



Memorandum

My Pracownicy Makro,

zebrani tutaj, na wiecu protestacyjnym oraz wszyscy Ci, którzy nie mogli przyjechać w dniu dzisiejszym ale wspierający naszą akcję, reprezentujący różne zawody, stanowiska pracy w Halach i Centrach Dystrybucji, zwracamy się do Zarządu Makro Polska S.A. z apelem o zmianę polityki płacowej, uszanowania wkładu Pracowników w rozwój firmy, zrozumienie potrzeb socjalnych i bytowych oraz pochylenie się nad problemem zbyt dużego obciążenia pracą i obowiązkami wynikającymi z optymalizacji zasobów ludzkich.

Fakt, że rozmowy płacowe zakończyły się fiaskiem miał decydujący wpływ na organizację niniejszego protestu. Gotowość Pracodawcy do powrotu do stołu negocjacyjnego tuż po zakończeniu roku finansowego, nie spełnia naszych oczekiwań, z powodu braku gwarancji jakichkolwiek regulacji płacowych, co zostało zakomunikowane Przedstawicielom Związków Zawodowych w czasie trwania zakończonych negocjacji płacowych. Oczekujemy od Zarządu Makro Polska konstruktywnych negocjacji, których efektem będzie wspólnie wypracowany kompromis. Kompromisem nie jest sytuacja, kiedy jedna ze stron przeciąga negocjacje i jedyną odpowiedzią na postulaty jest przeniesienie ciężaru rozmów na praktycznie koniec roku kalendarzowego, nie dając gwarancji zaproponowania czegokolwiek, nawet takich propozycji, które nie bezpośrednio odnoszą się do naszych postulatów, lub wręcz zupełnie innych. Spotykanie się tylko i wyłącznie dla samego spotkania mija się z celem i nie jest to w interesie nas wszystkich, aczkolwiek daje Pracodawcy możliwość informowania opinii publicznej o trwającym dialogu ze stroną związkową, który to dialog naszym zdaniem jest iluzoryczny.

W wypowiedziach Przedstawicieli Pracodawcy niejednokrotnie pojawia się wątek, że strona związkowa w swoich żądaniach nie bierze pod uwagę możliwości finansowych firmy, właśnie chęć szukania kompromisu stanowi argument, że jest inaczej.

Rozwiązania zaproponowane przez związki zawodowe, a tak bardzo oczekiwane przez Pracowników, podlegają negocjacji, jesteśmy w stanie z dużo rzeczy zrezygnować oraz deklarujemy otwartość na propozycje Pracodawcy. „Nic” ze strony Pracodawcy nie jest kompromisem, jest tylko przedstawieniem swojego stanowiska, bez otwartości na potrzeby Pracowników.

Przedstawiciele Pracodawcy, działającą w branży handlowej firmę Makro – Metro nazywają „Organizacją”, co zdaniem pomysłodawców miało spowodować większe utożsamianie się Pracowników z firmą i co za tym idzie zwiększyć zaangażowanie. Naszym zdaniem powyższy cel można osiągnąć tylko wtedy, kiedy Pracodawca zacznie dzielić się zyskami z Pracownikami, w różnej formie. Zwiększy się nie tylko zaangażowanie ale przede wszystkim odpowiedzialność za firmę, jej klientów, mienie itd. Pracownik – firma będzie stanowić jedność, jak na razie jest to tylko umowa o pracę. Umowa o pracę podpisana nie z Klientami Makro: Jarkiem, Ernestem, Barbarą, Sebastianem, itd., tylko właśnie z Makro. (jest to nawiązanie do ostatniej kampanii „nie pracujemy dla Makro, pracujemy dla Klientów”)

Informujemy Zarząd Makro Polska, że My Pracownicy Makro, tu stojący, na tym placu w dniu dzisiejszym, chcemy pracować w firmie, rozwijać się zawodowo, ale i materialnie co jest zasadniczym elementem życia ludzkiego, dlatego też akcentujemy nasze problemy, chcemy zmieniać oblicze firmy na bardziej przyjazne Pracownikom. Podstawowym warunkiem jest zaspokojenie potrzeb finansowych Pracowników, w takim stopniu aby Pracownik nie myślał tylko i wyłącznie o przeżyciu lub wegetacji, poprzez comiesięczne zadawanie sobie pytania: jak zagospodarować pieniądze aby starczyło do przysłówiowego „pierwszego”?, ale również o odpoczynku, hobby, rekreacji, realizacji marzeń.

Pojawienie się Pracowników określanych jako wielozadaniowci, co jest związane nierozłącznie z szeroko pojmowanym pojęciem optymalizacji, stanowi podstawowy problem. Pracownik, który wykonuje pracę za trzy osoby, jest rozliczany ze wszystkich zadań mu powierzonych. Oczywiście nie może być w trzech miejscach jednocześnie. Obciążenie pracą w takim przypadku jest duże, ponad jego siły, co w konsekwencji prowadzi do zwolnień lekarskich i co za tym idzie chorób zawodowych. Zbyt małe obsady stanowisk, jeszcze są uszczuplane przez zwolnienia lekarskie, co powoduje jeszcze większy natłok pracy. Stres związany z wywiązywaniem się z powierzonych obowiązków powoduje wypalenie zawodowe, odczytywane niejednokrotnie przez Pracodawcę jako niechęć do realizacji zadań, wzrasta ilość pomyłek, błędów, przeoczeń, itd., co niejednokrotnie prowadzi do zwolnień z pracy.

Pracodawca aby zachęcić osoby do pracy w Makro, daje na początek stawki płacowe niejednokrotnie większe niż posiada w umowie Pracownik z długoletnim stażem. Brak rozwiązań systemowych z tym związanych powoduje, że Pracownicy odchodzą z firmy zatrudniając się wszędzie tam gdzie lepiej płacą. Wzrasta również liczba osób z długoletnim stażem pracowniczym, którzy czują się niedowartościowani, zwłaszcza, że mają możliwość dokładnej analizy pracy osób nowoprzyjętych. Przypominamy, że rynek pracowniczy jest bardzo ograniczony i trudno jest pozyskać dobrych pracowników, a w przypadku odejścia z powodów niedowartościowania brakiem podwyżek, wracamy do problemu obciążenia pracą.

Wobec powyższego wzywamy Zarząd Makro Polska do konstruktywnego dialogu, natychmiastowego powrotu do negocjacji płacowych. Zmiany polityki płacowej – otwartej na potrzeby Pracowników, którzy swoją pracę przynoszą zysk firmie. Uważnego słuchania tego co mają do powiedzenia Pracownicy zatrudnieni w Makro, a przekazywanego poprzez związki zawodowe działające w firmie. Zrozumienia jak ważnym elementem jest Pracownik w łańcuchu prowadzenia biznesu w sektorze handlowym.

Warszawa, wiec protestacyjny, dn.: 19.08.2018