

čevljar

letnik xvii - december 1977

12

glasilo delovne skupnosti tovarne obutve

PEKO

tržič

V JUBILEJNO LETO BOLJ SMELO IN BOLJ POVEZANI

Zaključujemo težko poslovno leto, v katerem smo želi več neuspehov kot uspehov. Bolj v opravičilo navzven kot v uteho lahko rečemo, da so velikemu številu neuspehov botrovala težke prilike, s katerimi smo se srečevali vse leto:

Cene surovinam doma so naraščale vse do zadnjega četrtletja in nas debelo oklestile na dohodku, saj niti domači kupec, še manj pa tujec nista bila pripravljena nositi podražitev, ki so jo cene surovinam zahtevale. Naš proizvodni program nam ni dopuščal, da bi v času, ko so domače cene najbolj norele navzgor, kupovali v tujini, kjer je bilo ceneje, dolgoročnost ponudbe pa nas je zavezovala k zmernosti v cenah, tako se »nesreči« nismo mogli izogniti.

Še kaj bi lahko našli v opravičilo, pa zato ne bi bili bogatejši! Lahko pa bi se bili bolje odrezali, če bi boljše izvrševali tisto, kar smo se v začetku leta dogovo-

rili! O planski disciplini še ne moremo govoriti, o zmanjšanju defekta prav tako ne, delovni čas izkoriščamo slabše kot drugi, več je bolovanj, posebej, če je treba delati v soboto.

Sedem debelih let je minilo, v nas pa pustilo občutek, da se nam nič ne more zgoditi, da si lahko oddahnemo. Organizirani po TOZD-ih smo se srečevali z novimi problemi, se ob njih veliko naučili in smo za marsikatero izkušnjo bogatejši. Vendar se bojim, da novim odnosom še nismo dorasli, da se obnašamo preveč egoistično, da v tekmi, kdo bo boljši, ne vidimo, da smo vpreženi v en voz, ki ga skupaj vlečemo naprej. Ne bi smeli tako hitro pozabiti, da nas PEKO združuje, da je za vsakega posameznika znak za socialno varnost, če PEKO uspeva, da nas Zakon o združenem delu zavezuje, da se še bolj povežemo, da še bolj spoštujemo skupne cilje.

Ne bi bilo prav, če ne bi omenil, da smo tudi letos kljub vsemu veliko dosegli. Naš čevljar je kvalitetnejši, sodobnejši, bolj prilagojen zahtevam trga. Vključili smo nove kapacitete v Ludbregu, ki v prvem letu obstoja gotovo še niso dale vsega od sebe. Povečali smo konvertibilni izvoz, prodajo doma ...

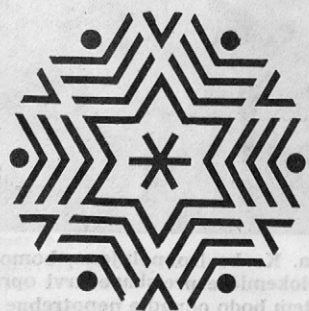
Zato se nam ni treba bati pesimističnih napovedi za jubilejno leto 1978. Zapajmo vase, saj smo že velikokrat dokazali, da znamo delati in da vemo, kaj hočemo!

Vsem sodelavkam in sodelavcem se zahvaljujem za njihove napore v letu 1977, želim nam vsem veliko delovnih uspehov v prihodnjem letu, predvsem pa SREČNO IN ZDRAVO NOVO LETO 1978.

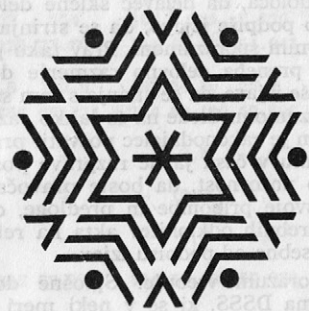
Glavni direktor
Bedina Janez, dipl. oec.



PEKO v decembru 1977



*Vsem bralcem voščimo
srečno, uspešno
in zdravo leto 1978*



SAMOUPRAVNI AKTI V RAZPRAVI

Komisija za izvajanje zakona o združenem delu je pripravila in posredovala v javno obravnavo delavcem v skladu z zakonom o združenem delu naslednje samoupravne akte oziroma njihove spremembe:

1. Samoupravni sporazum o združitvi TOZD v delovno organizacijo (prečiščeno besedilo)

Sporazum je usklajen z zakonom o združenem delu. Kot je že predvidel program usklajevanja aktov in na podlagi zakona, so vsebena v samoupravni sporazum nova določila o dohodkovnih odnosih med TOZD, skupne osnove in merila za razporejanje čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo ter skupna določila za urejanje delovnih razmerij.

K samoupravnemu sporazumu o združitvi TOZD bosta s 1. 1. 1978 pristopili tudi novoorganizirani TOZD za opravljanje skupnih del: TOZD izdelava orodij ORODJARNA in TOZD nakup in prodaja na debelo KOMERCIJALA, o organiziranju katerih so se delavci odločili na referendumu 10. 11. 1977.

2. Statut delovne organizacije

Statut delovne organizacije vsebuje splošne podatke o delovni organizaciji, glavna pa je določitev vsebine samoupravljanja v delovni organizaciji kot celoti.

Neposredne oblike odločanja delavcev so: referendum, na katerem se sprejemajo vsi akti, za katere tako določa že zakon o združenem delu. Druga neposredna oblika odločanja so zbori delavcev.

Organi upravljanja v delovni organizaciji v glavnem po vsebini odločanja ostanejo nespremenjeni. To so:

- skupni delavski svet
- odbor za službo družbenega knjigovodstva
- nov je odbor za finančna razmerja, ki bo glede na oblikovanje posebne finančne službe v delovni organizaciji imel pristojnosti urejanja finančnih razmerij.

— Izvršilni organi delovne organizacije so: izvršni odbor, odbor za investicije, odbor za obveščanje, odbor za varstvo pri delu, v katerih so delegati vseh TOZD in delovne skupnosti skupnih služb ter odbor za ljudski odpor in družbeno samozasčito, ki se zaradi posebnega področja pristojnosti oblikuje na nekoliko drugačen način, brez omejitev izvolitve.

Organom je komisija v skladu z zakonom o združenem delu spremenila sestavo: skupni delavski svet sestavljajo delegati TOZD in DSSS odvisno od števila delavcev TOZD, in ne več enako število delegatov vseh TOZD in DSSS. Organi odločajo z večino glasov vseh članov, izvršilni organi pa bi eventualno lahko odločali z večino glasov navzočih, vendar pa mora biti navzočih nad polovico vseh članov.

Pristojnosti organov so se skušale uskladiti medsebojno, predvsem glede na potrebe v delovni organizaciji, obenem pa so se pristojnosti uskladile tudi z zakonom o združenem delu.

3. Samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v TOZD oziroma v DSSS

Navedeni samoupravni sporazum je po zakonu združenega dela novi akt in pomeni temeljni akt TOZD oziroma DSSS. Po vsebini ni nov, saj določa predvsem temeljne ureditve dela in odločanja, ki jih imamo tudi že v sedanjih sporazumih že precej podrobno izvedene in določene. ZZZ določa, da delavec sklene delovno razmerje, ko podpiše izjavo, da se strinja s tem samoupravnim sporazumom. Prav tako po samem zakonu preneha delovno razmerje delavcu, ki ne podpiše izjave, da se strinja s tem samoupravnim sporazumom. Glede na to lahko razvidite kakšen pomen je zakonodajalec posvetil prav temu aktu, zato mu v času javne razprave posvetite še posebno pozornost, da boste pravočasno posredovali svoje pripombe in predloge, da ne bi bilo nepotrebnih odklonitev akta na referendumu in še posebno od podpisu izjav.

Sporazum vsebuje: Splošne določbe TOZD oziroma DSSS, ki se v neki meri ponavljajo v statutih; osnove za urejanje družbenoekonomskih odnosov, samoupravno planiranje dela, osnove pridobivanja dohodka, razporejanja do-

hodka in čistega dohodka, oblikovanje sredstev za razvoj materialne osnove TOZD, osnove delitve sredstev za osebne dohodke, sredstev skupne porabe, razloge združevanja dela in sredstev ter še osnove urejanja delovnih razmerij s temeljnimi pravicami in obveznostmi delavcev v združenem delu.

4. Statuti TOZD in DSSS

Dejansko gre za uskladitev sedanjih statutov TOZD in DSSS v ZZZ, vendar so statuti oblikovani zaradi precejšnjih sprememb v celotnem novem besedilu. Samo vsebinsko področje obsega statuta ni spremenjeno, so pa vsebovane spremembe, ki jih je zahtevala organizacija in razvoj TOZD in ki so bile potrebne za uskladitev z ZZZ.

Spremembe dejavnosti TOZD so predvidene glede na obvezno določitev glavne in stranske dejavnosti. Statusne spremembe je mogoče doseči z izpolnjevanjem pogojev in po postopkih, ki jih določa zakon; še vedno bi bile TOZD razdeljene na delovne enote, s tem, da bodo vse dosedanje obračunske enote v bodoče delovne enote;

V poglavju samoupravljanja je podrobno določen postopek o izvedbi referenduma, poprejšnje obravnave, zbora delavcev in dajanje pisemnih izjav. V statutu so temeljna določila o volitvah, medtem ko bo to področje podrobno urejal posebni samoupravni splošni akt.

V delavskem svetu, kot najvišjem delegatsko oblikovanem organu, morajo biti zastopane vse delovne enote glede na število delavcev. Vsebina odločanja pa je spremenjena v toliko, kot to narekuje ZZZ. Določila o odboru za samoupravni nadzor niso bistveno spremenjena. Nov neposredno voljeni organ je disciplinska komisija, za katero se predlaga, da bi jo TOZD in DSSS na območju Tržiča izvolili v enotni skupni sestavi. O ugovoru zoper odločitev skupne komisije pa bi odločal delavski svet TOZD, kjer delavec dela.

Pri izvršilnih organih je novost ta, da doslej neposredno voljeni odbor, ki je odločal o zadevah s področja delovnih razmerij, postane izvršilni organ. Pristojnosti dosedanjega odbora za medsebojna razmerja v združenem delu se razdelijo med komisijo za delovna razmerja in komisijo za družbeni standard. Stalna organa delavskega sveta bi bili tudi komisija za izvedbo referendumov in volitev in komisija za spiske delavcev, ki sta bili doslej imenovani posebej za vsake volitve. Komisija za pripravo predlogov

aktov bi bila praviloma v enotni sestavi za vse TOZD, lahko pa te za pripravo posameznega predloga imenujejo posebno komisijo. V statutu se določijo temeljne naloge delegacij, ker pa se predvidevajo novi predpisi, žal ni bilo še mogoče določiti sestavo delegacij in konference za posamezne TOZD.

V statutu so vsebovana določila o individualnem poslovodnem organu TOZD kot tudi njegove pravice in obveznosti; določila o uporabi in razpolaganju s sredstvi, odgovornostih delavcev za uresničevanje samoupravljanja, o obveščanju delavcev itd. ter na kraju še določila o samoupravnih aktih — o tem katere sporazume oziroma druge splošne akte TOZD sprejme kot tudi po kakšnem postopku se posamezni akt sprejme.

5. Po programu izvajanja ZZZ, ki šo ga sprejeli delavski sveti v mesecu juniju, moramo do konca leta 1977 sprejeti tudi samoupravni sporazum o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih med TOZD in DSSS ter pravilnik o knjigovodstvu, medtem ko bomo druge samoupravne akte glede na potrebe, le uskladili z ZZZ.

Glede na kratek rok po zakonu za sprejem in uskladitev aktov z ZZZ je v razpravi cel komplet vseh zelo pomembnih določil za TOZD, DSSS in delavce. V času javne razprave bodo sklicani zbori, kjer bo lahko vsak poleg pripomb in predlogov, ki jih je posredoval komisiji za izvajanje ZZZ, še dodatno podal svoje pripombe. Po predlogih skupnega delavskega sveta za skupne akte in sklepil delavskih svetov za akte TOZD oziroma DSSS, se bodo akti, navedeni pod tč. 1 — 4 sprejeli na referendumih v drugi polovici meseca decembra. Verjetno bo težko pregledati toliko določil naenkrat, vendar si bo potrebno vzeti za to čas, saj roka, ki ga je določil zakon za sprejem navedenih aktov, ne smemo zamuditi. Zaradi manjših stroškov je komisija pripravila posamezne akte v enotnem predlogu za vse TOZD, kar naj vas ne moti, ker so določila, ki bi se v posamezni TOZD razlikovala označena, da se nanašajo samo na določeno TOZD.

V razpravi bodo vsekakor dale svoj prispevek družbenopolitične organizacije, še posebno osnovne organizacije sindikata, ki imajo pravico in obveznost sodelovati v postopku in so še celo podpisnik nekaterih samoupravnih sporazumov oziroma morajo k njim dati svoje soglasje.

Komisija za pripravo programa za izvajanje ZZZ



NOVA PRIDOBITEV

Nekaj dni pred dnevom republike je začel obratovati dolgo pričakovani laboratorij. Oprema je bila nabavljena iz ostanka sredstev sklada skupne porabe, ki so bila planirana za obdaritev ženske ob osmem marcu. Oprema v laboratoriju

je še nepopolna. Ko bo izpopolnjena, bomo hematološke in biokemične preiskave krvi opravili lahko doma. S tem bodo odpadle nepotrebne poti in čakanje na izvide.

Prvi pacient in naša nova sestra — laborant Silva Stritih.

ODMEVI

RAZDROBLJENA PRIZADEVANJA NIKAKOR NISO NAČIN ZA BOLJ USPEŠNO IN KONKRETNO REŠEVANJE POSAMEZNIH PROBLEMOV

V novembrski številki Čevljarja je na tretji strani izšel članek z naslovom: »Razdrobljena prizadevanja«. Zelo mi je bil všeč napis tov. Megliča, ki je zares kratko in jedrnat opisal nekatere pomanjkljivosti prisotne v naši delovni organizaciji in za katere, da bi jih odstranili, nismo dovolj naredili.

Ponavadi vse težave v proizvodnji kot tudi v prodaji opažamo vsi, vendar jih doslej nismo pravočasno ali pa sploh ne rešili, kar je imelo za posledico rojstvo novih težav in pa tudi novih, obsežnejših ukrepov, da bi jih obvladali. To se obojestransko negativno odraža na izpolnjevanju tekočih nalog.

Predvsem zaradi tega je nujno potrebno pristopiti bolj organizirano in bolj konkretno k reševanju posameznih problemov. To bomo dosegli le, če bomo samokritično pregledali vse kar je bilo doslej storjenega oziroma kar še ni storjeno in pa kar bi lahko, oziroma kar bi morali storiti. Predvsem moramo omeniti našo ljudsko, nacio-

nalno in pa tudi človekovo zavest. To zavest moramo graditi in jo dvigati, a to bomo dosegli le s pravilnim odnosom do dela, s pravilnim izvajanjem nalog kot smo si jih zadali in določili.

To kar našim ljudem primanjkuje, posebno v prodaji, je želja za iskanjem novih rešitev, iznašanje nepravilnosti in konkretnih predlogov za rešitev posameznih problemov. Tudi kritike nam primanjkuje.

V zvezi s kritiko bi omenil samo to, da jo je včasih slišati tu in tam, vendar pa kaj in kako kritiziramo, je posebno vprašanje. Naši ljudje so pripravljani, morda prav zaradi tega, ker že dolgo ni skupnih sestankov, kritizirati takorekoč po kotih. Nihče še ni v Čevljarju objavil neke kritike, nihče še ni predlagal rešitev ali pa nečesa pohvalil. Seveda nam to ne gre od rok kot je treba. Vsi vidimo, da je nekaj prav ali pa narobe, vendar čakamo prepričani, da je to stvar drugih.

Morda je potrebno dopolniti samo to, da včasih neka od prodajal z nekim dopisom nekaj kritizira ali celo predlaga, vendar pa že dolgo ni bilo opaziti, da bi nekje objavljen predlog bil usvojen. Bi se lahko kaj takega objavilo kdaj v Čevljarju?

Morda, da navedem samo nekatere nepravilnosti z željo, da izzovem diskusijo o nekaterih pomanjkljivostih.

Sicer moram najprej poudariti, da nam ne bi smelo biti vseeno, kako delamo in kako ne sme-

mo delati. Nam v prodajalnah je znano, ni pa to tudi drugim, kako so delavci v neki prodajalni lahko veseli in zadovoljni oz. nasprotno. Osebe je veselo, če gre prodaja dobro, če gredo novi modeli dobro v prodajo, veseli so, če vidijo, da delo gre kot je treba. Vendar so tudi obdobja negodovanja, kritiziranja in tudi jeze, če ljudje vidijo, da se dogajajo stvari, ki jim pri nas ni mesta. Kje je kritika? Kje so pripombe in predlogi?

Eno od perečih vprašanj: Moramo in do kdaj bomo morali sprejemati modele, ki niso naročeni in za katere je poslovodja že vnaprej pri naročilu naznačil, da tu v tej in tej prodajalni ti in ti modeli ne gredo v prodajo. Poslovodji je to včasih razumljivo, včasih nejasno, a dolžan je vsak primer osebju pojasniti, vendar osebje ni dolžno, da to vedno razume, posebno če vidi, da v nekaterih stvareh pretiravamo.

Tudi velikost škatel za par obutve ni prvi problem. Zakaj? Upam, da bomo dojeli in da bomo nekoč vsi poprijeli, da bi se take in podobne pomanjkljivosti rešile.

Kostić Ranko
poslovalnica Niš I.

Čevljar je namenjen vsem bralcem. Želimo si čimveč dopisnikov. Karkoli nam boste pisali, bomo z veseljem objavili.

Uredništvo

POSLOVNI REZULTATI DEVETIH MESECEV 1977

V prejšnji številki »Čevljarja« je bila podana kratka informacija o doseženih rezultatih in prikazan predlog začasne razporeditve doseženega dohodka. Na zborih delavcev je bila začasna razporeditev potrjena, delavski sveti pa so tudi ugotovili dosežen rezultat.

V nadaljevanju so prikazani kazalci uspešnosti poslovanja, s katerimi morajo biti seznanjeni vsi delavci, izhajajo pa iz doseženih rezultatov. Na vseh zasedanjih delavskih svetov je bilo v razpravah poudarjeno, da moramo z večjim pri-

zadevanjem, boljším odnosom do dela in skrbnim gospodarjenjem vsak pri svojem delu dati svoj prispevek k boljšemu rezultatu, saj z doseženim nismo povsem zadovoljni.

Poleg zunanjih vplivov, ki so imeli za posledico slabši rezultat v letošnjih devetih mesecih, pa so v določenem delu k temu prispevale tudi naše slabosti. Med njimi je prav gotovo ena najpomembnejših, neizvrševanje planskih zadolžitvev posameznega delavca, delovne enote in temeljne organizacije. Prav na tem področju moramo

storiti več, da bodo tako stroški na enoto proizvoda manjši, povečan obseg prodaje zaradi pravočasne dobave, manj vezanih sredstev in dodatnih stroškov zaradi prekomernih zalog in izhajajoč iz omenjenega boljši finančni rezultat. Pri vsem tem se moramo zavedati, da so tržni pogoji za nas vse bolj neugodni, tako v pogledu nabavnih cen reprodukcijskega materiala kot tudi pri doseganju prodajnih cen, saj je ponudba izdelkov našega proizvodnega programa večja od povpraševanja po njih.

Franc Grašič

KAZALCI USPEŠNOSTI predpisani od ZIS za obdobje januar-september 1977

Kazalci uspešnosti	OBUTEV			POLIURETAN			GUMOPLAST			TRBOVLJE			PRODAJA			SSSS		DO BREZ DUDUČNOST			
	1976	1977	Index	1976	1977	Index	1976	1977	Index	1976	1977	Index	1976	1977	Index	1976	1977	Index	1976	1977	Index
Št. zaposlenih na osn. vkalkuliranih ur	924	945	102	173	169	98	103	136	132	295	298	101	602	638	106	562	563	100	2.659	2.749	103
1. Del izpl. OD delav. za zadovoljevanje skup. in spl. družb. potreb na delavca	15.785	14.896	108	13.565	14.797	109	15.159	16.159	106	11.307	13.608	120	16.254	18.635	115	15.027	17.701	118	14.370	16.249	115
2. Sred. iz doh. za zadovoljevanje skup. spl. družb. potreb in za pogodbov. na delavca	5.735	4.217	74	1.697	1.897	112	922	1.306	142	726	981	135	7.405	5.095	69	3.358	2.976	89	19.843	16.472	83
3. Celotni prihodek v primer. s povp. upor. obrat. sred.	1.495	898	60	2.435	1.310	54	1.917	1.016	53	1.520	1.138	75	249	207	83	131	111	85	309	252	82
4. Povp. upor. posl. sred. (osn.+obrat.) na delavca	27.433	42.625	155	46.946	42.336	90	53.992	86.723	161	28.455	33.659	118	546.104	705.390	129	284.815	345.880	121	201.672	259.741	129
5. Celotni prih. v prim. s porab. sred.	125,9	121,9	97	112,3	113,5	101	136,0	135,7	100	149,2	142,0	95	109,7	107,1	98	130,8	134,1	109	117,2	115,1	98
6. Dos. doh. v prim. s planiranim doh.	93,0	76,2	82	88,2	82,3	93	91,8	86,4	94	85,9	97,7	114	91,7	73,4	80	105,3	104,8	100	93,9	82,9	88
7. Dos. oseb. doh. v prim. s planiranim oseb. doh.	105,5	95,2	90	93,8	108,2	115	90,4	108,7	120	91,2	105,3	115	104,4	101,5	97	119,8	104,3	87	103,9	101,1	97

KAZALCI USPEŠNOSTI po ZZD za obdobje januar-september 1977

Število zaposl. (dejans.)	965	975	101	172	172	100	105	135	131	328	321	98	631	671	106	522	554	106	2.721	2.826	104
1. Doh. na delavca	61.226	59.374	97	63.340	64.174	101	70.505	67.348	96	41.774	49.819	119	91.723	72.897	80	66.228	73.505	111	67.401	64.943	96
2. Doh. v prim. s popr. uporab. sred.	235,0	143,4	97	154,2	154,3	115	130,6	77,1	59	163,24	159,44	98	17,6	10,9	62	31,6	20,9	97	34,20	25,7	75
3. Čisti doh. na delavca	55.283	55.040	100	53.529	52.047	97	61.553	56.807	92	39.012	46.765	120	79.987	65.304	82	59.795	68.134	114	60.109	59.006	98
4. Akumul. v prim. s čistim dohodkom	7,3	8,2	112	5,8	0,22	4	7,3	0,21	3	3,80	3,25	86	19,8	0,4	2	-	-	-	9,5	3,0	32
5. Akumul. v prim. s čistim dohodkom	8,1	8,9	110	6,9	0,27	4	8,4	0,25	3	4,04	3,47	86	22,7	0,5	2	-	-	-	10,7	3,3	31
6. Akumul. v prim. s popr. uporab. sred.	17,1	11,8	69	7,8	0,34	4	9,6	0,16	2	6,24	5,19	83	3,5	0,1	3	-	-	-	3,3	0,8	24
7. Oseb. doh. in sred. za skup. porabo na delav.	50.788	50.163	99	49.826	51.907	104	56.379	56.667	101	37.963	45.140	119	61.842	64.987	105	59.795	68.134	114	53.684	57.052	106
8. Čisti osebni doh. na delavca	31.491	35.351	112	32.692	34.733	106	36.214	37.874	105	24.735	28.969	117	30.851	42.458	138	44.358	42.303	95	33.251	37.759	114
9. Povprečni čisti OD za 182 ur	3.651	4.088	112	3.565	4.040	113	4.084	4.295	105	3.052	3.478	114	4.204	4.896	116	4.069	4.690	115	3.820	4.343	114

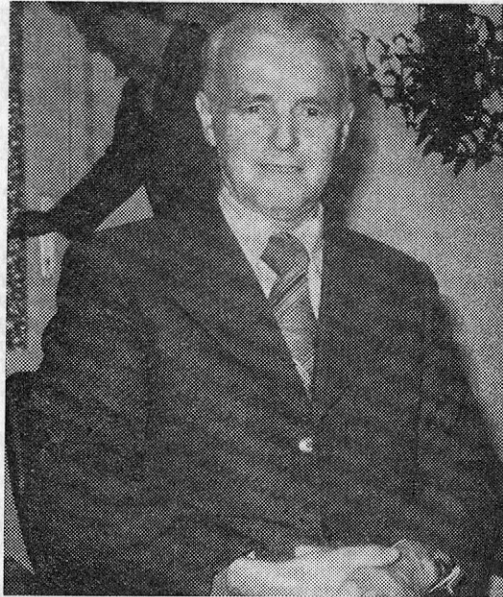
IZPOLNJUJEMO SVOJE OBVEZNOSTI IN DOLŽNOSTI?

Pri pregledu devetmesečnih poslovnih rezultatov smo ugotavljali, slabše rezultate kot smo jih bili vajeni.

Proizvodni dosežki so pod planiranimi, porastel je odstotek defektov, nekateri stroji niso polno izkoriščeni, ker ni naročil. V veliki meri zanemarjamo svoje delovne dolžnosti.

Kako o tem razmišlja vodja TOZD TRBOVLJE tov. Leopold TRDAN:

Ko ugotavljamo rezultate devetmesečnega poslovanja v naši TOZD, smo lahko le delno zadovoljni. Planirano proizvodnjo smo izpolnjevali. Produktivnost smo rahlo dvignili ob znižanju lastnih stroškov za 2,18 %, kar je razveseljivo. Osebni dohodek smo v poprečju povečali za 14 %. Nedvomno je bilo potrebno v uspeh vložiti precej truda delavcev v proizvodnji kakor tudi v režiji. Kljub doseženim rezultatom pa v naše delo nismo vložili dovolj truda. Še vedno ne dosegamo storilnosti šivalnic v matični tovarni. Kje so vzroki za to?



Pogosto govorimo o preostrih in neenakih kalkulacijah. Premalo smo kritični do svojega dela in napak, ki jih delamo. Vse govornice o neenakih normah so iz trte zvite. Resnica je drugače. Pri svojem delu delamo preveč napak. Zato zgublamo preveč časa in porabimo mnogo več materiala. Tudi prihranek na materialu je vir dohodka, kar pa kot bi ne hoteli vedeti. Sekalec na primer, ki nepravilno odseka del usnja, je začel izgubo, nadaljuje pa se v vseh naslednjih operacijah. V smeteh najdemo mnogokrat uporabne materiale kot je sukanec, zaponko, zadržga in podobno. Verjetno bomo morali ostreje ukrepati. Opozorila predpostavljanih so kot bob ob steno. Tudi delovni čas je premalo izkoriščen. Mnogokrat zapuščamo delovno mesto za vsemogoče opravke in klepete. Bolezenski izostanki so mnogo previsoki, predvsem za neresne bolezni ali dneve pred prazniki in delovne sote.

Če hočemo dosegati boljše uspehe, bomo morali zaostriti odgovornost na vsakem delovnem mestu. Ob pravicah, ki jih določa zakon o združenem delu, se premalo zavedamo delovnih dolžnosti, ki so določene in nujne.

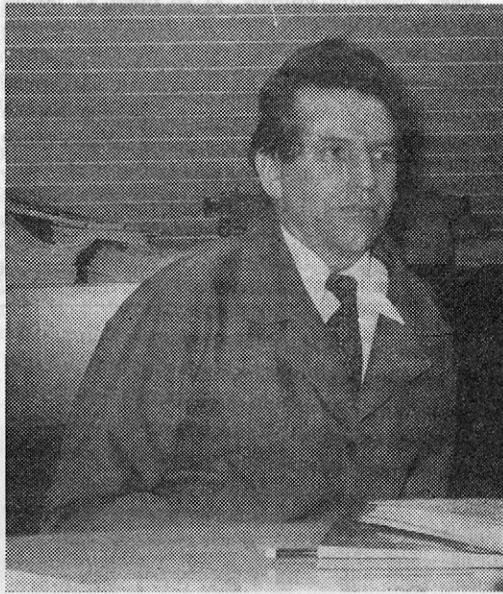
ZAKAJ TAKO?

Letos je zaskrbljujoče porastel tudi odstotek defektov in reklamacij. Reklamacije so se povečale v primeravi z lanskim letom za 8,28 % pri tem pa se prodaja v mreži količinsko ni povečala. Glavni vzrok reklamacij je odlepljenje podplatov in pokanje zgornjega usnja.

Šef končne kontrole tovariš Stane Klančar je o vzrokih defektov — reklamacij dejal:

Moda zahteva, da je čevlj modno oblikovan, mehak, udoben in lahek, tak pa zahteva mnogo truda pri izdelavi tehnologije in izbiri materialov. Tržišče dostikrat ne nudi ustreznih materialov. Toda čevlj je treba vseeno izdelati in prodati. Vse to pogojuje, da že sami tehnološki postopki zahtevajo spremembe v vsaki sezoni, kar pa povzroča, da nastanejo težave že pri konstruiranju orodja. Materiali za modno obutev morajo biti lahki in mehki, da je čevlj lahek in udoben z vsemi modnimi dodatki. To pa povzroča težave. Pri navadni in športni obutvi je veliko manj težav, defekti so minimalni. Velik problem, ki pripomore k slabi kakovosti izdelkov, so prenatrpani in visoki plani. Pri posameznih operacijah preprosto zmanjka časa, da bi se izvedla detaljna luksuzna dela. To na naših trakovih ni mogoče. Vsaka delovna operacija je vezana na določen

tempo. Delo se ne izvede tako kot je treba, čevljev se včasih samo preloži. Svoje pripomorejo tudi občutljivi materiali nežnih barv in odtent-



kov, ki ne dovolijo mehanske obdelave — ne prenesejo likanja, zato nastajajo razne odrgnine, madeži in podobno. Na delovnih mestih kosmatenje, navlačenje golenic, vlaganje opetnic in nalaganje podplatov je velik odstotek delavcev, ki so pri svojem delu površni. To so ključne operacije, pri katerih nastopa največja količina izmeta. Velik izmet je tudi v končnih fazah. Čevlje se premetava kot da sploh niso občutljivi predmeti. Tudi tu nastane mnogo odrgnin in uničenja barve. Po daljšem obdobju barva usnja izgubi odtentek, iz trgovine pa pride reklamacija za neenake barve.

Za zmanjšanje količine defektov in reklamacij bomo morali:

— v razvoju pri pripravi novih kolekcij polagati več pozornosti na točnost vseh sestavnih delov čevlja,

— vsestransko izboljšati disciplino. Vsak se mora zavedati svojih obveznosti in dolžnosti, tako kot se zaveda svojih pravic.

Kontrola ne bo popravila kvalitete, ta na koncu izdelka le sortira in ugotavlja napake. Vsak bi moral biti že na svojem delovnem mestu kontrolor predhodne faze in izdelek vrniti. Dolžnost vsakega je, da na napake opozarja in stori vse, da se ta odpravi, ne pa da gre izdelek z defektom skozi vse naslednje faze.

OBDOBNİ ZDRAVNIŠKI PREGLEDI SO V TEKU

V začetku novembra je obratna ambulanta sprejela prve delavce, ki morajo biti po pravilniku o varstvu pri delu obdobjno zdravniško pregledani. V pristojnih službah smo vložili precej truda v to, da bi se pregledi opravljali v predpisanih rokih, vendar se zamudam ni dalo ogniti. Končno so problemi kadrov, prostorov, opreme in organiziranosti rešeni. Ob takem sodelovanju, ki smo ga dosegli, spet lahko rečemo, da je preventivno zdravstveno varstvo delavcev zagotovljeno.

Osnova za kvalitetne obdobjne preglede je zdravnik medicine dela. Tako je dr. Kikel rezerviral ponedeljkove popoldneve za preglede naših delavcev. Naše delo in škodljivosti na njem so mu dobro poznane še od tedaj, ko je bil zaposlen kot kurativni zdravnik v naši ambulanti. Proučevanje učinka hlapov na človeški organizem pri izdelavi poliuretanskih izdelkov je mlado področje, zato pričakujemo, da bomo za nekaj novih spoznanj obogatili medicino dela prav iz naše ambulante.

Novost pri opravljanju obdobjnih pregledov je, da bomo več laboratorijskih preiskav lahko opravili v našem laboratoriju, ki bo kmalu v celoti deloval. Kljub temu, da je taka oblika, obseg in organiziranost preventivnega zdravstvenega varstva za velikost naše tovarne že nujnost, bomo ob dobrem delovanju lahko nanj ponosni.

Zmotno je mišljenje, da se opravljajo obdobjni pregledi le za to, da se razvijajoča bolezen, ki izvira iz škodljivosti na delu, ustavi in začne zdraviti. Pri tem bi bil spisek delavcev s poklicno boleznijo kar obsežen. Obdobjni preventivni pregled delavca je sestavljen iz več pregledov zdravstvenega, telesnega in duševnega stanja delavca. Večkrat se delavec sploh ne zave določene zdravstvene hibe, ki se lahko pojavi tudi med delom. Delavcu se čimprej poišče primernejše delo, saj to motenje dekoncentrira delavca in nepremišljeni spontani gib povzroči nezgodo. Še bi lahko naštevali razloge, ki kažejo na nujnost preventivnega varstva, cilj pri vsem pa je ohraniti zdravje na čim višji ravni.

Štirideset točk obsega seznam del, kjer morajo delavci na obdobjne zdravniške preglede zaradi škodljivosti in nevarnosti na delu.

V obutveni industriji so najvidnejše kemijske škodljivosti: proizvodnja poliuretanskih izdelkov, barvanje in lepljenje so dela, kjer se sproščajo velike količine škodljivih hlapov. Poleg so še močne koncentracije kremenčevega prahu v gumarni. To so najbolj izpostavljena delovna mesta, zato smo najprej začeli s pregledi teh delavcev. Poleg delavcev, ki delajo na delih, kjer se sproščajo škodljive snovi, se napatijo na pregled tudi učenci poklicnih šol, delavci, od katerih je odvisna varnost drugih, delavci z zmanjšano delovno sposobnostjo, kronični bolniki itd. Za posamezna dela so predpisani tudi roki, v katerih je treba pregledati izpostavljene delavce.

Nikakor pregledi ne morejo zamenjati prizadevanj k izboljšanju delovnih razmer, vendar je to pomemben faktor približanja k humanemu delu, ki ni več le pot do zasluzka, ampak sestavni del našega razvoja, poti v boljše prihodnost.

R. B.

IZOBRAŽEVANJE — POMEMBNI FAKTOR USPEHA

Široko so se že odprla šolska vrata učencem in študentom in odločno smo že prestopili šolski prag. Po drugih republikah so letos in že tudi nekaj let prej pričeli z reformo šolstva, v naši republiki pa pričakujemo novo obliko šol drugo šolsko leto.

Tudi letos se je velika večina učencev, ki so končali osnovno šolanje, vpisala na srednje šole in ostalo je veliko učnih mest prostih in zopet smo občutili »beg« šolajočih se od proizvodno-tehničnih poklicev.

V naši delovni organizaciji smo letos pri študentskih imeli dovolj izbire. Razpisali smo štiri štipendije na višjih in visokih šolah, prijavilo se je 9 kandidatov. Na srednjih šolah smo razpisali 18 štipendij, prijav pa je bilo celo 27. Vseh študentskih imamo v letošnjem šolskem letu na višjih in visokih šolah 13 in na srednjih šolah 35.

Nekoliko nezavidljiv položaj pa je tako kot v drugih delovnih organizacijah tudi pri nas glede pomanjkanja učencev. Mladina v Sloveniji se skoraj da ne odloča več za poklice, kot so: čevljar, vsi poklici ozkega profila čevljarstva stroke, livar, modelirni mizar itd. Letos smo načrtovali, da bomo sprejeli v uk 55 novih učencev za izučitev poklicev v čevljarstvu, kovinstvu, elektrotehniki in mizarstvu. Za te poklice smo s težavo dobili le 27 učencev, tako jih imamo skupno z letošnjimi učenci v teh štirih strokah 58.

Nekoliko več zanimanja pa je za poklic prodajalca, zato letos in tudi prejšnja leta ni bilo posebnih težav pri vključevanju učencev za trgovski poklic. Naše poslovalnice so letos sprejele 25 učencev in jih je skupaj z učenci drugih in tretjih letnikov 83.

Hkrati ugotavljamo, da je zanimanje za študij ob delu na srednjih, višjih in visokih šolah veliko in zanimivo. Ker v Sloveniji še nimamo višje

šole za obutveno stroko, smo se odločili, da v Višjo tehnično čevljarstvo šolo Zagreb vpišemo 7 naših strokovnih delavcev, ki so v večini že na vodstvenih delovnih mestih.

Pri matični šoli za čevljarstvo delavce v Kranju smo skupaj s Planiko letos odprli oddelek za dokvalifikacijo in sicer za poklic prešivalke in pri krojevalca. To izobraževanje teče po verificiranih programih in 14 delavcev si bo pridobilo kvalifikacijo ozkega profila.



V proizvodnjo? Zakaj pa ne?

Ker kadra za tehnične poklice in za svoj proizvodni program ne dobimo dovolj iz rednih šol in tudi zaposleni se vse raje odločajo za razne administrativne smeri, smo bili prisiljeni poiskati ustrezen kader v sami delovni organizaciji. V letošnjem šolskem letu smo kljub temu, da drugo leto zaključuje srednjo tehnično čevljarstvo šolo 8 naših delavcev, vpisali v I. letnik srednje tehnične čevljarstvo šole novo skupino delavcev in sicer kar 13. Izbrali smo samo tiste, ki so zaposleni v neposredni proizvodnji in predvidevamo, da se bodo v tej smeri tudi izpopolnjevali za odgovorna in ključna delovna mesta v proizvodnih obratih.

Tako je odbor za medsebojna razmerja delavcev v združenem delu za letošnje šolsko leto odobril 48 kandidatov študij ob podpori delovne organizacije, ki jim plačuje šolnino, prevozne stroške, odobrava študijski dopust itd.

Vseh študentov ob delu imamo 82. Večina slušateljev je vezana na Kranj, kjer so matične šole ali pa so dislocirani oddelki posameznih višjih šol. Delavci iz poslovalnic pa se vključujejo v šolo vsak v svojem kraju oziroma najbližjem šolskem centru.

Vse prepogosto se dogaja, da vzporedno s proizvodnim programom ne načrtujemo tudi ustreznih kadrov. Tudi izobraževanje je proces, ki ni uresničljiv čez noč, in včasih se premalo zavedamo kako velikega pomena je za uspeh proizvodnje ustrezno izobražen kader. Trudimo se za izboljšanje izobrazbene strukture zaposlenih. O tem zgovorno priča podatek, da imamo v letu 1977 vključenih v izobraževanje 271 učencev, dijakov, študentov in izrednih slušateljev na poklicnih, srednjih, višjih in visokih šolah.

To so podatki za delovno organizacijo Peko brez TOZD Budućnosti. O izobraževanju v Ludbregu pa v naslednji številki. **M. M.**

LETOŠNJA KRVODAJALSKA AKCIJA

Rdeči križ Slovenije bo v prihodnjem letu praznoval 25-letnico prostovoljnega krvodajalstva. S svojo dejavnostjo na tem področju omogoča zdravstveni službi ob vsakem času zadostne količine krvi, ki jo potrebuje za zdravljenje, kakor tudi pri težkih in zahtevnih operacijah.

Dolgoletne izkušnje in uspehi, ki so bili doseženi, potrjujejo, da naši družbeni ureditvi najbolj ustreza prostovoljno, anonimno dajanje krvi. Krvodajalstvo je organizirano tako, da daje možnost vsakemu zdravemu občanu, da sodeluje kot darovalec krvi in s tem zagotavlja, da je krvi vedno dovolj na zalogi.

Letošnja krvodajalska akcija je bila za občino Tržič prve dni meseca novembra. Zaradi raznih

že prvi dan je prišlo veliko tistih, ki so imeli vabila za drugi in tretji dan. S tem se je seveda povečal čas čakanja in negodovanja, čemur pa ni kriv organizator.

Vendar lahko ugotavljamo, da je akcija lepo uspela, saj smo presegli predvideni plan za 27,7%. Zaradi povečane sedimentacije krvi, kar je pokazatelj na bolezenske znake, je bilo odklonjenih 10,5% prijavljenih. Tako so naši občani ponovno dokazali svojo zavest, da so pripravljeni pomagati tistim, ki so pomoči potrebni.

Člani kolektiva »PEKO« so v letošnji akciji pokazali polno zavest humanosti, saj je bil plan, ki ga je predvidel Občinski odbor RK Tržič prešežen za 37,3%.

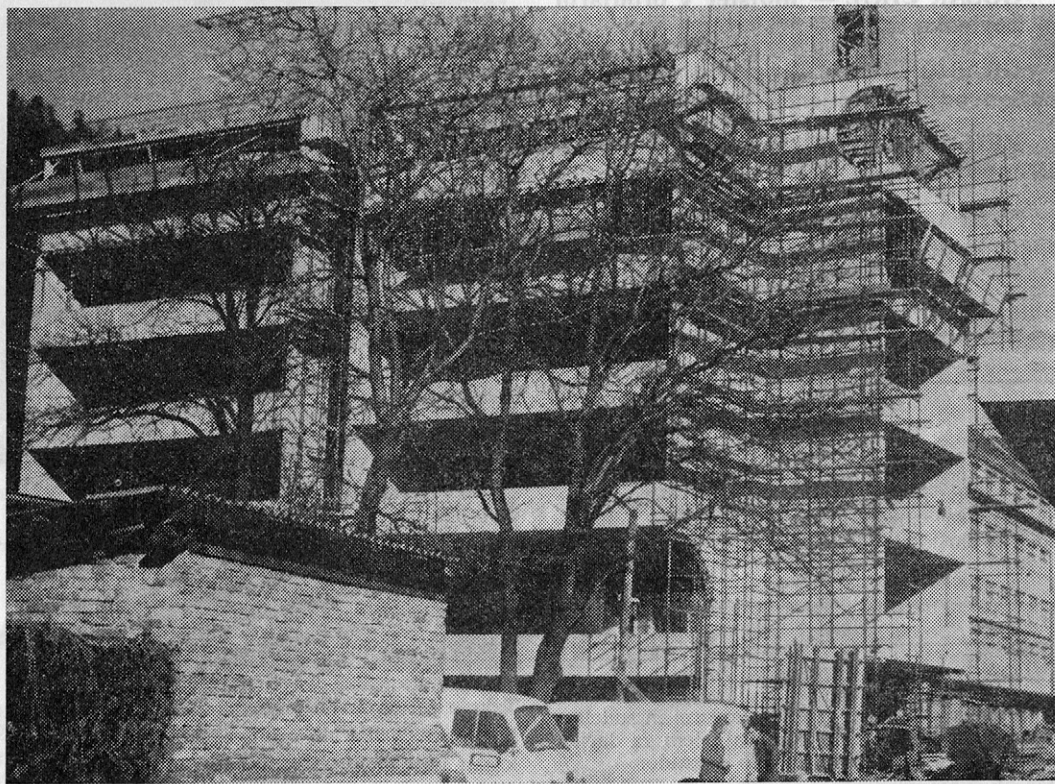
V imenu Občinskega odbora RK in vseh tistih, ki bodo dobili kri vaših darovalcev, se kolektivu »Peko« in njegovim organizatorjem najlepše zahvaljujemo z željo za nadaljnje dobro sodelovanje.

Ivanka Hvalica
OO Rdečega križa Tržič



objektivnih vzrokov se je Občinski odbor Rdečega križa Tržič odločil za novi način organiziranja akcije. Odvzem krvi ni bil več v Zdravstvenem domu v Tržiču, ampak smo krvodajalce vozili na odvzem krvi na Zavod za transfuzijo v Ljubljano. Prepričani smo, da je delo v Zavodu za transfuzijo veliko kvalitetnejše kakor pa na terenu, saj je prav v ta namen stavba zgrajena.

Kakor pri vsaki veliki akciji, se je kljub naporom aktivistov Rdečega križa, tudi tukaj pojavilo nekaj pomanjkljivosti. Vse to želimo v prihodnje popraviti, tako da bi vsaka akcija potekala čim boljše in zadovoljivejše. Največ negodovanja je bilo slišati za prvi dan letošnje akcije, druga dva pa sta potekala v zadovoljstvo vseh. Ko smo ugotavljali zakaj je prišlo do večjega čakanja, smo ugotovili, da je bilo približno 100 krvodajalcev več kakor pa je bilo planirano.



Upravna stavba je dosegla svojo višino

TUDI MLADI IMAJO TEŽAVE

V naši delovni organizaciji je na območju matične tovarne zaposlenih 85 mladoletnih delavcev, kar predstavlja 4 % vseh zaposlenih. Ta procent ni velik. Vendar pa ga ne smemo zanemarjati, saj je obdobje od 15. do 18. leta za mladega človeka povezano z neštetimi skrbmi in težavami, ki se prav gotovo odražajo tudi v njihovi delovni uspešnosti. Obdobje adolescence (mladostna doba med puberteto in zrelo dobo) kot ga strokovno imenujemo in ki traja tja nekje do 20. oziroma 21. leta, predstavlja zaključno fazo dozorevanja človekove osebnosti. Pomeni enega najvažnejših obdobij v človekovem življenju, saj je prelomnica, ko se osebnost oblikuje vzporedno z družbenoekonomskimi in kulturnimi normami okolja. Zanj veljajo posebne biološke, psihološke in sociološke zakonitosti, ki jih moramo dobro poznati, če hočemo razumeti vedenje mladostnika. Mlad človek se v tem času pripravlja, da prevzame poklicne dolžnosti in obveznosti, postopno si ustvarja pogoje za ekonomsko neodvisnost in ustvarjanje lastne družine. Zelo močni so v tej dobi motivi samopotrditve, varnosti in naklonjenosti, ki so usmerjeni v novo okolje (tovarno, šolo) s ciljem osamosvojitve od dosedanega družinskega kroga. Istočasno pa postaja preobčutljiv, če so ti osnovni motivi ovirani in je prizadeto njegovo dostojanstvo. Vse bolj

prihaja do izraza tudi interes za osebe nasprotnega spola. Stališča mladega človeka postajajo bolj stabilna in bolj realna, vendar pa njihovo čustveno doživljanje še ni popolnoma ustaljeno. Proces osamosvajanja od družine še ni končan in adolescent se zato počuti nesigurno in neugodno.

Problemov v tej dobi je torej kar precej. V naši socialistični družbi, kjer so odpravljena osnovna družbena ter razredna protislovja in so s tem ustvarjene možnosti za formiranje normalnih, zrelih, psihično vzdržljivih in stabilnih oseb, je teh problemov sicer manj. Vendar pa še vedno so in jih ne smemo zanemariti, saj vemo, da osebni problemi človeka močno vplivajo na njegovo delovno storilnost. Skoraj vsak mojster je lahko že opazil, da mora mladega delavca večkrat opozarjati in spodbujati pri delu. Gotovo je videl, da so mladi večkrat raztreseni, pozabljivi, ne poslušajo zbrano, včasih jim je treba vsako stvar dvakrat povedati, itd. Vedeti moramo, da tako vedenje ni vedno znak lenobe in neprizadevnosti, ampak največkrat posledica notranjih stisk mladega človeka, ki njegove misli tako zaposlijo, da tu in tam pozabi na svoje dolžnosti in obveznosti. Če tak delavec naleti še na nerazumevanje v svojem delovnem okolju, se težave in problemi samo poglobljajo. Starejši

delavci se včasih radi pohecajo z mladimi. Večkrat je to že dovolj da je prizadeto dostojanstvo adolescenta in njegov ponos. To mu povzroča neugodje ter nesigurnost in zato z odporom prihaja na delo. Nezadovoljstvo pa je že lahko vzrok za resnično neprizadevnost pri delu. Temu sledi kritika s strani mojstra ali vodje in že se vrtimo v začaranem krogu. Nikakor ne trdim, da so vedno drugi krivi za to, če mladi ne delajo tako, kot bi morali. Prav tako ne opravičujem njihove pozabljivosti in nedelavnosti, saj bi si morali tudi sami prizadevati, da svoje delo čim bolj opravijo. Povedati želim le to, da bi se z malo razumevanja lahko izognili marsikateremu nesporazumu in sporu. Zelo pomembni so že prvi dnevi, ko pride mlad delavec v oddelek. Če ga bo mojster prijazno sprejel, ga predstavil vsem sodelavcem in mu pomagal pri prvih negotovih poskusih vzpostavljanja stikov z njimi, bo že veliko storjenega. Mojster si bo pridobil zaupanje mladega človeka, le-ta pa mu bo rad razkril svoje težave, kadar bo v stiski. Če bo mojster poskušal vplivati še na starejše sodelavce, na ne zbadajo mladih, bo s svojim ravnanjem pomagal mladostniku, da se bo lahko vsestransko razvil v humano in kulturno osebnost.

Breda Miščevič

KONFERENCA ZVEZE KOMUNISTOV TOZD BUDUČNOST

19. novembra je bila v TOZD Budućnost Ludbreg volilna konferenca Zveze komunistov. Konferenci so poleg naših mladincev prisostvovali tudi člani sekretariata tovarniške konference Peko tov. Belita Kusterle, Rudi Veršnik in predstavnik delovne organizacije Peko tov. Edi Bedina ter sekretar občinskega komiteja ZK Ludbreg Hrg Stjepan.

Obširen referat je podal sekretar Franjo Busina.

Na konferenci so bili izvoljeni novi člani sekretariata. Za sekretarja je bil enoglasno izbran Dragutin Valek, za namestnika pa Franjo Tišljar.

Na konferenci so bili izvoljeni tudi delegati za občinsko konferenco ZK Ludbreg: Stefica Kišček, Franjo Jemrič, Franjo Repič in Franjo Tišljar.



Franjo Busina je na konferenci podal referat o delu v preteklem obdobju

HUMOR

Po dvajsetih letih skupnega življenja sta se Janez in Micka odločila za razvezo.

»Sklenil sem, da vaši ženi dodelim sto jurjev mesečno za vzdrževanje,« je rekel sodnik.

»Zelo lepo od vas tovariš sodnik,« pravi Janez. »Tudi jaz bo primaknil kakšnega jurja.«

»Sem slišal, da imaš pridno ženo?«
»To pa to! Ko sem davi prišel ob štirih zjutraj domov, je že stala z metlo ob vratih.«

Poznam človeka, ki bi ti bil lahko za vzgled: ne pije, ne kadi, ne hodi nikamor, ne preganja žensk, pravzaprav nobene niti ne pogleda, ne pretepa se, zvečer je ob devetih v postelji, vstane ob sončnem vzhodu...«

»In kje živi ta možiki?«
»V zaporu.«

Vsem, ki greste v Novo leto na oddelek petsto deset upokojenki Mara — Minka želita srečo v Novem letu. Uspeh vas spremlja, dobra volja in čimmanj izostankov kdaj, v mislih mnogokrat hitiva k sodelavcem tja nazaj. Ker v Novem letu sva doma, obe vam srečo voščiva pa dobre plače, suhe krače in prima vince ter jedače. Da bi res dobro se imeli in se smejali — pili, peli si dohodke pomnožili in se brez skrbi ljubili.

Zdaj bom pokoj opisala: »Zjutraj sem kar zaležala reklama včasih me zbudi ko o »Peko« čevljih govori. Budilka zjutraj da mi mir in vsak dan hodim na špencir čez Kamnik naokrog hitim to prav nikoli ne zgrešim.

NOVOLETNE ČESTITKE

V Tržiču zdravo je okolje dolgčas mi ni, sem dobre volje če šlo težko bo za denar poiščem kakšen honorar. Da, ko odhaja nam mladost te sreča pamet in modrost le da z Maro zdravi bi ostali v življenju marsikam še bova potovali!»

Pa vendar, to še ni prav vse, kar vsem zares potrebno je. Uspehov sto in sto želiva in svetla naj bo perspektiva uprave Peko — delovnim ljudem, ki ustvarjate v kolektivu tem. In že v naprej se z Maro veseliva kdaj vabilo k srečanju dobiva, ko vsako leto znova se zbero vsi — kar jih v pokoj je odšlo. In vodstvo to zasluži vso pohvalo saj s tem priznanje vsem je dalo da doprinesli z delom smo, kar zdaj v pokoj uživamo. Naj naš in vaš bo »amandma!« Bodimo vedrega srca, in v novem letu, ki bo zdaj prišlo naj zdravo za vse in prijetno bo.

Vaša Minka Levičnik in Mara Tišler

NIKOLI NI PREPOZNO

Pred nami je zima in mnogi ste že pripravili smučarsko opremo in preizkusili letošnji sneg. Marsikdo bo letos morda prvič stopil na smuči, pa čeprav so rosna leta že precej daleč. Najbrž je nekaj tudi takih, ki se že več let odločajo za ta »usodni« korak in ob tem razmišljajo, ali le niso morda prestari. Vsem tem in pa tistim, ki si niti pomisliti ne upajo na tovrstno uživanje bele opojnosti, velja reči, da ni nikoli prepozno. Če za kaj, velja ta izrek prav gotovo za smučanje. Pri tem seveda razumemo pod smučanje celo vrsto oblik od hoje po ravnem, izletnega in turnega smučanja, »zasilnega« krmarenja, smučarskih tekov pa vse do elegantnega obvladanja snežne strmine. Vsakdo lahko najde sebi primerno obliko.

Smučarski tek iz leta v leto doživlja neverjeten razmah. Znanstveniki ugotavljajo, da je primeren za vse starostne stopnje in da je neizmeren vir zdravja. Smučarski tek je resničen odsev potrebe po gibanju, ki ga je v življenju mnogih sodobnih ljudi zelo malo. Tek spada med športne zvrsti, ki najbolj vsestransko delujejo na človeški organizem, saj pozitivno vpliva zlasti na krvnožilni sistem.

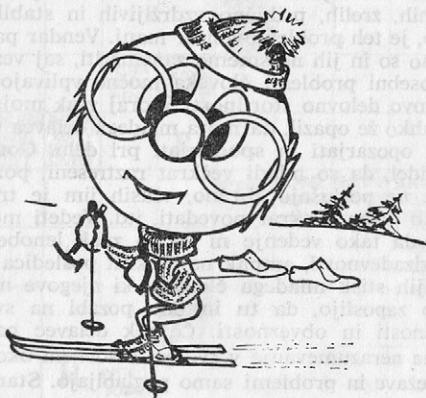
Seveda pa je ponavadi najbolj vabljivo varno in tekoče krmarenje po zasneženem bregu ob vlečnici. V zadnjih letih sta se oprema in metode poučevanja toliko spremenili, da je ta športna zvrst primerna tudi za starejše začetnike in je tudi krmarenje ob vlečnicah skoraj vsakomur dosegljivo. Nenehno raste število tistih, ki so se v zrelejših letih pričeli ukvarjati s smučanjem. In vedno znova ugotavljajo, kaj vse so že zamudili, ker se niso že prej odločili za to prijetno in zdravo razvedrilo.

Že vrsto let se med proizvajalci smučarske opreme in smučarskimi učitelji kaže želja, približati to športno zvrst čim širšemu krogu ljudi. Tako enim kot drugim se danes lahko zahvalimo, da se je neprimerno lažje naučiti smučati kot pa npr. pred desetimi leti in še prej.

Nedvomno je k temu prispevala največ takomenovana GLM metoda poučevanja. Bistvo te

metode je v tem, da se začetnik začne učiti na krajših smučeh, kot je bilo to včasih v navadi. Krajše smuči imajo namreč to dobro lastnost, da je z njimi zaradi krajše drsne ploskve, lažje spreminjati smer. K lažji spremembi smeri prispevajo še tovarne z ustrežno obliko in konstrukcijo smuči. Tudi nevarnost poškod je manjša, če smučar pade s krajšimi smučmi.

Ko se začetniku kolikor toliko posreči krmariti po zahtevnem terenu, lahko preide na neko-



liko daljše smuči. Dobro je, če svetuje strokovnjak, kdaj je treba smuči zamenjati in koliko daljše naj smučar izbere. Zelo težko je napovedati, v kakšnem času si bo začetnik pridobil toliko znanja, da se bo lahko varno spuščal po smučiščih ob naših vlečnicah. Hitrost napredovanja je odvisna od več dejavnikov kot so: telesna spretnost, telesna zmogljivost, stopnja moči, pogum, poprejšnje ukvarjanje s kakšno drugo športno zvrstjo, motivacija (volja), snežne razmere...

Nekdo si lahko že v treh ali štirih dneh nabere toliko znanja, da lahko krmari po lahkem smučišču v ugodnih snežnih razmerah. Drugemu bo za isto znanje potrebno 7 dni, lahko pa še več.

Ženskam in starejšim moškim svetujejo strokovnjaki, naj vzamejo smuči dolžine 150 cm. Mlajši moški, predvsem pa višji po rasti, naj izberejo 160 cm, mogoče celo 170 cm dolge smuči.

Čevlji niso nič manj pomembni. To pa še ne pomeni, da je mogoče smučati le z najnovejšimi modeli. Za začetnike in poprečnega smučarja so dovolj dobri najcenejši smučarski čevlji, če so le nepremočljivi in dovolj udobni.

Pomembne so dobre varnostne vezi, ki lahko preprečijo marsikatero poškodbo. Ob tem je treba povedati, da mora vezi namestiti strokovnjak. Prerahlo nastavljene vezi so prav tako nevarne kot pretrdo nastavljene.

Kdor namerava več hoditi na smučeh, bo izbral posebno vez, ki pri hoji omogoča dviganje

pete, v nekaj sekundah pa jo je mogoče prirediti za krmarenje po strmini. Kdor želi, da bo njegove smuči kdaj lahko uporabljal še kakšen drug član družine, bo kupil vez s prestavljivo peto, ki jo je mogoče hitro prirediti za večji ali manjši čevljar.

Smučarske palice pomerimo tako, da palico obrnemo narobe (ročaj na tla) in jo primemo za konico. Nadlaht mora biti ob telesu. Če je podlaht pri tem vodoravna, je palica ravno prav dolga.

Za tek na smučeh je potrebna posebna oprema, ki je cenejša kot alpska. Za sprehode v naravo pa so primerne širše smuči, ki preprečujejo globlje vdiranje v mehkem snegu in zagotavljajo posebno začetnikom boljše ravnotežje.

Druga oprema pri katerikoli smučarski zvrsti seveda ni odločilna za hitro napredovanje na smučeh in jo lahko prilagodimo našemu žepu. Prav je, da gledamo bolj na to, da služi svojemu namenu, kot pa trenutnim zahtevam mode.

Marija Meglič

PRIJATELJSKO SREČANJE

V soboto, 29. 10. 1977, je bilo v Križah predvideno nogometno srečanje med delavci TOZD Gumoplast in montažnim oddelkom 522. Zaradi zelo slabega vremena se tekma ni mogla odigrati. Zato sta obe ekipi sklenili, da bi se rajši pomerili pod streho in to v kegljanju na kegljišču v Zvirčah. Po zelo lepi in borbeni sposobnosti obeh ekip je ekipa Gumoplasta premagala ekipo oddelka 522 za 20 kegljev.

Bojan Gliha



ŠPORTNA AKTIVNOST

Nogometna tekma oženjeni — neoženjeni iz oddelka 522 je bila povod, da so se v mesecu oktobru zvrstila nogometna srečanja skoraj vseh oddelkov TOZD »Obutev«.

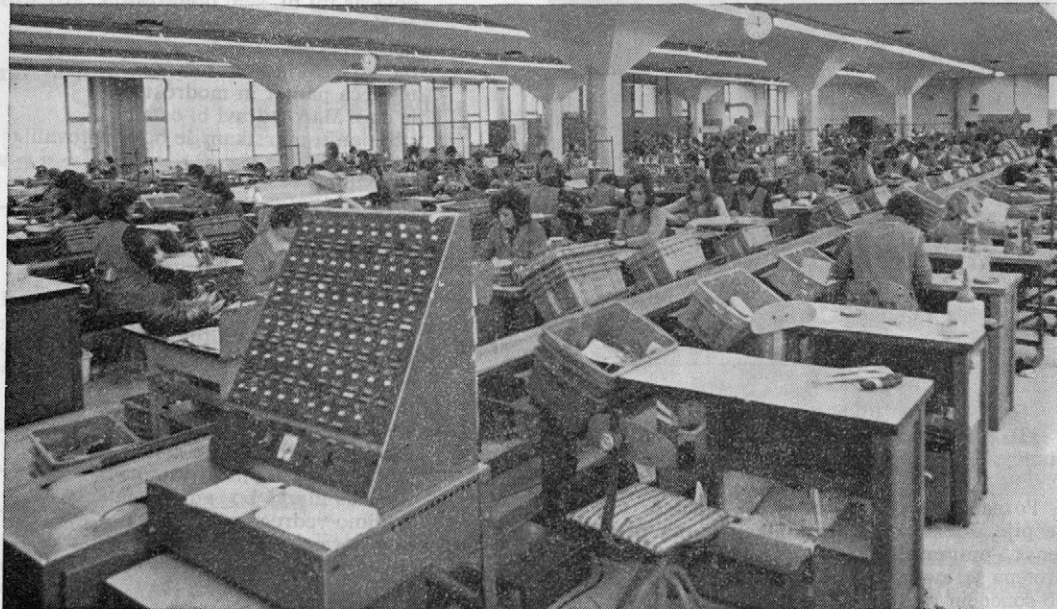
Rezultati nogometnih srečanj:
 oddelka 522 : 523 6:4
 oddelka 510 : 512 1:3
 oddelka 510 : 522 1:6
 oddelka 500 : 512 2:4

Nogometna srečanja so bila na športnih igriščih v Križah in Bistrici.

Iz dosedanjih športnih srečanj je razvidno, da se bo ta zvrst športa v bodoče še bolj razširila in se razmahnila med vse TOZD naše tovarne. Treba bo še odigrati nekaj srečanj, da bomo spoznali najboljše moštvo TOZD Obutev. To moštvo naj bi razširilo nogometna srečanja med vse delovne organizacije v okviru meja občine in tudi izven nje, saj taka je želja naših nogometašev.

Ta športna rekreacija bo slej ko prej narekovala materialno in finančno pomoč OZD. Ko bo znano zmagovito moštvo in izbrana reprezentanca Peko, jo bo treba primerno obleči, obuti in opremiti, da bo dostojno zastopala našo delovno organizacijo izven tovarniških vrat.

Ivan Lavsegar



V oddelku 512 izdelava zgornjih delov