

KS. JERZY PAWLIK

Warszawa

POLACY W RAMACH OKRESOWEJ PRACY W KRAJACH DEMOKRACJI LUDOWEJ

Chciałbym na wstępie zwrócić uwagę na istotną różnicę pomiędzy emigracją a migracją. Kandydat na emigranta chce za wszelką cenę wydostać się z kraju i na wszelkie sposoby pozostać zagranicą. W sytuacji migracji wyjeżdżający ma świadomość koniecznego powrotu do kraju po upływie czasu wynikającego z kontraktu.

To rozróżnienie wskazuje równocześnie na wiele konsekwencji, w tym także duszpasterskich. Mianowicie w wypadku emigracji duszpasterstwo pomaga w procesie integracji z nowym środowiskiem, z jego odmiennym językiem, odmienną kulturą i zwyczajami, z odmiennym niekiedy wyznaniem religijnym, przy równoczesnym zachowaniu tożsamości narodowej. Natomiast w sytuacji migracji zarobkowej pojawia się poczucie tymczasowości, bardzo groźne w swoich przejawach, czemu ma zapobiegać m.in. polskie duszpasterstwo dla migrantów. Stąd też określenie tej posługi duszpasterskiej – *pastoralis migratorum cura*.

Na Konferencji Episkopatu Polski w 1972 r. postanowiono utworzyć dla tej grupy polskich pracowników własną sieć placówek i punktów duszpasterskich w porozumieniu z episkopatami poszczególnych krajów.

Wiele artykułów w prasie codziennej oraz fachowej – i to zarówno krajowej, jak i zagranicznej – od wielu lat przynosi informacje, nieraz bardzo szczegółowe, o udziale polskich pracowników w produkcji czy inwestycjach, jak też w pracy w biurach projektowych w krajach ościennych, a zwłaszcza w krajach RWPG.

W wyniku kontraktów zawieranych przez polskie instytucje wielu polskich pracowników – tak wybitnych fachowców różnych dziedzin produkcji, jak i techników i robotników kwalifikowanych – wyjeżdża do pracy w innym kraju. To, co jest dla wszystkich jednakowe i sprowadza wszystkich niejako do „wspólnego mianownika”, to świadomość konieczności powrotu do kraju po upływie kontraktu. W tym wypadku chodzi zarówno o kontrakt ogólny, czyli całkowite ukończenie inwestycji i przekazanie jej inwestorowi, jak również o

kontrakt indywidualny, który każdy pracownik zawiera na czas wykonania określonej pracy (w produkcji czy inwestycji, m.in. przy remontach obiektów przemysłowych albo konserwacji zabytków architektury).

Stąd też często pojawia się określenie „saksy”, nawiązujące do zjawiska występującego na naszych ziemiach mniej więcej przed stu laty, kiedy to wyjeżdżano na pewien okres, zazwyczaj od wiosny do jesieni, w celu podjęcia pracy w rolnictwie, a późną jesienią wracano do kraju z zarobionymi pieniędzmi. W niektórych rejonach kraju żywa jest jeszcze w świadomości społecznej ta migracja zarobkowa na Zachód, zwłaszcza do Saksonii (stąd nazwa „saksy”), a także – w związku z tym zjawiskiem – współczesne określenie „nowoczesne saksy”, rozciągnięte na szersze tereny, zwłaszcza jednak na kraje RWPG. Określenie może wydawać się trochę archaiczne, jednak problemy duszpasterskie tamtych lat są i teraz aktualne.

Określenie liczby naszych pracowników „na eksporcie” w krajach ościennych RWPG jest dosyć trudne, gdyż zależy ona od aktualnego zapotrzebowania na nich. Jeżeli np. polscy pracownicy zakończyli budowę huty szkła i fabryki porcelany, wracała do kraju od razu grupa ok. 3500 pracowników. Albo na odwrót. Kiedy rozpoczęto budowę kopalni węgla brunatnego i związanej z nią elektrowni, na placu budowy w różnych punktach zjawiała się grupa 4000 polskich pracowników różnych specjalności.

Konsekwencją takich zmian czy przesunięć jest powstawanie nowych punktów polskiego duszpasterstwa. Praktycznie dokonuje się to w ten sposób, że polski duszpasterz jest przenoszony z jednego krańca danego kraju w drugi. Ażeby jednak mieć pewne wyobrażenie o pracy duszpasterskiej w takich warunkach, należy powiedzieć, iż aktualnie (1988 r.) na terenie NRD jest czynnych 71 punktów, gdzie odprawia się msze św. w języku polskim, na terenie Węgier – 18, w Czechosłowacji (gdzie sytuacja jest nieco inna ze względu na podobieństwo języka, a także obecność polskich grup w rejonach Morawskiej Ostrawy) – 21, w Bułgarii – 7, w Rumunii – 2 (dochodzi jednak również łączność z polskimi parafiami). Grupy polskich pracowników w ZSRR, które na ogół korzystają z obecności księży znających język polski, zbierają się w kościołach katolickich albo – przy zbyt wielkich odległościach – mają łączność duszpasterską dzięki mszy św. radiowej z Gdańska „dla tych, co na morzu”, o czym świadczy dość żywa korespondencja na ten temat.

Sposób rekrutacji, czyli nabór kandydatów chętnych do podejmowania okresowej pracy w krajach ościennych, wskazuje równocześnie na istnienie czy powstawanie niektórych problemów duszpastersko-moralnych. Większe zainteresowanie zjawiskiem wyjazdów ze strony duszpasterzy nastąpiło z początkiem lat siedemdziesiątych, kiedy to szybko wzrosła liczba polskich pracowników wyjeżdżających „na eksport” – jak to potocznie nazywano. Najsilniej zjawisko

to wystąpiło w kierunku NRD, skąd episkopat sygnalizował zjawienie się bardzo licznych grup w różnych parafiach, zwłaszcza w południowej (bardziej uprzemysłowionej) części kraju, i mówiono nawet o kilkudziesięciu tysiącach polskich pracowników. W wyniku rekonesansów ze strony polskiej i prowadzonych rozmów pomiędzy Konferencjami Episkopatu Polski i Episkopatu NRD od połowy 1972 r. podjęto systematyczne organizowanie polskich punktów duszpasterskich.

Polscy pracownicy w większości wyjeżdżali na podstawie umów i porozumień pomiędzy branżowymi zakładami w Polsce i NRD. Na przykład doświadczonych pracowników przemysłu gumowego w Polsce wysyłano do zakładów tej branży w NRD. Podobnie było w przemyśle włókienniczym, poligraficznym, budowlanym, górniczym czy innym. Były specyficzne sytuacje, kiedy np. polscy kolejarze obejmowali techniczno-ruchową obsługę stacji kolejowych w NRD. Ten rodzaj porozumień miał tę dobrą stronę, że polskie zjednoczenie branżowe, które zawierało umowę, poczuwało się do odpowiedzialności za wysyłanych pracowników i co pewien czas ich odwiedzano, aby sprawdzić, czy warunki umowy są dotrzymywane, a równocześnie zwracano uwagę na zachowanie polskich pracowników, którzy – dzięki tej opiece – czuli nad sobą swego rodzaju „czujne oko”.

Drugi rodzaj rekrutacji to wysyłanie całych klas absolwentów średnich szkół technicznych w Polsce. Na przykład Technikum Mechaniczne w Ostrowi Mazowieckiej wysyłało swoich maturzystów do zakładów przemysłowych w NRD, gdzie uczniowie – pracując rok czy dwa lata – zdobywali wiadomości na temat obsługi nowszych maszyn. Podobnie technikum z Zawiercia wysyłało swoje absolwentki do Karl Marx Stadt, gdzie w zakładach włókienniczych poszerzały swoje umiejętności fachowe. Grono pedagogiczne poszczególnych polskich szkół, chociaż absolwenci już byli właściwie poza szkołą, nadal poczuwało się do odpowiedzialności za wychowanków i wysyłało swoich przedstawicieli do tych miejsc pracy, gdzie nie tylko doglądano warunków bytowych, ale interesowano się także postawą młodych ludzi w innym kraju, w zupełnie odmiennych warunkach życiowych.

Trzeci rodzaj werbunku do pracy w krajach RWPG to tzw. wolny nabór. Polegał on na tym, że na dworcach kolejowych czy przystankach PKS w rejonach, gdzie był nadmiar rąk do pracy, wieszano afisze zachęcające do wyjazdu zagranicę – na Węgry, do NRD czy Czechosłowacji – i obiecujące tam pracę i zarobek. Za pośrednictwem biur pracy wyjeżdżali zwłaszcza ludzie młodzi i dopiero w danym kraju kierowano ich do pracy. Ponieważ często nie mieli oni wyuczonego zawodu, podejmowali prace proste, jak np. mycie podłogi w zakładach mięsnych, karmienie drobiu na farmach daleko od osiedli, a potem także przygotowywanie drobiu do wysyłki do placówek handlowych. Ci młodzi jecha-

li na podstawie indywidualnego skierowania i tam, w obcym kraju, nikt nad nimi nie czuwał. W rezultacie i zarobki były niższe, i zachowanie nie zawsze najlepsze.

Po pewnym czasie jako czwarta forma rekrutacji pojawiły się hufce pracy. Młodzi w zwartych grupach wyjeżdżali na bardzo krótki okres, np. 3 albo 6 miesięcy, i wykonywali prace proste, np. winobranie, napełnianie butelek winem czy ich ładowanie do skrzynek. Krótki okres pracy sprzyjał niepokojącym postawom psychicznym – poczucie jakiejś tymczasowości czy przelotności, przy pewnej anonimowości, wpływało na niezbyt pozytywne zachowania.

Ostatnio pojawił się jeszcze piąty rodzaj rekrutacji. Zakłady przemysłowe na własną rękę werbują młodych, którzy po skończeniu szkoły nieraz nie mają konkretnych planów zawodowych i godzą się na takie indywidualne kontrakty i wyjazdy. Jest to trochę zbliżone do „wolnego naboru”, a trochę do pracy w wyuczonym zawodzie, jednak w takich sytuacjach nie ma nikogo, kto czuwałby nad wszystkim, i nasi młodzi bardzo często czują się zdani na los i szukają oparcia w polskim duszpasterstwie.

Można jeszcze wspomnieć naszych studentów, którzy na różnych zasadach wyjeżdżają na studia do innych krajów. Jedni z nich mają zamiar studiować kilka lat na uczelni zagranicą, inni wyjeżdżają tylko na pół roku dla bliższego zetknięcia się z językiem danego kraju. Chociaż mieszkają w domach studenckich, również napotykają na trudności.

Wiele problemów duszpasterskich wiąże się z różnymi formami zamieszkiwania polskich pracowników w tych krajach. Najczęściej są to różnego rodzaju hotele robotnicze, czasem bloki mieszkalne (zresztą wcześniej zbudowane przez polskich pracowników), w których przydziela się całe klatki i w poszczególnych mieszkaniach – w zależności od ich wielkości – mieszka określona liczba Polaków. Nieraz są to specjalne dla tych celów zbudowane baraki.

Wspólne zamieszkiwanie większych zespołów tworzy swego rodzaju atmosferę, którą narzuca się całej zbiorowości. Biada młodemu, który nie chce się włączyć do „chóralnego” pijaństwa. Powstaje swoista rywalizacja: kto głośniej przeklina, kto lepiej „kantuje”, kto korzystniej handluje, kto więcej wypije. Naturalnie wiele zależy od tego, czy wśród mieszkańców konkretnego hotelu znajdzie się jakiś „wodzirej”, który będzie w stanie nadawać ton całej atmosferze i stylowi życia i bycia danego zespołu. Oczywiście może on oddziaływać zarówno pozytywnie, jak też negatywnie. Jeżeli w danym hotelu narzuci atmosferę negatywną, udziela się ona całej zbiorowości i będzie niejako ciągle „wisiała w powietrzu”. W takich zbiorowościach jest potrzebna jednostka silna duchowo i psychicznie, która będzie w stanie oprzeć się tej negatywnej atmosferze. Nietrudno sobie wyobrazić, ilu raczej słabych – chociaż dobrych – ulegnie takiemu naciskowi. Trudno wtedy głosić morały, jeżeli dużo wcześniej,

w swoim środowisku czy rodzinnej parafii, młody człowiek nie został właściwie przygotowany do zachowania twarzy i „trzymania” kręgosłupa. Zgubne okazuje się wtedy nawet przysłowie: „Kto ma grubą skórę, nie potrzebuje kręgosłupa”. Nie można się też dziwić, że w takim środowisku trudno znaleźć lektora do czytania we mszy św. lub innej współpracy. Nikt nie chce się „wychylać”, by nie narazić się „wodzirejowi”.

Na terenie Węgier w wielu miejscowościach, gdzie polscy pracownicy prowadzili budowy inwestycyjne, lokowano Polaków w kwaterach prywatnych. Mniejsze grupy, przebywające wśród rodzin, prowadziły na ogół spokojny tryb życia. W takim układzie mniej ważne jest to, co robią inni albo co powiedzą. Jest czas na rozmowy; nie trzeba nawet tak bardzo się ukrywać z modlitwą prywatną. Jeżeli ktoś oddawał się pijaństwu i zanieczyścił dom, to liczył się z tym, że właściciel kwatery może zgłosić taką sytuację i pracownikowi grozi wydalenie z kraju. Zdarzyło się nawet, że pracownik klękał przed sekretarzem i ślubował trzeźwość, aby tylko móc pozostać, bo przecież chciał zarobić – po to przyjechał.

W takich warunkach jasno przedstawia się problem życia samodzielnego, bez kierowania i na własną odpowiedzialność. Jeżeli w początkach lat siedemdziesiątych większość polskich pracowników „na eksporcie” stanowili młodzi, to z biegiem lat – na skutek wielu doświadczeń, i to nie najlepszych – dążono do zachowania pewnej równowagi liczbowej pomiędzy pracownikami młodymi i starszymi. Zachodziła bowiem groźba niewykonania prac przewidzianych w kontraktach. W ten sposób ujawnił się jeden z podstawowych problemów – nieprzygotowanie młodych do samodzielnego życia w odmiennych warunkach i brak umiejętności kierowania swoim życiem.

Drugi, nie mniej ważny problem to sprawa kultury czasu wolnego i gospodarowania nim na swój rachunek. Młodzi pracownicy, przeniesieni z konkretnych warunków życiowych, z pietyzmem do tradycji dotąd respektowanych, nagle sami muszą decydować o sposobie kształtowania czasu wolnego. W kraju, w domu, nie było problemów, co zrobić z wolnym czasem po powrocie z pracy. W nowych warunkach jest zupełnie inaczej. Prawa natury są tu nieubłagane. Jedno z nich głosi: natura nie znosi próżni. Tymczasem pustka po dniu pracy jest większa aniżeli w domu, w kraju. Wiele znowu zależy od atmosfery, jaka panuje w danym, konkretnym środowisku młodych pracowników. Dobrze, jeśli przyjmują oni propozycje uzupełniania swoich kwalifikacji, uczęszczając na organizowane kursy. Dziewczęta wykazują nieraz więcej inicjatywy i same pytają o możliwość uczestniczenia w kursach przygotowujących do bardziej samodzielnego życia w przyszłości, co zresztą jest często zagwarantowane w kontraktach. Pożyteczne dla nich są np. umiejętności nabyte na kursach kroju

i szycia, dzięki którym mogą wykazać się pomysłowością w przygotowywaniu strojów dla siebie.

Gorzej, jeżeli młodym zabraknie fantazji, pomysłów i pewnej dojrzałości życiowej. Młodzi sięgają po alkohol, by wypełnić czas wolny od pracy. Trudno jednak całkowicie obwiniać młodych za zbyt rozpowszechnione pijaństwo. Kto ich nauczył czegoś innego? Do pracy „na eksporcie” przyjechali często nieprzygotowani. W niekorzystnych warunkach – jak w świetle reflektora – jaskrawo uwidaczniają się luki w formacji duchowej młodych ludzi. Jeżeli do tego dochodzi jeszcze zbyt słabe poczucie godności narodowej, której ich też nie nauczono, to szkodę w takich układach ponosi nie tylko konkretna jednostka; tworzy się zła opinia o Polakach o ogóle. Tak więc kultura umiejętnego wykorzystania czasu wolnego urasta do wielkiego problemu.

Bardzo często nasi pracownicy „na eksporcie” znajdują się w warunkach potrójnej diaspory: językowej, kulturowej i religijnej. Diaspora językowa sprawia wielkie trudności w porozumiewaniu się w nowym środowisku. Najczęściej Polacy liczą na jakiś zbieg okoliczności; w praktyce jednak w początkowym okresie posługują się mową „na migi”. Radzą sobie jeszcze w sklepach samoobsługowych, gdzie mogą wkładać towar do koszyków. Jednak korzystanie z kina, telewizji czy teatru jest prawie wykluczone. W takiej sytuacji trudno pożytecznie wykorzystywać czas, którym pracownik dysponuje po zakończeniu pracy.

Diaspora kulturowa powoduje swego rodzaju poczucie obcości w początkowym okresie pobytu zagranicą. Już przy wspólnej pracy z miejscowymi kolegami uwidoczniają się różnice. W okresie adwentu np. w oknach wystawia się zapalone lampki i bloki jaśnieją w mrokach wieczornych; budzi to zdziwienie naszych pracowników. Miejscowy kolega opowiada o swoich urodzinach, a u nas obchodzi się imieniny. Można by w tym miejscu przedstawić cały rejestr tego rodzaju różnic w zwyczajach. Najłatwiej jednoczy i stwarza wspólną platformę porozumienia ten nieszczęsny „kieliszek”, gdyż picie nie wymaga żadnego wysiłku umysłowego, ale też nie rozwiązuje problemu różnic kulturowych, co może mocno ciążyć i pogłębiać trudności związane z rozłąką.

Diaspora religijna istniejąca w większości krajów ościennych pogłębia poczucie obcości. Zbyt skąpa wiedza religijna wpływa na niezrozumienie nowej sytuacji. Bardzo często pracownicy przyjeżdżają do danej miejscowości i ze zdumieniem dowiadują się o istnieniu kościoła katolickiego, ponieważ u siebie słyszeli, że w kraju, do którego jadą, takich kościołów nie ma. Jak szkodliwa może być taka nieodpowiedzialna informacja, potwierdza rzeczywistość; często dopiero po kilku miesiącach zdziwiony pracownik „odkrywa” istnienie kościoła katolickiego i w jeszcze większe zdumienie wprawia go fakt, iż msza św. jest sprawowana w języku polskim. Różne wydarzenia historyczne i bieg dziejów

sprawiły, że kościoły katolickie w tych krajach nie są tak wielkie i okazałe jak w kraju, i trzeba je odszukać, bo można obok nich przechodzić i nie wiedzieć o ich istnieniu.

Ze sprawą diaspory religijnej wiąże się zagadnienie dojrzałości religijnej. Jak bowiem człowiek jest dojrzały biologicznie, intelektualnie, uczuciowo czy społecznie, tak też jest dojrzały albo niedojrzały religijnie. Przyzwyczajony do stylu życia religijnego w domu rodzinnym może zachować się niedojrzale w nowych warunkach, gdzie nikt go nie popędza, nie ponagla. Jeżeli u siebie w domu „podpadał”, nie uczestnicząc w życiu religijnym, w nowych warunkach na obczyźnie może „podpadać” czynnym uczestnictwem w życiu religijnym, zwłaszcza wtedy, gdy działają mechanizmy życia hotelowego, o czym była mowa uprzednio. Problem dojrzałości religijnej nie zawsze jest tylko powierzchowny czy przejściowy; może on powodować zachwianie postaw etycznych i wykołajenie. Są jednak możliwości wypracowania dojrzałości religijnej, o czym może przykładowo świadczyć postawa grupy dziewcząt, które wyjechały na wakacyjną praktykę do wielkiego kombinatu warzywniczego. Kiedy miejscowy dyrektor po oprowadzeniu po zakładzie zapowiadał wycieczkę na najbliższą niedzielę, dziewczęta zażądały umożliwienia uczestnictwa we mszy św. i doprowadziły do tego, że podstawione na wycieczkę autobusy zawiozły je do odległego o kilkanaście kilometrów kościoła. Tam już gestami i słowami: „Heraus, Dominus vobiscum” wyciągnęły proboszcza do kościoła i mając ze sobą czytania w języku polskim, i śpiewając pieśni, kształtowały mszę św., którą proboszcz odprawiał po łacinie.

Do braku dojrzałości religijnej może dojść jeszcze praktyczny materializm, co w rezultacie może doprowadzić do duchowego skarłowacenia. Gonitwa za zarobkiem za wszelką cenę powoduje nieregularny tryb życia i podejmowanie dodatkowej pracy ze szkodą dla zdrowia. Dochodzi do tego jeszcze niekorzystne nastawienie miejscowych pracowników, którzy nieraz widzą w Polakach „łamistrąjków”, podejmując bowiem pracę w godzinach i dniach wolnych od pracy, nasi rodacy łamią umowy zbiorowe dla swoich doraźnych korzyści.

Niebezpiecznym objawem wśród niektórych pracowników „na eksporcie” jest niskie poczucie godności narodowej. Chociaż nieraz wykazują szowinizm, np. po przegranej meczu sportowym, to jednak zapominają o tym, że na podstawie ich zachowania się – nawet w małych grupach – może być urabiana ogólna opinia o Polakach. Braki w kształtowaniu świadomego poczucia godności narodowej są trudne do nadrobienia w skomplikowanych warunkach pracy „na eksporcie”.

*

Czytając w archiwach państwowych i kościelnych raporty i sprawozdania o naszych polskich pracownikach sprzed stu lat, którzy wtedy wyjeżdżali „na saksy”, zdajemy sobie sprawę z podobieństwa wielu problemów, ale także i z powstania nowych. W wyjazdach do pracy „na eksport” na początku lat siedemdziesiątych zdecydowanie przeważała młodzież. Kiedy jednak efekty tego okazały się nie najlepsze, doprowadzono do swego rodzaju równowagi pokoleń. Nadal jednak udział młodych w wyjazdach do pracy „na eksport” jest bardzo znaczny, a przedstawione problemy młodych budzą większe zaniepokojenie i skłaniają do poważniejszych refleksji. Szkody bowiem, z którymi wracają do kraju, mogą być większe aniżeli korzyści. Stąd potrzeba nie tylko rejestrowania tych problemów, lecz także podejmowania prób ich rozwiązania.

THE POLES WORKING TEMPORALITY
IN THE COUNTRIES OF PEOPLE'S DEMOCRACY

S u m m a r y

The authors discusses such little known social problem as contract work for over seventy thousand Poles in the countries of people's democracy (Bulgaria, Czechoslovakia, East Germany, Rumania, Hungary, the USSR). He also deals with the problem of organizing pastoral care for them by the Polish Episcopate. In 1988 there were 7 such posts established in Bulgaria, 21 in Czechoslovakia, 2 in Rumania, and 71 in East Germany. In the USSR, in some cases, the Poles take advantage of the local pastoral care in those places where they work near Polish parishes. The author discusses also different kinds of moral and religious threats, especially to the youth, those threats being connected with paid migration to the above mentioned countries.