

Rozdział 5. Praca i kultura pracy oczami Polaków na Islandii

Daniel Gutowski, Paweł Maranowski

Celem niniejszego rozdziału jest przedstawienie wyników badania na temat pracy Polaków na Islandii oraz islandzkiej kultury pracy widzianej ich oczami. Badanie pracy Polaków na Islandii było istotną częścią naszego projektu, gdyż sposób funkcjonowania imigrantów na rynku pracy świadczy o ich stopniu „wchodzenia” w społeczeństwo przyjmujące, czyli o tym, czy mamy do czynienia z adaptacją, integracją czy asymilacją.

W niniejszym rozdziale staraliśmy się odpowiedzieć na cztery pytania badawcze:

- Czy praca jest głównym celem wyjazdu Polaków na Islandię?
- Jak wygląda sposób zdobywania pracy przez polskich imigrantów?
- Jakie prace wykonują Polacy na Islandii i czy są nimi usatysfakcjonowani?
- Jaka jest, zdaniem polskich imigrantów, islandzka kultura pracy?

Na podstawie odpowiedzi na powyższe pytania podjęto próbę zrekonstruowania drogi zawodowej polskich imigrantów.

Kulturę pracy opisano oczami badanych, tzn. odwołując się do ich subiektywnych kategorii, nie posługując się istniejącymi danymi innego rodzaju. Przez wydobicie powtarzających się w relacjach kategorii i opisów udało się zrekonstruować dominujący typ islandzkiej kultury pracy, czyli odwołując się do socjologii Maxa Webera – typ idealny kultury pracy. Indywidualne opisy przedstawiane przez badanych oczywiście różniły się od zrekonstruowanego typu idealnego, żaden nie był jego czystym przykładem, ale jest to zgodne z metodologią tworzenia weberowskich typów idealnych.

Tekst został podzielony na dwie części. W pierwszej opisano cele wyjazdu Polaków na Islandię i sposób zdobywania przez nich pracy, w tym skłonność do korzystania z instytucji islandzkich, rodzaj wykonywanej

przez polskich emigrantów pracy oraz stopień satysfakcji z nią związany. Drugą część to opis islandzkiej kultury pracy widziany oczami Polaków. Składają się na niego: relacje w pracy między pracownikami i pracodawcami oraz sposób wykonywania pracy. Islandzką kulturę pracy, zrekonstruowaną na podstawie wywiadów, zestawiono z często przywoływaną przez badanych polską kulturą pracy; ta ostatnia była niejako punktem odniesienia dla opisywanego przypadku.

5.1. Praca Polaków na Islandii

Z przeprowadzonych wywiadów pogłębionych wynika, że przyczyny migracji możemy podzielić na dwa podstawowe typy:

- 1) przyjazd z powodów finansowych,
- 2) przyjazd z powodów innych niż finansowe:
 - a) powodowany tęsknotą za bliskimi, którzy przyjechali wcześniej na Islandię,
 - b) powodowany chęcią zmiany otoczenia i ciekawością świata.

Większość badanych podkreślała, że celem ich przyjazdu była możliwość zarobienia pieniędzy, których nie gwarantował im ich kraj pochodzenia, a dobra sytuacja na islandzkim rynku pracy umożliwiała np. spłatę finansowych zobowiązań w Polsce.

Badani migrowali ze względu na to, że o wiele łatwiej było znaleźć pracę na Islandii niż w Polsce, i przede wszystkim za sprawą wysokości zarobków na Islandii – znacznie wyższych niż w ojczyźnie. Duża część migrantów w swoich wypowiedziach zaznaczała jednocześnie, że praca na Islandii nie była głównym celem emigracji. Część badanych znalazła się tu z powodów osobistych, ale również i oni podejmowali pracę: „Przyjechałam w ramach poznawania kraju, później jak dojechał mój chłopak, to ten wyjazd zrobił się też po części zarobkowy, żeby na mieszkanie jakieś w Polsce zarobić” (wywiad nr 18).

Inni jako cel swojego wyjazdu podawali ciekawość odmiennej kultury, chęć zmiany środowiska, zdobycie nowych doświadczeń lub poznanie nowych ludzi, ale i w tym przypadku migracja z ciekawości przeobrażała się w migrację zarobkową:

Miałam plan taki, żeby gdzieś wyjechać na rok, ale nie miałam żadnej konkretnej wizji gdzie, było mi to obojętne, bardziej nastawiałam się na

poznanie nowych ludzi, jakieś nowe doświadczenia, niż na konkretne miejsce... Przyjechałam raczej bez kasy, przyleciałam z tym, co zarobiłam troszkę, czyli raczej na bilet i z pożyczoną kasą, więc po prostu cel znalezienia pracy był tylko po to, żeby znaleźć jakieś utrzymanie (wywiad nr 21).

Część badanych podejrzewała, że w przypadku niektórych rodaków powodem przyjazdu była chęć nieuczciwego wzbogacenia się na Islandii albo ucieczka przed kryminalną przeszłością. Państwo islandzkie zniosło kilka lat temu wymóg posiadania zaświadczenia o niekaralności, co spowodowało, że na Islandię z rozmaitych krajów przyjechali ludzie po wyrokach. Głośna na Islandii i wspomniana przez kilku naszych badanych, również opisywana przez tygodnik *Polityka*, stała się obecność na Islandii jednego z bohaterów znanego filmu *Dług*. Z oczywistych względów żaden z naszych rozmówców nie przyznał się, że motywem jego przyjazdu był któryś z tych dwóch powodów.

Jeden z badanych ujawnił, że przyjechał na Islandię nie tylko ze względu na pracę, lecz także z powodu problemów w Polsce: „Miałem pewną przygodę, dużo przegrałem w Warszawie w kasynach i musiałem po prostu przyjechać” (wywiad nr 27).

Najczęściej pracę imigranci zdobywali dzięki pomocy rodziny i przyjaciół przebywających na Islandii: „Przebywał tutaj mój szwagier, mojej siostry mąż. Był tutaj już około dwóch lat. Po prostu jakąś robotę mi załatwił i przyjechałem” (wywiad nr 10). „W zasadzie ściągnął mnie tutaj kolega, który przyjechał pierwszy (...). Ten pierwszy nas ściągnął, więc mieliśmy od razu mieszkanie, mieliśmy pracę, legalne zatrudnienie” (wywiad nr 20).

Metoda zdobywania pracy oparta na sieciach społecznych jest bardzo typowym sposobem znajdowania pracy na emigracji, ale na Islandii wynika ona również z jej specyficznej kultury pracy, w której uzyskanie zatrudnienia przez znajomość jest czymś naturalnym. Znacznie rzadziej można było wśród badanych odnaleźć osoby, które zdobyły pracę przez kontakty z firmą pośredniczącą w załatwianiu pracy lub na targach pracy. Jeśli zdobyły ją w Polsce przez firmę pośredniczącą, to zwykle była to praca w przetwórnictwie rybnych lub na budowie. Kolejne zajęcia Polacy na ogół znajdowali samodzielnie, co świadczy o pewnym stopniu adaptacji do islandzkiego środowiska pracy.

Wyniki analizy zawodów, jakie wykonywali badani przez nas Polacy, wskazują, że głównie parali się oni pracą fizyczną, nisko wykwalifikowaną. Najczęściej wykonywanym zajęciem – przynajmniej w pierwszych latach po przyjeździe – była praca w fabryce rybnej lub mięsnej, która – jak podkreślali rozmówcy – nie była absolutnie satysfakcjonująca. Na drugim miejscu lokowała się praca na budowie (przed kryzysem gospodarczym), kolejne to: praca w sklepie, restauracji jako kucharz, w hurtowni lub magazynie, sprzątanie, malowanie, stolarka. Dwójka naszych rozmówców była właścicielami sklepów na Islandii, dwójka przygotowywała się do otwarcia własnej kawiarni. Większość badanych na Islandii rozpoczęła swoją ścieżkę zawodową od przyjęcia pracy, z którą wcześniej w Polsce nigdy nie miała do czynienia, z kolejnymi zajęciami było podobnie. Spotkaliśmy też jednak pielęgniarki pracujące w zawodzie, manikiurzystkę, pedagogów zatrudnionych w szkole lub przedszkolu, tłumaczki oraz nauczycielki języka islandzkiego dla cudzoziemców. Osób pracujących w wyuczonych zawodach było jednak zdecydowanie mniej.

Wśród badanych znalazło się kilku nauczycieli, którzy oprócz prowadzenia lekcji w sobotniej szkole polskiej, gdzie otrzymywali raczej symboliczną zapłatę, pracowali fizycznie w firmach islandzkich. Można w tym przypadku mówić o rozbieżności statusów: pracując w polskiej szkole, realizowali się jako pedagodzy, aspirowali w polskim środowisku do statusu, którego wyznacznikiem jest wyuczony zawód; pracując na islandzkim rynku pracy, który najczęściej nie bierze pod uwagę ich polskiego wykształcenia, mieli niski status związany z wykonywaną pracą fizyczną. Praca w polskiej szkole była niejako rekompensatą symboliczną za codzienną degradację zawodową.

Osoby zatrudnione zgodnie z wykształceniem były bardzo zadowolone ze swoich warunków pracy, ale co ciekawe, również ci, którzy wykonywali prace poniżej swoich kompetencji, w większości byli z nich zadowoleni. Brak satysfakcji z pracy wynagradzały im wysokie zarobki, bo „praca jak praca, ważne, jakie są efekty pieniężne” (wywiad nr 27).

Szczególnie ważna wydaje się kwestia związków zawodowych oraz instytucji socjalnych; poruszano ją w większości wywiadów. Wszyscy badani wspominali o obowiązku należenia do związków zawodowych – co świadczy o dość dobrej orientacji w sprawach związanych z rynkiem pracy. Najczęściej przynależność do związków zawodowych wykorzystywana

była przy dofinansowywaniu różnego rodzaju kursów (w tym najbardziej popularnego kursu języka islandzkiego), wynajmowaniu domków letniskowych oraz pomocy prawnej w sporach z pracodawcą. Jeden z badanych wspominał: „(...) nie wypłacili mi pensji i związki zawodowe prowadziły za mnie sprawę, żeby oddał mi te pieniądze. To trwało półtora roku. Ja się po prostu tym nie przejmowałem, tylko złożyłem papiery i oni to wygrali dla mnie. Nie musiałem nic robić” (wywiad nr 42).

Polacy mieli niekiedy wyolbrzymione pojęcie o roli związków zawodowych. Jednym z naszych rozmówców był członek zarządu jednego z największych związków zawodowych na Islandii – Eflingu, który tak opisywał stosunek Polaków do tej instytucji:

(...) robiły się różne legendy, które gdzieś krążyły po społeczeństwie i uważano, że Efling płaci za bilet raz w roku, jeżeli się jedzie do domu, co jest absolutną bzdurą. To są przeróżne historie tego typu o tym, jakie ma się prawa, jeśli chodzi o dopłaty do szkoły, np. że można dostać rachunek za okulary, za to, że się chodzi na siłownię, można dostać rekompensatę. To były przeróżne liczby i przeróżne oferty i usługi, które podobno można było kupić (wywiad nr 41).

Większość badanych wspominała o możliwościach uzyskania z islandzkich instytucji socjalnych dodatków mieszkaniowych i dodatków dla osób będących na urlopie macierzyńskim lub ojcowskim oraz przede wszystkim możliwości pobierania zasiłku dla osób bezrobotnych, który kilku badanych nazwało „kuroniówką”¹. Na tym jednak podobieństwa między polskim a islandzkim zasiłkiem się kończyły, na Islandii bowiem: „Z zasiłku jest mnie stać, by opłacić mieszkanie i tak dalej, żyć normalnie. Wiadomo, za 600 złotych w Polsce nie nawojuje się” (wywiad nr 5).

Badani na ogół cieszyli się z możliwości pobierania zasiłku, dlatego że jest to jedna z form przetrwania kryzysu, i to na całkiem przyzwoitym poziomie. Zasiłek staje się więc decydującym czynnikiem, który ma wpływ na to, że część bezrobotnych badanych nie chce wracać do Polski, niektórzy nieco pieniędzy z zasiłku wysyłali nawet do rodziny w kraju. Byli tacy, którzy mówili, że nie opłaca im się pracować, ponieważ pracując, dostaną niewiele więcej niż zasiłek:

¹ Kuroniówką nazywany był darmowy posiłek, jaki w Warszawie na początku lat 90. ubiegłego wieku wydawał biednym mieszkańcom minister pracy i polityki społecznej Jacek Kuroń.

(...) jak ja mam pracować za sto dwadzieścia tysięcy czy sto trzydzieści, co mam tyle samo na zasiłku, to ja mam czas na basen, mam czas na jogę, ja mogę gdzieś wyjść, mam czas, żeby dzieciom ugotować i posiedzieć z nimi przy lekcjach. A jak ja pracuję za te same pieniądze, to ja muszę do pracy pojechać, zapłacić za przejazd, nie mam czasu na ugotowanie, wiadomo, kupuję półprodukty, żeby ten obiad szybko zrobić (...) Tak że w tej chwili jest tak (...) że nie wszyscy są tą pracą zainteresowani (wywiad nr 2).

Wśród badanych nie znalazła się ani jedna osoba, która byłaby bezrobotna i bez zasiłku, z kolei trafiła się tylko jedna, która była na utrzymaniu innej osoby – partnera życiowego. Wśród naszych rozmówców nie było ani jednej osoby bezdomnej, nikt też o takiej nie słyszał, ponieważ: „To też jest inny klimat. Weź tu idź na bezdomnego, jak cię tak przypędzi tym wiatrem. Od razu ci się odechce, pójdziesz, kredyt weźmiesz, dom kupisz i będziesz sobie siedział w ciepłym” (wywiad nr 47).

5.2. Islandzka kultura pracy oczami Polaków – weberowski typ idealny

Opisując swoją współpracę z Islandczykami, Polacy zwracali uwagę na następujące kwestie: sposób zdobywania pracy w Islandii, poszanowanie pracownika przez pracodawców, próby budowania głębszych relacji w pracy dzięki wiedzy dotyczącej życia prywatnego pracowników oraz islandzką beztroskę.

Jak już wspomniano, Polacy na Islandii zdobywali pracę na ogół dzięki pomocy rodziny, przyjaciół i znajomych, z tym że nie uważali, aby było to niewłaściwe. Zdobywanie pracy po znajomości wpisuje się bowiem w charakter relacji pracowniczych w społeczności islandzkiej wynikający z małej liczby mieszkańców wyspy. Swoisty nepotyzm jest wykorzystywany przez pracodawców jako narzędzie pozyskiwania godnych zaufania pracowników i wydaje się integralną częścią islandzkiej kultury pracy.

(...) my mówimy w Polsce o takim nepotyzmie ogromnym, ale nepotyzm na Islandii jest jawny. On jest wręcz pożądanym. Bo chociażby oni wychodzą z tego założenia, że ci, którzy dla nas pracują, to są dobrzy ludzie, my ich znamy (...) To jest bardzo mądre. Oni robią najpierw wywiad środowiskowy z poprzednich firm, wśród swoich ludzi i robią ten nabór bardzo

jawny. Bierzemy tylko tego, kogo znamy, zresztą w formularzu aplikacyjnym jest jawna nazwa, kogo znasz, kogo jesteś przyjacielem (wywiad nr 1).

Stosunki pracy na Islandii można określić jako bliskie i tę bliskość widać w zaangażowaniu pracodawców w życie prywatne pracowników. Obecność tematów prywatnych w czasie rozmów w pracy tylko w nielicznych przypadkach była odbierana przez Polaków negatywnie, np. jedna z osób uznała próby nawiązania bliskich relacji ze strony Islandczyków za nieszczerą:

To często jest wielka hipokryzja, jeden wielki fałsz (...). Wie pani co, Islandczycy są dość dobrze na tych stanowiskach kierowniczych wykształceni pod kątem menedżerskim. Oni przechodzą różne takie kursy PR-owskie, kursy sterowania ludźmi. I ja to widzę. Nie ma nic, co mnie bardziej drażni niż to, że ktoś próbuje mną w taki niski sposób, taki podprogowy kontrolować, co ja jestem w stanie zauważyć. I w tym momencie ja nie jestem w stanie się z tymi moimi bliskimi współpracownikami bardzo zintegrować, dlatego że ja wiem, że to jest chwyt marketingowy w stosunku do mnie (wywiad nr 1).

Jednak w większości przypadków badani odbierali zainteresowanie życiem prywatnym jako zwykłą życzliwość: „(...) moja księgowa to czasami mnie zaskakuje swoim zachowaniem, jak mnie traktuje. Jak mama normalnie, przyjdzie do mnie, bo widzi, że jestem smutna, i «co się stało Agatka?»» (wywiad nr 40).

Wspominano sytuacje, gdy szefowie starali się zachować bliskie relacje ze swoimi współpracownikami przez organizowanie dla nich imprez, w dodatku spektrum rozrywek zapewnianych pracownikom było szerokie:

Od jakichś zwykłych posiadówek tam u kogoś – dyrektorki czy wice-, czy kogokolwiek – po jakieś szalone wyjazdy. Pierwszy mój wyjazd to był – nie zapomnę do końca życia – dyrektorka nam nie powiedziała do końca, gdzie jedziemy, okazało się, że wylądowałyśmy u wróżki. Potem pojechaliśmy do jakichś sławnych kucharzy, którzy nam zrobili kolację, potem jeszcze wyciągnięto nas na jakąś potańcówkę, tak że naprawdę, z Islandczykami można się bawić (...) (wywiad nr 18).

Mój kolega wyjeżdża sobie, kurczę, do Anglii na jakieś rozgrywki piłkarskie. Szef mu kupuje bilecik (wywiad nr 14).

Można pojechać na dwa, trzy dni na jakąś farmę i dostaje się tego konika islandzkiego i się jeździ po górkach i te owce spędza, i to jest po prostu czas do imprezowania (wywiad nr 23).

Kilka osób wspomniało wspólne spędzanie świąt wielkanocnych z pracodawcą. Kryzys dotknął jednak i tę sferę życia; teraz imprezy zakładowe odbywają się rzadziej.

Islandzcy pracodawcy zwracali uwagę na znajomość przez imigrantów języków: islandzkiego lub angielskiego, ale tylko kilka osób wspomniało, że ich szefowie odnosili się także do kwestii wykształcenia. Na ogół przełożeni nie zwracali większej uwagi na kompetencje zawodowe Polaków, ponieważ nasi rodacy byli przyjmowani do prac niewykwalifikowanych. W przypadku jednak prac wymagających specjalistycznych umiejętności islandzcy pracodawcy doceniali wykształcenie Polaków:

Na początku nie poszłam i nie powiedziałam (...) że mam skończone studia. O tym wiedział tylko mój szef, bo przyniosłam mu dokumenty. Ale kiedy gdzieś to zaczęło do nich przechodzić, zaczęli traktować mnie tak, jak rzeczywiście traktuje się nauczyciela. Może ja będę wiedzieć, może ja pomogę. Tutaj nie jest tak popularne wyższe wykształcenie jak ostatnimi czasami w Polsce, gdzie magister to nie jest już nic takiego. Tutaj podchodzą z szacunkiem do takich osób (wywiad nr 4).

Kolejną cechą kultury pracy, którą dostrzegli badani Polacy, było poszanowanie pracownika:

Tu nigdy nie ma takiego jakiegos karania za wszystko. To jest tak jak w przedszkolu. Za każdą dobrze zrobioną rzecz tu się otrzymuje jakąś pochwałę. A nawet jeżeli nie otrzymuje się pochwały, to ma się co chwilę jakiegos bonusu, jakąś wartość dodaną pod tytułem „dzisiaj wam fundujemy śniadanie”, „dzisiaj fundujemy wycieczkę”, „dzisiaj generalnie chcielibyśmy wam podziękować za to, że mamy tak świetne wyniki w pracy”. Mimo że po drodze jest mnóstwo dyscyplinujących rozmów i drobnych takich sprzężeń, to człowiek nie jest traktowany jak śmieć, czego ja doświadczyłam bardzo często na tych wszystkich stanowiskach, które podjęłam w Polsce (wywiad nr 1).

Blisko dwie trzecie badanych zwracało uwagę na to, że spotykali się z szacunkiem ze strony Islandczyków, zawsze byli traktowani przez swojego pracodawcę na równi z innymi pracownikami, a sam pracodawca

często był dla nich kolegą z pracy: „Tu jest zupełnie inaczej, nawet jak ktoś jest twoim przełożonym, to i tak nie traktuje cię jak podwładnego. Jak wejdiesz gdziekolwiek i zobaczysz rozmawiających ze sobą pracowników, to nie rozpoznasz, czy to pracownik, czy pracodawca” (wywiad nr 33).

Stosunkowo duża część Polaków przyznała, że otrzymała od swoich islandzkich szefów pomoc i jej zakres był szeroki: od wsparcia przy znalezieniu mieszkania aż po sfinansowanie kursu nauki języka islandzkiego czy osobistą pomoc przy załatwianiu spraw urzędowych. Szczególnych wyrazów życzliwości ze strony pracodawców Polacy doświadczyli po katastrofie smoleńskiej: „Szef Islandczyk podchodzi do Polki [przełożona badanej]: «Jeżeli macie potrzebę zapalenia świec, powieszenia symboli, zrobienia czegokolwiek, co miałoby korespondować z waszymi obecnymi uczuciami, możecie absolutnie na nas liczyć, jesteśmy do waszej dyspozycji»” (wywiad nr 1).

Większość Polaków mówiła też o miłej atmosferze, jaka panuje w ich miejscu pracy. Jedna z badanych wspominała, jak jej szefowa zwolniła Islandczyka, który dokuczał w pracy Polkom. Równie często nasi rozmówcy zwracali uwagę na to, że są po prostu doceniani za swoją pracę: „Tyle razy to ja usłyszałam miłe słowo mojego szefa od mojego przełożonego, chciałabym chociaż raz w życiu w Polsce usłyszeć od kogoś...” (wywiad nr 40).

Mówiąc o poszanowaniu pracownika, Polacy zwracali uwagę na uczciwość pracodawców, która przejawiała się w równości zarobków dla osób na tych samych stanowiskach niezależnie od pochodzenia, poszanowaniu praw pracowniczych, a także pozytywnym zachowaniu się pracodawców w stosunku do pracowników, których musieli zwolnić. Pojawiły się nieliczne opinie mówiące o nieuczciwości pracodawców w odniesieniu do kwestii finansowych i umów o pracę. Zdarzały się sytuacje, że Polacy zarabiali mniej niż Islandczycy na tych samych stanowiskach, ale nie czuli się specjalnie pokrzywdzeni i potrafili sytuację wyjaśnić:

Na pewno zarabiamy zawsze mniej. Nie zawsze, ale zazwyczaj. W dużej fabryce raczej nie, bo fabryka ma swoją politykę płacową i każdy zarabia tyle, ile zarabia, ale w mniejszych firmach wiadomo, że Polakowi się płaci mniej. No ale z drugiej strony, jeśli ktoś nie posługuje się językiem

islandzkim, to w sumie czego ma się spodziewać, że ma być traktowany dokładnie tak samo jak ktoś, kto się tu urodził? (wywiad nr 43).

Nieliczni przypominali sobie, że doświadczyli nierównego traktowania ze względu na pochodzenie: „Bo jeśli ja pracuję trzy lata i nie mam żadnych wolnych weekendów, a pani [Islandka], która przyjdzie, pracuje miesiąc czy dwa i ma co drugi... No to jest mi przykro, to jest niesprawiedliwe. Ja się czuję ta gorsza, że to jest niesprawiedliwość (...)” (wywiad nr 36).

Kilkoro badanych stwierdziło, że trudno im w swojej pracy zachować godność, pojedyncze osoby wspomniały również, że w pracy panowała niemiła atmosfera, szefostwo nie brało pod uwagę ich pomysłów i pojawiały się trudności z komunikacją z przełożonymi. „Najbardziej mnie martwi w pracy (...) sposób traktowania nas przez szefostwo, bo oni traktują nas jak roboty. (...) Wczoraj była taka sytuacja, że nawet nam zakazali rozmawiać między sobą, ponieważ liczy się tylko praca, jak nam się nie podoba, to nas po prostu zwolnią” (wywiad nr 23).

U niektórych osób pracujących poniżej swoich kwalifikacji zaobserwowaliśmy pewien rodzaj mechanizmu obronnego, który miałby zrationalizować ich decyzje zawodowe. Jedna z osób zmuszona zamienić zajęcie za biurkiem na pracę sprzątaczką tak opisała swoje uczucia:

(...) absolutnie traci się pewność siebie, przy czym więcej takich środowisk też doznaje tego takiego zewnętrznego upokorzenia, takiego „kim ty tutaj jesteś, nie próbuj wychodzić przed szereg”. I z tego powodu Polacy, Polki zaczynają się integrować we własnych gronach, w swoim polskim środowisku, które jakkolwiek jeszcze jest im w stanie odbudować wartość siebie, która jest niezależna, nieporównywalna w żaden sposób, nie do odniesienia dla środowiska zewnętrznego (wywiad nr 1),

ale jednocześnie przyznała:

(...) jestem z jednej strony wdzięczna za to, że jestem w stanie godnie żyć i cieszyć się zaufaniem i poszanowaniem społecznym, pomimo że wykonuję jedną z najniższych społecznie czynności w jakiejś takiej hierarchii pracy. Natomiast nie pozwoliłabym sobie na to w Polsce (ibidem).

W islandzkiej kulturze pracy zajęcie fizyczne nie stygmatyzuje i nie jest czymś wstydliwym:

Ci ludzie, którzy teraz są w biurach, oni w dzieciństwie robili na statkach, pracowali w przetwórnicy. Robili wszelką fizyczną pracę, nawet dziewczyny tutaj kładą asfalt latem. Dziewczyny! Co w Polsce jest nie do pomyślenia. Na walcu jedzie, druga tam miotłą zasuwa po asfalcie. Albo dziewczyny, które są śmieciarzami (...) Po prostu, że ci ludzie mają doświadczenie w fizycznej pracy i znają to (...) (wywiad nr 43).

Generalnie na Islandii szanuje się pracownika, atmosfera w pracy jest dobra, niestresująca, i to odróżnia stosunki pracy w przedsiębiorstwach islandzkich i polskich.

Ostatnią kwestią, którą poruszali badani, była beztroska Islandczyków w pracy. „Oni tak jak są luzakami [w życiu], to też luzakami są w pracy” (wywiad nr 47).

Można wyróżnić dwa podejścia Polaków do kwestii luźnego traktowania pracy przez Islandczyków – negatywne i pozytywne; były one mniej więcej podobnie reprezentowane pod względem ilościowym. Część polskich imigrantów opisywała islandzką beztroskę jako zjawisko negatywne w opozycji do polskiej pracowitości. Zwracali oni uwagę na brak perspektywicznego myślenia Islandczyków, dobrego zarządzania firmą oraz niską przedsiębiorczość gospodarzy i nieumiejętność oszczędzania: „Teraz to tak nie razi, bo już się przyzwyczaiłem, ale na początku mnie serce bolało, jak widziałem, jak oni traktują narzędzia czy materiał. Ile oni materiału wyrzucają. No teraz tak troszeczkę zaczęli już inaczej, ten kryzys przyszedł, ale wcześniej no to było (...) nieprawdopodobne” (wywiad nr 48).

Wielu Polaków mówiło o niedbalstwie i nieuporządkowaniu Islandczyków, że są „niepunktualni (...), są bałaganiarzami lub powiedzmy nie podchodzą z takim respektem do porządku jak my” (wywiad nr 51). Badani zarzucali gospodarzom, że są leniwi albo powolni w podejmowaniu decyzji i wykonywaniu swojej pracy:

(...) zanim Islandczyk coś robi, to musi zrobić dziesięć zebrań – Polak już w tym czasie zdąży zapomnieć, że coś zrobił. (...) Z Islandczykami jest tak, że muszą dłużej tłumaczyć, więcej – nie tylko dlatego, że jest bariera językowa – ale też oni inaczej myślą. (...) „A po co, a dlaczego, przecież tak jest dobrze, to po co kombinować inaczej”, no i widać różnicę tak naprawdę (wywiad nr 18).

(...) im się nigdy nie spieszy w pracy. Jedzie do pracy, o ósmej pomyśli, jak to zrobić, od czego zacząć, dopóki kawy nie wypije, to jest dziewiąta.

Dwie godziny porobi tam, dwie deseczki przybije i idzie na śniadanie. Oni tam się nie przepracowują (wywiad nr 54).

Luźne podejście i niekiedy lenistwo Islandczyków kontrastowało w wypowiedziach badanych z polską pracowitością rozumianą jako szybkość i wydajność pracy, „(...) oni są lenie, my jesteśmy pracowici” (wywiad nr 49). Część osób przyznała jednak, że w obliczu islandzkich realiów pracowitość Polaków może być postrzegana jako cecha negatywna, kilku badanych w ogóle zakwestionowało pracowitość jako cechę Polaków. Kilkoro stwierdziło, że pracowitość Polaków nie jest cechą polskiej kultury pracy, ale wynika z sytuacji imigracyjnej – bycia w obcym środowisku: „(...) jak ja przyszłam do pracy, no to tak się starałam, bo w obcym kraju, szybko, szybko. One [islandzkie koleżanki z pracy] mówiły: «Teresa, nej nej», żeby nie robić tak. One były zszokowane, że my tak robimy” (wywiad nr 22).

Tylko kilkoro opisało Islandczyków jako pracowitych, odżegnując się od opinii, jakoby rodowici mieszkańcy wyspy byli osobami leniwymi. Zdaniem jednego z badanych takie postrzeganie Islandczyków wynika ze stereotypu, a nie z wiedzy mającej źródła w bezpośrednich kontaktach: „Bo wszyscy uważają Islandczyków za leni. (...). To wynika z tego, że oni [Polacy] po prostu w ogóle nie znają Islandczyków, bo z nimi nie pracują, nie rozmawiają z nimi (...) (wywiad 42).

Druga część badanych postrzegała bez troskę Islandczyków w pracy jako zjawisko bardzo pozytywne, gdyż obcując z nimi: „Stajesz się trochę bardziej wolny, wyluzowany, po prostu co ma być, to będzie, nie przejmujesz się tak wieloma rzeczami i ten klimat, który tutaj jest, ci ludzie i ich życie udziela ci się” (wywiad nr 45). „Nieraz też żona wypomina, że «ty już jak Islandur, niczym się nie przejmujesz»” (wywiad nr 48).

Bez troskie podejście do pracy przekładało się na spokój w firmie, „nie czujesz tej gonitwy cały czas, mimo tego, że ludzie tutaj bardzo dużo pracują” (wywiad nr 55).

Islandzka uprzejmość i gotowość do pomocy kontrastowały z brakiem takich zachowań czy to w polskich firmach w Polsce, czy wśród Polaków w przedsiębiorstwach na Islandii. Tylko trzy osoby wspomniały o tym, że pracują z Polakami w miłej atmosferze lub że polscy współpracownicy są dla nich pomocni. Znacznie więcej osób opisywało przypadki, w których spotkały się z brakiem szacunku ze strony innych Polaków, ze złośliwością, zazdrością i zawiścią rodaków.

5.3. Podsumowanie

Na Islandii przed kryzysem istniała możliwość szybkiego zdobycia pracy i zarobienia relatywnie dużych pieniędzy, ale hipoteza, że migracja Polaków na Islandię miała charakter typowo zarobkowy, okazuje się w świetle naszej analizy nie do końca potwierdzona. Prawdą jest, że zarobkowy cel wyjazdu na Islandię był dominujący, ale okazuje się, że niejedyny. Pokazują to przypadki osób, które przyleciały na wyspę ze względów osobistych czy chęci poznania innego kraju.

Należałoby się zastanowić, w jakim stopniu islandzka *kreppa*, czyli kryzys, wpłynęła na kolejne fale polskich imigrantów. Osoby, z którymi rozmawialiśmy, pozostały na Islandii pomimo kryzysu. Nie mieliśmy więc szansy sprawdzenia, czy ci, którzy wrócili do Polski, zrobili to tylko z powodu problemów finansowych islandzkiego państwa, czy innych. Poza czynnikiem czysto ekonomicznym – zarobkami na przyzwoitym poziomie – istotnym powodem decydującym o pozostaniu na wyspie okazała się kultura pracy i warunki pracy. Wspominało o tym wielu naszych rozmówców.

Na pracę Polaków na Islandii możemy spojrzeć przez pryzmat głównego problemu badawczego: adaptacji, integracji i asymilacji. Każde z tych pojęć związane jest ze stopniem przyswajania islandzkiej kultury pracy. Adaptację możemy potraktować jako generalne rozumienie i stosowanie się do reguł islandzkiego rynku pracy i kultury pracy – jest to poziom najbardziej podstawowy. Z przeprowadzonej analizy wynika, że większość pytanych osób osiągnęła poziom adaptacji. Badani rozumieją – przynajmniej na zasadniczym poziomie – procedury wchodzenia na islandzki rynek pracy, potrafią interpretować relacje pracownicze i swoiste elementy należące do tutejszej kultury pracy oraz przystosowują się do niej. Poziom integracji – polegający na pełnym przyswojeniu kultury pracy – spełniało tylko kilku z badanych. Przykładem takich migrantów byli polscy nauczyciele w islandzkich placówkach edukacyjnych, członek zarządu związku zawodowego, tłumacze, pracownica muzeum czy dwójka właścicieli polskich sklepów na Islandii. Badani ci, oprócz rozumienia i przystosowania się do reguł islandzkiej kultury pracy, włączali się w rynek pracy przez pełne i świadome wykorzystanie jego możliwości i szans. Najwyższego poziomu „wejścia”, czyli asymilacji polegającej na zerwaniu z kulturą, z której się przybyło, i przyjęciu elementów kultury

państwa przyjmującego – w dziedzinie stosunków pracy nie zaobserwano u ani jednego z badanych.