Zaměstnanci v supermarketech: Prekarita a solidarita na fragmentovaných pracovištích

Za sdílené zájmy zahraničních a místních pracovníků – česká případová studie

Yuliya Moskvina a Michal Trčka

Podpořeno v rámci programu Evropské unie „Evropa pro občany“.

multikulturní centrum praha

Tato publikace byla vytvořena v rámci projektu „Za sdílené zájmy zahraničních a místních pracovníků" podpořeného programem Evropské unie „Evropa pro občany".

Informace uvedené v textu reflektují pouze názory autorů. Výkonná agentura pro vzdělávání, kulturu a audiovizuální oblast ani Evropská komise nenesou žádnou odpovědnost za případné šíření a užití informací obsažených v této publikaci.

Multikulturní centrum Praha

infocentrum@mkc.cz
www.mkc.cz
www.migraceonline.cz

O projektu

Země střední a jižní Evropy se potýkají s nárůstem pracovní migrace jak ze členských, tak z nečlenských států EU, jako například z Ukrajiny či Moldávie nebo také z Rumunska a Bulharska. I přes to, že jsou zahraniční pracovníci často zaměstnavateli a některými politiky vnímáni pozitivně, pracovní migrace pro část veřejnosti zůstává kontroverzním tématem, a to zejména kvůli vnímání větší soutěže na pracovním trhu anebo obavám v místech s vyšší koncentrací pracovních migrantů. Tento projekt reaguje na tyto rozpory mezi ekonomickými, politickými a sociálními zájmy.

Zatímco se většina debat spojených s tématem integrace cizinců tradičně zaměřuje na sociální začlenění a kulturní přizpůsobování, tento projekt cílí na ekonomickou a právní realitu pracovních migrantů. V důsledku flexibilizace a prekarizace práce se zahraniční a místní pracovníci potkávají s řadou podobných problémů. Solidaritu mezi zahraničními a místními pracovníky však narušují negativní stereotypy a neexistence společných platforem pro sdílení těchto podobných zkušeností. Tento projekt hodlá podpořit vznik takovýchto platforem.

Tato studie obsahuje analýzu rozhovorů provedených s pracujícími v nadnárodních obchodních řetězcích působících v ČR. Kromě zahraničních a místních zaměstnanců a zaměstnankyň, autoři mluvili také s dalšími relevantními aktéry: zástupci Inspekce práce, odborových organizaci a aktivistických skupin. Touto cestou děkujeme všem, kteří nám během výzkumu věnovali svůj čas a sdíleli své zkušenosti.

Kromě Multikulturního centra Praha projektové konsorcium zahrnuje také Padovskou univerzitu (Itálie), nadaci „Nasz Wybór“ (Polsko), Estudios y Cooperación para el Desarrollo (Španělsko), Red House Center for Culture and Debate (Bulharsko) a SOLIDAR (Belgie).

Obsah

1. Úvod do problematiky 5
2. Netypické formy pracovních vztahů v maloobchodě 7
3. Manažerské strategie 8
    3.1 Síla nižšího a středního managementu 8
    3.2 Nižší management a rozdíly mezi národnostmi na pracovišti 9
4. Kmenoví zaměstnanci a agenturní pracovníci: Zaměstnanecký status jako hlavní dělicí linie na pracovišti 9
    4.1. Univerzální pracovník 9
    4.2 Specializované outsourcované skupiny 9
    4.3 Narušování systému sociální ochrany 10
5. Vztah mezi zaměstnáním a statusem migranta a jeho vliv na vztahy na pracovišti 12
6. Odbory, migranti a vztah k pracovišti 14
    6.1 Odbory v supermarketech 14
    6.2 Zaměstnávání migrantů a role agentur 14
    6.3 Další skupiny agenturních pracovníků 15
7. Problematické aspekty sdružování zaměstnanců 16
8. Doporučení 18
Zdroje 20

1. Úvod do problematiky

Rozmach supermarketů v České republice začal v devadesátých letech dvacátého století, kdy došlo k decentralizaci, demonopolizaci (volným dovozem zahraničních výrobků) a privatizaci v maloobchodě (Simová 2010). Většina nadnárodních řetězců do země přišla právě v této době.[1] Zahraniční supermarkety se rychle staly velmi populárními a v současnosti přitahují pozornost většiny zákazníků: 49 % domácností udává, že nakupují hlavně v hypermarketech, jako jsou Albert, Globus, Kaufland a Tesco. Za nimi následují diskonty (Lidl, Penny Market), které využívá 23 % nakupujících, a 16 % českých domácností preferuje supermarkety (Albert Supermarket, Billa, Tesco Supermarket [GFK 2017a]). Tři nejvýznamnější vlastníci v tomto sektoru v ČR jsou nadnárodní společnosti: Ahold (Albert), REWE (Penny, Billa) a Tesco Stores (GFK 2017b).[2]

Supermarkety nejen přitahují zákazníky, ale také vytvářejí pracovní místa. Například v roce 2016 Albert zaměstnával 17 000 zaměstnanců, Kaufland 11 914 zaměstnanců, Tesco Stores 12 000 zaměstnanců, Lidl 10 500 zaměstnanců, Globus 4 900 zaměstnanců, Billa 5 500 zaměstnanců a Penny 5 255.[3] Tyto vybrané příklady dohromady představují zhruba 65 255 pracovních míst, z nichž většina je manuální povahy, menšina je manažerská. Přibližně 369 000 zaměstnanců pracuje na pozici prodavače/prodavačky v potravinách (ISPV 2017).

Přes vysokou popularitu u zákazníků a skutečnost, že obchodní řetězce zaměstnávají relativně vysoký počet lidí, pracovní podmínky v supermarketech nebyly až donedávna předmětem veřejné diskuze. Zájem o tuto problematiku se zvýšil poté, co čeští politici vstoupili do diskuze o mzdách mezi společností Ahold (provozuje Albert) a odbory.[4] Téma si rychle získalo pozornost médií. Ve stejném roce, tedy 2016, odbory svolaly tiskovou konferenci[5] věnovanou otázce mezd v rámci Aholdu, které se podle nich pohybovaly okolo 12 500 Kč za měsíc — nejnižší hodnota mezi supermarkety (minimální mzda v roce 2016 byla 9 900 Kč). Takové mzdy de facto zařadily zaměstnance Aholdu mezi pracující chudé (Burianová, 2016). Předsedkyně Odborového svazu pracovníků obchodu (dnes UZO) upozornila na výrazný rozdíl mezi ekonomickou situací českých a holandských zaměstnanců. Zatímco ti druzí dostávali v roce 2016 286 Kč/hod, mzda těch prvních byla 74 – 78 Kč/hod (ibid.). Otázka železné opony mezi západními a východními mzdami a pracovními podmínkami byla vznesena nejen odbory, ale i novinářkami a dokumentaristkami (Rychlíková a Uhlová 2017; Uhlová 2018). Tato studie se soustředí nejen na mzdové rozdíly, ale i na úroveň pracovních podmínek v řetězcích působících v České republice s vedením v Německu (Lidl, Globus, Billa (REWE Group)), Nizozemí (Ahold), a Velké Británii (Tesco). Studie rovněž obsahuje výpovědi prodavačů a prodavaček z těchto řetězců.

---

1 Tento vývoj je dopodrobna popsán v předchozích výzkumech (viz Simová 2010; Bek et al. 2016).

2 Údaje vycházejí z počtu prodejen a jejich podlahové plochy.

3 Vychází se z výročních zpráv a informacích na webových stránkách, vše za rok 2016 (Dostupné na: **Albert**: https://www.albert.cz/kariera/o-praci-u-nas, **Kaufland**: https://or.justice.cz/ias/ui/vypis=-sldetail?dokument51885725=&subjektId-713693&spis=18093, **Tesco**: https://www.tescoplc.com/media/474793/tesco_ar_2018.pdf , **Lidl**: https://kariera.lidl.cz/cs/o-nas-1294.htm, **Globus**: https://rejstrik-firem.kurzy.cz/~nr/63473291/globus-cr-ks/sbirka-listin/63473291-a-16077sl-4omsph/ , **Billa**: https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=54011279&subjektId=477199&spis=147991, **Penny**: https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=53954452&subjektId=480858&spis=130682). Informace pro **Makro** jsou dostupné jen na nadnárodní úrovni.

4 *Sobotka a odboráři tlačili na Ahold, chtějí vyšší mzdy pro zaměstnance*. Dostupné na: https://www.irozhlas.cz/ekonomika/sobotka-a-odborari-tlacili-na-ahold-chteji-vyssi-mzdy-prozamestnance_1612021223

5 Záznam konference je dostupný na: https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/tiskove-konference/tiskovakonference-po-jednani-se-zastupci-odboru-ve-spolecnosti-ahold-v-cr--22--listopadu-2016-151006/

Důležité změny nepřineslo jen otevření této diskuze, ale přispěla k nim i příznivá ekonomická situace v ČR. Míra nezaměstnanosti v květnu 2018 klesla až na 2,3 % (ČSÚ 2018a), což řetězce přinutilo zvýšit mzdy k přilákání nových zaměstnanců. Zvyšování mezd se hojně objevovalo v médiích, nicméně skutečnou výši mezd v supermarketech lze odhadovat jen zhruba. Některé supermarkety stále údaje o svých mzdách nezveřejňují. Nadto se mzdy liší podle regionu, ve kterém je obchod umístěn (Grossmann 2016). Například Lidl v Praze nabízí 28 500 Kč za měsíc pro prodavače po 2 letech zaměstnání (mimo Prahu je mzda nižší minimálně o 1 000 Kč za měsíc), Albert 22 300 Kč za měsíc a Globus 26 700 Kč za měsíc.[6] Tyto částky vysoce převyšují hrubou mzdu prodavačů v potravinách (medián 18 003 Kč za měsíc, průměr 19 672 za měsíc [ISPV 2017]). Další dostupná statistika zahrnující všechny pracovníky v maloobchodu nicméně nabízí optimističtější čísla: 20 810 Kč za měsíc (ČSÚ 2017). Kromě toho mzdy zaměstnanců v obchodu a službách rostly v roce 2017 nejrychleji (ČSÚ 2018b). Naši respondenti však tyto údaje ne vždy potvrzovali. Někteří z nich popisovali údaje z pracovních inzerátů jako klamavé, neboť v zaměstnání pak ve skutečnosti obdrželi odlišnou mzdu.

Výše mzdy a odlišnosti v inzerovaných a reálně vyplácených mzdách nejsou jediným problém supermarketů. Těmi dalšími jsou nepřiměřené kompetence manažerů, vykořisťovatelský postoj vůči migrantům, nejednoznačné dělení mezi kmenovými zaměstnanci a brigádníky, roztříštěnost a absence příslušnosti k pracovišti, která má negativní dopad na možnosti kolektivní akce a pocity solidarity. Původ migrantů a dočasný charakter jejich práce jdou v supermarketech ruku v ruce. Zatímco kmenoví zaměstnanci na plný úvazek jsou většinou Češi, brigádníci jsou zpravidla cizinci, zejména z Ukrajiny. Tato skupina zaměstnanců čelí dvojí nejistotě – pobytové, spojené s krátkodobým povolením k pobytu, a pracovní, vyplývající z dočasného zaměstnání. Tímto je jejich přístup k sociálním jistotám (např. pojištění, lékařská péče) omezen. Ostatní zaměstnanci nicméně také ví velice málo o svých právech. Kolektiv zaměstnanců tak musí být velmi silný, aby mohl efektivně vyjednávat. Stresující a vyčerpávající pracovní prostředí ubírá zaměstnancům energii, která by jim umožnila formovat nové vztahy nebo řešit individuální a kolektivní problémy. K tomu se přidává i absence společných prostor, kde by se zaměstnanci mohli setkávat a diskutovat o svých problémech. Všechny výše uvedené faktory, které popisuje tato studie, vedou i přes rostoucí mzdy k prekarizaci práce v supermarketech.

PŘÍPADOVÁ STUDIE 1 - Eva, informační oddělení

Proměna profese prodavače/prodavačky

Paní Eva, vyučená prodavačka, sleduje proměnu této profese od osmdesátých let. 20. století až do dneška. Do svého současného zaměstnání v supermarketu nastoupila v roce 2000. Po zkušební době měla pracovní poměr na dobu určitou a po několika měsících na dobu neurčitou. Strategie firmy se ale po roce změnila a zaměstnanci dostávali smlouvy na dobu neurčitou až po několika odpracovaných letech. Později firma začala outsourcovat zaměstnance přes agentury práce, a tito zaměstnanci nedostávali žádné benefity ani příspěvky na stravování a jejich mzdy byly nižší než mzdy kmenových zaměstnanců. Většina zaměstnanců měla jen smlouvy na dobu určitou a typická byla vysoká míra fluktuace. *„Bylo to jiné než ve státních podnicích. Nesměli jsme se vůbec bavit, pořád hodně lidí – nebyl čas vytvořit kolektiv – lidi se neustále střídali.“* Mezi zaměstnanci na obdobných pozicích vnímala jen malé rozdíly, ale bylo zjevné, že existují rozdíly v hodnocení, v benefitech a v přístupu managementu podle typu smlouvy.

6 Všechny informace pocházejí z webových stránek supermarketů nebo z inzerátů v obchodech.

K vykonávání práce prodavačky podle paní Evy nebylo zapotřebí zvláštních znalostí ani o výrobcích, ani ekonomický vhled do fungování podniku. Důležitý byl zejména psychologický aspekt práce: *„Nejdůležitější dovedností, kterou jsem využívala, byla od začátku psychologie zákazníka.“* Druhá nejdůležitější dovednost byla spojená s komunikací: *„Člověk se musí nejen umět usmívat, ale musí umět reagovat na podrážděné nebo protivné zákazníky a vyřešit jejich problém.”*

Při porovnání své současné práce s prací ve státem řízených podnicích na konci osmdesátých let a malých obchodech v letech devadesátých, Eva identifikovala zásadní rozdíly. V současnosti je na zaměstnance vyvíjen značný tlak, zejména množstvím úkolů, které musí zvládat, ale i prostřednictvím nerovnoměrně rozvržené pracovní doby, nárůstu počtu dvanáctihodinových směn (neoficiálně i delších) a nedostatku volných víkendů v měsíci. Směny jsou plánovány vždy na měsíc dopředu, ale je možné si je vyměnit s kolegy ve stejném oddělení. Totéž platí o dovolených. S ohledem na často měnící se kolektiv je ale těžké s kolegy něco domlouvat (omezená možnost komunikace).

V poslední době management vyžaduje po zaměstnancích výkon širšího spektra činností – např. zaměstnanci z informací musí pracovat na kase: „Je to hrozně náročná práce, musíte se neustále soustředit, rychle reagovat na zákazníky a nemáte moc času přemýšlet nad něčím dalším.” Někteří zaměstnanci se museli přesouvat mezi odděleními. Zaměstnanci se dále potýkali s nočními směnami (později zrušenými), neustálým sledováním („píchačky“, které se musely používat i na přestávku, kamery), přítomností různých externích firem (agentury práce) na pracovišti, které zajišťovaly různé činnosti (doplňování zboží, ostrahu, úklid). V posledních letech také došlo k řadě změn vlivem automatizace – např. vratné lahve již netřídí zaměstnanci a v některých prodejnách jsou samoobslužné pokladny. Jelikož celkový počet zaměstnanců poklesl, fyzická a psychická náročnost vzrostla a práce je čím dál více vyčerpávající, což má vliv i na trávení volného času.

2. Netypické formy pracovních vztahů v maloobchodě

Analyzovaná pracoviště nezaměstnávají pouze kmenové zaměstnance (na plný úvazek)[7], ale i zaměstnance na zkrácené úvazky (např. částečné úvazky, DPČ, DPP), agenturní zaměstnance, v některých případech dokonce zaměstnance s polskými vízy. Všechny tyto druhy nestandardních úvazků jsou spojeny s nepravidelnou pracovní dobou, nulovým kariérním postupem a v některých případech se zastřeným zaměstnáváním a subdodavateli. Tyto nestandardní úvazky, ať už v přímém pracovním vztahu nebo zprostředkované přes agenturu, jsou pro supermarkety typické (Bek et al. 2016). Jde o příklad prekérní práce založený na nízkých mzdách, nahraditelnosti, snižování standardů práce a rozmělňování obvyklých pracovních vztahů, které jsou nahrazovány nestandardními flexibilními úvazky (Standing 2011). Takové množství různých zaměstnaneckých modelů umožňuje firmám přizpůsobit objem pracovní síly v maloobchodě aktuálním potřebám a současně i ušetřit vlivem nestejných práv (Bek et al. 2016).

Nejistota skutečného objemu práce je v takových ujednáních typická:

Nemáte vůbec žádnou jistotu. Zavolají vám, když je potřeba a vy vezmete směny, které potřebují obsadit. Na druhou stranu, když byste mohli pracovat víc, nepotřebují vás.

Nataša, prodavačka

7 Z pohledu zaměstnance se plný úvazek stále jeví výhodnější: *„Na HPP mají více benefitů… například příspěvek na stravování. Pracují méně. Jejich pracovní den je 8 a půl hodiny nebo 8 hodin… Mají dovolenou, nemocenskou a zdravotní pojištění Když pracujete na DPP, nemáte takové výhody. Pracujete více, jak vám řekne agentura. 8 nebo 9 hodin a placeni jste od hodiny.“* (Nadia, brigádnice)

Co se týče neregulérního zaměstnávání, vyskytuje se častěji ve skladech:

To, co je nejproblematičtější na celém odvětví, jsou sklady. Fungují zde různé subdodavatelské subjekty. Na budově skladu máte logo supermarketu, ale na místě pracuje několik různých subdodavatelů, kteří se starají o doplňování jednotlivých regálů. Ti na tuto práci zaměstnávají lidi na dohody nebo jako OSVČ a také nelegálně.

Inspektor práce

Pro inspektoráty práce je obtížné na sklady dosáhnout, odhalit nelegální zaměstnávání a prokázat porušení povinností jejich provozovateli.

3. Manažerské strategie

3.1 Síla nižšího a středního managementu

Podle informací našich respondentů má nižší a střední management velké množství pravomocí regulovaných zejména zodpovědností a vztahem k výše postavenému manažerovi. Renáta Burianová, prezidentka UZO, považuje problémy s managementem v supermarketech za stěžejní (Aktuálně.cz 2017). Místní vedení může rozhodovat o chodu provozovny samostatně, a to i v zásadních věcech. V některých případech, jak uvedla naše respondentka, management na pobočce ospravedlňuje špatné pracovní podmínky rozhodnutím vyššího managementu, což lze těžko rozporovat.[8] Rozvrhování směn často závisí na neformálních vztazích s vedením a v jednotlivých obchodech se mění. V některých obchodech vedení neplní své povinnosti vůči zaměstnancům, kteří je musí přemlouvat k provedení i tak základních úkonů, jako je podpis výkazu práce.

Někteří nižší a střední manažeři se mohou rozhodnout využít brigádníky, zatímco jiní to neudělají. Katia, prodavačka, popisuje různé náborové strategie v řetězci, pro který pracuje. V jednom obchodě se manažer rozhodl nevyužívat zaměstnance přes agenturu, kdežto na provozovně, kde pracuje ona, to bylo akceptováno. Příklad z jiného řetězce ukazuje, že rozhodnutí o přijímání brigádníků přes agenturu může být přijato na vyšší úrovni. V obou případech je pracovní život v obchodě organizován primárně podle vůle vedení, které nemusí respektovat standardy důstojné práce, případně může porušovat zákoník práce. Steffen popisuje, jak obchod, ve kterém pracuje, přistoupil k zastřenému zaměstnávání:

Například když se chtěli [vedení] zbavit lidí z ochranky. Řetězec B měl vlastní zaměstnance (...) ale pak se ukázalo, že taková ochranka je moc drahá. Tak začali naznačovat, že se ochranka bude rušit, a že jestli tam chtějí pracovat, musí z nich udělat brigádníky, nechají je tam a sníží jim mzdy (např. ze 100 Kč/hod na 80 Kč/hod). A oni tam rádi zůstanou, ale jako brigádníci. Takže řetězec B neodvádí žádné zdravotní a sociální pojištění, (...) pracujete tam dlouho... a oni vám řeknou: „Jestli tu chceš zůstat, musíš souhlasit a necháme si tě. Ale nebudeš zaměstnanec, jenom brigádník."

Steffen, lahůdky, odborář

Extrémní prozákaznická orientace a ochota ušetřit na zaměstnancích ale nefunguje ve všech obchodech. V jednom konkrétním řetězci byla zmíněna změna přístupu vyššího managementu k zaměstnancům. Výsledkem je, že zaměstnanci mohou anonymně online podávat stížnosti, psát články do firemního magazínu a účastnit se průzkumů spokojenosti. Jak uvádí Milada, která pracuje na pozici školitelky, manažer jejich prodejny je proaktivní a vyzývá zaměstnance k účasti v průzkumech. Milada při popisování tohoto přístupu zdůrazňuje, jaký má dopad na vědomí zaměstnancovy důstojnosti:

Manažer na prodejně říká: „Hele, je tam nový průzkum na serveru. Podívejte se a zapojte se." Jsou taky různé zábavné soutěže, takže můžeme sportovat. Ale můžete se zapojit i do různých diskuzí, napsat článek. Jsou to maličkosti, ale je to pořád něco... a říkáš si: „Ano, jsem tu a můj názor má váhu."

Milada, školitelka

8 Pavla, pokladní

Nicméně možnost podávat stížnosti online a účastnit se individuálně průzkumů může oslabit vytváření solidárních vazeb, snižuje přitažlivost odborů a schopnost kolektivně vyjednávat. Může umocnit nechuť angažovat se v problémech ostatních kolegů a omezit otevřenou diskuzi o těchto problémech.

3.2 Nižší management a rozdíly mezi národnostmi na pracovišti

Někteří respondenti uvedli, že vztah manažerů, kteří jsou většinou Češi, k migrantům je vykořisťovatelský. Respondent – manažer považuje Ukrajince (naprostá většina migrantů pracujících v supermarketech) za pracovitější, než jsou Češi. Steffen, český odborář, upozorňuje na rozdíl mezi migranty a gastarbeitery. Zatímco ti první zde hledají azyl, ti druzí jsou migranti z Ukrajiny, kteří si chtějí co nejvíce vydělat a vrátit se domů. Proto pracují přesčasy a 6 dní v týdnu. Katia, prodavačka, popisuje své pocity z přístupu k migrantům v obchodě, ve kterém pracuje:

On [manažer] si myslí, že migranti můžou vypustit duši. Ale oni [Češi] ne. Pro Čechy je to 8 hodin. Pracují jen 8 hodin, od rána do 2, možná 3 odpoledne… Ale ty pracuješ od 9 ráno do 10 večer. Ale Češi taky pracují tvrdě.

Katia, prodavačka

4. Kmenoví zaměstnanci a agenturní pracovníci: Zaměstnanecký status jako hlavní dělicí linie na pracovišti

Rozdělení úkolů uvnitř obchodu není zcela jasné, ale i strukturální podmínky pro brigádníky přes agenturu a kmenové zaměstnance se odlišují.

4.1. Univerzální pracovník

Co se činností týče, tendence k funkční flexibilitě a vytváření univerzálních pracovníků – pekařů, zelinářů, prodejců ryb, pokladních a doplňovačů v jednom – už byla zmíněna (Bek et al. 2016). I outsourcovaní zaměstnanci, brigádníci (ať už jsou nebo nejsou migranti) dělají stejnou práci jako kmenoví zaměstnanci, ale za méně peněz. Jak už bylo uvedeno, může jít o jednu ze strategií managementu, jak ušetřit na bonusech pro zaměstnance. Prostřednictvím zaměstnávání brigádníků management vytváří strukturální nerovnosti, které dopadají zejména na brigádníky migranty.

4.2 Specializované outsourcované skupiny

Kromě výše zmíněných univerzálních pracovníků se objevují specializované skupiny pro outsourcované činnosti. Tyto skupiny mají zvláštní úkoly a neúčastní se přímo pracovního procesu. Příkladem jsou tzv. pickeři, kteří zajišťují výběr zboží pro e-shop nebo tzv. smart team připravující zboží na speciální akce. Respondenti pracující v těchto skupinách uvedli, že všichni členové jejich týmu pracují přes agenturu. Řada z nich, v některých případech naprostá většina, jsou migranti z Ukrajiny. Karina, členka smart teamu, popsala situaci zastřeného zaměstnávání, kdy její zaměstnavatel je ve skutečnosti agentura Supermarketu A, ve kterém pracuje. Karina, stejně jako ostatní členové jejího týmu, pracuje 40 hodin týdně a má smlouvu s agenturou, ne se Supermarketem A. Nedostává tudíž žádné bonusy kromě příspěvku na jídlo a na dopravu. Příspěvek na stravování ale nedostane, pokud zameškáví více než jeden den v práci. U těchto specializovaných úkolů respondenti nehovořili o přesčasech, které jsou mnohem běžnější u první skupiny outsourcovaných.

Těmito způsoby outsourcovaná práce vytváří na pracovišti strukturální nerovnosti a pocit nespravedlnosti. Různé typy smluv (nebo jejich absence, což se také vyskytuje) vedou k likvidaci solidarity mezi zaměstnanci. V prvním případě, jak popisuje Katia, agenturní pracovníci často cítí nespravedlnost ve vztahu ke kmenovým zaměstnancům, protože zdánlivě méně pracují. V druhém popisovaném případě outsourcingu se přidává další dělicí linie: pickeři a členové smart teamů nemají možnost diskutovat pracovní podmínky s dalšími zaměstnanci, protože nesdílejí stejné prostory.

4.3 Narušování systému sociální ochrany

Strukturální pozice brigádníků, bez ohledu na jejich náplň práce, je slabá. Nemají zdravotní a sociální pojištění a často nejsou chráněni zákoníkem práce. Hlavní indikátory nedostatku ochrany, jak uvádějí respondenti, jsou následující:

- Žádné nebo jen částečné zdravotní a sociální pojištění zajištěné pracovní agenturou. Pokud jsou brigádnici migranti bez trvalého pobytu, jsou vyloučeni ze systému veřejného zdravotního a sociálního pojištění a tlačeni do soukromých pojištění, která obvykle agentura nehradí.

- Někteří respondenti váhali s uvedením typu smlouvy, kterou s agenturou mají, a někteří otevřeně přiznali, že nemají žádnou smlouvu ani s agenturou, ani se supermarketem, což znamená, že nejsou vůbec chráněni zákoníkem práce. [9]

- Brigádníci mívají nižší nebo žádné benefity, i když odpracují stejný počet hodin jako kmenoví zaměstnanci. Nadto obvykle dostávají za stejnou práci nižší mzdu. To neodpovídá ustanovení §309 zákoníku práce (zákon č. 262/2000 Sb.: Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance).

- Migranti mohou být vystaveni horšímu zacházení než čeští zaměstnanci, což porušuje § 16 zákoníku práce (zákaz diskriminace). Kromě toho je negativní, nebo dokonce vykořisťovatelský přístup managementu v rozporu se standardy důstojné práce pro všechny zaměstnance.

- Problematická je dočasnost práce přes agenturu ve vztahu k § 307 a zákoníku práce (výkon práce zajišťované agenturou musí být dočasný). Jsou známy případy, kdy agenturní zaměstnanci pracovali v supermarketech po několik let.[10]

- Kmenoví zaměstnanci také hovoří o problémech s nemocenskou (v případě čerpání mnoha dní přišli o roční bonusy)[11], nedostatečném odpočinku mezi směnami, krátkých přestávkách během dne, dlouhých směnách, absenci školení o BOZP a neplacených přesčasech. Většina zaměstnanců v obchodech považuje tuto práci za těžkou a zatěžující jejich osobní a společenský život. U agenturních zaměstnanců byly zaznamenány případy, když se hodinová mzda odvíjela od počtu odpracovaných hodin (méně než 200 hodin/měsíc - 90 Kč/hodina, více než 200 hodin/měsíc - 100 Kč/hodina), což znevýhodňuje starší pracovníky a pracovníky se zdravotními problémy.[12]

9 Oleg, kuchař v supermarketu

10 Steffen, zaměstnanec v oddělení lahůdek a odborář; Natasha, prodavačka

11 Eva, pracovnice v sekci informací

12 Katia, prodavačka

PŘÍPADOVÁ STUDIE 2 - Denisa, částečný úvazek přes agenturu

Pracovní podmínky agenturních pracovníků v supermarketech

Denisa strávila většinu svého života prací v sociálních službách. Během studia pracovala jako brigádnice v supermarketech. Manžel se staral o rodinný rozpočet a její výdělek financoval vzdělávání. Nejvíce ji zajímala slibovaná flexibilita a to, že agentura bude platit zdravotní a sociální pojištění. Agentura zajišťovala krátkodobé a studentské brigády na různých místech. V průběhu několika let pracovala na zhruba 60 místech.

Pracovala 6 až 8 hodin denně, nejprve za 80 Kč na hodinu, později za 130 Kč na hodinu (výplata byla nižší s ohledem na povinné odvody). Pokud ví, mzdy na pracovišti byly víceméně podobné - pokladní dostávají 125, doplňovači 110 Kč, specializované úseky, např. pekárny, 130 Kč a různé bonusy za dobré výsledky. Ačkoli pracovala jen jako brigádnice, vnímala práci jako stresující a náročnou. Musela být neustále k dispozici a bylo složité práci dělat dobře, protože měla vykonávat řadu různých činností najednou.

Během své tříleté praxe v supermarketech vnímala významné změny v povaze této práce. Zpočátku byla agentura velmi přísná a sankcionovala zaměstnance za každé pochybení (např. pozdní příchod): *„Na začátku byla agentura mladá a fakt do nás šli. Na začátku nadávali šéfové třeba i za 5 min. zpoždění.“* V posledním roce, pokud brigádník nepřišel do práce, sankce byla 200 Kč. Také způsob komunikace se změnil. Nejdříve byli zaměstnanci oslovováni číslem, později jménem: *„Mně se zdálo, že se ta společnost nějak kultivovala a že lidi po sobě prostě nenechali šlapat a naučili se celkem asertivitě, vlastně možná bych řekla, že to bylo i tím, že tam byly v podstatě týmy“*. Co se nezměnilo, je velká zodpovědnost zaměstnance. Denisa si z větší části svou práci organizovala sama: agentuře volala den předem, aby nahlásila směny, často potřebovali náhradníky. Sama vyřizovala všechny stížnosti. Organizace práce tak byla v rukou agentury, pracoviště i samotného zaměstnance.

Jelikož její pobyt v konkrétním supermarketu byl vždy dočasný, bylo složité formovat kolegiální nebo přátelské vztahy: *„Já jsem měla hlavně zpočátku takovou koalici se zákazníky, trochu proti těm kolegům, protože kolegové na můj vkus nebyli moc ochotní.“* Zaměstnanci obvykle nebyli děleni podle věku, pohlaví nebo původu, spíše podle typu smlouvy, kterou měli, a práce kterou vykonávali. Co se týče odborů, setkala se s nimi jen v posledním roce a žádný osobní kontakt s odboráři neměla.

Práce pro agenturu ale měla podle jejích slov i výhody, a to nižší úroveň odpovědnosti na samotném pracovišti, částečnou flexibilitu (mohla si plánovat směny – někdy přijala směny od agentury nebo přímo na pracovišti) a že v jejím případě byly hrazeny povinné odvody. Co se nevýhod týče, během zaškolování se setkala s nepříjemným zacházením – otevřenou kritikou tempa práce, často se cítila izolovaná a kolektiv jí nepřipadal přátelský. Možnosti sdružování v tomto úvazku vnímala jako velmi omezené.

5. Vztah mezi zaměstnáním a statusem migranta a jeho vliv na vztahy na pracovišti

Námi vedené rozhovory rovněž poukázaly na skutečnost, že velká část pracovníků pražských supermarketů je ukrajinského původu; je zde také mnoho Slováků, méně Rumunů, Bulharů, Maďarů a Moldavanů. Povolení k trvalému pobytu se ukázalo jako podmínka pracovního poměru na dobu neurčitou:

Mám studentské vízum, nemůžu se nechat přímo zaměstnat, proto pracuju přes agenturu. Potřebujete občanství EU nebo povolení k trvalému pobytu. Studentská víza se nepočítají.

Nadia, brigádnice

Většina „stabilních zaměstnanců" pravděpodobně sestává ze zaměstnanců na částečný úvazek nebo migrantů přes agentury:

Zpočátku se lidé obávají práce na plný úvazek v pracovním poměru, protože musí platit daně a jsou tam nějaká omezení... nemůžete odejít z práce jako brigádník. Stává se, že pracují měsíc, a pak musí odjet.

Pavel, manažer

Primární rozdíly mezi zaměstnanci na pracovišti jsou v typu jejich smlouvy, která se většinou pojí i s migrantským statusem. Původ pracovníka sám o sobě totiž nehraje tak významnou roli:

Všichni si jsou rovni, každý dělá stejnou práci, nikoho nenutí, aby dělal víc práce, nikdo není ve stresu jen kvůli národnosti.

Adele, částečný úvazek přes agenturu

Migranti bez trvalého pobytu obvykle mají nestandardní pracovní zátěž, a proto můžeme identifikovat dělicí čáru mezi tuzemskými a zahraničními pracovníky (Wills et al. 2010; Mezzadra, Neilson 2013).

Mezi migranty z Ukrajiny najdeme také osoby, které získaly práci přes zprostředkovatele (Drbohlav 2015) — někteří pracují na tzv. „polská víza", která jsou určena primárně k pobytu, ne jako pracovní povolení. Tito zaměstnanci jsou zranitelní s ohledem na své neregulérní postavení (Trčka et al. 2018). Zpravidla pracují v tříměsíčních cyklech bez jakékoli ochrany českého zákoníku práce, a proto jsou jejich práva často porušovaná (např. nevyplacenou mzdou). Většinou pracují v méně viditelných pracovištích, např. ve skladech.

Nejvýraznější bariérou v navazování vztahů s ostatními pracovníky je znalost češtiny. Pouze migranti, kteří víceméně plynně hovoří česky, jsou považováni za součást kolektivu.

Dřív jste šel do obchodu a slyšel jste čistou češtinu, dneska slyšíte různé přízvuky, špatně vyslovují... Nejhorší je, že tou špatnou češtinou přitahují pozornost... Přijedete z divokého Východu a najednou se cítíte jako místní, ale takhle to nefunguje.

Steffen, lahůdky, odborář

Ačkoli zaměstnanci nebyli s jazykovou bariérou otevřeně konfrontováni, pociťují její přítomnost:

(...) mluví s námi jinak než s ostatními.

Nataša, prodavačka

Tato překážka v komunikaci vytváří základ pro formování rozdílných skupin na pracovišti.

Různé xenofobní faktory hrají roli ve vnímání ukrajinských pracovníků v maloobchodě. Zatímco zákazníci reagují na jejich přízvuk spíše negativně, někteří zaměstnanci vytváří vnitřní hierarchii mezi migrantskými skupinami podle vnímané kulturní blízkosti. To popisuje jeden odborář:

Já teda nejsem nějakým způsobem zastáncem migrace do Evropy, ale třeba Ukrajinci jsou nám... ti jsou nám kulturně a vůbec společensky celkově jako blíž než třeba nějakej člověk z Afriky.

Petr, pekař, odborář

Kromě toho někteří odboráři vyjadřují své obavy ze sociálního dumpingu, kdy přítomnost migrantů na pracovním trhu zpomaluje růst mezd a má negativní dopad na hodnotu tuzemské práce obecně.

Tihle Ukrajinci nejsou migranti, jsou to gastarbeiteři. To má dvě stránky. Nejdřív zničí zákoník práce. Pracují nad limity zákoníku práce. Ti lidé pracují de facto každý den 12 – 15 hodin. Pracují tak 3 – 4 měsíce a potom si sbalí věci a odjedou na měsíc. Pak se zase vrátí. (...) Supermarket A jim nemůže platit přesčasy, takže mají dohody na částečné úvazky. Supermarket A na tom něco vydělá a oni dostanou svých 1000 EUR...

Steffen, lahůdky, odborář

Během rozhovorů jsme zaznamenali různé postoje mezi samotnými ukrajinskými pracovníky, včetně internalizace jejich nižšího statusu (Trčka et al. 2018) a určitého stupně nezájmu o problémy jejich krajanů, nejspíše ve snaze přerušit některá spojení.

Z rozhovorů vyplynulo, že někteří ukrajinští pracovníci, kteří sami sebe považovali za výkonné zaměstnance, srovnávali svou pracovní morálku s pracovní morálkou Čechů a Češek. Ukrajinští pracovníci někdy uváděli, že mnozí Češi jsou líní, hodně kouří a mají delší přestávky.[13] I přes tuto skutečnost dlouhodobé vztahy mezi těmito skupinami nejsou vnímány jako problematické.

(...) Ze začátku to bylo hrozně těžké... Dávali mi výtky úplně za nic, že jsem dala něco do špatného sáčku, že mám přestávku. Někteří lidé mě úplně ignorovali... ale když tě vidí každý den, zvyknou si na tebe a začnou se usmívat. Tak jim asi můžu říkat kolegové.

Vladislava, brigádnice

Výraznější xenofobní tendence se objevují ve vztahu k Romům:

Říkám cikáni, protože to nejsou Romové. Sami si tak neříkají. Jsem ze severu a všichni si tam říkají cikáni.[14]

Petr, pekař, odborář

13 Stereotypy o Češích, kteří pracují méně než Ukrajinci, nevycházejí jen z odlišného původu, ale vztahují se i k postavení ukrajinských zaměstnanců a k jejich osobnímu vnímání svých limitů a toho, co si můžou v práci dovolit. Tak to popsal Oleg, kuchař v restauraci, který vzdoroval snahám manažera o převedení na jinou činnost než je vaření v dobách, kdy se zaučoval. Díky silnému postoji si Oleg vymohl přestávku, když je unavený, a možnost kouřit, když má chuť. Dále popisoval situaci, ve které jeho kolega během směny spal, zatímco Ukrajinci dřeli a příkazy vedení nerozporovali. To nás na jedné straně přivádí k otázce, zda management nemá příliš mnoho pravomocí, když může vytvářet pracovní prostředí nevýhodné pro migranty. Na druhé straně to demonstruje rozsah zranitelnosti Ukrajinců, kteří se bojí nebo nechtějí na pracovišti začínat (z jejich pohledu zbytečný) konflikt.

14 Sice mezi akademiky není shoda ohledně pojmu „cikán" a „Rom" a v některých případech jsou vnímána jako synonyma. Viz: J. Červenka, „Cikán, Gypsy & Rom" – dynamika pojmenovávání Romův různých diskurzech, dostupné na: http://www.uet.sav.sk/files/cbs_iii._1._cervenka_324-345.pdf. Nicméně v kontextu členství respondenta v krajně pravicové politické straně, která je známá anti-romskými akcemi a vyjádřeními, vyznívá zde použitý termín „cikán" xenofobně.

V maloobchodě není mnoho romských zaměstnanců a xenofobie je primárně namířena na romské zákazníky:

(...) s nima je vždycky nějaký problém.

Pavla, pokladní

Příkop mezi tuzemskými a zahraničními pracovníky je evidentní v hierarchii supermarketů, kde vyšší pozice jsou zastávány Čechy – přestože obchod zaměstnává hlavně cizince. Je to zjevné i v reflexi samotných zaměstnanců:

Češi mají normální práci, ne fyzicky náročnou... Těžká práce, přenášení, vybalování zboží – tohle všechno dělají zaměstnanci z EU [má na mysli Bulhary, Rumuny, Maďary] a migranti. Všechny vedoucí pozice, manažeři, prodavači, to jsou Češi.

Nadia, částečný úvazek

6. Odbory, migranti a vztah k pracovišti

6.1 Odbory v supermarketech

Počet členů v odborech v České republice v posledních letech klesal. Zatímco v roce 2009 bylo 16.7 %, v roce 2016 členství pokleslo na 10.5% (OECD 2018). Neexistují statistiky o tom, kolik migrantů pracujících v supermarketech je členy odborů, ale stojí zato poznamenat, že žádný z respondentů – migrantů v této studii o nich nikdy neslyšel. A to i přesto, že největší odborová centrála v České republice, Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), je otevřená jak přijímání agenturních zaměstnanců (ČMKOS 2018), tak prosazování práv migrantů. Ve strategických dokumentech pro roky 2014–18 odboráři zmiňují potřebu potírat nelegální práci, která může způsobovat sociální dumping, a upevňovat práva migrantů a důstojné a rovné zacházení se všemi pracovníky (ČMKOS 2015). Tato poznámka má spíše deklarativní než politickou funkci a důraz je kladen více na regulaci, než na vymáhání práv (Čaněk 2017). Odbory však obecně během posledních 20 let zůstávají poměrně izolované, jak politicky, tak společensky, od většiny (i)migrantů (ibid.).

Odboráři účastnící se této studie poukazovali na úlohu odborů při řešení problémů na pracovišti. To znamená, že zaměstnanci se o odbory zajímají, jen pokud mají problémy, ne s vidinou posílení solidarity. Odbory tedy nejsou v tomto pojetí nástrojem pro organizování, definování společných cílů a identifikaci zájmu zaměstnanců, ale spíše služba poskytující především právní pomoc.

V supermarketech operuje zejména odborový svaz UZO, který je součástí ČMKOS a sdružuje zaměstnance Aholdu (Albert), Tesca, Globusu a Billy. Renáta Burianová, prezidentka UZO, odhaduje počet členů v maloobchodě na 6–8% všech zaměstnanců (Aktuálně.cz 2017). V Lidlu nejsou žádné odbory, což je s ohledem na skutečnost, že aktuálně nabízí nejvyšší mzdy, poněkud paradoxní.

6.2 Zaměstnávání migrantů a role agentur

Dělicí čára mezi zaměstnanci hraje důležitou úlohu ve vztahu k solidaritě a případnému vstupu do odborů. Mladí respondenti z řad migrantů, obdobně jako ti s vyšším vzděláním, se necítí s prací v supermarketu svázáni. Vnímají ji jako dočasné řešení (v některých případech ji považují za osobní selhání)[15] a často mají ambicióznější představy o své kariéře či pracovním životě. Tudíž nemají ani velký zájem o změny na pracovišti.

15 Nataša, prodavačka

Další skupinou pracovníků v supermarketech, kterou zmínil jeden respondent, jsou pracovníci z Ukrajiny, kteří nemají víza, povolení k pobytu nebo jiný dokument, který by jim umožnil legálně pobývat v České republice déle než tři měsíce. Tato skupina je nejzranitelnější; pracovníci jsou ochotni pracovat přesčas a strpí porušování zákoníku práce, aby získali co největší okamžitý výdělek. V tomto případě lze vnímat střet zájmů mezi těmito pracovníky a odbory. Zde se objevuje upozornění na sociální dumping; nicméně nelze z něj vinit tyto zaměstnance. Oni i další zaměstnanci přes agentury jednají podle příkazů zprostředkovatelů, kteří je tlačí do těchto pracovních podmínek. Místní management také hraje důležitou roli, neboť v supermarketu reprezentuje zaměstnavatele. V těchto situacích brigádníci vnímají, že často není jasné, kdo je zaměstnavatel a komu by měli adresovat případné stížnosti na pracovní podmínky.

Brigádníci nemají žádnou vyjednávací schopnost a nemohou ovlivnit své pracovní podmínky,[16] tudíž problematika sociálního dumpingu by měla být přenesena z migrantů na agentury a samotné supermarkety, jelikož ty mohou ovlivnit přísun snadno využitelné levné pracovní síly. Katia, prodavačka, popisuje své snahy jednat s agenturou o své mzdě:

Mluvit s agenturou nemá smysl. Prostě vezmeš [peníze] a jdeš. Nejdřív musíš požádat. Požádat o peníze. Ale to jsou moje peníze. Já jsem je vydělala. Ale stejně o ně musím žádat. Je to problém. Hrůza. Pro nás všechny. Zavoláš jim a řekneš, kdy si přijdeš. Volám, ale zástupkyně agentury mi to nebere. Musí vyplácet hodně peněz, takže jim často dojdou.

Katia, prodavačka

Objevují se i případy, kdy pracovníci nedostali své mzdy ani přímo od zaměstnávajícího supermarketu. V těchto případech se pracovníci obrátili pro pomoc na neziskový sektor nebo aktivistické skupiny, jelikož mají strach z kontaktování úřadů (Trčka et al. 2018).

6.3 Další skupiny agenturních pracovníků

Agentury nejsou pouze řešením pro ty nejzranitelnější Ukrajince, jejichž povolení k pobytu neumožňuje přímé zaměstnání. Situace okolo působení agentur v supermarketech je složitější a zahrnuje různé pracovní možnosti. Jednou z nich je situace, kterou popisuje Steffen: supermarkety zaměstnají osoby na stejnou práci, ale přes agenturu, aby ušetřily na odvodech za zdravotní a sociální pojištění. Zmínil rovněž další skupinu zaměstnanců, kteří řeší problémy spojené se zadlužením. Katia tvrdí, že agentury jsou možností pro ty české zaměstnance, kteří chtějí vydělat více peněz za větší počet odpracovaných hodin. Je to také řešení pro Čechy i migranty, kteří nestojí o závazky spojené s pracovním poměrem a oceňují absenci výpovědní lhůty.[17] Brigádníci nebo zaměstnanci na částečný úvazek také mají více svobody v tom smyslu, že si mohou určovat, kolik hodin odpracují:

Hodně lidí tady je přes agenturu nebo jsou brigádníci a je těžší je ovlivnit. Chtěli částečný úvazek, aby tu nemuseli být do noci jako já. Částečně si můžou vybírat směny... Asi je to proto, že není dost zaměstnanců, takže tihle agenturní jsou v lepší pozici.

Kristýna, pokladní

16 Což je v rozporu s úmluvou MOP č. 181 o agenturním zaměstnávání z roku 1997, čl. 11: „V souladu s národními právními předpisy a praxí přijme členský stát potřebná opatření, aby zajistil odpovídající ochranu pracovníků zaměstnávaných soukromými agenturami práce způsobem uvedeným v článku 1, odstavec 1(b) výše, pokud jde o: (...) b) kolektivní vyjednávání...“, viz: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326 , v českém kontextu viz Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie https://ipodpora.odbory.info/dms/file/h/efcee64c588c940d

17 Nataša, prodavačka

Nicméně je nezbytné zmínit, že tato svoboda přináší také pocit nejistoty a snadné nahraditelnosti zaměstnanců. Pocit, že zaměstnanec je snadno nahraditelný, také snižuje pocit sounáležitosti s pracovištěm, pracovním kolektivem, a tudíž omezuje možnost vytváření solidárních vazeb.

7. Problematické aspekty sdružování zaměstnanců

Solidarita na pracovišti v rámci odborů může být problematická s ohledem na malou znalost fungování odborů v supermarketech:

(...) málokdo věděl o odborech, [zaměstnanci] často ani nevěděli, co to znamená.

Lucie, socioložka

Existují ale i další možnosti neformální solidarity a sdružování zaměstnanců, které nicméně zahrnují řadu problematických aspektů a překážek. Mezi ně patří roztříštěnost pracoviště, která má negativní dopad na míru solidarity a na možnost kolektivní akce. Na pracovišti bývají totiž různé skupiny, které se dále dělí do různých sekcí a často ještě dále na základě jednotlivých vykonávaných činností. Často zmiňovaný rozdíl mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci (nebo místními zaměstnanci a zaměstnanci jiného původu) může být další dělicí čárou.

Ačkoli jsou zaměstnanci často extrémně unaveni, respondenti zmiňovali neformální vztahy mimo striktně pracovní aktivity, např. pomoc při hledání bydlení, společné návštěvy kostela nebo posezení po práci. Vyskytují se i příklady emocionální solidarity – mezi přáteli, v jednotlivých odděleních, někdy od manažerů, nebo dokonce od zákazníků:

Já jsem měla hlavně zpočátku takovou koalici se zákazníky, trochu proti těm kolegům, protože kolegové na můj vkus nebyli moc ochotní.

Denisa, brigádnice přes agenturu

Na silnější vazby jsme narazili na pracovištích, kde spolu lidé pracovali po delší dobu, což v supermarketech není obvyklé. Společné pracovní zkušenosti pak jsou jedním ze zdrojů takové solidarity:

Bylo to takový, musíme si nějak poradit, táhnout za jeden provaz, jsou to naše galeje, tak abychom to neměli tak blbý.

Denisa, brigádnice přes agenturu

Tato emocionální solidarita je ale spíše ojedinělý fenomén. Stresující a náročné pracovní prostředí, které odčerpává energii potřebnou pro vytváření nových vztahů nebo řešení individuálních nebo společných problémů, je jedním z obtížných aspektů snižujících solidaritu a sounáležitost na pracovišti. Další skutečností je zadluženost řady pracovníků, kteří jsou okolnostmi nuceni přijmout prekérní pracovní podmínky. Roli hrají i faktory jako nedostatek vědomostí, závislost na práci, nepravidelná pracovní doba a roztříštěnost uvnitř pracovního prostředí (Standing 2011).

Je ale třeba si uvědomit, že velký vliv má i velikost obchodu nebo města. V menších obchodech a menších městech se solidární vztahy vytvářejí snadněji – v malých městech jsou zákaznici stálejší a zaměstnanci si s nimi vytvářejí vazby a získávají jejich podporu. V rozhovorech pracovníci zmiňovali, že se příliš nesetkávají, jelikož mají přestávky v různých časech, z práce odcházejí v různou dobu atd. Kromě toho je individualizace v práci podporována i dalšími způsoby – zaměstnanci například nemluví o bonusech, protože jsou mezi nimi výrazné rozdíly. Zaznamenali jsme mezi nimi i obavy; někteří dokonce zmiňovali výhružky:

Dokonce se někomu i říkalo, jsem slyšel, že dostane výpověď, ale ne jen tak, ale z paragrafu 53[18]...kdybych řekl, že zavolám policii, tak oni by řekli: „Volejte klidně, my se nebojíme, když budeme mít problémy my, budete je mít i vy."

Boris, kmenový zaměstnanec

V supermarketech dále chybí společné prostory – pracovníci nemají žádné místo, kde by se mohli setkat a diskutovat společné problémy (pouze některé obchody mají místa ke kouření nebo stravování).

Co se týče individuální a kolektivní akce, z rozhovorů bylo zjevné, že zaměstnanci ví velice málo o svých právech, a že kolektiv musí být velice silný, aby mohl efektivně vyjednávat. Stížnosti bývají individuální – někdy podepsané, někdy anonymní, někdy pouze jako poznámky na nástěnce. Obvykle se zaměstnanci nikdo nehovoří, jejich stížnosti mají velice malý ohlas. Je pro ně složité udržovat déle trvající spor nebo zajistit právní pomoc a dialog s vedením:

Zaměstnanci nemůžou vyjednávat, protože s nimi nikdo nemluví. Můžeš se hájit jenom, když jsi v odborech, protože mají právníka. Jenže tím jsi ve sporu se zaměstnavatelem. To je složité, nejsi na to zvyklý. Naprostá většina lidí právníka nikdy neviděla. To není jednoduché. A zaměstnavatelé na tuto kartu hrají. Nikdo si nestěžuje a nic se neřeší.

Steffen, lahůdky, odborář

V rámci české aktivistické scény existují skupiny, které pomáhají pracovníkům v situacích vykořisťování ze strany zaměstnavatele (např. při vymáhání mezd). Jedná o ojedinělé případy.

Setkali jsme se s následujícími případy kolektivní akce:

1) V pátek se zaměstnanci menšího supermarketu v Liberci v šatně dohodli, že budou řešit problém s krátkými přestávkami a nedostatkem delších přestávek během dne (měli jen krátkou přestávku na návštěvu toalety). Mělo to malý dopad. Manažer jim řekl, že má svázané ruce, protože pravidla se stanovují v Praze a nedá se s tím nic dělat.

2) Konflikty s vedením ohledně omylů pokladních (storno). Prodavači/prodavačky měli povolené maximálně tři storna za den – pokud jich bylo více, jejich mzda se krátila. V těchto případech s tím byli pokladní konfrontováni ze strany vedení i během jejich přestávek. Někdy se prodavači navzájem hájili, ale management zůstal neoblomný a jejich argumenty nerespektoval.

3) Pracovnice z Ukrajiny v jednom supermarketu pracovala na nočních směnách jako uklízečka a nedostala smlouvu, i když jí byla slíbena. Za jeden měsíc nedostala slíbených 16 000 Kč. Opakovaně se obracela na vedení, ale odmítli jí zaplatit. Později se přidali další dva zaměstnanci s obdobným problémem. Společně jako skupina dokázali vytvořit účinný tlak – pod hrozbou medializace věci – a ve finále dostali zaplaceno.: *„Na vyplacení mzdy jsme poskytli lhůtu deseti pracovních dní. O pár dní později (...) nám bylo oznámeno, že všechny peníze, které firma dlužila, byly vyplaceny. Nikdo jim [pracovnicím] však nevrátí čas a energii, kterou museli vynaložit na získání peněz, které jim náležely za jejich odpracovaný čas. Stejně jako tisíce jiných museli pracovat na černo s vidinou pracovní smlouvy, která jim je slibována a její poskytnutí neustále odsouváno."* (člen aktivistické skupiny)

4) Další kolektivní akce, se kterými jsme se setkali – např. v supermarketu v Plzni a v jiném v Praze – nebyly úspěšné. Pracovníci v Plzni se chystali k akci, ale nakonec se rozhodli neprotestovat a změnili zaměstnání. Prodavačka v Praze spolupracovala se skupinou na doplacení přesčasů, ale nakonec odešla na mateřskou dovolenou předtím, než se jakýkoli protest uskutečnil.

18 Respondent se odkazuje na paragraf 53 Zákoníku práce, který zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době a definuje pojem ochranné doby.

8. Doporučení

Obdobně jako v předchozích výzkumech (LABCIT 2016; STRONGLAB - Trčka, et al. 2018) se při formulaci doporučení k ochraně práv zaměstnanců v supermarketech setkáme s řadou specifických problémů souvisejících se zahraničními pracovníky. Zahraniční pracovníci jsou obecně znevýhodněni při vymáhání svých práv s ohledem na jejich nejisté postavení občanů třetích států (mimo EU), jazykovou bariéru a nedostatek sociálních vazeb mimo jejich krajany – všechny tyto faktory upevňují postavení zprostředkovatelů (Massey 1998). Mělo by být v obecném zájmu více se zaobírat složením pracovní migrace z Ukrajiny, liberalizovat vízovou politiku vůči Ukrajině a vytvářet takové mechanismy k ochraně práv zaměstnanců, které umožní pracovníkům získat a prodloužit víza bez nutnosti cesty zpět na Ukrajinu. Ukrajinští pracovníci často pracují pro agentury, které z výše uvedených důvodů považujeme za problematické. Někteří z nich – i když menšina – se nacházejí v pololegální pozici, ve které jsou velmi zranitelní a snadno zneužitelní (De Genova 2013, Paul 2015).

1. Spolupráce relevantních aktérů na zvyšování povědomí migrujících pracovnic a pracovníků:
Jak z rozhovorů, tak z dalších rešerší vyplývá, že zúčastněné subjekty (inspektoráty práce, odbory, neziskový sektor, velvyslanectví) by měly více zpřístupnit informace o vízech, právním postavení zaměstnanců a jejich právech, systému zdravotního a sociálního pojištění a zákoníku práce, a to pokud možno srozumitelnou formou (zejména v ukrajinštině a ruštině). Rovněž lze doporučit informovat migranty o existenci inspekce práce, její funkci a způsobech, jak podávat podněty. Měla by probíhat osvětová kampaň, online i offline, o odborech a neziskových organizacích zabývajících se ochranou práv zaměstnanců. Zvyšování povědomí by mělo rovněž znamenat, že se zaměstnanci dozvědí o negativech systému zprostředkovatelů, klientů a agentur.[19] Všechny tyto informace by měly být dostupné v zemích původu pracovníků a měly by zahrnovat i aktuální informace o situaci na českém pracovním trhu. Je zjevné, že je nezbytná užší spolupráce s Ukrajinou (např. na úrovni inspekce práce).

2. Cizinecká policie a Inspekce práce:
S ohledem na počet cizinců dočasně pracujících v supermarketech a obecně na českém pracovním trhu by měl být Státní úřad inspekce práce flexibilnější ohledně vyřizování stížností týkajících se migrantů, u kterých hrozí, že během řízení odcestují. Je nezbytné posílit mechanismy k ochraně práv zaměstnanců v zemích původu, aby se např. podařilo zajistit doplacení mezd poté, co dotyčný migrant odcestuje. Úřad by měl rovněž zajistit více tlumočníků nebo upevnit vazby s neziskovými organizacemi pracujícími s migranty, které mohou služby ověřených tlumočníků zajistit. Bylo by dobré přehodnotit priority a nezaměřovat se primárně na nelegální pracovníky, neboť klíčový aktér v těchto případech bývá spíše zaměstnavatel; namísto toho by se měl úřad zaměřit na pracovní podmínky a mzdy a vymáhat jejich dodržování. Cílem by mělo být bezpečnější prostředí a silnější postavení zaměstnanců – tento cíl je už nějakou dobu předmětem debaty, když takové mechanismy jinde už existují (viz informace o konceptu „firewall“).[20] Orgány zajišťující dohled a dozor by měly vyvíjet tlak na politickou reprezentaci, aby vymáhala vyšší odpovědnost konečných příjemců.

Je třeba také posílit kontrolu nad smlouvami uzavřenými s agenturami práce – zejména odměňování (obvykle nižší odměna za stejnou práci, což je v rozporu s § 309 zákona č. 262/20016 Sb., zákoníku práce); pracovní podmínky migrantů, se kterými je často zacházeno hůře než s českými zaměstnanci, což porušuje § 16 zákoníku práce (zákaz diskriminace); kontrolu dodržování podmínky dočasnosti práce poskytované

19 Jako příklad lze uvést společnou kampaň polských odborových organizaci a inspekce práce upozorňující na rizika nedeklarované práce "Pracuję legalnie" viz http://www.prawawpracy.pl/, a také informační kampaň a série školení pro zahraniční pracovníky o jejich povinnostech a právech, kterou vedla pracovní agentura "Bezpieczna praca w Polsce" www.bezpiecznapraca.info.pl

20 On Safeguarding Irregularly Present Migrants From Discrimination, European Commission against Racism and Intolerance (ECRI), dostupné na: https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/REC-16-2016-016-ENG.pdf

agenturou (§ 309 zákoníku práce); nedostatečný odpočinek mezi směnami, krátké přestávky během dne; množství odpracovaných hodin; nedostatečné školení BOZP; neplacené přesčasy. Tato kontrola by se měla zaměřit zejména na sklady, ve kterých jsou nestandardní smlouvy často využívány, a vykořisťování je poměrně běžné.

3. Odbory:
Odbory by měly polevit ve své rétorice ve vztahu k sociálnímu dumpingu a negativním jevům spojeným s pracovní migrací. Namísto toho by se měly soustředit na svou úlohu při prosazování dodržování zákoníku práce a podporu důstojných pracovních podmínek a odměňování nejen pro tuzemské zaměstnance, ale i pro migranty. Měly by rovněž zajistit podrobnější analýzu situace v supermarketech, získat data o brigádnících v maloobchodě, jejich pracovních podmínkách a překážkách pří kontaktu s odbory. Doporučujeme zaměřit se na analýzu nerovného zacházení s migranty a spolupracovat s neziskovými organizacemi, které s migranty pracují. Odbory by měly migranty informovat o své úloze a snažit se je začleňovat do základních organizací. V posledku by měly realizovat programy zaměřené specificky na integraci brigádníků a agenturních zaměstnanců.

Zdroje

Aktuálně.cz 2017. Čechům chybí sebevědomí, říká šéfka odborů v řetězcích. Chce proniknout do Amazonu. Dostupné na: https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/cechum-chybi-sebevedomi-rikasefka-odboru-v-retezcich-chce-p/r~edeo3958192511e7b9de0025900fea04/

Bek, T., Čaněk, M., Kobová, L., Kučera, P., Trlifajová, L. 2016. Ženy za pokladnou. Pracovní podmínky žen v supermarketech (Women behind the counter). Multikulturní Centrum Praha, Katedra genderových studií, Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze.

Burianová, R. 2016. Tisková konference Odborového svazu pracovníků obchodu k situaci v řetězci Ahold. Dostupné na: https://www.youtube.com/watch?v=DDUizivZoWQ

Čaněk, M. 2017. "Trade Unions and migrant workers in the Czech Republic, 2004 – 2015" in S . Marino & J . Roosblad & R. Penninx (ed.): Trade Unions and Migrant Workers. Edward Elgar Publishing, pp. 307 – 329.

ČMKOS 2015. Program ČMKOS 2014-2018. Dostupné na: https://www.cmkos.cz/obsah/263/program-cmkos-2014-2018/13308

ČMKOS 2018. Nová pravidla ve zprostředkování práce.

ČSÚ, 2017. Struktura průměrné hrubé měsíční mzdy podle tříd CZ-ISCO (Structure of average gross monthly earnings by CZ-ISCO sub-major group). Dostupné na: https://www.czso.cz/documents/10180/60664318/11002618A10.pdf/896cbbc9-de2b-44cb-a5d3-cc11b84d175f?version=1.0

ČSÚ. 2018a. Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - květen 2018. Dostupné na: https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivitykveten-2018

ČSÚ. 2018b. Vývoj mezd zaměstnanců – 4. čtvrtletí 2017. Dostupné na: http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2018/03/cpmzo30918_analyza.pdf

De Genova, N. 2013. Spectacles of migrant 'illegality': the scene of exclusion, the obscene of inclusion, Ethnic and Racial Studies. Dostupné na: http://dx.doi.org/10.1080/01419870.2013.783710

DRBOHLAV, D. (ed.) 2015. Ukrajinská pracovní migrace v Česku. Migrace - remitence - (rozvoj), Praha: Karolinum.

GFK 2017a. Hypermarkety opět posílily svou pozici na českém trhu s rychloobrátkovým zbožím. Dostupné na: https://www.gfk.com/cz/insights/press-release/hypermarkety-opet-posilily-svoupozici-na-ceskem-trhu-s-rychloobratkovym-zbozim/

GFK 2017b. Počet prodejen potravinářských řetězců v České republice se v loňském roce navýšil o 21 prodejen. Dostupné na: https://www.gfk.com/cz/insights/press-release/pocet-prodejenpotravinarskych-retezcu-v-ceske-republice-se-v-lonskem-roce-navysil-o-21-prodejen/

Grossmann, I. 2016. Tisková konference Odborového svazu pracovníků obchodu k situaci v řetězci Ahold. Dostupné na: https://www.youtube.com/watch?v=DDUizivZoWQ

ISPV, 2017. ISPV - mzdová sféra ČR. 1. pololetí 2017. Dostupné na: https://www.ispv.cz/cz/Vysledkysetreni/Archiv/2017.aspx#10830

LABCIT (Country report): Čaněk, M. et al. 2016. Subcontracting and EU mobile workers in the Czech Republic: Exploitation, liability, and institutional gaps. Praha: Multikulturní centrum Praha. Dostupné na: http://migrationonline.cz/czech_republic_country_report.pdf

MASSEY, D. S., March of Folly: U. S: Immigration Policy after NAFTA, in: American Prospect, March/April, 1998, No. 37, s. 22–33.

Mezzadra,S. and Neilson, B. 2013. Border as Method, or, the Multiplication of Labor. Duke University Press.

OECD 2018. Trade union density. Dostupné na: https://www.oecdilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density_data-00371-en Paul, R. 2015. The Political Economy of Border Drawing. Arranging Legality in European Labor Migration Policies, New York – Oxford.

ON SAFEGUARDING IRREGULARLY PRESENT MIGRANTS FROM DISCRIMINATION, European Commission against Racism and Intolerance (ECRI), Dostupné na https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/REC-16-2016-016-ENG.pdf

Rychlíková. A., Uhlová, S. 2017. Hranice práce. Dostupné na: http://www.ceskatelevize.cz/porady/10408111009-cesky-zurnal/216562262600002-hranice-prace/

Simová, J. 2010. Internationalization in the Process of the Czech Retail Development. Marketing a obchod 2010 (2): 78 – 91.

Standing, G. 2011. The Precariat. London: Bloomsbury Academic.

Trčka, M.; Moskvina, Y.; Leontiyeva, Y.; Lupták, M.; Jirka, L. 2018. Employment of Ukrainian Workers with Polish Visas in the Czech Republic: From the Main Patterns of Labour Exploitation towards Points of Intervention. Praha: Multikulturní centrum Praha. Dostupné na: https://drive.google.com/file/d/1O0nt8w9mmuMhilFgphe4hj5jq8JTmZid/view

Uhlová, S. 2018. Kde se rodí nenávist. Dostupné na: https://itvar.cz/kde-se-rodi-nenavist

Wills, J., K. Datta, Y. Evans, et al. 2010. Global Cities at Work: New Migrant Divisions of Labour. London: Pluto Press.

Tato publikace byla vytvořena v rámci projektu „Za sdílené zájmy zahraničních a místních pracovníků" podpořeného programem Evropské unie „Evropa pro občany".

Multikulturní centrum Praha
infocentrum@mkc.cz
www.mkc.cz
www.migraceonline.cz
2018

Podpořeného v rámci programu Evropské unie
„Evropa pro občany".

multikulturní centrum praha

migrationonline.cz