

čevljar

letnik xxi

Posebna izdaja

glasilo delovne organizacije tovarne obutve

Peko

tržič

NOVA DELOVNA ZMAGA



Peko Tržič

Leto, v katerem slavimo 40-letnico vstaje jugoslovanskega ljudstva in SKOJ, bo v tovarni obutve »Budučnost« ostalo zapisano kot še ena velika delovna zmaga. Tretjega oktobra, na dan občine Ludbreg, bo svečana otvoritev delovnih prostorov po dokončanju že III. dela investicije v TOZD.

Ob velikem trudu vseh delavcev TOZD Budućnost, nesebični pomoči delovne organizacije PEKO kot tudi širše družbene skupnosti, bo otvoritev novega delovnega ter skladišnega prostora v skupni izmeri 4.600 kv. m.

Svečanosti ob otvoritvi novih prostorov v TOZD Budućnost bodo prisostvovali vidni družbenopolitični delavci in gospodarstveniki iz SR Slovenije in SR Hrvatske.

Svečana otvoritev novih delovnih prostorov bo 2. oktobra, na dan praznika občine Ludbreg, s pričetkom ob 16. uri.

Ob tej priliki se izdaja tudi ta svečana številka Čevljarja, s katero želimo goste in predvsem delavce Peka seznaniti z razvojem, delom, sodelovanjem in z uspehi TOZD Budućnost, kot tudi delovne organizacije PEKO kot celote.



TOZD Budućnost

KRATEK POGLED NA RAZVOJNO POT TOVARNE OBUTVE »BUDUĆNOST« DANES TOZD PEKA



Vodja TOZD Budućnost Franjo ing. Repić

Razvojna pot TOZD proizvodnja obutve »Budućnost« se je pričela leta 1953. To je bil čas, ko so delavci Jugoslavije prevzeli v upravljanje tovarne, to je bil čas izvolitve prvih delavskih svetov, čas uvedbe samoupravljanja v našo socialistično družbo. Prav tedaj se je porodila ideja za ustanovitev male obrtne delavnice le sedmih privatnih rokodelcev – obrtnikov, ki so združili svoje delo in sredstva, da bi prebivalcem Ljubljane in okolice nudili usluge, sebi pa zagotovili boljše življenje.

Razvoj te male delavnice do današnje sodobne tovarne ni bil lahek in ne enostaven. Spremljan je bil z vsemi značilnostmi razvoja obrtniškega načina do modernega industrijskega načina proizvodnje. Ob stalni rasti in vzponu, ki je bil opazen iz leta v leto, kjer je od male obrtniške delavnice nastajala tovarna, je bilo mnogo težav in preprek, katere so bile nemalokrat odstranjevalne le z velikimi napori posameznikov in kolektiva kot celote.

Navedem naj le nekatere:

Že ob samem začetku se je pojavil problem prostora glede na to, da je bila delavnica v zasebnih prostorih. S pridobivanjem novega tržišča je bila dana možnost zaposlitve novih delavcev, kateri so bili nameščeni v treh privatnih hišah. Poleg prostorov pa so bila velik problem tudi osnovna in obratna sredstva, ki so bila v začetku v zasebni lasti.

S preselitvijo tovarne v družbene prostore ter s pridobitvijo prvih posojil je pričela organizacija proizvodnje na polindustrijski način. Tedaj se je tovarna že uveljavila na domačem, pričeli pa so se tudi prvi poskusi prodaje proizvodov na tuje tržišče.

Izjemna prelomnica za delovni kolektiv je nastala leta 1964 s preselitvijo v novozgrajeni prostor preko Bednje, ki je omogočil industrijsko organiziranost, s čimer je bilo mogoče doseči kvaliteto in produktivnost, priznано na tedanjem tržišču.

Prodaja proizvodov se je v tistem času v glavnem odvijala preko trgovskih potnikov, ki so prodajali izdelke blagovnicam in drugim tovarnam, ki so poleg proizvodnje imele organizirano tudi lastno prodajno mrežo in jim je bila naša proizvodnja v glavnem kot dopolnitev izbire.

Od leta 1965 dalje je v proizvodnih programih čevljarških tovarn vedno več prevladoval način lepljene izdelave, opuščal pa se je dotlej klasični način zbite in šivane obutve, ki je zahteval veliko število delavcev. Takrat večje tovarne, predvsem v mestih in večjih industrijskih centrih, niso mogle v tako kratkem času same preusmeriti in uskladiti proizvodnjo, zato je prihajalo do viška kapacitet v izdelavi spodnjih delov obutve. Prav ta situacija pa je imela bistveni vpliv na našo programsko usmeritev, da smo poleg izdelave gotove obutve pričeli za trg izdelovati tudi zgornje dele obutve.

Leta 1969 se prično prvi začetki povezovanja z vodečimi firmami naše dejavnosti, to prav na podlagi izdelave zgornjih delov, ker so pogojevale prodajo naše gotove obutve z izdelavo zgornjih delov.

Da bi zadovoljili zahtevam tržišča, obenem pa zagotovili potrebne delovne in zdravstvene pogoje, smo leta 1971 pristopili k investicijski izgradnji v skupni vrednosti 4.755.057 din. Upravičenost investicije se je pokazala že v naslednjem letu, z

možnostjo zaposlitve novih delavcev, z večjo produktivnostjo dela, boljšo organizacijo in specializacijo ter še z drugimi elementi. Največji uspeh je bil, da smo postali enakopravni partnerji tudi večjih delovnih organizacij.

Potrditve pravilnosti takšne usmeritve smo dobili leta 1972 od delovne organizacije PEKO, preko katere smo v tem letu plasirali nad 50 % svoje proizvodnje. Obenem pa smo tudi spoznali, da je naš nadaljnji razvoj mogoč le s povezovanjem z večjim sistemom, kjer je mogoča večja delitev dela in specializacija proizvodnje.

Leta 1972 smo podpisali z delovno organizacijo Tovarno obutve PEKO pogodbo o poslovno-tehničnem sodelovanju, ki je temeljila na:

- specializaciji proizvodnje in rentabilnejšem poslovanju,
- medsebojni ekonomski in tehnični pomoči,
- zagotovitvi proizvodnega programa in prodaje izdelkov,
- skupnem programiranju razvoja.

Isto leto smo izvedli rekonstrukcijo in modernizacijo strojnega parka in uveljavili v praksi osnovna določila pogodbe, kar je imelo za posledico pozitiven rezultat poslovanja, ki je bil iz leta v leto boljši.

Dobri skupni rezultati so imeli bistveni vpliv na daljno usmeritev sodelovanja – selitev dela proizvodnega programa iz Tržiča v Ljubreg. Poleg navedenega je bil skupni interes obeh podpisnic pogodbe kot tudi družbenopolitične skupnosti v tem, da je tovarni PEKO primanjkovalo delavcev, imela pa je možnost povečanja prodaje izdelkov, na naši strani pa so bile potrebe in možnosti za zaposlovanje velike.

Navedeni elementi kot tudi pomanjkanje proizvodnih prostorov, ki so postali zavora za nadaljnji razvoj, so bili odločilni za skupno odločitev delavcev Budućnosti, PEKA in predstavnikov DPS za izgradnjo nove tovarne na novi lokaciji.



Trenutek ob podpisu sporazuma o združitvi (26. novembra 1976) Peka in Budućnosti

Nova tovarna, v skupni površini 6.600 kv. m, je bila zgrajena v letu 1976, v rekordnem času 7 mesecev. Skupna vrednost investicije je bila 65.490.000 din. V finančni konstrukciji so poleg lastne udeležbe in udeležbe delovne organizacije PEKO sodelovali še Ljubljanska banka Zagreb, Stavbar Maribor (kot izvajalec del), Croatia Varaždin, Skupne rezerve SRH in občine Ljubreg. To je bila šele prva faza te izgradnje.

Istega leta (1976) na dan otvoritve 26. 11. je bil podpisan samoupravni sporazum o združitvi naše delovne organizacije z delovno organizacijo PEKO, v kateri sestavi je organizirana in deluje kot temeljna organizacija združenega dela.

Druga faza izgradnje se je nadaljevala v letu 1978, ko smo prodali stari objekt. Isto leto je bila zgrajena nova proizvodna hala, katere proizvodna površina je 1.600 kv. m. Tako je bila obenem izpolnjena želja vseh delavcev, da končno delamo pod eno streho, z enakimi delovnimi pogoji.

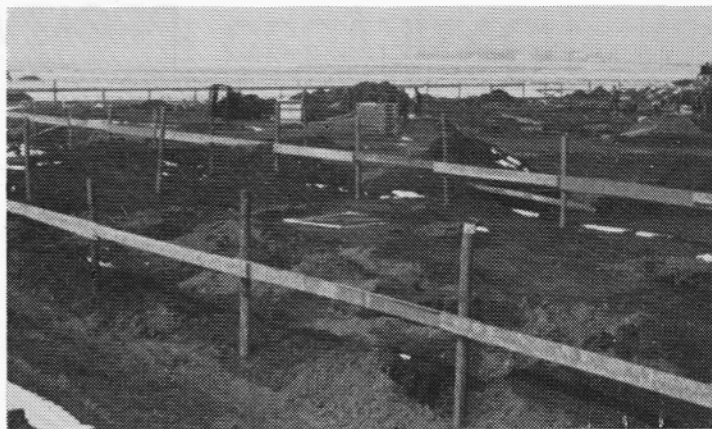
Plan, ki smo si ga zadali v preteklem planskem obdobju 1976–1980 smo izpolnili že v letu 1979, a delno že prej. Namesto planiranih 895 delavcev v letu 1980 smo imeli že 1180 delavcev ali 185 več. Namesto planiranih 1.230.000 parov obutve v letu 1980 smo izdelali 1.549.900 parov.

Zaradi takšne dinamike rasti, ki je bila uspešna na vseh področjih, smo se zopet znašli pred problemom, kar je zopet postalo zavora za nadaljnji razvoj in napredek. Sedaj niso bili več pro-

blem le proizvodni prostori, pač pa tudi pomanjkanje ostalih prostorov, ker so bili pred tem skromno dimenzionirani za znatno manj delavcev kot jih je danes. Pomembno je dejstvo, da je naša temeljna organizacija združenega dela dobila svoje mesto na domačem in tujem tržišču, predvsem na zahodu, kamor smo že do danes včasih prodali do 50% in celo več svoje proizvodnje. Poleg izdelave gotove obutve smo za zunanji trg pričeli izdelovati tudi zgornje dele obutve.

Glede na navedena dejstva smo v letu 1980 pristopili k izvedbi III. faze naše investicije, da bi dobili zaokroženo in kompletno celoto, s čimer bi lahko zadovoljili potrebe tržišča ter omogočili zaposlitev še 450 novim delavcem.

Skupna vrednost investicije, ki je prav sedaj končana, je 97.760.000 din, od česar znašajo gradbena dela 53.000.000 din,



Začetek del za izgradnjo nove tovarne (1976)

DELOVNA ORGANIZACIJA »PEKO«

Tako kot se delavci Budućnosti in vsi delovni ljudje Ludbrega veselijo nove delovne zmage, ko otvarjajo nove proizvodne in skladiščne prostore v svoji temeljni organizaciji združenega dela, se tudi ves delovni kolektiv Peka ob tej priliki z veseljem in ponosom spominja na prehojeno pot v zgodovini razvoja svoje delovne organizacije kot celote.

Spomnimo se ob današnjem praznovanju zato tudi najvažnejših mejnikov v nastajanju in razvoju naše skupne delovne organizacije.

Kot trgovsko družbo je ustanovitelj podjetja Peter Kozina svoje podjetje registriral 1903 leta in to leto velja kot začetek delovanja Peka.

V letu 1907 pričena podjetje z lastno proizvodnjo v najetih prostorih v Trziču, že v letu 1911 pa je bila zgrajena lastna tovarna na prostoru, kjer je še danes. Tovarna v Trziču se je dograjevala v letih 1925, 1960, 1964, 1972 in 1978. S temi novogradnjami je razširila svojo dejavnost od proizvodnje obutve tudi na proizvodnjo gumijevih izdelkov, izdelkov iz plastičnih mas in poliuretanskih pen in na izdelavo vseh orodij za potrebe lastnih obratov in za druge naročnike.

Že od leta 1921 dalje skrbi naša delovna organizacija za razvoj lastnega trgovskega omrežja in v ta namen vsako leto vlaga velika sredstva. Danes imamo po vsej Jugoslaviji skupaj 138 lastnih trgovin.

V letu 1970 so bili zgrajeni novi delovni prostori v Trbovljah, kjer posluje naša tozda za izdelavo zgornjih delov.

Pomembna letnica v razvoju je prav gotovo tudi leto 1976, ko so bili zgrajeni prvi moderni proizvodni prostori v Ludbregu, in je prišlo do združitve Budućnosti v delovno organizacijo Peko.

Danes ima DO Peko skupaj osem temeljnih organizacij in delovno skupnost skupnih služb. Poleg tega je od leta 1972 dalje soustanovitelj mešanega podjetja »Afis« v Pirmasensu v ŽR Nemčiji. »Afis« skrbi za izvoz naših proizvodov v dežele evropske gospodarske skupnosti.

V Peku je sedaj zaposlenih skupaj 4.259 delavcev, ki naj bi letos ustvarili za 3,6 milijarde skupnega prihodka. Skupen izvoz naj bi dosegel vrednost preko 29 milijonov dolarjev od tega 17 milijonov dolarjev na konvertibilna tržišča.

Skoraj osemdeset let je že minulo od ustanovitve podjetja Peko. Razvojna pot ni bila vedno lahka. Navedeni podatki izpričujejo, da časi niso vedno omogočali hitrega tempa razvoja, da pa primer sodelovanja Peko — Budućnost dokazuje, da s smotrim sporazumevanjem, ki temelji na stvarnih izhodiščih, razvoj lahko poteka dosti hitreje. Lep dokaz zato je hiter napredek Budućnosti v zadnjem desetletju, odkar je bil v letu 1972 podpisan prvi sporazum o poslovno tehničnem sodelovanju.

Janez Kališnik

oprema pa ca. 26.000.000 din. Skupna površina novega dela znaša 4.500 kv. m, v katerem bo izdelovalnica spodnjih delov (montaža) skladišče gotovih izdelkov, prostor za proizvodno režijo ter tehnične službe in računovodstvo.

Z zadovoljstvom lahko ugotovimo, da je še ena faza investicije uspešno zaključena, obenem pa se zavedamo tudi nalog, ki so pred nami.

Poudariti moram, da smo v obdobju od leta 1976 do danes sprejeli okrog 700 novih delavcev, katere smo z dosti uspehov vključili v proizvodni proces ter jih tako usposobili za industrijske delavce in samoupravljalce, kar je še tudi v naprej naša stalna naloga.

Problem, ki ga kljub velikim naporom tudi do danes nismo uspeli rešiti, je kadrovska struktura ključnih delovnih mest, predvsem v proizvodnji.

Obdobje od leta 1976, ko se je pričela investicijska izgradnja in intenzivno zaposlovanje, je zelo kratko, da bi lahko rešili tudi kadrovske probleme. Pozabiti ne smemo, da ni zadosti le diploma, pač pa je potreben določeni čas dela, da delavec pridobi tudi praktična znanja, ki so neobhodno potrebna za osebo, da lahko prevzame določene odgovornosti in naloge.

Sedaj, ko smo prehodili eno obdobje rasti in razvoja, ko smo si ustvarili vse potrebne pogoje za normalno delo, lahko pričakujemo, da bomo dosegali dobre rezultate.

Osnovne naloge, katere smo si določili v tekočem planskem obdobju, so boj za večjo produktivnost, ki še vedno ni v predvideni višini, boljši izkoristek delovnega časa na vseh področjih, večji prihranki na materialu, boljša kvaliteta dela, kar je zelo pomembno, če hočemo iti v korak s časom ter vzdržati tempo razvoja na domačem in tujem tržišču. Druge naloge so še: zmanjšati izostanke z dela, boljša priprava in organizacija dela ter doseči še večji izvoz. Navedeni elementi so osnovni faktorji za pridobitev večjega dohodka, s tem pa tudi standarda vseh delavcev.

Zavedamo se dejstev in ukrepov, s katerimi si prizadeva naša socialistična družba urediti gospodarske in ekonomske tokove kot tudi dejstva, da tudi svetovna situacija na tem področju niti malo ni rožnata.

Prepričani smo, da bomo delavci v naši TOZD tudi vnaprej vlagali maksimalne napore na gospodarsko-ekonomskem in družbenopolitičnem področju, k čemer bomo prispevali z nadaljnjo izgradnjo naše temeljne organizacije, delovne organizacije, kot tudi širše družbenopolitične skupnosti.



Ludbreg, 16. novembra 1979.

Predsednik predsedstva Hrvatske tovariš Jakov Blažević na obisku v Budućnosti

PROIZVODNJA



Ivan Lešina, tehnični vodja v Budućnosti

S povezavo delovnih organizacij »Budučnosti« in »Peka« je prišlo do specializacije proizvodnje. Od leta 1972 je začela »Budučnost« proizvajati zgolj flekse obutev, ki je bila namenjena predvsem za izvoz na zahodnoevropsko tržišče. Začetek proizvodnje flekse obutve je bil precej težak, saj je bilo z zelo primitivno opremo potrebno doseči določeno produktivnost in kvaliteto. Ker takrat nismo imeli ustreznih strojev, se je dosti operacij izvajalo ročno, ali pa na starih preurejenih strojih. Ponovno zanimanje domačega in tujega trga za tovrstno obutev, je pripeljalo proizvajalce opreme do tega, da so začeli izdelovati stroje za oblikovanje opetnikov, navlačenje zgornjih delov, navlačenje stranic in druge stroje, s katerimi se je dosegala večja produktivnost in boljša kvaliteta. Vzporedno s proizvodnjo ustreznih strojev, smo z njimi opremili tudi naše delavnice in tako uspešno konkurirali tujim proizvajalcem na tujih tržiščih. Produktivnost dela se je od začetka proizvodnje do danes povečala skoraj za dvakrat.

Vzporedno s povečanjem kapacitet pri izdelavi gotove obutve je rasla tudi količina izdelanih parov zgornjih delov in to za potrebe naše TOZD in za PEKO. Delovni prostor v katerem se je razvijala navedena proizvodnja je postajal vse manjši in smo se do izgradnje novih selili v prostore, kjer ni bilo minimalnih pogojev za delo, kaj šele za bolj organizirano proizvodnjo. V tem začetnem obdobju smo uspeli povečati proizvodnjo, vključiti nove delavce in tako ustvariti ogrodje delavnic, ki so bile izpolnjene v novih proizvodnih prostorih. Ob tem smo skrbeli tudi za ustrezne kadre, tako da smo šolali učence v srednjih in višjih šolah naše stroke v Varaždinu, Zagrebu in Kranju.

V novih proizvodnih prostorih, kjer so bili delovni pogoji in oprema na evropskem nivoju, smo morali organizirati celotni tehnološki postopek od priprave proizvodnje, vhoda materiala v skladišče, vhoda proizvodnje ter sam proizvodni proces. Lahko ugotovimo, da smo ob pomoči vseh služb v TOZD in v DO v tem uspeli. Tudi po preselitvi v nove prostore je bila proizvodnja ponovno locirana na dveh krajih, zato nismo mogli popolnoma izvesti organizacije proizvodnje in drugih služb, kot smo to želeli. V letu 1978 smo uspeli razširiti proizvodni prostor na novi lokaciji tako, da smo povečali število zaposlenih, kot tudi samo proizvodnjo za ca. 40 % v odnosu na predvidevanja tehnoloških projektov. Zato je prišlo do velikega pomanjkanja delovnega prostora, ki so postali zavora organizaciji tehnološkega procesa in drugih spremljajočih dejavnosti v TOZD.

Danes, ko imamo urejene proizvodne prostore in tudi prostore za vse proizvodne službe in skladišča, pričakujemo tudi doseganje večje učinkovitosti v proizvodnji. To se mora predvsem odražati z izboljšanjem organizacije tehnološkega procesa proizvodnje ter povečanjem produktivnosti dela. Da bi to lahko dosegli, bomo morali pristopiti temeljiti proučitvi organizacije kompletne dejavnosti, od prihoda materiala v skladišče, sam proizvodni proces, vskladiščenje gotove obutve ter odpremo izdelkov na tržišče.

V času izgradnje novih prostorov so pri opremi skladišča sodelovali strokovnjaki iz več delovnih organizacij, ki so ponudili idejne rešitve. Najsprejemljivejša je bila rešitev »SMELTA« Ljubljana, ki so ob sodelovanju strokovnjakov iz Peka predlagali konkretne rešitve za uvedbo organizacije pri uskladiščenju in transportu, tako za skladišče gotove obutve kot tudi za ostala skladišča. Celotno dodelavo tehnološkega postopka proizvodnje v obstoječih in novih proizvodnih prostorih so izdelale strokovne službe PEKA. Na podlagi tega je prišlo do preureditve nekaterih obstoječih delovnih prostorov z namenom popolnitve organizacije proizvodnje.

Prav tako smo v tem času razmišljali in delali na izboljšanju organizacije v TOZD, kako in na kakšen način zagotoviti organi-

zacijske celote oziroma delovne enote, ki bi dosegle boljše in kvalitetnejše rezultate.

Prišli smo do zaključka, da je sedanja delovna enota 581 prevelika ter da je potrebno organizirati dve, in sicer naj bi ena izdelovala zgornje dele za potrebe TOZD, druga pa za potrebe TOZD Obutev in Komerciale. Temeljito je pregledana obstoječa oprema in izdelana prioriteta lista neobhodno potrebnih strojev z domačega in tujega tržišča.

Vsa navedena dela s bila izvedena zaradi čim hitrejšega in uspešnejšega pričetka proizvodnje v obstoječih in novih proizvodnih prostorih. Vsi našeti faktorji deloma vplivajo na proizvodne kapacitete, a najvažnejši so delavci. Temu faktorju pa je potrebno posvetiti vso pozornost.

Vsekakor so pred nami velike naloge pri reševanju tekoče proizvodne problematike v vseh fazah proizvodnje, predvsem s ciljem povečati produktivnost in kvaliteto.

KRVODAJALCI

Sodobna hitrica življenja prinaša tudi nove probleme. Razvoj tehnike, ki olajšuje življenje, zahteva v zameno tudi žrtve.

Večkrat smo nemočni, da bi preprečili nesrečo ali usodo, vendar smo vedno pripravljeni nuditi tovariško pomoč. Najlepši primer humanosti predstavlja množica prostovoljnih darovalcev krvi, ki v vsakem trenutku nesebično darujejo kri ter s tem dokazujejo svojo plemenitost, humanost ter ljubezen do sočloveka.

V tovarni obutve Budućnost so ekipe iz zavoda za transfuzijo krvi vedno dobrodošle. V vsaki akciji, ki jih je tudi več letno, se zbere preko 150 stekleničk te dragocene tekočine, nagrado darovalcem pa predstavlja resnično zadovoljstvo, da so s svojo krvjo rešili nekomu življenje. Ob vsaki novi akciji se število krvodajalcev večja, to pa je podatek, ki razveseljuje vsakega člana tega velikega klektiva.

ŠPORT

Čeprav se v »Budučnosti« ne ukvarjajo s športom sistemsko in kontinuirano, ne moremo reči, da delavci tovarne obutve niso zainteresirani za šport.

Športne ekipe kegljačev, nogometašev, člani strelske družine so aktivni udeleženci vseh športnih manifestacij v Ludbregu in okolici. Številna priznanja in pokali dokazujejo dosežke lepih športnih rezultatov.

Poleg raznih občinskih tekmovanj in priložnostnih turnirjev, so najbolj zaželena športna srečanja s sodelavci iz Peka. Za takšno obliko sodelovanja je vedno obojestransko zanimanje, katerega moramo še spodbujati in ga krečiti, ker tudi s športom razvijamo in utrjujemo tovariške odnose ter počutje skupnosti.



Strelci Peka in Budućnosti ob srečanju 27. junija 1981 v Ludbregu

DELO DRUŽBENO POLITIČNIH ORGANIZACIJ

V teku relativno kratkega a zelo dinamičnega razvoja tovarne, se je razvijalo tudi samoupravljanje in z njim delo DPO. Ob sindikalni organizaciji se je v letu 1960 formirala OOKZ, ki je ob ustanovitvi štela 6 članov. Začetki dela DPO so bili povezani z življenjem in delom v tovarni, ki je tedaj obratovala v slabih pogojih in v kateri ni bilo močnejše materialne varnosti. V tem času smo se vsi trudili, da bi našli izhod iz tega zelo težkega položaja.

Prelomni trenutek je prišel v letu 1976. S podpisom SaS združevanju dela in sredstev je »Budučnost« postala TOZD tovarne obutve Peko iz Tržiča in s tem se je pričelo novo obdobje v razvoju te tovarne. Poudariti je treba, da pobuda za združitve teh dveh delovnih organizacij ni prišla od zunaj, ampak je nastala med delovnimi ljudmi obeh tovarn. Tako dinamičen razvoj TOZD je bilo mogoče zgraditi samo na podlagi zdravih, humanih odnosov med delavci. Ob upoštevanju smernic ustave in zakona o združenem delu, smo postali ekonomsko in politično močnejši.

Sodelovanje med DPO v TOZD je dobro, kar seveda še ne pomeni, da ne bi bilo lahko še boljše. To se nanaša na sodelovanje med OOKZ, OOS, OOOZM in aktivom žena, ki po potrebi sklicujejo skupne sestanke. Posebno uspešno je sodelovanje med OOKZ in OOS in to ne samo zaradi skupnih sestankov in enotnega reševanja skupnih problemov, ampak tudi zato, ker si organizaciji ne prevzemata delovnih nalog, jih ne mešata ali se skušata dvigniti druga nad drugo. V TOZD ni bilo pomembnejšega vprašanja, o katerem ne bi razpravljale tudi DPO in v organih upravljanja sodelovale s svojimi predlogi za rešitev. Pri tem mislimo delo pri potrjevanju periodičnih in zaključnih računov, aktivno sodelovanje ob sprejemanju letnih in srednjeročnih planov pri drugih vprašanjih, posebno tistih v zvezi z izvajanjem politike ekonomske stabilizacije v TOZD. Ta je tako neposredna, da je v njej lahko vsak delavec, a nosilci izvajanja programa stabilizacije morajo biti v prvi vrsti člani ZK skupaj z vsemi naprednimi strukturami v TOZD.

OOKZ ima osemdeset članov, od katerih je večina mladih in delavci iz neposredne proizvodnje. Osmi kongres zveze komunistov Hrvatske in enajsti kongres ZKJ sta poudarila potrebo nadaljne krepitve vloge ZK, kar zahteva več samoiniciative in dobro usposobljenost vseh članov zaradi navedenih razlogov, pa tudi zaradi starostne in kvalifikacijske strukture članstva, je bilo in je še vedno treba posvetiti več pozornosti idejno-politični usposobljenosti, posebno mladih članov, za uresničitev vodilne vloge ZK v družbi. Da bi se ta cilj dosegel, ima OOKZ lastni program idejno-političnega izobraževanja. Podobno usposobljenost delavcev je treba doseči tudi v drugih organizacijah, da bi se delavci čim lažje vključevali v zapleteno problematiko pridobivanja in delitve dohodka. OOKZ je zastopana v organih upravljanja, družbenopolitičnih organizacijah, delegacijah in drugih strukturah, kjer člani aktivno sodelujejo pri sprejemanju odločitev, pomembnih za razvoj TOZD. Vendar moramo tudi priznati, da v celoti ne moremo biti zadovoljni z delom članstva, pri katerem se občuti določena pasivnost. Takim članom je treba naložiti posebne obveznosti in jih za morebitne neizvršitve poklicati na odgovornost in v najtežjih primerih izključiti iz ZKJ. Da bi se takim ukrepom izognili oziroma da bi jih bilo čim manj, moramo stremeti za tem, da se sprejete odločitve izvajajo v praksi, oziroma da se kontrolira njihova izvršitev. OOKZ mora posvetiti posebno pozornost delu mladinske organizacije in to ne le zaradi tega, ker iz nje izhajajo novi člani, ampak je tako delo potrebno zato, ker je vsaj polovico članov po starosti tudi članov ZM.

Mladinska organizacija bi morala biti bolj samoiniciativna, čeprav so deloma soodgovorni tudi člani ZK, saj je med njimi veliko mladih. Delo OOKZ je lahko zadovoljivo samo takrat, kadar tudi druge organizacije uspešno delujejo v sistemu samoupravljanja. Več pozornosti moramo posvetiti tudi iniciativi tovariša Tita o kolektivnem delu, odločanju in odgovornosti. Glede na to, si morajo člani ZK prizadevati, da se naloge izhajajoče iz Titove iniciative, tudi praktično izvedejo.

OOKZ je skupaj z drugimi DPO prispevala s prizadevanjem za čim večjo produktivnost, boljše kvaliteto, boljše organizacijo dela, smotrnejšo porabo delovnega časa, delovno in tehnološko disciplino, za krepitev delegatskega sistema in izvajanje stabilizacijske politike. Kljub temu, da so rezultati vidni, moramo priznati, da imamo še dosti notranjih rezerv in bodo morali v prihodnje biti rezultati še boljši, seveda če ne bo večjih objektivnih težav. Člani ZK morajo biti najboljši delavci in kot taki služiti za vzor drugim delavcem.

OOS mora biti kot najmnogičnejša družbenopolitična organizacija v TOZD in skupno z OOKZ nosilec vseh aktivnosti. Organizirana je tako, da ima vsaka delovna enota svojega predstavnika v izvršilnih organih. Skupaj z aktivom žena in drugimi organizacijskimi telesi tvori trdno vez med vsemi delavci. Današnja vloga sindikata je mnogo pomembnejša od preskrbe z ozimnico, kurjavo ali organizacije izleta. Priznati moramo, da sindikalna organizacija dobro dela in poleg drugega tudi precej pripomore k

informiranju delavcev. Treba je še bolj razvijati delegatski sistem in na sestanke prihajati z mnenjem svoje delovne sredine, ne pa se zavzemati za osebna stališča. Tudi tu moramo bolje organizirati idejno-politično izobraževanje, da bi se delavci čim bolj vključili v svojo samoupravljalno funkcijo. O delu mladinske organizacije smo že nekaj povedali. Zaradi velikega števila mladih, ji je treba posvetiti posebno pozornost. Eden od najpomembnejših nalog v samoupravnem sistemu mora biti čim prejšnje in čim večje vključevanje mladih v družbeno življenje.

Samoupravljanje je sistem, ki sam po sebi omogoča večje angažiranje kot katerikoli drug sistem. Delovanje MO se odraža v delovnih akcijah, športnih aktivnostih in v kulturno-zabavnem življenju. Ob le-teh je treba razvijati še druge oblike aktivnosti, ki so za mlade privlačne in zanimive.

Sodelovanje med družbenopolitičnimi organizacijami na nivoju temeljne organizacije je dobro, vendar bi bilo treba težiti da bo le to še boljše in pogostejše. Seveda pa se morajo organizacije dogovoriti, kako bodo skupaj nosile najboljšo rešitev za povezavo med njimi, saj je velikokrat treba nastale probleme reševati s skupnimi močmi.

IZOBRAŽEVANJE IN KULTURA

V začetku leta je Narodno sveučilište iz Ludbrega ponudilo delavcem »Budučnosti« celoten kulturni, zabavni in izobraževalni program za vse leto. Ko so proučili ponujene programe, so se naši čevljarji odločili za tiste, ki bi lahko zadovoljili del njihovih potreb s področja kulture, zabave in izobraževanja. Med drugim so se odločili za obiske gledališča in glasbenih prireditev, srečali se bodo z umetniki in drugimi znanimi ljudmi, obiskali bodo razne nastope in se udeležili še drugih kulturnih prireditev. Z dosedaj realiziranim programom so bili zaposleni zelo zadovoljni.

Predvsem je treba omeniti seminar za vodstvene delavce v TOZD, katerega cilj je bil izboljšati ter humanizirati odnose med ljudmi in doseči večjo učinkovitost pri delu. Opaziti je bilo, da so dosedanje tradicionalne oblike vodenja prihajale čisto v konflikt s samoupravnimi odnosi v proizvodnem procesu. Taki sporazumi o zadovoljevanju kulturnih potreb delavcev in njihovem izobraževanju so se pokazali kot zelo uspešni in jih bo treba v prihodnjem letu še razširiti, da bi bila njihova vsebina čim bogatejša in raznovrstnejša.

SPLOŠNI LJUDSKI ODPOR

Delovni ljudje v Budučnosti so koncept splošnega ljudskega odpora in družbene samozaščite sprejeli kot izraz svojih potreb in interesov, kot garancijo za ohranitev svobode, bratstva in enotnosti in nadaljnega samoupravnega socialističnega razvoja. V zasnovi SLO in DS ima vsak posameznik odločilno vlogo, saj neposredno odloča o združenem delu in tudi širše v družbenopolitičnih skupnostih s čimer so zagotovljeni pogoji, da je sistem odpora postal sestavni del našega družbenega življenja v celoti. Vsak delavec tako prispeva k varnosti in miru, sodelovanju med narodi ter k politiki neuvrščenosti.

Nenehna krepitev SLO in DS je odraz trajnih, ne le trenutnih potreb in delavci »Budučnosti« so jih sprejeli za svojo normalno in vsakodnevno obveznost. V vseh dosedanjih akcijah se je odrazila pripravljenost, samoiniciativnost in požrtvovalnost vsakega posameznika. Posebno uspešne so bile vaje v okviru akcije »NNNP« pri katerih so vsi udeleženci pokazali svojo izurjenost. Vsaka vaja in akcija nudi nove izkušnje, potrebne za nadaljnje izpopolnjevanje in dograjevanje priprav za SLO in DS. V času, katerem živimo, pomeni delo po sprejetem konceptu SLO in DS bistveni interes vsakega delavca, kot tudi naše samoupravne in neuvrščene družbene skupnosti v celoti.



AKTIV ŽENSK

V okviru osnovne organizacije sindikata že šest let uspešno in zelo organizirano deluje Aktiv žensk. Glede na število žensk, katero v odstotku presega 75%, je bila nujnost organizirati takšen aktiv, ki deluje na vseh področjih ter s tem omogoča boljše pogoje dela ter skrbi za priznanje ženske-delavke.

V preteklem obdobju je Aktiv posvečal svoje delo preventivnemu varstvu žensk. V tovarniški ambulanti so bili organizirani sistematski pregledi, nekajkrat pa so bila organizirana tudi predavanja o zdravstvenem varstvu žena.

Da bi se vsi bolje počutili, so delovni prostori opremljeni z zelenjem. Tudi to je delo aktivna. Nekajkrat je bilo organizirano urejanje tovarniške okolice, pri čemer je sodelovala

tudi mladina. Skrb za cvetje pa je postala že kar navada. Ženske so si prizadevale tudi za uspostavitve čistoče in reda, kar je bistveno za dobre pogoje dela, boljše počutje delavcev in s tem tudi za boljše delovne rezultate.

Poleg že navedenih rednih aktivnosti in nalog Aktiva moramo vsekakor omeniti tudi šport, rekreacijo in organiziranje izletov. Zelo lepe rezultate so dosegle ženske v streljanju, pa tudi kegljanje je prisotno. Prav v tem času tečejo priprave za ustanovitev ekip za košarko, roket in odbojko, kamor bi se vključilo čim večje število žensk, s tem pa bi se izboljšala in obogatila rekreacija. Doslej so bila uspešna tudi srečanja in sodelovanje z ostalimi aktivni.

Nekajkrat so bili organizirani izleti z ogledi kulturnih spomenikov.

Preko Aktiva žensk se naša žena-delavka aktivno vključuje tudi v družbenopolitično življenje in delo tovarne. Z aktivnim sodelovanjem v proizvodnem procesu in družbenopolitičnem delu so ženske veliko prispevale k dobremu poslovanju naše tovarne.

Med naloge, ki nas še čakajo, sodi aktivnost žensk-delavk pri izvajanju ukrepov stabilizacije, kar predstavlja predvsem doseganje večje produktivnosti dela, večji prihranki materiala, boljši izkoristek delovnega časa, zmanjšanje izostankov z dela, kar vse bi veliko pripomoglo k boljšim poslovnim rezultatom ter s tem tudi prispevalo širši družbeni skupnosti.



Srečanje žensk Peka in Budućnosti v Ludbregu

čevljar

V pripravah za posebno izdajo so sodelovali ing. Franjo Repič, Franjo Jemrič, Sašo Ahačič, Janez Kališnik in Marija Slapar.

Glasilo delovne organizacije tovarne obutve PEKO Tržič n. sol. o. — Ureja uredniški odbor: Janez Kališnik, Edo Košnjek, Nataša Meglič, Marjan Markič, Anton Simončič, Karel Zajc, Ivan Zaplotnik, Vera Umek, Martja Slapar — glavni in odgovorni urednik. — Naslov uredništva: »PEKO« Tržič, telefon 50-260 int. 217. — Tisk TK Gorenjski tisk Kranj. — Izhaja enkrat mesečno v nakladi 3200 izvodov v slovenskem in 1400 izvodov v srbohrvaškem jeziku. — Glasilo dobijo člani delovne organizacije, študenti, vajenci in upokojeanci brezplačno.



Izdelava zgornjih delov