



Obserwacje z ukrycia - w skórze pracownika sezonowego

Kamila Fiałkowska

Ośrodek Badań nad Migracjami UW

Kilka miesięcy temu polskie i niemieckie media prześcigały się w ogłaszaniu prognoz dotyczących wielkości emigracji z Polski do Niemiec tuż po otwarciu niemieckiego rynku pracy. Zastanawiano się nie tylko nad skalą potencjalnego odpływu, ale również nad możliwymi sektorami zatrudnienia Polaków w Niemczech. Nietrudno było zauważyć, że w medialnej dyskusji niewiele uwagi poświęcono regularnie podróżującym do Niemiec od ponad 20 lat pracownikom sezonowym. Nawet wcześniejsze otwarcie rynku pracy dla nich właśnie, w styczniu 2011 r., przeszło bez echa. Kończący się tegoroczny sezon zbiorów różnego rodzaju owoców i warzyw jest zatem dobrym momentem, aby odświeżyć wspomnienia z badań terenowych w Niemczech, prowadzonych przeze mnie w ubiegłym roku, na jednej z farm metodą ukrytej obserwacji uczestniczącej.

Wydaje się, że podjęcie pracy zgodnie z prawem za granicą pozwala uniknąć nadużyć ze strony nieuczciwych pracodawców oraz wystarczająco chroni prawa pracowników. Dlatego też uwaga wielu organizacji międzynarodowych oraz pozarządowych skupiona jest na ochronie praw migrantów zarobkowych spoza Unii Europejskiej. Pobyt na tzw. „saksach” uświadomił mi, jak bardzo takie wsparcie byłoby potrzebne również pracownikom sezonowym będącym obywatelami Unii Europejskiej. Bo czy wiemy wszystko o ich sytuacji? Jak sobie radzą z trudnymi warunkami pracy i mieszkania? Czy znają swoje prawa i potrafią je egzekwować? Oto kilka faktów z życia pracownika sezonowego.



Kontener, w którym mieszkaliśmy.

Płacić czy nie płacić pośrednikom pracy?

Oferty pracy sezonowej w Niemczech są publikowane m.in. w internetowej bazie Europejskiej Sieci Zatrudnienia EURES, jednak najczęściej poszukiwanie pracy zaczyna się wśród członków rodziny lub znajomych, którzy pracują w Niemczech i mogą nas polecić potencjalnemu pracodawcy. Można skontaktować się również z kimś, kto „zawodowo” zajmuje się rekrutacją pracowników. Podczas moich poszukiwań natknęłam się na ogłoszenie w internecie, z którego wynikało, że jedno z gospodarstw rolnych poszukuje pracowników na zbiór truskawek. Z opisu wynikało, że jest to duża farma, zatrudniająca w sezonie ok. 200 osób (jak się później okazało, głównie Polaków i Rumunów). Po kontakcie drogą mailową zadzwoniłam do mnie polski pośrednik, który wyłuszczył mi zasady pracy i rekrutacji - płatnej rekrutacji. Miejsce pracy kosztowało 100 zł. Nie jest to wielka suma. Jeżeli jednak weźmie się pod uwagę, że taki pośrednik „załatwi” pracę choćby 30 innym osobom, np. na okres zbioru truskawek, to robi się z tego całkiem pokaźna kwota. Przyznam, że byłam zdziwiona tak otwartym postawieniem sprawy. Tym bardziej, że często można usłyszeć, że jest to praktyka niezgodna z prawem. Ciekawość badacza co do dalszego rozwoju sytuacji jednak przeważała, więc zgodnie ze wskazówkami przesałam pieniądze w liście poleconym na wskazany adres. Pozostało mi czekać na informację o terminie wyjazdu.

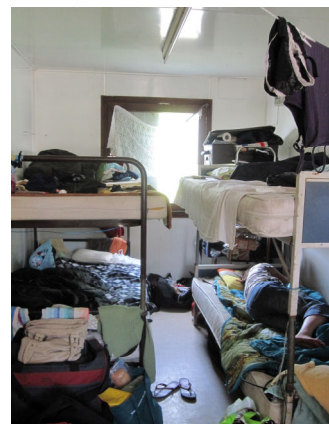
Jak to będzie?

Jak to będzie? Każdy zadaje sobie to pytanie, zwłaszcza jadąc pierwszy raz do danego miejsca pracy. W mediach szczególnie czę-

sto zwraca się uwagę na konieczność sprawdzenia wiarygodności oferty zatrudnienia. W Internecie można natknąć się na mnóstwo wypowiedzi o nieuczciwych pracodawcach i pośrednikach, o skromnych warunkach mieszkaniowych i wielu innych problemach, z którymi borykają się pracownicy sezonowi za granicą. W moim przypadku częstotliwość telefonów do firmy miała uzasadnienie - nie przysłano mi umowy o pracę, miałam ją dostać na miejscu. Jak się okazało, umowę otrzymałam dopiero drugiego dnia po przyjeździe. Jednak wielu moich kolegów otrzymało ją nawet po trzech tygodniach od przyjazdu, bez żadnego wyjaśnienia powodów takiej sytuacji. Praca bez umowy może skutkować nieprzyjemnymi konsekwencjami, o czym przekonał się jeden z pracowników, który miał wypadek podczas pracy. Skończyło się na interwencji pielęgniarki zatrudnionej na farmie (emerytowanej polskiej pielęgniarki, pracującej razem z nami). Jednak w razie wyjazdu do szpitala miał udawać turystę, bo nie był ubezpieczony. Wydawać by się mogło, że przy obecnej kampanii informacyjnej na temat bezpiecznych metod szukania pracy za granicą i możliwości sprawdzenia rzetelności potencjalnego pracodawcy takie sytuacje nie powinny się zdarzać. A jednak mają - bo kto zadaje sobie trud zasięgnięcia informacji o tym? Usprawiedliwiamy się, że nie znamy języka, że nie było czasu, że najważniejsze jest, że jest praca, że przecież znamy pośrednika i... jakoś to będzie.

Znamy więc swoje prawa czy nie?

Opisana sytuacja ilustruje nie tylko nierzetelność pracodawcy, ale rzuca światło również na inny aspekt tego zdarzenia, a mianowicie na nieznaną sobie praw pracowniczych i niezdolność ich egzekwowania. Przed przyjazdem dowiedziałam się, że pracownicy mieszkają w kontenerach, nazywanych przez pracowników „kampami”. Najczęściej taki kontener składa się z trzech pokoi, a w każdym z nich mieszka od czterech do sześciu osób. Za mieszkanie płaciliśmy 2,5 euro na dobę od pracownika. Nie jest to mało, zważywszy na fakt, że warunki mieszkaniowe nie spełniały podstawowych standardów. Opłata ta nie była również w żaden sposób rejestrowana, a pracownicy nie dostawali żadnego potwierdzenia zapłaty. Po prostu dana suma „znikała” z wypłaty.



Mój pokój był jednocześnie pokojem dla pięciu innych kobiet.

Tuż po przyjeździe do mojego miejsca pracy, a właściwie do „kampu”, w którym miałam mieszkać, usłyszałam od moich nowych współlokatek, że nie ma w nim lodówki, kuchenki gazowej ani elektryczności. Woda na szczęście była, choć zazwyczaj zimna, oczywiście dostępna w łazienkach usytuowanych w pewnym oddaleniu od „kampów”. Rzeczywiście, nie było elektryczności, przynajmniej przez trzy czwarte tygodnia. Byłyśmy zaopatrzone w świeczki, z których korzystałyśmy niemalże każdego ranka i wieczoru, ale w żadnym „kampie” nie było gaśnicy tudzież apteczki. A najbliższe ujęcie wody znajdowało się w odległości ok. 30 metrów od naszego kontenera. Była kuchnia zakładowa, składająca się z sześciu palników gazowych, co w żaden sposób nie wystarczało tak dużej grupie pracowników.

Mój pokój był jednocześnie pokojem dla pięciu innych kobiet, co w sumie nie wykracza poza dopuszczalną liczbę osób mogących mieszkać w jednym pomieszczeniu. Niestety, przepisowa powierzch-

Dok. ze s. 1

nia 6 metrów kwadratowych przestrzeni dla jednej osoby została potraktowana zdecydowanie umownie. Moim jedynym azylem było łóżko. Ponieważ nie miałyśmy szafek na ubrania, aby wyjść z pokoju, musiałam przeciskać się między bagażami współlokatorek.

Przez pięć tygodni mojego pobytu w tym miejscu nikt nie sprzeciwił się urągającym wszelkim standardom warunkom mieszkaniowym, nawet pomimo tego, że mogły one stwarzać bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Wymogi stawiane niemieckiemu pracodawcy zatrudniającemu pracowników sezonowych to m.in.: szafka na ubrania dla każdego pracownika, krzesło i miejsce przy stole, jedna toaleta dla ośmiu osób, jeden prysznic z ciepłą i zimną wodą dla 10 osób. W wypadku braku kuchni zakładowej pracownicy powinni mieć do dyspozycji miejsce do gotowania (jedna kuchenka na dwie osoby) i przechowywania żywności, możliwość prania i suszenia odzieży. Pomieszczenia powinny być wyposażone w łatwo dostępną apteczkę. Te wszystkie wymogi w moim miejscu pracy pozostawały tylko na papierze. Co z tego, że są takie regulacje, skoro sami pracownicy albo nie mają świadomości, co im się należy, albo nie chcą egzekwować swoich praw z obawy przed utratą pracy? Moje pytania na temat warunków mieszkaniowych pośrednik kwitował stwierdzeniem: „Odpoczywać to my będziemy w domu. Tu przyjechalibyśmy do pracy”.

Kto handluje, ten żyje?

„Kto handluje ten żyje” - to częsta odpowiedź na pytanie, jak radzić sobie w sytuacji przedstawionej powyżej. Skoro nie było lodówki ani kuchenki gazowej, należało zbadać możliwości ich zdobycia. Po rozmowie z parą, która wyjeżdżała z tego miejsca po tygodniu, pomyślałam, że chętnie odkupię od nich czajnik elektryczny. Wobec braku kuchenki gazowej czajnik (pomimo częstych braków prądu) dawał możliwość ugotowania wody oraz przygotowania kawy albo zupy w proszku. Zawiązaliśmy więc współpracę, która skończyła się tym, że zostałam nie tylko z czajnikiem, ale również z płynem do naczyń, słoikami z bigosem i klopsikami, a jako prezent dostałam 10 kilogramów ziemniaków. Poczułam się odrobinę pewniej, przynajmniej jeżeli chodzi o jedzenie. Od Polki, która pracowała i mieszkała w okolicy, udało mi się pożyczyć lodówkę i kuchenkę gazową - były jedyne w trzypokojowym kontenerze, w którym mieszkaliśmy. Dało mi to unikalną możliwość nawiązania przyjaźni z naszymi rumuńskimi sąsiadami. Od tej pory bowiem wszyscy - w sumie jakies 15 osób - właśnie u nas gotowali i przechowywali jedzenie.

Jedziemy do pracy

Wczesnym rankiem wsiadaliśmy do jednej z dwóch przyczep pokrytych szczelnie plandeką, z ławkami po obu stronach. Każda z nich była w stanie pomieścić ok. 50-60 osób, czasem nawet więcej, z czego połowa jednak musiała stać. Jak można się spodziewać, jazda w przyczepie nie należała do komfortowych. Ostre zakręty, hamowanie, wyboje - wszystko to w przyczepie odczuwa się podwójnie. Szczęśliwcy, którym udało się zająć miejsce siedzące, zazwyczaj przychodzili na miejsce zbiórki kwadrans przed odjazdem. Moje współlokatorki były bardzo zapobiegliwe pod tym względem i zawsze udawało nam się być odrobinę wcześniej i usiąść. Gra była warta świeczki, bowiem podróż na niektóre plantacje mogła trwać nawet godzinę. Dzięki temu można było chociaż na chwilę zdrzemnąć się na ramieniu współtowarzysza podróży i przedłużyć krótką noc (w sezonie pracowało się od świtu do zmierzchu, czyli czasem nawet od godziny 4:30 do 20:00 albo 21:00).

Pewnego dnia podczas jazdy urwała się jedna z drewnianych belek zabezpieczających ścianę przyczepy i rozcięła policzek dziewczyny, która się o tę ścianę oparła. Innym razem podczas jazdy urwało się koło. Przyczepa gwałtownie osunęła się w jedną stronę, a ludzie, niezabezpieczeni żadnymi pasami, zaczęli wpadać na siebie. Na szczęście wszystko zakończyło się dobrze i nikt nie ucierpiał. Oczywiście poza stresem, jaki przeżyliśmy, mając świadomość tego, co mogło się stać, gdyby pojazd rozwinął większą prędkość. Po tym zdarzeniu szef sprawdził, czy każdy z kierowców miał prawo jazdy. Okazało się, że nie każdy.

W pracy nie ma przyjaciół, są współpracownicy

Praca na akord nie wpływa pozytywnie na relacje między pracownikami. Każdy pracuje na własny rachunek. Zdarzają się również osoby, które potrafią być bardziej zaradne niż inne, i dzienny zarobek powiększyć np. o skrzynkę truskawek, które zerwał ktoś inny - proceder pospolicie zwany kradzieżą nikogo tam nie dziwił. Więzy przyjacielskie często rozpadały się, nie przetrwawszy próby charak-

terów „na saksach” właśnie. Nie ma tu bowiem sentymentów. Jeśli chce się zarobić, trzeba być wytrwałym i odpornym na ból. A często również pozbawionym skrupułów. Dla niektórych oznaczało to, że można oszukiwać i wykorzystywać innych. Zwłaszcza pod koniec sezonu, kiedy ludzi nagle robiło się więcej niż truskawek, a praca była dalej w systemie akordowym.

Szukając sposobów na zapewnienie sobie spokoju w pracy i mieszkaniu, pracownicy dbali o dobre stosunki z przełożonymi, którymi byli najczęściej Polacy jeżdżący w to miejsce od kilku lat. Dla mnie oraz innych nowych osób zbudowanie dobrych relacji z nimi było szczególnie trudne z uwagi na dystans, z jakim odnoszono się do „pierwszoroczników”. Natomiast dobrzy znajomi osób nadzorujących prace z poprzednich sezonów mogli liczyć np. na lepszy rząddek (nie na skraju pola) czy mniej skrupulatną kontrolę zerwanych owoców, co było widoczną oznaką faworyzowania danej osoby.



W sezonie pracowało się od świtu do zmierzchu, czyli czasem od godziny 4:30 do 20:00, a nawet 21:00.

Wieczory są nasze

Praca może trwać nawet 15 godzin, ale każdy, nawet najdłuższy dzień kiedyś się kończy. Powrót na „kempy” nie był jednak końcem wyścigów z czasem. Tu rozpoczynał się kolejny wyścig: kto pierwszy dostanie się do łazienki i skorzysta z ciepłej wody? Komu uda się zdążyć do pobliskiego supermarketu po zakupy? Kto zdąży przed innymi przygotować coś ciepłego do jedzenia? Komu uda się dzisiaj zrobić pranie w jednej z trzech dostępnych pralek (funkcjonujących dość kapryśnie, czemu trudno się dziwić, gdyż były to pralki mocno wysłużone, przywożone przez polskich pracowników z tzw. wystawek). Jeśli wszystko udało się bardziej lub mniej pomyślnie załatwić, to i tak mijało kilka godzin. Dopiero wówczas można było spokojnie delektować się ostatnią godziną przed snem, pijąc piwo i rozmawiając w małym, znanym sobie gronie.

Nocne Polaków rozmowy

Rozmowy w miejscu pracy rzadko dotyczą innych tematów niż praca. Po wyczerpaniu wątków osobistych, co dzieje się dość szybko, zważywszy na fakt przebywania współlokatorów ze sobą przez 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu, zaczynamy omawiać wydarzenia minionego dnia, narzekać na warunki, na ciężką pracę, plotkować o tym, kto się obja, a kto kradnie. Co ciekawe, w tych narzekaniach nigdy nie było bezpośredniej skargi na szefa. Wręcz przeciwnie, jego pojawienie się w pracy wzbudzało pewną ekscytację - był obserwowany, czasem nawet zagadywany przez odważniejszych. Sam nie wychodził z inicjatywą, zwłaszcza w stosunku do nowych pracowników. Nie wiadomo mi o żadnym przypadku bezpośredniej skargi do szefa na cokolwiek. Układ był od początku jasny - sprawami organizacji pracy i sytuacją na „kam-pach” zajmują się polscy pośrednicy.

Im bardziej zbliżał się koniec sezonu, tym częściej oglądaliśmy zdjęcia z domu, tęskniąc za powrotem do normalności. Choć okres pracy nie był bardzo długi, to jednak dom jawił się jako spokojna przystań, gdzie można czuć się panem własnego czasu i chyba również samego siebie. Wracając myślami do swoich pierwszych wrażeń z pobytu po przyjeździe, stwierdziłyśmy, że zdolności adaptacyjne ludzi bywają zdumiewające, czego potwierdzeniem są osoby, które jeżdżą w to miejsce od wielu lat, ale także my, pracujący tam po raz pierwszy.