



Narrativer om plassering og posisjonering blant polske migranter med høyere utdanning på det europeiske arbeidsmarkedet

Narratives of placement and positioning among Polish migrants with higher education on the European labor market

Gunhild Odden

Forsker I, Senter for interkulturell kommunikasjon (SIK), VID vitenskapelige høyskole

gunhild.odden@sik.no

Sammendrag

Artikkelen belyser hvilke posisjoneringsstrategier som kommer til uttrykk i narrativer om tilknytning til arbeidsmarkedet blant polske migranter med høyere utdanning på det europeiske arbeidsmarkedet. Bidraget er basert på resultatene fra 10 intervjuer med polske migranter bosatt i Norge, Sverige og Storbritannia, alle med utdanning på universitetsnivå. Artikkelen empiriske utgangspunkt gir innsikt i et bredt spekter av ulike oppfatninger av plassering og strategier for posisjonering. Samtidig synligjøres noen mønstre på tvers av de individuelle narrativene og nasjonale kontekstene, som for eksempel opplevelsen av den polske identiteten som både en mulighet og en hindring med hensyn til konstruering og legitimering av egen posisjon på arbeidsmarkedet, samt ulike former for statusparadokser der intragenerasjonell nedadgående mobilitet ikke nødvendigvis oppleves som noe negativt.

Nøkkelord

Migrasjon, arbeidsliv, arbeidsmarked, sosial mobilitet, posisjoneringsstrategier

Abstract

The article explores the positioning strategies of Polish migrants with higher education on the European labor market. The contribution is based on 10 interviews conducted with Polish migrants residing in the three countries Norway, Sweden and Great Britain, all with university education. The empirical findings reveal a wide range of different perceptions of placement and strategies for positioning. At the same time, some patterns are visible across the individual narratives and national contexts, such as the experience of the Polish identity as both an opportunity and an obstacle to the construction and legitimacy of their own position in the labor market, as well as different forms of status paradoxes where downward intragenerational social mobility not necessarily is experienced as something negative

Keywords

Migration, working life, labour market, social mobility, positioning strategies

Innledning

Denne artikkelen undersøker hvilke posisjoningsstrategier som kommer til uttrykk i narrativer om tilknytning til arbeidslivet blant polske migranter med høyere utdanning i Norge, Sverige og Storbritannia, samt hvordan disse strategiene kan forstås i lys av identiteter knyttet til yrke, klasse, og/eller etnisitet. Sosial mobilitet og posisjoneringsteori (Day & Kjærbeck, 2013; Harré et al., 2009; Davies & Harré, 1990) representerer artikkelens overordnede teoretiske rammeverk. Mens sosial mobilitet vil kunne si noe om faktisk plassering i arbeidslivet (for eksempel oppadgående eller nedadgående sosial mobilitet), vil posisjoneringsteori kunne belyse hvordan migrantene selv, via egne narrativer, opplever denne plasseringen, samt hvilke strategier de bruker for å opprettholde eller reforhandle den. Vi vil også utforske migrasjonens statusparadoks, som viser til situasjoner der nedadgående utdanningsmobilitet ikke automatisk oppleves som noe negativt, i lys av faktorer som livsstil og (transnasjonale) familieforhold.

Det finnes også andre studier som setter fokus på nettopp plassering og posisjonering på arbeidsmarkedet. Friberg (2013, 2011) finner at polske migranter innenfor bygg- og anleggsbransjen møter flere barrierer på det norske arbeidsmarkedet. Han viser for eksempel til at økt arbeidsmigrasjon har ført til et mer segregert arbeidsmarked der skillet mellom migranter og ikke-migranter hindrer oppadgående mobilitet for polske arbeidstakere. Disse hindringene inkluderer en kulturell konstruksjon av en *polsk* og en *norsk* arbeidskultur, der norske arbeidsgivere har en oppfatning av at polske arbeidstakere, sett på som hardtarbeidende, villige og i liten grad konfronterende, er mer egnet for visse oppgaver enn andre. De samme karakteristikene fremmes av de polske arbeidstakerne selv i konkurransen om å få innpass på det norske arbeidsmarkedet. Disse etniske stereotypiene fremstår imidlertid som hindringer idet de polske arbeidstakerne ønsker å *avansere* på samme arbeidsmarked, da et slik avansement forutsetter at arbeidsmigrantene tilpasser seg den norske arbeidskulturen (Friberg, 2011). Friberg og Midtbøen (2017) finner lignende mønstre i en nyere studie som belyser hierarkiske strukturer blant innvandrere, inkludert polske, i lavtlønnede sektorer som hotell- og fiskeriindustrien. De viser for eksempel til at arbeidsgivere innenfor begge sektorer har en oppfatning av arbeidstakere fra Polen og Litauen som «den perfekte manuelle arbeideren», men som i mindre grad er egnet til arbeid som krever teknisk eller kommunikativ kompetanse. Dyrliid (2017) har på sin side sett på overordnede narrativer om migrasjon og arbeidsliv blant polske menn og kvinner innen bygg- og anleggsbransjen og i hotell- og renholdbransjen. Hun finner at de polske migrantene først og fremst posisjonerer seg som «arbeidsmigranter i en norsk kontekst og i kontrast til stereotype oppfatninger om dem i det norske samfunnet» (Dyrliid, 2017, s. ix). Disse stereotypiene viser i Dyrliids studie, som i ovennevnte studier, til den polske arbeideren som mer egnet for visse oppgaver, hvorav det etter hvert etablerte begrepet «polakkarbeid». Dyrliid finner slik at den polske arbeidsmigrant blir «tilskrevet karakteristika og egenskaper i kraft av å være polsk arbeidsmigrant, [men] som de ikke identifiserer seg med, og som de av ulike årsaker ønsket å avgrense seg fra» (2017, s. 253).

Dyrliids studie har mange fellestrekk med det teoretiske og empiriske utgangspunktet i denne artikkelen. Mitt bidrag er først og fremst relatert til informantenes utdanningsnivå. I tillegg er ikke studien begrenset til spesifikke segmenter av arbeidsmarkedet, men inkluderer fortellinger fra et forholdsvis bredt arbeidsmarkedsspekter. Videre består det empiriske materialet av intervjuer med polske migranter bosatt også i Sverige og Storbritannia, i tillegg til i Norge. Mitt bidrag utvider slik perspektivene i den eksisterende forskningen ved å belyse hvordan polske migranter med høyere utdanning, i ulike segmenter av det europeiske arbeidsmarkedet, posisjonerer seg i møte med dette arbeidsmarkedet.

Kort om den polske innvandringen til Norge, Sverige og Storbritannia

Både Norge, Sverige og Storbritannia har mottatt et betydelig antall polske arbeidstakere etter EU-utvidelsen i 2004. Per i dag representerer polakkene den største migrantgruppen både i Norge og Storbritannia, mens de representerer den tredje største gruppen i Sverige. Polakkenes migrasjonshistorie i Storbritannia går lengre tilbake i tid enn hva den gjør i Norge og Sverige. Økningen polske migranter i absolutte tall etter 2004 har vært størst i Storbritannia, etterfulgt av Norge og Sverige. Det finnes betydelige forskjeller i kjønnsfordelingen i de tre landene. Mens det i Norge er et flertall av polske menn, er det i Sverige flest polske kvinner. I Storbritannia er det på sin side omtrentlig like mange kvinner og menn. Videre, mens Norge i årene etter EU-utvidelsen opererte med en såkalt overgangsperiode, der opphold var avhengig av 100 % arbeid, innførte ikke Storbritannia eller Sverige slike restriksjoner og alle polske migranter hadde i utgangspunktet adgang til det britiske og svenske arbeidsmarkedet. Verdt å nevne er også den signifikante og fortrinnsvis negative oppmerksomheten polsk migrasjon har fått i deler av britisk media og politisk diskurs, sammenlignet med de to øvrige landene (Gudjonsdottir, Johansson & Schweyher, 2017). Polsk migrasjon har blant annet blitt fremmet som et «EU-problem», og var en sentral tematikk i debatten forut for BREXIT-avstemningen i juni 2016.

Ser vi på arbeidsmarkedstilknytningen i de tre landene, ser vi at i Norge og Storbritannia er tilknytningen blant EU-migranter høyere enn for den nasjonale befolkningen. Tall fra Eurostat¹ (2017) viser at i Norge er arbeidsmarkedstilknytningen for EU-migranter på 83 % mot 80 % for den norskfødte befolkningen, og på 84 % i Storbritannia mot 79 % for den britiskfødte befolkningen. I Sverige er derimot tilknytningen til arbeidsmarkedet blant EU-migrantene lavere enn for den svenskfødte befolkningen, med 81 % versus 86 %.

Sosial mobilitet, migrasjonens statusparadoks og posisjonering

Tradisjonelle forutsetninger for sosial mobilitet er besittelsen av ulike kapitaler som økonomisk kapital (finansielle og materielle ressurser), kulturell kapital (kunnskaper, ideer, språk, vaner), humankapital (kvalifikasjoner, evner og kunnskaper) og sosial kapital (sosiale nettverk). Det finnes et stort omfang studier som viser til mønstre der migranter har en tendens til nedadgående sosial mobilitet og, som et resultat, ofte er overrepresenterte i lavtlønnede stillinger uten særlige krav til utdanning. Disse studiene peker på ulike barrierer, relatert til overnevnte kapitaler, som forklaring på denne tendensen: mangel på språk og formalkompetanse, utfordringer relatert til anerkjennelse av tidligere utdanning og erfaring, diskriminering og manglende nettverk (Papademetrio, Sommerville & Sumption, 2009). Imidlertid har *etniske* nettverk blitt fremmet som en ressurs i flere studier (Portes & Bach, 1985; Piore, 1979; Sassen, 2001). Samtidig, og med referanse til Granovetter (1973), kan slike nettverk hemme arbeidsmobilitet idet de, som sterke bånd, innehar informasjon om og tilgang til kun deler av arbeidsmarkedet.

Den transnasjonale vendingen (Glick Schiller, Basch & Blanc-Szanton, 1992) har ført til at man har fått en mer nyansert tilnærming til forholdet mellom geografisk og sosial mobilitet. Nieswand (2011) snakker om migrasjonens statusparadoks og viser til at selv om migranter opplever nedadgående sosial mobilitet i bosetningslandet, kan denne parallelt være oppad-

1. De tre landene bruker ulike variabler i sine utregninger av både arbeidsmarkedstilknytning og arbeidsledighet. For best å kunne sammenligne de tre landene, har jeg valgt å bruke tall fra Eurostat. Idet de polske migrantene representerer en betydelig andel blant EU-migrantene, vil variabelen «EU-migranter» også gi en indikasjon for denne spesifikke nasjonale gruppen.

gående i opprinnelseslandet. Slik kan man anta at migranternes transnasjonalitet, definert av Faist et al., (2013) som graden av ulike transnasjonale praksiser (familiære, sosiokulturelle, politiske og økonomiske), vil kunne spille inn på hvordan man opplever en eventuell nedadgående sosial mobilitet på *arbeidsmarkedet*: Et statusfall på sistnevnte kan parallelt bety økt inntekt som sendes hjem til gjenværende familiemedlemmer, samt muligheter for investeringer, hvilket igjen kan gi økt sosioøkonomisk status – både til gjenværende familie og migranten selv. Med andre ord, en nedadgående utdanningsmobilitet kan foregå parallelt med en oppadgående inntektsmobilitet. Men mens Nieswands (2011) tilnærming til migrasjonens statusparadoks forutsetter at migrantene deltar, dog i ulike grad, i transnasjonale praksiser, argumenterer jeg for at migranter som ikke deltar i slike praksiser også kan oppleve nedadgående utdanningsmobilitet, uten at dette nødvendigvis oppleves som noe negativt. Min definisjon av migrasjonens statusparadoks inkluderer dermed også andre variabler enn grad av transnasjonalitet. Disse variablene kan være både strukturelle (som for eksempel inntektsnivå og/eller faktiske muligheter på arbeidsmarkedet) og individuelle (personlige preferanser og aspirasjoner). Det den eksisterende forskningslitteraturen kaller for *life style migration* (Benson & O'Reilly, 2009; Emilsson & Adolfsson, 2019) der muligheten for å leve «et bedre liv» er viktigere enn en spesifikk plassering i arbeidslivet, er et begrep som her fremstår som relevant. Denne utvidede forståelsen av migrasjonens statusparadoks fordrer like fullt at man i analysen inkluderer perspektiver og erfaringer fra både opprinnelseslandet og bosetningslandet.

Som teoretisk utgangspunkt viser posisjonering på sin side til hvordan individer, bevisst eller ubevisst, konstruerer identitetsdannede narrativer som gir mening til både eget og andres liv (Day & Kjærbeck, 2013; Harré et al., 2009; Davies & Harré, 1990). Narrativer er her å forstå som både fortellinger (for eksempel et individs livshistorie) og diskurser (for eksempel hvordan konkrete aspekter ved livshistorien snakkes om). Diskursbegrepet viser til, og i henhold til Davies og Harrés (1990) definisjon, hvordan individer posisjonerer seg i lys av de diskursene som er tilgjengelig for dem. Disse diskursene foregår på ulike nivåer (for eksempel på politisk nivå, kulturelt nivå eller innad i en gruppe) og de kan utvikle seg rundt spesifikke temaer (som for eksempel kjønn, klasse eller etnisitet). Ulike diskurser kan videre produsere ulike, noen ganger konkurrerende, realiteter. Som Davies og Harré (1990) sier, å vite noe om noe er å kjenne til minst én diskurs vedrørende dette «noe». Svarstad (2009) bruker begrepet *diskursive narrativer* for å understreke at narrativer, altså fortellinger, alltid også inneholder diskurser, altså betraktningmåter relatert til fortellingen. Hun argumenterer videre for at «diskursive narrativer produseres i et klassisk samspill mellom aktører og strukturer» (s. 31), og at begge disse perspektivene må inn i sosiologiske narrativanalyser.

I sine narrativer kan individer plassere seg selv, andre eller vise til hvordan andre plasserer en selv. Hvordan individer selv plasserer seg i sine narrativer kaller Davies og Harré (1990) *refleksiv* posisjonering mens hvordan individer definerer andre og blir definert av andre kalles *interaktiv* posisjonering (Davies & Harré, 1990). I sin refleksive posisjonering, kan individer velge å ta avstand fra den interaktive posisjoneringen og slik danne mot-narrativer (Stanley, 2007). Å utfordre kulturelle stereotypier ved å, for eksempel, velge en bestemt måte å snakke på eller å kle seg på er eksempler på diskursive praksiser som kan tolkes som mot-narrativer. Begge formene for posisjonering foregår innenfor rammen av hierarkiske strukturer og dominerende diskurser innenfor en gitt kontekst. Ulike kontekster representerer dermed ulike strukturelle muligheter, begrensninger og diskurser. I tillegg vil ulike individer ha ulike forståelser av disse, og slik konstruere og legitimere egen posisjon på arbeidsmarkedet på ulike måter i sine respektive narrativer.

Det finnes ulike måter å typologisere narrativer på. Elliot (2005, i Svarstad 2009) skiller mellom to typer: Et progressivt narrativ som forteller om «framgang, prestasjoner og

suksess», og et regressivt narrativ som forteller om «forringelse eller tilbakegang» (Elliot, 2005, i Svartstad, 2009, s. 47). Denne inndelingen, dog forholdvis enkel, danner et relevant bakteppe for fremstillingen og analysen av narrativer om sosial mobilitet.

Metode og datamateriale

Artikkelen er basert på resultatene fra 10 intervjuer med polske migranter bosatt i Norge, Sverige og Storbritannia, alle med utdanning på universitetsnivå (se tabell 1). Intervjuene ble gjennomført i perioden 2016–2018. De fleste intervjuene ble gjennomført på polsk og oversatt til engelsk, mens et mindretall ble gjennomført på norsk eller engelsk. De oversatte intervjuene har alle blitt gjennomgått av personen som gjennomførte disse for å sikre at oversettelsen i størst mulig grad gjenspeiler opprinnelig meningsinnhold. I denne artikkelen er intervjusitatene oversatt fra engelsk til norsk. Intervjuene ble gjennomført som semistrukturerte intervjuer med et spesielt fokus på informantenes livsløp generelt, og tilknytning til arbeidslivet spesielt. Intervjuene kan derfor benevnes som narrativer om tilknytning til arbeidslivet i et livsløpsperspektiv. Analysen av intervjuene har etterstrebet å kronologisk rekonstruere informantenes tilknytning til arbeidslivet i tid og rom, parallelt med å identifisere og analysere sider ved denne tilknytningen som kan forstås som implisitte eller eksplisitte posisjoneringsstrategier.

Informantene er anonymisert og har i artikkelen fått fiktive navn. Videre er variabler som universitetsgrader, konkrete arbeidsforhold, botid og alder gjort forholdvis generelle i de tilfeller det antas at disse alene eller sammen er såpass spesifikke at informasjonen forholdvis lett kan spores tilbake til informanten.

Tabell 1: Oversikt informanter

Navn	Bosettingsland	Utdanning fra Polen	Arbeidssituasjon i Polen	Nåværende arbeidssituasjon
Jadwiga	Storbritannia	BA Engelsk språk og kultur Ikke fullført	Sekretær	Produksjonsmedarbeider
Kamil	Norge	BA Samfunnsfag	Sesongarbeid	Offentlig forvaltning
Aniela	Sverige	Ph.d. Medisinske fag	Lege	Lege
Magdalena	Norge	BA Sosialfag	Administrativ stilling med lederansvar Stilling innen språk	Rengjøring og stilling innen servicebransjen med lederansvar
Pawel	Sverige	MA Samfunnsfag Fagbrev Mekaniker	Salgsjef	Yrkessjåfør
Kinga	Storbritannia	MA Økonomifag	Økonom	Rengjøring
Adam	Sverige	MA IT-fag	Butikkmedarbeider	Arbeidssøkende
Kaisa	Sverige	MA Humanistiske fag	Butikkmedarbeider	Arbeidssøkende
Jacob	Norge	MA Ingeniørfag	Ingeniør, lederstilling	Ingeniør
Michael	Norge	MA Økonomifag	Økonom	Yrkessjåfør

Narrativer om plassering og posisjonering

Det kvalitative datamaterialet synliggjør et bredt spekter av ulike oppfatninger av plassering og strategier for posisjonering. I det følgende vil vi se hvordan dette arter seg for hver enkelt av de ti informantene.

Progressive narrativer

Noen av informantene har styrket sin tilknytning på arbeidsmarkedet som et resultat av migrasjon. I Storbritannia peker Jadwiga seg ut som en av disse. Hun har studert engelsk språk og kultur på universitetet i Polen, men ikke fullført noen grad. Hun er i Polen innom ulike ukvalifiserte og lavtlønnede deltidsstillinger. Da Jadwiga flytter til Storbritannia, et par år etter EU-utvidelsen, forteller hun om et arbeidsmarked der «vinduene til rekrutteringsbyråene var fulle av jobbbannonser» og der «man kunne velge hvilken jobb man ønsket». Hun ønsker imidlertid ikke å bli en del av de som hun kaller de «lavtlønnede, ikke-engelskspråklige og lavt kvalifiserte» arbeidstakerne, og fremhever det faktum at hun «kan engelsk» og «ikke har studert for å bytte laken på et hotell». Hennes første jobb er en helgejobb i et varelager. Deretter får hun arbeid i en polsk butikk. Her arbeider hun i flere måneder, men begynner etter hvert å lete etter noe annet. Via et rekrutteringsbyrå får Jadwiga jobb på en sorteringssentral. Denne stillingen gjør det mulig for Jadwiga å distansere seg fra en arbeidshverdag preget av polakker og det polske språk. Dette skiftet fremstår som sentralt for Jadwigas posisjonering på det britiske arbeidsmarkedet.

Allerede da [jeg begynte i stillingen på sorteringssentralen] begynte jeg å jobbe kun med engelskmenn. Det var ingen polakker der. [Eller] det var kanskje et par polakker som kjørte gaffeltruck, men resten av de ansatte var engelske

Selv om Jadwiga fremhever sine ferdigheter i engelsk som sentralt hva angår hennes avansement på arbeidsmarkedet, fremkommer det senere i intervjuet at hun lenge, for å dissimulere sin polske identitet, unnlot å snakke mens hun arbeidet på sorteringssentralen og at mange «trodde hun ikke kunne engelsk». Stillingen på sorteringssentralen er lenge forholdsvis stabil, men i forbindelse med finanskrisen (2008–2009) får hun færre og færre timer. Hun tar derfor en ekstrajobb innen servicebransjen. For å stabilisere arbeidssituasjonen sin, bestemmer Jadwiga seg for å prøve å få arbeid i produksjonslinjen til en større bilfabrikant. Etter flere runder med tester og intervjuer, får hun jobben og Jadwiga understreker at også her er det store flertallet av de ansatte engelskmenn. På intervjutidspunktet er det her Jadwiga arbeider. Hun er fornøyd med denne stillingen, og viser spesifikt til at selv om det er fysisk hardt, tjener hun «bedre enn folk med høyere utdanning gjør i Polen». Jadwigas plassering og posisjonering på det britiske arbeidsmarkedet kan i stor grad forstås i lys av Jadwigas ambisjoner om å integrere et arbeidsmarked som krever engelskkunnskaper, hvilket er i samsvar med tidligere studier, og slik ta avstand fra det hun kategoriserer som «typiske polske jobber». Fra å gå til nedsatt, midlertidig stilling i Polen til full og fast stilling i Storbritannia, har Jadwiga styrket sin tilknytning til arbeidsmarkedet, i tillegg til sin økonomiske kapital.

Kamil, bosatt i Norge, er et eksempel på en annen informant som har utviklet strategier med tanke på å posisjonere seg *utenfor* det typiske «polske arbeidsmarkedet». Kamil har en bachelorgrad i samfunnsfag fra Polen, og kommer til Norge «helt tilfeldig» som han sier det, uten særlig annen arbeidserfaring enn sesongarbeid. På dette tidspunktet, i 2004, er arbeidsinnvandringen fra de nye EU-landene til Norge fortsatt regulert under overgangsordningen. Kamil bestemmer seg derfor for å studere norsk og, slik, få opphold som student, parallelt

med at han skaffer seg ulike bi-stillinger. Norskкурset ser han på som en investering med tanke på sin fremtidige posisjonering på arbeidsmarkedet:

Kurset var ganske dyrt. Jeg tror det var 10 000 kroner, så jeg måtte spare, men jeg tenkte at det var nå eller aldri. Så jeg betalte for kurset, for jeg visste at hvis jeg begynte å jobbe uten språket, da ville jeg mest sannsynlig aldri ha lært meg norsk. Sant? Og jeg så de polakkene som jobbet her ... De fikk såne jobber innen byggebransjen.

Etter endte norskstudier klarer ikke Kamil å finne arbeid tilsvarende en 100 % stilling, og for å forlenge oppholdstillatelsen som student tar Kamil også andre fag, litt vilkårlig, på universitet. Han bestemmer seg så for å returnere til Polen hvor han mener han har bedre muligheter på arbeidsmarkedet. Blant annet vil hans norskkunnskaper komme til nytte i bemanningssektoren som har avtaler med Norge, mener han. Returbilletten er bestilt da han blir innkalt til jobbintervju på et norsk offentlig kontor.

Da jeg gikk på intervjuet var ikke norsken min dårlig, men den var ikke sånn kjempebra heller. Og stillingen bestod av veiledning som betyr å snakke mye [...] Hun ene som intervjuet meg sa at 'vi har 20 kandidater til stillingen. Ikke alle er norske, men alle har norsk som morsmål'. Sa da skjønnte jeg at det mest sannsynlig betydde 'tusen takk, men nei takk'. [Men] så ringte hun meg to eller tre dager senere [og jeg fikk jobben].

Kamil har siden han fikk jobben tatt flere fag relevante for stillingen og dermed også blitt flyttet til andre avdelinger. Han er for tiden også i ferd med å ta en mastergrad. Hans ambisjoner er nå å få jobb som lærer og motivasjonen er lønn («Jeg ser at nå tjener lærere bedre enn det jeg gjør»). Fra å gå fra midlertidig sesongarbeider i Polen og ulike bistillinger i Norge, uten krav om utdanning, til å bli fast ansatt innen offentlig forvaltning i Norge, har Kamil styrket sin posisjon på arbeidsmarkedet. Dette har han muliggjort via en strategi om å styrke sin humankapital. Sistnevnte er en kombinasjon av personlige aspirasjoner («ikke polske jobber») og strukturelle føringer (overgangsordningen). Kamils nåværende ønske om å bytte jobb, er på sin side et ønske om å ytterligere styrke sin økonomiske kapital.

Aniela representerer en annen form for arbeidsmobilitet enn de to overnevnte idet hun i Sverige arbeider innenfor det samme yrket som hun gjorde i Polen. Aniela er legeutdannet, og har også en doktorgrad i medisin. Hun forteller at hun ved endte studier i Polen ikke fant «en god jobb» fordi hennes egne foreldre ikke var leger og dermed «ikke kunne åpne de rette dørene». Hun finner etter hvert en jobb, men det er «ikke drømmejobben» (ikke på sykehus), den er midlertidig og hun kvalifiserer lønnen som «latterlig». Etter å ha sett annonsen for en svensk rekrutteringskampanje rettet mot leger i Polen, drar hun til Sverige og bosetter seg der, rett før EU-utvidelsen. Under intervjutidspunktet arbeider Aniela som lege ved en svensk sykehus. Hun forteller at hun i Sverige, i motsetning til i Polen, «aldri har hatt økonomiske utfordringer». I tillegg har hun fått «et liv utenom jobben». Slik kan vi si at mens manglende sosial kapital i Polen hemmet Aniela i å få det hun kvalifiserer som en «god legejobb» i Polen, har migrasjon ført til at Aniela har kunnet styrket sin posisjon som lege i Sverige (fast ansettelse på sykehus), i tillegg til en styrket økonomisk kapital.

Jacob på sin side er i midten av 50-årene og kom til Norge for om lag 10 år siden, etter først å ha arbeidet en kortere periode i Finland. Som Aniela, arbeider han innenfor det samme yrket i Norge som han gjorde i Polen. Jakobs kone og deres barn bor i Polen. Det er ikke aktuelt for de øvrige familiemedlemmene å flytte til Norge, forteller han. Jakob er utdannet ingeniør og hadde en lederstilling i Polen. Han forteller at han på et tidspunkt ikke kunne

klatre høyere på lønnsstigen, han hadde «nådd toppen», og slik ble beslutningen om å dra fra Polen tatt. Jakobs første arbeidskontrakter ble muliggjorte via polske nettverk og arbeidet han utførte var relatert til ingeniøryrket. Hans nåværende stilling, som han har hatt i flere år, fant han imidlertid på egen hånd etter å ha sendt en CV til en liten norsk bedrift. I denne bedriften arbeider han også som ingeniør. Han har med andre ord opprettholdt sin yrkesmessige identitet og han har også styrket sin økonomiske kapital: han forteller i detalj rundt nåværende inntekt (i Norge) versus tidligere inntekt (i Polen), hvor mye penger han sender til Polen hver måned og hvordan oppsparte midler i ulike perioder har blitt brukt på større investeringer (for eksempel bil, hus eller utdanning til barna) eller begivenheter (for eksempel datterens bryllup). Samtidig har han gått fra å inneha en lederstilling til å være en ordinær ansatt. I tillegg ser Jakob ut til å selv, i stor grad, reflektere rundt sin nåværende status ikke bare som «en ansatt», men som «en polsk ansatt». Jakob er den eneste ikke-etnisk norske ansatte i bedriften han jobber i. Han forteller om ulike episoder der han har opplevd å bli stigmatisert av kolleger i forbindelse med ytringer av polske stereotypier. Videre at han lenge ble satt til å gjøre arbeidsoppgaver som å «rydde og vaske», i tillegg til ordinære oppgaver. En posisjon som han senere har reforhandlet i dialog med arbeidsgiver. Jakob forteller også at han tjener mindre enn sine kolleger for den samme jobben, noe han har en oppfatning av at er normalt.

Jeg har alltid tjent mindre enn de andre og det er normalt [Intervjuer: Synes du det er normalt?] Kanskje ikke, det kommer an på, men vi polakker kommer her og konkurrerer med andre [...], så jeg synes det er normalt at vi tjener litt mindre enn andre.

Dette er imidlertid ikke synonymt med at Jacob ikke ser etter andre jobber og som tilbyr høyere lønninger. Han har søkt på andre jobber, og også fått tilslag på kortere og godt betalte engasjement. Disse har han avslått, da den sikre arbeidssituasjonen nåværende stilling innebærer (fast ansettelse) veier høyere enn en usikker dog høyere lønnet stilling, og det er de gjenværende familiemedlemmers behov som står sterkest i vektingen. For disse har familiefarens migrasjon utvilsomt ført til muligheter de ikke ville hatt om Jacob hadde blitt værende i Polen. Selv om Jacob ikke lenger innehar en lederstilling, fremstår narrativet som progressivt.

Regressive narrativer

Felles for informantene hvis narrativer framstår som særlig regressive (Elliot, 2005 i Svarstad, 2009) er at de arbeider innenfor et felt som i liten grad samsvarer med tidligere utdanning og erfaring, noe som kan oppleves som både karrierehemmende og stigmatiserende (Goffmann, 1963). Blant informantene i Storbritannia peker Kinga seg ut som en som eksplisitt uttrykker misnøye. Kinga kom til Storbritannia på slutten av 2000-tallet. Hun har en mastergrad i økonomi og arbeidet innenfor denne sektoren i Polen. I forbindelse med fødselen av sitt første barn trer Kinga imidlertid ut av arbeidslivet i Polen. Når hun etter hvert gjenforenes med mannen i Storbritannia, fortsetter hun å ta seg av barnet og får også et barn nummer to. Etter hvert som barna vokser til, ønsker Kinga å reintegrere arbeidsmarkedet. Hun opplever dette som vanskelig, og løsningen blir å etablere et eget firma innen renhold. På intervjuetidspunktet er det innen renhold hun arbeider:

Jeg leter etter en annen jobb nå, selv om jeg har mitt eget firma og jeg vasker. Men jeg ser etter noe annet, noe normalt. Jeg vil gå på jobb på vanlig vis. Jeg vil være yrkesmessig aktiv, men ikke som renholder fordi det gir ingen mening.

For Adam, bosatt i Sverige, er selve beslutningen om å migrere resultatet av et ønske om å arbeide innenfor et felt relatert til egen utdanning, i tillegg til økt økonomisk kapital. Han har en mastergrad innen it og arbeider i Polen som butikkmedarbeider. Sammen med sin partner, Karolina², som er i en lignende situasjon, faller valget på Sverige: «Det var få polakker på det svenske arbeidsmarkedet da (vi bestemte oss for å dra), og vi følte at nivået av polakker på det britiske arbeidsmarkedet hadde nådd toppen». Begge sender jobbsøknader fra Polen. Mens Adam søker på jobber relatert til it-sektoren, søker Karolina på jobber innen restaurant-bransjen. Hun forteller at hun ser på det som lite sannsynlig å få jobb med sin mastergrad innen humaniora, men har en pasjon for matlaging. Ingen får napp, og de bestemmer seg for at det er mer strategisk å flytte. De ankommer Sverige i 2014. Strategien nå er først og fremst å *integre* arbeidsmarkedet. De fortsetter å søke jobber som de selv ser på som relevante og/eller attraktive, men oppsøker parallelt andre sektorer, som landbrukssektoren – uten hell. Som et resultat iverksetter paret en ny strategi – å lete i det polske miljøet. Slik får Karolina en stilling innen renhold, mens Adam får jobb på det uformelle arbeidsmarkedet innen bygg- og anleggsbransjen. Etter flere episoder der han ikke får betalt bestemmer han seg for å lete via andre kanaler og får først en stilling i oppvasken på en restaurant, deretter på et varelager. Under intervjuutidspunktet har imidlertid begge to sagt opp jobbene sine. Dette ser de på som en strategi for bedre å kunne posisjonere seg på arbeidsmarkedet senere igjen:

Vi har en plan om å dra tilbake [til Polen], men vi ønsker å vise potensielle arbeidsgivere noe mer enn fem års erfaring fra renhold og arbeid i et varehus [...] Så vi har bestemt oss for å gi oss selv en siste sjanse for å kjempe for bedre jobber her, og prøve å utvikle det var har en lidenskap for, og så få betalt for det i Polen.

Mens Adam for tiden prøver å tilegne seg ytterligere kunnskap innen it, har Karolina begynt å bake. Hun lærer seg også svensk. Med andre ord har de tredd ut av arbeidsmarkedet for å «polere», som de selv sier det, sin humankapital for å bedre kunne posisjonere seg på det svenske arbeidsmarkedet, men også på det polske ved retur til Polen.

Migrasjonens statusparadoks

For andre igjen samsvarer tilknytningen til arbeidsmarkedet i liten grad med formell utdanning, men dette oppleves ikke nødvendigvis som noe negativt. Magdalena er en kvinne i 30-årene som kom til Norge rundt år 2010. Hun har en bachelorgrad innen sosialfag, men har aldri ønsket å arbeide innenfor dette feltet. I Polen var hun på et tidspunkt i en lederstilling i en mannsdominert bedrift, men som hun forlater på grunn av trakasserende kjønnsnormer: «De [de mannlige kollegene] var sexister. Det var ikke så mange andre kvinner der og du vet – da behandler de deg som en idiot!» Som et resultat går hun over til en annen stilling, denne gangen innen språk, men også her opplever hun samme type dominerende kjønnsnormer. Som hun sier det retrospektivt under intervjuet: «Jeg satt der [på jobben] og tenkte at 'dette kan jeg ikke takle lenger. Jeg vil heller ha en vaskejobb'». Om vi ser på Magdalenas migrasjonsbeslutning i et kostnadsperspektiv (Sjaastad, 1962), fremkommer det eksplisitt i narrativet at *nedadgående sosial mobilitet* (rengjøring) er en kostnad hun er villig til å ta fordi gevinsten vil, slik hun oppfatter det, være en arbeidshverdag uten trakasserende kjønnsnormer.

2. Paret intervjues sammen.

mer. Via polske kontakter i Norge flytter hun til Norge og hennes første møte med det norske arbeidsmarkedet er nettopp innen rengjøring. Via nye kontakter blir hun tilbudt en annen stilling, med lederansvar, innen servicebransjen. På intervjutidspunktet arbeider hun her, fortrinnsvis i helgene, parallelt med at hun fortsatt innehar en stilling i et rengjøringsfirma. Magdalena ser ut til å være fornøyd med sine nåværende arbeidssituasjon. På spørsmål om hun har ambisjoner om ytterligere karrieremobilitet svarer hun at:

«Jeg har ingen konkrete planer for de neste fem årene [...] Jeg kan se for meg at jeg jobber andre steder, men det viktigste for meg er at jeg tjener penger uten å arbeide livet av meg».

For Magdalena kan det se ut som om hennes opplevelse av sin nåværende arbeidssituasjon samt ambisjoner for fremtiden kan forstås i lys av det som vi har referert til som *life style migration* (Benson & O'Reilly, 2009; Emilsson & Adolfsson, 2019).

Pawel, som er i 40-årene og bosatt i Sverige med familien, arbeider også innenfor et felt som er forholdvis langt unna hans universitetsutdannelse uten at han uttrykker misnøye rundt det. Pawel har en yrkesfaglig utdanning som mekaniker, samt en mastergrad i samfunnsfag. I flere år arbeider han som salgssjef i en bedrift, hvilket ikke er i samsvar med tidligere utdanning. Året før Polen blir medlem av EU drar han og ektefellen til Storbritannia, og det er som studenter de får opphold og etter hvert også arbeidstillatelse for deltidsarbeid. Kona får raskt jobb på en bar, mens Pawel får jobb som mekaniker. Han liker jobben, men ikke arbeidsforholdene. Han bestemmer seg derfor for å finne en jobb relatert til transportsektoren siden han har førerkort for lastebil (klasse C). Via et vikarbyrå får han periodiske oppdrag som lastebilsjåfør. Han bestemmer seg etter hvert for også å ta førerkort for lastebil med henger (klasse CE). Slik jobber Pawel innen transportsektoren i flere år og tjener «gode penger» som han sier det. Ektefellen på sin side har på dette tidspunktet en lederstilling innen restaurantbransjen. De vurderer å kjøpe seg bolig i Storbritannia, men når ektefellen blir gravid bestemmer de seg for å dra tilbake til Polen. I Polen starter Pawel flere egne firmaer, relatert til tidligere arbeidserfaring og med oppsparte midler fra Storbritannia. Firmaene er imidlertid lite lønnsomme og han drar tilbake til Storbritannia, mens ektefellen og barnet blir igjen i Polen:

Da jeg kom tilbake [til Storbritannia etter finanskrisen] var lønningene lavere, men kostnadene høyere. Jeg dro til et par vikarbyråer slik jeg pleide å gjøre det før, men det var for mange mennesker der, for mange sjåfører. Det var ikke det samme Storbritannia lenger. Det var for mange mennesker og for få jobber, så jeg likte det ikke i det hele tatt.

Pawel drar derfor fra Storbritannia til Sverige, hvor han har en polsk venn, og begynner å arbeide som lastebilsjåfør igjen. Han er imidlertid ikke registrert som arbeidstaker i Sverige, men i Polen. Dette gjør at familiejenforening i Sverige for resten av familien ikke er mulig. Han ønsker seg derfor det han kaller en «vanlig» jobb. Pawel finner til slutt arbeid som mekaniker og kan registreres som arbeidstaker i Sverige. Dermed flytter også kone og barn etter. På et tidspunkt mister Pawel denne jobben, og bestemmer seg for å ta sertifikat som kranfører. Han finner så arbeid innen dette i Sverige. Han trives med lønnen, men ikke med selve arbeidsoppgavene og går derfor nok en gang tilbake til transportsektoren. På intervjutidspunktet er det her han arbeider, men han er misfornøyd med lønnen: «Jeg er kommet dit at jeg må prøve å spare opp penger igjen. Jeg kommer til å prøve å finne en ny jobb snart. I tillegg har jeg to barn nå».

Om vi oppsummerer Pawels noe komplekse karriereløp fremstår hans yrkesfaglige bak-

grunn (mekaniker) og hans interesse for transportyrket som en slags rød tråd som både har gjort det mulig å være særlig mobil på arbeidsmarkedet (fra mekanikeryrket til transportyrket og tilbake igjen), parallelt med en ambisjon om å tilegne seg nye kvalifikasjoner, altså økt humankapital, for å ytterligere styrke denne mobiliteten (tilegnelse av førerkort for trailer, sertifikat som kranfører ...). Samtidig fremstår også familielivet som en sentral variabel som har påvirket Pawels (geografiske) arbeidsmarkedstilknytning (retur til Polen i forbindelse med graviditet, ordinært arbeidsforhold i Sverige som forutsetning for familie-gjenforening). Og nettopp familielivet ser ut til å være årsaken til at Pawel har ambisjoner om ytterligere jobbmobilitet i Sverige. Ektefellen har ambisjoner om full stilling, men arbeider per i dag i en nedsatt stillingsprosent. Pawel er dermed familiens hovedforsørger. Verdt er også å nevne Pawels refleksjoner rundt sin mastergrad innen samfunnsfag. På spøkefullt vis forteller han at da han på et tidspunkt var uten fast bopel og måtte sove i bilen, hvilket var tilfellet da han kom til Sverige, tenkte at «dette er straffen for å ha studert samfunnsfag». Samtidig kan det også være at Pawels geografiske fleksibilitet, både migrasjonsmessig og yrkesmessig, delvis kan relateres til nettopp hans formalkompetanse. Som han sier det: «Jeg kjører rundt i landene jeg har studert». Han uttrykker samtidig yrkesstolthet mer enn en utilfredshet over å ikke inneha en stilling mer direkte relatert til hans akademisk kvalifikasjoner.

Michael er en annen polsk familiefar som bor i Norge, mens ektefellen og sønnen bor i Polen. Michael har en mastergrad i økonomi, og arbeidet i Polen i ulike sektorer relatert til økonomifaget. På et tidspunkt blir Michael arbeidsledig, og beslutningen om å dra er først og fremst en beslutning om å gjøre alt for ikke å miste familiens enebolig. Michaels første møte med det norske arbeidsmarkedet er ulike oppdrag på det uformelle arbeidsmarkedet innen bygg- og anleggsbransjen som han får via polske nettverk. Både bolig- og jobbsituasjonen er på dette tidspunktet forholdsvis prekær. Med en ambisjon om å avansere jobbmessig, går Michael på norskkurs, arrangert av en polsk dame. Sistnevnte råder ham til å møte opp hos aktuelle arbeidsgivere, snarere enn å sende skriftlige jobbsøknader. Han får napp hos den første arbeidsgiveren han møter opp hos, som driver et større transportfirma. I sin CV har Michael skrevet at han har erfaring som yrkessjåfør. Han har derimot ikke skrevet at han har universitetsutdanning.

Da jeg skrev riktig informasjon i CV-en min, fikk jeg ikke jobb. Da jeg spurte om jobb i transport-selskapet, kunne jeg ikke skrive i min CV hadde jeg hadde høyere utdanning. Da hadde de sagt: «Du kan ikke bli lastebilsjåfør!»

Michaels muligheter for å regelmessig dra til familien i Polen fremstår som mer sentralt enn det faktum at han arbeider i en sektor som ikke er relatert til tidligere karriereløp og formell utdanning. Samtidig kan Michaels posisjonering også forstås som et ønske om å opprettholde en viss klassetilhørighet i Polen for den gjenværende familien: hans migrasjon har gjort det mulig for familien å beholde eneboligen, som han stolt viser meg flere bilder av under intervjuet³, i tillegg til å betale for sønnens utdanning og deltakelse på en rekke fritidsaktiviteter med forholdsvis høye kostander. Michael forteller også at når han drar til Polen, kler han seg ikke som en lastebilsjåfør, men «elegant som nå» under intervjuet (svart skjorte og mørke jeans). Michael er blant de som har opplevd en nedadgående sosial mobilitet i Norge, som lastebilsjåfør, bosatt i en enkel kjellerleilighet. Samtidig har han opprettholdt sin

3. Intervjuene med Jacob og Michael er gjennomført av artikkelforfatteren.

klassetilhørighet i Polen, og hans posisjonering kan i stor grad forstås i lys av transnasjonale familieforhold og migrasjons statusparadoks i henhold til Nieswands (2011) definisjon.

Avsluttende diskusjon

Denne artikkelen har belyst hvilke posisjoneringsstrategier som kommer til uttrykk i narrativer om tilknytning til arbeidslivet blant polske migranter med høyere utdanning i Norge, Sverige og Storbritannia, samt hvordan disse strategiene kan forstås i lys av identiteter knyttet til yrke, klasse, og/eller etnisitet. Datamaterialet synliggjør et bredt spekter av ulike oppfatninger av plassering og strategier for posisjonering. Disse må sees i lys av en rekke individuelle og kontekstuelle forhold som tidligere og ervervet erfaring, utdanning, sosiale nettverk, personlige aspirasjoner, familiesituasjoner, migrasjonspolitiske føringer (for eksempel overgangsordningen), i tillegg til faktiske behov på arbeidsmarkedet.

Posisjonering utenfor det polske arbeidsmarkedet

Om vi skal løfte frem noen overordnede mønstre, fremkommer det at flere av informantene posisjonerer seg, i sine narrativer, utenfor det som de definerer som *det polske arbeidsmarkedet* og har, slik, utviklet konkrete posisjoneringsstrategier: Kamil (BA i samfunnsfag) i Norge har studert norsk for «ikke å jobbe i byggebransjen», Karolina (MA i humanistiske fag) og Adam (MA i it-fag) i Sverige har sagt opp sine stillingen innen rengjøring og lagerarbeid for å styrke sine humankapitaler og, slik, bedre reintegrere det svenske, og senere det polske, arbeidsmarkedet. Kinga (MA i økonomiske fag) ønsker ikke lenger å arbeide innen renhold og har aspirasjoner om en «normal» jobb, mens Jadwiga (påbegynt BA i engelsk språk og kultur) i Storbritannia har skaffet seg en jobb der man må «beherske det engelske språk» og der «de fleste ansatte er britiske». Disse strategiene er eksempler på diskursive praksiser som fremstår som mot-narrativer der den refleksive posisjoneringen (hvordan individet selv plasserer seg) utfordrer den interaktive posisjoneringen (hvordan individet definerer andre og blir definert av andre) der den dominerende diskursen i alle tre land ser ut til å plassere den polske arbeidstakeren på det som refereres til som et «polsk arbeidsmarked», assosiert med ufaglærte stillinger og/eller en betydelig andel polske arbeidstakere. For informantene, som i sine narrativer uttrykker posisjoneringsstrategier som tar avstand fra dette arbeidsmarkedet, kan disse i stor grad forstås i lys av formelt utdanningsnivå. Og mens noen av narrativene er progressive (narrativer om framgang, prestasjoner og suksess), er andre regressive (forringelse og tilbakegang) – men med ambisjoner om fremtidig karrieremobilitet.

Men også når man er *utenfor* dette polske arbeidsmarkedet, kan det fremkomme en interaktiv posisjonering som tilskriver den *polske arbeidstakeren* spesifikke oppgaver. Ingeniøren Jacob ble for eksempel satt til å «rydde og vaske». Attributtene som tilskrives den polske arbeidstakeren i Fribergs studie innenfor bygg- og anleggsbransjen (2011, 2013) og Friberg og Midtbøens studie (2017) innenfor hotell og fiskeriindustrien, kan med andre ord gjelde også utenfor *det polske arbeidsmarkedet*. I sitt narrativ, og i lys av sin yrkesidentitet, utfordrer ingeniøren Jacob imidlertid denne interaktive posisjoneringen og forteller at han har reforhandlet sine arbeidsoppgaver med sin overordnede. Samtidig, i sin refleksive posisjonering, legitimerer han sin ikke-norske identitet på spørsmål om han synes det er normalt at han tjener mindre enn sine norske kolleger. Med andre ord, han posisjonerer sin yrkesidentitet annerledes enn sin etniske identitet.

Samtidig er det for mange av informantene at de via *polske nettverk* har fått innpass på arbeidsmarkedet, og ofte på nettopp «det polske arbeidsmarkedet». På den andre siden er

det som regel via andre kanaler (rekrutteringsbyrå, personlig oppmøte, ikke-etniske nettverk ...) man på senere tidspunkter har avansert jobbmessig – en logikk som er i tråd med Granovetters (1973) sterke og svake bånd og forskningslitteraturen som viser til at det er over tid at migranter tilegner seg sosial kapital (Xu, 2012). Den polske identiteten, og tilknyttede nettverk, gir med andre ord både muligheter og begrensninger i migrantenes løp på arbeidsmarkedet.

Posisjonering innenfor det polske arbeidsmarkedet

Så har vi sett at noen av informantene arbeider innenfor sektorer som i liten grad samsvarer med det formelle utdanningsnivået, men at disse ikke uttrykker misnøye eller aspirasjoner om en arbeidsmarkedstilknytning som i større grad gjenspeiler formalkompetansen. Det gjelder Magdalena (Norge, BA i sosialt arbeid) som arbeider innen renhold- og servicebransjen og Michael (Norge, MA i økonomiske fag) og Pawel (Sverige, MA i samfunnsfag) som begge arbeider som yrkessjåfører. Dette har vi referert til som migrasjonens statusparadoks, og vi har tilnærmet oss dette paradokset i lys av identiteter relatert til *livsstil* (Magdalena) eller (*transnasjonale*) *familieforhold* (Michael og Pawel). Den eksisterende forskningen som ser på *life style migration* viser ofte til at denne formen for migrasjon i liten grad er økonomisk motivert (Emilsson og Adolfsson, 2019). Magdalenas narrativ om beslutningen om å migrere er i tråd med denne forskningen, og utvider perspektivene fra mye av den eksisterende forskningen der den polske migranten først og fremst identifiseres som arbeidsmigrant (Friberg, 2013, 2011; Dyrliid, 2017). Samtidig, og på spørsmål om fremtidig arbeidsmobilitet, svarer Magdalena at «Det viktigste er at jeg tjener penger uten å jobbe livet av meg». Med andre ord, det økonomiske aspektet spiller også inn, men fremmes som viktig senere i migrasjonsløpet. Det vil si etter at man har tilegnet seg en personlig erfaring fra både en norsk og en polsk arbeidskontekst. Denne erfaringen danner så et utgangspunkt for å posisjonere seg ut ifra både personlige preferanser og kontekstuelle muligheter (inntektsnivå kombinert med balanse mellom fritid og arbeid). Michael og Pawel har på sin side, via migrasjon, styrket sine identiteter som *mannlige hovedforsørgere* i transnasjonale familier der (også) den økonomiske kapitalen mer enn humankapitalen ligger til grunn i den refleksive posisjoneringen. Klasseperspektivet er imidlertid ikke helt fraværende. Spesielt Michael har kunnet opprettholde og delvis også styrke klasses tilhørigheten i hjemlandet og Nieswands (2011) statusparadoks blir særlig relevant idet det er via en fiktiv CV, der universitetsutdanningen er utelatt, at denne dynamikken muliggjøres. Denne posisjoneringsstrategien kan med andre ord tolkes som en diskursiv praksis der hensikten er å passe inn i den interaktive posisjoneringen av den polske arbeidstakeren og nyanserer Dyrliids funn om at polakkene posisjonere seg «i kontrast til stereotype oppfatninger» (2017, s. ix).

Det finnes med andre ord noen fellestrekk i de narrativene som er presentert og analysert her, parallelt med at de representerer forholdvis unike historier og erfaringer, og der identiteter relatert til etnisitet og yrke blant polske migranter med høyere utdanning i ulike nasjonale kontekster kan oppleves som både karrierehemmende og karrierefremmende.

Referanser

- Benson, M. & O'Reilly K. 2009. Migration and the search for a better way of life: A critical exploration of lifestyle migration. *The Sociological Review*, 57(4), 608–625. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954x.2009.01864.x>
- Davies, B. & Harré, R. 1990. Positioning; the discursive production of selves. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 20(1), 43–63. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.1990.tb00174.x>
- Day, D. & Kjærbeck, S. 2013. 'Positioning in the conversation analytic approach', *Narrative Inquiry*, 23(1), 16–39. <https://doi.org/10.1075/ni.23.1.02day>
- Dyrlid, L. M. 2017. Transnasjonalisme mellom stolthet og stigma. Polske migranternes narrativer om arbeid, tilhørighet og posisjonering. Doktoravhandling ved NTNU, 2017: 112.
- Emilsson, H. & Adolfsson, C. 2019. Dreaming of Sweden as a space of well-being: Lifestyle migration among young Latvians and Romanians. *Nordic Journal of Migration Research*, 9(2), 201–2019. <https://doi.org/10.2478/njmr-2019-0017>
- Eurostat. 2017. Employment rates for the population aged 20–64, by country of birth and by sex, 2017. Hentet 29.10.2018, fra: <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Faist, T., Fauser, M. & Reisenauer, E. 2013. *Transnational migration*. Cambridge: Polity Press.
- Friberg J. H. & Midtbøen, A. H. 2017. Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(9), 1463–1478. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2017.1388160>
- Friberg, J. H. 2013. The Polish worker in Norway. Emerging patterns of migration, employment and incorporation after EU's eastern enlargement. Ph.d.-avhandling, Fafo-rapport 2013:06.
- Friberg, J. H. 2011. Culture at work: Polish migrants in the ethnic division of labour on Norwegian construction sites. *Ethnic and Racial Studies*, 35(11), 1914–1933. <https://doi.org/10.1080/01419870.2011.605456>
- Goffman, E. 1963. *Notes on the Management of Spoiled Identity*. New York: Simon & Schuster.
- Glick Schiller, N., Basch, L. & Blanc-Szanton, C. (red.). 1992. *Towards a Transnational Perspective on Migration. Race, Class, and Ethnicity reconsidered*. New York: New York Academy of Sciences.
- Granovetter, M. S. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), s. 1360–1380. <https://doi.org/10.1086/225469>
- Gudjonsdottir H. O., Johansson F. & Schweyher, M. 2017. Polish Migration to Norway, Sweden and the United Kingdom. Migratory Movements and reception Contexts. *SIK-rapport 2017:1*. Stavanger: Senter for interkulturell kommunikasjon.
- Harré, R., Moghaddam, F., Pilkerton Cairnie, T., Rothbart, D. & Sabat, S. 2009. Recent advances in positioning theory. *Theory and Psychology*, 19(1), 5–31. <https://doi.org/10.1177/0959354308101417>
- Nieswand, B. 2011. *Theorising Transnational Migration: The status paradox of migration*. New York, London: Routledge.
- Papademetriou, D. G., Somerville, W., & Sumption, M. 2009. *The Social Mobility of Immigrants and Their Children*. Washington: Migration Policy Institute.
- Piore, M. J. 1979. *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Portes, A. & Bach, R. L. 1985. *Latin journey: urban and Mexican immigrants in the United States*. Berkeley: University of California Press.
- Sassen, S. 2001. *The Global City: New York, London, Tokyo*. 2. utg. New Jersey: Princeton University Press.
- Sjaastad, L. A. 1962. The Costs and Return of Human Migration. *Journal of Political Economy*, 70(5), s. 80–93.

- Stanley, C. A. 2007. When Counter Narratives meet Master Narratives in the journal editorial-review process. *Educational Researcher* 46(1), 14–24. <https://doi.org/10.3102/0013189x06298008>
- Svarstad, H. 2009. Narrativitetens sosiologi. *Sosiologi i dag*, 39(4), 29–56.
- Xu, L. 2012. *Who drives a taxi in Canada?* Ottawa: Citizenship and Immigration Canada. Hentet 06.12.2019 fra: <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/research-stats/taxi.pdf>