

čevljar

Letnik: XX
marec 1990

3

glasilo tovarne obutve

Peko tržič

USPEHI NAŠIH MODELIRJEV

Zagrebski velesejem prireja vsako leto v februarju MEDNARODNI TEDEN USNJA, OBUTVE IN OBLAČIL. Letošnji je bil 39. po vrsti. Sodelovalo je 220 domačih in 80 tujih razstavljalcev. V sejamskih dneh so v Zagrebu posvetovanja strokovnjakov usnjarske industrije, posebne komisije ocenjujejo razstavljene izdelke in ureditev celotne sejamske ponudbe. Posebno privlačnost predstavlja modna revija.

Z nastopom na sejmu razstavljalci predstavijo svoje najboljše izdelke, pozornost pa velja tudi okolju, to je razstavnemu prostoru.

Tako kot lani smo tudi letos dobili POHVALO za lepo urejen razstavni prostor. Zveza društev usnarjev in čevljarjev SR Hrvaške je našim izdelkom moški če-

velj DAVOR in ženski škorenj »prisodila« diplomu. Združenje kreatorjev in modelirjev obutve, usnjene konfekcije in galanterije Jugoslavije pa je na osnovi glasovanja obiskovalcev podelilo Diplomato za kreacijo moškega čevlja DAVOR.

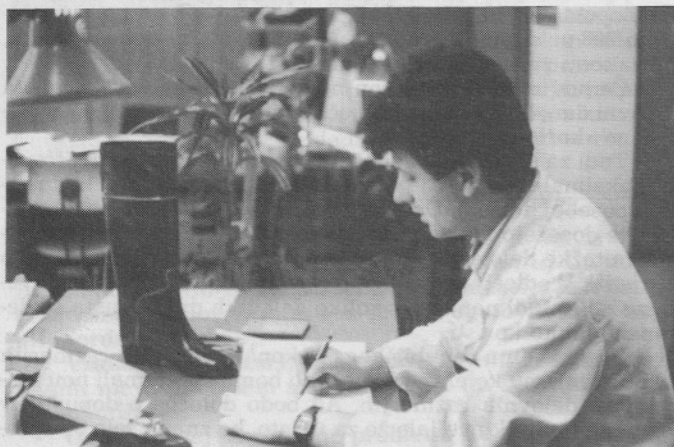


Zagrebski velesejem: Nagraden razstavni prostor Peko

REZULTAT POSLOVANJA V LETU 1989



Marjan ALJANČIČ, prav tako modelir zgornjih delov, pa je skiciral mehak, lahek in udoben moški čevlj DAVOR s poro podplati in pletenim okvirjem. Model je iz kolekcije AFIS in domača prodaja. Marjan je dobitnik več priznanj.



Boris ZAVRL, modelir zgornjih delov, je »avtor« nagrajenega ženskega škornja. Izdelan je bil za kolekcijo Rockport.

Orodje za izdelavo obračuna poslovanja Peka smo popolnili šele v začetku marca. Do takrat so iz zveznih uradov prihajale vedno nove in nove spremembe.

Pravo sliko obračuna poslovanja dobimo, če hkrati tehtamo bilanco uspeha in bilanco stanja. Rezultat skupnega tehtanja pravi, da smo v letu 1989 poslovali pozitivno. Če pa bilanci gledamo ločeno, iz bilance uspeha izvemo, da so vse temeljne organizacije prikazale izgubo, bilanca stanja pa nam kaže izboljšanje v takšni meri, da po pokritju izgube več kot samo ohranjamo vrednost našega poslovnega sklada.

Skromno rečeno, rezul-

tat vzpodbuja. Res, dosežen je bil tudi s sorazmerno nizkim nivojem izplačanih osebnih dohodkov. Hkrati pa se zavedamo še sorazmerno visoke zaloge naših neizkoriščenih možnosti. Tudi ta ugotovitev vzpodbuja. Ostaja pa grenak priokus, da smo marsikaj zamudili tudi v preteklem letu. Toda, po bitki ni težko biti pameten, čeprav je pamet močno odvisna tudi od izida bitke.

Pamet se v primeru izgube (poraza) kaže drugače kot v primeru uspeha (zmage), v nobenem od obeh primerov pa ne objektivno.

v.d. Podpredsednik PO
Edvard Košnjek, dipl.ing.

Sejem v Zagrebu



udruženje
kreatora i modelara
obuće
kožne konfekcije i galanterije
jugoslavije

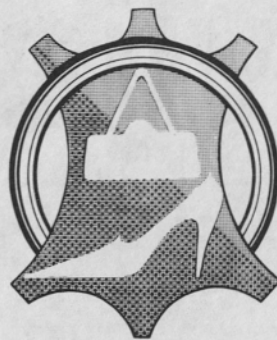
GLASANJEM POTROŠAČA NA
OCENSKOJ IZLOŽBI
KOŽE I OBUĆE
DODJELJUJE SE

DIPLOMA

„PEKO“ TRŽIČ
AUTORSKI TIM

ZA MODEL

ARTIKAL
111269



SAVEZ DRUŠTAVA KOŽARA I OBUČARA SRH - ZAGREB
DODJELJUJE

DIPLOMU

Poduzeću „PEKO“, Tržič

za proizvod artikl 23204 i 111269

IZLOŽEN NA

39. međunarodnom tjednu kože, obuće i odjeće

Zagreb, 23. veljače 1990.

SEKRETAR
TJEDNA KOŽE I OBUĆE
Dr. Ivan Rostek, dipl. ing.

PREDSJEDNIK
Ing. Ivo Bičanić



zagrebački velesajam

MEĐUNARODNI TJEDAN
KOŽE OBUĆE I ODJEĆE

20 - 23. 2. 1990.

NA PRIJEDLOG STRUČNE KOMISIJE

DODJELJUJE

POHVALU

PEKU

Tržič

za uspješno uređenje izložbenog prostora



Predsjednik
stručne komisije
DRAGO BRZGOVIĆ, dipl. ing.

Generalni direktor
Zagrebačkog velesajma
VERA ŠTAMPAČ

KORIŠĆENJE DOPUSTA

Vsako leto ob izdaji odločb o dopustih smo deležni veliko vprašanj in še več kritike, zakaj dopust »odštevamo«. Upamo, da tokrat zadnjič pojasnujemo to zadevo, ker je v postopku sprejema nov republiški zakon o delovnih razmerjih.

Zaenkrat še velja zakon, ki določa, da se šteje sobota kot delovni dan. Zakon določa maksimalni dopust 30 dni — v teh dneh pa so všete kot delovni dan tudi sobote, ki padejo v čas dopusta.

Po zakonu je maksimalni dopust 30 dni $\times$ 7 ur. Torej je 210 plačanih ur dopusta. Po našem pravilniku obračunavamo dopust po 8 ur in je maksimum 26 dni $\times$ 8 ur, torej je plačano 208 ur dopusta. Če vzamemo minimalni dopust 18 dni, po zakonu zneso 126 ur, pri nas pa 16 $\times$ 8 je 128 ur.

Če nov republiški zakon ne bo več določal, da je sobota delovni dan, bomo dopust določili na novo in ga ne bo več potrebno »koristiti na sobote«.

Tudi za korišćenje dodatnih dopustov moramo upoštevati maksimalni dopust 30 dni (oz. 35 za tiste primere, ko to zakon posebej določa). Delavci z daljšo delovno dobo že na podlagi te dosežejo maksimalno število dni dopusta, torej dopusta za težke delovne pogoje ali za socialne pogoje ne morejo koristiti. V odločbi je prikazan celotni dopust, glede na navedeno pa je tudi napisano, koliko delovnih dni dopusta se dejansko lahko koristi.

Po sprejemu republiškega zakona o delovnih razmerjih in po sprejemu kolektivnih pogodb bomo sprejemali nov pravilnik o delovnih razmerjih. Ali bodo določbe o dopustih v novem pravilniku veljale že za to leto, bo znano šele ob sprejemu pravilnika.

Iz pravnega oddelka

PRESEŽKI TUDI PRI NAS

Strah zbujaajočih besedi, ki vnašata nemir in strah. Zgodilo se je marsikje, se bo tudi pri nas? Neodgovorno bi si bilo zatiskati oči. Da tudi pri nas se kažejo »tehnološki viški«.

Napoved je nehvaležna, noro pa bi bilo tiščati glavo v pesek. Številka sicer ni velika, so pa poleg številke tudi že imena in priimki. Kaj bo s tistimi, ki so na spisku »odvečni«? Veliko napora je že, veliko, veliko ga bo še treba, da bo reševanje problema čimmanj in predvsem za čimmanj boleče.

V izdelavi je nekaj projektov, ki bodo ponudili možnost za tiste, ki bodo nekje odveč. V nadaljevanju realizacije pro-

Tehnološki viški

O tehnološkem višku govorimo takrat, kadar delo delavca ni več potrebno zaradi tehnoloških ali drugih izboljšav, ki prispevajo k večji produktivnosti.

Delavcu v seznamu tehnološki višek (brez lastne krivde) ne sme prenehati delovno razmerje, dokler nima zagotovljene ene od pravic iz dela, ki jih določa zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. To pogojuje pa bo natančneje opredeljeno v kolektivnih pogodbah.

Tehnološki višek se bo določal po kriterijih, ki jih bo sprejel delavski svet. Soglasje na kriterije bo moral dati tudi sindikat.

Kaj presežnim delavcem zagotavlja zakon?

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja zagotavlja, da delavcu, katerega delo ni več potrebno zaradi tehnoloških in drugih izboljšav, delo ne sme prenehati, dokler mu ni zagotovljena ena od pravic, ki jih določa zakon:

- pravica do dela v drugi organizaciji oz. pri delodajalcu,
- pravica do prekvalifikacije za delo v isti ali drugi organizaciji oz. pri drugem delodajalcu,
- pravica do dokupa delovne dobe, če delavcu za uveljavitev starostne pokojnine ne manjka več kot pet let pokojninske dobe,
- pravica do odpravnine v višini najmanj 24-kratnega zneska povprečnega OD delavca v organizaciji, če se s tem trajno reši njegovo nadaljnje delovno angažiranje,
- druge pravice v skladu z zakonom.

Dokler se delavcu ne zagotovi ena od navedenih oblik socialne varnosti, ima pravico do denarnega nadomestila najmanj v višini zajamčenega osebnega dohodka, vendar največ dve leti.

Republiški zakon o delovnih razmerjih, ki še ni sprejet, bo te pravice še razčlenil. Osnutek predvideva možnost dokupa let delavcu, ki je dopolnil 35 let zavarovalne dobe oz. delavka 30 let, delavcu, ki je že dopolnil 60 let starosti in delavki s 55 leti starosti; invalidu, če ne izpolnjuje pogojev za prekvalifikacijo; dokup dobe zaradi uveljavitve pravice do predčasne pokojnine (največ do 5 let). Prav tako bo republiški zakon določil tudi natančnejše pogoje, kdaj ima delavec pravico do odpravnine. Podrobnejše postopke uveljavljanja pravic pa bodo določale tudi kolektivne pogodbe, v katerih bosta svoja stališča uskladili gospodarska zbornica in sindikat.

bodo upokojili, nekateri se bodo prilagodili novemu delu, nekaj pa bo tudi takih za katere ne bomo našli prave rešitve. Iluzorno bi bilo pričakovati da bo mogoče rešiti vse. Če bomo in to seveda bomo, ukinjali manj donosne programe, bodo tudi posledice. Nekaj programov, kjer bi zaposlili »presežek« delavcev že imamo, nenehno pa bo treba vztrajno iskati tudi nove.

Nesporno pa je dejstvo, da bodo ostali dobri delavci, prvi pa bodo višek tisti, ki imajo slab odnos do dela.

V Budućnosti se že spoprijemajo z razporeditvami (režija v proizvodnji in naravni odhod). Za začetek se jih bo največ pričevalo v šivalnici. Mogoče nam bo uspelo prodajati zgornje dele tudi na tuje.

Ne bi radi napovedovali kaj preveč optimističnega toda nekaj zanimanja iz tujine je. V nekaterih firmah, s katerimi sodelujemo verjamejo, da je Peko eden redkih v Evropi in da smo sposobni marsikaj. Možnosti sodelovanja še proučujemo.

LETOVANJA

V pričakovanju prihajajočega poletnega obdobja, vas želimo ponovno seznaniti s skromnimi možnostmi za organizirano letovanje delavcev, zaposlenih v Peku. Še vedno vam lahko ponujamo v najem 30 počitniških enot, pretežno v prikolica, ki jih želimo posredovati v čim daljšem obdobju. S skromnimi sredstvi, ki si jih v tem času lahko privoščimo iz proračuna, nameravamo postaviti in urediti dosedanje počitniške enote, v kampih in naseljih, ki jih že nekaj let uporabljamo.

Redni letni razpis je objavljen in rok za vložitev prijav se je iztekel 31. 3. 1990. Vse prijave bomo obravnavali skladno z določbami pravilnika in interesente razporedili, ter objavili razpored do 10. 4. 1990. Želimo napolniti sezono v obdobju med 10. 6. in 15. 9., garsonjere v Stinici pa še v daljšem obdobju. Cena najemnine, objavljena v razpisu je izredno ugodna, žal ugotavljamo, da jo bomo morali povečati. Prizadevali si bomo interesentom posredovati kvalitetne ponudbe kapacitete drugih, vendar le po ekonomski ceni. Po dosedanjih informacijah, bodo izven kolektivnega dopusta proste kapacitete nekaterih sosednjih delovnih organizacij v Trzinu, ostale ponudbe, pa so sedaj le iz številnih turističnih podjetij ali iz delovnih organizacij, za obdobja v zgodnjem spomladanskem času. Vse informacije bodo na razpolago v referatu za družbeni standard, kjer se vložijo tudi prijavnice. Obešanje bomo izvajali tekoče v Čevljarjevih obvestilih. Vsak koristnik bo dobil pisne in ustne informacije, skupaj z napotnico.

Kapacitete za Terme Čatež so oddane za celotno sezono.

Posebno moramo sporočiti vsem delavcem, da smo prisiljeni zaostriti odgovornost uporabnikov za vzdrževanje higiene v objektih in okoli njih, za nesmotno uporabo in tudi glede pravočasnih odpovedi in prijav za počitniške kapacitete.

Vsem koristnikom naših počitniških enot želimo veliko sončnega vremena, dobre volje in brezskrbnega uživanja v kratkih dneh, ki so namenjeni oddihu in pripravi na novo, še zahtevnejše obdobje, ki je pred nami.

Lojze Hostnik

jekta OPTIMALIZACIJA PROIZVODNJE je na vrsti TEP PGP (temeljna enota poslovanja Poliuretan in Gumoplast) in Budućnost. Ob sprejemu mikro organizacije je treba prečesati vsako delovno mesto in seveda ugotoviti ali je nujno, ali morda malo manj.

Vsako racionalizacijo pa nujno spremlja zmanjšanje delovnih mest, predvsem seveda v režiji (ta se je tudi najbolj razbohotila).

Od tu naprej pa nastane problem. Kam z delavcem katerega delovno mesto ni več »potrebno«. Nekaj je odliva po takoiimenovani naravni poti. Tisti, ki izpolnjujejo pogoje se

Izobraževanje ob delu

Na srednji šoli za trgovinsko dejavnost Kranj je zaključil šolo za naziv ekonomsko-komercialni tehnik JURIJ JANC iz poslovalnice Kranj III.

Pri srednji šoli ekonomske in družboslovne usmeritve Kranj je zaključila šolanje

BERNARDA KUCHAR iz oddelka 600

Čestitamo!

Namesto zapisnika

DELAVSKI SVET

Z registracijo podjetja in organiziranostjo po novem se je končal mandat članom skupnega delavskega sveta, 25. januarja smo volili člane novega delavskega sveta, 22. februarja je bilo združeno prvo in drugo zasedanje. Ne samo obsežen dnevni red, tudi bogata razprava je zasedanje podaljšala do večernih ur.

Zapletlo se je že pri volitvah predsednika in podpredsednika. Sindikat je pripravil predlog, na zasedanju pa je bila predlagana zamenjava. Po javnem glasovanju je bil za predsednika izvoljen LUDVIK PERKO, vodja Orodjarne, ZDENKA ZUPAN iz oddelka prodaje Rockport pa je podpredsedni-

ca tega organa.

Direktor informacijsko organizacijskega sektorja Mi-klavž Bole je dal razlago na vprašanje iz prejšnjega zasedanja o realizaciji projekta izgradnje računalniško podprtega informacijskega sistema (poročila smo objavili v prejšnji številki).

Zavrnjena je bila pritožba na sklep disciplinske komisije, ki je izrekla ukrep prenehanje delovnega razmerja za hujšo kršitev delovne obveznosti. Ugotovljeno je bilo, da si je delavka prisvojila par ženskih škornjev in par moških čevljev.

Podatke o gospodarjenju — TEKOČA GOSPODARSKA GIBANJA — je predstavil v. d. predsednika PO Franc Grašič. V razpravi so delegati opozarjali na nerešene probleme v oskrbi proizvodnje, delegati iz Mreže pa na problem cen in odliv kupcev preko meje, kjer imajo tudi čevlji znatno nižjo ceno.

Po razpravi je predsednik povzel ugotovitev, da je treba »prevetriti« od imena do imena, kaj in koliko je kdo naredil in kakšne so odgovornosti za poslovne odločitve. To naj bi bila vsebina zaključnega računa, ker je treba najti napake za slab uspeh in jih odpraviti.

Predsedniki inventarnih komisij so dali poročila o letnih popisih.

Letni poslovni sporazum so delegati sprejeli ni pa zaprt za nove predloge in ideje, ki bi pripomogli k izboljšanju rezultatov.

Potrjeni so bili odpisi terjatev — razlike nastale pri plačilu izvoženega blaga.

Sprejeta so bila začasna dopolnila Pravilnika o delovnih razmerjih in potrjene spremembe aktov s področja nagrajevanja ter organiziranost DE po stroškovnih mestih. Imenovani sta bili razpisni komisiji za izvedbo razpisnega postopka za direktorja TEP PGP in direktorja nabavnega sektorja, katerima se konča mandat, prvemu marca, drugemu pa aprila.

Delavski svet 19. marca

Predsedniki inventurnih komisij so podali poročila o popisu virov in sredstev. Zavrnjena je bila zahteva za varstvo pravic. Zahtevo je dala delavka, ki ni bila sprejeta na oglašeno delo (poslovodja v poslovalnici Metlika).

Informacija o tekočih gospodarskih gibanjih člane ni razveselila. Start v letošnje leto je bil skoraj kritičen. Zaostrjene razmere gospodarjenja, naše notranje slabosti in nekaj objektivnih danosti glede pogojev prodaje je tisto kar nas tišči k tlom. Razmere zahtevajo kar najhitrejši spopad s problemi. Proizvodnja v prvih dveh mesecih je pod planirano, razmere na področju cen vhodnih materialov se prepočasi umirjajo. Razveseljav je podatek, da se normalizira oskrba, nivo kakovosti se izboljšuje.

Prodaja na domačem trgu se po katastrofalni nizki januarski počasi popravlja. Delež izvoza se je v prvih dveh mesecih povečal, kritična pa je finančna uspešnost. Zaloge so še zmeraj previsoke. Kratkoročna zadolženost se je povečala. Plače so v primerjavi z okolico in življenjskimi stroški skromne. V februarju so se začeli nekateri tokovi usmerjati v smeri izboljšanja.

V obravnavi je bil zaključni račun. Učinki sanacijskega programa so bili preskromni, zato je program »pripet« tudi na letošnje leto.

Razpisna komisija je predlagala da se za direktorja nabavnega sektorja imenuje Peter Mihelič, vodja operativne priprave dela.

Sprejet je bil sklep o izdaji obveznic. Namen razpisa je pridobitev sredstev za izboljšanje strukture virov sredstev podjetja.

Spremembe pravilnika o osebnih dohodkih vsebujejo spremenjen obračun za obrat zalog, sprememba obračuna točke za DE 560, 562 in 565 in ustanovitev nove naloge PREDSEDNIK SINDIKATA.

Novovila se je razprava iz prejšnjega zasedanja ko so delegati opozarjali na nerešene probleme v oskrbi proizvodnje in prodaji iz dokupa. Problemi, ki so jih navajali delegati iz Mreže se bodo skušali rešiti na bazenski konferenci.

INFORMATIVNI DAN

VI VPRAŠUJETE —
MI ODGOVARJAMO

V naši interni banki pri vnovčenju čeka, ki ni ček Ljubljanske banke, zaračunajo provizijo. Ali ne bi mogli sodelovati tudi z A banko?

Za delavko, ki dela v naši banki, zaračunavamo LB refundacijo, zato moramo upoštevati njihova navodila.

Kako je z jubilejnimi nagradami za delovno dobo v Peku?

Nagrade za delovno dobo v Peku smo uvedli v jubilejnem letu (85-letnici) in bomo z njimi nadaljevali. Torej zlatniki bodo tudi letos.

Koliko namenjamo za nerazvite in kje bo objavljeno?

V INFORMACIJI o poslovanju za leto 1989 bo naveden tudi znesek, ki ga odvajamo (kot zakonsko obveznost) za nerazvite.

Največ vprašanj je bilo na temo »osebni dohodki«. Tudi zahteva po povečanju ne more stanja spremeniti. Denarja ni, pa še močno se je »podražil«. Samo veliko boljše delo nam lahko kaj »doda«. Dodaten udarec po žepu so izvoznikom prinesli tudi ukrepi ekonomske politike. Za marko dobimo danes toliko kot 18. decembra lani, cene na domačem trgu pa še kar divjajo. Kupna moč naših odjemalcev je padla. Osebnih dohodki za februar so nižji, ker ni bilo povišanja, ker je mesec krajši, je pa tudi manj ur za obračun.

Nekaj pripomb je bilo tudi na medsebojne odnose. »Tehnološki višek« nekateri uporabljajo tudi za grožnje in strah. Sicer pa o tehnološkem višku pišemo v posebnem prispevku.

Zakaj se delavci, ki izpolnjujejo pogoje za upokojitev, ne upokojijo in odstopijo mesto mlajšim?

Skoraj ni primera, da se delavec, ki je izpolnil pogoja za upokojitev, ne bi upokojil.

Zakaj so člani poslovnega odbora izstopili iz sindikata?

Poslovni odbor bo s sindikatom v pogajalskem odnosu, zato odstop. Nikjer pa ni rečeno, da je s tem zagotovljen razkorak. Mnoge stvari se bodo urejale skupno, interesi Peka bodo na obeh straneh.

O kakovosti

TOČNO OB ČASU

Miro Mežek

Začenjamo z objavo prispevkov o kakovosti. Dogovor velja, da bomo zanimive prispevke o kakovosti objavljali v vsaki številki.

UVOD

Proizvodnja »v pravem trenutku« pomeni brez skladišča v vsaki fazi, od surovine do končnega produkta.

Ko bodo knjige, katere opisujejo zgodovino industrijskega življenja v 20. stoletju gotovo sigurno smatrale obdobje od 1970 do 1990 za renesanso kakovosti, pri tem bo označeno, da je to obdobje oddvojeno od Japonske pri kateri se je ta proces začel 20 let prej okoli 1950. Ko so Japonci zastoj dobili tehnološki razvoj od ZDA (predvsem za časa korejske vojne) samo za to, da so si ti skrajšali transport. Japonci pa so to priložnost izkoristili predvsem pri dograditvi podarjene tehnologije, katero so do potankosti definirali in prilagodili sebi. Renesansa pomeni ponovno rojstvo ali ponovno nastajanje in prav to se je na področju kakovosti tudi dogodilo.

V prejšnjih stoletjih ni bilo problemov s kakovostjo, obstojajo le redki primeri, ko je država posegla v sistem zagotavljanja kakovosti.

KAKOVOST V 18. STOLETJU

Mogoče se še spominjate uspešne TV nadaljevanke pred poldrugim letom o velikem reformatorju in tiranu Petru Velikem. Dovoljeno naj mi bo, da vam predstavim enega od najstarejših dokumentov, ki so vezani na kakovost in ga je izdal Car Rusije Peter I.

PETER I

UKAZ O KAKOVOSTI 11. 1. 1723

Ukazujem, da se lastnik Tulske tovarne orožja Kornil Belogorodov izbiča in pošlje na delo v samostan, ker si je dovolil državni vojski prodajati neuporabno orožje.

Starešino prevzema Frola Fuksa je potrebno izbičati in poslati v Azovski zapor, da ne bo več postavljaj žigov na orožje.

Ukazuje se uradu za orožje, da se iz Peterburga (Lenin-grada) preseli v Tulo in da dan in noč kontrolira uporabnost orožja.

Eksperti in njihovi pomočniki morajo paziti kako prevzemalci postavljajo žige in, če se pojavi sum, morajo sami preveriti pregled in polnjenje. Iz dveh pušk je potrebno streljati vsak mesec toliko časa, da se pokvari. Če bi med borbo prišlo do motenj zaradi propusta eksperta in njegovega pomočnika jih je potrebno brez milosti šibati po golem mestu. Lastniku 25 udarcev in kazen po 1 zlatnik po puški. Starešino prevzemalcev je potrebno tepsti do nezvesti. Starešino expertov je potrebno razrušiti in podrediti. Experta je potrebno poslati med pisarje, pomočniku pa odvzeti teden-ski kozarec vina v času enega leta.

Novemu lastniku tovarne orožja Demidovu ukazujem, da expertom in njihovim pomočnikom zgradi kolibe, katere pa ne smejo biti slabše od njegovih. V kolikor bodo slabše, ukazujem, da se Demidovu odvzame življenje.

DELAJSKI SVET

1. LUDVIK PERKO, predsednik
2. ZDENKA ZUPAN, podpredsed.

člani:

3. Kristina Ahačič 524
4. Zvonka Klančar 512
5. Anton Lupša 521
6. Marjan Hočevnar 522
7. Mili Klemenc 512
8. Katarina Lepoša 513
9. Irena Žagar 550
10. Maks Petek 550
11. Stanko Ploh 514
12. Marija Smolej 514
13. Mato Leontič 514
14. Anton Ive 514
15. Jože Tišler 500

16. Lucija Ahačič 500
17. Jožica Špendal 400
18. Irena Meglič 600
19. Marija Meglič 200
20. Marjan Horvatič Zagreb I.
21. Slava Jerebic 602
22. Francka Dvornik Split II.
23. Slavko Petelin Ljubljana I.
24. Karel Zajc 602
25. Roman Rajzer Maribor I.
26. Branko Brodarič Budućnost
27. Nikola Bošnjaković Budućnost
28. Slavko Gložinič Budućnost
29. Branko Gotič Budućnost
30. Biserka Miholič Budućnost
31. Darko Ernoič Budućnost
32. Božica Miroslav Budućnost
33. Josip Pišpek Budućnost

Proizvode so izdelovali izučeni obrtniki, a obrtnik je po definiciji odgovoren za kakovost svojega dela. Pred industrijsko revolucijo ni obrtnik samo proizvajal proizvod, temveč je bil tudi lastnik obrata, po besedah dr. Jurana »on je bil kampanija«. Njegov zaslužek je bil odvisen od proizvedenih kakovostnih proizvodov. Ob prehodu stoletja je bila rast industrije, predvsem v ZDA tako dramatična, da je bilo potrebno število delavcev znatno nad izučeni obrtniki.

Friderik W Teylor je takrat razvil metode z razstavljanjem delovnega procesa na enostavne, osnovne elemente, pri katerih se problemi rešujejo na višjem nivoju (vodilni upravljalci vodijo, delavci delajo).

Pri tem režimu je kontrola oduzeta delavcem in je prenešana vodstvenim strukturam in vodilnim delavcem.

Za potrošniške proizvode je bil ta razvoj prekinjen z drugo svetovno vojno, vendar se je po njej razširil na vse industrializirane države. Okoli 1950 je ta efekt zahodnoevropske ekonomije bil takšen, da je v Veliki Britaniji premijer Harold McMillan zmagal na volitvah z znanim sloganom: »Nikoli nam ni bilo boljše«.

Efekt tega pristopa na kakovost je bil negativen, v mnogih primerih ekstremno negativen. Sistem, ki omogoča proizvajalcem, da izdelajo velike količine proizvodov z nizkimi stroški se tudi razume, da morajo biti tudi plače temu primerno visoke. Torej denar je bil na razpolago, da zagotovi, da je povpraševanje najmanj enako rastoči proizvodnji. To je omogočalo proizvajalcem, da so prodali vse karkoli so lahko proizvedli. No na nesrečo, ko organizacija lahko proda vse kar proizvede in še vedno ne zadovoljuje povpraševanja, v tem primeru je kakovost zadnja stvar o kateri bo razmišljala.

Nekateri proizvajalci robe za široko potrošnjo pa so šli še dalje, mislili so da z namernim izogibanjem akcij, ki bi izboljšale kakovost in zanesljivost zagotoviti splošno visoko nivo povpraševanja. Na primer, proizvajalci avtomobilov, so se upirali vsem zahtevam za odpornost na korozijo zaradi stroškov in izgube konkurentnosti. Da bi takšna politika postala sprejemljiva so se pojavili slogani »družba odmetavanja« ali »planirano staranje« da bi opravičevali ta pristop.

Takšna popačena strategija »zadovoljstva potrošnikov« velja lahko takrat, če vsak igra po istih pravilih. V Zahodni Evropi, a verjetno tudi v ZDA je to bil slučaj, da so pozabili — zabeležiti kaj se je dogajalo na Japonskem.

Po drugi setovni vojni Japonci niso mogli izvažati zaradi slabe kakovosti. Ko je v petdesetih letih Zahod prehajal skozi ero »nikoli ni bilo boljše« so Japonci vzeli popolnoma drugo smer. Oni so se zavedali, da je edina pot s katero lahko uspejo na svetovnem tržišču in s tem dvignejo življenjski standard svojega naroda ta, da razvijejo svoj ugled v kakovosti.

Torej, oni so startali s programom izboljšanja na širokem področju. Dobro je poznano, da je ta program letnih izboljšav kakovosti in letno zmanjšanih stroškov kakovosti, ki bazira na poznanem znanstvenem delu dr. Jurana »Napredek v rokovanju« kateri vključuje vsakogar od vrha do dna organizacije, oziroma podjetja.

Leto za letom iz proizvoda v proizvod se je praznina izmed Japonske kakovosti in tiste na Zahodu ožala dokler ni povsem izginila.

Dr. Juran ocenjuje, da so Japonci izenačili svojo kakovost z Zahodom v sredini sedemdesetih let. Neverjetno, vse do takrat ni bilo reakcije na Zahodu na te rezultate, v bilo kateri merljivi obliki.

Takrat, ko pa so japonske kompanije masovno prihajale na vsa tržišča, se je Zahod začel buditi. In ko so se prebudili in videli japonske rezultate je prišlo do prave panike. Odkrili so, da so se Japonci premaknili toliko naprej, da je izgledalo skoraj nemogoče, da se jih ulovi.

Grupe managerjev so pričele obiskovati Japonsko. Efekt je bil podoben pesmi »Šest slepcev in slon«. Vsaka grupa obiskovalcev je videla nekaj impresivnega, kar se je znatno razlikovalo od Zahodnega stila upravljanja v njihovih organizacijah.

10 razlag japonskega uspeha

Učinkovito predvsem na ravni družbe

1. Kulturna razlaga:

Japonci so pač Japonci

2. Razlaga »s posebnimi ureditvami«:

Zaposlen za celo življenje — zaposlenih v velikih podjetjih 30 % in 7 % jih dela v malih podjetjih. To je MIT o zaposlitvi in ni vzrok za njihov uspeh. Plačilo po hinarhiji 2/3 OD od starosti 1/3 od uspeha. Nimajo opisov delovnih mest, delajo v teamih — oddelkih, ni pa jasno kdo je za kaj odgovoren, temveč je za vse odgovoren team. Ljudi se ne plačuje po storilnosti. Vedno več je ljudi z visoko izobrazbo. Cilji so znani, definicije so znane, nato se meri uspeh teama, vsi v teamu zaslužijo enako, znajo meriti uspešnost in to je prednost teama. Sindikat ima pomembno vlogo, vsi so v sindikatu in ta ima moč, za delo nadur več kot 40 mora dati dovoljenje sindikat, stavk ni ker sindikat podpira podjetje in je med njima harmonija in ne opozicija. To velja za velika podjetja, v manjših privatnih podjetjih sindikata ni.

3. Razlaga »nič posebnega«

Ce bi drugi imeli (dobičke) prihranke iz transfera kapitala, bi iz družin (varčevanje posameznikov), bi bili enaki kot Japonci, tega seveda nimajo.

4. Razlaga »ponovni začetek«

Vse so morali narediti od začetka, velika enotnost, jasno jim je bilo kam so namenjeni, fizično so startali iz nič 0, imeli so dobro izobraževanje in izobraženo delovno silo. 1964 so pozdravili svet, da zopet postajajo član narodov (leto olimpijade v Tokiju) itd. ...

5. Razlaga »dvojno gospodarstvo«

Velika podjetja izkoriščajo mala podjetja — kooperacija. Majhna in srednja podjetja imajo dobro delovno silo, so fleksibilna in hitro se lahko prestrukturirajo s tem na izkoriščajo priložnosti, katerih velika podjetja ne morejo. Zaposleni v velikih podjetjih dobivajo boljšo plačo do 2000 jenov. V velikih podjetjih dvakrat na leto izplačujejo dodatek k plači v manjših tega ni, pa vendar se ljudje ne selijo iz podjetja v podjetje, vsi varčujejo, vsi so lastniki delnic v lastnem ali pa v drugem podjetju v okviru koncernov.

6. Razlaga »nepoštena konkurenca«

Veliko izvažajo in imajo carinske zapore. Primer: (riž je 8-krat dražji kot na svetovnem trgu, pa ga ne uvažajo s tem varujejo svoje kmetijstvo. Enako velja za meso, ker 10 dkg govedine stane 6 US dolarjev, vendar Japonci pravijo, da je njihov prebavni trakt daljši od drugih ljudi in da ne potrebujejo zaradi tega toliko proteinov kot drugi ljudje itd. ...).

Poleg carinskih ovir pa so še: jezik in pisava, vse mora biti dostopno Japoncem v njihovi nacionalni pisavi (jeziku). Zelo draga zemljišča, saj v Tokiju n.pr. 2 m² navadne rogoznice stane okrog milijon dolarjev in stroški za predstavništva so predragi, s tem pa tudi distribucija, ko izdelek pride do kupca je zelo drag. Življenje je drago in Japonci zaslužijo dobro. Tujcev ne sprejmejo v svoje sredine, če pa jih, je za tujce to zelo drago in odstopajo od poslov.

7. Razlaga »vračilo denarnih sredstev«

Ženske so plačane 60—70 % moške plače. Če ženska hoče delati se ne sme poročiti in ne sme imeti otrok. Če se poroči ponavadi zapusti podjetje, ker ni mogoče skrbeti za otroke — kljub temu, da podjetja imajo otroške ustanove, so te zaprli, ker so prevozi v gneči z majhnimi otroki nemogoči. Zato ostajajo doma. Družine varčujejo, če delavec hoče v penzijo to lahko stori s 55 leti starosti, vendar izplačano pokojnino dobi šele po 65 letu. Za ta čas pa varčujejo in vlagajo prihranke itd. Vpliv žensk je pomemben, posebno kvalificirani in visoko izobraženi, ter seveda premalo plačanih, za že prej omenjenih ustvarjanj družin pa se tudi ne zaneajo nanje.

8. Ideološka razlaga

Podobno 4. točki, katere pomen je na I. mestu uspeha

9. Razlaga »zastoj vožnja ali prosto gibanje«

Japonska vse skupaj za vojsko odvaža 1 % in je investirala v vojaške zadeve še manj, od 1 %. To je posledica ustave, ki so jim jo napisali v ZDA. Domače tehnologije ni bilo, dobili so jo zastoj za tehnološki razvoj (predvsem za časa korejske vojne). ZDA so jim dale tehnologijo zastoj, samo da so si skrajšali transport. Izkoristili so to priložnost, dogradili podarjeno tehnologijo, jo do potankosti definirali in prilagodili sebi.

10. Razlaga »grenka pilula«

Ali so bolj gospodarni — večina sveta noče priznati, da so Japonci razvili svoj sistem vodenja podjetja. To je pač grenka pilula za vse ostale »Zakaj je Japonska uspela«.

V preteklem desetletju smo videli, da so krožki kakovosti, statistična kontrola procesa in metoda Goguchi, predstavljeni kot zdravilo za vse bolezni. Drugi zahodni pristopi, kot so sheme zagotavljanja kakovosti dobaviteljev, bazirani na STANAGS in NATO sistemskim zahtevam so ravno tako predstavljeni na ta način. V stvari izmed 1970 leta in danes, v svetu kakovosti in kasneje v svetu biznisa, je predstavljeno mnoštvo konceptov za katere se je trdilo, da je kompletni sklop končnih rešitev.

Sedaj imamo »Just in Time (točno ob času). Just in Time k sreči ne predstavlja nekega drugega koncepta. To je cilj. V nekaterih aspektih ima nekaj podobnega z »proizvodnjo brez napak« ali »prvič dobro«. To so ravno tako cilji. Zagovorniki teh dveh idej se pogosto najdejo v nevolji s tistimi, ki trdijo, da so te ideje nedosegljive in da jih ni mogoče priporočati. Drugi trdijo da, če je to dosegljivo je treba iskati v tej smeri torej **TOČNO OB ČASU**.

Prihodnjik: nadaljevanje (OSNOVNI PRINCIP) JIT

KOLEKTIVNE POGODBE

V oktobru lani sprejeti Zakon o temeljnih pravicah iz delovnih razmerij je uzakonil KOLEKTIVNE POGODBE, ki bodo urejale pravice in obveznosti delavcev. Podpisnika pogodb sta sindikat in Gospodarska zbornica.

Veljavnost pogodb naj bi veljala za vse zaposlene delavce.

Kaj bo urejala kolektivna pogodba?

1. Delovna razmerja
2. Presežke delavcev
3. Osebnih dohodkov, nadomestila
4. Skupno porabo
5. Povračila stroškov
6. Izobraževanje delavcev in pripravništvo
7. Varstvo pri delu ter posebno varstvo delavcev
8. Obveščanje delavcev
9. Samoupravljanje
10. Pogoje in delovanje sindikata

Kolektivne pogodbe se bodo sklepale na podlagi določb zakona o delovnih razmerjih, ki bo sprejet v bližnji prihodnosti.



Zagrebski velesejem: Sejemska ponudba vzporednih dejavnosti

ZAHVALE

DELČEK SREČE

Vovnikovi iz Križev so poslali zahvalo. Ganjeni, in hvaležni se zahvaljujejo za prispevek, ki jim bo pomagal lajšati življenje.

Sicer pa pojdimo na začetek. Že dolgo vemo za stisko Janki, Majde in Mirka Vovnik iz Križev. Usoda jim ni naklonjena. Že dolgo so vezani na invalidski voziček. Oče in mati jim lajšata življenjsko stisko. Toda tudi ljubezen ne premaga vseh ovir. Srčno so si želeli dvigala, ki bi jih popeljalo iz pritličja v nadstropje. Sami ne bi zmogli, stroški so preveliki. Na pomoč so jim priskočili mnogi znani in neznani ljudje.

Ob osmem marcu smo namenili vsaki ženski v Peku 100 dinarjev za darilo. Ob izbiri daril se je utrnila misel, da bi sredstva, ki za posameznico ne pomenijo veliko, namenili prav Vovnikom. Taka odločitev je obveljala v oddelkih 200, 300, 301, 400, 500, 501, 600 in 602. Znesek, namenjen za darilo za ženske iz teh oddelkov smo nakazali Vovnikom.

Ob odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem vsem sodelavcem in sodelavkam ter članom Izvršnega odbora sindikata v oddelku 550 za prelepo darilo.

Vsem želim v prihodnje veliko zadovoljstva in delovnih uspehov.

Srečno!

Ela Vozelj

Vsem sodelavkam in sodelavcem v RPS, ki ste mi ob odhodu v pokoj izročili lepa spominska darila, prav prisrčna hvala. Darila mi bodo drag spomin na leta, ki sem jih preživela med vami.

Obenem pa vam želim še veliko delovnih uspehov, zadovoljstva, predvsem pa zdravja in osebne sreče.

Hvala!

Heli Petek

Ob odhodu v pokoj se zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem kontrole v PUR, kakor tudi ostalim sodelavcem v PUR-u za lepo darilo in prisrčno slovo.

Vsa pozornost bo še dolgo ostala v mojem srcu kot lep spomin.

Marjan Mali

Ob smrti naše drage mame

FRANČIŠKE DEŽMAN

se iskreno zahvaljujemo vsem sodelavcem in sodelavkam montaže 520 za izrečena sožalja, podarjeno cvetje, denarno pomoč in vsem, ki so jo spremili na njeni zadnji poti.

Vsem iskrena hvala!

sin Bogomir z družino

Ob smrti drage mame

IVANKE KOŠIR

se najlepše zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem v oddelku 501 za denarno pomoč in izrečena sožalja.

sin Rudi z družino

Ob izgubi drage mame

MARIJE JERENKO

se iskreno zahvaljujem za podarjeno cvetje in denarno pomoč oddelku 510 ter izraze sožalja.

hčerka Ida z družino

Slovo je težko, še posebno iz sredine, v kateri toliko let živiš in delaš.

Prisrčna hvala za darila, ki mi bodo drag spomin na trenutke, ki sem jih preživela med vami. Vsem v šivalnici, režiji 512, oddelku čistilk, oddelku peta ter tov. Mileni, pa želim v teh težkih časih veliko razumevanja in uspehov.

Hvala in srečno!

Rezka Smukovič

Sodelavkam v oddelku 512/5 se ob odhodu v pokoj lepo zahvaljujem za iskrene želje in darilo, ki mi bo prijeten in dragocen spomin na delovno dobo, ki smo jo preživele skupaj.

Vsem želim še naprej mnogo delovnih uspehov in medsebojnega razumevanja.

Marinka Gros

Mojim dragim obračunovalkam, šefici, nadmojstrom, mojstrom in vsem sodelavcem in sodelavkam iz montažnega oddelka 520 se iskreno zahvaljujem za dragocena in prelepa darila, katera so mi podarili za moj odhod v pokoj.

Želim vsem še v naprej dosti delovnih uspehov in zadovoljstva v Peku.

Še enkrat, lepa hvala.

Nežka Podjavoršek

Vsem sodelavcem in sodelavkam se iskreno zahvaljujem za prijetne ure, ki smo jih preživeli ob skupnem delu.

Vesela sem darila ki je znamenje našega prijateljstva. Lepa hvala! Želim vam še v naprej veliko uspehov in zadovoljstva ob delu.

Zahvaljujem se in vas lepo pozdravljam!

Marija Mekuč

Ob upokojitvi se iskreno zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem iz obrata družbene prehrane za čudovito darilo in pozornost.

Vsem želim še veliko zdravja in delovnih uspehov.

Anica Mlinar

Ob odhodu iz delovne sredine 512/5 se sedaj že bivšim sodelavkam prisrčno zahvaljujem za prelepo darilo in prisrčno slovo. Želim jim še mnogo medsebojnega razumevanja in uspehov.

Karolina Galičič



NAŠI PETDESETLETNIKI

Renata BAHUN, organiziranje dela v izdelovalnici zgornjih delov 512

Frančiška KREČA, okrasno križno šivanje v obratu Trbovlje

Jožefa ZAVRL, prirezovanje vzorcev v vzorčni delavnici Avgust KNIFIC, koordiniranje in priprava materiala za proizvodnjo v orodjarni

Judita KNIFIC, šivanje reparature končno v 512

Duro MESAREK, kontroliranje obutve v montažnem oddelku 521

Janez AHČIN, iz nabavnega sektorja

Marija MATURIČ, iz oddelka kontrole kakovosti

PEKO

RAZPIS KADROVSKIH ŠTIPENDIJ ZA ŠOLSKO LETO 1990/91 RAZPIS ZA ŠTUDIJ OB DELU ZA ŠOLSKO LETO 1990/91

Tovarna obutve »Peko« Tržič razpisuje za TEP in za Strokovne službe za šolsko leto 1990/91 naslednje kadrovske štipendije:

Poklic	St. zaht.	Število poklica	Število štipendij
dipl. inž. usnjarsko pred. tehnologije	VII	1	
dipl. ekonomist	VII	4	
dipl. ekonomist — informatik	VII	1	
dipl. inž. elektrotehnike — elektronika	VII	2	
dipl. inž. računalništva — informatika	VII	2	
dipl. inž. stroj. — konstrukterstvo	VII	1	
inž. usnjarsko pred. tehnologije	VI	2	
organizator dela — proizvodna smer	VI	2	
ekonomist	VI	3	
inž. strojništva — tehnolog.	VI	1	
obutveni tehnik	V	9 (7 Tržič, 2 Trbovlje)	
aranžerski tehnik	V	1	
ekonomski tehnik	V	4	
nar. mat. tehnik ali gimnazijski mat.	V	2	
računalniški tehnik	V	2	
izdel. zg. delov obutve	IV	4 (2 Tržič, 1 Benedikt, 1 Ormož)	
izdel. sp. del. ob. in sest. kuhar	IV	2	
za zaposlene razpisuje za izobraževanje ob delu:			
dipl. organizator dela — informatik	VII	1	
izobraževanje na VII st.	VII	1	
podiplomsko izobraževanje		1	
organizator dela — informatik	VI	1	
inž. usnjarsko pred. teh. ali orga. dela			
proizvodna smer	VI	1 (Ormož)	
trgovinski poslovodja	V	5	

Prijava za štipendijo mora vsebovati naslednje dokumente:

1. Pravilno izpolnjena vloga za uveljavljanje socialno varstvenih pravic na obrazcu DZS SPN-1, 8,40 (dobite jo v knjigarnah).

2. Fotokopijo dokazil o učenem uspehu:

VPIS V SREDNJE ŠOLE

— letno spričevalo za šolsko leto 1989/90 dostavite junija, trenutno pa priložite spričevala od 5. razreda osnovne šole do vključno letošnjega polletnega

VPIS NA VIŠJE IN VISOKE ŠOLE

— potrdilo o vseh, do datuma vloge, opravljenih izpitih za študente višjih in visokih šol, ki le-te že obiskujejo,

— letno spričevalo za šolsko leto 1989/90 dostavite junija, trenutno pa priložite spričevala od 1. letnika srednje šole do vključno letošnjega polletnega, če se vpisujete v I. letnik

3. Potrdilo o vpisu v šolo

(študentje predložijo potrdilo o vpisu v višji letnik do 1. 10. 1990)

Prošnji za študij ob delu predložite potrdilo o vpisu v šolo.

Prosimo, da vloge za kadrovske štipendije in prošnje za študij ob delu pošljete do 30. 6. 1990 na naslov Tovarna obutve »Peko« Tržič, Kadrovske sektor, Referent za izobraževanje.

DVE RAZSTAVI

Februar in marec sta bogata »kulturna meseca«. Ob osmem marcu je bila v recepciji odprta razstava naših sodelavk. Damjana Škantar iz aranžerske delavnice je razstavila svoje slike, Vida Ficko pa skulpture iz gline.

20. marca pa je bila odprta razstava KMEČKE DOMAČIJE IN CVETJE. Slike iz slame je izdelal upokojenec Ivan Lauseger.

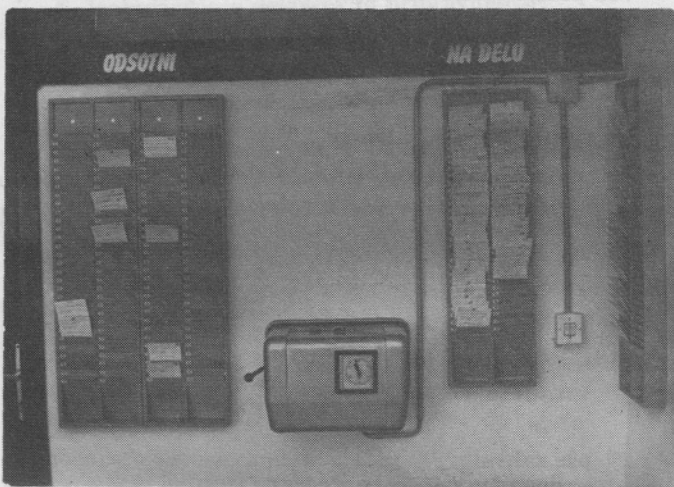
Kar navadili smo se že, da je recepcija razstavni prostor. Po obisku sodeč se radi ustavimo ob razstavljenih slikah.



Ura naša spremljevalka

V nedeljo, 25. marca, smo prešli na poletno merjenje časa.

Ura ni samo naša stalna spremljevalka, ampak nam meri tudi čas prisotnosti na delu. To imenujemo gibljiv delovni čas, ki velja za delavce v strokovnih službah. Obvezna prisotnost na delu je od 7.30 do 13.30, delovni čas pa od 6. do 17. ure, čas prihoda in odhoda na kartico zapiše ura.



čevljar

Glasilo tovarne obutve PEKO Tržič p. o. — Ureja uredniški odbor: Ivanka Horžen, Lojze Hostnik, Boris Janc, Matevz Jenkole, Edo Košnjek, Brane Plajbes, Marko Ručigaj, Marija Slapar — Naslov uredništva: PEKO Tržič, telefon 50-260 int. 230 — Tisk: Tiskarna Peko — Izhaja enkrat mesečno v nakladi 4200 izvodov v slovenskem in 2100 izvodov v srbohrvaškem jeziku — Glasilo dobijo člani delovne organizacije, upokojeanci in štipendisti brezplačno.