



S socialnim dialogom do večjih pravic

»Potem ko smo na državni ravni sklenili novo oziroma prenovljeno kolektivno pogodbo za dejavnost poslovanja z nepremičninami, ki je začela veljati 1. januarja, se bomo tudi v našem podjetju začeli pogajati za novo podjetniško kolektivno pogodbo,« pravi predsednica podružnice Sindikata komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije (SKVNS) v podjetju Sipro Žalec Maja Šelekar. »Upam in verjamem, da nam jo bo uspelo skleniti kmalu, saj je socialni dialog med vodstvom podjetja in sindikatom v našem podjetju dober in na visoki ravni.«

Podjetje Sipro Žalec v Zgornji in Spodnji Savinjski dolini upravlja stavbe in jih oskrbuje s toplotno energijo. Največ stavb, za katere skrbi, je v občinah Žalec, Polzela, Vranksko, Tabor, Mozirje, Nazarje in še nekaterih.

V Sipru, ki je v Savinjski dolini največje podjetje za upravljanje nepremičnine, ima največ zaposlenih peto in šesto stopnjo izobrazbe ekonomske, gradbene ali strojne smeri.

»Delo, ki je v glavnem delno pisarniško, delno pa terensko, je dokaj zahtevno,« pravi Šelekarjeva. »Zaposleni morajo imeti stanovanjski zakon in številne pravilnike v malem prstu, dobro pa morajo poznati tudi energetske zakon in številne občinske predpise, saj naše podjetje upravlja tudi stanovanja v občinski lasti.«

Kot pravi sogovornica, je podjetje Sipro specifično, saj je na področju upravljanja nepremičnin edino v Sloveniji, ki je bilo ustanovljeno na osnovi javno-zasebnega partnerstva. Podjetje je trenutno v lasti dveh fizičnih oseb, ki imata vsaka po 30-odstotni lastniški delež. Šest občin iz Savinjske doline pa ima skupaj 40-odstotni lastniški delež Sipra, ki upravlja tudi njihova stanovanja. »Lastniki med seboj dobro sodelujejo in delajo z roko v roki, zato doslej nismo imeli nobenih težav. Prav tako se redno srečujejo na skupščinah,« pravi prva sindikalistka v podjetju.

Po njenih besedah terja delo v vseh podjetjih za po-



Foto T. K.

Maja Šelekar: Številni delavci premalo poznajo sistem, zato se niti ne zavedajo, katere pravice jim je izbral sindikat in brez katerih bi bili, če ne bi bilo sindikata.

slovanje z nepremičninami poleg veliko znanja tudi veliko potrpljenja za delo z ljudmi, ki se z upravniki objektov marsikdaj ne pogovarjajo z veseljem, ker jim primanjkuje finančnih sredstev za redno in še zlasti za investicijsko vzdrževanje stanovanjskih objektov. Prednost tega dela pa je relativno urejen delovni čas z izjemo strojnikov centralnega ogrevanja, ki morajo v kurilni sezoni delati v drugačnih turnusih.

Kot pravi Šelekarjeva, je prva skrb podružnice SKVNS v Sipru skrb za ustrezen ekonomski položaj delavcev. »Plače prejemamo po kolektivni pogodbi iz leta 1998, ki velja do konca tega leta. Prejemamo jih redno in vedno točno na vnaprej določen izplačilni dan, kar je za zaposlene po-

membno. Regres za malico prejemamo v višini 6,12 evra, prav tako pa nam podjetje vrača stroške prevoza na delo in z dela.

Lastniki in vodstvo podjetja Sipro nikoli ne nasprotujejo izobraževanju delavcev. Tistim, ki se izobražujejo v interesu podjetja, plačajo šolnino. Podjetje spodbuja tudi rekreacijo zaposlenih. Vsako leto delavci Sipra sodelujejo na športnih tekmovanjih, ki jih pripravijo na srečanjih nepremičninskih organizacij iz vse Slovenije. Letos je bilo to srečanje v Camping Jezero Velenje. Podjetje konec vsakega leta za zaposlene in predstavnike etažnih lastnikov stanovanj organizira tudi novoletno srečanje.

Zasluge za to, da v Sipru spoštujejo delovno zakonodajo ima tudi podružnica sindikata SKVNS, ki v tem podjetju deluje že od njegove ustanovitve. »Že od začetka je v Sipru dobro razvit tudi socialni dialog med sindikalno podružnico in vodstvom podjetja. Enkrat na leto se sestanemo z vodstvom podjetja. Na teh sestankih se temeljito pogovorimo o vseh problemih in odprtih vprašanjih, do katerih je prišlo med delom, ter se dogovorimo za njihovo reševanje. Tudi sicer ima sindikat in vsak delavec pri direktorju, ki ima socialni čut, vedno odprta vrata. Če posamezen delavec ali delavka zaradi družinskih razmer nujno potrebuje dopust ali kaj podobnega, direktor temu nikoli ne na-

sprotuje, temveč poskuša delavcu oziroma delavki pomagati rešiti problem,« pravi Šelekarjeva.

Šelekarjeva dobro pozna razmere v dejavnosti poslovanja z nepremičninami, saj je tudi predsednica republiškega odbora za to dejavnost pri SKVNS. »Delavke in delavci v naši dejavnosti se še vedno premalo zavedajo, katere pravice jim je izbral sindikat in katerih pravic ne bi imeli, če sindikata ne bi bilo. Ne zavedajo se, kako zahtevna in dolgotrajna so pogajanja za eno samo pravico. To smo dobro spoznali člani sindikalne pogajalske skupine za našo novo panožno kolektivno pogodbo, saj smo se s predstavniki delodajalcev zanjo pogajali tri leta in pol.«

Po mnenju Šelekarjeve lahko sindikat v podjetju največ doseže s socialnim dialogom. »Tako kot je dialog pomemben v družini, je pomemben tudi v podjetju. Delodajalec mora delavcem odkrito povedati, kaj pričakuje od njih, delavci pa mu morajo povedati, kaj pričakujejo od njega. Vsakdo pa se mora zavedati tudi svojih dolžnosti.

»Naš največji problem, ki pesti vse sindikate v panogi, pa je, kako v sindikalne vrste pritegniti mlade. V naši dejavnosti je vse več majhnih podjetij in agencij, zato so delavci razkropljeni. Kljub temu bomo morali najti način, da bomo v sindikalne aktivnosti pritegnili mlade,« poudarja Šelekarjeva.

T. K.