

CEDRA

LETNO VSEBINSKO POROČILO 2024



V letu 2024 smo nadaljevali gradnjo delavske moči v maloprodaji in drugih sektorjih, leto pa je posebej zaznamoval uspešen zaključek večmesečnih pogajanj za prvo podjetniško kolektivno pogodbo v Tušu. Ob neposrednem organiziranju smo okrepili soraziskovanje in javno produkcijo znanja, izdali dva raziskovalna zvezka in drugo številko Razrednega broja ter nadaljevali izobraževanje novih organizatorjev.

CEDRA v letu 2024

Delo CEDRA je skozi leto povezovalo terensko organiziranje, kolektivna pogajanja, soraziskovanje, javne analize in izobraževanje. Izkušnje, pridobljene v preteklih mobilizacijah, smo skupaj z delavkami in delavci prenesli v trajnejše sindikalne strukture in konkretne standarde na ravni podjetij, obenem pa smo širili znanje o pogojih dela, prostem času, skrbstvu ter učinkih multinacionalnega kapitala.

Leto v številkah

1	6	16
prva podjetniška kolektivna pogodba v Tušu	mesecev intenzivnih tedenskih pogajanj	javno predstavljenih sklopov pridobitev v kolektivni pogodbi
2	8	1
nova raziskovalna zvezka	strani druge številke Razrednega broja	Cedrini šola organiziranja

Tuš: od mobilizacije do podjetniške kolektivne pogodbe

- Po zgodovinski mobilizaciji ob koncu leta 2023 smo januarja 2024 skupaj z delavkami in delavci začeli pripravo in pogajanja za podjetniško kolektivno pogodbo. Izhodišča so bila oblikovana skupaj z odbornicami in članstvom, pogajanja pa so od januarja do sredine junija potekala vsak teden.
- Kolektivna pogodba je prinesla takojšen dvig plač prodajalk nad minimalno plačo in avtomatično nadaljnje usklajevanje, hkrati pa tudi vrsto neekonomskih standardov, ki posegajo v vsakdanjo organizacijo dela in izboljšujejo varnost ter predvidljivost delovnega življenja.
- Med pridobitvami so omejitve premeščanja med poslovalnicami in dodatki za premeščanje, ponudba neposredne zaposlitve agencijskim delavcem po petih mesecih dela, pravica do odklopa ter dodatne možnosti usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti.
- Dogovor vključuje tudi posebno zaščito delavcev, starejših od 55 let, plačan oskrbovalski dopust in plačano odsotnost za žrtve nasilja v družini, solidarnostno pomoč ob dolgotrajni bolniški odsotnosti ter okrepljene določbe o varnosti in zdravju pri delu.
- Kolektivna pogodba je prvič sistematično uredila tudi sindikalno delovanje na ravni podjetja in delavkam dala novo orodje, s katerim lahko dosežene standarde nadgrajujejo. Javni pregled CEDRA jo je predstavil kot enega najmočnejših podjetniških dogovorov v slovenski maloprodaji.

Več: [Naša triletna borba – javna analiza kampanje in kolektivne pogodbe](#)

Organiziranje v maloprodaji

- Tudi zunaj Tuša smo nadaljevali povezovanje delavk in delavcev v maloprodaji. V ospredju so bili problemi pomanjkanja kadra, visoke intenzivnosti dela, nepredvidljivih urnikov, premeščanja in vprašanje prostega časa.
- Izkušnje iz različnih trgovskih verig smo povezovali med seboj: posamezne probleme smo obravnavali kot skupna panožna vprašanja in iskali poti, kako lahko organizirani delavci zgradijo moč tudi prek meja posameznega podjetja.
- Tak pristop se je odrazil tudi v raziskovalnih in publicističnih vsebinah leta 2024, posebej v raziskovalnem zvezku o Lidlu in v drugi številki Razrednega broja, posvečeni prostemu času.

Soraziskovanje in javna produkcija znanja

V letu 2024 smo okrepili eno ključnih značilnosti našega dela: raziskovanje, ki neposredno izhaja iz organizacijskih izkušenj in se vrača na teren kot orodje za razumevanje problemov, razpravo in kolektivno delovanje.

Ankete, intervjuji in naslednje skupne zahteve

- Javna analiza »Naša triletna borba« je v letu 2024 povezala ugotovitve anket, intervjujev in večletnega terenskega dela z izkušnjami sindikalne mobilizacije. Povratne informacije delavk so posebej izpostavljale delovni čas, intenzivnost dela, pomanjkanje zaposlenih, premeščanje ter potrebo po več prostega časa in večji varnosti pri delu.
- Na tej podlagi smo odpirali nadaljnje zahteve, ki presegajo posamezno kolektivno pogodbo: omejevanje neenakomerno razporejenega delovnega časa, največ 48 ur dela tedensko, petdnevni delovni teden, krajši sobotni delovnik in vsaj en prost vikend mesečno.
- Javna refleksija je pokazala tudi pomen stalnega zbiranja izkušenj z delovnih mest: anketa ali intervju sta za CEDRA hkrati raziskovalno in organizacijsko orodje, saj pomagata prepoznati skupen problem ter okoli njega graditi kolektivno zahtevo.

Več: [Naša triletna borba](#)

Raziskovalni zvezek: Vpliv tujih multinacionalk na slovenski prostor

- Februarja smo objavili raziskovalni zvezek »Vpliv tujih multinacionalk na slovenski prostor – nove prakse in učinki: primer Lidl«. Zvezek analizira, kako prodor mednarodnega kapitala vpliva na položaj delavskega razreda v Sloveniji, pri čemer kot študijo primera obravnava diskontno trgovsko verigo Lidl.
- Izhodišče zvezka ni abstraktna analiza podjetja, temveč povezava med spremembami lastništva, organizacijo dela, intenzivnostjo, nadzorom nad delavstvom in možnostmi sindikalnega organiziranja. Zvezek tako povezuje širše ekonomske procese z izkušnjami delavk na delovnem mestu.

Več: [Vpliv tujih multinacionalk na slovenski prostor](#)

Raziskovalni zvezek: Skrbstveni sektor v Sloveniji

- Drugi raziskovalni zvezek je obravnaval reproduktivno in skrbstveno delo v Sloveniji. Poseben poudarek je bil na dolgotrajni oskrbi, kadrovske razmerah v domovih starejših občanov, dostopnosti javnih storitev in vse večjem prenosu skrbstvenega dela na gospodinjstva.
- V zvezku smo povezali analizo sistema dolgotrajne oskrbe z izkušnjami zaposlenih in uporabnikov ter odprli vprašanje skupne fronte delavk v skrbstvu, uporabnikov in njihovih svojcev za javno, kakovostno in vsem dostopno oskrbo.

Več: [Skrbstveni sektor v Sloveniji](#)

Razredni broj #2: Prosti čas

- Avgusta je izšla druga številka delavskega časopisa Razredni broj. Tokratna osrednja tema je bil prosti čas: koliko ga delavcem po intenzivnem delovniku dejansko ostane, kako urniki posegajo v družinsko in družbeno življenje ter kako se plačano delo prepleta z neplačanim skrbstvenim in gospodinjstvom.
- Prispevke so pisale delavke in delavci iz različnih podjetij in panog, med njimi iz Spara, Lidla, Eurospina in Tuša ter delavec iz poljskega Danfossa. Različne izkušnje so pokazale skupen problem: delo vse bolj posega v čas, ki bi moral pripadati počitku, družini in lastnemu življenju.
- Številka ni ostala pri opisu razmer. Odprla je konkretne zahteve po dveh zaporednih dnevih počitka, odpravi šestdnevnega delovnega tedna, krajšem sobotnem delovniku, prostem vikendu in širšem povezovanju delavcev različnih trgovskih verig.

Več: [Razredni broj #2 – Prosti čas](#) • [Raziskovalni zvezki](#)

Cedrina šola organiziranja 2024

- Ob koncu leta smo ponovno izvedli Cedrino šolo organiziranja, namenjeno izmenjavi praktičnih izkušenj med delavkami, sindikalnimi zaupniki, organizatorji in člani CEDRA. Šola je povezala ljudi iz različnih delovnih okolij in odprla prostor za skupno refleksijo o tem, kako se gradi trajna organizacija na delovnem mestu.
- Program je bil usmerjen v metode, ki jih uporabljamo pri terenskem delu: individualni organizacijski pogovor in aktivno poslušanje, mapiranje delovnega mesta, prepoznavanje neformalnih voditeljev, oblikovanje delavskega odbora, strukturne teste in načrtovanje kampanj.
- Posebej pomembna je bila izmenjava med ljudmi, ki so te metode že uporabljali v konkretnih sindikalnih procesih. Praktične izkušnje iz maloprodaje, zdravstva in drugih okolij so služile kot učni material za naslednje organizacijske korake.
- Šolo razumemo kot mesto prenosa znanja iz bojev: cilj ni le izobraževanje posameznikov, temveč razvoj ljudi, ki lahko v lastnih kolektivih prevzamejo odgovornost, vodijo pogovore, povezujejo sodelavce in gradijo nove organizacijske strukture.

Več: [Cedrina šola organiziranja 2024](#)

Javno delovanje in širjenje razprave

- Spletno stran smo uporabljali za objavo raziskovalnih analiz, komentarjev in prevodov, s katerimi smo delavske probleme povezovali s širšimi družbenimi vprašanji: položajem žensk, mirom, globalnimi razmerji moči in prihodnostjo javnih storitev.
- Ob 8. marcu smo ponovno izpostavili, da emancipacija žensk ni ločena od vprašanja delovnih pogojev, skrbstvenega dela, prostega časa in javnih storitev. Te teme so se skozi leto povezovale tudi z vsebinami Razrednega broja in raziskavami skrbstvenega sektorja.
- Decembra smo objavili tudi mednarodni primer »Informacije so moč«, ki prikazuje sindikat kot ustvarjalca znanja v boju proti azbestu v buenosaireskem metroju. Takšne primere uporabljamo za prenos izkušenj med različnimi delavskimi gibanji in za širjenje razumevanja sindikata onkraj ozkih vprašanj plače.

Več: [Prispevki CEDRA](#) • [Informacije so moč](#)

Sodelovanje in solidarnost

- Pri delu smo ohranjali tesne stike z delavskimi kolektivi in sindikati ter povezovali izkušnje med različnimi sektorji. Pomemben del dela je bila podpora aktivnim delavkam in sindikalnim zaupnikom, ki na svojih delovnih mestih širijo organizacijski pristop.
- S sodelovanji smo krepili idejo, da delavske pravice, javne storitve in kakovost življenja niso ločene teme. Naša dolgoročna usmeritev ostaja povezovanje posameznih delovnih sporov v širšo solidarnost med panogami in skupnostmi.

Organizacijski razvoj in nadaljnja krepitev CEDRA

Leto 2024 je pokazalo, kako pomembna je povezava med dolgotrajnim terenskim delom, raziskovanjem in sistematičnim prenosom organizacijskega znanja. Uspeh kolektivne pogodbe v Tušu, izdaje raziskovalnih zvezkov in Razrednega broja ter Šola organiziranja so utrdili model dela, ki ga želimo razvijati tudi v prihodnje.

- Z večmesečnimi pogajanji in podporo delavskemu odboru smo dodatno razvili znanje o vključujočem kolektivnem pogajanju, koordinaciji članstva in povezovanju terenskega organiziranja z vsebinskimi zahtevami.
- Z raziskovalnimi zvezki in Razrednim brojem smo okrepili sposobnost, da izkušnje delavk in delavcev pretvorimo v javno dostopno znanje, ki se lahko ponovno uporablja pri izobraževanju, organiziranju in zagovorništvu.
- S Šolo organiziranja smo nadaljevali sistematičen prenos metod na nove ljudi ter gradili skupni jezik organizacijskega dela med različnimi kolektivi in sektorji.
- V naslednjem obdobju želimo še bolj stabilno povezati terensko prisotnost, razvoj organizatorjev, raziskovalno produkcijo in javno komuniciranje. Stabilnejša organizacijska infrastruktura pomeni predvsem več možnosti za dolgoročno podporo delavskim kolektivom in za krepitev sindikatov od spodaj.

Pogled naprej

V leto 2025 smo vstopili z izkušnjo, da lahko dobro organiziran kolektiv izbojuje tudi zahtevne, trajne spremembe. Nadaljevali smo delo v maloprodaji, razvijali nove organizacijske procese v zdravstvu in socialnem varstvu ter iskali načine, kako povečati doseg raziskovalnega, izobraževalnega in javnega dela CEDRA.

Nič o nas, brez nas: delavske pravice se ne podarjajo, ampak se jih izbojuje in utrjuje z organizacijo, znanjem in solidarnostjo.

Več o našem delu: cedra.si • [Naša triletna borba](#) • [Raziskovalni zvezki](#) • [Razredni broj](#)