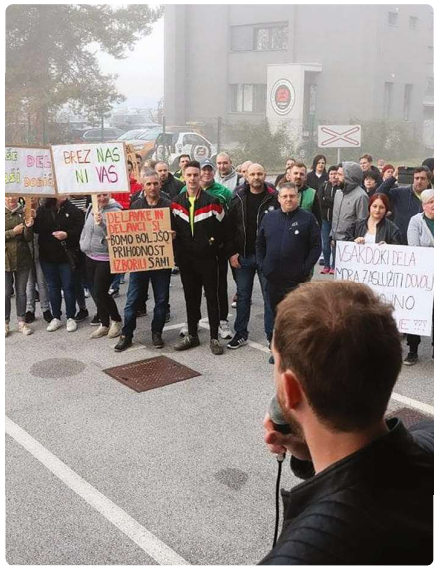
10 **Dom za starije osobe (anonimno)**

Ako te zanima organiziranje u domu za starije, kontaktiraj: *info@cedra.si*

~~Živim, da bih radio.~~ Radim, da bih živio.

Nije teško raditi ono što voliš. Nije teško naporno raditi ako vidiš jasan cilj. Nije teško staviti posao na prvo mjesto ako osjećaš unutarnje zadovoljstvo nakon obavljenog posla. Posebice ako se to zadovoljstvo mjeri u osmjesima ljudi. Sve je to istina. No isto tako je istina da na putu davanja sebe i zadovoljstva zbog uspješno obavljenog posla zaboraviš pitati gdje si i kako si. Jesi li uopće? Ako daješ sve poslu, imaš li još uvijek svoj život ili je tvoj život postao posao? Zašto si uopće upao u taj začarani krug? Zato što si sposoban raditi različite stvari i oni to znaju. Koga će pitati ako ne tebe? Tebe. Jer znaju da ćeš obaviti zadatak, i to dobro, i nećeš reći ne. Što bi bilo kad bi nakon toliko godina rekao "ne"? Bi li šef bio jednako zadovoljan kao kad si trekao "da"? Bi li ti pljeskao što si konačno odlučio brinuti se za sebe?
Kad bi rekao "ne", u istom trenutku bi postao onaj radnik kojeg se ne može iscijediti do posljednje kapi znoja; odjednom bi postao "običan" radnik koji osam sati dnevno radi stvari navedene u ugovoru i koji nije spreman svake minute preuzeti, napraviti, poslati, doći, organizirati, dogovoriti, predstavljati, napisati, oblikovati, nazvati, razgovarati, napraviti...

Sve to nije moguće obaviti u osmosatnom radnom danu. Zato si bačen u kotač prekovremenih sati koje si čak sposoban sam sebi izbrisati. Odreći se godišnjeg odmora i pustiti ga da propadne. Jer si u začaranom krugu. Jer si se tijekom ovih godina već oštetio i ne znaš drugačije. Idi na odmor, razmisli, promijeni posao. I počni živjeti. (Ovo je pismo samom sebi.)



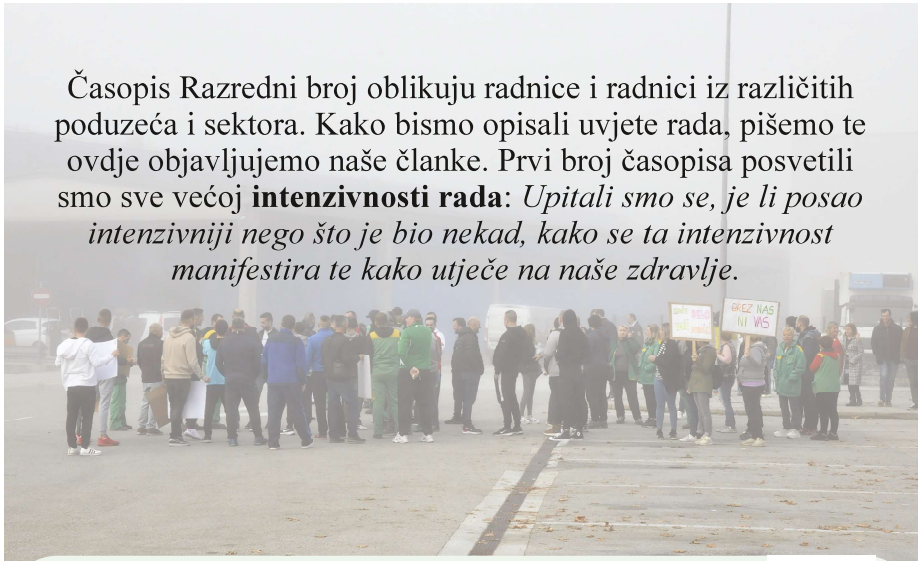
Pridruži se ekipi **Razrednog broja**.

Šalji poruko na **info@cedra.si** ili nazovi **031-836-883**.

Prosinac 2023 — Prvi broj

Razredni broj

Časopis Razredni broj oblikuju radnice i radnici iz različitih poduzeća i sektora. Kako bismo opisali uvjete rada, pišemo te ovdje objavljujemo naše članke. Prvi broj časopisa posvetili smo sve većoj **intenzivnosti rada**: *Upitali smo se, je li posao intenzivniji nego što je bio nekad, kako se ta intenzivnost manifestira te kako utječe na naše zdravlje.*



1 **TUŠ, Ljiljana Jovanović**

Kontakt za uključivanje u Sindikat TUŠ: *mjanjic191@gmail.com*; *070-509-570*

U trgovini je sve više stranaka, zbog toga se povećala prodaja. Na smjenu je premalo zaposlenika, pa nas premještaju s odjela na odjel bez prethodnog osposobljavanja ili obuke. Skačemo s jednog odjela na drugi, a u međuvremenu trčimo do blagajne. **Način rada prisiljava jednu radnicu da obavi posao za tri ili više zaposlenika. Zato dolazi i do brojnih prekršaja: ne koristimo odmor za užinu, ne držimo se propisa o sigurnosti na radu ili zakonski određenih zdravstvenih smjernica, ne poštujemo pravilo o 11-satnom odmoru, radimo i nakon završene smjene. Problemi su i s korištenjem godišnjeg: ili ga ne možemo koristiti ili nas, zbog nedostatka radne snage, zovu da se vratimo s godišnjeg.**

Do te mjere smo iscrpljeni, umorni, smoždeni, da su u drastičnom porastu broj i dužina bolovanja.



Dok pristajemo raditi za dvije, tri ili više osoba, ne će biti novih zaposlenika ili više radnika na smjenu. Naime, mi smo ti koji svojim pretjeranim požrtvovanjem nadomještavamo premali broj zaposlenika. Ako mi obavimo sve poslove, poduzeće nema razloga zaposliti nove radnike ili povećati broj zaposlenika na smjenu. Poduzeća imaju veliku korist od naše iscrpljenosti i skakanja na sve strane. Radništvo time škodi samome sebi. Poduzeća će brzo zaposliti nove radnike i radnice te drugačije organizirati radne procese, ako mi počnemo raditi po pravilima.

2 IKEA, Tim Vakselj

kontakt za uključivanje u Sindikat Ikea: tim.vakselj@gmail.com

Broj narudžbi se u zadnje vrijeme povećao, ali to direktno ne utječe na intenzivnost mojeg dijela posla. **Povećani broj narudžbi posljedica je loše organizacije rada, tako da nema nikakvog smisla da ubrzam svoj tempo.**
U odnosu na broj radnika u vrijeme otvorenja podružnice trenutno ih je na različitim odijelima barem upola manje. S obzirom na to da nedostaje barem deset do petnaest pari ruku, broj narudžbi se drastično povećao po pojedinom radniku. Zato su u zadnje vrijeme česte dobrovoljne radne nedjelje. Mnogi ih doduše iskoriste kao priliku za dodatnu zaradu, ali to znači da se može dogoditi da rade i do jedanaest uzastopnih dana bez odmora. **Na dugi rok to neizbježno donosi više izostanaka zbog bolovanja te posljedično još manje ljudi na odijelima.**
Ukratko, rana se gnoji, a mi je liječimo flasterima za jednokratnu upotrebu. Moje raspoloženje i zdravlje ustrajno se pogoršavaju. **Radne subote postaju stalna praksa – barem tri na mjesec –, zato su dva uzastopna dana za odmor rijetkost. Za radnu subotu pripada nam jedan slobodan dan u tjednu, ali samo jedan slobodan dan u moru radnih ne služi nikakvom odmoru.** Veći dio slobodnog dana trebam samo da dođem k sebi, a onda već počinjem razmišljati o poslu koji me čeka sutradan. Posebno su problematični tjedni kada radim subotom do devet navečer, u nedjelju imam slobodan dan, a u ponedjeljak sam na poslu već u sedam ujutro. Kad bi nadređeni samo malo bolje sastavili raspored, te bi se probleme dalo riješiti sasvim jednostavno, ali za pritužbe jednostavno nema sluha.

8 SPAR, Damjana Ajd

Kontakt za uključivanje u Sindikat Spar: *damjanaajd@gmail.com; 070-411-334*

U Sparu su se s promjenom vodstva promijenila i pravila, i to na gore. **Zbog Covida i rata u Ukrajini povećalo se ugnjetavanje i iskorištavanje nas radnika. Intenzitet rada polako je počeo rasti, što se na početku prije svega pokazalo tijekom godišnjih odmora i bolovanja. Visoki intenzitet rada uz premali broj radnika sada je već stalna pojava.** U posljednjih nekoliko mjeseci svjedočimo drastičnom smanjenju broja zaposlenih: na odjelima gdje nas je prije bilo osam, sada na smjeni radi samo šest ili čak pet radnika. Načelno je organizacija rada takva da na pet radnika koji rade osmosatne smjene, po jedan radi četiri sata. To znači da su na odjelima mesnice, delikatese i riba u razdoblju od 13:30 do 16:00 stalno samo dvije radnice koje rade svaka po osmosatnu smjenu. To su veliki odjeli, posla je puno, svake minute treba nešto obaviti i zbog toga je gotovo nemoguće otići na WC ili uzeti pauzu.
Sličan primjer intenziviranja rada je **sastavljanje rasporeda na način da se u poduzeću izbjegne plaćanje prekovremenih sati. Mi, radnici, to zovemo skraćivanje sati.** Moj radni tjedan izgleda tako da od utorka do subote radim po sedam sati dnevno, a ponedjeljkom još pet sati, što se ukupno zbraja u puni 40-satni radni tjedan. Budući da ponedjeljkom radim samo do jedanaest sati, kolege iz mesnice i delikatese do kraja popodnevne smjene (13:30) ostaju sami. To znači da uređuju moj odjel i još svaki svoj. Tako se opet događa da obavljamo posao koji je namijenjen za dva ili čak tri radna mjesta, a od nas se očekuje da još i napunimo police. Drugim danima je još zanimljivije: od 6:30 sam na svom odjelu s ribama, obavljam prijem robe, slažem ribe, ispisujem regale, deklaracije i otpremnice, a zatim idem na odjel s roštiljem, gdje ostajem do 13:30. Kada nedostaje kadra, moram mijenjati i radnike na odjelima s roštiljem i sirevima.
Treći aspekt intenziviranja rada je **multitasking – zamjena radnih mjesta**. Na prvu se to čini zanimljivo, dobra je promjena, mijenja se dinamika. Ali samo na prvu, **jer žele da znam raditi na više odjela. To za poduzeće znači da ne trebamo novog zaposlenika. Svaki dan dolazim kući iscrpljena i još nakon radnog dana razmišljam jesam li nešto zaboravila obaviti, jer jednostavno ima previše posla.**

9 SPAR, Katja Šalamun

Kontakt za uključivanje u Sindikat Spar: *damjanaajd@gmail.com; 070-411-334*

Intenzitet rada u našem Sparu Supernova Maribor znatno se povećao. Razlog za to je osjetno smanjenje broja radnika i istovremeno veliko povećanje broja kupaca. Odakle povećani broj kupaca? Oni koji poznaju ovo područje znaju da je oko Supernove izgrađeno puno novih kuća i zgrada. I još se gradi, tako da su razlozi očiti. Zbog toga su radnici i fizički i psihički preopterećeni, jer posao ipak mora biti obavljen.

7 TUŠ (anonimno)

Kontakt za uključivanje u Sindikat TUŠ: *mjanjic191@gmail.com; 070-509-570*

S time što je Tuš omogućio kupovanje preko Wolta, blagajnice su dobile dodatnu zadaću pripremanja i Wolt narudžbi. Kada blagajnica dobije narudžbu preko Wolta, mora se odazvati u roku od tri minute, a za pripremu narudžbe, bez obzira na broj naručenih artikala, ima 45 minuta. Brzina je pritom stvarno ključna. Blagajnica mora kupce koje ima na blagajni odbiti, preusmjeriti ih na drugu blagajnu, zatvoriti svoju blagajnu ili pozvati zamjenu. **Ponekad narudžba stigne tijekom pauze za obrok, što znači da blagajnica mora prekinuti užinu i početi s prikupljanjem proizvoda.**

S užinom nastavlja kada prikupi naručene proizvode. Često se dogodi da u međuvremenu stigne još jedna narudžba, a u takvom slučaju radnica može ostati bez obroka ili pauze. Ponekad dođe više narudžbi odjednom, a na sve se mora jednako brzo odazvati te ih pripremiti. Događa se i da radnica u međuvremenu mora pripremiti još i brzu kupnju (narudžba proizvoda na Tuševoj internetskoj stranici). **Za sastavljanje Woltovih narudžbi blagajnica ne dobiva nikakav dodatak, iako predstavljaju dodatno opterećenje i znatno povećavaju intenzitet rada.**



3 VRTIĆ JARŠE, Petra Koritnik

Kontakt za uključivanje u Sindikat SVIZ: info@sviz.si

Ako uspoređujem način i tijek rada prije petnaest godina i danas, intenzivnost rada povećala se za sto posto. **U istom radnom vremenu obavimo osjetno više zadataka nego u proteklim godinama.** Kako se to pokazuje?
Prije svega pri birokratskim zadacima. Suvremene aplikacije, kao što je eAsistent, zahtijevaju od stručnih suradnika svakodnevnu i neprekidnu komunikaciju s roditeljima, vodstvom i među nama, samim stručnim suradnicima. Uz to je u velikoj većini vrtićkih grupa maksimalan broj djece, što onemogućava bilo kakvu evaluaciju ili planiranje. Birokratski dio posla tako se odrađuje kod kuće izvan radnog vremena.

Povećanje intenzivnosti rada pokazuje se i kroz manjak razvojnih odjela te dodatnih stručnih suradnika za djecu s potvrdom statusa o posebnim potrebama. Prije su na pojedinom odijelu bila možda dva ili tri djeteta s takvom potvrdom. Danas ih je barem četvero, dok još troje čeka na pridobivanje istog statusa. To zahtijeva dodatno planiranje i prilagođavanje rada te prilagođavanje potrebama te djece. **Zbog bolesti koje su rezultat prevelikog opterećenja i stresa uzrokovanog poslom, raste broj bolovanja. Više je i profesionalnih bolesti. Kada netko ode na bolovanje, intenzivnost rada dodatno se poveća, jer taj posao neizbježno padne na druge zaposlene.**

4 HOFER (anonimno)

Ako te zanima organiziranje sindikata u poduzeću Hofer, kontaktiraj *info@cedra.si*

U trgovini Hofer produktivnost i profit su na prvom mjestu. **Opseg posla je isti kao i prije pola godine, ali nas na smjenu sada radi upola manje. U prosjeku je bilo na smjenu zapisanih od četiri do šest suradnika. Trenutno nas na smjenu radi dvoje, troje ili najviše četvero.** Suradnice su izmučene, pod velikim pritiskom te fizički i psihički iscrpljene. Sve više suradnica treba liječničku pomoć zbog posljedica teškog rada.
Na našem području je čak dovoljno zaposlenih, zato bi posao možda i mogao biti normalno obavljen. **Međutim, kad bi bilo više zaposlenih na smjenu, ne bi dosezali željenu produktivnost, zbog načina na koji se ta određuje.**
Produktivnost se računa s obzirom na promet i planirane sate suradnika. Dakle, gleda se razmjer između prometa i troškova rada na pojedini dan. Ako promet na dnevnoj razini nije u skladu s očekivanjima – što poslovođa prati u vrijeme svake smjene –, pošalje par radnika iz prijepodnevne smjene dva ili tri sata prije doma te nazove radnike iz popodnevne smjene da dođu nešto kasnije.
Na primjer: imam ugovor s faktorom 30 sati tjedno. Ako je zapisano, da radim četiri dana u tjednu po osam sati, i ako me sva četiri dana poslovođa pošalje dva sata ranije doma, imam samo 24 radna sata na tjedan. Posljedično sam šest radnih sati u minusu. Na račun produktivnosti zaposlenici „zaradimo“ negativne radne sate koje moramo odraditi jednom u budućnosti. **Promet je u zadnje vrijeme osjetno manji, zato imamo brojne sate u minusu, što je dovelo do aneksa uz ugovor o radu s nižim faktorom radnih sati. Ugovore nismo željeli potpisati, zato su nas premjestili u druge poslovnice, najčešće udaljene između 90 i 125 km vožnje u jednom smjeru. Jednostavno nisam više mogla, zato sam otišla na bolovanje.**



5 LIDL (anonimno)

Kontakt za uključivanje u Sindikat LIDL: *info@cedra.si*

Nismo uspjeli obaviti sve što bismo morali ni kada nas je u podružnici bilo pet, šest ili čak sedam na smjenu. Sada imamo još više prometa, a radi nas tek četvero ili petero. Produktivnost se neprekidno poveća, radimo barem 30 posto više i to za istu mjesečnu naknadu.
Jednostavno nas je premalo. Zato smo svakodnevno prisiljene raditi za vrijeme odmora za užinu, prije početka i nakon kraja smjene te se ne pridržavati propisa o sigurnosti i zdravlju na radnom mjestu. Kad bi radile po pravilima, odlazile na užinu i dizale teret tako da zaštitimo svoje kralježnice, ne bi uspjele obaviti sav posao koji nam je predviđen za jedan radni dan. Naime, svakodnevno dobivamo ogromne količine robe koju treba posložiti, postaviti akcije, u međuvremenu trčati na blagajnu te voditi brigu o čistoći trgovine. **Događa se da ujutro dođemo na radno mjesto, a nakon tri sata poslovođa odredi radnika koji mora do kraja odraditi svoju smjenu u drugoj poslovnici. To znači da se taj radnik mora odjaviti, odvesti vlastitim prijevoznim sredstvom do druge poslovnice, tamo se još jednom prijaviti, kao da je to početak njegova radnog vremena, i odraditi smjenu do kraja. Vrijeme potrebno za prijevoz do druge lokacije ne smatra se radnim.**

Svi znamo da se to ne bi smjelo događati, ali isto tako znamo da će te poslovođa u suprotnom disciplinirati, jer i on mora doseći željenu produktivnost. Isto tako, ne želiš se vratiti ljutim suradnicama koje će premjestiti, ako ti odbiješ otići u drugu poslovnicu.
Prevelika fizička opterećenost ima svoju cijenu u fizičkom i psihičkom zdravlju te se odražava u kolegijalnim i obiteljskim odnosima. **Nedavna anketa, koju je među zaposlenicima u Lidlu provela Cedra, pokazala je da od 88 već 78 ispitanika (iliti 89%) ima zdravstvene probleme koje povezuju s visokom intenzivnošću rada. Najrašireniji problemi su iscrpljenost, iznemoglost te učestali bolovi u koljenima, leđima, ramenima i zglobovima. Nisu rijetki niti problemi sa spavanjem, deformacijom stopala te upalom zdjelice kao posljedicom dizanja teške robe.**
Ako imaš iza sebe sedamnaest godina takvog posla u Lidlu, ne možeš više držati tempo mlađih suradnika, ali još ne ispunjavaš uvjete za odlazak u mirovinu. Zato Lidl nudi ugovor od 25 sati na tjedan. To znači 640€ neto mjesečne plaće. Kako preživjeti s takvom crkavicom?

6 GLOVO (anonimno)

Radiš za Wolt? Kontakt za uključivanje u sindikat dostavljača: *info@mladiplus.si*

Organizacija rada preko tzv. „platforme“ daje veći naglasak na prisutnost na terenu. Dostavljači zato radimo samo u terminima za koje se moramo javiti približno pola tjedna ranije. Mogućnost javljanja na termine ovisi o »ocjeni izvrsnosti« dostavljača, na što utječe više faktora, među kojima je najvažnija upravo raspoloživost dostavljača u terminima za koje se javio. **Zato takav sustav pretpostavlja dostavljače koji odrađuju puno radno vrijeme te si s tim poslom pokrivaju osnovne egzistencijalne troškove.**
Iako nismo plaćeni po satu, nego po izvršenim dostavama, zarada ovisi i o visini plaćanja za dostavu. Naime, to određuje »bonus«, čiji izračun ovisi o predviđenoj potražnji za dostavama. Početkom 2022. godine faktor »bonusa« varirao je **između 1.92 i 1.95**, no već nekoliko mjeseci taj je faktor niži i uglavnom se kreće **između 1.74 i 1.84**. Budući da se formula za izračun vrijednosti dostava neprestano mijenja, a te promjene platforma određuje potpuno jednostrano, vrijednost našeg rada uistinu je nepredvidiva. Zbog toga pri postizanju osobnog mjesečnog proračuna osim broja sati uvijek moramo imati na umu i nepredviđene troškove, kao što su obrok, odmor, gubitak prihoda zbog nesreća ili bolesti, čemu treba pridodati i nepredviđene zahvate platforme u određivanje vrijednosti rada.
Spomenuti »bonusi« trebali bi regulirati broj raspoloživih dostavljača u vrijeme povećanih potreba. U boljim terminima vrijednost dostave je viša, no time se stvara **natjecanje među dostavljačima za bolje termine, što nas prisiljava na veću intenzivnost rada. Kada je u lošijoj sezoni, duljoj odsutnosti ili povećanju broja dostavljača, broj dostava po osobi manji, gubitak prihoda nadomještamo odricanjem od pauza za obrok, ubrzavanjem izvršavanja pojedinih zadataka ili produljenjem radnog vremena.**
U takvoj organizaciji mogućnost pritiska na platformu za veću stabilnost prihoda je velika, što se pokazalo u nekoliko sindikalnih akcija prošlog proljeća. Iako platforma nije priznala sindikat, već nakon nekoliko kraćih prekida rada reagirala je povećanjem bonusa, a kasnije i uvođenjem dodatka za loše vrijeme. No, mali uspjesi bili su kratkotrajni, jer smo se organizirani dostavljači našli u malom broju naspram mnogih novih radnika koji još nemaju iskustva s dugotrajnim pritiscima na vrijednost rada.
Istovremeno, ove su se jeseni pooštrile sankcije za otkazivanje ili nedolazak na termine. **U dvije godine inflacije, koliko radim za spomenutu platformu, vrijednost rada s dostavama polako se samo smanjuje.**

