityczną poprawnością. Zwracali uwagę na niesłuszność generalizacji, podkreślali, że wszyscy pracownicy są traktowani tak samo, ale ich wypowiedzi pełne były protekcyjności w stosunku do polskich robotników. Wydawało się, że przełożeni traktowali polskich pracowników jak dzieci, które potrzebują pochwał, zakazów i opieki. W opinii badanych polscy pracownicy chcieli tworzyć grupy złożone ze „swoich ludzi”. Badani dostrzegali problemy we współpracy obcokrajowców ze sobą, co przejawiało się w częstoci konfliktów i sporów o przywództwo. Nie widzieli natomiast problemów w kooperacji zagranicznych pracowników z Islandczykami.

Tłum. Marta Sałkowska

Bibliografia

- Davies M.B. (2007). *Doing a Successful Research Project. Using Qualitative or Quantitative Methods*, Basingstoke: Palgrave-Macmillan.
- Esterberg K.E. (2002). *Qualitative Methods in Social Research*, Boston: McGraw-Hill.
- Garðarsdóttir Ó., Hauksson G., Tryggvadóttir H. (2009). Innflytjendur og einstaklingar með erlendan bakgrunn 1996–2008, *Hagtiðindi*, 1. Reykjavík: Hagstofa Íslands.

- Jónsdóttir V., Harðardóttir K.E., Garðarsdóttir R.B. (2009). *Innflytjendur á Íslandi. Viðhorfskönnun*, Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Martin P. (2009). Recession and Migration: A New Era for Labor Migration?, *International Migration Review*, 43 (3), s. 671–691.
- Skaptadóttir U.D. (2007). Ólíkar raddir: Afstaða innflytjenda til íslensks máls, *Ritið* 1, s. 47–63.
- Skaptadóttir U.D. (2010). Alþjóðlegir fólksflutningar á tímum efnahagslegs samdráttar, w: G.Þ. Jóhannesson, H. Björnsdóttir (red.), *Rannsóknir í Félagsvísindum XI*, Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Skaptadóttir U.D., Wojtyńska A. (2008). Labour Migrants Negotiating Places and Engagements, w: J.O. Bærenholdt, B. Granås (red.), *Mobility and Place. Enacting Northern European Periphery*, Aldershot: Ashgate.
- Statistics Iceland (2011a). *Innflytjendur og einstaklingar með erlendan bakgrunn 2009. (Immigrants and individuals of foreign origin 2009)*. Dostęp: 27 maja 2011 r., URL: <http://www.hagstofa.is/Pages/95?NewsID=4349>.
- Statistics Iceland (2011b). *Innflytjendur 1. janúar 2011. (Immigrants 1. of January 2011)*. Dostęp: 27 maja 2011 r., URL: <http://hagstofa.is/Pages/95?NewsID=5679>.
- Vinnumálastofnun (2010, grudzień). *Staða á vinnumarkaði*. Dostęp: 10 stycznia 2011 r., URL: http://www.vinnumalastofnun.is/files/des.10_417834597.pdf.
- Wojtyńska A. (2009). *Heading Far North: Polish Migrants in Iceland*, referat wygłoszony podczas konferencji: „Anthropology of Europe: What is it and how should it be practiced?”, 15–16 października 2009 r.
- Wojtyńska A., Zielińska M. (2010). Polish Migrants in Iceland Facing the Financial Crisis, w: G.Þ. Jóhannesson, H. Björnsdóttir (red.), *Þjóðarspegill. Rannsóknir í Félagsvísindum XI*, Reykjavík: Háskólaútgáfan.