

LITIJSKI PREDILEC

Glasilo podjetja PREDILNICA LITJA d.d., marec 2003, letnik 3, številka 1

Litija

s.p.

LITIJSKI Predilec
2003

677(085.3)(457.4 Litija)



1001168,1

COBISS

7 let

36 • 2003

www.litija.com

info@litija.com

Z OPTIMIZMOM V LETO 2003



FRANC LESJAK
generalni
direktor

▼ Leto 2002 je minilo brez velikih in prelomnih dogodkov. Odzvanjanje velikega poka borznih balonov se kaže v bankrotih velikih korporacij in manjši gospodarski rasti. Finančni trg pa so zdržali in na videz svetovna ekonomija funkcionira normalno. Bližajo se nove preizkušnje. Vojna v Iraku, pa še kje drugje izgleda neizogibna. Še posebej, ker je to tudi vojna za nafto.

Posledice vojne so nepredvidljive. Mednarodni terorizem je postal stalnica. Demokratske svoboščine se

bodo zmanjševale na račun večje varnosti. V tem času je pomembno ne biti sam. Slovenija se je odločila za Evropo in to je dobro.

Naš vstop pa ima tudi svoje slabe strani. Ob prostem pretoku kapitala, ki ga prinaša nova ureditev, bodo vsa kvalitetnejša slovenska podjetja lahka tarča tujega kapitala – tudi špekulativnega. To je cena, ki jo plačujemo za sprejetje pod okrilje močnih držav Evrope. Vendar bolje tako, kot pa cvrenje v balkanskem kotlu.

Za Predilnico je vstop v Evropo nujnost. Ne samo zaradi prodajnih možnosti, ampak tudi, ker le tam lahko najdemo nove razvojne vzpodbude in odskočno desko za osvojitve svetovnih trgov.

Globalizacija prinaša ukinjanje carin in uvoznih kvot. Ovire za mednarodno trgovino so zmeraj manjše. Leta 2005 bo trg Evrope v celoti odprt za tekstil celega sveta. Evropski tekstil te tekme s Kitajci in ostalimi azijskimi državami ne bo zdržal. Napovedujejo, da bo v 5 letih evropska tekstilna industrija izgubila polovico delovnih mest. Podobno ali še slabše se obeta slovenski tekstilni industriji.

In kje je ob vsem tem mesto Predilnici Litija?

Letos je minilo 10 let kar je sedanja vodilna ekipa prevzela odgovornost za to podjetje. Strategije, ki smo jih v tem času zasnovali, so nas pripeljale do točke, da lahko suvereno razmišljamo o prihodnosti. Biti predilnica specialnih prej in prvi dobavitelj ter razvojni partner evropskim tkalnicam, je bila naša vizija.

V veliki meri smo jo uresničili. Danes je Evropa trg kamor prodamo 90 % naših izdelkov. Tam smo poznani in spoštovani. Svojo rast temeljimo na novih izdelkih, veliki fleksibilnosti, stalni visoki kvaliteti in primernih stroških. V teh letih smo zamenjali 99 % trgov, razvili ali modificirali smo 95 % izdelkov, pa tudi ljudje so se menjali, oziroma spreminjali.

In ravno to spreminjanje nas samih je najtežji proces. Sposobnost stalnega učenja in prilagajanja novim situacijam je ključ do uspeha. Tako dinamiko preobrazbe so bila sposobna izpeljati le redka slovenska podjetja. Zato za nas splošni kriteriji uspešnosti ne veljajo. Kajti mi

tečemo v polarnem mrazu v bundah in škornjih in se ne pustimo primerjati s komerkoli, posebno pa ne z lahkoatletičnimi monopoli.

Poslovno leto 2002 bomo pozitivno zaključili. Proizvedli bomo cca 4100 ton preje, kar je cca 13 % več kot lani. Obseg prodaje bo znašal cca 20 mio evrov in je cca 3 % večji kot leto poprej.

To, da smo morali proizvesti 13 % več za doseganje 3 % povečane vrednosti prodaje, govori o tem, kakšne hude cenovne vojne se bijejo na tekstilnem trgu. Šele nekje ob polletju se je končala dolga kriza, ki je trajala kar eno leto. Mnogi tekstilci so vmes obupali. Od septembra dalje dosegamo rezultate, ki so primerljivi z našim vloženim trudom.

Ves čas krize smo vztrajali na naših strateških usmeritvah ob vedenju, da se kriza enkrat mora končati.

Nadaljevali smo s tehnološko prenovo. Novi stroji prihajajo vsak mesec. Izvajali smo projekt „20 ključev“, kjer smo dosegli izboljšanje ocene iz 2,24 na 2,66. To je kazalnik izboljšanja delovanja vseh funkcij v podjetju. Za drugo leto smo si zastavili doseči oceno 3. Pri oceni 3,5 bi se uvrstili med vodilna evropska podjetja. To je seveda naš cilj.

Med prvimi v Sloveniji smo uvedli nov standard ISO 9001: 2000 in tako tudi formalno opredelili procesno vodenje nabave, prodaje, proizvodnje in razvoja.

Ves čas delujemo na trgu, kot pajki pletemo svoje mreže po neosvojenih državah Evrope in Azije. Naši agenti so prisotni povsod kjer se ukvarjajo s tekstilom. Pri naših konkurentih, ki zapirajo vrata nabiramo izkušnje. Predvsem se pa učimo, kako ne smemo delati.

V letošnjem letu smo ustanovili dve podjetji v tujini. Litijsko plažo d.o.o. na Hrvaškem za upravljanje našega naselja v Pineti in Lisento d.o.o. v Srbiji. Slednja nam bo služila predvsem kot most do vzhodnih trgov in Rusije.

Načrti za leto 2003 so veliki. Pravzaprav naj bi naredili skok na katerega smo se pripravljali tri leta. Proizvodnjo nameravamo povečati za 20 % in naj bi znašala cca 5000 ton. To naj bi z opremo, ki je montirana v zadnjem času in tisto, ki bo dobavljena v prvih mesecih leta 2003, proizvedli z istim številom delavcev s tem, da se delovni čas skrajšuje iz 42 na 40 ur tedensko.

Seveda bo treba za isti odstotek povečati tudi prodajo, kar je težja naloga. Vse to bomo lahko izvedli, če bodo vsi notranji sistemi delovali skladno in če ne bo bistvenih svetovnih pretresov. Moji najožji sodelavci so slovesno podpisali anekse k pogodbam o zaposlitvi, kjer so se zavezali za doseganje svojih osebnih ciljev na področju prodaje, razvoja, proizvodnje, kvalitete, stroškov in kadrov. Vsi delamo po principu: vsi za enega, eden za vse.

Misliti pa moramo naprej. Dosedanje delo in doseženi tehnološki nivo nam omogočata čas za premislek in pri-

pravo novih strategij za prihodnost. Časa za preobrazbo imamo 2 do 3 leta.

Pravijo: KDOR NE ZNA NAČRTOVATI PRIHODNOSTI, JE TUDI VREDEN NI!

Za preživetje firme je treba misliti 5 do 10 let naprej. Postati moramo igralci v svetovnem merilu. Proizvodnja tekstila se seli na Kitajsko in v druge države Azije. Tja moramo biti sposobni prodajati.

Ključni elementi na katerih bomo gradili prihodnost so:

- 1) tehnologija, to imamo vrhunsko in jo bomo še dopolnjevali;
- 2) obvladovanje trgov, kjer smo na dobri poti in vemo kaj narediti, širimo svojo prodajno mrežo in vse kar delamo na trgih, delamo pod svojim imenom LITIA QUALITY;
- 3) novi izdelki - postopno se povezujemo z vodilnimi svetovnimi proizvajalci vlaken, ki preko nas poskušajo plasirati svoje inovacije. Močnejše moramo prodreti na področje tehničnega in specialnega tekstila, kjer je najvažnejša strokovnost in zanesljivost.

Kmalu bodo evropski vojaki nosili naramnice iz naših specialnih prej. Naj nam bo tudi cilj, da bodo naši izdelki tudi v otroških inkubatorjih in vesoljskih ladjah. Mikrokapsulirane preje s specialnimi efekti nam morajo postati stalnica. Našim prejam moramo dati barve in sijaj. Odprtih imamo še veliko možnosti.

Vse to vedo tudi naši konkurenti. Tudi oni imajo iste trge, poznajo iste tehnologije in imajo enak dostop do surovin. Nimajo pa ljudi, ki hočejo in znajo zmagati. Tu pa SMO BOLJŠI.

Pa naj gre za delavce za stroji, mehanike, električarje ali strokovne delavce. Znanje in inovativnost sta ključa uspeha in garanta ohranjanja delovnih mest in kapitala. V Litiji gradimo center znanja, ki nas bo popeljal v prihodnost.

Predilnica Litija je v 75 % lasti Predilnice Litija holding d.d. V njem je sedaj 400 delničarjev, zaposlenih in upokojencev. Naj tako tudi ostane. Naj ostane „naša fabrika“.

(iz govora generalnega direktorja na srečanju zaposlenih in delničarjev decembra 2002)

KADRI

ZAPOSLENI V LETU 2002



VERA BRIC
kadrovik

1. FLUKTUACIJA

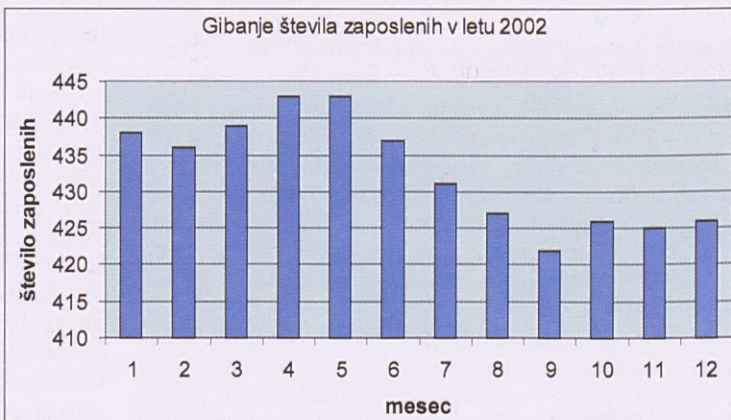
Ob koncu leta 2002 je bilo v Predilnici Litija d.d. in Liti d.o.o. skupno zaposlenih 426 delavcev, od tega 268 v matičnem podjetju in 158 v hčerinski družbi.

V letu 2002 smo na novo zaposlili 35 delavcev, 80% le-teh v proizvodnih oddelkih.

Delovno razmerje v podjetju pa je prekinilo 48 delavcev. Najpogostejši vzrok prenehanja delovnega razmerja je bila starostna upokojitev in invalidska upokojitev. Upokojilo se je 18 zaposlenih. V letošnjem letu bo bistveno manj starostnih upokojitev.

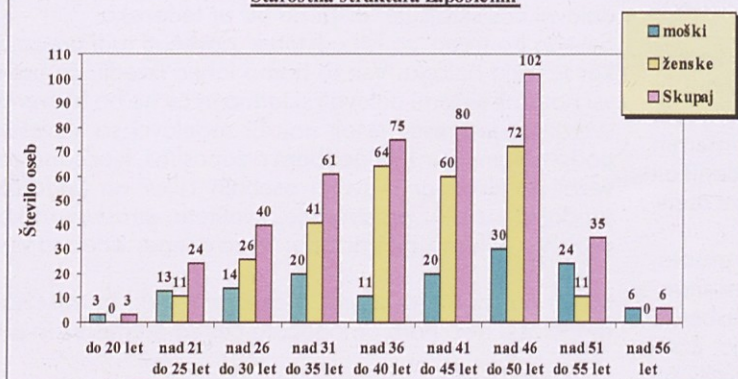
2. KVALIFIKACIJSKA STRUKTURA

Eden izmed ciljev na področju kadrov je tudi izboljšanje kvalifikacijske strukture zaposlenih. Zaradi narave dela še vedno prevladujejo zaposleni s I. stopn-



Število zaposlenih po posameznih mesecih

Starostna struktura zaposlenih



jo strokovno izobrazbo, čeprav se njihov delež letno zmanjšuje, saj delavcev brez končane osnovne šole ne zaposlujemo. Povečujemo število strokovnih sodelavcev, saj zaposlujemo že 17 sodelavcev z visoko strokovno izobrazbo in 1 magistra. Eden izmed kazalcev kvalifikacijske strukture je tudi povprečno število let šolanja, ki se je v letu 2002 zvišala na 8,9 let na posameznega delavca (v letu 2000 8,6 let), pri čemer moramo poudariti, da je cilj podjetja povprečno 9 let šolanja.

3. STAROSTNA STRUKTURA

O zaposlenih in gibanju zaposlenih, spremljamo različne parametre, med drugim tudi starostno strukturo. Povprečna starost v obeh družbah znaša 40,18 let, glede na spol in starostni razred pa je struktura razvidna iz grafa.

Vera Bric

SKRB ZA ZDRAVJE ZAPOSLENIH - V ZDRAVILIŠČE

Kako pomembno je zdravje, se mnogi zavemo šele, ko je za preventivno skrb že prepozno. Zdravje ni le odsotnost bolezni, temveč predvsem stanje telesnega, duševnega in socialnega blagostanja posameznika in družbe. Bolezen ni samo problem posameznika, temveč tudi podjetja.

Tudi naše podjetje skrbi za zdravje zaposlenih s kolektivno zaščito, ki je povezana z varstvom naprav in okolja: manj prahu, temperaturnih razlik in hrupa, zlasti pa čim večja avtomatizacija dela.

V letošnjem letu pa smo se na pobudo sindikata odločili tudi za individualno skrb zaposlenega, ki obsega eno tedensko bivanje v enem od slovenskih zdravilišč. V ta namen je bil sprejet pravilnik o zdraviliškem

zdravstvenem pregledu in rekreaciji, ki določa upravičence do tako imenovanega zdraviliškega paketa ter merila in kriterije. V kategorijo upravičencev smo uvrstili ženske, ki so stare najmanj 47 let in moške, ki so stari najmanj 50 let. Do zdraviliškega paketa pa bo upravičen delavec, ki bo po kriterijih (delovna doba, delovna uspešnost, nočno delo, posredovanje koristnih predlogov in prisotnost na delu) zbral največje število točk.

V letošnjem letu bo napoteni v eno izmed slovenskih zdravilišč 10 zaposlenih.

Generalni direktor:
Franc Lesjak

IZOBRAŽEVANJE PO PROGRAMU »PREDILEC«

Izobraževanje mora biti stalnica našega življenja tako v smislu pridobivanja formalne izobrazbe kot pridobivanja funkcionalnih znanj in tudi drugih znanj, ki jih potrebujemo za delo in življenje.

Vsako podjetje, ki hoče biti uspešno, mora izobraževati kader na vseh nivojih z vsebinami in v obsegu, ki zagotavljajo optimalne rezultate pri delu. Izobraženost in usposobljenost je eden od nujnih bistvenih faktorjev za uspešno delo. Za uspešno delo so pomembni tudi drugi faktorji (motivacija, čustvena inteligenca, pogoji za delo,...).

Predilnica Litija hoče biti uspešno podjetje, zato organizira tudi izobraževanja.

Poleg vrste izobraževanj, ki so bila izvedena v preteklem letu, smo v mesecih oktober, november in december izvedli tudi izobraževanje po internem programu »predilec«. V to izobraževanje smo vključili 26 udeležencev, ki so na delovnih mestih predelavcev, vodij skupin za snemanje, vzdrževalcev in tudi vodij izmen in nimajo tekstilne izobrazbe, pri svojem delu pa potrebujejo osnovna znanja iz predilstva.

Izobraževanje je bilo interno. Obsegalo je 35 ur, od tega teoretični del 31 ur in praktični del 4 ure. Zasnovano je bilo tako, da udeleženci dobijo znanja iz več področij, ki jih nato sintetizirajo na praktičnem delu.

Predmeti izobraževanja so bili: ISO standardi (2 uri), kakovost in stroški (3 ure), organizacija (2 uri), varnost

in zdravje pri delu (2 uri), vzdrževanje (2 uri), tekstilne surovine (4 ure), tehnologija predenja (16 ur), praktični del (4 ure).

Vsebina posameznih predmetov je bila prilagojena specifikam našega podjetja.

Obvladovanje vsebin iz teh področij pomeni temelj za razumevanje uporabe vlaken in principov posameznih faz predenja ter načinov pravilnega, varnega in kakovostnega dela s čim nižjimi stroški. Na tem temelju, ki so si ga pridobili na tem izobraževanju, bodo udeleženci pri svojem delu lahko gradili ostala specifična znanja.

Predavanja smo izvedli sodelavci Centra za razvoj. Predmet ISO standardi in predmet kakovost in stroški je predavala Darja Sušnik. Predmete varnost in zdravje pri delu, organizacija in praktični del je predaval Stane Črne, predmet vzdrževanje Tomaž Damjan, predmeta tekstilne surovine in tehnologija predenja pa Silvo Soklič. Predavatelji smo pripravili za svoja področja tudi pisna gradiva v obliki skript.

Izobraževanje se je zaključilo z izdelavo seminarske naloge in pisnim izpitom. Najboljši trije udeleženci izobraževanja po prikazanem znanju na izpitu so Zumra Salihović, David Pavlič in Gašper Lesjak. Udeleženci bodo prejeli pisna interna potrdila o opravljenem izobraževanju.

Silvo Soklič



SPREMLJANJE ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH

▼ V mesecu decembru 2002 smo že tretjič zapored organizirali ob sodelovanju svetovalnega podjetja ITEO iz Ljubljane anketo o merjenju zadovoljstva zaposlenih. Anketa je vsebovala 8 vsebinskih sklopov, in sicer: organiziranost izvajanja dela, obvladovanje procesa, odnos do kakovosti, nagrajevanje, notranje komuniciranje in notranji odnosi, vodenje in pripadnost podjetju ter splošno področje, ki se je nanašalo na tekoče aktivnosti v našem podjetju.

Letošnja ocena je slabša od lanske in ciljne, ki je bila 3,5. Dosežena letošnja ocena je bila 3,45, lanska 3,54 in v letu 2000 3,12.

Rezultati merjenja organizacijske klime so podobni lanskim, samo da so malenkostno slabše na vseh ocenjevalnih vsebinskih sklopih. Zanimivo je, da je zadnja ocena podobna rezultatom merjenja klime v

tistih slovenskih podjetjih, ki merijo zadovoljstvo zaposlenih.

Vendarle pa je potrebno poudariti, da smo bili prijetno presenečeni, da je veliko zaposlenih napisalo pripombe in predloge o nagrajevanju koristnih predlogov in zmanjšanju bolniškega staleža.

Predlogi so zanimivi in nekaj od njih smo jih tudi že vključili v plane aktivnosti na teh področjih.

Verjamemo, da je organizacijska klima povezana s splošnim zadovoljstvom posameznika izven podjetja, pa vendar nam ne preostane drugega, kot da s skupno voljo in močjo izboljšamo organizacijsko klimo v našem podjetju, saj je to v posredni povezavi s poslovno uspešnostjo podjetja.

Manja Tesla

NOVOLETNO SREČANJE ZAPOSLENIH IN DELNIČARJEV

▼ Ob koncu leta je bilo že tradicionalno novoletno srečanje zaposlenih in delničarjev. Tokrat smo se povsili v Športni dvorani Gimnazije Litija, kjer smo se zabavali ob zvokih ansambla Slovenski muzikantje. Program je vodil Slavko Podboj.

Kot je že v navadi smo se v uradnem delu seznanili z rezultati poslovanja preteklega leta ter načrtih za vnaprej, ki jih je predstavil generalni direktor Franc Lesjak. Spregovorila pa sta tudi naš župan Občine Litija Mirko Kaplja in bivši direktor Jože Mirtič.

Letos je generalni direktor tudi prvič podelil posebne denarne nagrade našim sodelavcem, ki so v minulem obdobju posredovali "NAJ" koristne predloge.

Novoletnega srečanja so se udeležili tudi člani nadzornega sveta Bojan Dejak, Matjaž Zaviršek in dr. Franc Gider.

Druženje je bilo prijetno in upamo, da se bo naslednjega srečanja udeležilo še več zaposlenih.

Manja Tesla

Utrinki z novoletnega srečanja



TRŽENJE

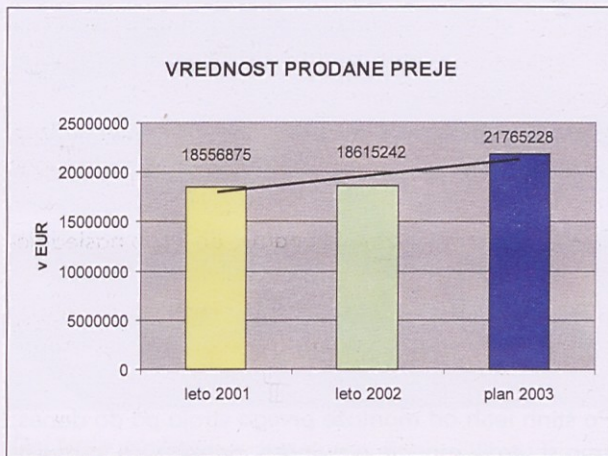
ZANESLJIVEJŠI OD KONKURENCE



VIDA VUKOVIĆ
direktorica
marketinga

▼ Minulo leto je bilo težavno. Že takoj na začetku leta smo se srečali z nadaljevanjem upadanja naročil, ki se je nadaljevalo vse do pozne jeseni.

Z aktivnostmi in napori smo uspeli prodati 4.200 ton preje v vrednosti 18.391.000 eur. V primerjavi s predhodnim letom je to količinsko 15 %, vrednostno pa 2 % več. Morali smo narediti in prodati več kilogramov, da smo se približali planiranemu vrednostnemu obsegu prodaje. Vzrok za to je v spremenjeni strukturi prodaje in splošnem padcu cen.



V letu 2002 je vrednost prodaje narasla samo za 2 % v primerjavi z letom 2001. V letu 2003 pa bo potrebno prodati kar 17 % več kot smo prodali v letu 2002.

Struktura prodaje po trgih se ni spremenila. Še vedno je naš najpomembnejši trg Evropska gospodarska skupnost, kjer dosegamo 89 % prodaje, predvsem v Franciji, Italiji, Nemčiji. Pričeli smo s prodajo tudi na Irsko. Domačim kupcem smo prodali 6,5 %, ostalo pa smo izvozili predvsem v države Cefte in bivše Jugoslavije. Po predstavitvi naših prej, na jesenskem modnem sejmu v Moskvi, smo prve poizkusne količine za testiranje tržišča poslali v Rusijo.

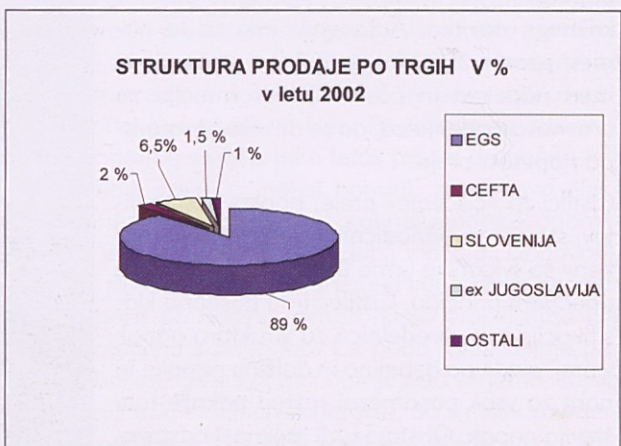
Največ naše preje, preko 60 %, je bilo namenjeno modnim tkalnicam – tudi zato moramo biti zelo razvojno usmerjeni in fleksibilni, saj so v tem segmentu zahteve najbolj dinamične. Okrog 17 % prej je bilo odpremljenih dekorativnim tkalnicam, 15 % pletilem in 6 % za tehnične namene.

Zadnja leta se stalno uspešno usposabljam za poslovanje s svetom. V minulem letu smo izpolnili pogoje in pridobili pooblastilo carinske uprave za hišno carinjenje, kar nam omogoča znižanje stroškov in pridobivanje na času pri odpremljanju in prejemanju blaga.

Nekaj zanimivosti iz preteklega leta:

- izdali smo preko 2.700 naročil proizvodnji,
- poprečna dolžina partije v proizvodnji je bila 4.759 kg,
- zaloge preje so bile konec leta za 22 ton nižje kot v začetku leta,
- izdelali smo preko 300 predlogov za razvoj novih prej oziroma izboljšanje obstoječih izdelkov,
- izvedli smo 1848 odprem 385 kupcem, povprečno 154 na mesec, maksimalno v oktobru, ko je število odprem doseglo številko 214,
- najvišjo mesečno prodajo 1.836.000 eur smo dosegli v mesecu marcu,
- največji kupec v preteklem letu je bila modna tkalnica v Franciji s skoraj 1.700.000 eur prometa,
- najvišja odprema posamezne pošiljke po vrednosti je bila 97.129 eur, torej, nekdanjih 190.000 nemških mark (ni še tako dolgo, ko smo že vrednost odpreme 30.000 do 50.000 dem šteli za uspeh),
- najtežji kamion v preteklem letu je naenkrat peljal v Italijo 21.146 kg preje,
- v marketingu smo se v minulem letu s kupci sporazumevali v angleškem, italijanskem, nemškem, srbskem, hrvaškem in ruskem jeziku, v sili pa se uspemo dogovoriti tudi v francoskem, češkem in poljskem jeziku.

Letošnje leto so naši cilji še ambicioznejši kljub temu, da ne pričakujemo izboljšanja tržne situacije. Celo nasprotno: proizvodnja tekstila v Evropi in pri nas se zmanjšuje tako, da naše načrte uresničujemo z zadržanjem starih ter pridobivanjem dodatnih kupcev na obstoječih in novih trgih. Naša priložnost je v tem, da postajamo zanesljivejši od konkurence.



Največji trg predstavljajo države EGS. Največji trgi po državah pa so: Francija 35 %, Italija 24 %, Nemčija 14 %, Belgija 8 %, Anglija 3 %, itd.

Vida Vuković

PROIZVODNJA

TEHNOLOŠKI NAPREDEK PRI PREVIJANJU PREJE – AUTOCONER 338



SILVO SOKLIČ
analitik v
Centru
za razvoj

▼ V Predilnici Litija smo zelo velik napredek tako v pogledu kakovosti kot produktivnosti naredili na fazi previjanja preje po predenju z uvedbo previjalnikov »Autoconer 338« nemške firme Schlafhorst v proizvodnjo. Trenutno imamo instaliranih 384 previjalnih enot (osem samostojnih previjalnikov in štiri povezane predilno-previjalne stroje), kar predstavlja večino previjalnih kapacitet. Firma »Schlafhorst« sodi med vodilne proizvajalce previjalnikov na svetu.

Obstajata še dva pomembna proizvajalca in sicer »Savio« iz Italije in »Murata« iz Japonske.

Za Autoconer 338 je značilna uporaba kakovostnih vitalnih elementov stroja kot so tipala za napetost preje, napenjalci, čistilci, vozlaci, boben za navijanje, parafinatorji. Posluževanje olajšujejo dodatne naprave, ki avtomatizirajo ročno delo. Delovanje stroja je informacijsko podprto.

K stroju se pripeljejo kopsi kar v kontejnerju in ni potrebno pretresanje v zabojčke. Do posameznih previjalnih enot se kopsi transportirajo s transporterji, ki se imenujejo caddy-ji (ročno vstavljane kopsevi kot pri strojih starejše generacije ni več potrebno).

Pomemben napredek je narejen pri uravnavanju napetosti pri previjanju. Napetost preje pri odvijanju s predilniškega navitka (kopsa) niha. Nihanje napetosti moramo pri previjanju čim bolj zmanjšati, da se preja navija s konstantno napetostjo, da dobimo enakomerno gostoto križnega navitka. Autoconer ima za ta namen posebno tipalo preje (»autotense«), ki meri napetost in posreduje informacijo za uravnavo napenjalca, da se doseže konstantna napetost preje.

Čistilci za »čiščenje« preje, nopkov, odebelitev, stanjšitev, periodičnih napak in »tujih vlaken« so švicarske firme Loepfe in delujejo na optičnem principu. Čistilec ima posebno klasiﬁkacijsko razpredelnico za strukturo napak v preji glede na debelino in dolžino napake in nam za vsak posamezni razred pokaže tudi število napak. Obstaja tudi možnost odstranjevanja periodičnih napak v preji, ki lahko povzročajo »moirre efekt«. S tem čistilecem lahko uravnamo tudi dopusten odstop finosti preje Nm. Ima pa tudi posebno področje čiščenja za

t.i. tuja vlakna, ki dodatno preprečuje, da bi v preji ostali zapredki z preveliko barvno razliko.

Stroj ima tudi napravo za enakomerno tvorbo navitka »Propack«, ki zagotavlja enakomernost gostote po celi strukturi navitka, kar je pogoj za kakovostno odvijanje preje pri nadaljnjih fazah s čimvišjimi hitrostmi.

Zelo velik napredek je tudi na področju strežbe, kajti avtomatizirane so številne operacije: avtomatsko zaganje previjalnih enot z predilniškimi navitki, zamenjava praznih cevč s polnimi predilniškimi navitki, čiščenje predilniških cevč, avtomatska menjava polnega križnega navitka s prazno cevko in transport križnih navitkov. Ena delavka streže trem previjalnikom z veliko proizvodnjo v primerjavi s starimi previjalniki Savio, kjer ena delavka streže enemu stroju, kar pomeni štiri do šestkratno povečanje produktivnosti na tej fazi (odvisno od številke in vrste preje).

Delovanje stroja lahko v realnem času spremljamo direktno na stroju na informatorju, ali pa s pomočjo združenega informacijskega sistema Coner-pilot, kjer se zbirajo podatki za previjalnike na enem centralnem mestu.

Iz vsega naštetega lahko strnemo prednosti stroja v izboljšani kakovosti navitkov, višji produktivnosti, optimalnemu izkoristku preje in energije.

Po štirih letih od montaže prvega stroja pa do danes, smo si utrdili mnenje o nujnosti, potrebnosti in pravilnosti odločitve za investicijo v to tehnologijo.



Sodobni previjalni stroj

Silvo Soklič

Kako smo gospodarili z električno energijo v letu 2002

▼ Za proizvodnjo preje je električna energija nujno potrebna. Žal pa je to najdražja oblika energije. Po porabi se uvrščamo med velike porabnike električne energije - v okolici Ljubljane med največje, saj mesečno porabimo do 2.000.000 kWh, kar pomeni, da iz omrežja v vsakem trenutku porabimo 3.000 kW - to je več kot porabi cela Litija skupaj. Tudi stroški zato

gajali za ceno energije. Ob odprtju trga smo vsi pričakovali znižanje cene, kar se je v enaki situaciji zgodilo po ostalih zahodnoevropskih državah, kjer so trg odprli že prej, zgodilo pa se je ravno obratno. Pred odprtjem je bilo v ceno električne energije všteti tudi prenos energije (strošek prenosa po daljnovodih), po novem zakonu pa morajo biti stroški prenosa in po-

rabljena energija obračunani ločeno. Po stari slovenski navadi so nov zakon izrabili za občutno podražitev - k ceni iz leta 2001 (ta je že vsebovala stroške prenosa) so dodali še strošek za distribucijo in cena je bila za nas, Predilnico Litija, kar za 15 % višja kot leta 2001. Po drugi strani je bilo »trgovanje« možno le v Sloveniji, kjer pa je bil takrat praktično le en dobavitelj (pogajali smo se lahko samo z Elektro Ljubljana d.d.). Zaradi vsega



Del trafo postaje

niso majhni - v letu 2002 smo za električno energijo plačali skoraj 230.000.000,00 tolarjev. Kot povedo številke, je še kako pomembno, kako bomo to energijo porabili. Učinkovitost uporabe energije merimo s pomočjo indeksa - razmerja med dejansko porabljeno energijo in normativno porabo. Normativna energija je električna energija, ki jo stroj porablja pri optimalnem delovanju in ob največjem možnem izkoristku, upoštevana pa je tudi uporaba klimatskih naprav in razsvetljava. Ko smo leta 1998 naredili prvo primerjavo smo dobili rezultat 135, kar je pomenilo, da smo porabljali kar tretjino električne energije več kot bi jo smeli. Z investicijami v nove stroje, posodobitev klimatskih naprav in z izboljšanjem izkoristka strojev smo v letu 2002 dosegli rezultat 100,64 - dejansko porabljen energija je skoraj enaka normativni. Kljub temu pa rezultat lahko še izboljšamo. Klimatske naprave in razsvetljavo vedno potrebujemo, če pa nam uspe, da z enako porabo klimatskih naprav in nespremenjeno razsvetljavo naredimo več preje, potem je indeks lahko nižji od 100. Cilj za leto 2003 je doseči vrednost 95.

Leto 2002 je bilo na področju električne energije prelomno. S 1.1.2002 je začel veljati energetska zakon, po katerem naj bi lahko sami izbirali dobavitelja in se po-

tega smo se pridružili k Združenju upravičenih odjemalcev električne energije v okviru Instituta Jozef Stefan, ki si je prizadevalo z organizacijo odmevnih posvetov in pritiski na državnega sekretarja za energiko, da bi se trg 1.1.2003 resnično in v celoti odprl, kar se je v veliki meri tudi res zgodilo. Drug zelo pomemben cilj združenja pa je bil doseči znižanje cene za upravičene odjemalce za 15-20 % in usposobiti porabnike za nove razmere na trgu. Pogajanja za sklenitev letne pogodbe so bila tako letos precej drugačna kot lani. Dobili smo kar nekaj ponudb za dobavo električne energije (tudi iz tujine), kot najugodnejši dobavitelj pa je bil izbran Elektro Ljubljana d.d. Dogovorili smo se, da bomo velik del energije kupovali neposredno na borzi po borznih cenah, ki so precej nižje kot cene določene s pogodbo. Če bodo letos veljale podobne borzne cene kot lani (kar je zelo verjetno, saj so v Sloveniji viški električne energije), bo strošek za energijo za približno 20 % nižji kot v letu 2002.

Ne glede na povedano pa ostaja še naprej naša prva skrb zmanjševanje porabe električne energije, kjer je le mogoče.

Tomaž Damjan

Vzdrževanje nekoč in danes



**TOMAŽ
DAMJAN**
vodja
vzdrževanja

▼ Vzdrževanje spremlja človeka že stoletja dolgo. Že v najpreprostejši plemenski skupnosti so morali poskrbeti za to, da je bilo na razpolago dovolj primerno ostrega orožja za lov in obrambo ter orodja za obdelovanje, saj je to pomenilo varnost in večjo možnost preživetja skupnosti. Z razvojem orodja in pojavom strojev pa je vzdrževanje dobivalo čedalje večji pomen. Če so ga dolga leta obravnavali kot strošek in nujno zlo brez katerega ne moramo shajati, pa se je to pojmovanje že v veliki meri spremenilo. Vzdrževanje je investicija v povišanje dobička.

Če pogledamo nazaj, bi lahko vzdrževanje razdelili na nekaj značilnih generacij. Prva se je pojavila tako imenovana gasilska strategija - stroj enostavno obratuje, ko se pokvari, se ga popravi. Seveda je razumljivo, da so bile ob takem vzdrževanju okvare pogoste in zastoji dolgotrajni. Že zelo zgodaj v industrijskem razvoju so ugotovili, da to ni najbolj poceni, zato so uvedli rutinsko vzdrževanje. Uvedli so intervale mazanja in menjave ter popravila orodij. S tem so do določene mere zmanjšali možnost nastanka okvar. Z razvojem strojev pa to ni zadoščalo več. Uvajati so začeli preventivno vzdrževanje, kjer se je s povečanim številom delavcev, večji porabi rezervnih delov in materialov, povečala zanesljivost delovanja opreme. Sestavne dele so menjali v določenih časovnih intervalih, ne glede na njihovo dejansko izrabljenost, delo posameznikov pa je bilo strogo določeno. Tako je nekdo npr. samo mazal stroje, drugi pa skrbel za zamenjavo ležajev, tretji je bil specialist za nastavitve... Stroji so postajali vse bolj zahtevni, zato je bilo potrebno vedno večje število ljudi, ki pa so pogosto drug pred drugim ljubosumno skrivali svoje znanje. Tak način dela je bil dolga leta v rabi tudi pri nas. Stroški takega vzdrževanja niso bili ravno majhni.

S kriznimi časi so prišli prelomni trenutki tudi za vzdrževanje. Število ljudi se je pričelo zmanjševati, število in zahtevnost strojev pa naraščati. Prvi preskok je bil narejen z uvedbo ISO standardov, ki so zahtevali pregledno in učinkovito vzdrževanje. Za vse oddelke je bilo potrebno na novo pripraviti plane vzdrževanja. Nič več se ni vzdrževalo na pamet, ampak večinoma po obratovalnih urah strojev. Žal pa je stara delitev na »naše in vaše« v veliki meri še vedno ostala. Delavec je samo upravljal stroj, mojster ali nastavljalec strojev je

stroj samo nastavil, vzdrževalec pa vzdrževal, med njimi pa ni bilo nobene prave povezave. To delitev je odpravila in jo še odpravlja uvedba sistema stalnih izboljšav po metodi 20 ključev. Področje vzdrževanja obravnava ključ 9, ki je tudi eden najpomembnejših ključev in uvaja tako imenovano TPM vzdrževanje - popolno produktivno vzdrževanje. Ta se osredotoči na operaterja - delavca za strojem. Bistvo je zajeto v trditvi: "Vzdrževanje strojev in opreme je učinkovito le, če ga izvajamo v sodelovanju med operaterji in vzdrževanjem. To pomeni, da smo za pravilno delovanje strojev odgovorni vsi, saj velja, da lahko kvalitetne tehnološko visoko zahtevne preje brez napak izdelujemo le na brezhibno vzdrževanih strojih ob pravilni uporabi le-teh. Pri tem konceptu je pomembno, da operater čuti lastništvo nad strojem, procesom in izdelkom in je usposobljen za osnovne vzdrževalne aktivnosti, vzdrževanje pa prevzame le zahtevnejše posege na strojih in opremi."

Tudi tri vrste zla (pomanjkljivo čiščenje, nepravilna uporaba in nepravilno mazanje) lahko odpravimo le z medsebojnim sodelovanjem, vsak pa ima v tem procesu drugačno vlogo. Delavec za strojem skrbi za pravilno uporabo opreme, vzdržuje osnovno stanje opreme (jo redno čisti), sodeluje z vzdrževalci, izvaja periodične preglede s pomočjo kontrolnih listov za operaterje ter takoj poroča o nepravilnostih. Prav tako se mora redno usposablja za delo na določenem stroju. Naloga vzdrževalcev je vzdrževanje opreme in izvajanje izboljšav na opremi z namenom povečanja zanesljivosti. Zelo pomembna naloga je tudi vodenje zapisov za potrebe preventivnega vzdrževanja, ki so osnova za nadaljnje planiranje. Naloga razvoja pa je, da pomaga pri analizi vzrokov za napake, prenaša tehnično znanje in veščine na operaterje, sodeluje z vzdrževanjem pri iskanju novih rešitev ter predstavlja povezavo med razvojem izdelkov, zasnovo opreme, operaterji ter strokovnjaki.

V dveh letih, od kar uvajamo ključ 9, smo prišli nekako na pol poti. Po zadnjem ocenjevanju smo dosegli oceno 2,95. Cilj za leto 2003 je doseči oceno 3,20. To bo možno doseči le s sodelovanjem vseh, tako delavcev za strojem in vzdrževalcev, kot tudi vodstva proizvodnje in razvoja. Vsak se mora zavedati, da le stroj, ki je brezhibno vzdrževan in pravilno posluševan, omogoča doseganje zahtevane kvalitete, po drugi strani pa je delo na takem stroju veliko lažje kot na stroju, kjer se nekaj kar naprej kvari.

Tomaž Damjan

KORISTNI PREDLOGI IN NOVOSTI PRI NAGRAJEVANJU

▼ V okviru ključa 14 "Spodbujanje zaposlenih k izboljšavam" vzpodbujamo sodelavce k izboljšavam na delovnih mestih, ki bi pripomogle k hitrejšemu, varnemu in kvalitetnejšemu opravljanju dela s čim nižjimi stroški.

Od oktobra 2000, ko zbiramo koristne predloge, je bilo posredovanih 364 koristnih predlogov, od katerih je bila večina realizirana. Koristne predloge je posredovalo 274 zaposlenih.

Komisija za koristne predloge se je mesečno sestajala in pregledala posredovane koristne predloge ter izbrala "NAJ PREDLOG" meseca.

Na novoletnem srečanju zaposlenih, ki je bilo organizirano ob koncu lanskega leta, je generalni direktor Franc Lesjak našim sodelavcem, katerih koristni predlog je bil izbran za "NAJ PREDLOG" meseca, v preteklem dveletnem obdobju, svečano izročil posebno denarno nagrado.

Nagrado so prejeli naslednji sodelavci: Denis Kurnik, Danica Mrhar, Franc Mešič, Frančiška Železnik, Peter Poznajelšek, Anton Kraševac, Danilo Urbanija, Oton Meserko, Roman Zaman, Igor Pirš, Viktorija Stritar, Janez Skubic, Sašo Remec, Ladislav Čančar, Branko Baš, Rudi Goršek, Jože Lušina, Karolina Knez, Slavka Klemenčič, Janez Avbelj, Franc Slapničar, Gregor Jelenko in Ivan Markelc.

Prav tako pa je generalni direktor trem sodelavcem, in sicer Branku Bašu, Gregorju Jelenku in Ladislavu Čančarju, katerih koristni predlogi so bili v letu 2002 izbrani za "NAJ PREDLOG LETA 2002", izročil še posebno nagrado - pet kilogramski pršut.

V anketi o merjenju zadovoljstva za minulo leto je bilo predlaganih več predlogov o drugačnem nagrajevanju koristnih predlogov.

Uprava je temu sledila in za leto 2003 sprejela nov način nagrajevanja. Kot že do sedaj se ohranja mesečno in letno nagrajevanje. Zvišuje se tudi nagrada za koristni predlog s 750 sit bruto za koristni predlog na 1000 sit bruto, pri čemer je predlagatelj skupaj z izvajalcem, če koristni predlog tudi realizirata, upravičen do dodatnih 2000 sit bruto.

Novost v letošnjem letu je tudi nagrajevanje koristnih predlogov, pri katerih je izračunljiv prihranek. V primeru, da je prihranek najmanj 1500 EUR v enem letu, je predlagatelj upravičen do nagrade v višini 20000 sit bruto; v primeru da je prihranek manjši, predlagatelju pripada nagrada v višini 7500 sit bruto.

Nespremenjena ostaja nagrada za največ koristnih predlogov v mesecu, kljub temu, pa bomo dodali še eno materialno nagrado za največje število posredovanih koristnih predlogov, kar pa naj ostane presenečenje.



ga. Frančiška Železnik

Naslednja novost je posebna nagrada, ki bo 5 predlagateljem, ki bodo posredovali najbolj "naj predloge", izročena na tradicionalnem novoletnem srečanju delničarjev in zaposlenih - to je brezplačno letovanje za en teden v naših počitniških kapacitetah na Krku, Novigradu in Veliki planini.

Verjamemo, da bodo privlačne nagrade spodbudile vaše razmišljanje o izboljšavah na vseh področjih dela.

Manja Tesla

NOVA ZAKONODAJA

NOVOSTI ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH



MANJA TESLA
direktorica ka-
drovskega po-
dročja

▼ Z dnem 1.1.2003 je začel veljati novi zakon o delovnih razmerjih, katerega so socialni partnerji usklajevali več kot 7 let. Najpomembnejše novosti zakona predstavljamo v nadaljevanju:

POGODBA O ZAPOSLOTVI - najpomembnejša listina iz delovnega razmerja

Največ sprememb glede na prej veljavni zakon se nanaša na pogodbo o zaposlitvi, ki po novem vzpostavlja pogodbeno razmerje

med delavcem in delodajalcem.

Pomembnost pogodbe o zaposlitvi predstavlja že dejstvo, da skoraj polovica členov (110 členov od 246 členov) obravnava to tematiko.

Pomembna novost zakona je, da po novem ni več instituta prerazporejanja delavcev. V kolikor bo potreba delovnega procesa narekovala, da se delavca "razporedi" iz enega delovnega mesta na drugo, se to ne bo moglo zgoditi brez njegovega soglasja. V primeru potreb delovnega procesa bo lahko delavcu odpovedana pogodba o zaposlitvi in mu ponujena v podpis nova pogodba o zaposlitvi.

V kolikor se pogodbeni stranki ne bosta uskladili glede bistvenih sestavin pogodbe, bo delodajalec pogodbo o zaposlitvi odpovedal iz poslovnih razlogov. Po stari zakonodaji je to pomenilo, da je delavec postal trajni višek.

Bistvena sprememba od prejšnje zakonske ureditve je tudi način prenehanja delovnega razmerja.

PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

Delovno razmerje preneha z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Pogodbo o zaposlitvi lahko odpove ali delavec ali delodajalec. Odpoved pogodbe o zaposlitvi pa je lahko REDNA ODPOVED ali IZREDNA ODPOVED. Razlika med njima je v odpovednem roku. Pri redni odpovedi pogodbe je delavec upravičen do odpovednega roka, ki je odvisen od delavčeve zaposlitve pri delodajalcu, pri izredni odpovedi pogodbe pa je razlog takšen, da ni mogoče nadaljevati pogodbe, zato v tem primeru ni odpovednega roka.

Delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, dolžan pa je spoštovati zakonsko dogovorjeni odpovedni rok.

Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo UTEMELJENI razlogi.

Delodajalec mora v ODPOVEDI navesti odpovedni razlog, obrazložitev odpovednega razloga ter opozoriti delavca na pravno varstvo in njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

RAZLOGI ZA REDNO ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Temeljni razlogi odpovedi so strnjeni v 3 sklope, in sicer:

1. POSLOVNI RAZLOG

Poslovno utemeljeni razlog je podoben prej veljavni ureditvi trajno presežnih delavcev kar pomeni, da lahko delodajalec odpusti delavce, če obstajajo ekonomski, tehnološki, strukturni, organizacijski ali podobni razlogi.

2. RAZLOG NESPOSODNOSTI

V primeru razloga nesposobnosti bo delodajalec lahko odpovedal pogodbo delavcu, če obstaja utemeljen razlog njegove nesposobnosti, ko delavec ni sposoben izvrševati obveznosti iz delovnega razmerja zaradi osebnih lastnosti (nedoseganje pričakovanih rezultatov, ker dela ne opravi pravočasno, strokovno in kvalitetno), pomanjkanje znanja ali nezmožnosti ter zaradi neizpolnjevanja posebnih pogojev določenih z zakonom.

3. KRIVDNI RAZLOG

Krivdni razlog predstavlja utemeljeno odpoved pogodbe, ko delavec krši svoje obveznosti iz pogodbe ali drugo, torej, ko je odpoved pogodbe utemeljena s krivdnim obnašanjem delavca.

V primeru obstoja krivdnega razloga mora delodajalec predhodno pisno obvestiti delavca na neizpolnjevanje delovnih obveznosti in možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru ponovitve oziroma ponavljanj kršitev delovnih obveznosti. V stari zakonodaji so bile to hujše kršitve in lažje kršitve delovnih obveznosti. Po novem pa bomo v našem podjetju objavili splošni akt, ki bo vseboval pravila reda in obnašanja, katera kršitev le-teh se bo smatrala za krivdni razlog.

Odpoved pogodbe ne bo avtomatična. Delavcu mora delodajalec omogočiti zagovor.

Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga, pa je delodajalec dolžan PREVERITI, ali je možno zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji na drugih delih oziroma ali ga je možno dokvalificirati ali prekvalificirati. Če ta možnost obstaja, bo delodajalec delavcu ponudil v podpis sklenitev nove pogodbe. Če nove ponujene pogodbe ne sprejme, mu preneha delovno razmerje.

ODPOVED POGODBE VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV

Tako kot po starem zakonu, lahko delodajalec odpove pogodbe večjemu številu zaposlenih iz poslovnih razlogov ali na podlagi programa presežnih delavcev in ob sodelovanju sindikata in zavoda za zaposlovanje. Tako kot doslej, se tudi v novem zakonu o delovnih razmerjih upoštevajo kriteriji za določitev presežnih delavcev. Še vedno velja temeljni kriterij delovne uspešnosti. Tako kot po starem zakonu, tudi po novem delavcu, ki mu preneha delovno razmerje iz poslovnega razloga, pripada odpravnina.

ODPRAVNINE

Delavec je upravičen do odpravnine ne samo iz odpovedi pogodbe iz poslovnih rezultatov, ampak tudi iz razloga nesposobnosti. Po novem je osnova povprečne bruto mesečne plače, ki jo je prejel delavec v zadnjih 3 mesecih pred odpovedjo in znaša 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je delavec pri delodajalcu do 5 let, 1/4 osnove, če je delavec pri delodajalcu do 15 let in 1/3, če je zaposlen pri njem nad 15 let. Po novem je višina odpravnine tudi limitirana, in sicer ne sme preseči 10 - kratnika osnove.

IZREDNA ODPOVED

Kot razlog za izredno odpoved je določena delavčeva težja kršitev obveznosti z znaki kaznivih dejanj, hujša kršitev pogodbe ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, storjena s težjo obliko krivde in dejstvo, da je delavcu izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep ali zaporna kazen daljša od 6 mesecev, če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela, če v času bolniškega staleža ne spoštuje navodil zdravnika ali zdravniške komisije ali če v času bolniške opravlja pridobitno delo ali brez odobritve zdravnika odpotuje iz kraja svojega bivanja.

VLOGA SINDIKATA

Delodajalec mora o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec, če delavec tako zahteva.

Sindikat lahko poda mnenje v roku 8 dni. Če mnenja ne posreduje, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

Če sindikat nasprotuje redni odpovedi iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga, se sproži arbitražni postopek.

POSEBNO VARSTVO INVALIDOV IN STAREJŠIH DELAVCEV

Po novem zakonu invalidi ne uživajo več absolutnega varstva pred odpovedjo. Invalidu je lahko redno odpovedana pogodba iz vseh 3 razlogov - razloga nesposobnosti, krivdnega razloga in poslovnega razloga. Invalid ni več varovan pred prenehanjem delovnega razmerja iz poslovnega razloga, saj mu je lahko odpovedana pogodba, ker mu ni mogoče zagotoviti ustreznega dela. To mora predhodno potrditi pristojna komisija Ministrstva za delo in socialne zadeve.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu bo možna šele z uveljavitvijo novega zakona, ki bo uredil usposabljanje in zaposlovanje invalidov oziroma najkasneje s 1.1.2004.

Posebno varstvo uživajo tudi starejši delavci, ki jim brez njegovega pisnega soglasja ne more delodajalec odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler ne izpolni minimalnih pogojev za starostno pokojnino, razen če mu je na zavodu za zaposlovanje zagotovljena pravica do denarnega nadomestila.

Za starejšega delavca po novem zakonu se šteje moški, ki je star 55 let in v prehodnem obdobju ženska, ki je v letu 2003 stara 51 let, naprej pa se bo starost podaljševala za 4 mesece vsako leto.

VARSTVO PRAVIC PRI DELODAJALCU IN SODNO VARSTVO

V družbah ni več komisij za pritožbe. V primeru, da bo delavec menil, da so kršene njegove pravice iz delovnega razmerja, bo pisмено od delodajalca zahteval, da kršitev odpravi v roku 8 dni.

Če delodajalec v tem roku ne bo odpravil kršitev, s katerimi je posegel v njegov delovno pravni položaj, lahko delavec v nadaljnjih 30 dneh zahteva sodno varstvo. Za mirno rešitev spora zakon predvideva tudi arbitražo.

ZAKLJUČEK

Tako kot vsak zakon, ima tudi novi zakon o delovnih razmerjih nekaj nedorečenosti in pravnih praznin in šele praksa bo v naslednjih letih pokazala, ali je zakon dosegel zastavljene cilje socialnih partnerjev, to je usklajen postopek poslovnega procesa z ustreznim varovanjem pravic, dostojanstva in interesov delavcev.

DISCIPLINSKA ODGOVORNOST PO NOVEM ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH

▼ Novi zakon o delovnih razmerjih je pri disciplinski odgovornosti sledil zahtevam po poenostavitvi postopka ugotavljanja disciplinske odgovornosti in uporabi blažjih sankcij zoper kršilce pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

Zakonsko določena sankcija je tako le opomin, druge sankcije opominjevalne narave in sankcije, ki imajo premoženjski značaj (denarna kazen, odvzem bonitet), pa se lahko določijo v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti. Disciplinsko odgovornost tako ugotavlja delodajalec oziroma v imenu delodajalca od njega pisno pooblaščen oseba. Disciplinska komisija torej po novem zakonu nima več vloge v disciplinskem postopku, tako kot ne več komisija za pritožbe.

Po novem torej disciplinski ukrep ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca, kar pomeni, da delavcu ne bo več mogoče izreči disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja.

To pa ne pomeni, da zaradi kršenja delovnih obveznosti delavcu ne more prenehati delovno razmerje. Delodajalec bo namreč lahko, upoštevajoč evidenco opominjanja zaradi kršenja pogodbenih in drugih ob-

veznosti iz delovnega razmerja, delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

Tako kot že do sedaj, bo v disciplinskem postopku delavcu vročena pisna obrazložitev kršitve in delavec bo imel pravico do zagovora. Tako kot v dosedanjem postopku se bodo pri izbiri disciplinske sankcije upoštevale objektivne in subjektivne okoliščine ter osebne lastnosti delavca.

In kakšna je bila statistika kršitev v letu 2002? Uvedenih je bilo 33 disciplinskih postopkov, izrečeni pa so bili naslednji disciplinski ukrepi:

- 4 x pogojno prenehanje delovnega razmerja,
- 1 x pogojno odložena denarna kazen,
- 25 javnih opominov, v 3 primerih pa je bil postopek zaradi pomanjkanja dokazov ustavljen.

Največkrat so delovno obveznost kršili delavci iz sukalnice (14 x), v predpreditnici in predilnici po 8 x, dvakrat v PC servisne službe, 1 disciplinski ukrep pa je bil izrečen tudi v PC energetika.

Fani Vrhovec

▶ NAŠ SINDIKAT

REKREACIJA

▼ Sindikat Predilnice Litija d.d. je v jeseni najel športno dvorano v Litijski gimnaziji za potrebe organizirane rekreacije zaposlenih Predilnice Litija d.d. in njenih povezanih družb z namenom ohranjanja telesne kondicije, druženja in medsebojnega spoznavanja. Rekreacija je vsako sredo od 19.00 do 21.00 ure.

Udeležujejo se je zaposleni različnih starosti iz vseh oddelkov, razveseljivo pa je, da na rekreacijo prihajajo tudi ženske. Rekreativci, katerih udeležba niha med 10 in 20, največkrat igrajo košarko, nogomet, pa tudi namizni tenis.

Vse zaposlene vabimo, da se rekreacije udeležujete v čim večjem številu, saj boste tako pridobili in ohranili kondicijo, bolje spoznali svoje sodelavce in se razvedrili.



Fani Vrhovec

Izdano: Marec 2003, letnik 3, številka 1

Založila in izdala: PREDILNICA LITJA d.d.

Uredniški odbor: Franc Lesjak, glavni in odgovorni urednik, Manja Tesla, Verica Žlabravec, Silvo Soklič, Vera Bric

Grafična priprava in tisk: Tiskarna TORI, Trbovlje

Naslov podjetja:

PREDILNICA LITJA d.d.
Kidričeva cesta 1
1270 Litija

Telefon:

01/899-02-00

Telefax:

01/898-42-13

E-pošta:

info@litija.com

Domača stran:

www.litija.com

ISSN:

1580-6952