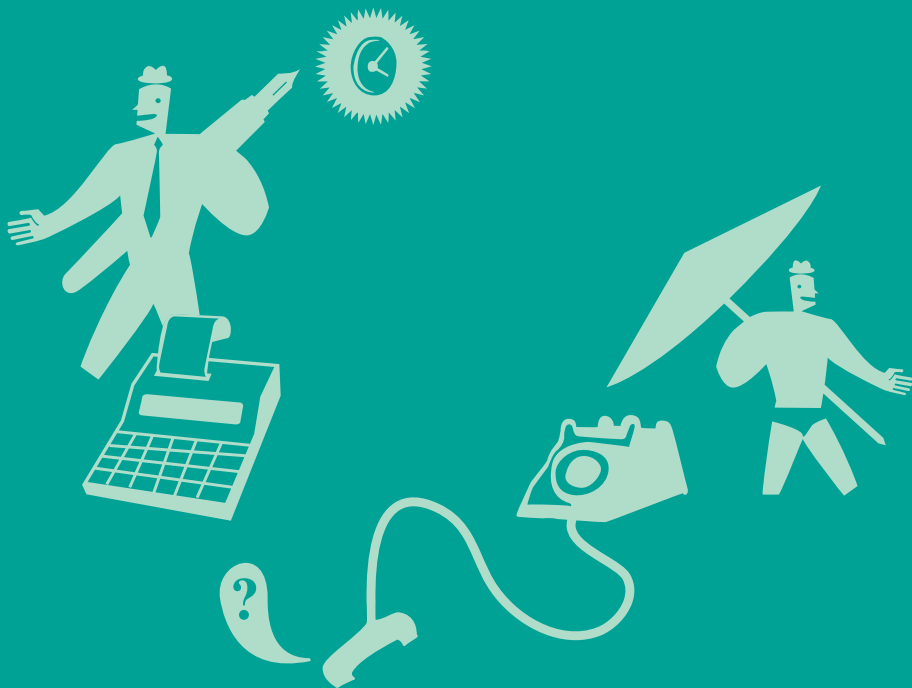


ARKUSZ INFORMACYJNY

CZAS PRACY W SEKTORZE HANDLU



CZAS PRACY W SEKTORZE HANDLUE

01	Zatrudnienie w sektorze handlu	2
02	Czas pracy.....	3
03	Wzrost liczby przypadków narzucania pracownikom umów na niepełny wymiar godzin i tymczasowych umów o pracę	6
04	Skrócony czas pracy w sektorze handlu	7
05	Praca w niedzielę i w nocy/ późnym wieczorem w sektorze handlu	8



ZATRUDNIENIE W SEKTORZE HANDLU

W ostatnim dziesięcioleciu w sektorze handlu powstało wiele nowych miejsc pracy. W 2008 roku w handlu detalicznym zatrudnionych było łącznie w krajach UE 17,4 miliona osób (8,4% siły roboczej w UE). Niemniej jednak, w branży odnotowano redukcję zatrudnienia, a także przypadki narzucania skróconego czasu pracy, co było bezpośrednią konsekwencją recesji gospodarczej.

W ostatnich latach nasileniu uległo zjawisko pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz elastyczności czasu pracy. Kryzys gospodarczy przyczynił się do zmian priorytetów partnerów społecznych, oraz do zwiększenia nacisku na wprowadzenie mechanizmów zabezpieczających zatrudnienie w okresie recesji gospodarczej, przy czym temat warunków pracy wszedł w negocjacjach na dalszy plan.

Sektor handlu charakteryzuje się dużym udziałem niewykwalifikowanej siły roboczej; 60% pracowników handlu to kobiety, a 35% pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Średnia wieku w sektorze handlu jest stosunkowo niska: 30% zatrudnionych osób ma poniżej 30 lat. W poszczególnych Państwach Członkowskich obserwuje się różnice w zakresie procentowego udziału zatrudnionych w tym sektorze w stosunku do ogólnej liczby pracujących: jest on najwyższy w Wielkiej Brytanii (10,5%), a najniższy w Szwecji (5,5%). Raport przygotowany niedawno przez Komisję Europejską (2010) wskazuje na konflikt pomiędzy celem społecznym, jakim jest zapewnienie dobrej jakości miejsc pracy, a możliwościami rozwoju kariery zawodowej w sektorze charakteryzującym się wysoką konkurencyjnością i opartym na elastycznych harmonogramach pracy personelu.

Średni tygodniowy czas pracy w sektorze handlu wynosi, w przypadku osób zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin, od 35,6 do 40 godzin. Tendencja polegająca na wydłużeniu godzin otwarcia placówek handlu detalicznego, wliczając w to pracę w niedziele, w nocy i w późnych godzinach wieczornych oznacza, że od pracowników wymaga się większej niż do tej pory elastyczności. **Negocjacje** w sektorze dotyczą płac, czasu i warunków pracy, nadgodzin, dobrowolnej pracy w niepełnym wymiarze oraz elastycznych godzin pracy. Związki zawodowe odegrały ważną rolę podczas negocjowania zakresu elastycznych harmonogramów pracy w sektorze handlu detalicznego, szczególnie w odniesieniu do kobiet i starszych pracowników. Niektóre z nich były niezwykle innowacyjne, a ich celem było zapewnienie pracownikom większej suwerenności czasowej i poprawa równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

Przykład: program rezerwacji nadgodzin w Tesco

Sieć supermarketów Tesco zatrudnia 340 tysięcy pracowników w 2,5 tysiącach sklepów. Firma wprowadziła internetowy system rezerwacji nadgodzin, oparty na rocznym programie pilotażowym pod hasłem „Skrawki czasu”. Internetowy system rezerwacji nadgodzin jest inicjatywą realizowaną wspólnie przez Tesco, związek zawodowy USDAW oraz National Forum Representatives (Przedstawiciele Forum Narodowego). Stworzono grupę roboczą, której zadaniem jest zaprojektowanie i wprowadzenie w życie nowego systemu oraz ustalenie zasad działania,

...

...

na których opierałby się proces. Związek zawodowy uważa, że program szczególnie korzystnie wpłynął na poprawę równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, ponieważ pracownicy mogą planować swój czas na sześć tygodni do przodu, zamiast decydowania się na nadgodziny z niewielkim wyprzedzeniem, co bardzo często im samym nie odpowiada.

Program pozwala pracownikom określić kiedy są dostępni i mogą pracować po godzinach w swoim sklepie lub w znajdujących się nieopodal innych placówkach tej sieci. Kierownicy posługują się planem aby rezerwować pracowników wtedy, kiedy są potrzebni. Pozwala to personelowi na pracę po godzinach/ dodatkowe godziny poza czasem pracy określonym w umowie, dzięki czemu mogą podnieść swoje zarobki. Pracownicy zaznaczają godziny i dni, w których mogą pojawić się w pracy, co pozwala na większą elastyczność i dostosowanie harmonogramu do ich potrzeb i preferencji. System umożliwia również pracę w „macierzystym” sklepie, lub innym sklepie należącym do sieci Tesco, w którym zgłoszono zapotrzebowanie na dodatkowe godziny/ nadgodziny. Przeszkoleni i odpowiednio przygotowani pracownicy, którzy są dostępni i wyrażają chęć pracy w ramach dodatkowych godzin/nadgodzin mogą, jeśli zajdzie taka potrzeba, pracować w innych sklepach. Lepsze wykorzystanie technologii pozwala na sprawiedliwy, przejrzysty i wydajny podział dostępnych godzin dodatkowych/ nadgodzin, a system ten jest skutecznym, wydajnym i oszczędzającym czas narzędziem kierowników sklepów. Dzięki temu systemowi łatwiej jest spełniać prośby pracowników w

...

...

zakresie elastycznego czasu pracy, dostosować się do bardzo zróżnicowanych, indywidualnych potrzeb niejednorodnej siły roboczej. Co najważniejsze, pracownicy mają pełną kontrolę nad ustalaniem swoich dodatkowych godzin pracy/ nadgodzin.

Przed wprowadzeniem tego systemu, nadgodziny rezerwowano ręcznie, a osobami odpowiedzialnymi za to byli przełożeni, którzy zwracali się w tej kwestii bezpośrednio do pracowników w sklepach; pracownicy mieli również możliwość wpisania się na listę umieszczoną na tablicy ogłoszeń dla personelu, często z bardzo niewielkim wyprzedzeniem.

WZROST LICZBY PRZYPADKÓW NARZUCANIA PRACOWNIKOM UMÓW NA NIEPEŁNY WYMIAR GODZIN I TYMCZASOWYCH UMÓW O PRACĘ

Istnieją dowody świadczące o wzroście liczby narzucanych pracownikom umów zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin (dotyczy to sytuacji, w których pracownikowi zależy na innych ustaleniach w odniesieniu do zatrudnienia niż te, które zostały mu zaproponowane) w branży handlu detalicznego. W 2007 roku pokaźny odsetek (20%) pracowników w UE27, posiadających umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin, pracowała na tych zasadach wbrew swoim preferencjom. Krajami, w których liczba ta jest najwyższa są Hiszpania, gdzie liczba umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin uległa potrojeniu, oraz Grecja i Włochy, gdzie w ciągu ostatniego dziesięciolecia liczba ta wzrosła dwukrotnie (Badanie Siły Roboczej 2007).

W porównaniu z innymi branżami, umowy o pracę na czas określony są również bardziej rozpowszechnionym zjawiskiem w sektorze handlu detalicznego, a w 2007 roku liczba tego rodzaju umów wzrosła w UE27 o 25%. Umowy te zawierane są zazwyczaj jako krótkoterminowe, w celu zaspokojenia potrzeb sezonowych. Niemniej jednak potrzeby te można przewidzieć, co pozwala kwestionować stosowanie w tym kontekście umów na czas określony. Sektor handlu detalicznego opiera się również na indywidualnie ustalanych harmonogramach pracy, które wykazują zróżnicowanie z tygodnia na tydzień, a nawet z dnia na dzień.

SKRÓCONY CZAS PRACY W SEKTORZE HANDLU

Kryzys gospodarczy i finansowy w Europie nie przeszedł bez echa w sektorze handlu. Jego szczególnie bolesną konsekwencją była redukcja liczby miejsc pracy, szczególnie w małych i średnich przedsiębiorstwach. Ponadto, część międzynarodowych korporacji, których sytuacja nie była zagrożona, wykorzystały kryzys jako wymówkę dla przeprowadzenia cięć personelu i przeniesienia obowiązków na pracowników, którzy utrzymali swoje stanowiska pracy. W odpowiedzi na to zjawisko, część Państw Członkowskich wdrożyła programy skróconego czasu pracy, wykorzystując przy tym fundusze rządowe, aby zrekompensować pracownikom straty wynikające ze skrócenia czasu pracy. Na przykład pracownicy sektora handlu hurtowego w Nadrenii Północnej-Westfalii, których umowy zmieniono, i którzy przeszli na skrócony czas pracy, otrzymują suplement wynagrodzenia w wysokości 16% swoich średnich zarobków netto za poprzednie trzy miesiące. Zarobki netto łącznie z suplementem nie mogą przy tym przekroczyć 100% normalnego wynagrodzenia pracownika. We Włoszech, partnerzy społeczni w sektorze handlu detalicznego przystali na „pakt na rzecz pracy”, wspierający pełen zakres inicjatyw mających na celu zapobieżenie redukcji stanowisk pracy i zrekompensowanie pracownikom zarobków utraconych w konsekwencji skrócenia czasu pracy.

PRACA W NIEDZIELĘ I W NOCY/ PÓŹNYM WIECZOREM W SEKTORZE HANDLU

Walka ze zjawiskiem pracy w niedzielę i w nocy/ późnym wieczorem stanowi jeden z priorytetów związków zawodowych zrzeszających pracowników sektora handlu. *Ochrona wolnej od pracy niedzieli ma fundamentalne znaczenie dla zdrowia pracowników, ponieważ możliwość odpoczynku od pracy w tym dniu ma większy wpływ na zdrowie i dobre samopoczucie pracownika niż czas wolny w jakimkolwiek innym dniu tygodnia. W porównaniu z innymi dniami tygodnia, praca w niedzielę szczególnie niekorzystnie wpływa na równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, a także prowadzi do podniesienia poziomu stresu, złego samopoczucia i pogorszenia stanu zdrowia, a także absencji w pracy.*

Podczas Konferencji UNI Europa Commerce, zorganizowanej w Genewie w 2007 roku, potwierdzono sprzeciw w stosunku do idei otwierania sklepów w niedzielę i zgodzono się na udzielanie wsparcia partnerom w działaniach skierowanych przeciw tym praktykom, oraz zaangażowanie w budowanie sojuszy w całej Europie. Stwierdzono co następuje:

Późne i niedzielne godziny otwarcia stwarzają poważne problemy społeczne dla pracowników sektora handlu i ich rodzin, a także stanowią zagrożenie dla wartości kulturowych i tkanki społecznej, nie będąc zarazem źródłem żadnej wartości dodanej, ani z punktu widzenia samego sektora, ani pracowników, ani konsumentów.

W czerwcu 2010 roku UNI Europa przyjęła „Rezolucję w sprawie pracy w niedzielę i w nocy/ późnym wieczorem w sektorze handlu”, w odpowiedzi na rosnącą liczbę przepisów prawa krajowego pozwalających na pracę w niedzielę i w nocy/ późnym wieczorem w sektorze handlu detalicznego.

W Rezolucji stwierdzono, że praca w niedzielę i późnym wieczorem ma niekorzystny wpływ na warunki pracy osób zatrudnionych w sektorze handlu, co ma szersze konsekwencje dla społeczeństwa i środowiska. Rezolucja wzywa pracowników do korzystania z narzędzi wprowadzonych w ramach polityki dotyczącej godzenia pracy z życiem rodzinnym i podkreśla potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na społeczne konsekwencje pracy w niedzielę i w nocy/ późnym wieczorem na granicach pomiędzy czasem wolnym/ spędzonym z rodziną a czasem na zakupy. Wzywa instytucje UE i władze poszczególnych Państw Członkowskich do wdrożenia środków służących ochronie pracowników oraz przyjęcia zasady, że późne wieczory/ noc oraz niedziela to czas wolny od pracy. Wszelkie inicjatywy, które występują przeciw tej zasadzie powinny zostać wycofane, co pozwoli chronić zdrowie, bezpieczeństwo oraz życie prywatne pracowników. Rezolucja zaleca, by wszelkie odstępstwa były wprowadzane wyłącznie w oparciu o porozumienia zbiorowe zawierane pomiędzy uznanymi partnerami społecznymi w sektorze; aby praca w niedzielę i w nocy/ późnym wieczorem nigdy nie była obowiązkowa; aby pracę taką rekompensowano przyznając czas wolny, co pozwoli dbać o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników; aby przeprowadzić wcześniej obiektywną ocenę

konsekwencji pracy w niedzielę i w nocy/ późnym wieczorem z punktu widzenia społeczeństwa i środowiska.

Europejskie Stowarzyszenie na rzecz Niedzieli Wolnych od Pracy (European Alliance for Sundays Free of work) zostało powołane do życia na konferencji zorganizowanej przez Parlament Europejski w marcu 2010 roku. W konferencji tej uczestniczyli przedstawiciele partii politycznych, społeczeństwa obywatelskiego, organizacji religijnych i związków zawodowych deklarujący swój sprzeciw wobec pracy w niedzielę. Organizacje wspierające przygotowały Oświadczenie dla Komisarza UE do spraw Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Wyrównywania Szans, pana László Andora, wzywając do wprowadzenia wolnych od pracy niedziel.

Dodatkowe informacje, patrz:

<http://www.europeansundayalliance.eu/>

UNI Europa Commerce przygotowuje kampanię i przekazuje związkom zawodowym działającym w sektorze informacji na temat wpływu pracy w niedzielę i w nocy/ późnym wieczorem na społeczeństwo, rodzinę i środowisko, a także w zakresie regulacji prawnych i porozumień zbiorowych. Stworzono również poświęconą temu zagadnieniu stronę internetową w pięciu językach¹.

10 1 http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/20090529_hc6tEn

Dodatkowe informacje:

Eurofound (2010), *Industrial relations developments in the commerce sector in Europe – Overview report*, Eurofound, Dublin.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/81/en/1/EF1081EN.pdf>

Komisja Europejska (2010), *On Retail Services in the Internal Market Accompanying document to the Report on Retail Market Monitoring: «Towards more efficient and fairer retail services in the Internal Market for 2020»*, {COM(2010)355 final}, Bruksela, 5.7.2010.

http://ec.europa.eu/internal_market/retail/docs/monitoring_report_en.pdf

UNI (2010), *Resolution on Sunday and night/ late evening working hours in the Commerce sector*, Rezolucja Komitetu Wykonawczego UNI Europa Commerce, przyjęta w dniu 18 czerwca 2010 w Kopenhadze

[http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/474D5727938BE3A8C1257769002BC67C/\\$FILE/UNI%20Europa%20Commerce%20resolution%20working%20hours%20EN.pdf](http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/474D5727938BE3A8C1257769002BC67C/$FILE/UNI%20Europa%20Commerce%20resolution%20working%20hours%20EN.pdf)



avec le soutien de la Commission européenne
with the support of the European Commission

