

Chaos, regulaminy, premie – jak tu żyć Amazonie...?

Poza umową i kodeksem pracy, nasze życie w Amazonie regulują różne regulaminy. Wszyscy poszukujemy stabilnego miejsca pracy, bo ono oznacza stabilizację naszego życia. Jednak Amazon potrafi z dnia na dzień i bez jakiegokolwiek konsultacji z pracownikami zmienić dotyczące nas regulaminy w trakcie trwania wydarzenia, a czasami nie ujawniać ich wcale, co powoduje ogromne zamieszanie i niepewność. Brakuje jasnych, klarownych zasad. Przykłady:

Zmiany Regulaminu Forum

Przy okazji nowych wyborów do Forum Amazon nagle zmienił cały Regulamin, a nowe zasady działają wstecz.

- Amazon skrócił kadencję wybranych przez załogę rok temu przedstawicieli bez słowa wyjaśnienia.
- Amazon znacznie ograniczył grono osób, które mogą kandydować. Nie może startować nikt, kto ma dużo feedbacków, kiedykolwiek miał drugą ocenę wyników, albo dostał karę porządkową! Zakaz startowania dostali też związkowcy z Komisji Socjalnej i BHP.
- Amazon będzie mógł znacznie łatwiej usuwać członków z Forum. Wystarczy, że ktoś dostanie upomnienie lub drugą ocenę wyników to zostanie wyrzucony.
- Amazon ograniczył możliwości działania Forum na rzecz pracowników w trakcie indywidualnych rozmów z HR-ami.

Brak Regulaminów dot. zmiany działu

Związek domagał się przekazania pisemnych jasnych zasad przenosin na inny dział. Nie doczekaliśmy się jednak odpowiedzi. Niektórzy bowiem otrzymują zakaz, gdy mają NN-ki, inni za L4 (nie wiadomo, ile procent frekwencji jest dopuszczalne), inni z powodu „braku zapotrzebowania”. Menagerowie często nie wyrażają zgody, bo tak im się podoba. Według nas (i wielu pracowników) zakaz przenosin z działu, na którym sobie nie radzisz (gdzie dostajesz feedbacki) na inny dział, gdzie się sprawdzasz, jest formą znęcania się nad pracownikami, którzy tworzą ten zakład pracy.

Spóźnione regulaminy dot. premii świątecznych

Jednym z najpoważniejszych przekrętów były brak jasnych zasad, co do premii frekwencyjnej w okresie peaku, zarówno „2 zł do godziny” jak i „1200 zł”. Zasady otrzymania premii w ogólnodostępnych informacjach (przy biurku HR, udzielane przez liderów i managerów) ulegały zmianom – koleżanka usłyszała w HR-ach: „*ehh...regulamin to zmieniał się kilkakrotnie w trakcie trwania peaku*”. Regulaminy były dostępne w „Pokoju Pracownika” dopiero w grudniu po interwencji związkowców, wcześniej nigdzie nie były wywieszane. Na początku nic nie wskazywało, że utrata bonusu obejmuje również nieobecność na nadgodzinach (zazwyczaj dobrowolnych), choć 2 zł extra miały być do nich doliczane, a dopiero w drugiej połowie grudnia, określono, że dotyczy to również nieobecności na nadgodzinach obowiązkowych. Od początku ogłoszenia tej premii „1200 zł” poważne niejasności dotyczyły tego, czym są „incydenty”, których większa ilość niż jeden w miesiącu powodowała utratę bonusu. Stopniowo katalog „incydentów” był rozszerzany o: spóźnienie i wcześniejsze wyjście z pracy (nawet usprawiedliwione), nadgodziny (nawet dla rodziców dzieci do lat 4), oddanie krwi, było sporo niejasności nawet co do wizyty w punkcie pierwszej pomocy!

Feedbacki – kto się w tym połamie?

Wywalczyliśmy, że minima wywieszane są na tablicach. Ale podawane są osobno dla małych i dużych produktów, a przecież pracownicy procesują je jednocześnie i nie wiedzą, które dla systemu są małe, a które duże. Te liczby nie są przejrzyste i przez to nie wiemy, jakie są wymagania.

**To tylko przykłady braku odpowiednich informacji.
Przez te niejasności ostatecznie poszkodowany jest pracownik!**

Dlatego domagamy się: większej przejrzystości wszelkich regulaminów; publikowania regulaminów w łatwo dostępnych miejscach oraz szerokiego udziału pracowników w tworzeniu i zmienianiu regulaminów, które nas bezpośrednio dotyczą!

Związek zawodowy OZZ INICJATYWA PRACOWNICZA
przy AMAZON FULFILLMENT POLAND
kontakt: ipamazon@wp.pl tel. 721-852-897

