

**DOŚWIADCZENIA W ORGANIZOWANIU PRACOWNIC I PRACOWNIKÓW  
SUPERMARKETÓW J.M.D. „BIEDRONKA” W ZWIĄZEK ZAWODOWY  
NA TERENIE DZIAŁANIA NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” REGION MAZOWSZE**

- I. **Analiza warunków niezbędnych do zorganizowania pracowniczek i pracowników w związek i historia powstania NSZZ „Solidarność” przy J.M.D. „Biedronka” w Warszawie**
- II. **Warunki pracy pracowniczek i pracowników oraz przykłady łamania praw pracowniczych w supermarketach „Biedronka”**
- III. **Tworzenie struktury – pozyskiwanie pracowniczek i pracowników do związku**
- IV. **Zorganizowanie się w struktury związkowe a wpływ na warunki pracy i płacy**

Edward Głębocki  
Dział Rozwoju Związku  
NSZZ „Solidarność” Region Mazowsze

## I. **Analiza warunków niezbędnych do zorganizowania pracowników i pracownic w związek i historia powstania NSZZ „Solidarność” przy J.M.D. „Biedronka” w Warszawie**

Firma Jeronimo Martins Dystrybucja S.A. należy do portugalskiej grupy Jeronimo Martins i zatrudnia obecnie w Polsce, w ponad 1360 sklepach i 8 centrach dystrybucyjnych, około 27 tysięcy pracownic i pracowników.

Działania przygotowujące organizowanie pracownic i pracowników w związek zawodowy NSZZ „Solidarność” Region Mazowsze rozpoczęły się w czerwcu 2004 r. Wtedy przygotowano m.in. informacje o rozmieszczeniu sieci sklepów „Biedronka” w Warszawie i miastach województwa mazowieckiego, zapoznano się z harmonogramem czasu pracy sklepów, pozyskano informacje o kierujących sklepami i o strukturze zarządzania grupami sklepów oraz o zatrudnianych tam pracownicach i pracownikach. Zarząd Regionu Mazowsze oddelegował do zorganizowania Komisji Oddziałowej NSZZ „Solidarność” „Biedronka” dwoje organizatorów: Paulę Brzezińską i Edwarda Głębockiego.

Okres przygotowawczy trwał pięć miesięcy i rozpoczął się od nawiązania kontaktu z pracownicami i pracownikami w sklepie. Wejście do sklepu, przeprowadzenie rozmów, zadanie kilku lub kilkunastu pytań dotyczących między innymi przestrzegania prawa pracy, dyscypliny czasu pracy, warunków bhp, czy wysłuchanie problemów zgłaszanych przez pracowników wymagało zawsze zgody kierownika lub zastępcy kierownika sklepu. W kilku przypadkach udało się takie pozwolenie uzyskać, a kierownicy sklepów byli nawet przychylni organizowaniu związku. Tak było w Kolnie, Ostrołęce i Żyrardowie. Rozmowy z pracownicami i pracownikami sklepów „Biedronka” w Warszawie nie doprowadziły jednak do szybkiego i dynamicznego naboru członków do organizowanego związku i wyłonienia liderów: osób, które mogłyby podjąć ciężar dalszego organizowania pracownic i pracowników w związek własnymi siłami. Problemy się potęgowały, a szczególnie negatywnie na tworzenie pierwszej grupy liderów wpływała duża rotacja zatrudnianych pracownic i pracowników.

W ciągu pierwszych kilku miesięcy nawiązano ponad 180 kontaktów z pracownikami sklepów „Biedronka”. Spotkania najczęściej odbywały się przed sklepami, na terenie sklepów, w lokalach ogólnie dostępnych oraz siedzibach terenowych oddziałów NSZZ „Solidarność” w Warszawie i województwie mazowieckim. Wykorzystanie siedzib oddziałów jako miejsca spotkań ułatwiało nawiązywanie kontaktów, stwarzało atmosferę kawiarenki, w której można spokojnie, w zaciszu, prowadzić rozmowy i rozwiązywać problemy na pozór nie do rozwiązania. Duże zainteresowanie uczestników i uczestniczek spotkań wzbudzały informacje o metodach działania związku, o możliwościach pomocy prawnej

w rozwiązywaniu trudnych problemów pojawiających się w miejscu pracy. Spotkania odbywały się raz w tygodniu.

Osoby, z którymi się kontaktowaliśmy, były młode, w przeważającej części (85%) kobiety, często matki wychowujące małe dzieci. Dla większości z nich praca w sklepie „Biedronka” była pierwszą pracą zarobkową, a zatrudnione były na umowy na czas określony, zamiast dających stabilizację i poczucie bezpieczeństwa umów o pracę na czas nieokreślony. Znaczny był udział osób, które zamierzały uzupełnić lub podwyższyć swoje wykształcenie: skończyć szkołę średnią lub studia. Pracownicy/cy to głównie osoby mieszkające na terenach o wysokim odsetku bezrobocia, które dojeżdżały do pracy nawet kilkadziesiąt kilometrów.

13 maja 2004 roku w poznańskiej „Biedronce” powstała Komisja Zakładowa zarejestrowana w Zarządzie Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” pod numerem 922. Decyzją Komisji Zakładowej powołano także komisje oddziałowe: w Bydgoszczy, Gdańsku, Radomiu i Warszawie. Komisja Oddziałowa „Biedronka” w Warszawie powstała we wrześniu 2004 r. Na początku liczyła 32 członków i objęła swoim działaniem sklepy „Biedronka” w całym województwie mazowieckim. Najmniej członków pozyskaliśmy w sklepach warszawskich. Komisja Zakładowa „Biedronka” w Poznaniu, z pomocą innych regionów NSZZ „Solidarność”, rozpoczęła akcję informacyjną mającą na celu pomoc w organizowaniu związku zawodowego „Biedronka” na terenie całej Polski. Efekty tych działań to kolejne komisje oddziałowe w regionach NSZZ „Solidarność”.

Należy wskazać, że w sklepach „Biedronka” często wtedy dochodziło do niezgodnych z prawem sytuacji: wykorzystywania pracownic i pracowników, często osób należących do związku, przez nadmierne obciążanie ich pracą, zastraszanie, zachowania o znamionach mobbingu, wyrzucanie z pracy bez powodu, nieprzedłużanie członkom związku umów o pracę na czas określony. Pracownicy bali się np. prowadzić rozmowy dotyczące działalności związkowej w sklepach, gdyż byli przez to szykanowani i karani np. pozbawianiem premii. Związek zawodowy wziął na siebie rolę negocjatora pomagającego rozwiązywać konflikty narastające między kierownictwem sklepów a pracownicami i pracownikami. Wskazywanie źródeł powstawania konfliktów w sklepach i składanie propozycji rozwiązań organizacyjnych spowodowało zmianę nastawienia i większą otwartość w dialogu między kierownictwem sklepów i kierownikami rejonów „Biedronka” a członkami związku. Uzgodniono m.in., że konsultacje ze związkiem będą prowadzone regularnie i że pracodawca nie będzie ograniczał uprawnień pracowników do organizowania się w związek.

Problemy poruszane podczas pierwszych spotkań dotyczyły przede wszystkim niskich płac w „Biedronce” i umów o pracę na czas określony. Wynagrodzenie za pracę w 2004 r. wynosiło: na ¾

etatu 750 zł brutto, na cały etat 1250 zł. Zarząd Jeronimo Martins przedstawił wówczas propozycje podwyżek płac. W roku 2005 podniesiono płace do kwoty 1370 zł brutto (za cały etat), w 2006 r. do 1500 zł, w 2007 r. do 1700 zł. W roku 2008 podniesiono płace do kwoty 1940 zł brutto. Umowy zawierane z podejmującymi pracę w „Biedronce” to nadal jednak umowy na czas określony.

Już pierwsze opisane powyżej działania związku pokazały, jak bardzo potrzebny jest przedstawiciel lub przedstawicielka załogi i związek zawodowy w rozmowach z pracodawcą oraz jak ważne jest stworzenie możliwości przedstawiania i negocjowania, zgodnie z prawem, warunków pracy i płacy.

## **II. Warunki pracy pracownic i pracowników oraz przykłady łamania praw pracowniczych w supermarketach "Biedronka"**

Sklepy „Biedronka” to sklepy wielkopowierzchniowe zatrudniające grupy liczące od 12 do 19 pracownic i pracowników w wieku 19-55 lat. Struktura organizacyjna sieci sklepów J.M.D. „Biedronka” przedstawia się następująco: sklepem kieruje kierownik sklepu mający do pomocy dwóch lub więcej zastępców. Zespół około sześciu sklepów tworzy rejon. Rejonem kieruje kierownik rejonu. Sześć rejonów tworzy okręg. Okręgiem kieruje kierownik okręgu.

Dostawa towarów do sklepów odbywa się z magazynów dystrybutora rejonowego (tzw. centrum dystrybucyjne). Towar dowożony jest transportem samochodowym. Rozładunek towaru do 2004 r. odbywał się przez rampę sklepu przy użyciu wózków widłowych ręcznych, tzw. paleciaków, ciągniętych najczęściej przez pracownicę do składu magazynowego sklepu. Warto dodać, że np. paleta cukru ważyła ok. 1000 kg, co kilkakrotnie przekraczało dopuszczalne normy określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z dn. 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz.U. Nr 114 poz. 545). Po interwencjach, od końca 2004 r., rozładunek towarów odbywa się przy użyciu wózków elektrycznych. Wtedy jednak natychmiast pojawił się problem braku obuwia ochronnego i braku szkoleń związanych z obsługą tych wózków.

Dostawy były rozładowywane z samochodu dostawczego (tira) do magazynu sklepu głównie przez kobiety, ponieważ to one w większości pracowały i nadal pracują w sklepach. Co istotne, sklepy nie miały stanowiska magazyniera, a czynności pracownika magazynu wykonywały i wykonują pracownice i pracownicy zatrudnieni na stanowisku kasjer-sprzedawca.

Nadzór kierownictwa sklepu nad sklepem i pracownikami polegał na: składaniu zamówień, sporządzaniu grafików, przyjmowaniu i sprawdzaniu dostaw, rozkładaniu cen towarów. Niektórzy

kierownicy rejonów i kierownicy sklepów wymuszali na zatrudnionych pracę ponad siły podczas 10- lub 12-godzinnego dnia pracy (wyładunek towaru, rozkładanie towaru na półkach, obsługa kasy, prasowanie opakowań, dźwiganie znacznie więcej kilogramów pakowanych w zestawy napoi niż dopuszcza norma, sprzątanie i mycie regałów i podłóg itp.). Często były przypadki fałszowania ewidencji czasu pracy, znieważania pracowników przy klientach, niewypłacania wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Kasjerka-sprzedawczyni nie siedząca w danej chwili przy kasie była kierowana do rozkładania towaru na regały i półki lub wykonywała inne prace fizyczne. W pomieszczeniach sklepu nie było wolnych przestrzeni na zorganizowanie np. tzw. pokoju socjalnego czy pokoju, w którym można spożyć śniadanie.

Do 2007 r. inwentaryzacje odbywały się często w porze nocnej. Pracodawca ustalił wysokość kwoty i formę umowy na tego typu pracę: 54 zł brutto na umowę zlecenie. Inwentaryzacje odbywały się w okresie zamykającym miesiąc, kwartał lub rok. Praca trwała od zamknięcia sklepu do godzin rannych następnego dnia, bez przerwy. Nie można było odmówić pracy przy inwentaryzacji. Odmowa pracownika skutkowałą zwolnieniem dyscyplinarnym. Umowa zlecenie pozwalała ponadto na omijanie przepisów kodeksu pracy i niezachowywanie tzw. okresów dobowego wypoczynku: minimum 11 godzin.

Najczęściej pojawiające się naruszenia praw pracowniczych i utrudnienia w pracy do roku 2004 to:

- zmuszanie pracownic/pracowników do pracy w nadgodzinach bez wynagrodzenia (np. przygotowywanie sklepu na wizytacje, sprzątanie sklepów),
- stres wynikający z nadzoru i ingerencji pracowników ochrony zatrudnionych u innego pracodawcy (np. w formie poleceń zwracali uwagę pracownicy/pracownikowi, aby nie stali, nie byli beczynni, gdyż wymagany był ciągły ruch i wykonywanie czynności pomocniczych w sklepie),
- brak możliwości skorzystania z przerw w pracy,
- oszczędzanie przez pracodawcę na sprzęcie technicznym (np. brak wózków elektrycznych do rozładunku towaru, brak prasy do makulatury),
- kierowanie kobiet do ciężkich prac magazynowych i prac na wysokości,
- brak odpowiedniej liczby pracowników do prowadzenia sklepu (zbyt mała liczba pracowników w porównaniu z nakładanymi i egzekwowanymi obowiązkami),
- remanenty i spisy kontrolne często trwające od godz. 22<sup>00</sup> do godzin rannych.

Najczęściej pojawiające się utrudnienia w pracy od roku 2005 i w chwili obecnej to:

- zatrudnianie kobiet do ciężkich prac magazynowych,

- zbyt mała liczba pracowników w porównaniu z ilością zadań związanych z prawidłowym funkcjonowaniem sklepu,
- brak powierzchni do magazynowania na terenach zajmowanych przez sklep, co skutkuje częstym przestawianiem palet z towarem,
- brak odpowiednich warunków socjalnych w niektórych obiektach (np. niedostateczna liczba szafek w porównaniu z zatrudnioną liczbą pracownic i pracowników),
- brak odpowiednich strojów na sezon letni (np. koszulek typu „polo”, przewiewnych fartuchów, obuwia ochronnego),
- praca siedem dni w tygodniu, bez możliwości odbioru godzin nadliczbowych,
- brak dobrej atmosfery pracy i przyjaznego zwracania się do pracowników przez kierowników sklepów, kierowników rejonów,
- częste kradzieże towarów w sklepach,
- brak reakcji ochrony w przypadkach napaści (słownej i fizycznej) na kasjerkę przez zdenerwowanych klientów, np. w związku z przedłużającym się czasem obsługi,
- konieczność przestawiania regałów, a czasem nawet ręcznego składania regałów przez pracownice i pracowników sklepu, konieczność rozkładania nowego towaru na półkach przez kasjerki,
- mobbing i straszenie zwolnieniem z pracy przez kierownika sklepu i kierownika rejonu.

Zakres badań lekarskich wstępnych i okresowych ograniczał się do stanowiska kasjer-sprzedawca. Pracownicy na badaniach wstępnych lub okresowych uzyskiwali od lekarza dopuszczenie do pracy w „Biedronce” wyłącznie na stanowisku kasjer-sprzedawca. Lekarz nie prowadził dodatkowych badań związanych z koniecznością wykonywania prac transportowych, prac na wysokości, podnoszeniem i przemieszczaniem ciężarów. Praca każdego zatrudnionego w „Biedronce” jest kwalifikowana jako fizyczna. Nie przewidywano też np. stanowiska „pracownik magazynowy sklepu”, a ograniczenia w zatrudnieniu wynikające ze „względów ekonomicznych”, zakładały wykorzystywanie już zatrudnionych pracowników do ciężkiej pracy fizycznej.

Łamanie przepisów bhp stało się powszechne. Istotny jest problem zbyt małej liczby personelu (czasami nie wystarczającej nawet na obsadzenie stanowisk kasjerskich) i zbyt małej liczby zatrudnianych mężczyzn. Nasiliła się liczba wypadków przy pracy, występowały uszkodzenia rąk i nóg, a częstym zjawiskiem były omdlenia.

W takich warunkach prowadzenie dialogu między NSZZ „Solidarność” a pracodawcą było konieczne i niezwykle ważne. Związek natrafiał jednak na bariery i przeszkody. Składane przez związek propozycje poprawy warunków pracy w sklepach pracodawca ignorował albo zwlekał z odpowiedzią. Obecnie widać jednak powolną zmianę nastawienia kierownictwa sklepów do związku i jego propozycji.

### **III. Tworzenie struktury – pozyskiwanie pracownic i pracowników do związku**

Dział Rozwoju Związku Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zainicjował pomoc dla powstającej w 2004 r. organizacji związkowej w J.M.D. „Biedronka” w Poznaniu. Na spotkaniu organizacyjnym w Gdańsku podjęte zostały decyzje kierunkujące pomoc na terenie działania poszczególnych regionów NSZZ „Solidarność”. W dotarciu do pracowników sieci sklepów „Biedronka” i ich zorganizowaniu się w związek zawodowy NSZZ „Solidarność” dużą pomocą służyła struktura oddziałów NSZZ „Solidarność” Regionu Mazowsze.

Opracowany został plan spotkań uwzględniający lokalizację sklepów „Biedronka” w Warszawie oraz plan spotkań w terenie tam, gdzie otwarte zostały sklepy „Biedronka”. Teren miasta Warszawy obejmował szesnaście sklepów w warszawskich dzielnicach, tam też odbyły się pierwsze spotkania i rozmowy o warunkach pracy, wynagrodzeniach oraz potrzebie tworzenia związku zawodowego w „Biedronce”.

Harmonogram spotkań z pracownikami w sklepach i poza nimi, w różnych porach dnia, pokazał jak trudno dotrzeć z propozycją, wyjaśnić potrzebę zorganizowania się w związek, poinformować o możliwości zgłaszania swoich problemów bez narażania się kierownictwu sklepu, przedstawić korzyści, jakie osiągnie pracownica czy pracownik działający w grupie, jak może to pomóc w uniknięciu uczucia ciągłego niepokoju związanego z niestabilną sytuacją zawodową. Większość rozmówców stanowiły kobiety. Pokazanie pracownikom możliwości profesjonalnej obrony ich praw, możliwości działania niezależnego od pracodawcy reprezentanta interesów członków związku, możliwości przedstawiania pracodawcy problemów bez obawy o utratę pracy, wreszcie możliwości realizacji własnych zamierzeń i dostępu do środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych za pośrednictwem związku dało wymierne rezultaty. Już pierwsze spotkania i kontakty wyłoniły bowiem grupę osób zainteresowanych założeniem związku w sklepach „Biedronka”.

Kontakty nawiązane w sklepach „Biedronki” w Żyrardowie, Kolnie, Ostrołęce, Grodzisku i Warszawie pozwoliły wyłonić grupę pracowników, którzy za zgodą Komisji Zakładowej w Poznaniu utworzyli Komisję Oddziałową Warszawa liczącą 32 członków. Siedzibą Komisji Oddziałowej został

Żyrardów. Obecnie Komisja Oddziałowa Warszawa liczy ponad 60 członków i ma siedzibę w stolicy. Kierownicy sklepów też są członkami związku i pełnią w nim różne funkcje. Kobiety stanowią 85% członków Komisji Oddziałowej.

Na koniec warto dodać, że pracownicy już na spotkaniach organizacyjnych przedstawili pakiet problemów, którymi należało się niezwłocznie zająć organizując się w związek:

- umowy na czas nieokreślony,
- premie uznaniowe,
- zwrot kosztów dojazdu do pracy,
- ubiór pracownicy/-ka (ubranie ochronne i profilaktyczne),
- grafiki i ciągle problemy ze zmianami w grafikach,
- praca w godzinach nocnych,
- poprawa warunków sanitarnych w sklepach,
- klimatyzacja,
- możliwość stworzenia żłobków i przedszkoli przysklepowych,
- dofinansowanie wypoczynku.

#### **IV. Zorganizowanie się w struktury związkowe a wpływ na warunki pracy i płacy**

Zorganizowani w związek zawodowy NSZZ „Solidarność” pracownicy J.M.D. „Biedronka” stanowią podmiot prawny mający realny wpływ na działalność pracodawcy w zakładzie pracy. O nabyciu praw reprezentowania załogi w sprawach wobec pracodawcy stanowi kodeks pracy (Dz.U. 1988 Nr 21 poz. 94, z późn. zm.) oraz ustawa z dn. 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2001 Nr 79 poz. 854, z późn. zm.). Przedstawianie pracodawcy problemów, z którymi spotyka się i zmaga w codziennej pracy pracownik sklepu, negocjowanie warunków pracy i płacy, warunków wypoczynku dla pracowników i ich rodzin to zadania realizowane przez związek zawodowy. Związek wyposaża funkcyjnych członków i członkinie w wiedzę niezbędną do pełnienia funkcji, udostępnia urządzenia techniczne, miejsca do spotkań i narad, umożliwia korzystanie z pomocy działu szkoleń i działu prawnego Regionu Mazowsze NSZZ „Solidarność”, zwiększa wiedzę swoich członków o posiadanych prawach. Szkolenia podnoszą poziom wiedzy, są niezbędne do zrozumienia spraw związanych z kierowaniem zakładem, finansami, prowadzeniem dialogu w sprawach pracowniczych i związanych z obroną praw pracowniczych. Związek stara się także ukazywać pracownikom możliwości realnego oddziaływania na warunki pracy i zachęca do członkostwa.

W ciągu minionych lat zmianie uległo nastawienie kierownictwa sklepów i rejonów do członków związku. W kilkunastu przypadkach związek miał bezpośredni wpływ na zmianę kierownictwa sklepu i rejonu. Posiłkowanie się pomocą prawników w prowadzonych rozmowach i negocjacjach z pracodawcą zmniejsza napięcia, podnosi rangę partnerstwa w dialogu i daje siłę członkom związku w sporach z pracodawcą w sądzie. Zarząd Komisji Zakładowej prowadzi konsultacje w sprawach zatrudnienia i warunków pracy i płacy, podejmuje interwencje w sprawach nieprzestrzegania prawa pracy, a powołana Komisja Socjalna, w której zasiadają członkowie związku, zajmuje się opiniowaniem i przyznawaniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W 2009 r. Komisja Zakładowa „Biedronka” odbywa spotkania z przedstawicielami pracodawcy dwa razy w miesiącu. Rozmowy prowadzone są na dwóch płaszczyznach: negocjowane są regulaminy wynagradzania i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz rozwiązywane są na bieżąco konflikty pojawiające się w poszczególnych sklepach.