

Migracje zarobkowe – za i przeciw

8 listopada 2021

Nasilona migracja zarobkowa do Polski już jest faktem, a przewidywania wskazują, że będzie jeszcze większa. Jednocześnie wśród postępowej części społeczeństwa panuje twardy pogląd, że Polska powinna nie tylko pomagać uchodźcom, ale także korzystać z pracowników zagranicznych, jeśli tacy do Polski chcą przyjeżdżać. A jak to wygląda z perspektywy mojej, czyli Polaka pracującego w firmie przeprowadzkowej w Szwecji?

Otóż życie migranta zarobkowego potrafi wprowadzić w niezłą konsternację. Słyszę na przykład o wdrażanym gdzieś czterodniowym tygodniu pracy. A mam sześć-, czasem siedmiodniowy.

Czytam o potężnej roli związków zawodowych w Szwecji i 73% uzwiązkowienia. A pracuję w kolejnym już miejscu bez związków w zakładzie, z ew. kilkoma procentami członków tychże w załodze, którzy jednak swoją przynależność trzymają w głębokiej konspiracji.

Słyszę o kluczowej roli układów zbiorowych. A pracuję w kolejnym z rzędu miejscu bez „kollektivsavtal”, czyli bez obowiązującej płacy minimalnej, dodatków za pracę w święta, w nocy itd.

Czytam o „lagom”, „work life balance” i nieprzekraczalnym limicie 200 godzin pracy na miesiąc. A z kolegami prześcigamy się w doświadczeniach pracy po 250, 300, a nawet więcej godzin w miesiącu. Czasem, bo chcemy i nam pozwalają, a czasem mimo że nie chcemy, ale trzeba.

I dochodzę do wniosku, że żyjemy w dwóch równoległych rzeczywistościach. Jednej fair, przepisowej i skrojonej na ludzką miarę. Tylko że zarezerwowanej dla kogoś innego, dla

migranckich szczęśliwców, którzy załapali się na pracę dla gminy, szkoły czy inną posadę wymagającą przede wszystkim znajomości języka.

A drugą taką naszą, swojską. Taką jak w Polsce, Rumunii, Albanii czy jeszcze gdzieś indziej. Ze swobodnym podejściem do litery prawa. Tylko za większe pieniądze, trochę poniżej kwalifikacji i z szefami, którzy choć nas wykorzystują, to jednak są mili, pomocni i przymykają oko na wiele rzeczy. No chyba, że firma jest polska. Wtedy szefowie nie są mili, nie można być z nimi na „ty”, a kawa nie jest za darmo. Ale pensja, kilka razy wyższa niż w kraju, skutecznie ociera łązy.

I czasem myślę, że trafiliśmy się szefom tutejszych firm jak losy na loterii. Zaglądam w statystyki i widzę, że w Szwecji w związkach zawodowych jest 51% pracowników urodzonych poza krajem, czyli migrantów lub ich dzieci. Dużo, prawda? Ale spośród miejscowych, urodzonych w Szwecji, ten wskaźnik wynosi 82%. Ewidentnie ciężiej byłoby wykorzystywać swoich niż przyjezdnych. Na szczęście jesteśmy my.

Patrzę też na inną statystykę. Według badań z naszego kraju, tylko 1/3 z całej rzeszy polskich migrantów zarobkowych wyjeżdżała do pracy na dłużej niż dwa lata. Najczęściej było to kilka miesięcy lub tygodni. Miałem okazję pracować w firmie sprzątającej w Szwecji, której specyficzny model biznesowy polegał właśnie na tym. Przyjmowano tylko Polaków, a mało kto zabawił tam dłużej niż pół roku. Rotacja, rotacja i jeszcze raz rotacja – i to wśród ludzi nieobeznanych z miejscowymi normami, prawem, formami pracowniczego oporu. Kto w takim układzie miałby ochotę na zaczynanie działalności związkowej, negocjacje, ew. procesy sądowe w obcym języku, ciągnące się latami? (Tak się składa, że kilka osób się znalazło, w tym ja. Historia jest jednak na tyle długa, że nie pomieści jej ten tekst, ponadto, po półtora roku od rozpoczęcia jeszcze się nie zakończyła.) W odczuciu pracownika, który przyjechał tu na chwilę, to się zwyczajnie nie opłaca.

Ktoś powie, że być może mam pecha, albo po prostu nie dość dobrze szukałem lepszej pracy i na pewno coś by się znalazło. Rzeczywistość jest jednak taka, że ludzi podobnych do mnie jest mnóstwo. Jako migranci zarobkowi, szczególnie ci, którzy nie planują spędzić reszty życia w nowym kraju, mamy dużo cech wspólnych. Tym, co nas skłoniło do wyjazdu, jest najczęściej przymus ekonomiczny. Niska pensja, brak oszczędności, długi. Jesteśmy więc skłonni do wielu poświęceń, aby móc jak najwięcej zarobić w jak najkrótszym czasie i wrócić z lepszą perspektywą na dalsze życie. Nawet jeśli nie zawsze mamy siły i możliwości pracować bardzo długo, to w branżach narosłych wokół nas intensywna praca stała się swego rodzaju standardem. Często jesteśmy też za granicą bez rodzin i przyjaciół, co tym bardziej ułatwia poświęcenie się wyłącznie pracy. Sprzyja temu też chęć szybszego powrotu do kraju. Ale przedtem trzeba swoje zarobić.

Tymczasem firmy, które napędzane są pracą tak zmotywowanych ludzi, którzy za godzinę pracy zarabiają częstokroć o wiele mniej niż przewiduje układ zbiorowy dla danej branży, są w stanie rosnąć i wygryzać ewentualną uczciwszą konkurencję. Firma sprzątająca, której byłem pracownikiem, nie miała w ogóle podpisanego układu zbiorowego, zatem nie obowiązywała jej minimalna stawka godzinowa w branży (w Szwecji nie ma ustawowej pensji minimalnej). Do tego szefowie nie płacili pracownikom za czas podróży między różnymi miejscami pracy jednego dnia, co wedle prawa jest nielegalne. Dzięki temu realna godzina pracy kosztowała właścicieli nawet o połowę mniej niż przewiduje minimalne wynagrodzenie dla tej branży. Skutkowało to tym, że nieduża firma zaczęła ekspansję i obsługiwała kilkadziesiąt placówek jednej z największych w Szwecji sieci siłowni. Wygryzając stamtąd inne, droższe przedsiębiorstwa. Zapewne nie chcielibyśmy, aby podobne rzeczy działały się w Polsce.

Jest jeszcze jedna perspektywa, którą warto poruszyć. Jako migranci wykonujemy najczęściej prace niepożądane przez

miejscowych. Piotr Wójcik przytaczał ostatnio w Krytyce Politycznej badania, które mówią, iż warunki pracy pracowników rdzennych nie pogarszają się wraz z napływem migracji. Możliwe. Jestem jednak skłonny stwierdzić, że tworzą swego rodzaju gettoizację niektórych branż i najmniej atrakcyjnych miejsc pracy, wypychając je tylko do świata migrantów. A ci, jak widać wyżej, są mniej uzwiązkowieni, a ponadto rzadziej biorą udział w wyborach. Aż 30% osób pracujących w Szwecji nie urodziło się w tym kraju, ale nawet ok. 7% pracowników w ogóle nie ma praw wyborczych, bo nie są obywatelami. Powstaje swoista luka w systemie demokratycznym. Migranci, owszem, poprawiają swój status materialny, ale nie biorą udziału w tym, co dzieje się wokół nich. Lub ten udział jest dużo mniejszy niż średnia.

Jednocześnie przez specyfikę migranckich zawodów – raczej niskopłatnych, czasochłonnych, a ułatwiających życie miejscowym (np. sprzątanie, przeprowadzki, opieka nad osobami starszymi) migranci wypełniają obowiązki służby domowej. Za stosunkowo niewielkie wynagrodzenie wspomagają życie tych, których na to stać i którzy dzięki temu mogą skupić się na własnych karierach, bardziej wartościowych w sensie finansowym. Usługi te nie są jednak dostępne dla każdego, nawet „rodowitego” Szweda (czy innego obywatela Zachodu), co pogłębia różnice majątkowe wewnątrz danego społeczeństwa.

W mikroskali obserwowałem podobne zjawisko nawet w Polsce, pracując w schronisku górskim. Koleżanki i koledzy z Ukrainy wykonywali prace na zapleczu (gotowanie, sprzątanie, konserwacje), niewymagające dobrej znajomości polskiego, zarabiając jednak o ok. 30% mniej niż Polacy i pracując zazwyczaj dłużej niż reszta załogi. Faktycznie, płace polskiej części załogi w tym czasie nie malały. Dochodziło jednak do wyraźnej nierównowagi, gdzie za podobną pracę w podobnym albo większym wymiarze godzin ukraińska część załogi otrzymywała mniejsze wynagrodzenie. I być może zyskiwała na tym nawet polska część pracowników, nie musząc wykonywać najcięższych

zadań. A na pewno zyskiwali właściciele biznesu. Pytanie, czy to dla nas sytuacja pożądana.

Spójrzmy też na sprawę politycznie. Duża ilość migrantów, którzy w krótkim czasie zasilili szwedzkie społeczeństwo, stała się jednym z najsilniejszych czynników stymulujących wzrost poparcia Szwedzkich Demokratów, czyli partii postrzeganej tu jako skrajnie prawicowa, o profilu najbardziej antyimigracyjnym w kraju trzech koron. SzD wykorzystali wzrost nastrojów przeciwnych imigracji, szczególnie z krajów muzułmańskich. W efekcie, po latach wzrostu, formacja ta zdobyła w ostatnich wyborach ponad 17% poparcia, a w powyborczych sondażach nawet wyprzedziła rządzących socjaldemokratów, co jest o tyle wyczynem, że partia lewicy wygrywała wszystkie szwedzkie wybory nieprzerwanie od 1914 roku. Znamienne jest też to, że poparcie dla Szwedzkich Demokratów było jeszcze wyższe wśród członków LO, czyli Szwedzkiej Konfederacji Związków Zawodowych, zrzeszającej zdecydowaną większość tutejszych pracowników produkcji i administracji, tzw. niebieskich kołnierzyków. Wyniosło ono 24% wśród członków organizacji założonej przecież przez socjaldemokratów i która oficjalnie wyraża niechęć wobec SzD.

Generalnie trudno, abym był przeciwny wyjazdom zarobkowym, samemu to robiąc i widząc przecież plusy i szanse wynikające z takiej możliwości. Choć jest ona zazwyczaj, co trzeba też zauważyć, pokłosiem problemów w rodzimym kraju, a masowe wyjazdy obywateli nie rozwiązują tych problemów, a jedynie pozwalają spuścić parę z gwizdka i obniżyć wewnętrzne napięcia. Nie sądzę jednak, że możemy zawracać kijem Wisłę i blokować migrację zupełnie. Chciałbym jednak, żeby proces, na który się zanoszą i który już się zaczął, mógł wyglądać w jak najbardziej cywilizowany sposób. Zarówno dla tych, którzy już pracują w Polsce, jak i tych, którzy mają taki zamiar.

Migranci są grupą, która jest bardzo podatna na gorsze traktowanie. Nieznajomość języka, realiów, prawa, sytuacji instytucjonalnej, niemożność wykorzystania za granicą nabytego

wykształcenia, mniejszy zasób osób, do których można się zwrócić o pomoc. Wraz z rosnącą migracją do Polski powinniśmy największy nacisk kłaść na wzmocnienie tych organizacji czy urzędów, które odpowiadają za dobrostan pracowników. Tak, aby pracownik zza granicy nie był „okazją” na lepszy i szybszy zarobek przedsiębiorcy. Bo będzie to nie tylko potencjalnym zagrożeniem dla pracowników w naszym kraju, ale także zwyczajnie czynem niemoralnym. A jako cywilizowane społeczeństwo powinniśmy zapewnić migrantom godne i równe traktowanie. Inspekcja pracy, kontrole, zaangażowanie związków zawodowych w środowiska migrantów. Ale też np. bezpłatne lekcje języka polskiego dla chętnych.

Zapewne nie będzie to jednak łatwe. Jak pokazuje przykład Szwecji, nawet w państwie stosunkowo silnym i uzwiązkowionym, uchodzącym nawet za socjaldemokratyczny raj, nie jest łatwo wszystkiego dopilnować. Co może zatem się dziać, a właściwie co już się dzieje, w państwie o słabszych instytucjach i z dużo gorszą organizacją świata pracy, jakim jest Polska?

Sądzę, że mówiąc o migracji na lewicy czy wśród tych, którym zależy na losie pracowników niezależnie od tego, z jakiego kraju ci pochodzą, powinniśmy przede wszystkim kłaść nacisk na dobre warunki pracy dla wszystkich, a szczególnie tych z gorszą pozycją przetargową. Bo bez tego duża migracja do Polski może być zjawiskiem niedobrym zarówno dla pracowników przybyłych, jak i miejscowych. A skorzystają głównie ci, którzy ich zatrudniają.

Autorstwo: Maciej Zaboronek

Źródło: NowyObywatel.pl