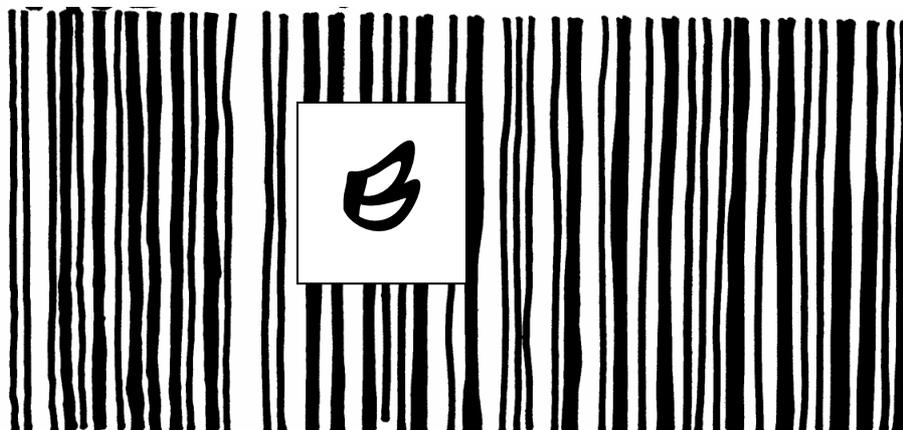


ЖЕНЩИНЫ О РАБОТЕ



СУПЕРМАРКЕТАХ

ОТЧЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

„СИТУАЦИЯ СОТРУДНИЦ СУПЕР- И ГИПЕРМАРКЕТОВ”

Каролина Опонович
Агнешка Хмелецка

Варшава 2008

Отчет подготовлен Коалицией КАРАТ в рамках проекта:

«Улучшение условий труда женщин, работающих в крупномасштабных торговых сетях в Польше»

Коалиция КАРАТ

ул. Раковецка 39а, кв. 14
02-521 Варшава
Тел./ факс (48 22) 849 1647
e-mail: info@karat.org.pl
www.karat.org
www.kobietypraca.org



Проведение исследований и подготовка рапорта осуществлены благодаря финансовой поддержке **Фонда им. Фредерика Эберта. Представительство в Польше.**



Подготовка и перевод отчета осуществлены благодаря финансовой поддержке Института "Открытое Общество" (Open Society Institute).



Перевод: Алена Фролова

1. ИССЛЕДОВАНИЕ

В апреле 2008 года в рамках реализации программы, направленной на укрепление охраны прав женщин, работающих в супер- и гипермаркетах в Польше, Коалиция КАРАТ провела исследования: «Ситуация сотрудниц супер- и гипермаркетов». Исследования, являющиеся отправной точкой для дальнейших действий, ставили перед собой цель собрать информацию у женщин, работающих в супер- и гипермаркетах на предмет их условий труда. Анализ опыта женщин помог идентифицировать сферы, а также формы нарушения трудовых прав (критические сферы, требующие улучшения) в сетях крупномасштабных торговых точек¹, а также указал слабые пункты системы соблюдения трудового законодательства. На этой основе будут разработаны рекомендации в области становления и использования трудового права.

1.1. Методы и техника исследования

Реализацию местного исследования Коалиция КАРАТ поручила краковской компании РВJ Маркетинговые Исследования. В рамках исследования проведено два групповых сфокусированных опроса (фокуса): первый 11 апреля 2008 года в Кракове, второй 21 апреля в Ольштыне.

Во время проведения опросов применялась проекционная техника (тест неоконченных предложений и коллаж), которая помогает получить информацию о не всегда осознаваемых нуждах, мотивах и убеждениях респондентов. Опрашиваемые должны были закончить предложение: «Когда иду на работу, то чувствую/думаю...», «Когда нахожусь на работе, то чувствую/думаю...», «Когда возвращаюсь с работы, то чувствую/думаю...». Женщин, принимающих участие в групповой дискуссии, попросили приклеить газетные вырезки в технике коллажа, ассоциирующиеся с работой: идеальной/желаемой и в настоящее время выполняемой. В рамках исследования проведено также 5 индивидуальных встреч с женщинами-деятелями профсоюзов в Тыхах и Варшаве в мае 2008 года. Принять участие в исследованиях

¹ 8 июля 2008 г. Конституционный Трибунал вынес постановление, в котором признал, что устав от 11 мая 2007 г. о создании и деятельности крупноплощадных торговых объектов (Вестник законов 2007 № 127, поз. 880) не соответствует ст. 2, ст. 20 и ст. 22 Конституции РП 1997 г. В уставе содержалось определение крупномасштабного магазина: крупномасштабный магазин это торговый объект с поверхностью помещения продажи, превышающей 400 м², в котором проводится любая торговая деятельность.

были приглашены женщины-лидеры рабочих движений, выбранных Коалицией КАРАТ по согласованию выбора с членами Консультационного Совета².

Информация об условиях труда женщин в супер- и гипермаркетах, полученная в ходе опросов лидеров профсоюзов, совпадала с информацией, полученной от работниц в ходе групповых опросов. Поэтому эмпирический материал, собранный во время исследований, был обработан совместно.

1.2. Характеристика опрошенных

Для участия в каждом из исследований было приглашено по 8 женщин. Они работали как в международных (Карфур, Реал, Теско, Раст, Бедронка), так и в местных крупномасштабных торговых сетях (Левиатан, Авита, Кефирек). Участницами исследований стали женщины в возрасте от 20 до 55 лет. Большинство из них работало кассирами/продавцами. В каждую из опрашиваемых групп была включена женщина, занимающая управляющую позицию (начальник/координатор смены). В Кракове 4 женщины были сотрудницами местных сетей, 4 – международных сетей; в Ольштыне 4 женщины были сотрудницами Бедронки, 4 – других международных сетей. Средний трудовой стаж по данному месту работы в Кракове составлял около 2-х лет, в Ольштыне около года. Помимо того, респондентки имели разные места работы, стаж и возраст. Такой отбор женщин для исследования позволил получить информацию о ситуации сотрудниц супер- и гипермаркетов, работающих в разных торговых точках.

Все анкетированные активистки профсоюзов работали в крупных международных торговых сетях. Их трудовой стаж на данном месте составлял от 2,5 лет до 12 лет.

1.3. Инструмент исследования – сценарий

Опросы были реализованы на основе сценария, который предполагал получение информации по следующим вопросам:

- какой фирмой является супер- гипермаркет (нравится ли женщинам их работа, имеет ли место ротация работников и почему, легко ли трудоустроиться новым сотрудникам),
- каков порядок трудоустройства женщин в супер- и гипермаркетах (вопросы трудового договора),

² Консультационный Совет – совещательный орган, созданный в рамках проекта, реализованного Коалицией КАРАТ „Охрана трудовых прав работников супер- и гипермаркетов в Польше с перспективы равноправия полов” с целью разработки рекомендаций и поправок к правилам, а также практики применения трудового права. В состав Совета входят представители Главного Инспектора Труда, неправительственных организаций, профсоюзов, действующих в супер- и гипермаркетах, а также юристы, ученые и исследователи.

- каково время работы и оплата труда женщин, работающих в супер- и гипермаркетах (система работы, среднее количество рабочих часов в течение дня/недели, перерывы в работе, отпуск, больничные, способ расчета оплаты труда, размер оплаты труда, оценка времени работы и полученной оплаты, возможность удовлетворения потребностей с учетом оплаты труда),

- имеет ли место дискриминация в супер- и гипермаркетах, с подробным указанием дискриминации по половому признаку (чем является дискриминация по мнению опрашиваемых, с какими ее проявлениями пришлось столкнуться и когда: дискриминация при приеме на работу, после приема на работу, имели ли место случаи сексуального домогательства, как выглядит контролирование работы в отношениях: начальник – подчиненный),

- какова гигиена и безопасность труда в супер- и гипермаркетах (знание правил техники безопасности труда, обучение в этой области, знание норм, связанных с поднятием тяжестей, какие проблемы со здоровьем причиняет женщинам работа, проводятся ли врачебные обследования, каково количество несчастных случаев),

- как проводится работа профсоюзов в супер- и гипермаркетах (состоят ли женщины в профсоюзах, чем занимаются/должны заниматься профсоюзные организации, вопросы регламента работы).

2. СУПЕР- И ГИПЕРМАРКЕТЫ КАК МЕСТО РАБОТЫ

2.1. Характеристика персонала крупномасштабных торговых точек

Специфика крупномасштабной торговли состоит в том, что среди сотрудников **количество работающих женщин превышает** количество мужчин. Участницы исследования на вопрос о соотношении числа женщин к числу мужчин чаще всего указывали пропорции 9:1 или 8:2. Также появлялись мнения, что мужчины чаще занимают руководящие посты.

Женщины подчеркивали, что существует проблема очень **высокой степени ротации кадров.**

Степень ротации огромна.

Причины высокой степени ротации в супер- и гипермаркетах, по мнению опрашиваемых:

- низкая оплата труда,
- необходимость работы в субботу/ воскресения/праздники,
- тяжелые условия труда,
- плохие отношения между подчиненными и руководителями,

- эксплуатация/наложение на работников слишком большого количества обязанностей.

Ротация касается прежде всего молодых сотрудников, для которых работа в супер- или гипермаркетах является первой, а случаи увольнения через несколько дней, недель, в крайнем случае месяцев работы, среди них очень распространены.

Группа сотрудников старшего возраста характеризуется тем, что эти люди заинтересованы в профессиональной стабильности, поэтому они, как правило, трудоустраиваются в таких местах на постоянной основе.

Если люди старшего возраста привыкают работе, то и работают до конца.

Почти все опрошиваемые также указали на проблему соотношения **слишком малого числа работников** к объему выполняемой работы. Причины этой проблемы, по мнению опрошиваемых, кроются равно как в политике экономии, проводимой дирекцией торговых объектов, так и в упомянутой выше высокой степени ротации работников, которые часто неподготовлены, необучены соответствующим образом и не хотят устраиваться на такую тяжелую работу на длительное время. Все это несомненно отражается на времени работы остальных сотрудников, о чем речь пойдет ниже.

Когда-то в нашем магазине работало около 1200 сотрудников, а теперь только 400, а объем работы прежний.

Исследования в Ольштыне показали, что очень легко нанять новых сотрудников. Торговые точки часто трудоустраивают студентов/-ок, особенно во время каникул, что выгодно для работодателя, так как ему не приходится платить за них страховых взносов в ФСС. В свою очередь, в Кракове респондентки утверждали, что трудно нанять новых сотрудников по причине низкой оплаты труда, а также неудобных часов работы.

2.2. Отношение респонденток к профессиональной деятельности

Во время групповых опросов только одна респондентка выразила свою неприязнь к работе. Она хотела бы:

Не работать, чтобы муж зарабатывал деньги. Мне кажется, что, как глава семьи, он должен зарабатывать столько, чтобы я могла спокойно заняться домом и детьми.

Остальные опрошенные не разделяют традиционного взгляда на место женщины в семье и обществе, а их отношение к профессиональной активности позитивно. Некоторые из участниц опроса, наоборот, не мыслят своей жизни без работы. Одни потому, что ценят свою независимость, не хотят ограничиваться ролью домохозяйки; некоторые из них хотели бы вести свой малый бизнес.

А я мечтаю работать, потому что не люблю сидеть дома.

(...) Не хотела бы сидеть дома...

Всегда повторяю, сколько себя помню, что делаю то, что мне нравится, и еще мне за это платят, люблю свою работу, даже обожаю. Может не обязательно в такой большой фирме; я бы предпочла открыть свой магазинчик.

С вышеупомянутыми высказываниями расходится содержание предложений, которые предлагалось окончить респонденткам.

Когда иду на работу, то думаю/чувствую, что...

будет тяжело; снова не позавтракаю; будет много покупателей; не хочу встречаться с начальником.

Когда нахожусь на работе, то думаю/чувствую, что...

я голодна; я устала; без сил; хотела бы уже быть дома.

Когда возвращаюсь с работы, думаю/ чувствую, что ...

мне надо приготовить обед; и сделать с детьми домашнюю работу; надо постирать; я очень устала; мне хочется спать; я голодна.

Тест неоконченных предложений, а также коллажи, составленные женщинами четко указывают на отсутствие удовлетворенности профессиональной деятельности. Это вызвано тем, что работа, выполняемая опрашиваемыми, тяжелая и низкооплачиваемая. Описывая свою ситуацию, женщины указывают на:

- финансовые вопросы (оплата неадекватна затратам труда и недостаточна для удовлетворения основных жизненных потребностей),
- плохая атмосфера на работе (это прежде всего относится к плохим отношениям с непосредственными начальниками, ответственными в т.ч. за графики, отпуск и выходные дни; часть респонденток указывала также на неуместные отношения между самими работниками),
- хроническая физическая усталость, отсутствие жизненных сил,
- нехватка времени для семьи, детей, близких,
- болезни, в том числе различные недомогания (боли в позвоночнике, в суставах, в животе, головные боли, хронические инфекции).

Определяя тяжелые условия труда, опрашиваемые прежде всего сосредотачивались на аспектах, связанных с плохим управлением. Количество работников намного меньше требуемого, что вытекает из экономии со стороны компании, создавая тем самым трудные для принятия графики и продолжительность рабочей недели. Дополнительно опрашиваемые указывали на отсутствие перерывов в работе, слишком большое количество обязанностей, стресс, усталость/слабость, что нередко приводит к конфликтным ситуациям и/или заканчивается устным замечанием начальника смены.

(...) Это тяжелый труд за небольшую плату, требования очень высокие. Это эксплуатация. Мы работаем там как рабы в своей стране, наверное относятся к нам как к низшему сорту.

Мы чувствуем себя эксплуатируемыми.

Подводя итоги: существует огромное противоречие между идеальной работой и работой, выполняемой женщинами в действительности (см. коллажи, размещенные ниже). Женщины хотят работать, но желают работать разумное количество часов, в лучшей атмосфере, за деньги, которые позволят им удовлетворить основные жизненные потребности и не влезать в долги. Можно задуматься, что же вызывает недовольство женщин в большей степени: низкий заработок или же обременительность этой работы? Улучшение в которой из перечисленных сфер привело бы к большему удовлетворению женщин выполняемой работой? Постановка таких вопросов исходит из высказываний, касающихся в т.ч. женщин, работающих в ночную смену:

(...) у них надбавка за ночную работу, дополнительные деньги и никто не спорит.

(...) иногда девушки просят о том, чтобы больше работать, это не то, чтобы нарушались какие-нибудь правила, часто получается так, что работают 4-5 ночей и позже получают выходные.

Исполненные в технике коллажа: Мир моей работы сегодня/идеальная работа

ОЛЬШТЫН: Мир их работы грустный, серый и монотонный. Доминируют ощущения хронической усталости и разного рода недомоганий: боли в суставах, мышц, головные боли, недостаточное питание, потеря веса, нехватка времени для себя и близких. / Мир идеальной работы – мир веселый, «как в сказке». У женщин достаточно времени для себя, для дома, на образование, рождение детей, они ухожены и привлекательны. На работе они могут рассчитывать на поддержку и помощь, там царят доброжелательные отношения между людьми. Этот мир дает чувство безопасности, спокойствия. Они не должны беспокоиться ни о деньгах, ни о времени.



КРАКОВ: На работе женщины чувствуют себя недооцененными, начальство плохо к ним относится. Они переутомлены, подвержены стрессу, все происходит очень быстро, они не чувствуют поддержки со стороны руководства, у них нет времени на себя и семью./Опрашиваемые хотели бы спокойно спать, не



3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор

Сотрудники супер- и гипермаркетов в основном работают на основе временного трудового договора либо договора-поручения. Лица, нанятые на основе трудового договора, чаще всего начинают с краткосрочного договора (напр. на месяц, 3 месяца – испытательный срок), который позже продляется на следующие сроки: год, два, в некоторых случаях даже на 5, 10 лет. Ответы женщин указывают на то, что они не всегда ориентируются в действующих правилах. Некоторые из них отвечали, что только каждый четвертый договор на определенный срок становится договором на неопределенный срок. Некоторые утверждали, что никто не подписал такой договор. Из всех опрошенных женщин только с одной был подписан трудовой договор на неопределенный срок.

Сейчас нет такого, что напр. первый, второй, третий договор подписывают на неопределенный срок. В настоящее время ситуация такая, что при устройстве на работу коллеги подписывали договор на год, позднее на четыре года, а после четырех лет продлевали напр. на шесть, на десять лет. Не принимают на постоянный срок.

Очень трудно получить работу на постоянной основе.

По мнению опрошенных чрезвычайно редки случаи трудоустройства на неполный рабочий день.

Договор-поручения

На основе договоров-поручений с почасовой ставкой чаще всего нанимают работников при временном замещении, напр. во время отпусков, в праздничные периоды в связи с увеличением количества клиентов, а также для проведения специальных работ, напр. для инвентаризации. Чаще всего это молодежь, учащиеся.

Опрошенные также упоминали, что для выполнения конкретных заказов подписывается договор с фирмами, это т.н. сервис, главным образом по раскладыванию товара на полки. Одна из опрошенных была нанята на основе договора-поручения через фирму-посредника, а не напрямую супермаркетом.

3.2. Соблюдение условий договора

Не во всех крупномасштабных торговых точках условия договоров выполняются. С этой точки зрения ситуация работающих в международных сетях лучше, чем работающих в местных сетях. Чаще всего нарушаются правила, касающиеся времени работы и времени отдыха.

Я студентка и должна была отдыхать в выходные дни, а теперь мне приходится буквально со скандалом выбивать выходной день.

В договоре у меня было указано иначе, чем оказалось в действительности. Речь идет о той записи, где говорится о том, что за неделю работы полагается 2 выходных и мелким шрифтом напечатано: „При условии, что не наступят особые обстоятельства”, и эти обстоятельства уже продолжаются с июня прошлого года, когда уволилось 3 человека. Теперь у меня в месяц выходит около 5-ти выходных, а должно быть 8. Начальница устанавливает график, и все. Если протестовать, то придется считаться с последствиями.

4. ОПЛАТА ТРУДА (И ВОЗМОЖНЫЕ ПРЕМИИ)

4.1. Оплата труда

Труд работниц супер- и гипермаркетов оплачивается в зависимости от типа договора. Постоянную заработную плату получают сотрудники, нанятые на основе срочных и бессрочных трудовых договоров. Респондентки указывали на то, что их доходы не превышают, как правило, самых низких доходов в Польше. Средняя заработная плата до отчисления налогов, по их утверждению, составляет **от 1140 злотых для кассира до 1600 злотых в месяц для начальника смены**. Ставки рознятся в зависимости от сети и региона страны. Самый высокий заработок предлагает Бедронка, где после трех лет работы заработная плата достигает 2200 зл. до отчисления налогов. В последнее время

в большинстве торговых сетей, где работают опрошенные, не было повышений. Единичные случаи, указанные ими, касались двух гипермаркетов (Карфур в Кракове и Теско в Ольштыне), где работникам повысили почасовую ставку на несколько десятков грошей.

В случае найма сотрудника на основании договора-поручения существуют почасовые ставки. Опрашиваемые говорили о почасовой ставке, размер которой составляет 7,70 злотых «грязными».

Все участники опроса единодушно признают, что заработная плата всегда выплачивается вовремя.

Некоторые респондентки отмечали, что сперва на их счет поступает только заработная плата - минимум, в то время как остальная часть (за сверхурочную работу, прибавки) выплачивается в другое время. Имеют место случаи, когда сотрудники получают „черные”, „левые” деньги, т.е. без какого-либо договора. Можно утверждать, что такой способ оплаты труда снижает издержки работодателя, который в таком случае отчисляет взносы в ФСС и Пенсионный фонд по минимальной ставке. Однако для сотрудников такая практика имеет негативные последствия, потому что они теряют не только в случае больничного (получают 80% от минимального вознаграждения), а также, в дальнейшей перспективе, на размере пенсионных выплат.

Мне нужно второй раз сделать эндоскопию, но я не могу пойти, потому что получаю 80% минимальной зарплаты, этого мне не хватает на оплату счетов и еду. Работодатели часто официально платят минимальную зарплату, а остальные деньги налево.

Широко практикуется предоставление работникам выходных дней вместо выплаты за сверхурочные часы работы. По мнению части респонденток сверхурочные часы вообще не оплачиваются дополнительно, что связано с ведением т.н. двойных графиков³. Двойные графики позволяют обманывать работников при подсчете сверхурочных часов и, как результат, при выплате заработной платы (либо предоставлении взамен выходных дней).

4.2. Премии

Во многих международных сетях сотрудники, помимо основной заработной платы, получают премии (т.н. мотивационные премии и/или от выручки магазина) или другого типа прибавки (напр. раз в год талоны на праздничные покупки, размер которых рассчитывается на основе стажа работы: от 50 до 300 злотых. Часть учреждений раздает праздничные подарочные наборы детям сотрудников). В местных сетях это редкое явление.

³ Более подробно о двойных графиках речь пойдет в разделе, касающемся времени работы.

Работницы сетей Теско и Карфур в Ольштыне рассказывали о существовании у них в компании т.н. внутреннего социального фонда, благодаря которому сотрудники могут принимать участие в различных корпоративных мероприятиях, посещать кино и театры. К тому же, они могут претендовать на денежное возмещение за отдых (т.н. «каникулы под грушей»), детские лагеря, а в случае тяжелой жизненной ситуации – ходатайствовать о социальной поддержке. В других супермаркетах, несмотря на существование такого фонда в теории, по мнению работников, трудно им воспользоваться. В Кракове ни одна из опрошенных не упомянула о такой форме поддержки со стороны работодателя.

Я подала прошение о финансовой поддержке [из социального фонда] полтора месяца тому назад. Мои документы не попали даже в офис. (...) Это должен подписать региональный руководитель, который высмеял меня. Тогда я расплакалась и выкинула [заявление].

4.3. Финансовые ожидания

По мнению решительного большинства опрошенных месячное вознаграждение **неадекватно выполняемым обязанностям и условиям работы** и расходам. В случае матерей-одиночек, не имея дополнительных источников дохода напр. в форме алиментов, поддержки семьи или дополнительного заработка, было бы тяжело удовлетворить основные жизненные потребности, такие как квартплата, текущие счета, расходы на еду. Опрошенные, состоящие в браке/живущие с партнером, утверждали, что без доходов мужа/партнера или дополнительных доходов от приработка (разнос рекламных листовок или работа в сервисе по разложению товаров на полках, что в некоторых торговых точках является дополнительной услугой), они не были бы в состоянии содержать семью. Месячной заработной платы хватает в основном только на оплату текущих счетов и питание. Удовлетворение других нужд (покупка мебели, ремонт квартиры, свадебное торжество) возможно только благодаря займу.

У меня двое детей (...). Работаю на двух ставках, потому что у меня еще есть дополнительная работа и у мужа тоже, а если бы мы работали только на одной ставке, то поверь, можно было б сесть и расплакаться.

Могу сказать, что пашем мы на этой работе за полтора человека, за такую работу нужно платить в полтора раза больше.

На вопрос об удовлетворительной и адекватной выполняемой работе зарплате, опрашиваемые чаще всего назвали сумму от 1800 до 2000 злотых «чистыми» в месяц.

5. ВРЕМЯ РАБОТЫ

Вопрос, касающийся времени работы, стоит наиболее остро, если речь идет о работниках крупномасштабных торговых сетей. В этой сфере чаще всего доходит до нарушений действующих правил, о чем тем не менее осведомлены опрошиваемые.

(...) самый лучший работник это такой, который не болеет, приходит на каждый вызов начальника и ни с кем не разговаривает, [и чтобы] только товар со склада на полки [переносил]. А еще, чтобы остался после работы и ничего бы не просил за переработку.

5.1. График и система работы

Женщины работают в основном в посменном режиме. С понедельника по пятницу в основном действуют 8-часовые смены, в выходные и праздники женщины работают обычно по 12 часов. Случается, что работают дольше, чем длится смена. В некоторых магазинах (напр. в Авите (Краков) или Бедронке (Ольштын) часто случается т.н. полоса работы, то есть работа по много дней без выходного дня. В крайних случаях выходит даже по 20 дней без выходных.

Судя по ответам опрошенных, **график - это инструмент награждения, а чаще наказания персонала**: неудобными сменами и днями работы (напр. в новогодний вечер) наказывают работников, которые брали отгулы, отпуск по требованию или отважились упомянуть о своих правах. Появились и ответы, указывающие на существование **двух графиков: официального и неофициального**. Первый идет в отдел кадров и используется при контроле Государственной инспекцией труда, второй находится только у начальника. Как уже говорилось, в результате, работников часто обманывают при подсчете сверхурочных часов работы и не всегда оплачивают эти часы. Респондентки также упоминали о т.н. принудительных выходных днях, которые должны компенсировать сверхурочные часы работы. Опрошиваемые неоднократно повторяли, что сами не решают, когда получают эти выходные дни; в результате они часто выпадают в неудобные периоды для работников (а удобные для работодателя).

Мне недавно дали полторы недели выходных, но это неадекватно, мне совершенно не нужны были эти выходные.

Более того, как говорили опрошиваемые, ответственность за время работы (а скорее злоупотребление и связанные с этим искажения) переносится с руководителей на работников (во время контроля регионального начальства).

Не раз работаешь по 8-9 дней без выходных. Похоже на то, что составляют два графика, один, составленный по правилам и отдается в отдел кадров, второй работник получает в руки и там уже все расписано.

[У начальников] есть 2 графика. Начальница не сообщает о всех переработках в отдел кадров. Сообщает где-то о 15 часах, а они [работники] иногда работают дополнительно несколько дней, за которые им не платят.

Следует подчеркнуть, что ни в одной сети мнение работников не влияет на расклад графиков, поэтому они полностью зависят от решения начальника, который отвечает за составления плана работы. При составлении графиков совершенно не берутся во внимание несчастные случаи и жизненные ситуации женщин, что прежде всего касается матерей-одиночек и учащихся.

Недавно мне нужно было уйти пораньше с работы, потому что мне позвонили из детского сада и сообщили, что у моего ребенка поднялась температура. Нас до такой степени контролируют, что сами позвонили в детский сад, чтобы проверить, правда ли это.

В крупных международных сетях (Реал, Теско, Карфур) соблюдается норма 12-ти часового перерыва между двумя рабочими сменами. Но в других сетях (напр. в Бедронке, а также в региональных сетях в Кракове: Авита, Кефирек, Левиатан) часто доходит до нарушений. Теоретически во время 8-ми часовой смены, работникам полагается 15-ти минутный перерыв, но на практике это выглядит по-разному. Насколько в крупных сетях правила соблюдаются, настолько в местных сетях повсеместно возникают ситуации, в которых женщины не могут вообще воспользоваться положенным им перерывом.

В некоторых круглосуточных магазинах (Теско) существуют **ночные смены**. Обычно женщины охотно работают ночью, потому как получают дополнительную оплату. В остальных фирмах дежурства проходят нерегулярно, в основном во время инвентаризации и /или крупной доставке товара, напр. в предпраздничный период.

5.2. Нарушения, связанные с временем работы

У нас нарушаются все нормы, какие только существуют.

Нарушения, связанные с временем работы касаются прежде всего:

- количества непрерывно отработанных дней, по 7, 8, 9 дней, в крайних случаях даже по 20 (когда работник имеет право как минимум на 35-ти часовой непрерывный отдых еженедельно).

- продолжительности смен и перерывов между ними. Теоретически в будние дни смены длятся по 8 часов, в выходные и праздники могут увеличиваться до 12-ти часов, но по правилам всегда существует 11-ти часовой перерыв между сменами. (Однако часто происходят нарушения и работников вынуждают работать дольше, либо сокращают перерыв между сменами.),

- перерывов; при работе минимум по 6 часов в день полагается 15-ти минутный перерыв. Однако это правило не всегда выполняется, особенно в местных сетях.

Многие женщины подчеркивали, что при такой тяжелой работе перерыв в четверть часа решительно слишком короток, чтобы успеть сходить в туалет, перекусить и немного отдохнуть. В некоторых магазинах женщины начинают свой рабочий день на 15 минут раньше, чтобы увеличить перерыв до 30-ти минут или иметь возможность прерваться два раза. К тому же респондентки, особенно кассирши, говоря о переутомлении, указывали также на то, что их работа связана с финансовой ответственностью и с отчетами по кассе (бывает, что недостача покрывается за счет работника).

У нас на работе нет взаимовыручки, когда стоит большая очередь, кто-то из начальства свободен, и хотя он тоже человек и сидел когда-то на кассе, и знает, каково это, сказал бы: «Слушай, я тебя подменю на эти 15 минут, иди себе, перекуси спокойно. (...) Просто надо быть без совести, чтобы идти на обеденный перерыв, потому как случается даже, что человек просто теряет сознание. Болит желудок, стресс, а там деньги [в кассе], можно ошибиться (...).

На вопрос о причинах нарушений, связанных со временем работы, а прежде всего с бесправным продлением времени работы, женщины единогласно указывают на нехватку работников, причиной чему служит экономия со стороны дирекции магазинов.

Следует напомнить, что в некоторых торговых сетях практикуется перекладывание ответственности за нарушения, связанные со временем работы, с руководства на подчиненных.

Приезжает региональный руководитель и нас наказывает за то, что столько работаем, не начальника (...). Одна работница получила, так сказать, устное порицание, что работает шестой день подряд.

5.3. Больничные в случае заболевания, по уходу за больным ребенком и отпуск по уходу за ребенком

Только небольшая часть работающих в крупномасштабной торговле пользуется больничными – как по причине заболевания, так и по уходу за ребенком. С одной стороны, это происходит из-за боязни санкций: сотрудник, пользующийся больничным считается малоэффективным, что грозит напр. потерей премии или худшим графиком работы. С другой стороны, больничный влияет на оклад, а финансовая ситуация работников супер- и гипермаркетов не наилучшая.

Мой ребенок в январе болел и не с кем было его оставить, пришлось взять больничный. 3 недели я сидела на больничном, но в феврале мне слишком мало заплатили и начальство допускало колкости в мою сторону [из-за больничного].

Повсеместны случаи, когда работники, несмотря на положенный им больничный, приходят на работу, и, как следствие, страдают от инфекций, что ведет к ослаблению организма и иммунной системы. Случается также, что сотрудники вместо того, чтобы

воспользоваться больничным по уходу за больным ребенком, берут с этой целью отпуск.

Приношу больничный лист, болею, и уже просто боюсь, потому что не знаю, отпустят меня или нет. И начальница мне сказала что-то в роде: „Таких людей берем на работу... Надо предупреждать, что можешь заболеть. (...) Если болеешь (...), то не надо устраиваться на работу.” А эта касса, на которой сижу (...) стоит у дверей, я постоянно болеваю, а если подхватчу воспаление легких, то уж и не знаю, что будет.

Люди стараются не пользоваться больничными. Иногда болеешь и идешь на работу, пока не свалишься.

Одному из родителей, воспитывающему ребенка, которому не исполнилось 14 лет, помимо отпуска, положены 2 выходных дня по уходу за ним. Женщины чаще всего используют их в период рождественских праздников, чтобы успеть приготовить праздничный ужин, либо в связи с началом нового учебного года, или же продляют таким образом себе отпуск. В ольштынской Бедронке, принимая во внимание избыток работы и нехватку рабочих рук, сотрудницы не могли воспользоваться по праву принадлежащими им выходными днями.

(...) в прошлом году не разрешили мне даже взять отпуск по уходу за ребенком, двух дней, на которые я имею право.

Со мной так же было, не разрешили мне, нет людей для работы.

5.4. Отпуска

Отпуска – это еще одна проблема, связанная с работой в супер- и гипермаркетах. Наблюдается разница между крупными сетями: Теско, Карфур, Реал и Бедронкой и другими региональными сетями. В первых обычно в начале календарного года каждый работник определяет срок и время отпуска и имеет гарантированное право непрерывного отпуска продолжительностью как минимум 10 рабочих дней. Это соответствует трудовому кодексу, который гласит, что как минимум часть отпуска должна быть не менее 14-ти очередных календарных дней. В свою очередь, в других фирмах отпуска дают неохотно, а их сроки часто навязываются юристами работникам, которые часто бывают обязаны изменять планы своих отпусков.

Отпуска по требованию практически невозможны в местных торговых сетях, но тем не менее практикуются в международных сетях, где не существует проблем с их использованием.

У нас как бы отпуск по требованию есть, но никто его не использует, потому что это не приветствуется. Начальник смотрит не так, может упереться и составить неудобный график, только ночные смены.

Выше уже упоминалось, что работники используют отпуск не для отдыха, а чтобы не брать больничный. Следует отметить, что в ситуации, когда женщины берут дни от отпуска вместо больничного, сокращается время их фактического отдыха. При тяжелой работе, это не дает возможности восстановить силы. Если работница берет несколько раз в год отпуск вместо больничного, то на нормальный отпуск вообще не остается времени, либо он выходит таким коротким, что не выполняется норма непрерывного 14-ти дневного отпуска .

6. ДИСКРИМИНАЦИЯ И МОББИНГ

Респондентки имели трудности с определением понятия дискриминации на месте работы. Они могли идентифицировать определенное поведение или действия как дискриминационные только после приведения конкретных примеров исследовательницами. Они давали собственные примеры, которые скорее имели отношение к моббингу.

6.1. Дискриминация

Примеры дискриминации по половому признаку женщины смогли привести только тогда, когда исследовательница задавала более конкретные вопросы: об ином отношении к женщинам-матерям, к женщинам, имеющих детей.

Само понятие дискриминации женщины воспринимают неправильно. Они скорее ассоциируют его с моббингом и несправедливостью (неподобающими отношениями на работе, унижением работника, неуважением, поручением несоответствующих заданий, напр. поднесения тяжестей женщинами, использованием работников).

Женщины – это менее желанные сотрудники, потому как они отягощены домом и детьми. Хотя на должностях продавцов и кассиров традиционно преобладают женщины, однако на этапе поиска сотрудниц появляется вопрос о материнстве. Здесь дискриминация касается молодых женщин. Часто дискриминацию с точки зрения материнства испытывают женщины, у которых еще нет детей.

Поскольку девушка может выйти замуж, забеременеть, может уволиться..

При приеме на работу обязательно задают вопросы о семейном положении, возрасте и количестве детей, планируемой беременности.

Недавно у нас искали новую сотрудницу. Через знакомых. Так они хотели, чтобы у нее были уже взрослые дети, чтобы могла работать в любое время, не брала бы больничных, а не такую, как я, с маленькими детьми..

(...)Только то, что мы - матери, уже проблема. Когда я устраивалась на работу, начальник спрашивал, часто ли буду брать больничный по уходу за детьми.

Женщины высказывались, что начальство не желает брать во внимание ситуацию матерей с детьми. Нужно отметить, что не все работники, имеющие детей находятся в плохой ситуации, испытывают из-за этого на работе какие-либо трудности. Хуже только женщинам, это к ним относятся замечания как напр.: „А кто тебя заставлял рожать?“.

(...) сложилось так, что хотела работать в утреннюю смену, потому что на самом деле мне тяжело, я должна оставлять младшего ребенка со старшей дочкой, а у нее тоже есть свои нужды, куда-то сходить и т.д. И в конце концов, я ей [начальнице] сказала: «Вам и не хватает людей, потому что вы к ним так относитесь.» У меня есть дети, мне тяжело. А она мне: «А кто тебя заставлял рожать детей?» Я думала, что взорвусь.

В супер- и гипермаркетах большинство сотрудников это женщины, но и тут заметно разделение работы по половому признаку. Женщин, считающихся более скрупулезными, предрасположенных к монотонным работам, нанимают на должность кассира. Мужчин, сильных и решительных, нанимают на должность охранника. Исходя из ответов опрошенных, «охранник» - это должность надзирательная и мужчины на этой должности должны также контролировать работающих женщин.

Охрана заглядывает в сумки работникам при выходе с работы. Нужно все заклеить, подписать, чтобы все было задокументировано [что вносишь/выносишь].

Надзор за женщинами ведет к проблематичным ситуациям:

Охранник говорит: «А ты что, выходишь? ». Я говорю: «Мне нужно.» Я должна объяснять, что у меня месячные? (...) Сказала ему: «Иду в туалет.» А он говорит, что слишком много людей. Когда у тебя месячные, то понятное дело, что плохо себя чувствуешь и выходить нужно чаще, а мне приходится объяснять какому-то охраннику, почему третий раз иду в туалет.

Более того, заставляет задуматься тот факт, что охранникам не поручают тяжелой работы, «гонят работать» только в исключительных ситуациях. Носить товар должны женщины. Они сами развозят и раскладывают товар на полках. Тот факт, что мужчин нанимают охранниками, а женщин кассирами воспринимается опрошенными как «естественное» явление, так тогда как «неестественным» явлением остается отягощение женщин переносом тяжестей.

Нас заставляют носить тяжелый товар. Но ведь женщина не годится для такой работы.

Встречались мнения, что количество мужчин на руководящих должностях непропорционально количеству мужчин, работающих в крупномасштабной торговле в целом. Предпочтение мужчин на руководящих должностях - это проявление неравного отношения, однако опрошенные не относили этого к понятию дискриминации.

Респондентки не находят проявлений дискриминации в политике оплаты труда.

Одна из опрошенных упомянула о сексуальном домогательстве: виновный был наказан и потерял работу. Женщины плохо осведомлены в вопросах дискриминации по половому признаку. На вопрос, сталкивались они с такими случаями, респондентки давали отрицательный ответ.

Я еще не встречалась с чем-то таким.

Я тоже нет.

Помимо приведенных выше примеров, опрошенные не указывали на проявления дискриминации, говорили скорее о своей ситуации в контексте уважения их человеческого достоинства. Тот факт, что женщины (за небольшим исключением) не приводили примеры дискриминации, может обозначать то, что действительно не встречается неравное отношение к полам или же то, что женщины не могут просто-напросто идентифицировать понятие дискриминации. Примеры, приведенные респондентками, относятся скорее к проявлению моббинга и притеснению.

6.2. Моббинг

Женщины описывают, что атмосфера работы в торговых точках ужасна. По сведениям опрошенных, плохая атмосфера – один из худших аспектов работы в супер- и гипермаркетах. Прежде всего, это вытекает из плохих отношений с непосредственным начальством. По словам опрошенных, такая ситуация складывается из-за отсутствия доброжелательного отношения, даже враждебности, со стороны начальников, отсутствия поддержки, похвалы и мотивирования, пренебрежение нуждами работника, отношения к подчиненным как к инструменту, предмету, оскорбления/унижения в присутствии других сотрудников/клиентов, притеснения, эксплуатации сотрудников при выполнении заданий, превышающих его физические возможности. Женщины испытывают страх и недоверие к начальству. Хроническая усталость также является причиной и усиливает негативное восприятие атмосферы на рабочем месте.

Начальство игнорирует права и нужды женщин.

Женщина, у которой есть дети рассказывает:

За то, что попросила [два дня выходных по уходу за ребенком], я единственная работала в новогодний вечер и на рождество в наказание.

Запугивание:

На твое место придет десять человек.

Высмеивание, унижение:

(...) Еще и разболтала [начальница] всем мои личные дела (...). Каждому, кто приходил в офис она: «Смотри, что она «выкинула», ха-ха-ха!»

Начальница может накричать на меня при покупателях, мол, разеваю рот, работаю слишком медленно.

Кажется, что такая атмосфера удерживает женщин от борьбы за свои права и улучшение ситуации. Углубляет также их осознание своей несостоятельности и недовольства работой. Часто любая попытка сопротивления начальству грозит издевательствами с его стороны. Работницы, которые открыто говорили о своих проблемах и высказывали недовольство условиями работы, столкнулись с неравным отношением со стороны руководства, что имело последствия при составлении графиков: полосами работы, работой в выходные и праздничные дни, отсутствием перерывов во время работы, оскорблениями и т.д.

Опрашиваемые также обращали внимание на трудности получения повышения по службе. Умения и способности имеют меньшее значение, чем хорошие отношения с начальством.

7. Безопасность и гигиена труда (БГТ)

7.1. Обучение БГТ

Вновь принятые сотрудники проходят обязательное обучение в области БГТ, но длительность занятий и их интенсивность неодинаковы в разных торговых сетях. В одних фирмах они продолжаются целый рабочий день, в других всего лишь час. Новые сотрудники проходят краткое обучение по организации магазина, раскладке товара на полках, обслуживанию кассы, хотя признают, что таких занятий недостаточно для четкого выполнения обязанностей. По причине недостаточного количества работников, не хватает времени на основательное обучение в этой области. К тому же часть опрошенных (из ольштынской Бедронки, где используется низкий погрузчик и возникает большая вероятность травмы стопы) указывала, что для обслуживания такого погрузчика необходима специальная обувь (которой фирма, однако, не обеспечивает). Если дирекция не обеспечит сотрудников такой обувью, а обнаружится это при внешнем контроле, последствия лягут на работников.

7.2. Условия работы

Перед началом работы все респондентки прошли медицинские обследования. Однако обследования проводились с учетом занимаемой должности (это чаще всего кассир/продавец), а не с фактически выполняемыми сотрудниками заданиями. К ежедневным обязанностям работниц, помимо работы на кассе, относятся: **разгрузка товара, работа на складе, раскладка товара на полках, уборка, укладка корзин**. В результате женщины, выполняя работу, к которой не приспособлены, подрывают свое здоровье. Многие опрошенные жалуются на проблемы с позвоночником, а также с суставами, бедрами и запястьями; часто страдают от болей в брюшной области и

головных болей. Эти недомогания чаще всего являются результатом подношения тяжестей и неудобного положения в кассовом кресле.

Работа в магазине, на складе, уборка, все...

Нельзя сидеть на пустой кассе.

Нормы, касающиеся поднятия тяжестей (хотя в последнее время произошли изменения в пользу работников), не всегда соблюдаются:

Есть тележка. Она как раз весит столько, сколько мы можем перевезти. Плюс коробка бананов.

А мы должны возить кучу бутылок с алкоголем.

Опрошенные также жалуются на инфекции, которые, по их мнению, переносятся от клиентов. Кассирши обращали внимание на то, что сидя у дверей, они подвержены заболеваниям из-за перепадов температуры. В этой связи возникла идея проведения прививок для укрепления иммунной системы за счет работодателя.

Условия работы беременных женщин в супер- и гипермаркетах немного лучше.

На вопрос о пользовании санузлом, женщины отвечают, что ситуация в последние годы улучшилась, но они все еще сталкиваются с затруднениями **трудностями**.

*Ну конечно, [пользование санузлом] затруднено **проблематично**. Сидит женщина на кассе и не имеет возможности выйти. Надо ждать, пока появится кто-то на горизонте и заменит тебя. Но никто этого не запрещает.*

Если нет человека, который тебя может подменить, то и не выйдешь.

Нельзя сходить в туалет, потому как стоит длинная очередь. Абсолютно.

Я наглая. Когда кто-то из начальников говорит мне: «Не отойдешь от кассы!», то я ему отвечаю: «Описуюсь прямо здесь».

Больше всего несоответствий и нарушений правил БГТ касается подъема и транспортировки или перемещения слишком больших тяжестей. Иногда возникают проблемы, связанные со слишком редким сервисным обслуживанием оборудования (напр. испорченные ленты на кассах), экономией на ножах, рукавицах, совках, фартуках, а также их лимитированием. Возникали мнения, свидетельствующие о том, что не хватает различных устройств, тележек, есть необходимость в более усовершенствованном оборудовании.

7.3. Несчастные случаи на рабочем месте

По мнению опрошенных, несчастные случаи происходят относительно редко, случаются напр. порезы машиной для резки колбасы, падение со стремянки, иные

ранения, а также инциденты при транспортировке товаров (придавливание ног, рук). По выздоровлении, пострадавшие обычно возвращаются на работу.

Отдельные респондентки (сотрудницы ольшынской Бедронки) жаловались на неисправные ленты у кассовых аппаратов, что вынуждает кассирш передвигать вручную продукты. Это нередко заканчивается растяжением мышц или повреждением запястья.

7.4. Контроль Государственной инспекции по труду и Государственной торговой инспекции

По мнению опрошенных, контроль, проводимый госинспекцией по труду, предварительно оговаривается с руководством, чтобы иметь время на подготовку к нему. Несколько кассирш (из ольштынской Бедронки) после необъявленного заранее контроля инспекции имели неприятности от руководства в связи с отсутствием чистых фартуков, спецобуви и перчаток.

Проверки, проводимые торговой инспекцией, по мнению респонденток, как и в случае с инспекцией по труду, поверхностные и заранее объявленные.

(...) самое смешное то, что всегда заранее предупреждают, что будут. Позднее на работе суматоха и все ок.

Судя по проведенным опросам, женщины ознакомлены с основными правилами гигиены и безопасности труда, однако редко сообщают о нарушениях и не защищают свои права из-за боязни притеснений. О том, что начальство не прикладывает усилий для того, чтобы обеспечить работникам условия, отвечающие нормам, и остерегается обнаружения нарушений, свидетельствует также ответ:

А начальство хорошо к нам относится только во время проверки.

В некоторых торговых точках, как и в случае с соблюдением норм, касающихся времени работы, начальство перекладывает всю ответственность за соблюдение правил и норм гигиены и безопасности труда на работников.

У нас по правилам нужно носить спецобувь [гарантирующую безопасность при обслуживании погрузчиков]. Я работаю уже 2 года и еще не получила такой обуви. Решила, что не подойду к погрузчику (...). Зачем мне платить штраф тысячу злотых за начальство. Ведь работник платит.

Начальники после проверки [необъявленной проверки госинспекции по труду] очень выжили нас, что у нас старые фартуки, рукавицы, в ведь нам их никто не дал. А они говорят, что в шкафах лежат. (...) нам запрещают самим входить в офис.

8. ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Ни одна из участниц опроса не состоит в профсоюзе. Знания в области существования и основных сфер деятельности профсоюзов невелики. Только работницы таких сетей, как Реал, Теско и Карфур утверждали, что в их торговых точках действуют профсоюзы, но и они не сумели назвать конкретных областей деятельности таких организаций.

Опрошенные определяют роль профсоюзов прежде всего, как организаций, заботящихся об охране прав персонала. В их ответах на вопрос о роли профсоюзов прослеживается тема социальной помощи и деятельности, связанной с улучшением положения трудящихся. На вопрос о том, чем еще должны заниматься профсоюзы, респондентки давали следующие ответы:

- контролирование графика работы/часов работы, перерывов во время работы,
- контролирование оплаты труда,
- контролирование выходных дней,
- непосредственная помощь соцфонда,
- отношения между начальниками и подчиненными.

[Профсоюз должен заботиться] о благах работника, (...) чтобы выступал в роли защитника сотрудника, (...) чтобы социальный фонд был использован соответственно, [вопрос] свободных от работы часов (...).

Среди большинства респонденток наблюдается сдержанное, осторожное отношение к профсоюзным организациям. На вопрос о вступлении в профсоюз, они давали нерешительные ответы. Появлялись позитивные высказывания на тему работы профсоюзов, но в большинстве своем опрошенные выражали разочарование эффективностью работы таких организаций при разрешении проблем на рабочих местах.

Но если [у работника] какая-то проблема, допустим финансовая, несчастный случай (...). У мужа моей коллеги обнаружили рак и она получила на самом деле крупную сумму. Также дают дополнительные наборы к праздникам для сотрудников и их детей.

У нас даже есть динамично работающие профсоюзы (...). Сейчас с июля работают девушки из отдела бытовой химии, ночная смена, получают действительно хорошую прибавку, уже такую в документах. Обещают прибавку, которой все очень довольны.

Я никогда не сталкивалась , не знаю, как они работают.

Я раньше состояла в Солидарности, но разочаровалась.

У нас есть профсоюз, но работники не имеют никакой информации о его деятельности.

На основании вышесказанного, можно констатировать, что одной из важных задач, стоящей перед членами профсоюзов является контакт и сотрудничество с персоналом.

9. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. В секторе крупномасштабной торговли женщины, работающие в международных сетях находятся в лучшей ситуации, принимая во внимание условия работы, нежели работающие в общепольских и местных сетях.
2. Важную роль в формировании рабочей среды играет человеческий фактор, который невозможно регулировать и контролировать применением правовых норм. Условия труда женщин разнятся в зависимости от позиции их начальства и их собственных решений. В этой сфере существенную роль играет развитие правовой культуры с целью добровольного применения трудового права соответствующим образом в супер- и гипермаркетах.
3. На трудную ситуацию работниц супер- и гипермаркетов в огромной степени влияет атмосфера работы, а конкретно сложные отношения с руководством - начальником/начальницей, которое, составляя график работы, принимает решения за сотрудников. По мнению сотрудников начальство недоброжелательно относится к ним, женщины испытывают страх перед ним. Из-за плохих отношений с начальником/начальницей работники лишены поддержки при разрешении своих проблем на работе. Редко **пытаются бороться за свои права** или сопротивляться начальству, поскольку, как следует еще раз подчеркнуть, за это **им грозят санкции** (чаще всего в форме неудобных часов работы и лишения премии). С уверенностью можно констатировать, что причиной пассивной позиции женщин и нежелания бороться за свои права для улучшения ситуации на работе, является также незнание своих прав и механизмов их обеспечения (в том числе отсутствие информации на тему функционирования профсоюзов).
4. Причиной трудных условий работы сотрудников супер- и гипермаркетов является не столько право, сколько практическое применение правил. Это особенно заметно на примере несоблюдения норм, относящихся ко времени работы: продолжительности смены, перерывов между ними, количества дней, отработанных без выходных. Однако сложно оценить, кто и на каком уровне управления персоналом принимает решения, касающиеся этих вопросов и фактически отвечает за возникновение несоответствий.

5. Ситуацию женщин, работающих в супер- и гипермаркетах по их собственному мнению характеризуют прежде всего:

- усталость и болезни,
- отсутствие времени для детей и семьи,
- нехватка денежных средств,
- плохая атмосфера на работе.

Опрошенные согласны с тем, что их работа исключительно тяжелая. Работа не только не приносит им удовлетворения, но также не позволяет удовлетворить им основные жизненные потребности. Постоянная усталость, недосыпание и голод (возникающий не столько от нехватки средств, сколько от отсутствия времени) сопутствуют им ежедневно. Свои нужды они характеризуют девизом „жить достойно”, а подразумевают под этим ситуацию, когда можно выспаться, иметь время для близких, особенно для детей (это очень насущная тема), иметь средства на содержание семьи.

6. **Постулаты**, сформулированные опрошенными в сфере условий их работы чаще всего касались:

- увеличения заработной платы,
- соблюдения правил, касающихся часов работы,
- улучшения атмосферы на работе, особенно в контексте отношений с начальником,
- оплаты за сверхурочные часы,
- улучшения условий работы, прежде всего в сфере охраны здоровья,
- доступа к социальным льготам,
- льгот для матерей с детьми (эластичные часы работы, ясли, детские сады),
- поддержки со стороны профсоюзов.

10. РЕКОМЕНДАЦИИ

В ходе исследования возникло несколько идей и мнений, которые заслуживают внимания. С целью улучшения ситуации женщин-работниц супер- и гипермаркетов безусловно следует действовать на нескольких уровнях:

1. Соблюдение норм трудового права. Проверки Государственной комиссии по труду должны проводиться более основательным образом и прежде всего без предупреждения. По мнению женщин хорошей практикой стало бы сравнение

инспекцией графиков работы с фактическим присутствием людей на рабочих местах. На проверяемые графики инспектор должен ставить печать. Другим механизмом контроля могли бы стать упраздненные временные карты, которые практиковались ранее и защищали от нарушений.

Конечно они [Госинспекция по труду] приходят, проверяют (...). Для меня это люди оторванные от действительности, не знающие реалий.

Когда были в ходу временные карты, это было очень хорошо, по ним можно было подсчитать время работы.

2. Повышение ответственности в сфере регулирующих правил, трудовых прав и инструментов их защиты. Респондентки часто осознают, когда надо заявлять о разного рода злоупотреблениях и нарушениях прав, но страх перед притеснениями и возможным увольнением становится препятствием, которого они не могут преодолеть. Кроме того они признают, что их вмешательство мало изменит положение дел.

Представляется, что это входит в обязанности профсоюзов, которым следует задуматься об изменении способа функционирования, а конкретно информирования коллектива магазинов. Профсоюзы должны стать более открытыми для новых членов, а также добиваться их активной деятельности на местах.

Целесообразно организовать курсы/тренинги, затрагивающие тему межперсональных отношений, ассертивного поведения, а также сферу трудовых прав.

Работодатели должны делать больший упор на обучение руководства в области управления персоналом.

3. Дирекция должна осознать пользу от улучшения ситуации работников. Ольштынские респондентки выказывали желание участвовать в различного рода курсах повышения квалификации, но не могли указать конкретных предметов.
4. Усиление осознания нарушений и стандартов трудовых прав среди потребителей, клиентов торговых сетей. В ходе опросов появлялись мнения, указывающие на то, что покупатели иногда становятся защитниками работников: интересуются условиями их труда, с пониманием относятся к тому, что кассирша отходит в туалет, обращают внимание на то, что продавцы бывают усталыми, плохо себя чувствуют. Возможно также, что клиент может стать двигателем/защитником/союзником улучшения ситуации женщин, работающих в супер- и гипермаркетах.