

Živim, da delam. Delam, da živim.

Ni težko delati tistega, kar imaš rad. Ni težko garati, če vidiš jasen cilj. Ni težko postaviti službe v prvi plan, če čutiš notranje zadovoljstvo ob opravljenem delu. Še posebej, če se zadovoljstvo meri v nasmehih ljudi. To je vse res. Je pa tudi res, da se na poti razdajanja in zadovoljnega spremljanja uspešnega dela pozabiš vprašati, kje si in kako si. Sploh še si? Če daš vse službi, še sploh imaš svoje življenje ali postane tvoje življenje služba?

Zakaj si sploh padel v ta začaran krog? Ker si sposoben delati različne stvari in oni to vedo. Koga bodo vprašali, če ne tebe? Tebe. Ker vedo, da boš stvar opravil, dobro opravil in da ne boš rekel ne. Kaj bi bilo, če bi po toliko letih rekel »ne«? Bi bil šef prav tako zadovoljen kot takrat, ko si rekel »da«? Bi ti ploskal, da si končno poskrbel zase?

Če bi rekel »ne«, bi v istem trenutku postal tisti delavec, ki se ga ne da ožeti do zadnje kapljice znoja, kar naenkrat bi postal »navaden« delavec, ki osem ur dnevno dela stvari, ki so navedene v pogodbi, in ki ni vsako minuto v dnevu pripravljen nečesa prevzeti, narediti, poslati, priti, organizirati, se zmeniti, predstavljati, napisati, oblikovati, poklicati, se pogovoriti, narediti ...

Vsega tega ni mogoče narediti v osemurnem delavniku. Zato si vržen v kolesje nadur, ki si si jih sposoben celo sam brisati. Se odrekaš dopustu in pusti, da dopust propade. Ker si v začaranem krogu. Ker si se v teh letih že pohabil in ne znaš drugače. Pojdi na dopust, razmisli, zamenjaj službo. In začni živeti. (To je pismo sami sebi.)



Razredni broj

Razredni broj je časopis, ki ga pripravljamo delavke in delavci iz različnih podjetij in panog. V prispevkih so opisani pogoji, v katerih delamo. Prva številka se osredotoča na **intenzivnost dela**: *je delo bolj intenzivno, kot je bilo včasih, v čem se to kaže in kako intenzivnost dela vpliva na naše zdravje?*



1

TUŠ, Ljiljana Jovanović

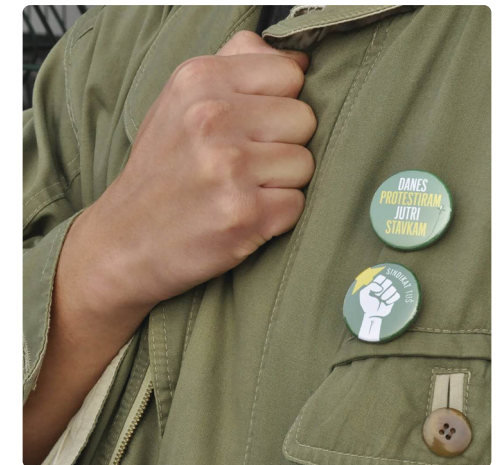
kontakt za včlanitev v Sindikat TUŠ: mjanjic191@gmail.com; 070 509 570



Strank v trgovini je vse več in s tem je tudi prodaja večja. Zaradi premalo zaposlenih na izmeno, zaposlene premeščajo z oddelka na oddelek brez kakršnegakoli uvajanja ali usposabljanja. Skačemo z enega oddelka na drugega, vmes pa je treba še skakati na blagajno.

Način dela nas prisili, da delamo za tri ali več ljudi. Zato prihaja do številnih kršitev: ne koristimo odmora za malico, ne upoštevamo predpisov o varnosti in zdravju pri delu, ne upoštevamo 11-urnega počitka, delo opravljamo tudi po končani izmeni. Težave so tudi pri koriščenju dopusta, saj ga bodisi ne moreš koristiti bodisi te kličejo z dopusta, da prideš delati nazaj, ker ni dovolj delavcev. Delavci smo izčrpani, utrujeni in

izžeti tako močno, da se je v primerjavi s prejšnjimi leti močno povečalo tudi število bolniških odsotnosti in njihova dolžina.



Pridruži se Razrednemu broju:

piši nam na info@cedra.si ali pokliči **031-836-883**.

Dokler bomo pristajali na to, da delamo za dva ali tri, ne bo novih zaposlenih ali več delavcev na izmeno. Mi smo namreč tisti, ki s svojo pretirano požrtvovalnostjo nadomestimo manjko zaposlenih. Če naredimo vse, podjetje nima razloga, da bi zaposlilo nove delavce ali povečalo število zaposlenih na izmeno. Od tega, da se izčrpavamo in skačemo na vse konce, ima podjetje veliko korist. Delavci pa s tem škodimo sami sebi. Ko bomo začeli delati po pravilih, bodo hitro ugotovili, da morajo zaposliti nove ljudi in drugače organizirati delo.

2

IKEA, Tim Vakselj

kontakt za včlanitev v Sindikat Ikea: tim.vakselj@gmail.com

Naročila so se v zadnjem času povečala, vendar to vsaj na intenzivnost mojega dela nima direktnega vpliva. Ker je povečano število naročil posledica slabe organizacije dela, nima prav nobenega smisla, da povečam svoj tempo dela.

Delavcev na oddelku je ta trenutek približno polovico manj kot ob odprtju, zato se tudi povečuje število naročil na posameznega delavca, saj nam preprosto primanjkuje približno deset do petnajst parov rok. Zato so zadnje čase pogoste tudi prostovoljne delovne nedelje. Mnogi jih sicer izkoristijo kot priliko za nekaj dodatnega zaslužka, vendar to pomeni, da lahko delajo tudi do enajst zaporednih dni brez počitka. **Na dolgi rok to seveda prinaša tudi več bolniških odsotnosti in posledično še manj ljudi**

na oddelku. Skratka, obliži na rano, ki ves ta čas vztrajno gnije.

Moje počutje in zdravje se vztrajno poslabšujeta. Ker je postala skoraj stalna praksa, da delamo tri sobote na mesec, imamo redko dva dni počitka v kosu. En prosti dan na nekaj dni (če delaš v soboto, imaš prost en drug dan v tednu) pa ne služi nobenemu počitku, saj prvo polovico potrebuješ, da prideš k sebi, potem pa že lahko začneš razmišljati o delovnem dnevu, ki te čaka. Predvsem so problematični tedni, ko delam v soboto do 21. ure zvečer, nedelja je prosta, nato pa začnem v ponedeljek zjutraj ob 7. uri. Seveda bi se dalo tudi to težavo rešiti dokaj enostavno, če bi nadrejeni bolje pripravljali urnike, za kar pa kljub pritožbam glede sobot ni posluha.

8

SPAR, Damjana Ajd

kontakt za včlanitev v Sindikat Spar: damjanaajd@gmail.com; 070 411 334

V Sparu so se z menjavo vodstva spremenila tudi pravila, in sicer na slabše. Zaradi Covida in vojne v Ukrajini se je zatiranje in izkoriščanje nas delavcev še povečalo. Intenzivnost dela se je počasi začela stopnjevati, kar se je na začetku pokazalo predvsem takrat, ko so se začeli dopusti in ob bolniških odsotnostih. Visoka intenzivnost dela ob premajhnem številu delavcev pa je zdaj že stalnica. V zadnjih mesecih smo priča drastičnemu zmanjšanju števila zaposlenih: na oddelkih, kjer nas je bilo prej osem, nas zdaj na izmeno dela zgolj šest ali celo pet. Načeloma je organizacija dela taka, da na pet delavcev, ki delajo osemurne izmene, po eden dela štiri ure. To pomeni, da sta na oddelku mesarije, delikatesi in ribah v času od 13.30 do 16.00 stalno samo dve delavki, ki delata vsaka po osemurno izmeno. To so veliki oddelki, dela je ogromno, vsako minuto je kaj za postoriti in tako je skoraj nemogoče oditi na wc ali si vzeti pavzo.

Podoben primer intenziviranja dela je sestavljanje urnika na način, da se v podjetju izognejo plačevanju nadur oziroma viška ur. Delavci temu rečemo kar krajšanje ur. Moj delovni teden izgleda

tako, da od torka do sobote delam po sedem ur dnevno, ob ponedeljkih pa še pet, kar se skupaj sešteje v poln 40-urni delavnik. Ker ob ponedeljkih delam samo do enajstih, sta sodelavca z mesarije in delikatese do konca popoldanske izmene (13:30) sama. To pomeni, da urejata moj oddelek in še vsak svojega. Tako se spet zgodi, da opravljamo delo, ki je namenjeno za dve ali celo tri delovna mesta, ob tem pa se od nas pričakuje, da napolnimo še police. Druge dni je še bolj zanimivo: od 6.30 sem na svojem oddelku z ribami, naredim prevzem, naložim ribe, izpišem regalke, deklaracije in dobavnice, nato grem na oddelek z žarom, kjer ostanem do 13.30. Pri izpadu kadra moram menjati tudi delavce na oddelku z žarom in siri. Tretji vidik intenziviranja dela je tako **večopravnost – menjavanje delovnih mest**. Na prvo žogo se mi to zdi zanimivo, paše zamenjava, spremeni se dinamika. Ampak samo na prvo žogo, ker želijo, da znam delati na več oddelkih. To pa za podjetje pomeni, da ne potrebujemo novega zaposlenega. Domov prihajam vsak dan izmučena in še po koncu delovnega dne razmišljam, ali sem kaj pozabila narediti, saj je dela enostavno preveč.

9

SPAR, Katja Šalamun

kontakt za včlanitev v Sindikat Spar: damjanaajd@gmail.com; 070 411 334

Intenzivnost dela se je v našem Sparu Supernova Maribor zelo povečala. Razlog za to pa je, da se je močno zmanjšalo število delavcev in močno povečalo število strank. Od kot povečano število strank? Tisti, ki poznajo to območje,

vedo, da se je okrog Supernove zgradilo ogromno novih hiš in blokov. Pa še se zida, tako da so razlogi očitni. Zaradi tega so delavci tako fizično kot psihično preobremenjeni, saj mora biti delo vseeno opravljeno.

7 TUŠ, anonimno

kontakt za včlanitev v Sindikat TUŠ: mjanjic191@gmail.com; 070 509 570



S tem, ko je Tuš začel omogočati opravljanje nakupov preko Wolta, so blagajničarke dobile še dodatno nalogo pripravljanja Wolt naročil. Ko blagajničarka dobi Wolt naročilo, se mora odzvati v treh minutah, za pripravo naročila pa ima, ne glede na število naročenih artiklov, 45 minut. Hitrost je pri tem res ključna. Blagajničarka mora stranke, ki jih ima na blagajni, odsloviti, jih preusmeriti na drugo blagajno, zapreti svojo blagajno ali poklicati zamenjavo. Včasih naročilo pride tudi med malico in to pomeni, da mora blagajničarka malico prekiniti in

začeti z nabiranjem izdelkov. Z malico nadaljuje, ko nabere naročene izdelke. Velikokrat se zgodi, da pride vmes še eno naročilo, in v takšnem primeru lahko delavka ostane tudi brez malice oziroma odmora. Včasih pride več naročil hkrati, na katera se je treba enako hitro odzvati in jih pripraviti. Zgodi se tudi, da mora delavka vmes pripraviti še hitri nakup (naročilo izdelkov na Tuševi spletni strani). Za sestavljanje Wolt naročil blagajničarka ne dobi nobenega dodatka, čeprav predstavljajo dodatno obremenitev in močno povečujejo intenzivnost dela.



3 VRTEC JARŠE, Petra Koritnik

kontakt za včlanitev v SVIZ: info@sviz.si



Če primerjamo način in potek dela pred petnajstimi leti z današnjim, se je intenzivnost dela povečala za sto odstotkov. V istem času opravimo bistveno več delovnih nalog, kot v preteklih letih. V čem se to kaže?

Najprej v birokraciji. Sodobne aplikacije, kot je eAsistent, od strokovnih delavcev zahtevajo vsakodnevno in nenehno komunikacijo s starši, vodstvom in med strokovnimi delavci. Poleg tega ima večina skupin maksimalno število otrok, zaradi česar je delo v oddelku nemogoče načrtovati in evalvirati. Birokratsko delo se tako opravlja izven delovnega časa in v domačem okolju.

Povečanje intenzivnosti dela se kaže

tudi v pomanjkanju razvojnih oddelkov in dodatnih strokovnih delavcev ob naraščajočem številu odločb za otroke s posebnimi potrebami. V preteklih letih so imeli na posameznem oddelku odločbo dva ali trije otroci, zdaj so takšni najmanj trije ali štirje. Vsaj trije dodatni otroci pa na odločbo še čakajo. To pomeni dodatno načrtovanje in prilagajanje dela ter prilagajanje potrebam teh otrok.

Posledično narašča število bolniških odsotnosti zaradi bolezni, ki so rezultat visokih obremenitev in stresa pri opravljanju dela, vedno več je tudi poklicnih bolezni. S tem se hkrati povečuje intenzivnost dela, saj v času bolniških odsotnosti na nas padejo še dodatne obremenitve.

4 HOFER, anonimno

Če te zanima organiziranje sindikata v podjetju Hofer, nas kontaktiraj: info@cedra.si

V trgovini Hofer sta storilnost in dobiček na prvem mestu. Celoten obseg dela je enak kot recimo pol leta nazaj, ampak nas na izmeno dela pol manj kot takrat. Povprečno je bilo na izmeno pisanih od štiri do šest sodelavcev. Trenutno na izmeno delamo od dva do štirje. Sodelavke so izmučene, pod hudim stresom in fizično ter psihično izčrpane. Vse več sodelavk potrebuje zdravniško pomoč zaradi posledic trdega dela.

Na našem področju nas je dejansko zaposlenih dovolj, delo bi bilo lahko normalno opravljeno. Vendar zaradi načina, kako je opredeljena storilnost, zelene storilnosti ne bi dosegali, če bi na izmeno delalo več delavcev.

Storilnost se izračuna glede na

promet in planirane ure sodelavcev. Gleda se torej razmerje med prometom in stroški dela tisti dan. Če se zahtevan promet na dnevni ravni ne dosega, kar poslovodja spremlja med izmeno, pošlje nekaj delavcev iz dopoldanske izmene dve do tri ure prej domov in pokliče nekaj delavcev iz popoldanske izmene, naj pridejo pozneje. Vsakdanji primer: imam pogodbo s faktorjem 30 ur na teden in če sem v enem tednu pisana štiri dni po osem ur in če me vse štiri dni pošljejo dve uri prej domov, imam ta teden samo 24 ur. Posledično sem šest ur v minusu. Tako si na račun storilnosti tudi zaposleni »pridelamo« minus ure, ki jih moramo oddelati enkrat v prihodnosti.

Ker je promet v zadnjem času kar konkretno nižji, imamo veliko minus ur, zato smo v podpis dobili anekse za nižji faktor ur. Nismo jih želeli podpisati, zato

so nas premestili v druge poslovalnice, kamor je v eno smer med 90 in 125 km vožnje. Jaz sem šla na bolniško, saj tega enostavno ne zmorem.



5

LIDL, anonimno

kontakt za včlanitev v Sindikat LIDL: info@cedra.si



V naši poslovalnici nas je včasih delalo pet ali šest na izmeno, tudi sedem, in že takrat nismo uspeli vsega postoriti. Zdaj imamo večji promet, dela pa nas zgolj štiri ali pet na izmeno. Storilnost se ves čas viša, delamo 30 odstotkov več in to za enako mesečno mezdo.

Ker nas je premalo, smo prisiljene vsakodnevno delati med odmorom za malico, po koncu in pred začetkom izmene ter brez upoštevanja določil varnosti in zdravja pri delu. Če bi delale po pravilih, hodile na malico in dvigovale tako, da bi zaščitile svojo hrbtenico, ne bi uspeli opraviti vsega dela, ki nam je naloženo v enem dnevu. Vsakodnevno namreč dobimo ogromne količine robe in vse je treba zložiti, postaviti akcije, vmes pa teči na blagajno in skrbeti za čistočo poslovalnice.

Zgodi se tudi, da zjutraj pridemo na delovno mesto, po treh urah dela

pa poslovodja določi delavca, ki mora dokončati izmeno v drugi poslovalnici. Ta delavec se mora odštempljati, se z lastnim prevozom odpeljati v drugo poslovalnico, se tam spet štempljati za začetek dela in oddelati izmeno do konca. Čas poti na drugo lokacijo torej ni vštet v delovni čas. Vsi vemo, da tega ne bi smeli početi, a vemo tudi, da te bo, če odkloniš, poslovodja skoraj zagotovo discipliniral, saj mora doseči zeleno storilnost. Prav tako te skoraj gotovo čakajo jezne sodelavke, ki bodo premeščene namesto tebe v drugo poslovalnico.

Prevelika fizična obremenjenost terja svoj davek na našem fizičnem in psihološkem zdravju ter odnosih s sodelavci ter domačimi. Nedavna anketa, ki jo je izvedla Cedra med zaposlenimi v Lidlu, je pokazala, da jih od 88 vprašanih, kar 78 (89 %) že čuti zdravstvene težave,

ki jih povezujejo z visoko intenzivnim delom. Med najpogostejšimi težavami so izčrpanost, izgorelost, bolečine v kolenih, hrbtenici, ramenih, zapestju. Pa tudi nespečnost, deformacije stopal in vnetje medenice kot posledica dvigovanja težke robe.

Ko imaš za seboj 17 let takšnega dela v Lidlu, ne zmoreš več dohajati mlajših sodelavcev in zahtevanega tempa dela, a za upokojeve še nimaš pogojev. Zato ti dajo pri Lidlu v podpis pogodbo za 25 ur na teden. To pomeni 640 evrov neto mesečne plače. Kako preživeti s tako plačo?

6

GLOVO, anonimno

kontakt za včlanitev v sindikat dostavljavcev: info@mladiplus.si

Organizacija dela pri t. i. platformi daje večji poudarek terenski prisotnosti, saj lahko dostavljanci delamo le v terminih, za katere smo se morali vpisati približno pol tedna vnaprej. Možnost vpisovanja na termine je odvisna od »ocene odličnosti« dostavljalca, na to pa vpliva več faktorjev, med katerimi je najpomembnejši ravno razpoložljivost dostavljalca v pisanih terminih. Tak sistem zato predpostavlja dostavljalce, ki se s tem delom preživljajo in ga opravljamo v obsegu polnega delovnega časa.

Čeprav nismo plačani na uro, ampak na opravljene dostave, je zaslužek odvisen tudi od višine plačila za dostavo. To namreč določa »bonus«, njegov izračun pa je odvisen od predvidenega povpraševanja po dostavah. V začetku leta 2022 je faktor »bonusa« nihal med 1.92 in 1.95, že nekaj mesecev pa je ta faktor nižji in se večinoma giblje med 1.74 in 1.84. Ker se formula za izračun vrednosti dostav vseskozi spreminja, te spremembe pa določa platforma popolnoma enostransko, je vrednost našega dela v resnici povsem nepredvidljiva. Zaradi tega moramo pri doseganju osebnega mesečnega proračuna poleg obsega ur vedno imeti v mislih še nepredvidene stroške, kot so malica, dopust, izpad dohodka zaradi nesreč ali bolezni, čemur je treba prišteti še nepredvidene posege platforme v določanje

vrednosti dela.

Omenjeni »bonusi« naj bi uravnavali število razpoložljivih dostavljavcev v času povečanih potreb. Ob boljših terminih je vrednost dostave višja, vendar se s tem ustvari tekma med dostavljalci za boljše termine, kar nas sili k nekakšni samoprisili po večji intenzivnosti dela. Kadar je ob slabi sezoni, daljši odsotnosti ali povečanju bazena dostavljavcev število dostav na posameznika manjše, si izpad dohodka nadomeščamo z odpovedovanjem odmorom za malico, pospešenim opravljanjem posameznih nalog ali s podaljševanjem obsega terminov.

V taki organizaciji je sicer možnost pritiska na platformo za večjo stabilnost dohodka velika, kar se je pokazalo v nekaj sindikalnih akcijah minulo pomlad. Čeprav platforma sindikata ni priznala, se je že po nekaj krajših prekinitvah dela odzvala z višanjem bonusa in kasneje še z uvedbo dodatka za slabo vreme. A so bili drobni uspehi kratkotrajni, saj smo se organizirani dostavljanci znašli v majhnem deležu nasproti številnim svežim delavcem, ki še nimajo izkušenj z dolgotrajnimi pritiski na vrednost dela. Hkrati pa so se jeseni zaostriale sankcije za primer odpovedi ali neprihoda na termine. V dveh letih inflacije, kolikor delam za omenjeno platformo, se tako vrednost dela z dostavami počasi samo znižuje.