

PRED JUBILARNOM GODINOM

Zajednički radnički savet je na poslednjem zasedanju primio POLAZNE TAČKE za godišnji poslovni sporazum 1988.

Godina 1988 znači za Peko već 85 godina postojanja, tradicije, želje i potrebe po uvek boljem. Najlepši doprinos sadašnje zajednice PEKO jubileju mogu biti dobri poslovni rezultati, izraženi u odgovarajućoj visini ličnih dohodaka i potrebnoj akumulaciji za dalji razvoj. Učinimo to, mogućnosti postoje, samo volja i marljiv rad su uslov za promenu od mogućeg u postignuto.

Privredni uslovi kod kuće i u svetu neće biti ugodniji. Očekuje nas stalan i nemilosrdan boj za afirmisanje naših proizvoda na svetskom i sve više domaćem tržištu. Jugoslavija je u privrednoj krizi, put iz nje je efikasnije poslovanje, veći izvoz, smanjenje troškova. Uprkos tih okolnosti, u prednosti su i biće oni koji poznaju borbu sa tržištem i kojima je razvoj temeljio na vlastitoj ostvarenoj akumulaciji. Dakle, ovde je određen optimizam, mogućnost koju ne smemo izgubiti.

Postavljanje novih ciljeva i realnost ispunjenja temelji na postignutom u proteklom periodu. Sada još nisu poznata dostignuća za 1987 godinu. Procenjujemo da je to bila godina »ulaganja« u efikasnije poslovanje, te da su prvi, istina još skromni, efekti već vidljivi. To je dobra osnova za start u novu godinu i ujedno dodatni motiv za još kvalitetniji i na svim područjima efikasniji rad.

Naša razvojna usmerenja imamo deklarirana u srednjeročnom planu i razvojnim usmerenjima do 2000 godine. Dakle, GPS 1988 neka bude nalog za njihovo postizanje. Osim jednogodišnjih zadataka srednjeročnog plana moramo nadoknaditi još što veći deo zaostataka.

***Svim članovima radne zajednice Peko
želimo sretnu i zdravu 1988. godinu
sa puno zadovoljstva. Neka to bude
godina uspeha i lične sreće.***

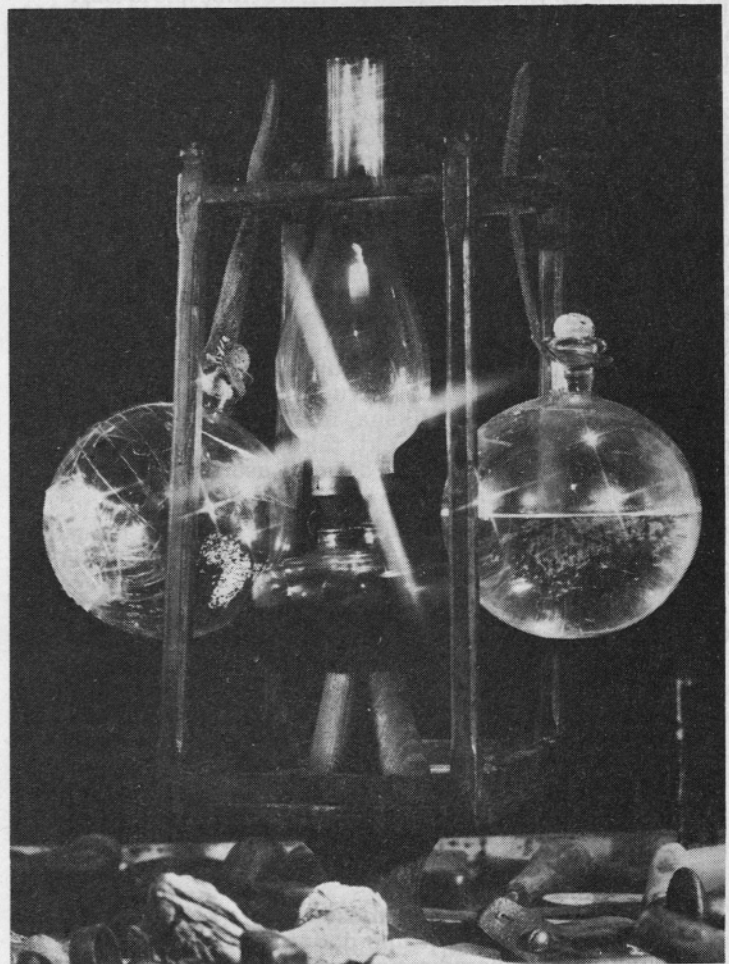
Centralni ciljevi u 1988 godini su:

- suštinsko poboljšanje efikasnosti poslovanja
- postići veći stepen osposobljenosti i motiviranosti zaposlenih za kvalitetno izvršavanje zadataka
- u granicama mogućnosti poboljšati društveni standard zaposlenih u radnoj organizaciji i okolini gde radnici Peka živimo.

Detaljnije obrazloženje zadataka sadržaće godišnji poslovni sporazum, zadaci su obimni, ciljevi jasni. Peko neka bi bio u godini u kojoj praznuje svoju 85-godišnjicu među prvima u našoj grani industrije, među prvim obučarima u Jugoslaviji.

Radni učinci dokazaće naš odnos do 85-godišnjeg razvoja Peka.

Predsednik KPO
Franc Grašič, dipl. oec.



REALIZACIJA INTEGRALNOG SISTEMA UPRAVLJANJA KVALITETA

Kvalitet proizvoda i usluga postao je u svim elementima poslovanja i privređivanja prioritetan i strateški zadatak organizacija udruženog rada i šire društvene zajednice.

Razvojna kretanja na području obezbeđenja kvaliteta su u poslednjim godinama u čitavom svetu vrlo dinamična i bogata rezultatima. Ovi odjeci brzo dođu do nas i utiču na naše pristupe i rešenja na tom području. Sa druge strane, različite individualne interpretacije pristupa i rada za obezbeđenje kvaliteta često dovedu do takvih predloga, koji nisu saglasni sa tim razvojem i ometaju realnu upotrebu dostignuća za ostvarenje optimalnog kvaliteta proizvoda. Svi smo uključeni u realizovanje, svi smo zainteresovani za kvalitet proizvoda, obezbeđenje kvaliteta proizvoda je perspektivna disciplina koja od nas zahteva mnogo znanja i iskustva.

Da bi pojednostavili naš pristup kvalitetu orjentišem se prema dvema temeljnim konstatacijama:

— realizovanje ciljeva kod postizanja optimalnog kvaliteta proizvoda moguće je samo sa razvojem i izvođenjem sistema obezbeđivanja kvaliteta . . .

— sistem obezbeđivanja kvaliteta zahvata po hijerarhijski važnosti tri osnovna područja:

- a) odnos do kvaliteta, definisan u politici kvaliteta RO,
- b) organizacije funkcije kvaliteta, zasnovano na koncepciji integralne kontrole kvaliteta i preventive za kvalitet,
- c) tehnologije kvaliteta — koje je veoma široko stručno područje razvoja i izvođenja sistema kvaliteta, uključujući i klasične metode ocenjivanja i praćenja kvaliteta proizvoda.

Ovakvo tretirano područje sistema kvaliteta daleko je od same tehničko-tehnološke funkcije kontrolisanja proizvoda na ulaznoj, međufaznoj i konačnoj kontroli. Funkcija kvaliteta postavljena je u vrh poslovanja i proizvodnog odlučivanja, njezini nosioci su poslovni organi OOUR-ova i RO.

U poslednje vreme razvoju jedinstvenog i savremenog sistema kvaliteta puno doprinose standardi sistema kvaliteta i na osnovu njih izrađeni dokumentarni oblici sistema (o tome više drugi put).

Sa ciljem da poboljšamo položaj naših proizvoda na tržištu, moraju naši proizvodi odgovarati traženom kvalitetu. Kvalitet znači da proizvodi zadovoljavaju očekivanja kupca u odnosu na pravilnost izrade, funkcionalnosti proizvoda, trajnost proizvoda, sigurnost, održavanje, itd.

Nekada se, a i danas se takođe smatra, da je kvalitet rad završne kontrole, to jest, da kontrolori na kraju proizvodnog procesa odstrane slabe proizvode. Nedostatak ovog sistema je da je ovakav način obezbeđivanja kvaliteta veoma skup, pogotovu ako želimo kupcu isporučiti 100 % narudžbine sa 100 % kvalitetom gotovih proizvoda. Pri tome se pojavljuje, da ako proizvođač to hoće, mora obezbediti mogućnost dodatnog investiranja u proizvodnju za proizvode koji su bili slabi u prethodnim fazama procesa. Svaka dodatna narudžbina za takvu isporuku znači veliko prekoračenje cene. Primer iz domaće prakse kako bi svi zaposleni u našoj radnoj organizaciji o njemu razmislili. Kupcu iz SSSR-a moramo po primljenim narudžbinama isporučiti 50.000 pari nekog artikla. Pošto je narudžbina fiksna, mora i isporuka biti tačna, dakle nastao je škart — defekt, tako da moramo stalno dodatno ispisivati nove pare za dopunu asortimana. Troškovi koji pri tome nastaju su:

1. ponovni ispis proizvodnje,
2. ponovno naručivanje osnovnog i pomoćnog materijala,
3. transport i preuzimanja sastavnih delova od proizvođača paralelnih aktivnosti,
4. ponovno štampanje dokumentacije,
 - prateće dokumentacije,
 - planova,
 - platežne dokumentacije itd.
5. ponovno isecanje gornje kože,
6. ponovna priprema sastavnih donjih delova
7. ponovno šivanje,
8. ponovna montaža,
9. ponovna kontrola,
10. ponovni obračuni itd.

Ako sve to preračunamo možemo brzo konstatovati koliko dodatnih troškova moramo dodatno ugraditi u proizvodnju, pa ako to još uporedimo sa cenom škartirane obuće, mo-

žemo videti koliko smo pri tome izgubili, a da pri tome ne pominjemo količina koje su zbog toga bile izgubljene.

Ako pogledamo koliko vremena je proteklo da bi se konstatovalo da je ovakav način kontrole skup i da treba težiti i usmeriti se na sprečavanje škarta — defekta. To znači da nije dovoljno kontrolisati samo gotove proizvode, nego je potrebno kontrolisati u toku svih faza proizvodnog procesa. Na ovaj način mora se problematika identifikirati, odnosno u procesu ugotoviti uzroke (da li je za nekvalitetan proizvod kriva nepravilnost mašine, greška radnika ili greške koje nastaju zbog transporta itd.) i odmah zatim moraju se organizovati brze akcije za rešavanje ovih problema. Ako sam rekao greške radnika, nisam mislio samo na radnika u neposrednoj proizvodnji, mislio sam na radnika koji je uključen u proizvodni proces, a to je od nabavnog referenta, preuzimača, komercijalista, modelara, tehnologa, neposrednoga proizvođača, uopšte na sve koji smo zaposleni u našoj radnoj organizaciji.

— Dakle, trebaće srušiti »debele zidove« koje odvajaju pojedinačne funkcije i raspodeliti dužnosti i odgovornosti kod poslova kvaliteta.

— Postaviti moramo efikasnu koordinaciju poslova u vezi sa kvalitetom na višem nivou poslovnog odlučivanja.

— Organizovati studiju sposobnosti proizvodnih procesa i mogućnosti nabavke obzirom na zahtevanu specifikaciju kvaliteta proizvoda.

— Prenos odgovornosti za kvalitet.

— Efikasan sistem informisanja, usmeren ka istraživanju uzroka slabog kvaliteta i izvođenja pravovremenih korektivnih akcija.

— Organizovati obrazovne i motivacijske programe za kvalitet, usmerene širem krugu učesnika i novim oblicima obrazovanja na osnovu konkretnih tekućih zadataka i problema kvaliteta.

— Organizovati razvoj nadzora i ocene kvaliteta putem izrađenih upitnika za proizvode, procese i sisteme kvaliteta.

Ovaj prelazak na savremeni oblik organizacije integralnog sistema kvaliteta traži višu kvalifikacionu strukturu zaposlenih u funkciji kvaliteta i omogućava smanjenje ukupnog broja zaposlenih pri kontrolisanju proizvoda.

Mera kvaliteta proizvoda je prihvatljiv nivo kvaliteta (AQL) koji se definiše u odnosu na »srednje vrednosti procesa« iz kojeg proizvod dolazi. To je bitna razlika obzirom na postotke odvojenih dobrih i slabih proizvoda; jer povezuje ravan kvaliteta proizvoda sa procesom izrade. A oдавde idemo i moramo težiti još dalje, tako da postane mera kvaliteta broj slabih proizvoda na milion proizvedenih proizvoda (ppm), sa programiranim ciljem proizvodnje bez greške, tzv. zero defect. To ćemo uspeti samo tada, kad ćemo promeniti naše mišljenje o pripadnosti PEKU i mentalitet da se ne možemo porediti sa Japancima, koji su u tome uspeali.

A kada ćemo mi uspeti?

Miro Mežek
Šef sektora kontrole kvaliteta

Kontrola kvaliteta je novo područje rada, odnosno nova organizovanost rada. Počeci su u punom zamahu.

U oktobru bio je završen seminar za prvu grupu auto-kontrolora iz montažnog odeljenja 522, u toku je već praktično uvođenje, a prvi utisci nagoveštavaju uspeh.

O uvođenju novosti na području kontrole kvaliteta pišaćemo i u sledećem broju (Čevljarja).

Bili smo ubeđeni da ćemo dobiti nekoliko priloga iz Budućnosti. Možda za idući broj. U sledećem broju objavićemo i prilog o zaključenim razgovorima u Alžiru. Upravo ovih dana teku poslednji završni razgovori o završetku radova i preuzimanju tvornica.

OSTAVKA NIJE PRIHVAĆENA

Zajednički radnički savet je na poslednjem zasjedanju, gde je raspravljao o ponudenoj ostavci predsednika KPO prismo sledeći zaključak:

Ostavka predsednika KPO druga Grašiča na funkciju predsednika kolegijskog poslovnog organa ne prihvata se iz sledećih razloga:

1. Ekonomski položaj radne organizacije obzirom na šire ekonomske uslove traži od svih zaposlenih puno angažovanje na realizovanju zadataka za poboljšanje tog položaja. U radnoj organizaciji znači realizovanje ovih zadataka ostvarivanje zadataka iz godišnjeg poslovnog sporazuma, te dopunskih planova GPS. Opravdano je očekivati da bi se ostavkom predsednika KPO na svoju funkciju nastojanja za realizaciju planskih ciljeva bitno smanjila, što neće voditi ka poboljšanju poslovnih rezultata radne organizacije.

2. Ostavka predsednika KPO bi, obzirom na povezanost radne organizacije sa poslovnim partnerima u domovini i van nje, značila neizvesnost u smislu sudbine poslovnih odnosa sa tim poslovnim partnerima, što bi dodatno otežalo realizaciju zadataka za poboljšanje ekonomskog položaja radne organizacije.

3. Ostavka predsednika KPO na svoju funkciju prouzrokovalo bi pogoršanje samoupravnih odnosa u radnoj organizaciji, što ne vodi akcionom jedinstvu i efikasnosti zaposlenih za poboljšanje ekonomskih prilika.

4. Ostavka predsednika KPO na svoju funkciju imala bi šire posledice vezane sa njegovim položajem, funkcijom i ulogom, koju ima kao predsednik izvršnog odbora Opšteg udruženja kožno-prerađivačke industrije Slovenije (Splošnega združenja usnjarsko predelovalne industrije Slovenije) i član izvršnog odbora kožno-prerađivačke industrije Jugoslavije, uzimajući pri tome njegovu aktivnost u borbi za ukidanje nelogičnosti u delovanju propisa, posvađanih sa ekonomskom logikom, nelogičnosti u vezi razumevanja delovanja tržišnih zakonitosti i ukidanje svih nedostataka koji vode, kako našu radnu organizaciju, tako i druge OUR-ove u nezavisan ekonomski položaj.

Na osnovu navedenih razloga predsedniku KPO daje se puna podrška u vezi sa primljenim merama za angažovanje svih zaposlenih u radnoj organizaciji za realizovanje planskih ciljeva, te za poboljšanje materijalnog položaja radne organizacije i sa tim u vezi, puna podrška njegovim nastojanjima za očuvanje jedinstvenog sistema nagrađivanja, kao i podrška polaznoj tački da visina ličnog dohotka mora biti odraz stvarnog rada izvođača zadataka, podrška kod mera za poboljšanje međusobnih odnosa u radnoj organizaciji i pooštrenje radne discipline, kao i podrška aktivnostima koje u okviru Opšteg udruženja kožno-prerađivačke industrije Slovenije i Jugoslavije, te u okviru privrednih komora vodi za poboljšanje ekonomskog položaja organizacija udruženog rada, posebno još aktivnih izvoznika.

ZA BOLJI KVALITET

Stručni savet za kvalitet dao je u raspravu nacrt PRAVILNIKA O AUTOKONTROLI. Pravilnik se prima sa namehom da obezbedimo što bolji kvalitet proizvoda.

Čemu sprovođenje samokontrole i pravilnik koji uređuje ovo područje, ispričala nam je Irena Šmitek, šef procesne kontrole u sektoru kontrole i kvaliteta.

Pravilnik o autokontroli je u raspravi. U Peku je to nešto sasvim novo, zato progovorimo najpre o tome šta je autokontrolor.

Autokontrolor može biti samo radnik koji obavlja radove na normu. Radna mesta na kojim se izvodi autokontrola određana su od strane tima (radne grupe) za kvalitet OOUR-a Obuća (Obutev). Odabrana su ona radna mesta gde postoji mogućnost da se naprave velike greške ili štete. To znači, da uz povećanu pažnju i dobro izvršenu operaciju radnika-autokontrolora postoji velika mogućnost eliminisanja škarta i štete.

Kako dakle teče rad autokontrolora?

Svaki autokontrolor dobije uputstvo za kontrolni postupak, u kojem je tačno određeno šta mora prekontrolisati.

Kontrolni postupak pripremi kontrolni tehnolog na osnovu tehnološkog postupka. Autokontrolor mora proveriti kvalitet prethodno izvršenih operacija, a zatim kvalitetno obaviti svoju operaciju. Podatke unese u kontrolni list kojeg u tu svrhu pripremi sektor kontrole kvaliteta. Iz tog lista videće se koliko slabih delova i koliko delova je radnik-autokontrolor odstranio iz proizvodnje. Potrebno znanje će radnici predviđeni za autokontrolore dobiti na seminaru kojeg će organizovati opšti sektor u saradnji sa sektorom kontrole kvaliteta.

Rad autokontrolora vodiće i nadzirati nadzorni kontrolor. Ukoliko će autokontrolor uspešno obavljati svoj posao, time će zaraditi dodatnih dvadeset procenata od svog ličnog dohotka, a ukoliko će nadzorni kontrolor konstatovati propust autokontrolora, tada neće dobiti tih dvadeset procenata. Ako će se neuspešnost rada autokontrolora konstatovati u tri uzastopna meseca, radniku će se oduzeti status autokontrolora za period od 12 meseci. Ako će radniku biti oduzet status autokontrolora, može ponovni kurs pohađati tek nakon isteka jedne godine.

OBUTEV

AKTIVNOSTI ZA POBOLJŠANJE POSLOVANJA

Za poboljšanje poslovanja zajednički radnički savet je primio dopunske planove godišnjeg poslovnog sporazuma.

U OOUR-u Obutev zadatke su opredelili:

Kao proizvodni OOUR svoja nastojanja za poboljšanje poslovanja usmeravamo pre svega na područje ostvarivanja planskih ciljeva opredeljenih u GPS 1987. Prioritetni zadaci čekaju nas na području poboljšanja kvaliteta proizvoda, povećanju produktivnosti, obezbeđenju kompletnosti proizvodnje u količinama i asortimanima, te smanjenju svih vrsta troškova. Posebnu pažnju ćemo posvetiti:

a) Ispunjavanju operativnih planova i izradi rokova. To ćemo postići pomoću kvalitetnih terminskih planova, boljom organizacijom rada, promenom proizvodnje i uklanjanjem uskih grla, većom disciplinom na radnim mestima, boljim iskorišćavanjem radnog vremena i organizovanjem rada izvan radnog vremena.

b) Kvalitet proizvoda moramo zadržati na nivou meseca aprila; % škarta ispod planiranog. Način i postupci obezbeđivanja kvaliteta su poznati, a deo uspeha na ovom području očekujemo kao rezultat rada tima za kvalitet i uvođenja autokontrole. Svaki proizvod koji će iz bilo kog razloga prouzrokovati prekomerni škart pretaće se proizvoditi dok se ne eliminiše uzrok.

c) Materijalne troškove moramo zadržati na nivou ukalkulisanih, a pažnju još posebno posvećivati osnovnim materijalima. Na području potrošnje gornje kože moramo obezbediti samo kvalitetne uštede.

d) Obezbediti moramo veću efikasnost tehnologije u montažnim odeljenjima sa rezultatom na povećanju produktivnosti, smanjenju troškova i poboljšanju kvaliteta.

Opredeljeni zadaci nisu laki, jer ćemo ih morati realizovati na načelu da nijedan posao nije tako dobro urađen da ne bi mogao biti još bolje urađen. Problemi uslova za rad, uslova opremljenosti, usitnjenosti proizvodnje, uslova snabdevanja, uslova zaposlenosti, kvaliteta sastavnih delova, te više ili manje kvalitetna priprema proizvodnje nam ostaju i sa njima ćemo morati voditi još nemilosrdniju borbu nego u prošlosti.

Za izvođenje zadataka na nivou OOUR-a odgovoran je individualni poslovodni organ OOUR-a, a za izvođenje konkretnih svakodnevnih zadataka u radnim jedinicama odgovorni šefovi radnih jedinica.



VI PITATE — MI ODGOVARAMO

Ako smo za septembarski INFORMATIVAN DAN kazali da za njega nije bilo interesovanja, moramo ovaj put kazati da je bio oktobarski vrlo zanimljiv i živahan.

Referendum za primanje samoupravnog sporazuma o zajedničkim osnovama i merilima za raspoređivanje dohotka, čistog dohotka i deljenje sredstava za lične dohotke i zajedničku potrošnju očigledno je najzanimljivije područje u poslednje vreme. Kako i ne. Primanjem sporazuma uskladjivali smo zakonske odredbe, inače bi imali samo 80 % lične dohotke. U OOUR-ovima Obuća (Obutev), Budućnost, Poliuretana, Gumoplast, Mreža i Trbovlje na referendumu koji je bio 3. jula ove godine za primanje sporazuma glasovala je potrebna većina zaposlenih. U OOUR-u Alatnica (Orodjarna) to se desilo na ponovljenom referendumu, a u OOUR-u Komercijala (Komercijala) i u Radnoj zajednici zajedničke službe (Delovna skupnost skupne službe) i ponovljeni referendum je bio neuspešan. Nakon prilično burne rasprave na zborovima radnika i radničkih saveta u Komercijali (Komercijali) i RZZS (DSSS), referendum je bio ponovo 8. oktobra, a glasanje je bilo podeljeno na dva dela. Deo sporazuma koji sadrži metodologiju za vrednovanje radova i zadataka, kao i indeks odnosa u te dve sredine još uvek nije primljen, jer se većina odlučila protiv tog dela sporazuma.

I kako je tekao INFORMATIVAN DAN?

Iz alatnice i šivaćeg pogona 512 pitali su zašto je u kriznoj situaciji i teškoj deviznom položaju toliko službenih putovanja u inostranstvo. Pitali su, da li su sva putovanja zaista potrebna i koliko deviza potrošimo u tu svrhu. U razvojno-pripremnom sektoru da je toliko službenih putovanja koliko ih je nekada bilo u čitavoj godini.

Predsednik KPO je odgovorio da su službena putovanja potrebna. Peko više od polovine svojih proizvoda proda na inostranim tržištima, zato je i puno zadataka izvan Peka. Po njegovom mišljenju svako putovanje je temeljito promišljeno i opravdano.

Da je u razvojno-pripremnom sektorju povećan opseg putovanja posledica je sve većeg učešća izvoza u ostvarivanju prihoda, što uslovljava praćenje modnih smernica, napretka tehnologije izrade obuće i modernizacije proizvodnje. Mnoga putovanja izvršena su van radnog vremena (prevozi noću i slično).

Naravno da su za putovanja u inostranstvo potrebna devizna sredstva. Visinu iznosa dobićemo iz finansijskog sektora, a predsednik je uveren da se sredstva koriste racionalno i da putovanja ne traju duže nego što je to potrebno.

Iz Komercijale (Komercijale) čuo se poziv za pitanje da li je potreban tako skup katalog za rezervne delove. Odgovor je, ako hoćemo prodavati, moramo imati i takav katalog.

Radnice iz menze su kazale da su u vreme kada radi bife u redu suviše prečesto takozvani »režijci«.

Iz šivaćeg pogona 512 i RZZS (DSSS) želeli su znati zašto na specijalizaciju i sajmove u inostranstvo idu i oni koji ne obavljaju takav posao, te kakvu svrhu je imalo putovanje u Španiju.

Predsednik je objasnio da bi lakše odgovorio ako bi bilo u pitanju konkretno putovanje. Na sajmove i specijalizacije putuju i mladi kadrovi — početnici kako bi pridobili znanje i iskustva za preuzimanje odgovornih zadataka.

Putovanje u Španiju je bilo sa namenom učestvovanja na 8. međunarodnom kongresu inženjera i tehničara obućarske industrije. Pravilno je da su na njemu uzeli učešće i naši radnici, jer Peko je firma koja svoje proizvode plasira na tuđa tržišta.

Iz štamparije su ispričali da se osećaju nekako odgurnute, pošto je njihova aktivnost samo paralelna osnovnoj-obućarskoj, iako proizvod ne može iz kuće i u slučaju ako kod njih nešto otkaže. Oprema u štampariji da je dotrajala. Za održavanje strojeva morali bi imati domaćeg serviseru, koji bi naravno, prethodno morao ići na osposobljavanje.

Ne može biti govora o bilo kakvom zapostavljanju i mentalitetu da to područje nije u interesu Peka. Ako smatraju da su odgurnuti, moraju se u prvom redu sami pobrinuti i upozoriti na slabu opremu. Upravo sada je pravo vreme, jer se prikupljaju potrebe i pripremaju planovi. Ako je potrebno i treba osposobiti čoveka za održavanje strojeva, nema nikakvih prepreka. Šefu razvoja treba proslediti potrebe i predloge, da se uključe u godišnji poslovni sporazum.

Iz finansijskog sektora ih je zanimalo, koliko uspešno će biti poslovanje i da li postoji bojazan da zademo u crvene brojeve. Ako izuzmemo objektivne poteškoće, da li je još što naopake?

Uprkos tome da nam država duguje u godišnjem opsegu tri milijarde dinara, nadamo se da se to neće dogoditi. Troškove moramo smanjiti na najnižu granicu i stimulisati domaću prodaju. Puno možemo i moramo još sami uraditi, šta i kako naglašavamo tako u INFORMACIJI o poslovanju, isto takvog sadržaja su i dopunski planovi godišnjeg poslovnog sporazuma.

Zanimalo vas je i kakav će biti postupak za prijem nove analitičke ocene.

Metodologija i indeksni odnosi je sadržaj samoupravnog sporazuma, ovaj se prima ličnim izjašnjenjem na referendumu, analitičku ocenu i razvrstavanje po grupama primiće mo na zborovima radnika.

Bilo je i pitanje da li članovi KPO dobijaju stimulaciju za uspešan rad, a plan proizvodnje nije postignut.

Za članove KPO i radnike sa ovlaštenjima i odgovornošću merila za stimulaciju su rezultati Peka u odnosu na prosek grupacije. Ovaj deo dohotka je različit. Poslednji je izračunat na osnovu zaključnog računa 1986, a od oktobra dalje biće na osnovu polugodišnjeg poslovanja Peka i grane industrije.

Na pitanje iz RZZS (DSSS) da li KPO sme nametati svoju volju samoupravnim organima, odgovor glasi:

Ne, ali ima dužnost samoupravnim organima predlagati određena rešenja, jer je za ispunjavanje primljenog i odgovoran.

Hteli ste znati i mišljenje o poslovanju i direktivama države u smislu toga da organizacija udruženog rada nema slobodne ruke.

Predsednik se nada da će se stanje poboljšati, skoro da se mora, pre svega na području devizne situacije. Nužno je da će se izvoz i izvoznik stimulisati. U radnoj organizaciji moramo smanjiti zalihe, kalendarsko vreme je za to pogodno, vreme takođe. I ne na kraju, moramo takođe i rezerve promeniti u novac dohotka.

Ne bi mogli zaključiti, ako ne bi bilo pitanja o trećem deljenju viškova.

Prerano je o tome donositi zaključke, jer je između previše »akova«. Ako će krenuti prodaja i prodamo i zalihe, ostaće nešto i za to deljenje.

Toliko za danas. Na nekoliko pitanja smo odgovorili pojedincima, onima kojima su pitali za sebe.

Sledeći INFORMATIVNI DAN biće 18. 12. 1987 u 13. časova. Nazovite PEKO, broj telefona 259 i predsednik KPO Franc Grašič odgovorit će na svako vaše pitanje.

Dakle, da se čujemo u petak 18. 12. 1987 u emisiji VI PITATE — MI ODGOVARAMO.

OSPOSOBLJAVANJE MENTORA



IO opšteg udruženja kožno-prerađivačke industrije Slovenije (splošnega združenja usnjarsko predelovalne industrije Slovenije) juna meseca je raspravljao o problemima obrazovanja na svim stepenima usmerenog obrazovanja i o problematici u vezi izvođenja pripravnštva. Za pripravnštvo bilo je konstantovano da za njih u većini OUR-ova premla pobrinu, pogotovu što se tiče kvaliteta izvođenja pripravnštva na osnovu dogovorenih programa.

Slično je bilo konstantovano u našoj RO kad smo istovremeno izrađivali analizu na području mentorstva.

Važniji zaključci i predlozi analize, u koju su bili uključeni zaposleni koji su pored redovnih poslova i zadataka 1985-te i 1986-te godine obavljali još i mentorstvo, bili su sledeći:

— Potrebno bi bilo permanentno osposobljavanje mentora za rad sa pripravnicima, jer dosadašnja samoorganizacija mentorstva je skromna, a znanje na tom području bi olakšalo mentorstvo i koristilo osposobljavanju pripravnika.

— Potrebno je dogovoriti se kako pripravniku koji je pripravnik samo formalno, a inače vrši (iz bilo kog razloga) slobodne poslove i zadatke, obezbediti izvođenje pripravnčkog programa. Razumljivo je, da osim uvođenja u obavljanje konkretnih poslova i zadataka, odnosno redovnog posla, programa ne bi bili u stanju izvršiti.

— U slučaju formalno primljenog mentorstva, trebaće se sa šefovima sektora i OOUR-ova, zajedno sa mentorom i referentom za obrazovanje odgovoriti za koja područja uvođenja pripravnika mogu se imenovati komentori (i sa istim stepenom stručne spreme kao što ga ima pripravnik), a koja područja će uprkos opterećenosti ostati mentoru.

— Godišnje će biti potrebno pratiti pripravnštvo i dograđivati sistem nagrađivanja mentora i njihovo osposobljavanje.

— Pokusno formirati najmanje jedan učni ili studijski krug pripravnika i konstatovati prednosti ili nedostatke takvog načina rada sa pripravnicima.

— Izraditi godišnji plan osposobljavanja mentora i komentora, te komentora češće imenovati, pogotovo za pripravnike sa višom i visokom stručnom spremom, a za pripravnike obučarskog smera već od V stepena dalje.

— Izraditi početne formativne programe osposobljavanja i usput ih dopunjavati i prilagođavati razvoju tehnologije.

— U svaki oblik osposobljavanja mentora biće potrebno u program uključiti saznanje o karakteristikama odraslih mladih ljudi.

— Saradnja mentora kod pripreme predloga za raspoređivanje pripravnika, kod planiranja budućeg obrazovanja i profesionalnog napredovanja.

— Izrada upitnika o toku pripravnštva kojeg bi pripravnik ispunio po završenom osposobljavanju.

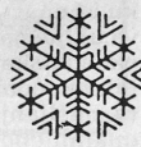
Između ostalog u upitniku je bilo i pitanje o mišljenju mentora za njihovo osposobljavanje. 94,4 % ih je odgovorilo da je osposobljavanje potrebno, iz čega se može zaključiti da većina naših mentora ima volju za poboljšanje pripravnštva, odnosno mentorstva.

Opšte udruženje kožno-prerađivačke industrije Slovenije (Splošno združenje usnjarsko predelovalne industrije Slovenije) je na osnovu već pomenute junske rasprave o obrazovanju raspisalo Seminar za mentore pripravnicima u OUR-ovima. U našoj radnoj organizaciji bilo je dovoljno prijava za seminar, tako da smo mogli obrazovanje organizovati u radnoj organizaciji. Učesnici su pet posledneve slušali osnovne karakteristike usmerenog obrazovanja, planiranja i izvođenja učnog procesa, metodiku proizvodnog rada i psihološke vidike rada sa učenicima, što je još posebno značajno za saradnju na području mentorstva. Po obavljenom završnom ispitu u našoj radnoj organizaciji dobili smo 23 novih mentora, a 19 ih je sličan seminar već obavilo. Tako imamo u OOUR-u Obuća (Obutev) i u RPS skoro u svakom odeljenju, odnosno službi, najmanje 1 osposobljenog mentora, u razvojnom sektoru, u prodajnom sektoru, u OOUR-u Alatnica (Orodjarna) i u OOUR-u Mreža već su takođe mentori koji su obavili pomenuto početno osposobljavanje, a slabije je u ostalim nepomenutim OOUR-ovima i sektorima.

U daljem radu sa mentorima biće potrebno uzeti u obzir želje dosadašnjih mentora, koji žele po početnom osposobljavanju povremene zajedničke sastanke sa izmenom iskustava između mentora, pripravnika i referentom za obrazovanje.

Po novom Samoupravnom sporazumu o zajedničkim osnovama i merilima za raspoređivanja dohotka, čistog dohotka i deljenje sredstava za lične dohotke i zajedničku potrošnju u Tvornici obuće Peko (Tovarni obuće Peko) Tržič, mentorstvo će biti takođe nagrađeno, nadam se da u sledećim godinama i stimulatino. Pri svakom radu na relaciji pripravnik — mentor, treba biti svestan da je mentor najvažniji faktor za osposobljavanje pripravnika.

Organizator obrazovanja
Marija Meglič



ZAOSTAJANJE USPEŠNOSTI

Uslovi i rezultati poslovanja su sve zabrinjavajući i zaoštaju za planiranim. Za to ima više uzroka. Jedan od glavnih je sasvim sigurno postojeći devizni zakon koji udara po džepu izvoznika. U Peku smo na taj način izgubili 450 miliona dinara prihoda. Što je veći udeo izvoza u ukupnom prihodu, niži je dohodak. Stanje je zabrinjavajuće.

Dopunskim planovima godišnjeg poslovnog sporazuma smo na zajedničkom radničkom savetu primili određene mere, jer događanja kod odvijanja poslovnog procesa i obračunani rezultati rada traže detaljnije definisanje nekih područja koja po važnosti i problematici još posebno istupaju.

Veća, odnosno manja uspešnost rešenja kritičnih područja zavisi pre svega od naše sposobnosti, inovativnosti, istrajnosti i povezanosti. Na taj način ključ rešenja je u našim rukama. Spoljašnji uslovi su datost kojima se moramo iznalažljivo prilagoditi. Naročito ispostavljena područja su:

- zalihe,
- kvalitet proizvoda,
- rentabilnost prodaje,
- troškovi,
- školovanje,
- investicije,
- informacijski sistem.

Navedena područja nisu međusobno odvojena, a sasvim sigurno su jako povezana. Samo zbog temeljitije i konkretne obrade, prikazujemo ih odvojeno. Bez sumnje važi sudbinska zavisnost finansijskog uspeha poslovanja radne organizacije od uspešnosti i kvaliteta njihovih rešenja. Zadaci sasvim sigurno nisu laki, opsežni su i traže puno stručnog znanja.

Najveće unutrašnje rezerve su u zalihama. Laćamo ih se već izvesno vreme, ali rezultati nisu ohrabrujući. Rešavanje problema velikih zaliha moramo se latiti sistematski i organizovano. Otkriti moramo uzroke koji sasvim sigurno sežu u sam početak našeg procesa, od idejne zamisli proizvodnog programa do njegovog opredeljenja i vremenskog odvijanja. Kada je određeni proizvodni potprogram zaključen, moramo opredeliti upotrebljivost ostataka materijala (prodaja, dodatni program, itd.), a proizvode odmah poslati kupcima. To je jednostavna istina, ali teško izvodljiva. U nabavnom sektoru napravljen je plan zaliha za svako područje, za svako skladište. Time su data konkretna zaduženja, čija realizacija će se proveravati svaki mesec na osnovu podataka. Smanjenje zaliha gotove obuće u skladištima OOUR-ova Obutev i Budućnost, kao i u prodajnim jedinicama Mreža uslovljeno je pre svega sa boljom prognozom narudžbina, pravovremenom i kvalitetnom proizvodnjom u dogovorenim rokovima, u punim asortimanima i zahtevanom kvalitetu, uz obezbeđenu tačnu evidenciju i dokumentaciju.

U OOUR-u Mreža zalihe gotove obuće moćiće biti u okviru planiranih uslove:

- da proizvedena količina bude u okviru predviđenom godišnjim poslovnim sporazumom 1987 (u daljem tekstu GPS 1987),
- da postotak škarta ne bude veći od 3 %,
- da obuća bude izrađena kvalitetno i u dogovorenim rokovima,
- da se obuća šalje u prodavaonice u određenim rokovima,
- da se obuća koja ostane od izvoza u okviru sezonski planiranih količina pravovremeno bude na raspolaganje za otpremanje na domaće tržište.

Planovi prodaje po pojedinačnim prodajnim putevima moraju se dosledno odvijati u okviru opredeljenih kapaciteta i dinamike. Svako odstupanje povećava zalihe, a ujedno utiče na rentabilnost, pa je zato odstupanje moguće samo na osnovu temeljite analize uticaja i posledica. Informacije o promjenjenoj situaciji moraju doseći baš svakog učesnika u izvođenju usvojenog plana.

Na osnovu ugotovljenog materijalnog stanja radne organizacije i stanja preinvesticione studije i analiza za ovu godinu, ne planiramo započinjanje građevinskih radova za Loku i Lenart, nego samo završetak baš svih pripremnih radova uključno sa otkupom zemljišta. Zbog još zaoštrenije opšte ekonomske situacije i zbog čvrste odluke afirmisanja realnih ekonomskih kategorija, moramo definitivno isključiti iz razmišljanja inflacijske ugodnosti koje su se rodile na najmljenom novcu. Inače, investicija Loka-Lenart ima dalj-

nosežno značenje ne samo za svestrani razvoj radne organizacije Peko, nego i za razvoj čitave društvenopolitičke zajednice. To sasvim sigurno znači prvi temeljiti korak u pravcu modernizovanja i opšteg kvalitetnog uzdizanja dela privrede Tržiča.

Planirana oprema namenjena je za zamenu dotrajale opreme i modernizovanju proizvodnje. Ciljevi koje deklariramo kao kriterijum za kupovinu opreme su veća produktivnost, bolji kvalitet i tehnološki napredak.

Plan obrazovanja sadrži raspis stipendija usklađen sa srednjeročnim potrebama, obrazovanje uz rad, funkcionalno obrazovanje, profesionalno usmeravanje i obrazovanje iz rada.

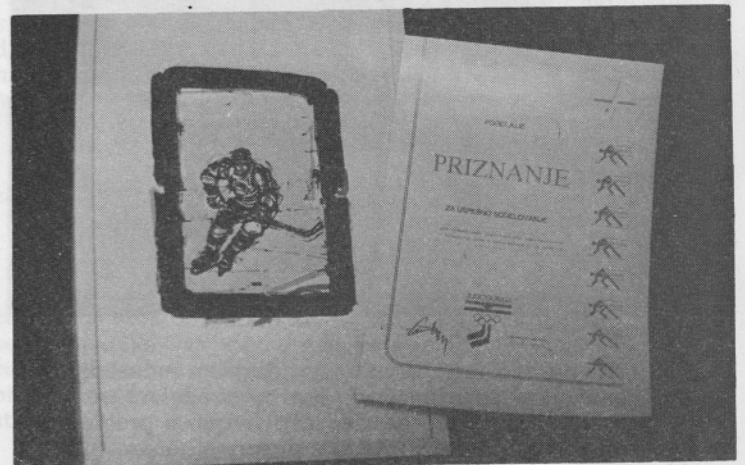
U GPS 1987 u poglavlju ostvarivanje i raspoređivanje dohotka deklariramo kako pojedinačni OOUR-ovi i Radna zajednica zajedničke službe (DSSS) ostvaruju dohodak i deklaracije u vezi raspoređivanja dohotka i čistog dohotka.

U 98. i 99. članu GPS 1987 deklarirali smo da se potpisnice GPS 1987 obavezuju da će raspoređivanje dohotka i čistog dohotka za sredstva za lične dohotke i zajedničku potrošnju poštovati merila važećih samoupravnih akata i društvenih merila i usmerenja na nivou čitave RO Peko. Pošto bi za drugo polugode kod raspoređivanja dohotka i čistog dohotka morale važiti odredbe Društvenog dogovora o zajedničkim osnovama i merilima za samoupravno uređivanje odnosa pri ostvarivanju i deljenju dohotka u SR Sloveniji, deklariramo sa dopunskim planovima GPS 1987, u vezi raspoređivanja i oblikovanja sredstava za lične dohotke i zajedničku potrošnju, sledeće:

Svi OOUR-ovi i Radna zajednica zajedničke službe radne organizacije sporazumele su se da će pri planiranju i raspoređivanju dohotka i čistog dohotka u 1987 godini poštovati merila i usmerenja i važeću metodologiju za ostvarivanju odredbi društvenog dogovora o zajedničkim osnovama i merilima za samoupravno uređivanje odnosa pri ostvarivanju i deobi dohotka.

Uspešnost poslovanja i privređivanja, kao i primernost deobe dohotka i čistog dohotka konstatuju OOUR-ovi za radnu organizaciju kao celinu, po merilima i usmerenjima određenih u društvenom dogovoru SR Slovenije i samoupravnom sporazumu kožno-prerađivačke industrije.

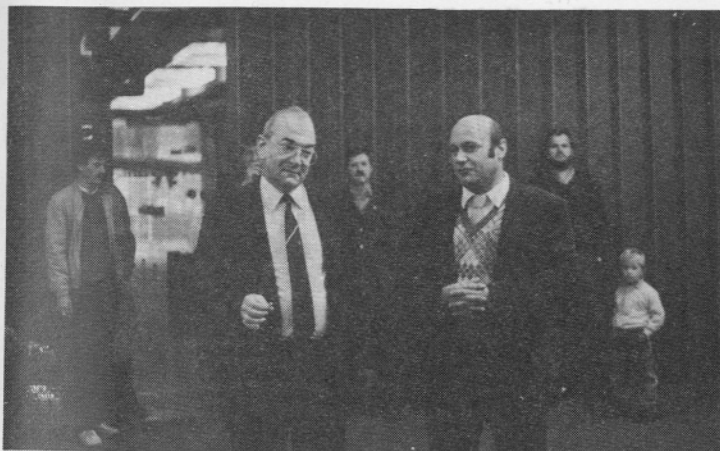
HOKEJAŠI U CIPELAMA PEKO



Običaj je da reprezentacije imaju sponzore. Time im se poboljša materijalni položaj i uslovi za rad. U prošlog sezoni članovi hokejaške reprezentacije nosili su cipele Peko.

Obući ćemo ih i ove godine. Modele će tražiti u novoj prodavaonici Ljubljana VI. Ljubiteljima hokeja ponudili su gledanje neke od utakmica u Ljubljani.

Kod hokejaškog saveza kažu da će ovogodišnji hokejaški vrh biti u Sloveniji, a mi nagađamo da li će to biti Olimpija ili Jesenice.



»Gvozdeni Viktor« i Peter Meglič koji je primio gosta

ŠAH

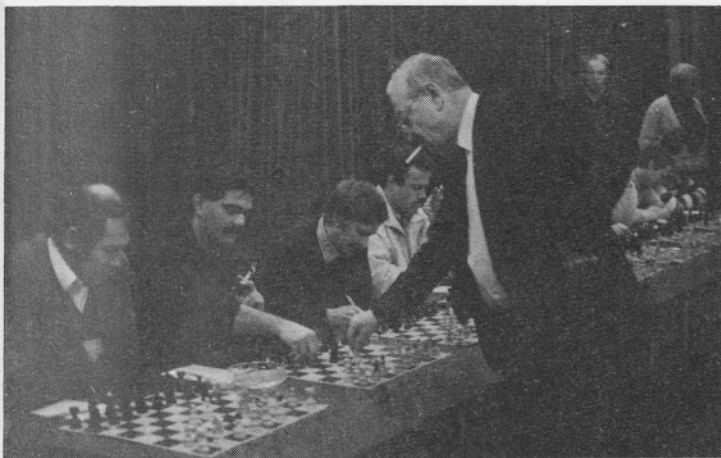
U ponedjeljak 2. 11. 1987 u 16 sati u organizaciji Šahovskog kluba Tržič kod nas je igrao simultanku šahovski vele-majstor Viktor Korčnoj.

Simultanka na 30 tabli bila je u dvorani za sastanke po-red naše recepcije.

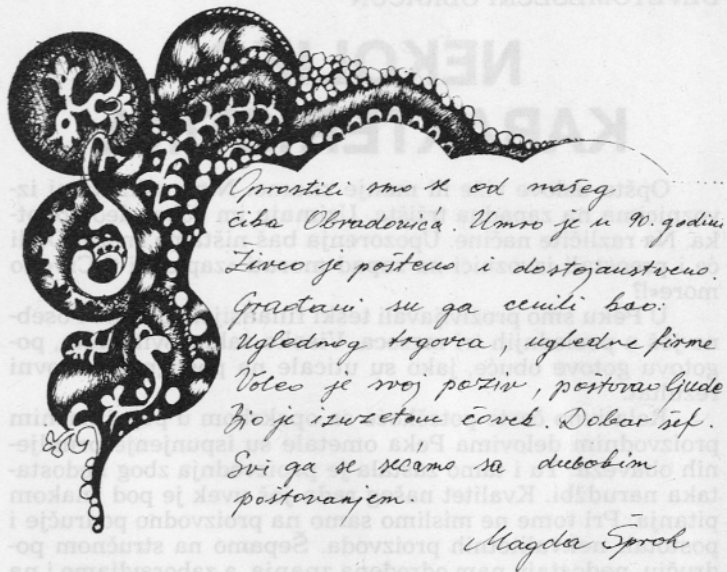
Viktor Korčnoj, poznat i kao »Železni« ili »Strašni Vik-tor« je ljubazan 56 godina star gospodin. Već 15 godina spada u sam svetski šahovski vrh, a među ostalim odigrao je već tri neposredna dvoboja za svetskog šahovskog prvaka. On je beskompromisan igrač, a miroljubive salonske remije ne voli.

To se vidi i iz postignutog rezultata. Tri naša člana, dru-govi Edo Roblek, Stane Valjavec i Boris Kogoj su poredili, dva i to Jože Loc i Martin Aljančič su remizirali, a ostalih 25 smo izgubili. Po završenoj borbi, gospodin Korčnoj je izjavio da ne pamti da bi kada na jednoj simultanki izgubio toliko partija.

Peter Meglič



Velemajstor u borbi sa šahistima Šahovskog kluba Tržič.



*Prostili smo te od našeg
čiba Obradovića. Umro je u 90. godini.
Živio je pošteno i dostojanstveno.
Gradani su ga cenili kao:
Uglednog trgovca, ugledne firme
Voleo je moj poziv, poštovao ljude
Bio je izuzetom čovek. Dobar šef.
Svi ga se sećamo sa dubokim
poštovanjem.*

Magda Šproh

IN MEMORIAM



Tiho se oprostio naš dugogodišnji poslovođa i naš penzioner Aleksandar Obradović. Život mu je bio nakhlonjen devedeset godina, a u našoj kući je kao poslovođa bio čitavih 26 godina.

Pre rata vodio je poslovaonicu u Somboru, a od 1946 godine dalje, do penzionisanja 1963 godine, poslovaonicu Novi Sad. Svojim dobrim radom pridobio je ugled među kolegama poslovođama, a u tvornici je važio za stručnjaka čija su se bogata iskustva uzimala u obzir pri poslovnim odlukama. U obe poslovaonice koje je vodio bio je omiljen i poštovan.

Sve godine koje je radio kod nas imao je izvanredan osećaj pripadnosti firmi, a takav je ostao i kao penzioner. Imao je sačuvane sve brojeve našeg lista Čevljar, a poslednji broj dospelo je za njegovu zbirku samo dan nakon što je umro.

Njegova poslednja želja bila je — obavestite moje Pekovce da me više nema. Na grobu od njega se oprostilo više naših radnika kao i mušterija, koje su ga se sećale, iako već duže vremena nije bio u poslovanici.

Žao nam je za našim Obradovićem, pre svega onima koji smo ga lično poznavali.

Saradnici



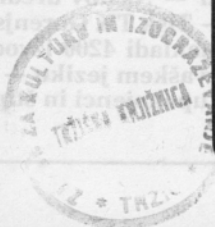
Kolektiv prodavaonice »PEKO« u Zadru, javlja tužnu vijest, da je dana 15. 10. 1987 godine u 42. godini života tragično stradala naša nezaboravna kolegica i odlična radnica

ANA STEINER.

Tragičnom smrću naše vrijedne radnice Ane Steiner naš kolektiv »PEKO« u Zadru, kao i cijela RO izgubila je iz svoje sredine jednog neprežaljenog dugogodišnjeg člana kolektiva.

Uspomena na njen svijetli lik ostat će u nama u trajnom sjećanju kao dobre i primjerne radnice kolektiva »PEKO« Zadar.

Ožaloščen kolektiv »PEKO« Zadar.



DEVETOMESEČNI OBRAČUN

NEKOLIKO KARAKTERISTIKA

Opšte uslove više ili manje znamo. Nisu naklonjeni izvoznici na zapadna tržišta. Uzimaju im dobar deo dohotka. Na različite načine. Upozorenja baš ništa ne znače. Da li će i preostali izvoznici na zapad morati »zaploviti u Crveno more«!?

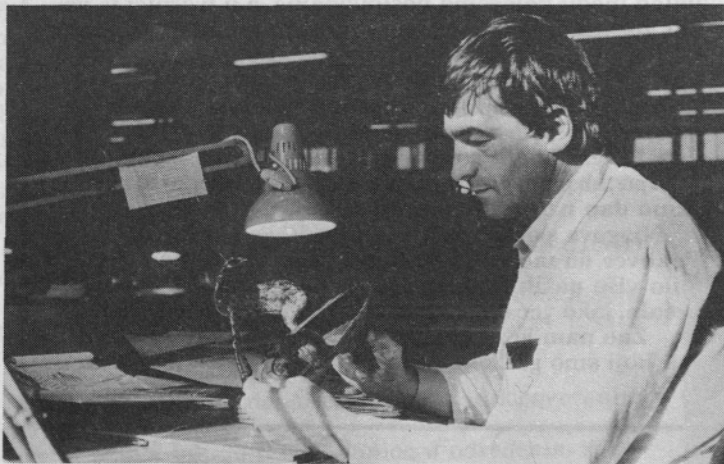
U Peku smo proživljavali teški finansijski period. Posebno još u poslednjih tri meseca. Visoke zalihe svih vrsta, pogotovu gotove obuće, jako su uticale na postignut poslovni rezultat.

Relativno česte poteškoće sa opskrbom u pojedinačnim proizvodnim delovima Peka ometale su ispunjenje primljenih obaveza. Tu i tamo zastala je proizvodnja zbog nedostatka narudžbi. Kvalitet našeg rada još uvek je pod znakom pitanja. Pri tome ne mislimo samo na proizvodno područje i postotak nekvalitetnih proizvoda. Šepamo na stručnom području, nedostaju nam određena znanja, a zaboravljamo i na klasične vrline kao što su doslednost, tačnost, preciznost, radnost, itd.

Postignut rezultat našeg rada manje je ugodan. Čitav prihod je za 103 % veći od postignutog u prošlogodišnjem jednakom periodu, utrošena sredstva za 101 %, dohodak za 113 %, čisti dohodak za 102 %. I u posmatranom periodu porezi i doprinosi rasli su bistveno brže od dohotka, bili su veći za 132 %. Prosečan čisti lični dohodak za 182 sati rada u Peku je iznosio 171.458 din, a bio je veći za 104 %. Upoređivanje navedenih postotaka sa procentom inflacije pokazuje njihovo realno zaostajanje, izuzetak čine porezi i doprinosi. Možda je to rečeno nekoliko pojednostavljeno, u vidu treba imati i manju poredljivost zbog novog Zakona o ukupnom prihodu i dohotku.

Do kraja godine imamo još nešto vremena. Lek za unutrašnje poteškoće ugradili smo u dopunske planove. Moramo ih upotrebljavati što je moguće stručno i dosledno.

Član KPO za planiranje,
ekonomiku, org. in finansije
Edvard Košnjek, dipl. inž.



PRIZNANJE I NAGRADA

Na Jesenskom međunarodnom sajmu kože i obuće u Beogradu stručni žiri je odlučio da u grupi dečje obuće dobije drugu nagradu, SREBRNO LANE, artikal LIZA, a autor modela Bojan KLEMENČIĆ posebnu nagradu.

Bojan Klemenčić je uzorke LIZA pripremio za kolekciju proleće — leto 1988. Gornji deo je koža u kombinaciji sa tekstilom, pletenim uloškom i ukrasnim umetkom i ukrasnom kičankom, a don je iz porogume.

Kako nastane cipela koja je izabrana u uži izbor i za nagradu?

»Trebalo pratiti modne trendove u svetu, to su sajmovi i izložbe, pa si napraviti sliku o modelu,« kaže Bojan.

Na sajmu u Beograd poslali smo 230 modela. To su modeli koji su bili izloženi u paviljonu NOB za »ŠUŠTARSKU NEDELJU«.

Stručni žiri za robnu grupu

DEČJA OBUĆA

NA JESENJEM MEĐUNARODNOM
SAJMU KOŽE I OBUĆE

doneo je odluku da se visoko priznanje

SREBRNO LANE

dodeli
Tovarna obutve „Peko“ - Tržić
za dečiju cipelu „Liza“ artikal 1020

a autoru nagrađenog eksponata
Bojani Klemenčiću

lično priznanje

„POSEBNA DIPLOMA“

sa svim pravima i obavezama
koja predviđa Pravilnik o dodeljivanju
priznanja na priredbama Beogradskog
sajma

Beograd, 19.09.1987.



Predsednik

Beogradskog sajma

čevljar

Glasilo delovne organizacije tovarne obutve PEKO Tržić n. sol. o. — Ureja urednički odbor: Ivanka Horžen, Lojze Hostnik, Boris Janc, Matevž Jenkole, Edo Košnjek, Brane Plajbes, Marija Slapar, Tomislav Zupan — Glavna in odgovorna urednica: Marija Slapar — Naslov uredništva: PEKO Tržić, telefon 50-260 int. 230 — Tisk TK Gorenjski tisk Kranj — Izhaja enkrat mesečno v nakladi 4200 izvodov v slovenskem in 2100 izvodov v srbohrvaškem jeziku — Glasilo dobijo člani delovne organizacije, upokojeanci in štipendisti brezplačno.