KOBIETY O SWOJEJ PRACY W SUPERMARKETACH

(Na podstawie raportu z badania: „Sytuacja pracownic super- i hipermarketów")

W kwietniu 2008 roku Koalicja KARAT, realizując działania nakierowane na wzmocnienie ochrony praw kobiet w super- i hipermarketach w Polsce, zleciła[1] przeprowadzenie badania: „Sytuacja pracownic super- i hipermarketów". Jego celem było zebranie informacji na temat warunków pracy kobiet w międzynarodowych i lokalnych sieciach sklepów wielkopowierzchniowych. Analiza ich doświadczeń pomogła zidentyfikować obszary oraz formy naruszeń praw pracowniczych w tych sieciach oraz wskazała słabe punkty systemu przestrzegania prawa pracy. Na podstawie badań i analiz wypracowane zostaną rekomendacje i poprawki do przepisów prawa pracy i praktyki ich stosowania.

Przeprowadzono dwa zogniskowane wywiady grupowe: w Krakowie i w Olsztynie, oraz dodatkowo w Tychach i Warszawie – wywiady indywidualne z 5 działaczkami związków zawodowych. Do udziału w badaniach w Krakowie i Olsztynie zaproszono po 8 kobiet w wieku 20-55 lat, pracujących w sklepach sieci międzynarodowych: Carrefour, Real, Tesco, Rast, Biedronka, oraz lokalnych: Lewiatan, Avita, Kefirek. Większość pracowała na stanowisku kasjerka-sprzedawczyni. Średni staż pracy w obecnym miejscu pracy w Krakowie to około dwóch lat, w Olsztynie około roku. Badane różniły się pod względem miejsca pracy, stażu i wieku. Wszystkie ankietowane działaczki związków zawodowych pracowały dla dużych międzynarodowych sieci sklepów wielkopowierzchniowych. Ich staż pracy w obecnym miejscu zatrudnienia wynosił od 2,5 roku do 12 lat.

W wywiadach poruszono następujące tematy:

- jakim miejscem pracy jest super- i hipermarket (czy kobiety lubią swoją pracę, czy i dlaczego występuje rotacja pracowników, czy łatwo o zatrudnienie nowych osób),
- w jakim trybie kobiety są zatrudniane w super- i hipermarketach (kwestie umowy o pracę),
- jaki jest czas pracy i wynagrodzenie (system pracy, przeciętna liczba godzin pracy w ciągu dnia/tygodnia, przerwy w pracy, urlopy, zwolnienia chorobowe, sposób naliczania i wysokość wynagrodzeń),
- czy w super- i hipermarketach występuje dyskryminacja, w tym dyskryminacja ze względu na płeć (czym jest wg badanych dyskryminacja, z jakimi jej przejawami się zetknęły i kiedy),
- jakie jest bezpieczeństwo i higiena pracy w marketach (znajomość przepisów BHP, szkolenia, problemy zdrowotne związane z pracą, badania lekarskie, wypadki przy pracy),
- jak wygląda działalność związków zawodowych w super- i hipermarketach (przynależność do związków zawodowych, czym się zajmują/powinny zajmować organizacje związkowe, kwestie regulaminu pracy).

Zidentyfikowane obszary i formy naruszeń związane są z:

1. **czasem pracy**

Kwestia czasu pracy jest najbardziej paląca. Na tym polu najczęściej dochodzi do naruszeń obowiązujących przepisów (związane jest z tym także wiele naruszeń w innych sferach). Dotyczą one przede wszystkim:

- liczby dni przepracowanych w tzw. ciągach, które trwają po 7, 8, 9 dni, w skrajnym przypadku nawet 20 (gdy pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku),

[1] Koalicja KARAT zleciła przeprowadzenie badań krakowskiej firmie PBJ Badania Marketingowe.

Nierzadko pracuje się u nas po dwadzieścia dni bez ani jednego dnia wolnego.

- długości zmian i przerw między nimi; w teorii w dni powszednie zmiany są 8-godzinne, w weekendy i święta mogą być 12-godzinne, zawsze jednak obowiązuje co najmniej 11-godzinna przerwa między nimi (tymczasem często dochodzi do nadużyć i pracownice są zmuszone wydłużać zmiany bądź też skracać odstępy między nimi),

U mnie często dochodzi do sytuacji, że pracuję w niedzielę od 8 do 21:00, a w poniedziałek muszę być w pracy na 7:30.

- przerw; przy pracy minimum 6 godzin dziennie przysługuje 15-minutowa przerwa. Nie zawsze jest ona egzekwowana, zwłaszcza w sieciach lokalnych. Wiele kobiet podkreślało, że przy tak ciężkiej pracy kwadrans to stanowczo za mało, żeby skorzystać z toalety, posilić się i chwilę odpocząć. W niektórych sklepach pracownice rozpoczynają pracę 15 minut wcześniej, żeby wydłużyć przerwę do pół godziny bądź też mieć w ciągu dnia drugą.

Nagminne są sytuacje, gdzie podczas 8 godzin w pracy, nie mamy żadnej przerwy.

- nieprawidłowego naliczania nadgodzin i niewypłacania za nie wynagrodzenia. Powszechne jest przyznawanie, zamiast wynagrodzenia, dni wolnych w zamian za nadgodziny. Często pracownicy nie mają wpływu na to, kiedy otrzymają dni wolne, i w efekcie wypadają one w terminie dla nich niekorzystnym (a korzystnym dla pracodawcy). Zdaniem części badanych, nadgodziny w ogóle nie są dodatkowo płatne, co związane jest najczęściej z prowadzeniem podwójnych grafików, które pozwalają oszukiwać pracowników na liczbie przepracowanych nadgodzin, i w konsekwencji na wynagrodzeniu za nie czy też udzielaniu w zamian dni wolnych.

Ostatnio miałam półtora tygodnia wolnego [za nadgodziny], tyle że wcale mi na tym nie zależy, wolałabym otrzymać za to dodatkowe wynagrodzenie.

Przyczyny nieprawidłowości i nadużyć związanych z czasem pracy, w tym głównie bezprawne wydłużanie czasu pracy i nieprzestrzeganie przerw, to: zbyt mała liczba pracowników, co, zdaniem badanych, wynika z oszczędności pracodawców i dużej rotacji pracowników. Rotacja pracowników spowodowana jest z kolei: niskimi zarobkami, koniecznością pracy w soboty/niedziele/święta, ciężkimi warunkami pracy, złymi relacjami między pracownikami a przełożonymi, wykorzystywaniem pracowników (nakładaniem na nich zbyt wielu obowiązków).

2. dyskryminacją, mobbingiem i szykanowaniem

Kobiety są mniej pożądanymi pracownikami ze względu na obciążenie domem i dziećmi. Chociaż na stanowiskach sprzedawców i kasjerów tradycyjnie przeważają kobiety, to już na etapie poszukiwania pracownic pojawia się kwestia ich macierzyństwa. Dyskryminacji w tym względzie doświadczają przede wszystkim kobiety młodsze. W procesie rekrutacji nagminne jest pytanie o stan cywilny, wiek i liczbę dzieci, planowaną ciążę.

Pojawiały się opinie, że liczba mężczyzn na kierowniczych stanowiskach jest nieproporcjonalna do liczby mężczyzn zatrudnionych w handlu wielkopowierzchniowym w ogóle. Preferencje w obsadzaniu mężczyzn na stanowiskach kierowniczych to przejaw nierównego traktowania.

Widoczny jest podział pracy ze względu na płeć. Kobiety, postrzegane jako bardziej skrupulatne, predysponowane do prac monotonnych, są zatrudniane na stanowiskach kasjerek. Mężczyźni – silni, zdecydowani – na stanowiskach ochroniarzy. Z wypowiedzi kobiet wynika, że ochroniarz to stanowisko

nadzorcze: do obowiązków tych mężczyzn należy m.in. pilnowanie pracujących kobiet. Nadzór ten rodzi kłopotliwe dla nich sytuacje. Ochroniarzom zleca się wykonywanie dodatkowych, ciężkich prac tylko wyjątkowo, w sytuacjach spiętrzenia. Dźwiganie pozostaje sprawą kobiet: to one rozwożą i układają towar na półkach.

Badane zwracały także uwagę, że w ich pracy trudno o awans. Umiejętności i predyspozycje mają w tym wypadku mniejsze znaczenie niż dobre relacje z kierownictwem.

Brak życzliwości osób na stanowiskach kierowniczych, brak wsparcia z ich strony, pochwał i motywowania, lekceważenie potrzeb pracownic/-ków, instrumentalne, przedmiotowe traktowanie podwładnych, obrażanie/ poniżanie przy innych, szykanowanie, wykorzystywanie pracownika do zadań przekraczających jego możliwości fizyczne – to codzienność pracownic super- i hipermarketów. Relacje z przełożonymi oparte są na lęku i nieufności.

Kierowniczka potrafi nakrzyczeć na mnie przy sali pełnej ludzi, że się gapię, że jestem za wolna.

Wydaje się, że taka atmosfera powstrzymuje kobiety przed egzekwowaniem swoich praw i walką o poprawę swojej sytuacji oraz pogłębia ich poczucie niespełnienia i niezadowolenia z pracy. Często najmniejsza próba sprzeciwienia się woli przełożonego grozi szykanami. Osoby, które otwarcie mówiły o swoich problemach i uskarżały się na panujące warunki pracy, zetknęły się z nierównym traktowaniem przez przełożonych, co przejawiało się niekorzystnym grafikiem: ciągami pracy, pracą w weekendy i każde święta, brakiem przerw w pracy, obrażaniem itp.

Ludzie boją się mówić o sobie i o tym, co im przeszkadza. (…) Ludzie nie mówią, bo boją się, że stracą pracę. (…) Ja otwarcie mówiłam o tym, co mi się nie podoba, to później musiałam zostawać po godzinach, albo byłam codziennie na dywaniku u kierownika.

3. możliwościami korzystania ze zwolnień lekarskich i 2 dni opieki nad dzieckiem

Niewielka część pracownic supermarketów korzysta ze zwolnień lekarskich na siebie czy na dzieci. Wynika to zarówno z obawy przed sankcjami – osoba korzystająca ze zwolnienia jest postrzegana jako niedyspozycyjna i mało wydajna, za co grozi jej np. utrata premii czy gorszy grafik – jak i stąd, że zwolnienie lekarskie skutkuje obniżeniem uposażenia, a sytuacja finansowa pracownic super- i hipermarketów jest zła. Często pracownice, mimo przysługującego im zwolnienia, chodzą do pracy, czego efektem są przedłużające się infekcje, ogólne osłabienie organizmu i spadek odporności.

Ze względu na nadmiar pracy i małą liczbę pracujących w markecie, kobiety często nie mogły wykorzystać przysługujących im zgodnie z prawem dwóch dni opieki nad dzieckiem.

U nas nie jest mile widziane, jak pracownik idzie na zwolnienie. Kierownik patrzy krzywo, a potem może się mścić, źle grafik ułożyć, same nocki dać.

4. możliwościami korzystania z urlopu (na żądanie, wypoczynkowego)

Urlopy na żądanie są niemal niedostępne w sieciach lokalnych; w sieciach międzynarodowych nie ma problemu z korzystaniem z nich. To samo dotyczy urlopów wypoczynkowych. W marketach lokalnych urlopów wypoczynkowych udziela się niechętnie, ich terminy są często narzucane, a pracownicy zobligowani do zmiany planów urlopowych. W międzynarodowych sieciach na początku roku każdy pracownik określa termin urlopu i ma zagwarantowane prawo do ciągłego urlopu w wymiarze co najmniej 10 dni roboczych.

5. **brakiem właściwych wstępnych i okresowych badań lekarskich związanych z faktycznie wykonywanymi obowiązkami**

Wszystkie respondentki przeszły badania lekarskie, zanim rozpoczęły pracę. Badania związane były jednak z konkretnie zajmowanym stanowiskiem, najczęściej kasjerki/sprzedawczyni, nie zaś z zadaniami, które im się faktycznie zleca. Do ich codziennych obowiązków, poza pracą przy kasie, należą: rozładunek i układanie towaru, praca w magazynie, sprzątanie sklepu, układanie koszyków. W konsekwencji kobiety, wykonując pracę, do której nie są przygotowane, cierpią na wiele dolegliwości. Większość uskarża się na kłopoty z kręgosłupem, a także ze stawami, biodrami i nadgarstkami; często cierpią również na bóle brzucha i głowy. Przypadłości te są najczęściej skutkiem dźwigania nadmiernych ciężarów oraz siedzenia na niewygodnych krzesłach przy kasie.

6. **nieprzestrzeganiem norm BHP**

Najwięcej nieprawidłowości i naruszeń przepisów BHP wiąże się z dźwiganiem, transportem lub przesuwaniem zbyt dużych ciężarów. Zdarzają się także problemy związane ze zbyt rzadkim serwisowaniem sprzętu (np. zepsute taśmy przy kasach), oszczędzaniem na nożykach, rękawicach, szufelkach, fartuchach oraz ich limitowaniem. Pojawiały się również głosy świadczące o tym, że brakuje różnych sprzętów, wózków, i że przydałyby się sprawniejsze maszyny. Pytane o możliwość korzystania z toalety, kobiety mówią, że sytuacja poprawiła się w ostatnich latach, ale wciąż zdarzają się utrudnienia.

7. **powierzchownymi i anonsowanymi pracodawcy kontrolami PIP i PIH**

Kontrole przeprowadzane przez PIP i PIH są, według badanych, powierzchowne i ustalane z kierownictwem marketów z wyprzedzeniem. Pojedyncze kasjerki, po niezapowiedzianej kontroli PIH, miały nieprzyjemności ze strony kierownictwa w związku z brakiem czystych fartuchów, obuwia ochronnego i rękawiczek (przeniesienie odpowiedzialności z przełożonego na pracownika).

(...) najśmieszniejsze jest to, że zawsze tydzień wcześniej uprzedzą, że będą. Później jest młyn w pracy i wszystko jest OK.

W trakcie badania pojawiło się kilka sugestii wartych uwagi. Zdaniem badanych, kontrole PIP powinny być bardziej gruntowne i niezapowiedziane. Związki zawodowe powinny rozważyć zmodyfikowanie sposobu funkcjonowania, zwłaszcza docieranie z informacjami do załóg sklepów. Zasadne wydaje się organizowanie kursów/szkoleń nie tylko poruszających tematykę relacji interpersonalnych, asertywnego zachowania, ale i dotyczących praw pracowniczych i instrumentów ochrony tych praw. Pracodawcy powinni także położyć większy nacisk na szkolenia dla kadry kierowniczej z zakresu zarządzania personelem. Należy podnosić świadomość naruszeń i standardów praw pracowniczych wśród konsumentów, klientów sklepów. W wywiadach pojawiały się głosy wyraźnie wskazujące, że klienci sklepów stają się niekiedy rzecznikami pracowników.

Raport: „Sytuacja pracownic super- i hipermarketów" w całości dostępny jest na stronie Koalicji KARAT: www.karat.org

Przeprowadzenie badań oraz przygotowanie raportu
i niniejszej publikacji było możliwe dzięki wsparciu finansowemu
Fundacji im. Friedricha Eberta. Przedstawicielstwo w Polsce

Publikacja przygotowana przez **Koalicję KARAT**
Ul. Solec 85, IV piętro
00-382 Warszawa
Tel/fax: (48 22) 628 20 03
www.karat.org