

glasilo delovne organizacije tovarne obutve

Peke

tržič

PREDSEDNIK PREDSEDSTVA SR HRVATSKE V BUDUČNOSTI

Predsednik predsedstva SR Hrvatske tovariš Jakov Blažević je 16. novembra obiskal Ludbreg. Visokega gosta je pozdravil predsednik občinske skupščine Ludbreg Dragotin Novak s predstavniki družbeno političnih organizacij. Tovariš Blažević je obiskal nekatere delovne organizacije in temeljne organizacije, med njimi tudi TOZD Budućnost. Predsednika je pozdravil vodja TOZD Repič Franjo, ki mu je zaželel ugodno bivanje v naši sredini. Tovariš Blažević si je ogledal proizvodni proces, kjer se je zanimal tudi za posameznosti. Po ogledu smo ga spoznali z življenjem in delom kolektiva. Obisk je bil sorazmerno kratek zaradi nadaljnjih obiskov kolektivov v Ludbregu.

Boris Benedic



Vsem sodelavcem želimo v novem letu 1980 veliko sreče, zdravja, delovnih uspehov in osebnega zadovoljstva.

Samoupravni organi, družbenopolitične organizacije
ter uredništvo

PLANI V REALNIH MOŽNOSTIH

Le malo časa nas še loči od leta 1980, ki bo po mnenju ekonomistov težko leto. S kakšnimi načrti stopamo v prihodnje leto, smo se pogovarjali z direktorjem delovne organizacije Janezom Bedino.

V kakšnih pogojih in s kakšnimi načrti stopamo v leto 1980?

Splošen okvir, ki nam ga narekujejo gospodarski pogoji v svetu in Jugoslaviji, je za prihodnje leto precej pesimističen. V svetu se veliko govori o recesiji (gospodarsko upadanje op. ur.), ki je že pokazala svoje prve znake. Pričakujemo, da bodo zato trgovci svoje zaloge želeli dopolniti le z resnično modnimi in kakovostnimi izdelki. Za sezono pomlad-poletje imamo že zagotovljena naročila in na nas je, da zagotovimo tudi njihovo realizacijo z doslednim izpolnjevanjem planov. Za sezono jesenzima, pa se moramo temeljito pripraviti, tako da bi bilo pri proizvodnji in prodaji manj težav kot letos ali lani. Naša pozornost mora biti v prihodnje še bolj usmerjena v kakovost proizvoda, boljše izkoriščanje materiala in delovnega časa.

Sprejeli smo vrsto ukrepov za izboljšanje poslovanja že v tem letu. Kako te ukrepe izvajamo in kakšni so rezultati?

Ukrepe za izboljšanje poslovanja še nismo v celoti uresničili, čeprav se pozitivni rezultati že odražajo pri samem delu. Veliko natančneje kot prejšnja leta so bili opredeljeni termini in vzroki nezasedanosti posameznih kapacitet, kar je dobra osnova za prihodnje leto. Kljub precejšnjim težavam pa obseg proizvodnje nebo manjši od preteklih let. Naše poslovanje, ki se je doslej ekstenzivno razvijalo na nova področja, bo potrebno dvigati na višjo stopnjo organiziranosti in ob večji kakovosti doseči, da se bodo naša sredstva hitreje obračala.

Kako bomo še izboljšali pripravo proizvodnje?

Včasih so pričakovanja na tem področju prevelika, saj za naše proizvodnje programirane priprave proizvodnje. Izkušnje, tudi s sodelovanjem s firmo Gabor, nam kažejo, da moramo biti pri organizaciji priprave proizvodnje realnejši. Nekatere službe bo potrebno v prihodnje bolj približati posameznim dejavnostim in jih tudi kadrovsko okrepiti, tako da bi dosegli večjo operativnost in samostojnost temeljnih organizacij. V prihodnje bo potrebno

prodajne programe še bolj usklajevati z možnostmi nabave materialov in proizvodnje, tako da bodo naši plani stvarnejši.

Kakšen je investicijski program za leto 1980?

Predvsem želimo nadomestiti in posodobiti našo opremo, saj je to eden izmed pogojev za večjo produktivnost in kakovost našega dela. Kljub velikim uvoznim omejitvam, upam, da bomo ta del investicij v največji meri uresničili. Investicije v poslovavnice se še naprej kažejo kot ekonomsko zelo uspešne, zato tudi prihodnje leto načrtujemo precejšno aktivnost. Tudi združevanje sredstev z drugimi delovnimi organizacijami bo dan precejšen poudarek, predvsem za zagotovitev sestavnih delov obutve za TOZD Obutev. Intenzivno bodo tekale tudi priprave za začetek gradnje na industrijski coni na Loki, kjer želimo predvsem zagotoviti boljše pogoje dela in možnosti za smoternejšo organizacijo proizvodnje ter hkrati zagotoviti možnosti za preselitev TOZD Poliuretan iz mestnega jedra.

Kako ocenjujete položaj našega kolektiva in položaje sorodnih delovnih organizacij v zaostrenih pogojih gospodarjenja?

V Peku, Planiki in Alpini smo se otresli odvisnosti od samo enega kupca in smo v primerjavi z ostalo obutveno industrijo v Jugoslaviji, ki je odvisna predvsem od poslov s Sovjetsko zvezo, v boljšem položaju. Z zmanjšanjem kupne moči si ne moremo obetati takega naraščanja cen naših izdelkov, kot bodo naraščali proizvodni stroški. Zato bo nujno, da se bomo morali poiskati notranje rezerve, sicer bodo naši rezultati bistveno slabši od željenih in pričakovanih.

Pomankanje delavcev postaja v Tržiču vse večji problem. Kaj menite o sodelovanju z BPT in drugimi OZD na tem področju v naslednjem srednjeročnem obdobju?

Nedvomno bodo morali biti naši plani v Tržiču za naslednje srednjeročno obdobje usklajeni tudi na tem področju. To zahteva od nas že sam zakon. Zaenkrat še ne poznamo konkretnih načrtov BPT in drugih OZD v Tržiču, mislim pa da se bomo morali v prihodnje vsi skupaj potruditi in ustvariti boljše pogoje dela, iskati proizvodne programe, ki bodo donosnejši, ki bodo še naprej krepili naše zunanje trgovinsko bilanco in bodo porok za uspešno delo tudi naslednjih generacij. To vsekakor ni lahka naloga, vendar se da v petletnem obdobju marsikaj storiti.

KOLEKTIVNO VODENJE

Pobuda tovariša Tita za uveljavljanje kolektivnega dela temelji predvsem na demokratizaciji odnosov v družbeno političnem in samoupravnem življenju. Kaj to pomeni? Nič drugega kot širjenje kroga tistih, ki naj odločajo, to je prenašanje pravice in odgovornosti za odločanje na široke množice.

Ideje kolektivnega dela in vodenje pravzaprav ni nova, saj so bili poskusi njene uveljavitve že v pariški komuni, ko so pomembnejše sklepe prenašali na trg, kjer so o njih dokončno odločali »poslanci«. Tudi za časa Lenina so poznani poskusi kolektivnega dela in odločanja, saj so bili mandati v nekaterih oblastvenih organih le trimesečni. Zаметki kolektivnega dela pri Slovencih so bili v organizaciji Osvobodilne fronte, kjer so bile odločitve skupne vsem silam, ki so se združevale v tej organizaciji.

Kako in kje bomo v naši delovni organizaciji uveljavljali prakso kolektivnega vodenja? Pravzaprav so prvi zámетки že tu. V povezavi osnovnih organizacij zveze komunistov deluje koordinator član občinske konference ZK, ki se menja na tri mesece. V sindikatu smo se zavzeli za doslednejše oblikovanje sindikalnih skupin, kjer naj bi delavci s svojimi mnenji in stališči pooblašali delegate, da jih leti zastopajo v delegacijah in samoupravnih organih. V nadaljnjem delu pa nas čaka še vrsta povsem konkretnih nalog pri krepitvi delegatskega sistema socialističnega samoupravljanja. Naj naštejemo le nekaj ključnih:

- izboljšati kadrovsko sestavo vseh izvršilnih organov
- z izobraževanjem doseči višji nivo vseh zaposlenih
- razviti demokratične metode dela v vseh sredinah

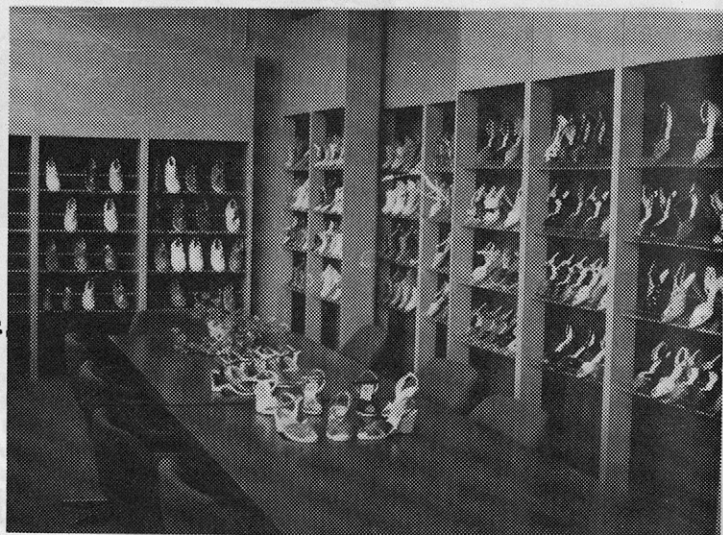
V mandatnih dobah ne gre za spremembe, saj ostajajo vse mandatne dobe za vodstva družbenopolitičnih organizacij in delovni organizaciji dve leti.

Nekateri so razumeli, da naj bi uveljavili kolektivno vodenje tudi pri vodilnih delavcih, individualnih poslovnih

organih, direktorjih itd. To pa gotovo ni sprejemljivo, saj gre vendar za drugačen (strokovni) nivo odločanja in bi s tako zahtevo napravili precejšno zmedo in pa gospodarjenje bi bilo dosti manj učinkovito, saj bi težko zagotavljali kontinuiteto (neprekinjenost) dobrega dela.

Da bomo lahko povsem uresničili vsebino ideje predsednika Tita, o kolektivnem delu, bomo morali predvsem spoznati, da se odloča na sestankih, zborih in drugih organiziranih oblikah delovanja, pri delu pa je potrebno predvsem spoštovati in izvrševati naše skupne odločitve.

Božidar Meglič



Bo nova kolekcija uspešna?

LETNI POSLOVNI SPORAZUM 1980

Leto se izteka, čas je, ko delamo že prve obračune za nazaj, na osnovi katerih temeljijo tudi naši plani za leto, ki je pred nami. Z prihodnjim letom bo zaključeno to srednjeročno obdobje, sprejeli smo že smernice razvoja za novo in je tako pri planu za leto 1980 potrebno upoštevati tudi te. Letni poslovni sporazum, ki ga sprejemamo vsako leto kot skupni dokument vseh TOZD združenih v delovni organizaciji Peko, je v javni razpravi. Ta opredeljuje naše cilje in naloge, pomembno za nas vse pa je, da bomo morali več in bolje delati, če želimo tudi v prihodnjem letu zadovoljni polagati obračune in razporejati dosežen dohodek.

Ocena rezultatov poslovanja za letošnje leto temelji na devetmesečnem obračunu in predvidevanjih za zadnje tri mesece. Ob predvidenem poteku dogajanj v tem zadnjem delu leta bomo z rezultatom lahko zadovoljni, saj bo dosežen dohodek celo nekaj večji od smelo planiranega ob tem pa tudi v primerjavi z preteklim letom za 39% povečan. Posebej velja še omeniti dosežene rezultate na področju izvoz — uvoz, saj bo tudi letos povečanje prodaje na zapadno evropsko tržišče daleč večji od doseženih poprečij. Zadovoljni smo lahko tudi z potekom prodaje naših proizvodov na domačem trgu, čeprav bi bila ta še lahko večja, ob izpolnitvi postavljenih proizvodnih planov. Negativen vpliv na naš dohodek je prav gotovo največji z izrednim povečanjem cen reprodukcijskega materiala, pri tem mislim predvsem vseh vrst usnja. Ugotoviti moramo, da je dohodek manjši tudi zato, ker so bile prisotne motnje pri oskrbi proizvodnje, letos predvsem z zgornjimi deli v TOZD Obutev, in pa še vedno premalo skrbno in kvalitetno izvršene operacije pri izdelavi naših proizvodov. To so torej še naše notranje rezerve, ki jih v prihodnjem letu moramo izkoristiti in tako vsaj delno oblažiti pričakovane težje pogoje pridobivanja dohodka.

Že ob sami oceni poslovanja v letošnjem letu se hote ali ne hote postavljajo prve naloge, ki nas čakajo v letu 1980. »Boljše izkoriščanje materiala, zmanjšanje defektov in realno znižanje stroškov na vseh nivojih, to morajo biti gesla, ki jih bomo v prihodnjem letu uresničevali vsak dan«. Tako je zapisana naloga v planu za prihodnje leto in resnično moramo to nalogo tudi izvršiti, saj so in bodo od tega odvisni naši osebni dohodki ter naš nadaljni razvoj, ki je s smernicami že okvirno opredeljen.

Posebno skrb bo sleherni član delovne skupnosti v prihodnjem letu moral posvetiti kvaliteti svojega dela in tako prispevati svoj del k nadaljnjem izboljšanju kvalitete naših proizvodov. Boljša priprava proizvodnje, nemotena oskrba s surovinami in sestavnimi deli, pa seveda tudi skrbnejše delo v neposredni proizvodnji ter izboljšani odnos do proizvoda in materiala so najpomembnejše naloge s tega področja.

Povečan obseg proizvodnje bo v prihodnjem letu rezultat nadaljnega dviga produktivnosti, predvsem z nakupom novih produktivnejših strojev. Število zaposlenih se bo povečalo predvsem v TOZD Budućnost, kjer je tudi načrtovano največje povečanje proizvodnje. Za vse TOZD, ki oskrbujejo druge s sestavnimi deli je seveda njihova prva naloga pravočasna in kvalitetna dobava teh TOZD, ki jih uporablja za nadaljno predelavo. Samo višek proizvodnje teh sestavnih delov bomo namenili prodaji na domačem in tujem trgu. S proizvodnjo je tesno povezana tudi inovacijska dejavnost. Planiramo, da bo predlaganih izboljšav in koristnih predlogov v prihodnjem letu več, zato pa bodo tudi denarne nagrade predvidene z našim pravilnikom.

Prisotnost naših proizvodov na zunanjem trgu je postala za nas življenskega pomena. Ne samo, da lahko uvozimo potreben reprodukcijski material ter opremo, ampak da smo v stalnem stiku z evropsko modo in zahtevam tega tržišča ter da tako stalno preverjamo naše sposobnosti, je pot tudi do uspešne prodaje na domačem trgu. V prihodnjem letu planiramo predvsem povečanje izvoza čevljev izdelanih v TOZD Obutev, saj je ta v letošnjem letu količinsko nazadoval.

Povečan obseg prodaje planiramo tudi na domačem trgu, kjer bo še naprej največja preko prodajaln TOZD Mreža. Posebna naloga nas vseh je tudi zmanjšanje zalog v poslovalnicah, tako je že z planom predvidena manjša nabava od prodaje. Da bodo zaloge manjše pa bodo morali biti pravi čevlji pravočasno in kvalitetno izdelani, zato mislim, da posredno vsi vplivamo na gibanje zalog.

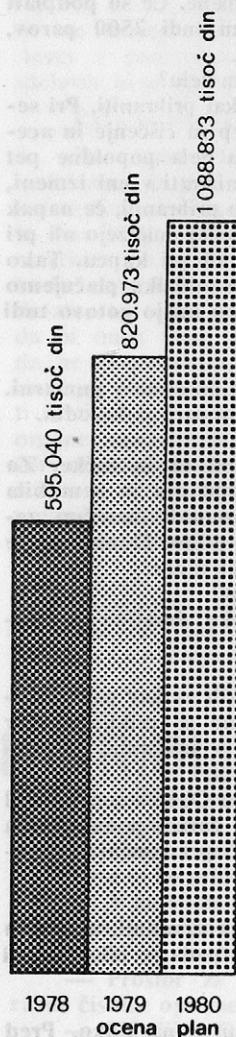
Ob uspešnem izvrševanju nalog v prihodnjem letu pa planiramo, da bomo dosegli tudi 5% realnega povečanja dohodka na zaposlenega. To povečanje bo moralo biti rezultat produktivnejšega in kvalitetnejšega dela ter gospodarnejšega ravnanja z vsemi sredstvi, ki jih uporabljamo in porabljamo. Tudi naši osebni

dohodki bodo odvisni od tega, saj ob večjem dohodku lahko tudi večji delež namenjamo za osebne dohodke. Za obračunavanje akontacij osebnih dohodkov bodo 10% povečane osnove, v prvi polovici leta pa moramo nadalje izpopolniti merila za delitev osebnih dohodkov.

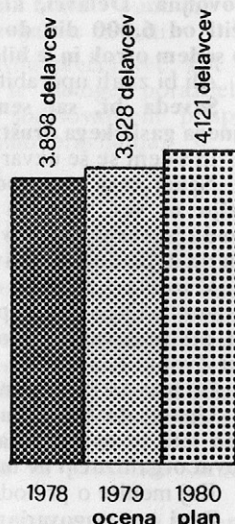
Le nekaj najpomembnejših nalog, ki nas čakajo v prihodnjem letu, je v tem sestavku omenjenih. Podrobnejše so tako cilji kot naloge opredeljene v samem letnem poslovnem sporazumu 1980. Seveda pa se moramo vsi zavedati, da od tistega, kar je napisano še nimamo nič. Z znanjem, sposobnostjo in pridnimi rokami je pa to tudi uresničljivo. Veliko nalog nas čaka, leto pa se hitro obrne, zato velja že prvi dan z vso resnostjo pristopiti k uresničevanju planov.

Franč Grašič

ZBIRNI DOHODEK TOZD
IN DSSS PEKO



ZAPOSLENI V DO PEKO



MESEC VARSTVA PRI DELU

Pretekli mesec je bil skromno obeležen kot mesec varstva pri delu. Podatki nam kažejo, da je nezgod pri delu še vedno veliko. Nekatere analize kažejo, da so vzroki največ subjektivne narave. Zato bomo temu problemu še naprej morali posvetiti vso pozornost.

Spoštovanje predpisov varstva pri delu in večja pozornost pri delu sta osnovna pogoja za zmanjšanje nezgod. Majhna nepozornost na delovnem mestu in hitro smo lahko v bolnici. Samo v TOZD Budućnost je letos 24 nezgod od tega sedem na poti iz dela ali na delo in 17 na delovnem mestu.

Bodimo previdni in pazljivi pri delu!

Boris Bedenic

POPOLDANSKI UTRIP

Utrip življenja v tovarni najbolj spoznamo v neposrednem pogovoru z delavci. Takih pogovorov pogrešamo v Čevljarju, so mi v en glas odgovorili sogovorniki Jana Kavčič iz Gumoplasta, Olga Jeruc iz Obutve in Milan Jazbec iz Mreže. Sogovornike sem poiskal povsem slučajno, vendar se je pri tem izluščila skupna značilnost, ki je nastala povsem neodvisno od njih.

Tisto popoldne so vsi trije opravljali naloge kontrole kakovosti, kar sicer ni njihovo osnovno delo. Najprej sem v barvarni TOZD-a Gumoplast zaprosil za pogovor Jano Kavčič, ki je med pogovorom spretno odpravljala manjše napake pri barviranju podplatov in izločala nekvalitetno obarvane podplate.

Kakšen pa je kriterij za zadostno kakovost in koliko podplatov pregledate v osmih urah?

Predvsem je pomembno, da je podplat enakomerno obarvan, v primeru, ko se obarva samo rob, le ta ne sme biti preveč poudarjen in ostali del podplata mora ostati čist. Kako mora biti podplat obarvan vem iz prakse, saj že tri leta delam v barvarni pri barvanju, sedaj pa nadomeščam delovko v kontroli, ki je na porodniškem dopustu. Če se le ne morem odločiti pokličem na pomoč mojstra ali vodja izmene. Če so podplati kvalitetno izdelani lahko dnevno pregledam tudi 2500 parov, pri slabši kakovosti pa le 1500 do 2000 parov.

Je moč doseči kakšne prihranke pri vašem delu?

Mislim, da je pri vsakem delu mogoče kaj prihraniti. Pri sedanjem delu, lahko porabim več ali manj krp za čiščenje in acetona, kar ni poceni. V oddelku nas včasih dela popoldne pet ali šest in se sprašujem, če to ni moč organizirati v eni izmeni, kjer bi prihranili pri energiji. Veliko bi lahko prihranili, če napak pri delu nebi zakrivali, saj se potem prej ali slej pokažejo ali pri naslednjih fazah, ali v montažnih oddelkih ali pri kupcu. Tako delo ni pošteno, nam vsem škodi. V našem oddelku plačujemo za defekte, slišim pa, da povsod ni tako, zato imajo gotovo tudi defekta več.

Kaj menite o vaših pogojih dela?

Pogoji dela so dobri, težje je pri strojih posebno v gumarni. Mislim, da je počutje pri delu pomembnejše kot osebni dohodki.

Kakšni pa so osebni dohodki?

Vsak mesec precej različni, odvisno od ur in točke. Za oktober sem z dobičkom dobila okrog 7.000 din in sem bila zadovoljna. Delavci, ki imajo družine bi morali mesečno zaslužiti od 6.000 din do 7.000 din, sicer je težko. Doma nas je bilo sedem otrok in je bilo treba gledati na vsak dinar.

Ali bi znali uporabiti ročni gasilski aparat?

Seveda bi, saj sem vključena v žensko desetino prostovoljnega gasilskega društva v Podlublju.

In s čem se še ukvarjate v prostem času?

Nekaj časa sem sodelovala pri tabornikih za kar pa v Podlublju ni več velikega zanimanja, zato smo se priključili kar Odredu severne meje v Trzinu. Tekmujem v sankanju. V vseh naštetih dejavnostih sem aktivna nekako tri leta.

V izdelavi zgornjih delov 512 v TOZD-u Obutev sem spletel pogovor z Olgo Jeruc prešivalko, ki je bila zaradi pomanjkanja dela pri prešivanju tisto popoldne v pomoč pri končni kontrolorki Zvonki Klančar.

Bo leto 1979 uspešno?

Upam, da bo. Četudi so bile težave v proizvodnji, upam da bomo leto le uspešno zaključili. Nekaj dni izpada se tako močni delovni organizaciji ne more preveč poznati.

Kaj menite o prihodnjem razvoju?

Zdaj se pogovarjamo o preselitvi Obutve na Loko. Pred nekaj leti je to veljalo za Gumoplast in Poliuretano. Ne vem zakaj so se načrti spremenili. V šivalnici nas je vedno manj, kar je zaskrbljujoče zaradi proizvodnje, po drugi strani pa dobro saj se ukinjajo popoldanske izmene, ki niso preveč priljubljene, razen če ne gre za varstvo.

V preteklem obdobju ste bili precej vključeni v delo DPO in samoupravnih organov. Kakšne so vaše izkušnje?

Res, med drugim sem bila članica republiškega odbora sindikata naše panoge. Izkušnje v tem odboru niso bile najboljše, saj so nas prevečkrat neupravičeno kritizirali. Sicer pa, če si vključen v delo samoupravnih organov in DPO potem si bolj na tekočem in lažje poveš svoje mnenje.

Pred kratkim smo sprejeli sklep, da preidemo na ekonomske stanarje. Ali podpirate to odločitev?

Predvsem želim, da bi se stanovanjska vprašanja delavcev hitreje reševala, zato pa naj bi vsakdo po svojih možnostih tudi sam prispeval. Menim pa, da gre vse vendarle prepočasi, kar

dokazuje dejstvo, da letos praktično ne bo družbenih stanovanj. Poskrbeti pa bi morali predvsem za starejše delavke.

Ali imamo v delovni organizaciji notranje rezerve?

Imamo in to precejšnje. Predvsem bi morali več pozornosti posvetiti izkoriščenosti materiala, saj se dogaja, da gre zaradi neracionalnosti modela veliko materiala v odpadke. Raznih ojačil in drugih dodatkov sploh ne preštejemo točno in pri kontroli gredo v smeti. Pri osebnih dohodkih bi morali omogočiti delavcem, da s povprečnim doseganjem norme v povprečni kategoriji zaslužijo čez 6.000 din kar sedaj ni slučaj.

Kaj menite o Čevljarju in njegovih obvestilih?

Čevljar je premalo pester, vse preveč pišite samo o poslovnih poročilih, premalo je rubrik, ki bi pritegnile k branju. Razširiti bi morali, tako vsebino kot krog sodelavcev. »V zadnji številki pogrešamo kadrovske novice«, je dodala Zvonka Klančar.



Olga Jeruc

Po obeh precej dolgih pogovorih sem se za hip ustavil še pri dežurnemu delavcu Milanu Jazbecu vodji TOZD Mreže

Delavci menijo, da je koristno, da smo uvedli popoldne dežurstva vodilnih delavcev. Kaj opazate na tej dolžnosti?

Za vsako dežurstvo se vodi dnevnik, ki precej natančno informira o stanju v delovni organizaciji. Z dežurstvom smo želeli izboljšati poslovanje delovne organizacije, posebno pomembno je to v sicer neobičajnih situacijah, nesreči, požaru itd., pa tudi za disciplino in odnos do dela in sredstev gre. Dežura nas osemnajst delavcev, torej vodstvo delovne organizacije, vodje TOZD in vodje sektorjev.

Mislim, da je eden izmed naših največjih problemov urejenost in čistoča.

Kaj vse ne dobiš na dvorišču, za vrati, na hodnikih. Tudi odnos do dela ni včasih najboljši, saj vse prevečkrat opažamo diskusijske krožke.

Za boljše delo bo potrebno predvsem več odgovornosti in samokritičnosti.

S tem se je zaokrožil pogovor, za katerega se sodelavkama in sodelavcu lepo zahvaljujem.

Božidar Meglič

čevljar

Glasilo delovne organizacije tovarne obutve PEKO Trzin n. sol. o. — Ureja uredniški odbor: Janez Kališnik, Edo Košnjek, Nataša Meglič, Marjan Markič, Anton Simonič, Karel Zajc, Ivan Zaplotnik, Vera Umek, Marija Slapar — glavni in odgovorni urednik. — Naslov uredništva: »PEKO« Trzin, telefon 50-260 int. 217. — Tisk TK Gorenjski tisk Kranj. — Izhaja enkrat mesečno v nakladi 3200 izvodov v slovenskem in 1600 izvodov v srbohrvaškem jeziku. — Glasilo dobijo člani delovne organizacije, stipendisti, vajenci in upokojeanci brezplačno.

VOLITVE V ORGANE UPRAVLJANJA

Delegatom — članom organov upravljanja, ki smo jih izvolili na rednih volitvah 24. 1. 1978, oziroma na nadomestnih volitvah 27. 2. 1979, kot članom izvršilnih organov, ki so jih izvolili delavski sveti in SDS, se izteka dvoletni mandat, zato bodo delavski sveti in skupni delavski svet še v tem mesecu sprejeli sklepe o razpisu novih rednih volitev.

Čeprav so nam poznani postopki, ki jih izvajamo v času priprav na volitve je prav, da na hitro pogledamo, na kakšno delo, naloge in sodelovanje se moramo v tem času pripraviti in seveda v to tudi aktivno vključiti.

V predkandidacijskem postopku, ki ga izvedejo osnovne organizacije sindikata v sodelovanju z osnovnimi organizacijami ZK in ZSMS, bomo predlagali kandidate za nove organe upravljanja in izvršilne organe. Pri tem je treba upoštevati, da ne bomo mogli predlagati v isti organ tistih članov, ki so bili vanj izvoljeni že dvakrat zaporedno. Predlagali bomo kandidate, za katere smatramo, da imajo moralnopolitične kvalitete za zaupane funkcije, seveda pa bo vsak predlagani kandidat tudi sam odločil — dal soglasje za sprejem kandidature.

Najkasneje 15 dni pred dnevom, ki bo določen za volitve, bomo na kandidacijskih konferencah po volilnih enotah razpravljali o evidentiranih možnih kandidatih in po potrebi predlagali še dodatne ter potrdili kandidatne liste za volitve, ki morajo ustrezati socialni strukturi delavcev volilne enote. Potrjene kandidatne liste bodo objavljene najmanj 5 dni pred volitvami v volilnih enotah in na dan volitev na voliščih.

Neposredno bomo volili:

- a) s tajnim glasovanjem na dan volitev na voliščih:
 - delegate v delavske svete in skupni delavski svet,
 - člane odborov za samoupravni nadzor in odbora za samoupravno kontrolo,
 - člane disciplinske komisije

- b) z javnim glasovanjem na zbiorih delavcev delovnih enot:

- svete delovnih enot.

Po delegatih v DS in SDS bomo volili:

- izvršilne organe DS: poslovni odbor, komisijo za del. razmerja, komisijo za inovacije, komisijo za izvedbo referendumov in volitev, komisijo za sestavo spisov delavcev, komisijo za pripravo predlogov samoupravnih sporazumov in samoupravnih splošnih aktov in arbitražno komisijo,

- izvršilne organe skupnega delavskega sveta: izvršni odbor, odbor za investicije, odbor za obveščanje, odbor za varstvo pri delu in odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito,

— odbor za finančna razmerja, ki ga volijo DS, kot organ upravljanja delovne organizacije.

Število delegatov za DS in SDS bodo določili delavski sveti in skupni delavski svet ob razpisu volitev, glede na število zaposlenih v posameznih delovnih enotah, oziroma TOZD, kot to določajo statuti. Za sestav ostalih organov pa je številčnost točno določena že v statutih.

V posameznih TOZD (DSSS) bomo za sestavo vseh navedenih samoupravnih organov morali pripraviti poleg kandidatov za delegate v DS in SDS še po 50 do 60 kandidatov, odvisno od določil statutov posameznih TOZD. Pri tem bo potrebno upoštevati določila, da v odboru za samoupravni nadzor ne more biti član delavec, ki je član DS ali njegovega izvršilnega organa, v odboru za samoupravno delavsko kontrolo pa ne delavec, ki je član — delegat SDS, izvršilnega organa SDS, oziroma drugega organa upravljanja delovne organizacije. V komisiji za izvedbo referendumov in volitev pa ne more biti član delavec, ki sprejme kandidaturu v neposredno voljenem organu upravljanja. V organe upravljanja in izvršilne organe TOZD (DSSS) in delovne organizacije ne morejo biti voljeni individualni poslovodni organi, delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostjo in ne drugi delavci, ki so odgovorni neposredno DS, oziroma SDS.

Kako bo torej potekala naša predvolilna dejavnost?

Za možne kandidate bomo evidentirali in predlagali sodelavce, ki jim res lahko zaupamo, da bodo s svojo sposobnostjo aktivno in zavzeto opravljali zaupane funkcije, ki nas bodo seznanjali z vsemi predlogi in med nami iskali smernice in stališča za sprejemanje odločitev. In če nam bodo sodelavci to zaupanje izkazali s predlaganjem za kandidata, se temu ne bomo izmikali z raznimi izgovori, samo, da bi imeli »mir pred sestanki«. Gledati moramo tudi na to, da ne bomo tistih, ki so vedno pripravljeni na aktivno sodelovanje, obremenili preveč, ker v tem primeru ne morejo biti aktivni na vseh področjih. Priprava in izpeljava volitev v organe upravljanja in izvršilne organe je ena naših najširših družbenopolitičnih samoupravnih akcij, katere uspeh je odvisen od naše zavzetosti in pripravljenosti sodelovanja v uresničevanju samoupravljanja. S tem bomo ponovno preverjali stopnjo dozorelosti naše samoupravljalске zavesti.

V vsaki volilni enoti nas je po številu precej več, kot moramo zagotoviti kandidatov, zato si te naloge porazdelimo tako, da bo vsak s svojim aktivnim sodelovanjem prispeval svoj delež k nadaljnjemu uresničevanju samoupravljanja.

Vera Umek

ZDRAVSTVENE USLUGE PRIBLIŽATI DELAVCU

V preteklem mesecu je bila v dnevni red delavskih svetov TOZD in SDS med drugim tudi točka: »Predlog dodatne investicije v DSSS za leto 1979«. Predlog za odobritev te dodatne investicije je posredoval omenjenim organom upravljanja odbor za investicije.

Ker gre v danem primeru za dokaj pomembno investicijo na področju družbenega standarda, velja o njej napisati nekaj več in s tem obvestiti celotno delovno skupnost za nas vse pomembni pridobitvi, ki bo iz te investicije sledila.

Ob dokončnem odkupu stavbe Bistrica 118 (»Frča«) se je ugotovilo, da je potrebno več ali manj vse prostore ustrezno adaptirati, da bi lahko služili svojemu namenu. Bivši stanovanjski prostori so bili z ozirom na razmeroma mali obseg del že v začetku leta ustrezno preurejeni in odslej dalje funkcionalno služijo delu strokovnih služb, ki so se vanje vselile.

Drugi del adaptacij pa se je začel s sanacijo kletnih prostorov pri katerih pa se je pokazala potreba po nekaterih večjih gradbenih posegih. Ob tem se je imelo v vidu tudi doslej že ne rešene prostorske potrebe, čeprav je bila za isto v preteklosti že večkrat izražena želja, ali pa je bila rešitev že celo načrtovana, vendar iz objektivnih razlogov neizvedena. V zvezi s tem se je pri projektiranju omenjene adaptacije v prvi vrsti zastavilo vprašanje možnosti uresničitve že večkrat izražene želje na zbiorih delavcev in drugih organih upravljanja, da se v okviru zdravstvene službe uredi tudi zobna ordinacija in eventuelno tudi ginekološka ambulanta, s čemer bi dejansko uresničili geslo: »Zdravstvene usluge približati delavcu — pacientu«.

Z uvodoma omenjeno dodatno investicijo, katero so odobrili vsi delavski sveti TOZD in SDS in z nadaljevanjem iste, ki je programirana za prihodnje leto, pa je ta možnost dana. In končno — kaj vse se bo pridobilo z omenjeno investicijo?

— V že obstoječih kletnih prostorih in dograjenem prizidku bodo po sanaciji urejeni prostori za shrambo orodja in druge opreme, ki se potrebuje pri opravljanju vrtnarskih del.

— Prostor za predelavca snazilk in istočasno shrambo razne čistilne opreme.

— Skladišče ODP (za krompir ali drug podoben material).

— Skladišče požarno-varnostnih naprav.

— Ponovna ureditev učilnice, ki bo istočasno služila tudi za psihodiagnostično službo (testiranje).

— Delovni prostori za psihologa, vodja oddelka za varnost in stroškovno računovodstvo.

— Ureditev dodatnega izhoda (prehod med stavbo Bistrica 118 in ZLIT-om) kar je izrednega pomena ob eventualnem izrednem stanju.

Z nadzidavo prizidka pa bo v nanovo pridobljenih prostorih urejena zobna ambulanta s pripadajočo zobno tehniko in ustrezen prostor za ginekološke preglede. Ob tem moram pripomniti, da je za prihodnje leto programirana dokončna ureditev zobne ambulante, za ginekološko ambulanto pa je predvidena le zagotovitev ustreznih prostorov, nabavo opreme pa bi programirali v letu 1981, kajti za ureditev vsega navedenega bodo potrebna znatna sredstva, ki pa jih ni mogoče zagotoviti vse v enem letu upoštevajoč še ostale investicijske potrebe za prihodnje leto. Markič

PEKO V BEOGRADU

Peko je v našem glavnem mestu dobro zastopan. V petih prodajalnah je dobra ponudba in bogata izbira. Štiri prodajalne so v »klasičnem« Beogradu. Vse imajo enake težave — pomanjkanje prostora. V Beogradu je namreč zelo težko dobiti prostor za razširitev. Prodajalne so založene s čevlji in policami, da se človek čudi, kako se prodajalci znajdejo v gori škafel in modelov.

Najprej sem obiskala najmlajšo prodajalno Peko V. v Novem Beogradu. Prodajni prostor je v novogradnji trgovskega centra. Ima predizbiro in prostoren, pa lepo urejen prodajni prostor.

Poslovodja Drndarević Stana ali Cana kakor jo kličejo kolegi je bila na letnem dopustu. V trgovini je bila Snežana Stanić. Povedala je, da se stranke iz Novega Beograda šele privajajo na nove



Snežani je vseh kolekcija, trgovina in novi Beograd.



Beograd III. Zoran Ristić in poslovodja Tonka Todorović

trgovine. Prepričana pa je, da bo uspeh prodaje iz dneva v dan večji. Snežanka je prišla v Beograd iz Smedereva, kjer je bila učenka v tamkajšnji poslovalnici. Bala se je spremembe, velikega mesta in nove trgovine. Toda pri poslovodkinji sami je vsak strah odveč. Lepo jo je vpeljala, tako, da sploh ne misli več na to, da bi odšla, čeprav je bila prepričana, da ne bo ostala dolgo. Ne slišiš pogosto toliko lepega o nekom, kot pravi Snežanka o Cani.

Naslednji obisk je veljal poslovalnici Beograd IV. Včasih je bil to kraj, kjer je hodilo mimo mnogo Beograjčanov. Z izgradnjo »Deteljice«, moderne cestne poti, je trgovina lokacijsko popolnoma odrezana od mestnega vrveža. V poslovalnici sta poslovodja Dušan Živojinović in prodajalka Dragica Popović. Razvoj in sodoben utrip Beograda je zahteval svoj davek. V trgovini imata tudi čevljar, nedaleč stran, ki ima ob številnih reklamacijah, kar dovolj dela. »Rak rano« naše proizvodnje še vedno nismo

V poslovalnici Beograd III. na Bulevarju Revolucije je vedno nasmejana poslovodkinja Todorović Tomislava. Poslovalnico je prevzela 1974 leta. Lokal je utesnjen, za razširitev pa tudi ni izgledov. Dosegajo zelo ugodne rezultate, kar je zasluga 5 članskega, izredno mladega kolektiva. Vsi enako si prizadevajo. Sami rešujejo svoje probleme, aranžirajo izložbe in rešujejo reklamacije. Imajo svojega čevljarja, nedaleč stran, ki ima ob številnih reklamacijah, kar dovolj dela. »Rak rano« naše proizvodnje še vedno nismo

popravili, pri kvaliteti smo zaskrbljujoče popustili. Svoj dober ugled zapravljamo, zato, ker smo površni.

Na Bulevarju Revolucije je izredno močna konkurenca. Tam so prodajalne vseh mogočih tovarnih čevljev. Kjer pa je ponudba močna, moraš napeti vse sile, da si vsaj dober med najboljšimi.

Tako smo šli po velikosti in prometu. Na ulici Maršala Tita, nedaleč od moderne, nove Blagovnice Beograd je stisnjena poslovalnica Beograd I. Njen največji problem je skladiščni prostor. Nikjer primerne prostora. Stranke pa rade izbirajo med mnogimi modeli in barvami.

Poslovodja Glavinić Mile je prišel iz Robne Kuće, pred tremi leti pa je prevzel dela in opravila poslovodje. Kolektiv ga je izredno dobro sprejel, on pa se je dobro znašel. Odgovornosti in dela mu ne manjka. Malokdaj je tako, da ni potreben pri blagajni ali pri prodaji na moški strani. Vseh 14 prodajalcev se dobro znajde med goro škafel. Sicer pa ni časa za predolgo iskanje.

Na čelu Beograjskih poslovalnic pa je vsekakor prodajalna v ulici Knez Mihajlova, Beograd I. Dober streljaj daleč je Kalemegdan mogočna trdnjava med zatočjem Save in Donave. Do dobrega imena je prišla prodajalna zaradi izredno prometne lokacije, pripomogel pa ji je verjetno največ dolgoletni, nepozabni Taso. Lani je po 50. letih sodelovanja zapustil Peko in odšel v zasluženi pokoj. Njegovo mesto je prevzel Ljubiša Čkanjević. Ljubiša ne prikriva, da mu le ni bilo najbolj ugodno pri srcu takrat, ko je prevzel posle poslovodje. Prevzeti delo in 24 članski kolektiv, za človekom, kot je bil Taso le ni kar tako, toda težave so mimo. Mnogo dobrega se je naučil od svojega učitelja in predhodnika. Tudi danes, ga ni sram priznati da še vedno spoštuje mnenje starejšega in da še vedno sodelujeta. Gledal je da se ne bi nič v ničemer spremenilo, sicer pa za spremembe ni časa. Glavna je prodaja, vse ostalo se rešuje sproti na »drugem tiru«.

Trgovina je na izredno ugodni lokaciji, zato je vedno polna kupcev. Ko bi imeli malo več prostora, da bi lažje zadihali. Z delom so kot pravijo vsi zadovoljni, najbolj pa takrat, ko se trud pozna v plačilni kuverti.

Marija Slapar



Beograd IV. Dragica Popović



Bg. I — Borka Milojković, Zoran Milković in na desni Dragica Arsenič

OBJEKTI ZA REKREACIJO

V Trziču veliko govorimo o razvoju rekreacije, ki je danes delovnemu človeku še kako potrebna. Za rekreacijo pa so potrebni tudi objekti in njihova kvalitetna obnova. Kako si ta trenutek zamišljamo možne izpeljave posameznih načrtov, smo povprašali tov. Janeza Kališnika predsednika komisije za oddih in rekreacijo pri občinskem sindikalnem svetu Tržič, ki se je naši prošnji ljubeznivo odzval z naslednjim prispevkom:

»Na prvi seji naše komisije smo se dogovarjali o širših načrtih za izgradnjo potrebnih objektov za oddih, rekreacijo in šport v tržiški občini. To je bilo letos spomladi, ko smo še optimistično pričakovali, da bodo v ta namen zagotovljena referendumski sredstva za gradnjo športne dvorane, na katera bi lahko vezali najem potrebnih kreditov in s tem rešili vsaj v prvi fazi tudi ostale probleme: ogrevanje kopališča, obnovo planinskih postojank, obnovo žičnic na Zelenici in izgradnja potrebnih igrišč in drsališča ob športni dvorani.

O teh načrtih smo razmišljali predvsem zaradi tega ker smo menili, da je najpomembnejše, da zagotovimo občanom možnosti za letoletni oddih in rekreacijo doma, urejene planinske postojanke, pa bi nam omogočale, da se dogovarjamo z obmorskimi kraji tudi o menjavi njihovih in naših počitniških zmogljivosti in tako delno rešimo tudi vprašanje letovanja.

Zal je pričela kopneti osnova, na katero smo vse načrte gradili. Gradnja doma ostarelih je zaradi podražitev in nepredvidenih del zahtevala vse večja sredstva, kar je privedlo do tega, da so sredstva, s katerimi smo računali, izpadla. To nas je privedlo v slepo ulico in nismo videli možnosti za izpeljavo naših načrtov.

V zadnjih dnevih pa se je situacija pričela jasni in tako zopet vidimo nekatere možnosti, da naše načrte postopoma izpeljemo. Nekaj od tega bi lahko uredili že v prihodnjem letu, glavni del pa bi morali vnesti v načrte za naslednje srednjeročno plansko obdobje.

Rešitev si zamišljamo takole:

Referendumska sredstva, ki so začasno izpadla, bi delno nadomestili z namensko povečano stopnjo za telesno kulturo iz osebnih dohodkov. Tako zbrana sredstva bi predstavljala do novega referenduma novo osnovo za najem kreditov in z njimi bi lahko rešili najnujnejše zadeve. Z novim referendumom bi bilo nato potrebno zagotoviti sredstva za gradnjo dvorane in igrišč, kot je bilo že predvideno s sedanjim referendumom. Če izhajamo iz današnjih osebnih dohodkov in zanemarimo rast v naslednjih letih, bi približni izračun izgledal takole: (v 000 din)

letna masa osebnih dohodkov v Trziču	600.000
namenska stopnja iz OD 0,3 % letno	1.800

Če bi namensko povečanje stopnje prispevka iz osebnih dohodkov za 0,3 % zagotovili za leto 1980 in nato tudi za naslednje petletno plansko obdobje, bi tako v šestih letih zbrana sredstva znašala skupaj 10.800.000. - din. To bi bila že taka sredstva, da bi vsaj v nekaterih postavkah lahko zagotovili izpeljavo prvotno zamišljenih načrtov. Predvsem izpostavljam naslednje rešitve:

1. Ogrevanje letnega kopališča

Tržiško letno kopališče je lepo urejeno, njegova pomanjkljivost pa je, da je ogrevanje vode naravno, vsled česar temperatura vode doseže ob največji vročini največ 23, ob vsaki ohladitvi pa temperatura vode bistveno pada. Ker tržiško podnebje le redkokdaj omogoča primerno gretje vode, so kopalne sezone kratke. V zadnjih desetih letih smo zato imeli povprečno le 35 kopalnih dni. Če bi vodo umetno ogrevali in s tem zagotovili stalno temperaturo vode, bi se število kopalnih dni najmanj podvojilo. To pa bi že bil velik prispevek k stalni rekreaciji občanov in tudi rentabilnosti kopališča.

Ogrevanje bi zagotovili s toplo vodo, ki bi jo dajala DO Zlit v Trziču. Potegniti bi bilo potrebno zato cevovod

iz Zlita do kopališča in na kopališču vgraditi ogrevalne komore s potrebnimi črpalkami.

Po približnem izračunu, ki ga je napravilo podjetje Smelt iz Ljubljane, bi stroški te investicije znašali okroglo 2.040.000. - din za dela in 120.000. - din za načrte, torej skupno 2.160.000. - din. Dela skupaj s projektiranjem nam bo ponudilo tudi SGP Tržič preko svojega biroja.

2. Obnova žičnic

Vse žičnice na območju Tržiča so stare in obratujejo že več kot desetletje. Predvsem so iztrošene žičnice na Zelenici, ki bodo z največjimi prizadevanji za izdajo dovoljenja obratovalne le še letošnjo zimo. Predvsem je potrebno zamenjati nosilne in vlečne vrvi in obnoviti strojne naprave.

Tudi približnih izračunov za te namene še nimamo. Vemo le to, da nosilne vrvi danes stanejo 800.000. - din, zamenjati pa moramo obe, kar torej znesi 1.600.000. - din. Zamenjava vrvi na vlečnicah bi bila cenejša, zamenjati pa jih je treba na dveh vlečnicah na Zelenici in na vlečnici v Hrastih (krajši). Za ta namen bi zadostovalo ca en milijon din in ravno toliko bi približno stala dela pri obnovi stojnic in ostala nujna dela. Skupno bi torej morali nameniti za usposodobitev sedanjih naprav ca. 3.500.000 - din.

3. Obnova planinskih postojank

Od planinskih postojank je primerno urejena le koča na Dobrči. V fazi adaptacij je tudi koča na Kriški gori, dočim so koče na Zelenici, Kofcah in Pod Storžičem komaj še sposobne za obratovanje.

Koča na Zelenici je solidno grajena in bi opravičevala večja vlaganja. Predvsem je treba popraviti streho, urediti fasado, obnoviti ogrevanje in zgraditi cisterne ali bazene za meteorne vode, da bi zagotovili zadosti vode ob pomanjkanju studenčnice.

Za koči na Kofcah in Pod Storžičem verjetno večja vlaganja zaradi dotrajanosti ne pridejo v poštev, zagotoviti pa je potrebno sredstva za vzdrževalna dela in obnovo inventarja, da bi lahko vsaj še nekaj let služili svojemu namenu.

Za ta namen ne obstajajo nobeni načrti ali izračuni, zato bi predlagali, da namenimo zanj vsa preostala sredstva v višini 4.500.000. - din s tem, da 540.000. - din zadržimo kot rezervo za vse našete namene.

4. Rekapitulacija

Za ogrevanje kopališča	2.160.000. - din
Za obnovo žičnic	3.600.000. - din
Za obnovo planinskih postojank	4.500.000. - din
Rezerva	540.000. - din
Skupaj	10.800.000. - din

Vsa dela bi morali opraviti čimprej, po možnosti že v letu 1980 ali vsaj do konca leta 1981.

Ker bi se sredstva stekala v obdobju šestih let, bi bilo za premostitev potrebno najeti primerne bančne kredite. Pripadajoče obresti bi lahko pokrivali iz večjih prispevkov, do katerih bi prišlo iz rasti osebnih dohodkov.

Da bi ta ali dopolnjen predlog lahko izpeljali, je potrebno naslednje:

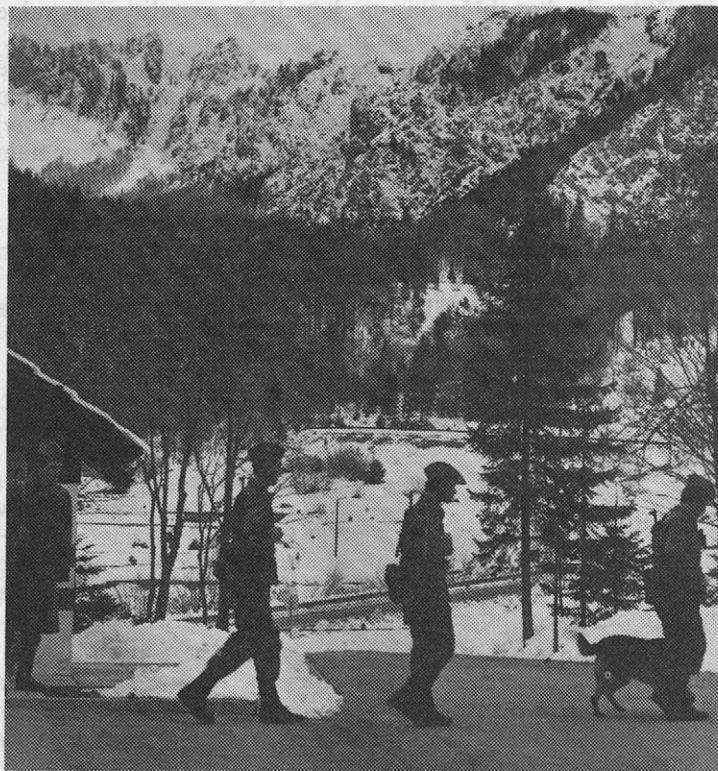
1. S planom za leto 1980 zagotoviti posebno stopnjo 0,3 % od OD

2. S srednjeročnim planom 1981 — 1985 zagotoviti enako stopnjo tudi za naslednjih 5 let

3. Potrebo za premostitvene kredite sporočiti LB, da bi jih tudi ona lahko planirala kot po točko 1. in 2.

Ta razmišljanja so naletela na dober odmev v tržiški javnosti in pri vseh zainteresiranih organih, s katerimi smo o tem razpravljali. Predstajajo le prehodno fazo v planiranju objektov za oddih in rekreacijo in pomenijo le nujne kratkoročne rešitve. Vse ostalo, predvsem pa akcijo za izgradnjo dvorane in igrišč je potrebno voditi naprej in se dogovoriti ob sprejemanju motivov za izvedbo naslednjega referenduma.

NAŠE ČESTITKE ZA DAN JLA



Vedno pripravljeni — graničarji karavljke Kokrškega odreda

Dne 22. decembra vsako leto proslavljamo obletnico ustanovitve JLA, katere ustanovitev je obeležena na najsvetlejših straneh zgodovine naših narodov. Čeprav je ta datum prisoten v naši zavesti spominov, ne bo odveč, da tudi ob tej priliki osvežimo spomin na ta dan.

Dne 22. decembra 1941 je bila po ukazu poveljnika POJ v bosanskem mestecu Rudo ustanovljena I. Proletarska brigada, ki je po svoji organizacijski strukturi vsebovala vse značilnosti enote regularne armade in zato je ta dan zapisan v novejši zgodovini jugoslovanskih narodov kot rojstni dan JLA. Ta prva Proletarska brigada pa je bila značilna in pomembna tudi po svoji nacionalni sestavi, saj so bili borci te brigade pripadniki vseh jugoslovanskih narodov. To dejstvo je bilo dokaj pomembno za naš nadaljni razvoj enot JLA, kot celotno narodno osvobodilno gibanje v Jugoslaviji. Prav na osnovi take koncepcije KPJ in tovariša Tita so si narodi Jugoslavije izbojevali svojo socialno in nacionalno osvoboditev, ki je temeljila na trdnih temeljih bratstva in enotnosti vseh jugoslovanskih narodov in narodnosti. Na teh temeljih pa smo tudi gradili in še danes izgrajujemo našo samoupravno socialistično družbeno ureditev. Vzporedno z našim družbenim razvojem, pa se je razvijala in rastla tudi naša JLA za katero lahko trdimo, da je dejansko ljudska, saj je od samega nastajanja rastla iz ljudstva vseh jugoslovanskih narodov in narodnosti. V svojem razvoju je dosegla nivo močne in sodobno opremljene armade, kakršna je v stanju prevzemati vlogo neomajnega čuvarja vseh pridobitev NOB in zagotavljati mirni, nadaljni razvoj samoupravnega socializma.



Na obisku

Zato torej: ISKRENE ČESTITKE vsem pripadnikom JLA za njihov in naš skupni praznik 22. december — dan JLA.

Prepričan sem, da lahko delim mnenja nas vseh, če ob tej priliki izrečemo še posebno čestitko naše delovne skupnosti pripadnikom JLA — graničarjem obmejne karavle »Kokrškega odreda« na Ljubelju z istočasno željo, da bi naša medsebojna srečanja in sodelovanje doseglo še višji nivo, kot pa je bil dosežen že doslej. Mi se bomo prizadevali, da jih seznanjamo z našim delom in življenjem, obratno pa bomo veseli, če bomo tudi mi lahko seznanjeni z njihovim življenjem in problemi, s katerimi se srečujejo pri opravljanju svoje dokaj naporne in odgovorne dolžnosti.

Sicer pa menim, da se morajo naša skupna prizadevanja v pogledu medsebojnega sodelovanja razvijati v smeru uresničevanja koncepta splošnega ljudskega odpora, kar pomeni, doseči tak nivo naše pripravljenosti na osnovi katerega bomo rekli, da smo v primeru potrebe sposobni stopiti vsi kot eden v bran naše svobode in neodvisnosti.

MARKIČ Marjan

Iz Negotina se vam oglašja vojak Meglič Slavko. Vsem skupaj želim obilo uspehov in delovnega elana.

Meglič Slavko
V: P. 6002/11-2
19300 Negotin — Srbija

USPEH NOGOMETAŠEV



Pred srečanjem

V soboto 10. XI. 1979 smo nogometaši naše tovarne sodelovali na nogometnem turnirju, ki ga je v počastitev Dneva republike organiziral klub jugoslovanskih delavcev »TRIGLAV« iz Celovca.

Poleg naše ekipe sta sodelovali še ekipe KONGRAD iz Dravograda in domača ekipa TRIGLAV iz Celovca. Ekipe iz Prevalj na turnirju zaradi slabih vremenskih razmer ni bilo.

Žreb je določil, da se naša ekipa najprej pomeri z KONGRADOM, medtem ko so se domačini uvrstili direktno v finale.

Z borbena in požrtvovalno igro predvsem v drugem polčasu smo zmagali z 1 : 0. Strelec je bil Makarov.

V finalu pa smo se pomerili z domačini in jih premagali z 2 : 1. Oba gola za našo ekipo pa je dosegel Makarov.

Za našo ekipo so nastopili:

Peharc, Avramović, Valjavec, Dobrin, Majcen, Perko, Makarov, Zupan, Meglič, Grah, Sedej, Jančič in Ropoša. Vodja ekipe tov. Dacar Janez.

Ob koncu turnirja so nam organizatorji podelili lep pokal za osvojeno prvo mesto, Makarov Mladenu pa pokal za najboljšega strelca.

Omeniti velja vzorno organizacijo domačinov, ki jim je kljub slabemu vremenu uspelo tekmovanje izpeljati do konca.

Ropoša Bojan

NAGRAJEVANJE ZA KAKOVOST REŽIJSKIH DELAVCEV

Kvalitativno merjenje delovnih rezultatov se je začelo uporabljati v začetku tega stoletja na podlagi izkušenj kvalitativnega merjenja (ocene) zahtevnosti dela. V naši praksi se je začelo pojavljati po letu 1952, vzporedno z osamosvajanjem gospodarskih podjetij pri določanju meril za delitev OD.

V naši delovni organizaciji že več kot 10 let ocenjujemo kvaliteto režijskih delavcev z osebno oceno ozirom oceno opravljanega dela. To je ocena osebnih lastnosti delavca, ki sicer lahko vplivajo na doseganje delovnega rezultata, ni pa to vedno nujno. Karakteristike osebne ocene so npr. strokovnost delavca, sposobnosti delavca, iznajdljivost, iniciativnost, prilagodljivost in vrsta drugih. Ta ocena je zastarela, kajti naša samoupravna socialistična družba temelji na delu in delovnih rezultatih, tako da delavci v temeljnih in drugih OZD sami določajo osnove in merila za delitev sredstev za OD na podlagi dela in rezultatov dela.

Predmet kvalitativnega merjenja delovne uspešnosti so lahko doseženi delovni rezultati delavca ali delovne lastnosti, na podlagi katerih je mogoče pričakovati delovne rezultate. Porazdelitev doseganja delovnih rezultatov delavcev v delovnem procesu je pogosto naslednja:

- približno 50% vseh delavcev dosega med 90 in 110% normalnega delovnega rezultata;
- približno po 16% vseh delavcev dosega med 80 in 90 in nad 110 do 120% normalnega delovnega rezultata;
- približno po 7% vseh delavcev dosega med 70 do 80 in nad 120 do 130% normalnega delovnega rezultata;
- približno po 2% vseh delavcev dosega do 70% in nad 130% normalnega delovnega rezultata.

To pomeni, da je normalna porazdelitev ugotovljenih delovnih rezultatov pogoj za presojo objektivnosti kvalitativnega merjenja delovne uspešnosti.

S kvalitativnim merjenjem delovne uspešnosti ugotavljamo delovni rezultat delavca, ki se kaže v količini dela, kakovosti dela, gospodarnosti dela in morebiti še v kakih drugih specifičnih pojavnih oblikah doseganja delovne uspešnosti delavca. Ugotavljamo skratka, ali je neki delavec pri izvajanju del in nalog, za katerih izvajanje je razporejen, dosegel pričakovani, večji ali manjši delovni rezultat.

V naši praksi sta se za izvedbo kvalitativnega merjenja delovne uspešnosti delavcev uveljavili dve, našim razmeram ustrezajoči varianti:

— delavci v delovno povezani skupini neposredno ocenjujejo delovno uspešnost (medsebojno ocenjevanje — vsi vse),

— delavci neposredno določijo oziroma izberejo ocenjevalce, ki izvedejo kvalitativno merjenje delovne uspešnosti.

Prva izmed naštetih variant je bolj učinkovita, vendar v primeru, da delovno uspešnost vseh delavcev ocenjujejo vsi delavci znotraj delovno povezane skupine, v kateri je prisotna medsebojna seznanjenost z doseganjem delovnih rezultatov. Pogoj za učinkovitost prve variante je tudi oblikovanje meril za delitev sredstev za osebne dohodke na podlagi skupinsko doseženih delovnih rezultatov, tako da delavci v delovno povezani skupini odločajo o delitvi lastnih sredstev.

Za kvalitativno merjenje delovnih rezultatov uporabljamo globalno in analitično ocenjevanje. Razlika je v tem, da pri globalnem delavci ocenjujejo rezultat posameznika kompleksno (to je dober delavec, to je odličen delavec, to je slab delavec), medtem ko pri analitičnem ocenjujejo po več kriterijih, tako da ocenjujejo vsak kriterij posebej (npr. količina opravljenega dela, kakovost in gospodarnost).

Pri ocenjevanju je v bistvu vseeno, ali se poslužujemo globalne ali pa analitične metode. To seveda velja le v primeru, če bi kot globalno metodo uporabljali metodo parnega ocenjevanja. Ker pa je metoda parov administrativno-tehnično zelo zahtevna in jo je mogoče uporabljati le za manjše skupine (do 13 delavcev), se bomo največkrat odločali za analitično metodo, ki je za uporabo mnogo preprostejša.

Določanje osnov in meril za delitev sredstev osebnega dohodka in odločanje o delitvi sredstev za osebne dohodke je neodtujljiva pravica delavcev, ki skupno in sporazumno sprejemajo vse tovrstne odločitve. Zato morajo biti vsi delavci tekoče obveščeni o vsem, kar se dogaja v zvezi s presojo delovne uspešnosti delavcev.

Ker vsi vemo, da dosednji način ocenjevanja delovne uspešnosti delavcev v naši delovni organizaciji ni povsem v skladu z določili ZZD in se je v tolikih letih tudi nekoliko izrodil, si prizadevamo in iščemo najustreznejšo obliko kvalitativnega ocenjevanja delovne uspešnosti, ki bo čim bolj objektivna in stimulaturna ter bo s tem pripomogla k pravičnemu nagrajevanju po delu.

Papler Vika

KVALITETA IN NJENA KONTROLA

Kvaliteta izdelkov in storitev je bila vedno važen faktor človeškega dela od takrat, ko je človek pričel z načrtovanjem in izdelovanjem predmetov. Za današnjo hitro se razvijajočo človeško družbo, na katero hiter napredek tehnike močno vpliva, pa zavzema kvaliteta izdelkov izredno važno vlogo.

Pojem besede »kvaliteta« obsega poleg tehnično-tehnoloških komponent tudi ekonomsko komponento. Definicij za kvaliteto je več. Ena od najsplošnejših pravi, da je »kvaliteta stopnja sposobnosti določenega izdelka ali storitve do katere zadovolji specifičnim človeškim željam in potrebam«.

V industrijskem smislu beseda kvaliteta ne pomeni najboljši v absolutnem smislu, pač pa mora pomeniti najboljši v relativnem smislu, torej pomeni beseda kvaliteta najboljši za določene kupne pogoje. Vsaka delovna organizacija se mora zato odločiti za določen nivo kvalitete svojih izdelkov, ki bo najprimernejši, tako za specifične pogoje delovne organizacije, kot tudi za zahteve trga.

Vodilni princip moderne kontrole kvalitete je, da se mora pričeti s kontrolo kvalitete že pri načrtovanju izdelka in prenehati šele takrat, ko je izdelek v rokah kupca. Razlog za to širino je v tem, da na kvaliteto vsakega izdelka vplivajo vse stopnje industrijskega cikla.

V naši delovni organizaciji je pomanjkljivo organizirana kontrola, kajti naloga vsake kontrole je, da poskrbi za preventivno nastali napak in ne kurativno, kot se pri nas dogaja. Saj se problemi v večini rešujejo takrat, ko so že nastali v proizvodnji in se ne rešujejo v naprej. Določiti bo potrebno kakšne metode bomo uporabili za izvajanje kontrole kvalitete v naši delovni organizaciji glede na specifične proizvodne procese.

Postaviti bo potrebno mejo v kakšnem razponu se dovoljuje kvaliteto, na posameznem delovnem mestu, ne da bi se zahtevalo prezahtevno, oziroma premalo zahtevno kvaliteto.

Najprej je potrebno izgraditi samo kontrolo v oddelku kontrole, nato pa to sprovesti neposredno na delavce, tako da bi začeli delavce stimulirati še na kvaliteto izdelave. Vendar to nagrajevanje naj bo v taki meri, da bosta kvaliteta in količina vplivala na OD delavca. Pogoj pa je, da bo kvaliteta imela nekoliko večji vpliv kot količina, ker marsikateri delavec sedaj preseže normo na račun slabe kvalitete. Prav to pa je vzrok za tako odločitve. Kakšno metodo bomo uporabili za tako nagrajevanje pa bo prinesel čas, ko bomo na področju ugotavljanja kvalitete začeli delati.

V večih delovnih organizacijah pa uporabljajo tudi način avtokontrole. Avtokontrola je tak način, da se vsak delavec sam kontrolira in vpisuje v listo realno oceno. Če bi želeli tu dobiti natančne podatke, bi se delavci morali zavestno pravilno oceniti. Nadzor nad avtokontrolo pa bi vodil njegov neposredni vodja, poleg tega pa še en kontrolor, ki bi občasno prihajal na posamezna delovna mesta in ugotovil v tistem času nastalo kvaliteto. Ob koncu pa bi po nekem ključu preračunali in izplačali delavcem doseženo kvaliteto.

Nagrajevanje delavcev za kvaliteto pa bi šlo v njegovo korist ali pa v njegovo škodo, odvisno od kvalitete. Če je kvaliteta v določeni meji bo normalno nagrajen, če dela boljše kvaliteto bo stimulatивно nagrajen, če pa dela defekt bo destimulatивно nagrajen, kar naj delavca motivira za boljše delo ali pa prisili, da preneha z delom.

To so le nekatere ideje o ugotavljanju in nagrajevanju kvalitete, saj vemo, da nam reklamacije in defekti prinašajo samo škodo. S slabo kvaliteto naših proizvodov pa se izgubi tudi renome naše delovne organizacije.

Majda Šmejic

SODELOVANJE Z NAŠIMI DELAVCI V CELOVCU

V počastitev dneva republike 29. novembra in praznovanja rojstnega dneva republike, smo se po predhodnem razgovoru na generalnem konzulatu SFRJ 2. novembra 1979 v Celovcu, v katerega so bili vključeni predstavniki DO Peko Tržič in občine Tržič, predstavniki TOZD BUDUČNOST in občine Ludbreg, konzularni predstavniki v Celovcu, predstavniki Zveze slovenskih organizacij Celovca, ter predstavniki kluba »TRIGLAV« dogovorili za sodelovanje na kulturno — športnem področju v dnevu praznovanj in nadaljno razširitev tega sodelovanja.

Za sodelovanje na športnem področju smo se domenili, da v tekmovanjih sodelujejo OOS Peko, za kulturni oziroma prireditve v počastitev 29. novembra pa bi se dogovorili z občino Ludbreg oziroma občino Tržič.

V prireditvi naj bi bile vključene skupine iz Ludbrega in Tržiča in skupaj prispevajo k popestritvi programa prireditve. Ker pa je zelo težko zagotoviti zadovoljivo udeležbo ansambla, se dokončno nismo mogli dogovoriti o programu prireditve. V nadaljnje sodelovanje pa se bosta vključila tudi ob. sindikalni svet Tržič in Ludbreg.

Za prihodnje leto pa bodo še razgovori, tako so predstavniki kluba »TRIGLAV« in generalnega konzulata izrazili željo, da nas obiščejo.

Dne 17. 11. 1979 pa se je OOS Peko oziroma ekipa namiznega tenisa in šaha udeležila nadaljnega tekmovanja v Celovcu.

V soboto 20. 11. 1979 se je ekipa OOS Peko udeležila tekmovanja v nogometu, ki je bila v Celovcu.

V nemogočih pogojih smo se v soboto zjutraj odpravili preko Ljubelja, saj je ravno takrat divjal pravi vihar s snegom in dežjem. V zelo težkih pogojih, v snegu in dežju, in ob porivanju avtomobilov smo se prebili čez Ljubeljske strmine, tako, da smo že dobro utrujeni in premočeni z dveurno zamudo prispeli v Celovec.

Tudi tu smo bili priče zagrizenih bojov v šahu in namiznem tenisu. Rezultati na koncu so nam prinesli prvo mesto v namiznem tenisu, ter drugo mesto v šahu, za kar smo prejeli pokal in plaketo.

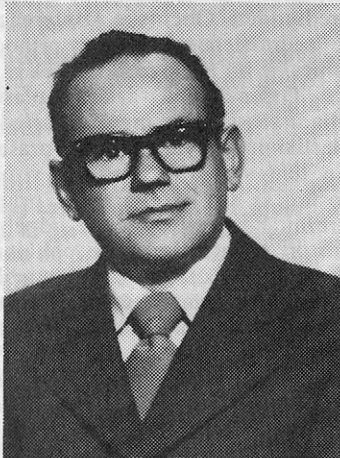
Tekmovanja so se udeležili: namizni tenis: Muzik Janez, Dolčič Brane, Kaštrun Cveto, Zupan Miro in Valjavec Ivan. V šahu pa: Valjavec Stane, Meglič Milan, Tavželj Janez preostala tekmovalca pa sta se vključila iz ekipe namiznega tenisa (Muzik in Dolčič)

S tem je letošnji del sodelovanja zaključen. Dogovorili smo se, da se prihodnje leto spet srečamo in to v Tržiču in Celovcu.

Janez Dacar

V SPOMIN

ALFREDU LANGU



Spet je kruta in neizprosna smrt posegla v našo središ. Nepričakovano in sredi dela nam je umrl nenadomestljivi prijatelj in dober delavec ALFRED LANG, izdelovalec vzorcev v montaži 525.

Težka bolezen, v zadnjih desetih letih mu ni vzela volje do življenja. Bil je vedno vesel in med prijatelji zelo priljubljen, pri delu pa se ni ustrašil zadane naloge. V naši tovarni je delal trideset let. S štirinajstimi leti si je začel služiti kruh v »šustariji«, ki ga je zelo veselila.

Bil je na praksi v Borovu, doma pa se je izpopolnjeval še na različnih strojih. Kasneje je delal kot izravnavalec delovnega takta v mont. oddelku. Ob začetkih sodelovanja z Budućnostjo je bil med prvimi inštruktorji pri izdelavi šivane obutve.

Nadaljnje večje uspehe mu je preprečila kruta bolezen in moral se je zdraviti. Tako je pred petimi leti prišel v modelirnico, kjer je tudi ostal, dokler se mu ni pretrgala nit življenja.

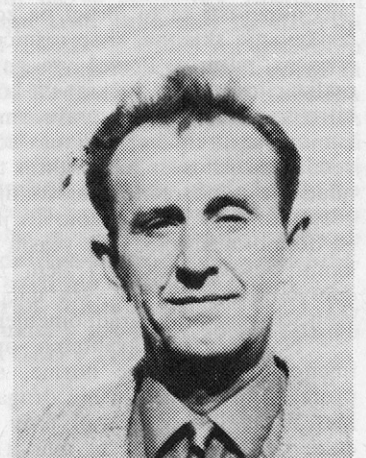
Ne moremo verjeti, da je bil včeraj še med nami, poln veselja in delavnega elana, sedaj pa ga ni več. Sodelavci ga bomo ohranili v trajnem spominu.

Jure Zupan

V SPOMIN

PAUNOVIĆ DIMITRIJU

— MITU



7. novembra 1979 leta smo se zaradi nenadne smrti za vedno poslovili od našega dolgoletnega prijatelja in sodelavca Paunović Dimitrije, poslovođe poslovalnice Peko — Niš III.

Tovariš Paunović je delal v Peku v poslovalnici v Nišu III od leta 1962. Bil je prizadeven pri delu, dober tovariš, prijatelj in sodelavec. Naloge v delovni organizaciji je izvrševal s pridnostjo in poštvalnostjo, zaradi česar je večino časa prebil v poslovalnici, da bi dosegel čim boljše delovne rezultate. Bil je tudi edini zaposlen v tričlanski družini, za katero je skrbel. Ni mu bilo žal časa za delo v poslovalnici. Ostajal je tudi ponoči, da je dokončal nedokončana dela v poslovalnici.

Smrt ga je doletela nepričakovano in ne kot posledica njegovih poznanih bolezni. Umrl je po dveh mesecih prebitih v Niški bolnišnici. Nikoli ni pil in kadil. Bil je vzgled kako porabiti zasluženi dinar.

Zaradi vsega in vseh njegovih osebnih odlik, je njegova smrt prizadela ne samo njegovo družino, ampak vse nas, ki smo ga poznali.

Poslednjo častno stražo smo dali sodelavci iz vseh treh poslovalnic Peka v Nišu v imenu TOZD Mreže in delovne organizacije, na grob pa smo položili tri vence v imenu Peka, in to delovne organizacije, TOZD Mreža in sodelavcev iz Niša.

Večna slava tovarišu Paunoviću

sodelavci

Ob smrti mojega dragega ata

JOŽETA HROVATA

se iskreno zahvaljujem vsem delavcem iz oddelka 510 za izrečena sožalja in denarno pomoč.

ŽALUJOČA hči Marija z družino

Ob nenadni izgubi očeta

JOŽETA KLEMENČIČA

se iskreno zahvaljujem sodelavcem v TOZD Komerčiala, DSSS in 3. letniku STČŠ za izrečena sožalja, vence in denarno pomoč.

Žalujoča sinova Jože in Bojan z družinama

SREČANJE MLADIH KONUSA IN PEKA

Ko smo v recepciji pričakovali mladinke in mladince iz Konusa, smo izkoristili priliko za razgovor z mladimi iz Trbovelj o njihovih problemih. Poudarili so, da medsebojni odnosi v omenjeni TOZD niso najboljši, manjka jim zaupanja v vodilne delavce. Ker je produktivnost nižja od naših šivalnic, so osebni dohodki slabši. Osnovni material — usnje je zelo slabe kvalitete, ugotavljajo, da se za njih premalo namensko pripravlja. Dostikrat se zgodi, da so na posameznih fazah dela delavci nepravilno poučeni, ko pa se ugotovi nepravilnost, je prepozno. Svetovali smo jim, da naj ostanejo strpni, omenjeni problemi se običajno pojavljajo ob kadrovskih menjavah. Menili smo, da se bodo problemi kmalu uredili in da bodo pri delu dosegli boljše uspehe. Ni bilo treba dolgo čakati, ko smo opazili poln avtobus mladih iz Konusa. Po pristrčnem sprejemu smo jim pokazali novo prodajalno v Bistrici, kjer so nekateri takoj izkoristili priliko in si kupili čevlje — združevanje prijetnega s koristnim. Med tem, ko so nekateri udobje poizkušali na nogaj, drugi z zanimanjem ogledovali in hvalili trgovino, smo imeli v sejni sobi poleg recepcije razgovor — okroglo mizo, z ožjim predsedstvom z mladinci iz Konusa. Iz uvodne predstavitve obeh DO je bilo razvidno, da je organiziranost mladinske organizacije v Konusu po številu TOZD enaka naši, tudi sama dejavnost in z njo problemi so več ali manj podobni. V živahni razpravi smo se najprej dotaknili konkretnega dela v ZSM, vsi ugotavljamo, da so mladi premalo zainteresirani za delo v mladinski organizaciji. Kaže, da so premalo seznanjeni, kakšne probleme bi ravno v mladinski organizaciji lahko reševali, zato se mladi večkrat obračajo drugim in dostikrat brezuspešno. Nekateri se enostavno niti ne potrudijo, da bi bili informirani, čeprav obstajajo možnosti za to, drugi pa zopet nimajo zaupanja v dosledno izvrševanje sklepov, ki so resnično dostikrat v OO ZSM le mrtva črka na papirju. Preveč vse govorimo in obljublamo, za samo realizacijo pa nam večkrat na koncu zmanjka energije, vse preveč hitro se utrudimo. Razpravo smo nadaljevali o delovnih akcijah, kamor vse premalo pošiljamo učence v gospodarstvu in študente, vendar na žalost iz teh struktur tudi ni pravega zanimanja, ampak mlade iz neposredne proizvodnje, ki tako dvojno obremenjujejo gospodarstvo. Prvo, zagotoviti jim moramo nadomestilo osebnega dohodka, drugo, ki je včasih še težje, zlasti ob takem pomanjkanju delovne sile v Trzinu, zamenjavo za čas odsotnosti na delovnem mestu. Na vsak način bi morala biti zastopanost iz vseh struktur prav zaradi omenjenih problemov bolj realna.

Nagrajevanje kvalitetno opravljenega dela, oziroma tako imenovane kvalitetne norme, so eden osrednjih problemov v proizvodnji pri nas in nič drugače ni v Konusu, to je področje, kjer bi se lahko izkazali prav mladi s pravilnim odnosom do dela, delovno zavest bi morali dvigniti na višjo stopnjo in ne bi smeli čakati, da nas edino stimulacija ali ostre sankcije prisilijo, da bomo kvalitetno izvrševali delovne pogoje. Delavec — mladinec se bo gotovo dosti bolje počutil in s tem dosegal boljše rezultate v sredini, kjer so urejeni medsebojni odnosi,

manj bo izostajanj z dela, znižal se bo bolniški stalež. Jezimo se na pripravo proizvodnje, ob tem se ne vprašamo, kaj smo konkretnega mladi storili, da bi bila situacija še boljša.

Dosti slišimo in govorimo o izboljšavah, koristnih predlogih — inovacijah, vendar pomembnejših rezultatov mladi na tem področju nismo dosegli, so taki, ki so na delovnem mestu in vidijo izboljšavo, pa se včasih zanjo ne zmenijo ali pa visoko presegajo normo in se jezijo, ko jo tehnolog popravi, namesto da bi izboljšavo predlagali komisiji, zanjo bi dobili ali dobivali stimulacijo, norma pa bi bila postavljena za normalno doseganje o normalnem učinku. Treba bi bilo zato žrtvovati nekaj prostega časa in prepričani smo, da rezultati ne bi izostali. Tu moramo ločevati včasih visoko preseganje norme na račun kvalitete, tehnolog pa vedno ne more vsega spremljati in popravi normo, kvaliteta čevlja pa s tem postane še bolj problematična. Vse premalo se zavedamo kvalitete in s tem neljubih scen na relaciji kupec — prodajalec in daljnovidnih posledic z zgubljanjem renomeja.

Mladi iz Konusa so nas podrobno seznanili z organizacijo in s tem povezanimi problemi, ki so jih imeli s pripravo kviza v okviru usnarske predelovalne industrije. Hkrati so apelirali na našo DO, da bi bila pokrovitelj naslednjega kviza, ki naj bi bil prihodnje leto v Trzinu, vendar so s tem povezana precejšna finančna sredstva in hkrati velika odgovornost naše mladinske organizacije.

Omeniti velja, da smo izmenjali mnenja o sistemu nagrajevanja po delu, o dohodkovnih odnosih, beseda je tekla o stanovanjski politiki in s ponosom smo jim povedali koliko sredstev odvajamo za ta namen. V razpravi je tvorno sodelovala tudi predsednica Občinske konference ZSM Trzin. Marsikaj je ostalo še nedorečenega, vendar prihod avtobusa od poslovalnice Deteljca, je bil znak za zaključek razgovora — okrogle mize.

Ogled TOZD-a Gumoplast je bila naslednja točka obiska. Mladi so si z zanimanjem ogledali potek proizvodnje v gumarni, plastiki in barvarni, tudi vprašanj s tega področja ni manjkalo. Za tem smo jim priredili v našem obratu družbene prehrane kosilo, ki se je odvijalo v prijetnem vzdušju in ob dobri prostrežbi. Po kosilu smo se odpeljali na Ljubelj, kjer smo se ustavili pri spomeniku in se poklonili številnim žrtvam koncentracijskega taborišča, ter jih seznanili s samo zgodovino, ter hudem trpljenju internirancev pri gradnji predora.

Nadalje smo obiskali karavlo na Ljubelju, pristrčnega srečanja z vojaki, varuhi naših meja, ne bomo dolgo pozabili. Ponosni so na svojo karavlo, kar je bilo iz razgovora takoj razbrati, iz prejetih priznanj in pokalov pa je bilo razvidno, da marljivo vršijo svojo dolžnost v uniformi in na športnem polju.

Ko smo bili že na Ljubelju, seveda nismo mogli mimo, da se ne bi ustavili na kegljišču in se pomerili v prijateljskem tekmovanju v kegljanju.

Posločili smo se v Bistrici z obojestransko željo, da naše srečanje še poglobimo in popestrimo.

FRANC KOLMAN

PRIPRAVA NA VOLILNE KONFERENCE ZSMS

Po skoraj dveh letih mandatne dobe sedanjih predsedstev OO ZSM v naših TOZD-ih in DSSS, je prišel čas, da pogledamo naše delo, izvolimo nove organe, in jim zaželimmo bolj uspešno delo!

Vendar pa izpeljati volilne konference ni lahko, predvsem zaradi premajhnega interesa mladih za sodelovanje v OO. Če torej kritično ocenimo naše delo, smo bili precej slabotni pri kadrovanju, tako naj bo to ena osnovnih nalog bodočih predsedstev!

Kljub vsem težavam smo v mesecu novembru izpeljali že dve volilni konferenci in to v TOZD Orodjarna in TOZD Gumoplast. V vseh ostalih TOZD-ih pa nameravamo to izpeljati do sredine decembra. Od uspešno izpeljanih konferenc zavisi naš program dela za v bodoče, ki pa je tesno povezan tudi z finančnimi sredstvi za naše delo. Pri tem je treba omeniti še to, da nebo problema glede finančnih sredstev, ki so potreba za naše delo, seveda če bomo sestavili dober program dela, in ga tudi večji del realizirali.

Izkušnje prvih dveh volilnih konferenc kažejo, da mladi ne poznajo dovolj kaj je to Osnovna organizacija zveze socialistične mladine, kakšne so dejavnosti OO ZSM in končno tudi kakšen je pomen dobrega delovanja te družbeno-politične organizacije za uspešen razvoj samoupravnih odnosov v naši družbi. Zato mladi pričakujemo več pomoči in sodelovanja pri našem delu od teh družbeno-političnih dejavnikov v TOZD-ih, ki so konce koncev v enaki meri tudi odgovorni, če že ne za uspešno delo OO, pa vsaj da te OO

formalno obstajajo. To pa predvsem sekretar OO ZK, predsednik OOS, vodja TOZD in nenazadnje tudi vodje obratov, skupine vodje...

Naprimero: na volilni konferenci mladih v TOZD Gumoplast ni bil kljub vabilu prisoten nobeden od zgoraj navedenih.

Na koncu pa še nekaj osnovnih podatkov o osnovnih organizacijah mladine. ZSMS kot družbeno-politična organizacija zbira v svojih vrstah najširše množice mladih, ki so socialistično samoupravno opredeljeni ne glede na svetovne nazore in ideološke opredelitve, in tako vpliva na oblikovanje socialistične zavesti mladih in se bori za uresničevanje interesov mladih za čimhitrejši družbeni napredek. Bolj konkretno pomeni to organizirano združiti interese mladih po TOZD-ih in tako ustvarjalno (kreativno) vplivati na sprejemanje samoupravnih sporazumov, aktov, pravilnikov, statutov; vplivati na izboljševanje medsebojnih odnosov; vplivati na boljše gospodarjenje v podjetju z samo disciplino in delovno zavestjo, ki mora biti predpogoj za bilo kakšno družbeno-politično aktivnost, itd.

Poleg tega pa je OO zadolžena tudi za organiziranje družabnega življenja mladih na športnem, kulturnem področju.

Da pa bo takšno delo uspešno, pa največ zavisi od OO ZSM po TOZD-ih, in nazadnje tudi od njihovih predsedstev. Ker nekdo pa le mora biti inciator in organizator akcij in pri tem žrtvovati doberšen del svojega prostega časa! S. Uranjek