

Prof. dr hab. Julian Auleytner

Dr Mirosław Grewiński

## Sytuacja socjalna pracowników w zagranicznych supermarketach

### UWAGA

**Wszelkie prawa autorskie zastrzeżone i prawnie chronione. Przedruk materiałów w części lub całości możliwy tylko i wyłącznie za zgodą autora. Cytowanie oraz wykorzystywanie fragmentów prac dozwolone tylko za podaniem źródła.**

**Copyright by Mirosław Grewiński (w niektórych przypadkach także poszczególne Wydawnictwa).**

[Plik pobrano z www.mirek.grewinski.pl](http://www.mirek.grewinski.pl)

Artykuł ukazał się w: **Polityka Społeczna 1/2002**

Lata dziewięćdziesiąte to szybki rozwój w Polsce sieci dużych marketów, przede wszystkim z kapitałem francuskim, niemieckim i szwedzkim. Obecnie działają następujące sieci handlowe: Jumbo, Axem s.a., Leroy Merlin, Auchan, Ikea, E. Leclerc, Carrefour, Castorama, Tesco, Geant, Billa, Praktiker, Obi, Macrocasch & Carry, Minimal, Real i Nomi.

Supermarkety, które przyciągają do siebie klientów szeroką i zróżnicowaną ofertą towarową, różnorodnymi promocjami i akcjami specjalnymi, są otwarte najczęściej przez siedem dni w tygodniu od rana do późnego wieczora, a zdarzają się też takie, które otwarte są przez 24 godziny na dobę. W przypadku supermarketów francuskich i niemieckich ich praca w niedziele jest w krajach macierzystych zakazana. Dlatego co jakiś czas odżywa w Polsce spór, także wśród polityków, czy nie ograniczyć prawnie czasu pracy supermarketów w niedziele i w nocy. Chodzi tu z jednej strony o przywrócenie konkurencyjności dla małych i średnich sklepów, z drugiej, o warunki socjalne pracowników zatrudnionych w supermarketach, przede wszystkim w aspekcie przestrzegania prawa pracy i przepisów bhp przez pracodawców. Spór ten ma również podłoże religijne. Kościół katolicki nie chce

bowiem, aby domy towarowe były konkurencyjnym miejscem integracji rodziny w niedziele i święta.

Z wielu analiz i raportów wynika, że pracownicy wielu supermarketów w Polsce mają nienajlepsze warunki pracy, znacznie gorsze niżeli pracownicy zatrudnieni w tych samych sieciach zagranicą.

Pracodawcy nie stosują się do regulacji zapisanych w polskim Kodeksie Pracy, łamią przepisy związane z warunkami i regulaminem pracy, czasem pracy, przyznawaniem urlopów i wynagrodzeń, czy też nie stosują się do przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Mimo rażącego nadużyć pracownicy rzadko kiedy zgłaszają pretensje ze względu na strach przed utratą pracy, co w przypadku występowania w Polsce przeciętnego bezrobocia w wysokości 16% jest całkowicie zrozumiałe. **Większość supermarketów nie ma zorganizowanych związków zawodowych**, co oznacza brak naturalnego obrońcy w przypadkach naruszania prawa. Dlatego o warunkach zatrudnienia i przestrzeganiu przepisów prawa pracy w supermarketach można dowiedzieć się przede wszystkim z raportów Państwowej Inspekcji Pracy, która to od kilku już lat prowadzi regularne kontrole warunków pracy w supermarketach.

W roku 2000 inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w 58 supermarketach, należących do 18 sieci handlowych, w tym: w 15 placówkach sieci supermarketów niekontrolowanych w roku 1999 i w 22 placówkach kontrolowanych w 1999 roku (rekontrole). Dodatkowo skontrolowano po raz pierwszy 21 placówek należących do sieci supermarketów już kontrolowanych w 1999 roku.

Zakres tematyczny kontroli przeprowadzonych w roku bieżącym obejmował przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym regulaminów pracy i regulaminów wynagradzania, nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, ochrony pracy kobiet i młodocianych, a także zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontrolowane w 2000 roku przez Państwową Inspekcję Pracy<sup>1</sup> jednostki zatrudniały łącznie 21 237 pracowników, w tym 13 375 kobiet i 160 młodocianych.

Kontroli poddano także centrale takich supermarketów jak: HIT, GEANT, CARREFOUR, AUCHAN, które zatrudniały łącznie 1 154 pracowników, w tym 665 kobiet.

**Wyniki kontroli ukazały wiele nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy w supermarketach a na tle liczebności badanej zbiorowości pozwalają uogólniać sytuację.**

---

<sup>1</sup> Patrz tabela 1. Wszystkie dane statystyczne za PIP.

W 16 sieciach (89%) wykryto nieprawidłowości w zakresie stosowania regulaminu pracy, a w 7 sieciach (39%) w zakresie regulaminu wynagradzania.

Najczęściej spotykaną grupą nieprawidłowości stanowiły uchybienia w zakresie urlopów wypoczynkowych. Wiele nieprawidłowości stwierdzono także w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy.

Pozostałe ze stwierdzonych nieprawidłowości miały charakter incydentalny. Należy podkreślić, że choć 62% zatrudnionych stanowią kobiety, tylko w 4 placówkach, wobec 21 kobiet, stwierdzono naruszenie przepisów o ochronie pracy kobiet.

Tabela 1. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości

<b>Rodzaj nieprawidłowości</b>	<b>Liczba/odsetek pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości</b>	<b>Uwagi</b>
nieudzielenie zaległego urlopu	29/50	Problem ten dotyczył 1313 pracowników. Stwierdzono także błędne ustalanie prawa do urlopu i jego wymiaru. Ponadto urlopy dzielone są na części, z których żadna nie obejmuje 14 kolejnych dni kalendarzowych.
nieudzielenie co trzeciej niedzieli wolnej od pracy	20/34	dla 269 pracowników
zatrudnienie pracowników w warunkach przekroczenia dobowego limitu godzin nadliczbowych	25/43	ok. 300 pracowników
nieprowadzenie ewidencji czasu pracy	17/29	nieprawidłowość stwierdzono w odniesieniu do ok. 4,5 tysiąca pracowników, czyli blisko 21% ogółu zatrudnionych
nieudzielenie należnej liczby dodatkowych dni wolnych od pracy	14/24	dla 386 pracowników, niewypłacona rekompensata pieniężna z tego tytułu wyniosła 27 956 zł.
niewypłacenie lub zaniżenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe	20/34	dla 1049 pracowników na kwotę 20 342 zł.
niewypłacenie dodatku za pracę w porze nocnej	10/17	dla 221 pracowników na kwotę 2 859 zł.
niewypłacenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy	14/24	dla 42 pracowników na kwotę 5 071 zł.

Źródło: PIP

Warunki pracy, współcześnie badane przez PIP, są w niektórych sytuacjach wprost porównywalne z okresem międzywojennym, tj. latami 1919 – 1939. Wówczas również zdarzały się sytuacje utrudniania pracownikowi uzyskania urlopu, zwłaszcza niepodzielonego na części. Porównywalne sytuacje dotyczą godzin nadliczbowych, kiedy to pracownicy mieli limit dzienny 4 godzin nadliczbowych i roczny – 120 godzin nadliczbowych. Praca w takich godzinach podobnie jak praca w niedzielę i święta powinna być wynagradzana z dopłatą 50 lub 100%. Jeżeli jednak pracodawca nie prowadzi ewidencji czasu pracy to trudno było pracownikowi zarówno wtedy jak i obecnie wyegzekwować swoje roszczenia.

W tym miejscu należy zacytować (z pamięci) wypowiedzi pracowników supermarketów, jakie zostały wyemitowane w TV Polonia w końcu października 2001:

- *kasjerki mogą chodzić do toalety jeden raz w czasie zmiany, niektóre stosują pampersy,*
- *francuski dyrektor podszczypuje pracownice a w innym supermarkecie każą się pracownikom rozbierać, by sprawdzić czy nie kradną,*
- *pracowników traktuje się jak złodziei, wszystkie ich rzeczy przy wnoszeniu oblepia się plastrem. (Podobne praktyki obserwowałem w Płd. Afryce w stosunku do klientów - przyp. J.A.),*
- *kasjerka dostaje normę – 15 artykułów na 1 minutę, która nie wyrabia normy wypadła z pracy,*
- *po zwolnieniu z pracy 2 – 3 miesiące trzeba się prosić o wypłatę zaległych pieniędzy.*

Szczególnie drastyczne są w supermarketach przypadki molestowania seksualnego młodych pracownic. W krajach UE są to sytuacje nie do zaryzykowania przez personel kierowniczy ze względu na negatywny dla firmy rezonans. O molestowaniu seksualnym mówił bp. Ketteler jeszcze w XIX w. Współcześnie molestowanie seksualne oznacza naruszanie prawa do godności osoby ludzkiej, wpisanego do większości konstytucji krajów, których kapitał posiada supermarkety w Polsce.

Uchybienia dotyczące warunków pracy stwierdzono we wszystkich kontrolowanych jednostkach. Najwięcej nieprawidłowości w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy dotyczyło składowania i magazynowania towarów oraz transportu wewnętrznego.

Dużą grupę nieprawidłowości stwierdzono także w zakresie zaplecza higieniczno-sanitarnego oraz badań lekarskich i szkoleń bhp.

Tabela 2: Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości

<b>Rodzaj nieprawidłowości</b>	<b>Liczba/odsetek pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości</b>	<b>Uwagi</b>
nieprawidłowości w zakresie składowania i magazynowania towarów	43/74	
nieprawidłowości w transporcie wewnętrznym	42/72	
<b>nieprawidłowa organizacja i wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych</b>	<b>31/53</b>	<b>brak pomieszczeń higieny osobistej kobiet, brak oddzielnych szatni, umywalni i ustępów dla kobiet i mężczyzn</b>
nieprawidłowości w zakresie wentylacji, ogrzewania i oświetlenia	19/23	w 5 placówkach dopuszczono do pracy 733 pracowników przy niewłaściwym oświetleniu naturalnym lub jego braku
nie dostosowanie do wymogów bhp maszyn, urządzeń i instalacji	22/39	brak wymaganych urządzeń zabezpieczających
nie dostosowanie do wymogów bhp obiektów i pomieszczeń pracy	23/39	m.in. brak zabezpieczeń bram wjazdowych
brak lub niezgodne z przepisami wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej	20/34	nie zapewniono ochraniaczy słuchu i środków chroniących przed skaleczeniem (rozbiór mięsa)
<b>uchybień dotyczące wstępnych szkoleń w dziedzinie bhp</b>	<b>20/34</b>	<b>dopuszczono do pracy 2 428 pracowników bez szkolenia wstępnego w zakresie bhp</b>
brak deklaracji zgodności maszyn i urządzeń z normami wprowadzonymi do obowiązkowego stosowania	17/29	
uchybień w zakresie dokonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	14/24	brak pomiarów, nie przestrzeganie ich częstotliwości
niezgodne z przepisami prowadzenie procesów technologicznych	14/24	
dopuszczenie do pracy pracowników bez badań wstępnych	13/22	260 pracowników
uchybień dotyczące okresowych szkoleń w dziedzinie bhp	8/14	

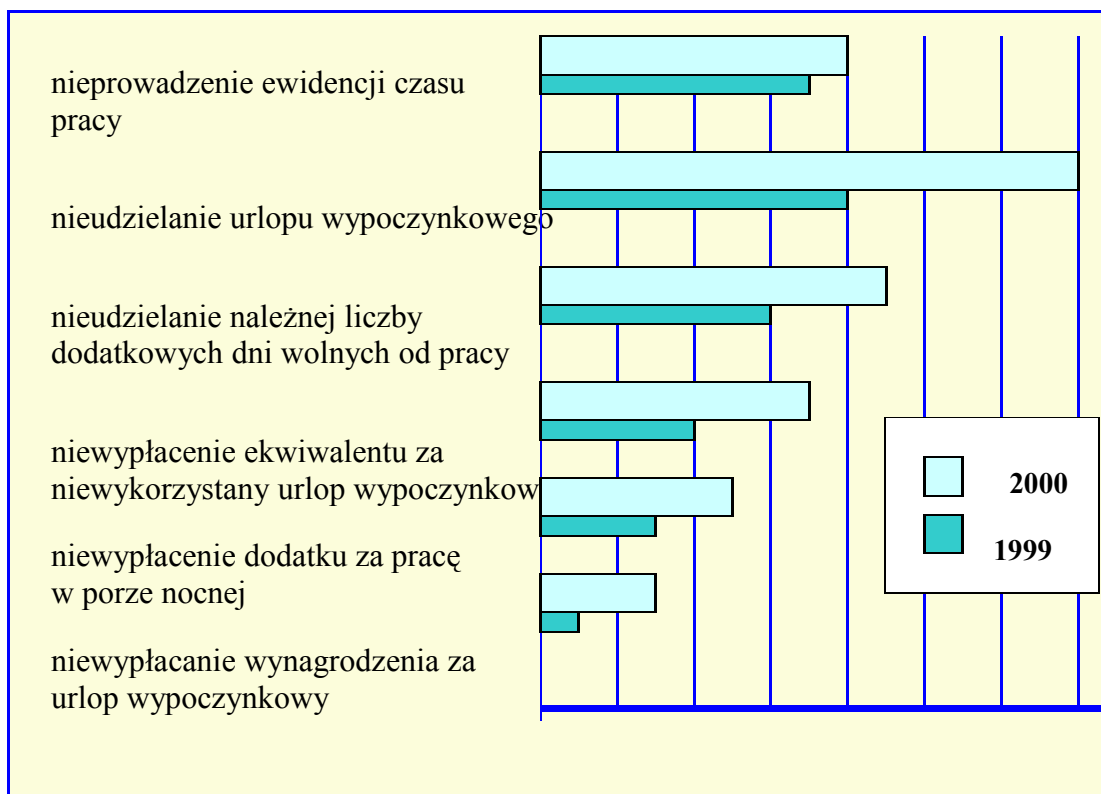
Źródło: PIP

Z uwagi na strukturę organizacyjną niektórych sieci, w których wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy jest scentralizowana, zaistniała **konieczność skontrolowania także „centrali” tych placówek.**

W kilku z nich ujawniono nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy dla większości pracowników, nieterminową wypłatę wynagrodzenia oraz nie udzielanie urlopu wypoczynkowego. Stwierdzono także nieprawidłowości w zakresie wypłaty świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

We wszystkich „centralach” wykryto poważne uchybienia w warunkach pracy, min. nieprawidłową wentylację, ogrzewanie i oświetlenie oraz nieprawidłowości w systemach energetycznych i ochrony przeciwpożarowej, a także braku instrukcji bhp.

Wykres 1. Obszary prawnej ochrony pracy, w których stwierdzono **pogorszenie** (wg liczby placówek)



Źródło: PIP

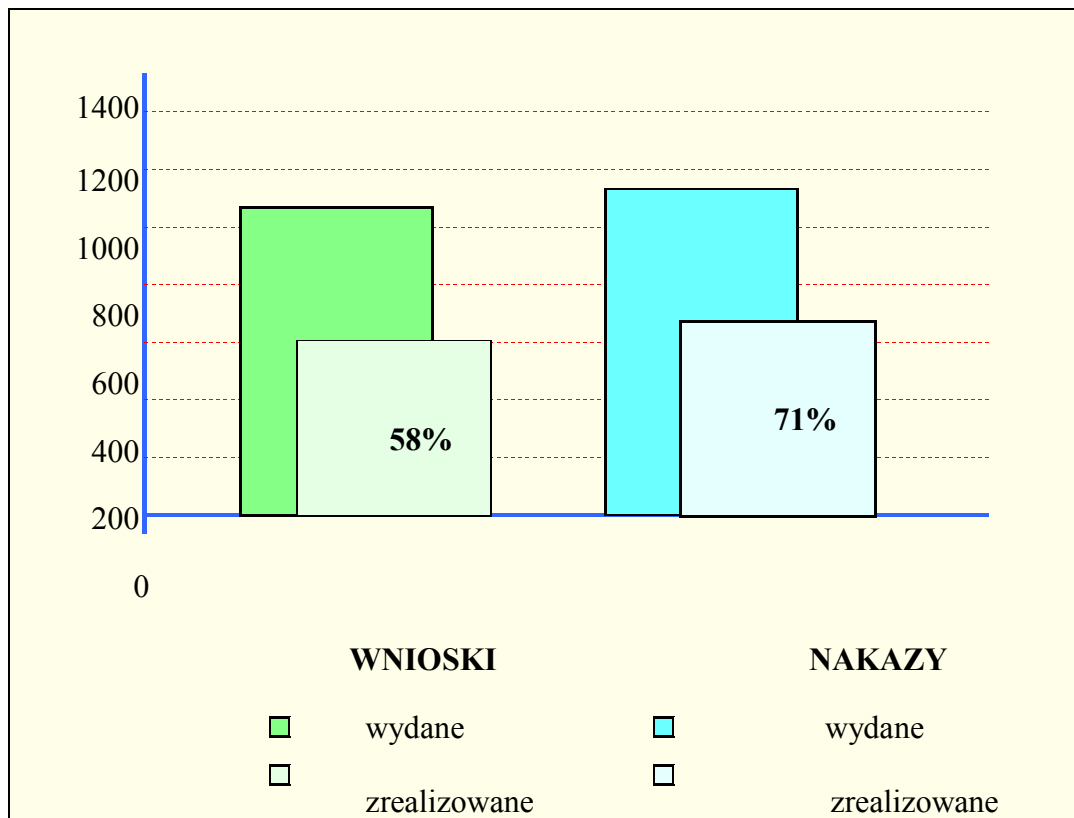
Częstotliwość wypadków przy pracy w poszczególnych placówkach wahała się od 4% do 73%!

W wyniku kontroli Państwowa Inspekcja Pracy ujawniła 248 wykroczeń, w tym najczęściej z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspektorzy zastosowali środki prawne w stosunku do pracodawców w postaci wniosków pokontrolnych, nakazów i zaleceń „na

przyszłość”. Skierowano 27 wniosków karnych do Kolegiów ds. wykroczeń, a także nałożono grzywny i mandaty.

Poszczególne placówki i sieci realizują w chwili obecnej wnioski i nakazy Państwowej Inspekcji Pracy. Do dzisiaj zrealizowano 58% wniosków i 71% nakazów. Termin wykonania wszystkich środków prawnych inspektoratu pracy mija z dniem 31.12.2001 roku.

Wykres 2. Stosunek środków prawnych wydanych do zrealizowanych



Źródło: PIP

Powyższe dane świadczą o stosunku kierownictwa zagranicznych supermarketów do wniosków i nakazów. Nieduża efektywność działań PIP świadczy o dużej „sile przebicia” obcego kapitału.

Tabela 3: Środki prawne skierowane w wyniku kontroli do pracodawców

Nazwa środka	Liczba	Uwagi
Wnioski zawarte w wystąpieniach	1042	587 tj. 75% wniosków dotyczyło prawnej ochrony pracy; Około 27% (209) wniosków w wystąpieniach dotyczyło nieprawidłowości w zakresie stosunku pracy, 18% (138) wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, 17% (129) nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy.
Nakazy	1184	14% (117) decyzji dotyczyło nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy, ok. 12% (99) było związana z transportem a ok. 10% (82) z magazynowaniem i składowaniem.
W tym:		
wstrzymania robót	19	
skierowania do innych robót	28	

Źródło: PIP

Należy przypuszczać, że przeprowadzone kontrole nie ujawniły pełnej skali negatywnych zjawisk o warunkach pracy w supermarketach, a to ze względu na fakt, że nie wszystkie uchybienia można stwierdzić jedynie na podstawie badanych dokumentów. Pracownicy zaś w obawie przed konsekwencjami utraty pracy niechętnie chcą się dzielić swoimi opiniami na temat warunków pracy. Istnieją jednak sygnały, które świadczą, że w wielu placówkach dochodzi do łamania i odchodzenia od przepisów prawa pracy.

Skala i rodzaj nieprawidłowości w działalności wielu marketów, które należą bardzo często do zachodnich koncernów i sieci, jest tak ogromna, że Państwowa Inspekcja Pracy i Krajowy Urząd Pracy wystąpiły z inicjatywą zmian przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, w części dotyczącej cofania zgód i zezwoleń na zatrudnienie i prowadzenie działalności gospodarczej cudzoziemcom, którzy w sposób rażący i permanentny naruszają przepisy prawa pracy.



## **UWAGA**

**Wszelkie prawa autorskie zastrzeżone i prawnie chronione. Przedruk materiałów w części lub całości możliwy tylko i wyłącznie za zgodą autora. Cytowanie oraz wykorzystywanie fragmentów prac dozwolone tylko za podaniem źródła.**

**Copyright by Mirosław Grewiński (w niektórych przypadkach także poszczególne Wydawnictwa).**

[Plik pobrano z www.mirek.grewinski.pl](http://www.mirek.grewinski.pl)