

Nowoczesny pracujący – typ idealny

4 lutego 2013

Wydawać by się mogło, że placówki sieci Żabka funkcjonują podobnie jak rodzinne, osiedlowe sklepiki. Faktyczna pozycja ich kierowników (agentów) jest jednak znacznie bardziej skomplikowana. Ajenci, sami znajdując się w niekorzystnym położeniu, często nie dbają o dobre warunki pracy dla kasjerek. Na tym przykładzie można prześledzić system przenoszenia ryzyka na niższe piętra firmowej hierarchii.

ZYSKI W GÓRĘ, RYZYKO W DÓŁ

Elastyczność kojarzy nam się dziś z cenną umiejętnością nowoczesnego człowieka, który potrafi dopasować się do niemal każdej sytuacji. Również w kontekście rynku pracy postrzega się ją jako coś pożądanego: świadczy o tym, że nie boimy się wyzwań, sterujemy własną karierą w sposób przemyślany i pewny. Jesteśmy w końcu na tyle dobrze wykształceni, mobilni i tak łatwo adaptujemy się do nowych warunków, że zmiana pracodawcy to dla nas fraszka.

Taki wizerunek elastyczności nierzadko wyłania się z przekazów medialnych. Jednak w świetle faktu, iż w 2009 r. aż 27% Polaków (najwięcej w Europie!) pracowało bez stałej umowy, warto zastanowić się, czy elastyczne formy zatrudnienia nie mają także drugiego, groźnego oblicza.

Ułatwiają one wejście na rynek pracy młodym matkom i osobom uczącym się, które nie mogą lub nie chcą pracować na pełen etat. Niestandardowe formy pracy pełnią zatem do pewnego stopnia rolę inkluzywną. Jednak czasem dochodzi do sytuacji kuriozalnych – np. łączenia pracy na kilku częściach etatu. Jest to całkowite zaprzeczenie idei pracy w niepełnym wymiarze, która nie miała zastąpić pracy etatowej, lecz być alternatywą dla osób nie mogących jej podjąć.

Innym problemem jest obciążanie pracowników zatrudnionych na elastycznych warunkach taką samą ilością pracy, jaką wykonują etatowcy, oczywiście za mniejsze pieniądze i bez korzyści związanych z etatem. Pracodawcy próbują wykorzystywać sytuację pracowników pozbawionych przywilejów i narzucać im sposób pracy etatowców, nie ponosząc za nich żadnej odpowiedzialności. O ile status pracownika gwarantuje szereg praw, o tyle bycie jedynie pracującym nie wiąże się z niemal żadnymi. Pracownik to osoba, której pracodawca ma zapewnić pracę zabezpieczającą utrzymanie (stąd płaca minimalna), posiadająca określone uprawnienia wynikające ze stosunku pracy (prawo do urlopu, zwolnienia chorobowego itp.). Pracujący to po prostu osoba, która pracuje; ograniczone są roszczenia, jakie może wysuwać względem „pracodawcy” czy kontrahenta.

Elastyczność często przeradza się w patologię – uporczywą niepewność. Globalna Północ wypracowała określenie, które dobrze oddaje kondycję nowych proletariuszy. Tworzą oni tzw. prekariat – kategorię osób wykonujących słabo płatną pracę bez zabezpieczeń socjalnych, często doświadczających bezrobocia. Nazwa wzięła się od angielskiego słowa precarious, co znaczy „niepewny”, „ryzykowny”, połączonego ze słowem proletariat. Pierwszy raz podobnego określenia użyli socjolodzy we Francji w latach 80., by opisać sytuację pracowników sezonowych.

Na prekariat składają się m.in. osoby zatrudnione na niezbyt korzystnych warunkach przez agencje pracy, pracujący tylko na część etatu – gdyż nie ma dla nich innych propozycji, oraz osoby nie mające pewności, czy pracodawca podpisze z nimi kolejną umowę za miesiąc. Istnienie prekariatu świadczy o tym, że silna dawniej więź między pracodawcą a pracownikiem znacznie osłabła. Korzyści z tej zmiany odnieśli przede wszystkim pracodawcy. Przenieśli bowiem na pracujących ryzyko, które dawniej ponosiły ich firmy.

Większość osób zaliczanych do prekariatu to kobiety – nadal dyskryminowane na rynku pracy, gorzej opłacane i socjalizowane do zawodów nisko płatnych, np. opiekuńczych (pielęgniarka,

pracownica socjalna, nauczycielka), w których możliwości awansu są ograniczone. Należy pamiętać, że kobiety stanowią na świecie większość ubogich oraz zagrożonych ubóstwem. Często są zmuszone do akceptowania niestandardowych form zatrudnienia oraz do zmagania się z negatywnymi konsekwencjami elastycznej pracy.

Badania pokazują bowiem, że w krajach Unii Europejskiej, w tym w Polsce, elastyczne formy pracy wiążą się z gorszymi warunkami i niższymi zarobkami. Powoli wdrażana jest tzw. polityka flexicurity, która ma stanowić połączenie elastyczności (flexibility) i bezpieczeństwa (security). Tymczasem jednak kojarzenie elastyczności z dużym ryzykiem jest całkowicie uzasadnione.

Gdy mówimy o prekariacie, istotny oprócz kwestii płci wydaje się problem klasy. Czy niepewną pracę wykonują tylko osoby znajdujące się na dole hierarchii społecznej? Wedle jednej interpretacji niepewna praca dotyczy wyłącznie zatrudnionych w usługach nie wymagających kwalifikacji, którzy niejako „zastąpili” robotników. Wedle innej natomiast, ryzykowna praca staje się doświadczeniem kolejnych kategorii pracowników, poczynając od sprzątaczy i kasjerów, a na grafikach komputerowych, dziennikarzach i wszystkich „wolnych strzelcach” obojga płci kończąc.

Być może hipoteza, że złe warunki pracy rozszerzają się na kolejne, dotąd „bezpieczne” profesje, jest uzasadniona. Moim zdaniem jednak ryzyko ma wciąż wyraźny wymiar klasowy i najdotkliwiej odczuwają je osoby dysponujące skromnym kapitałem społecznym, niewiele znaczące jako wyborcy.

SAMOZATRUDNIENIE – ODMIANA PRACY NIEPEWNEJ

Jednym ze sposobów redukcji odpowiedzialności – a do tego można sprowadzić niepewną pracę: do redukcji odpowiedzialności pracodawcy – jest nadawanie faktycznym pracownikom statusu samodzielnych podmiotów gospodarczych.

Chociaż w literaturze przedmiotu w zasadzie nie zalicza się „wymuszonego samozatrudnienia” do form pracy niepewnej, moim zdaniem posiada ono wszelkie jej cechy.

W przypadku samozatrudnienia pełna odpowiedzialność za wykonanie usługi czy wyprodukowanie towaru spoczywa na jednoosobowym przedsiębiorcy. Ponosi on również wszystkie koszty prowadzenia biznesu. Niektórzy pracodawcy starają się zatem zmusić pracowników, np. groźbą wyrzucenia z pracy, by ci rejestrowali działalność gospodarczą, a następnie wykonywali tę samą pracę – w tym samym miejscu, w identycznych warunkach, korzystając z tych samych narzędzi. Zmienia się jeden element: pracownik staje się kontrahentem.

Chociaż Kodeks pracy ma przeciwdziałać praktykom wymuszania samozatrudnienia, wydaje się, że ustawodawca nie wykazał się dalekowzrocznością. Rygorystycznie określił, kiedy mamy do czynienia z samozatrudnieniem – wtedy, gdy dany podmiot posiada właściwie wszystkie cechy pracownika, a jednak traktowany jest jak przedsiębiorca. By „obejść” ustawę, zakamuflowany pracodawca może lekko zmodyfikować warunki pracy, a wymuszanie samozatrudnienia przestanie być tak oczywiste i łatwe do udowodnienia np. w sądzie pracy.

Oczywiście pracownik, który nagle został zmuszony do transformacji w „przedsiębiorcę”, natychmiast rozpozna strategię realizowaną przez pracodawcę. Znacznie bardziej wyrafinowane i interesujące jest jednak takie samozatrudnienie, które pozostaje niemal przezroczyste dla osób doświadczających go. Przykładem, na którym postaram się pokazać zjawisko omijania praw pracowniczych przez nadawanie statusu przedsiębiorcy, są sklepy należące do sieci Żabka Polska SA.

W SIECI

Pierwsze sklepy Żabka powstały w 1998 r., a zakładał je Mariusz Świtalski, kojarzony z aferą Elektromisu – jedną z

największych okresu transformacji. Świtalskiemu nigdy nie postawiono zarzutów – formalnie w Elektromisie był tylko szefem zakładowej straży pożarnej. Świtalski stworzył również sieć dyskontów Biedronka, którą w 1998 r. sprzedał portugalskiemu koncernowi. Żabki czekał podobny los – w 2007 r. zostały sprzedane czesko-słowackiemu funduszowi inwestycyjnemu Penta.

O Żabkach bywało głośno – w 2005 i 2006 r. ukazało się w „Gazecie Wyborczej” kilka artykułów, w których prowadzący sklepy skarżyli się na warunki współpracy ze spółką. W 2005 r. Polsat wyemitował odcinek programu „Interwencja”, poświęcony kontrowersyjnym szkoleniom agentów. Wcześniej, na początku 2003 r., ich zarzuty wobec spółki przedstawiła dziennikarka „Rzeczpospolitej”, Iwona Trusewicz. W tym czasie odbyła się również emisja programu Elżbiety Jaworowicz „Sprawa dla reportera”, w którym doszło do konfrontacji byłych agentów z kadrą zarządzającą firmy. Wypadła ona na niekorzyść dawnych kontrahentów sieci, którzy nie byli w stanie jasno wyłożyć swoich racji. W tym samym roku powstało stowarzyszenie byłych agentów, które jednak okazało się tworem efemerycznym i mało skutecznym.

Również w 2003 r. Andrzej Lepper w interpelacji do ministra sprawiedliwości wzywał do podjęcia problemu agentów. Nie był odosobniony, bo kilku innych polityków również pisało w tej sprawie do rozmaitych instytucji – bez widocznych efektów. Skargami agentów zajęła się natomiast prokuratura. Przeciągające się śledztwo w Poznaniu przeniesiono do Krakowa na wniosek ministra Ziobry.

W ciągu kilku lat w Internecie pojawiły się setki komentarzy dotyczących współpracy z firmą Żabka Polska SA. Gros tych opinii – jeśli założyć, że są pisane przez byłych agentów, a nie np. firmy zajmujące się „czarnym PR-em” – to negatywne wspomnienia związane z prowadzeniem sklepów. Jednak wystarczy spacer po średniej wielkości mieście, by zorientować się, że placówki sieci są wszędzie.

Rozwikłanie fenomenu Żabek, których przybywa mimo złej prasy i fatalnej opinii internautów, wymagałoby więcej miejsca. Postaram się powiedzieć o jednym tylko wymiarze funkcjonowania sieci – mianowicie o wprowadzeniu w niej niezwykle efektywnego z punktu widzenia spółki tzw. systemu agencyjnego. Stanowi on moim zdaniem hybrydę zatrudnienia i samozatrudnienia. Zwrócę uwagę na jego konsekwencje, dotyczące nie tylko agentów, ale i kasjerek.

NA WŁASNE ŻYCZENIE?

W systemie agencyjnym spółki poszczególne Żabki prowadzone są przez tzw. agentów (nie, jak można by się spodziewać, agentów) – formalnie autonomicznych przedsiębiorców, prowadzących własną działalność gospodarczą. Nie odnoszą się jednak do nich przepisy dotyczące agencji; „agent” jest jedynie nazwą własną. Wielość kategorii rzadko stosowanych w potocznym języku (system agencyjny, agent, agent) nie ułatwia kandydatom na agentów podjęcia decyzji. Spójrzmy jednak, co dzieje się dalej.

Ajenci podpisują umowę współpracy ze spółką Żabka Polska SA jako samodzielne podmioty gospodarcze. Jednak faktycznie zobowiązują się do takiego podporządkowania, jakiego zwykle wymaga się od pracownika. W umowie istnieje np. wyraźny zapis o tym, że agentom wolno prowadzić inną działalność gospodarczą wyłącznie za wyraźną, pisemną zgodą centrali (tak nazywana jest poznańska siedziba spółki Żabka Polska SA, w której pracują specjaliści od marketingu, PR-u itd.). Kontrolowani są przez inne samodzielne podmioty gospodarcze – tzw. partnerów ds. sprzedaży – a ci z kolei przez innych jednoosobowych przedsiębiorców, nazywanych szefami makroregionów.

Jeżeli agent będzie miał zastrzeżenia wobec swego „umownego” zwierzchnika (który jednak pełni obowiązki zwierzchnika faktycznego), może pozwać do sądu danego partnera czy makroregionistę, natomiast raczej nie uda mu się wytoczyć sprawy samej spółce Żabka Polska SA. Chociaż makroregioniści

oraz partnerzy kontrolują i nadzorują pracę agentów na polecenie i w sposób określony przez spółkę, to ponoszą za swoją pracę pełną odpowiedzialność karną. Dlaczego jednak w ogóle mowa o procesach sądowych, skoro spółka reklamuje prowadzenie sklepu sieci jako pewne, rodzinne przedsięwzięcie?

Otóż umowa współpracy między firmą agenta a firmą Żabka Polska SA jest dla kontrahenta spółki niekorzystna. Potwierdziła to prokuratura w Krakowie. Przez kilka lat badała ona zastrzeżenia agentów wobec zasad, na jakich prowadzić muszą „swoje” placówki. Wielu z nich kończyło prowadzenie Żabek z długami dochodzącymi nawet do kilkudziesięciu tysięcy złotych. Ajenci próbowali udowodnić przed prokuraturą, że podczas szkolenia zostali zmanipulowani, dlatego podpisali niekorzystną dla siebie umowę; dodatkowo firma miała wykorzystać ich przymusowe położenie. Ta argumentacja miała uchronić ich przed nakazem spłaty weksła – podpisanie weksła in blanco jest warunkiem prowadzenia Żabki. W chwili, gdy agent ma długi wobec sieci, spółka wpisuje należną kwotę na podpisany weksel i domaga się jego zapłaty.

Oto urywek z postanowienia o umorzeniu śledztwa: „Bardzo niekorzystnym dla agentów rozwiązaniem było także ustalanie z góry przez sieć cen na poszczególne towary, czy też nałożenie obowiązku zakupu co najmniej jednej sztuki artykułu danego rodzaju. Ustalane z góry, w większości stosunkowo wysokie ceny, powodowały, iż sklep sieci w opiniach tak agentów, jak i klientów odbierany był jako drogi, co zmniejszało jego konkurencyjność. Natomiast ustalane z góry przez centralę marże i niemożność zmian cen poszczególnych towarów przez prowadzących sklepy agentów powodowało małą elastyczność danego punktu sklepowego i jego niekonkurencyjność.”

Prokuratura wymienia też inne niekorzystne dla agentów warunki współpracy. Należy do nich m.in. fakt, że istotne warunki współpracy określają tzw. Instrukcje i Wytyczne. Ajenci nie znają ich w chwili podpisywania umowy – przesyłane są na bieżąco, zawierają informacje o promocjach, zmianach marży,

nowym ustawieniu towarów itd. Prokuratura stwierdza wręcz: „[...] poddając chłodnej analizie warunki współpracy na jakie godzili się pokrzywdzeni, faktycznie uznać należy je za niekorzystne dla agentów, a o wiele korzystniejsze (czy też jak chcą pracownicy sieci Żabka – zabezpieczające finansowe interesy sieci), dla firmy Żabka Polska SA.”

Dalej czytamy, że w Polsce istnieje swoboda zawierania umów, a prawo nie zabrania kontraktów niekorzystnych dla jednej ze stron, o ile nie wykorzystują one przymusowego położenia któregoś z kontrahentów. Zdaniem prokuratury – i wydaje się, że jest to opinia dość dobrze uargumentowana – do takiej sytuacji w wypadku agentów nie doszło, ponadto mieli okazję zapoznać się z warunkami współpracy podczas szkolenia przygotowującego do prowadzenia sklepu. Nie mogą zatem zasłaniać się trudną sytuacją życiową czy niewiedzą o zasadach współpracy. Uzasadnienie samo w sobie jest bardzo ciekawe, jednak jego dokładne omówienie wymagałoby dużo miejsca; podstawowa dla nas informacja w nim zawarta jest taka, że żadnego przestępstwa wobec agentów nie popełniono. Decyzja o umorzeniu śledztwa, która zapadła 31 grudnia 2008 r., oznacza, że system agencyjny stosowany przez spółkę Żabka Polska SA jest zgodny z obowiązującym prawem i de facto kończy prokuratorskie batalie agentów.

ŁAŃCUCH POSZKODOWANYCH

Wymieniając kolejne zasady uderzające bezpośrednio w agentów, zaczniemy od tego, że nie ustalają oni większości asortymentu. Samodzielnie decydują jedynie o tzw. towarach regionalnych: owocach, warzywach, części nabiału, mrożonkach. Nie posiadają też wpływu na ceny, w jakich kupują towar – mają obowiązek zaopatrywać się w hurtowni należącej do centrali sieci. Płacą natomiast podatki za sprzedany towar i sami zatrudniają pracowników, co jest dla nich dużym obciążeniem finansowym. Marża na towary jest niska, średnio ok. 6-8%. Dla porównania – osiedłowe „spożywczaiki” narzucają co najmniej 25%.

Na agentów została zatem przeniesiona odpowiedzialność prawna i skarbowa za prowadzenie sklepów, chociaż ich decyzyjność ogranicza się w zasadzie do wyboru personelu. Pełnią w „swoich” placówkach funkcję quasi-kierowników, ale przez instytucje państwowe traktowani są jak przedsiębiorcy, a przez spółkę Żabka Polska SA – jak pozbawieni przywilejów pracownicy, za których nie trzeba ponosić żadnej odpowiedzialności.

Ajent jest w rzeczywistości właśnie kimś pomiędzy przedsiębiorcą a pracownikiem. Wypełnia obowiązki tego drugiego, natomiast ponosi odpowiedzialność pracodawcy i podmiotu gospodarczego. Trudno określić, po której ze stron umieścić jego zyski. Nie ma żadnej gwarancji, że w danym miesiącu cokolwiek zarobi, różni się zatem od pracownika, który otrzymuje ustalone wynagrodzenie. Jednocześnie nie może, jak przeciętny przedsiębiorca, próbować zwiększyć dochody, gdyż to nie on ustala marże i decyduje o asortymencie. Jedyne, co może zrobić – to obniżyć koszty.

Jak czytamy w materiałach szkoleniowych dla agentów: „Zgodnie z założeniami sklepu Żabka (sklep rodzinny) idealnym rozwiązaniem byłaby praca w sklepie jedynie członków rodziny, oraz uczniów. Pozwoli to na znaczne ograniczenie kosztów funkcjonowania sklepu i znacząco zwiększy rentowność sklepu. [...] Niedopuszczalne jest, aby dochód Ajenta był < 0 . Jeżeli dochód Ajenta jest liczbą ujemną, oznacza to, iż koszty operacyjne funkcjonowania sklepu są wyższe od uzyskiwanych przychodów i w kolejnych miesiącach należy je obniżyć.” Wspomniałam, że niepewne formy pracy opierają się na przerzucaniu ryzyka na pracujących. Transmisja odpowiedzialności odbywa się na kilku poziomach i wydaje się dość typowa dla dzisiejszej gospodarki – jej przykładem jest również ciąg podwykonawców, charakterystyczny dla produkcji odzieżowej. Także w wypadku Żabek przenoszenie odpowiedzialności i ryzyka nie kończy się na poziomie prowadzących sklepy. W kontekście niekorzystnej umowy i

obniżania kosztów jako jedyne go sposobu na poprawienie sytuacji finansowej agentów, zasadne wydaje się twierdzenie, że przerzucają oni część ryzyka, które ponoszą, na zatrudniane przez siebie kasjerki. I tak, jeśli agent boryka się z kradzieżami – a skoro mowa o sklepach samoobsługowych, problem jest uniwersalny – może obciążać pracowników ich kosztami. Zdarzają się również przypadki, że prowadzący sklepy nie wywiązują się z zobowiązań wobec personelu, np. nie wypłacają pensji lub nie przekazują składek do ZUS, próbując w ten sposób zaoszczędzić. Wielu agentów nie miało wcześniej żadnych doświadczeń w roli pracodawcy, co można stwierdzić choćby na podstawie przywoływanej decyzji prokuratury, która zarzuciła im brak należytego przygotowania do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Byłe i obecne kasjerki na forach internetowych często odradzają pracę w Żabce, opisując ją jako ciężką, nieadekwatną do niskich i nieregularnych zarobków. Piszą również o nieuczciwych agentach, którzy dorabiają się ich kosztem. Przytoczę jedną z wypowiedzi na temat pracy w sklepie sieci (zachowano pisownię oryginału): "Ludzie PRACA w Żabce to największe G...Ówno na świecie !!!!! Agent agentowi jest nierówny , mają tak zryte berety (zwłaszcza jak wracają z tzw. szkoleń) Są nie wypłacalni (zasłaniają się tym, że nie mają kasy na wpłatę za towar) a w rzeczywistości okradają swoich pracowników jak tylko mogą. Karzą kupować towary po terminie , PRZEBIJAĆ DATY WAŻNOŚCI (AŻ DZIWIŻE ŻADEN KLIENT NIE ZGŁOSIŁ TEGO FAKTU DO SANEPIDU !!!) Ilość przepracowanych godzin nie jest adekwatna do wypłaty np. 240h w miesiącu za najniższą krajową?? Śmieszne !!! Dni wolne od pracy nie są oddawane tak jak się należy – w zależności od humoru agenta. Dostawy towaru to istny koszmar , siada kręgosłup od dźwigania dostawcy ani agenci nie pomagają w rozładunku. Co miesięczne „naloty” tzw. partnerów, którzy nakładają kary dla agentów to koszmar – odbija się to na pracownikach Nie masz czasu na śniadanie ani na pójście do toalety. Odradzam wszystkim pracę w Żabkach jeżeli nie chcesz się nabawić nerwicy. Dla niedowiarków link do oficjalnego artykułu: <http://praca.wp.pl/title,Gulag-Zabka,wid,7184812,wiadomosc.htm>

l" To dosadny komentarz, jednak można z dużą dozą prawdopodobieństwa stwierdzić, że autorka postu rzeczywiście pracowała w Żabce – wskazują na to specyficzne dla sieci określenia (partnerzy, codzienna wpłata utargu na konto spółki, szkolenia odbywające się dwa razy w roku). Świetnie zna realia pracy, nawet liczba godzin do przepracowania w miesiącu wydaje się prawdopodobna – sklepy sieci otwarte są codziennie oprócz kilku świątecznych dni od 6:00 do 23:00. Pamiętajmy o niekorzystnych warunkach współpracy, które z całą pewnością odbijają się na finansach ajenta – można przypuszczać, że nie mając pieniędzy na bieżące funkcjonowanie sklepu, będzie próbował zaoszczędzić na pracy sprzedawczyń, obciążając je bezpłatnymi nadgodzinami. Kontrole wspomnianych partnerów ds. sprzedaży rzeczywiście odbywają się przynajmniej raz w miesiącu. Mogą oni nakładać na agentów kary, tak jak podaje nasza autorka, co prawdopodobnie ma wpływ na sposób, w jaki ci ostatni traktują swój personel. Tajemnicą poliszynela jest zatrudnianie kasjerek „na czarno” lub wypłacanie im najniższej krajowej oraz dopłacanie „pod stołem”. Dla młodych dziewczyn, które zwykle można spotkać za żabkową ladą, to niekorzystne rozwiązanie. Pracując wiele lat bez stałej umowy, pozbawiają się składek i skazują na bardzo niską emeryturę w przyszłości. Kasjerki w Żabkach to modelowy przykład opisywanego wcześniej prekariatu. Wykonują wiele czynności podczas jednej zmiany, łącznie z rozładowywaniem i układaniem towaru. Często pracujące ponad siły w długo otwartym sklepie młode dziewczyny lub zbliżające się do emerytury panie otrzymują w zamian minimalne wynagrodzenie: "Ja natomiast pracowałam w zabie ponad 2 lata (najgorsze lata!) trzymała mnie tylko fajna ekipa i to że nie mogłam znaleźć innej pracy! nie podpisując odpowiedzialności współmajątkowej nie wiem jak agent może odciągać za straty z wypłaty. Placiliśmy też za przeterminowane produkty. Czasami kazano nam sprzedawać coś po terminie. Pracuje się ok 200 h miesięcznie(może nie wszyscy pracownicy, ale ktoś musi inaczej w Żabce musiałoby pracować ok 10 osób. Przez ten czas nie miałam urlopu, bo nie miałam umowy o pracę. Trzeba dzwigać skrzynki z piwem, z wódka

ciężkie zgrzewki napoi. Np. 2 dziewczyny na zmianie i 60 zgrzewek 2 litrowej coli- powodzenia! Byłam wiecznie zmęczona, bolały mnie nogi, kregosłup. Nie było czasu na imprezy, spotkania, bo nigdy nie było na to też siły. i nie nikt nie pier...li, że nie wszędzie tak jest!!!w każdej zabce jest dokładnie to samo. Ciężka, niewdzieczna praca za poł darmo!!" Przerzucanie ryzyka na niższe piętra skutkuje zatem szczególnie złymi warunkami pracy dla osób znajdujących się na samym dole firmowej hierarchii. Żabka Polska SA nie traktuje agenta jako równorzędnego partnera – co zresztą prokuratura sankcjonuje, pisząc, że ajenci powinni byli spodziewać się podporządkowanej pozycji, nawiązując współpracę ze znacznie od nich bogatszą i potężniejszą firmą – więc ten, pozbawiony w zasadzie pola manewru, skłania się ku wszelkim sposobom ograniczania kosztów, także sprzecznym z prawem. **NIEWIDZIALNA ARMIA**

Polskie nauki społeczne i prawo „nie widzą” agentów. Nie ma odpowiednich pojęć, które oddawałyby sytuację osób prowadzących Żabki, posiadających cechy zarówno pracowników, jak i pracujących na własny rachunek. W innych krajach europejskich używa się terminu „economically dependent worker”, czyli „pracujący ekonomicznie zależny”. Jest to kategoria, która nabierać będzie coraz większego znaczenia, biorąc pod uwagę stopień deregulacji rynku pracy i problemy z jednoznacznym ustaleniem statusu osób pracujących. Chcę podkreślić, że nie chodzi o pracowników, ale właśnie o pracujących. W języku polskim rozróżnienie to jest rzadko stosowane, a szkoda – wielu dzisiejszych pracujących nie ma statusu pracowników.

Mamy zatem około dwa tysiące sklepów – trudno określić, ile dokładnie, ponieważ rotacja agentów Żabek jest duża i można tylko szacować, ile placówek jest w danym momencie rzeczywiście otwartych. Pracują w nich ajenci i kasjerki; ajenci na niekorzystnych warunkach narzucanych przez spółkę, kasjerki na niekorzystnych zwykle warunkach narzucanych przez

agentów. Poczytne ogólnopolskie dzienniki opisały patologie systemu agencyjnego, a jednak nie powstał żaden ruch działający na rzecz agentów czy ogólnie – pracujących o niejasnym statusie. Pomijając fakt, że ajenci nie potrafią zawiązać skutecznej współpracy na szerszą skalę, to ich problemami – oraz bolączkami kasjerek w Żabkach – nie zainteresowała się żadna organizacja broniąca praw pracowniczych.

Kupując w Żabce papierosy albo piwo – towary sprzedawane w sklepach sieci chyba najczęściej – pamiętajmy, że nie przyczyniamy się do rozwoju osiedlowego sklepiku, pozwalającego utrzymać się całej rodzinie. Wspieramy ekspansję giganta, który osłabia drobną przedsiębiorczość, a swoich kontrahentów nierzadko czyni bankrutami.

Autor: Joanna Jurkiewicz

Źródło: [Nowy Obywatel](#)

O AUTORCE

Joanna Jurkiewicz (ur. 1986) – absolwentka socjologii w ramach Międzywydziałowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, studentka filozofii. Interesuje się prawami pracowniczymi. Zadeklarowana feministka, działa m.in. w kolektywie anarchofeministycznym. W wolnym czasie ogląda seriale. Próbuje wyznawać zasadę Churchilla: no sports, ale czasem robi ustępstwa na rzecz biegania.