

**Alpina**

ŽIRI

**DELO,  
ŽIVLJENJE...**

LETO  
2





Mogoče se kdaj postavi komu vprašanje, v čem je sploh smisel praznikov, različnih praznovanj obletnic, dnevov itd.? Zares, če nam praznik pomeni le enostavno ponavljanje tistega, kar se je zgodilo pred toliko in toliko leti na ta in ta dan, če nam torej pomeni le spominjanje tistega, kar je že bilo - kmalu zbledi tuč sam spomin. Od preteklosti same se ne da živeti, če je vedno znova ne oživljamo. Preteklost slavimo in praznujemo s tem, da jo presajamo v sedanost, da vedno znova bogatimo naš današnji dan ter s tem potrjujemo korake, storjene v preteklosti.

Smisel praznovanj torej ni v tem, da se pomenkujemo zgolj o preteklosti, o dnevu pred toliko in toliko leti, še manj "praznovanje", ki se reducira le na nedelavne dneve, ki jih nekdo preživi tako drugi drugače, so pa podobni dopustu ali še to ne. Smisel praznovanja je v polaganju računov pred samim seboj o današnjem dnevu. Ob devetindvajsetem novembru polagamo obračun za vse naše delo, delo, ki daleč presega jugoslovenske meje. Živimo v času, ko nobena država, nobeno podjetje in noben človek ni izoliran od vsega ostalega dogajanja in bi se vsakdo moral zavedati, da je za potek vsega dogajanja tudi sam neposredno odgovoren. Nespametno je vprašanje, kako sem jaz odgovoren za neko svetovno dogajanje, dogodek. Odgovoren sem, kolikor sem član neke širše skupnosti - države in kolikor odobravam korake administracije te skupnosti, ki je neposredni soustvarjalec meddržavnih odnosov - ki pa je obenem le izvrševalec volje nas vseh. To je pravi smisel in smoter ter perspektiva, ki jo napoveduje naša Ustava: državno-upravni aparat je vse bolj centralni organ samoupravljanja. V tej družbeni zgradbi je vse bolj omogočeno vsakemu občanu posredno vplivati na najvišje, ustvarjalce notranje in zunanje politike. Toda, če ostanemo v okviru podjetja in tiste problematike, ki nam je nekako bližja - nešteto nalog nas čaka: razprava in sprejem statuta, dvig produktivnosti, priprave na prehod na 42 urni tednik, in nešteto tistih, o katerih razpravljamo že dolgo, predolgo, pa še danes niso premaknjene z mrtvo točke. In koliko nalog je, ki bi jih z malo truda lahko bolje opravili, pa jih nismo? Ali ne vidimo včasih nekoliko le preveč sami sebe in naše dnevne, rlasti materialne skrbi? Kaj nimamo včasih premalo smisla za kakšen problem, ki trenutno ni čisto

naš - kaj pa če postane? Kaj ni v nas mogoče včasih tako malo širokogrudnosti, da rešujemo le čisto osebne probleme?

Izgradnja socializma in boljše življenje nas vseh - ni sama sebi namen, niti nekaj izven nas, ampak v neposredno korist nas vseh. Zato smo zanjo tudi vsi odgovorni. Odgovorni smo za reševanje tako drobnih problemov na svojem delovnem področju, kakor tudi vseh večjih problemov današnjega časa. Samo s tem bomo obogatili naš današnji dan, utrdili jutrišnjega in dali pravi smisel včerajšnjemu - zakaj včerajšnji 29. november 1943 - nam je prinesel prvo možnost za ustvarjanje tega današnjega in jutrišnjega dne.

Jelica Diklić

### DRUŽBENI PLAN PODJETJA za leto 1964

Socialistični sistem gospodarskega načrtovanja splošne gospodarske politike in sodelovanja je vezan na podatke o sposobnostih sestavnih enot na vsem državnem gospodarskem prostoru.

Izraz družbeni plan pojmovno predstavlja le predvidevanje gospodarskega gibanja in oblika razvoja v določenem letu ali v več letih. Družbeni plan v državnem merilu je le zbir planov postavljenih in sprejetih v posameznih podjetjih, ustanovah ipd. Ko omenjamo družbeni plan podjetja razumemo pri tem delež gospodarske organizacije v družbenem planu celotne države.

Izdelavo plana podjetja v družbenem merilu narekujejo njegove sposobnosti in pripravljenosti. Plan sestavljen v pokazovavcih, ki jih zahteva državni organ in predstavlja za nas obvezo, ki naj bo pod normalnimi pogoji uresničena.

Družbeni plan oziroma delež ALPINE k družbenemu planu je bil izdelan v prvi polovici novembra. Obravnavan in sprejet je bil na zadnji seji Delavskega sveta ter posredovan Občinski skupščini.

Glavni namen sestavka je prikazati kolektivu bistvene dele tega plana in opozoriti na njegovo vsebino. Vsa dogajanja podjetja gledamo skozi oči celotnega dohodka, ki je glavno merilo obsega dejavnosti.

Osnovo tega pokazovavca smo dobili na podlagi ocene celotnega dohodka v letošnjem letu, ki je Din 2,100.000.000.- V letu 1964 pa predvidevamo povečanje za 8.3%, oz. na Din 2,275.000.000-

Ne moremo mimo tega, da omenimo tudi število parov, ki naj se jih izdelata prihodnje leto. Ocenjujemo, da bomo letos izdelali 500.000 parov raznovrstne obutve, prihodnje leto pa 540.000 parov, oz. 8% več. Letošnja ocena povprečno zaposlenih je 840 delavcev, ki naj se v prihodnjem letu poviša na 860 oseb, kar bi nekako odgovarjalo predvidenim kapacitetam podjetja.

Pri vsem tem se moramo takoj zanimati, kolikšen je naš delež v izvozu. Kot podjetje, ki precejšen del svoje proizvodnje namenja izvozu, je letošnje leto pogodbeno zaključeno s 105.000 pari obutve in približno 700.000 dol. oz. 730.000.000 din prometa od izvoza. Prihodnje leto nameravamo povečati izvoz na 115.000 parov in 770.000 dol. oz. 800.000.000 din. Če še v % izrazimo: povečanje v parih in dinarski vrednosti za 9.5%, v dolarjih za 10% v prihodnjem letu.

Za nemoteno produkcijo rabimo pogosto tudi materiale, ki jih na domačem trgu ne najdemo v ustrezni kvaliteti ali pa jih sploh ni in smo vezani zato na uvoz. Ni sicer tako velika postavka v našem poslovanju, omembe vredna pa je. Ocena letošnjega uvoza je v din 84,800.000.- ali 75.900.- v dolarjih. Plan uvoza za prihodnje leto je 10% višji od ocene tekočega leta in sicer predvidevamo uvoza za 93,300.000.- din ali za 83.500 dol.

Predvidevanja gospodarske organizacije za prihodnje leto morajo po družbenem planu vsebovati tudi investicijska vlaganja. Za dopolnitev in obnovo opreme smo predvideli Din 45,000.000.-, za gradbene objekte /skladiščni prostor/ pa Din 10,000.000.-

V sredstva družbenega standarda nameravamo vložiti Din 3,000.000.-

To bi bili glavni pokazovalci iz družbenega plana našega podjetja. Če v uvodu je bilo omenjeno, da je namen opozoriti kolektiv na obvezo družbi, ki smo jo sprejeli s tem, ko je Delavski svet podjetja plan obravnaval in sprejel v gornji obliki. Pred nami je nova široka naloga in potrebno jo je imeti pred očmi, ko bomo družbi dajali svoj delež. Pred nami ni nenačrtno obdobje, ampak program dela, ki bo uresničljiv le s široko prizadevnostjo vsakega posameznika.

Izidor Rejc

## POVZETKI KONFERENCE OSNOVNE ORGANIZACIJE ZK PODJETJA

Konferenca, katera se je vršila 10. oktobra 1963, je obravnavala uspehe in neuspehe v preteklem letu skozi poročila, referate in diskusije. Predvsem so bili prikazani uspehi organizacije v sedanjih pogojih socialistične proizvodnje pri nas in v pogojih dela podjetja. Glede na zaključke 3. in 4. plenuma ZKJ in govor tovariša Tita v Splitu, kar je še vedno aktualno v reševanju problemov idejno političnega in gospodarskega življenja pri nas. Ugotovljeno je bilo, da se v tem duhu še vedno premalo pogloblja in razpravlja, bodisi v političnih organizacijah ali v gospodarstvu.

Težiti moramo predvsem k temu, da organi samoupravljanja v podjetju pridejo do čim popolnejšega izraza v odločanju pri neposrednem gospodarjenju tako v podjetju, kakor tudi v ekonomskih enotah. Ni dvoma, da je delavsko samoupravljanje pri nas napravilo velik korak v svojem razvoju in da se iz leta v leto močneje uveljavlja. Ugotovili smo tudi, da so Delavski sveti po ekonomskih enotah že prilično napredovali, čeprav mogoče kje enostransko. Zlasti se razvoj samoupravljanja po ekonomskih enotah odraža v povečanju storilnosti dela, kvaliteti in disciplini. Kljub temu s tem ne moremo biti povsem zadovoljni. Krepiti je nujno družbeno zavest vsakega člana kolektiva, ker le s tem je računati na uspeh.

Proizvodnja je hitro napredovala, hitreje kot število zaposlenih. S tem se je tudi povečal ustvarjeni brutto produkt na zaposlenega delavca. S tem se je dvignil celotni dohodek podjetja, obenem pa osebni dohodki delavcev. V proizvodnji bo nujno pristopati k analiziranju proizvodnje in samega tržišča, ter tako, čim bolj detajlno analizo, dati pred organe samoupravljanja.

Tako je vprašanje specializacije znotraj podjetja, to je velikost serije izdelkov, povezano s storilnostjo in dobro kvaliteto izdelkov. Mehanizacija, tehnološki in organizacijski postopki pa naj bi bili odločilni za prehod na 42 urni delavnik. Odločiti se bomo morali, v kakšni meri naj bi podjetje izvažalo in v kolikšni meri obdržati domače tržišče. Pri vsem tem se postavlja precej zahtevno vprašanje, kako pripraviti za gornje probleme analitično gradivo za organe samoupravljanja.

Perspektivni plan 1964 - 1970 leta predvideva precej močan porast proizvodnje za domače in tuje tržišče. Prav v tem obdobju bodo imeli organi samoupravljanja, kakor tudi vse strokovne službe dovolj dela, da se te naloge uresničijo.

Glede osebnih dohodkov je naše podjetje po povprečju na prvem mestu v čevljarski industriji v državi. Pri tem se postavlja vprašanje, če obstoječi sistem nagrajevanja še odgovarja. Kritično bi morali obravnavati predvsem sistem tarifnih postavk in normiranje.

Nujno je, da vse družbeno-politične organizacije aktivno delujejo in pomagajo reševati nastale probleme. Ne smemo pozabiti na vlogo sindikata, posebno pa pododbore sindikalne organizacije po ekonomskih enotah, ki sedaj več ali manj že iščejo torišče svojega dela.

Posebno poglavje pa je mladina, ki je nekako prepuščena več ali manj sama sebi. Postavlja se res vprašanje, kaj tukaj storiti? Prav gotovo je, da je tu nujno potrebna pomoč starejših ljudi, zlasti pa od družbeno-politične organizacije v podjetju in izven podjetja. Mladino bi morali bolj zainteresirati za dogajanja v podjetju in izven njega, hkrati pa ji omogočiti zdravo zabavo, razvedrilo in duševni razvoj. Posebno strokovnemu izpopolnjevanje mladih ljudi bi morali posvetiti več pozornosti in sredstev. Pri tem je nujno, da ima svoje aktivno mladinsko vodstvo - mladinski komite in mladinske odbore po ekonomskih enotah.

Bodočnost mladih ljudi in naše skupnosti je odvisna od aktivnosti, orientacije in sposobnosti naše mladine. Zato moramo temu problemu posvetiti vso pozornost.

Šubic Heron

#### KAKO POTEKA TEKMOVANJE ZA DVIG PRODUKTIVNOSTI

Čeprav smo v našem podjetju že mnogo govorili in pisali o tekmovanju za dvig produktivnosti, katerega je razpisal in organiziral Okrajni komite ZMS, se v našem podjetju še vedno ni doseglo takšnega uspeha, kakor bi bilo zaželeno. Vzrok je v glavnem ta, ker se ni takoj v začetku, ko smo se prijavi-

za tekmovanje, prešlo na samo izvajanje te akcije. Sedaj se je to uredilo in smo s sklepom, da ne bomo med zadnjimi, začeli z izvajanjem tekmovanja. Organizirali smo odbore po posameznih oddelkih, ker je lažje spremljati delo mladine v čim ožjem okviru ter jo seznanjati s težavami na katere bomo naleteli v tej akciji. Odbori bodo imeli tudi to nalogo, da bodo po oddelkih organizirali sestanke, na katerih naj bi mladina dajala predloge, kako bi se povečala produktivnost posameznega člana našega kolektiva. To pa je prav gotovo želja vsega kolektiva, saj se lahko le podjetja, ki imajo visoko produktivnost uveljavijo na tržišču. Če hočemo, da smo visoko produktivni, moramo biti pri delu disciplinirani, spretni in zainteresirani za delo, ki ga opravljamo.

Seznani bi vas tudi s tem, da se je naš kolektiv eden izmed prvih v naši občini začel zanimati za 42 - urni delavni teden. Določena je namreč komisija, katera bo proučevala in analizirala, kako bi prišli do uresničenja določb Ustave.

Če hočemo v 42-urnem delovnem tednu proizvesti prav toliko, kolikor proizvajamo sedaj v 48-urnem tednu, moramo za 12,5% dvigniti produktivnost. V slučaju, da tega ne dosežemo, bodo nastale precejšnje spremembe v kolektivu. Osebni prejemki se bodo znižali, letni plan proizvodnje ne bo izpolnjen, roki dobave bodo zamujeni itd. Tudi osnovna sredstva bi bila slabo izkoriščena, dočim se amortizacija in stroški ne znižajo.

Vse to bi slabo vplivalo na rezultate gospodarjenja, čemur se moramo vsekakor izogniti. Zato je povečanje produktivnosti geslo celega našega kolektiva, posebno pa še mladinske organizacije.

Jože Bogataj

### KAKO IZKORIŠČAMO DRAGE STROJE

Po dveh letih, odkar smo nabavili stroje za mehanično delavnico smatram, da že lahko ugotovljamo opravičeno ali neopravičeno vlaganje sredstev za vzdrževanje strojev osnovne dejavnosti v našem podjetju. Ob tem je potrebno, da analiziramo nekaj vprašanj, ki se tičejo vzdrževanja in to takega, ki je za podjetje kot celoto najbolj primerno glede na stroške vzdrževanja, še bolj pa na čas popravil posebno pri ključnih strojih



v proizvodnji. Ako upoštevamo, da smo pred nabavo strožnice in rezkalnega stroja, komaj dobro mehanizirali proizvodnjo, so že nastali resni problemi, kako redno vzdrževati stroje, da proizvodnja ne bi trpela vsled okvar. Tako smo že pred nabavo omenjenih dveh strojev iskali možnosti za večja popravila v bližnji okolici kot na primer v Škofji Loki, Idriji in drugod, a kljub prizadevanju ni bilo prave rešitve. Povsod, kamor smo se obračali za usluge je bil problematičen čas in kvaliteta opravljenih del. V vseh delavnicah, kakor tudi pri nas v proizvodnji, imajo napravljen plan proizvodnje za določeno obdobje, tako se vsak, kdor dela po programu, le s težavo odreče svojemu programu, da bi ustregel nekemu, ki pride z željo za popravilom. Iz prakse pa vemo, kako težko je uspeti, da bi v kateri koli delavnici dobili uslugo tako hitro, kot jo pri nas navadno rabimo. V takih primerih pa je rešitev le doma, ker je omogočeno prilagajanje potrebam po popravilih, čeprav včasih ne gre vse tako gladko. Kljub temu veliko pridobimo na času, kar je zelo pomembno v našem procesu proizvodnje. Poleg omenjenega pa je po sredi tudi kvaliteta. Vsi vemo, da so stroji v čevljarski industriji posebnost za vsakogar, ki z njimi ni imel opravka. Kadrov po ostalih podjetjih ni, da bi se kdaj bavili s popravili čevljarskih strojev. Prav zato pa so bile usluge velikokrat opravljene nekvalitetno.

Ob tem lahko ugotavljamo, da sta bila omenjena stroja za začetek res zelo draga. Če upoštevamo, da bi morali v tem času odkar smo jih nabavili, večkrat ustaviti proizvodnjo na eni ali drugi montaži, ker ne bi bilo mogoče hitro odpraviti napak, so omenjeni stroji le velika pridobitev za kolektiv kot celoto.

Poleg omenjenih prednosti pa je bilo v tem času v lastni režiji izdelanih 8 kalupov za petne kline v skupni vrednosti Din 586.156.- ali Din 73.270.- za kos. Cena kalupov izdelanih v Kranju pa je preko Din 100.000.- za kos. Izdelali smo tudi 6 čistilnih strojev v skupni vrednosti Din 768.444.- ali 128.074.- din po kosu. Cena enakih strojev v Remontu čevljarskih strojev pa je preko Din 200.000.- za kos. Izdelali smo 571 komadov rezkarjev raznih dimenzij in oblik v skupni vrednosti 992.125.- din. Rezervnih delov za skladišče pa smo napravili za 372.744.- din, poleg tistih delov, ki so bili oddani neposredno v proizvodnjo z raznimi popravili. Pogon za tekoči trak v šivalnici, ki

smo ga izdelali zanjo, pa je stal oca 600.000. din. V tem času pa je bilo opravljeno uslug drugim obratom v kraju za Din 225.493.- Opisana dela so samo tista, katerih ne bi bilo mogoče opraviti brez teh strojev. Skupno z omenjenimi deli pa je bilo na strojih v tem času opravljenih 7896 strojnih ur v znesku Din 4,676.654.- katerega bi moralo podjetje izplačati za usluge drugim, povečanega v toliko, kolikor bi izgubili več delovnega časa pri zastojih v proizvodnji.

Zavedati pa se moramo tega, da so tako proizvodni stroji kot stroji za vzdrževanje zelo pomembni pri izvrševanju proizvodnih obvez, zato bi ob tej priliki apeliral na vse delavce in delavke, ki so že do sedaj vestno in z občutkom do družbene imovine skrbno ravnali s stroji, da jih čimbolj koristijo in vsakodnevno negujejo, posebno pa ob zato določenem času. To je osnovni pogoj za brezhibno delo. Mi v pomožnih obratih bomo skušali, kolikor bo v naši moči, najbolje oskrbovati proizvodne oddelke s svojimi uslugami in z njimi opravičiti nabavo tako dragocenih strojev.

Žibert Anton

#### TEHNIČNO NORMIRANJE V ČEVLJARSKI INDUSTRIJI

/nadaljevanje/

Pri normiranju v industriji poznamo več vrst ugotavljanja norm: izskustveno, statistično in tehnično ugotovljene norme.

Izkustvene norme postavljamo na osnovi praktičnih izkušenj povprečnega delavca, to je v glavnem po spominu. V tem primeru postavljanja norm je osebni vpliv zelo velik, zato je nujno, da se izogibamo grobih ocenjevanj in delo primerno razdrobimo na faze, ki se lažje ocenijo. Za preizkus samega sebe poiskusimo določeno delo najprej grobo oceniti, nato pa napišemo podroben postopek dela in ocenimo posamezne faze dela.

Verjetno se bo pokazala precejšnja razlika. Prepričali se bomo, da je posamezna manjša dela mogoče mnogo točneje oceniti, kot pa komplicirana z mnogimi operacijami. Pri tem bomo naleteli na razne težave, ki jih bo treba premagati in bodo zato predvideni časi tudi točnejši. Ne smemo pozabiti na možnost preboga tega ocenjevanja. Pri velikem številu tako ocenjenih faz dela se v tem primeru lahko zgodi, da že z malim popuščanjem močno zaidemo.

Način podrobnega ocenjevanja je že precej podoben postavljanju tehnične norme. Ker pa še nimamo potrebnih osnovnih standardov, lahko čase dobimo po izkušnji. Ta postopek se uporablja pri večjih serijah, kjer je več ročnega dela. Pri tem pa je vseeno, če delamo pri stroju ali pa ročno. Kadar pa začne v strukturi izdelavnega časa prevladovati strojni čas, se ga lotimo računsko, najprej po poenostavljenem načinu, če pa še bolj narašča, pa računamo vedno bolj točno. Enostavno ocenjevanje nekega dela bomo uporabljali le pri manjših količinah ali posameznih parih. Čim pa se slična dela ponavljajo, je treba začeti ocenjevati natančneje in nato čase zbirati in sistematično urejevati v spiske.

Enostavno ocenjevanje pa se v mnogočem ne razlikuje od izkustvene norme in ima v glavnem iste napake. Ugotoviti je mogoče le eno prednost in sicer, da je analiza dela pri podrobnem ocenjevanju lažja in da je odkrivanje napak zato tudi hitrejše. Obstoja pa še večja nevarnost precenjevanja, ker je v tem primeru več ocenjenih elementov. Ta metoda je uporabna le tam, kjer smo delovni postopek in čase preverili s poiskusno proizvodnjo.

#### Izkustvene norme po zapiskih in statistične norme.

Zaupanje v norme se v delavnici najbolj omaje, če se pojavljajo slična, zelo različno ocenjena dela. S tzv. "dobrimi" normami si delavci pomagajo premostiti "slabe". Pri tem pridejo take akcije tako v navado, da je največkrat nemogoče zasledovati prekoračevanje posameznih norm. Če samo to dejstvo sili normirca, da začne urejevati svoj arhiv in zbirati slična dela po spiskih.

S tem se podpre spomin in vsaj v grobem odpravi nesorazmerja. Tak način lahko smatramo kot prvi korak pri urejevanju dokumentacije. Statistično zasledovanje prekoračevanja posameznih norm in njihovo postopno vsklajevanje pripelje do tzv. statističnih norm. Da bi bila evidenca norm mogoča, ne bi smel delavec imeti istočasno dveh del. Treba je točno beležiti začetek in konec dela. Delavec, ki dela po normi, bi praviloma moral dobivati samo normirana dela, ker se skoraj redno dogaja da nenormirano delo zavleče, pri normiranem pa prikaže nenormalno prekoračevanje.

Tehnične norme: lahko računamo in sestavljamo, čim več je strojnega ali tehnološkega časa, tem bolj točna je norma in tem.

bolj je zanesljiv tehnološki proces. Tehnično normiranje pa ni enotno, ampak je odvisno od delovnega mesta in od trajanja operacije. Določen obdelovalec bo torej z višino serije vplival na izbiro načina tehničnega normiranja, ki bo bolj ali manj točno.

Primer izračuna norme: /priložen obrazec/.

Iz priloženega obrazca je razviden primer, kako bi se morale ugotavljati norme na posameznih fazah, kot primer "pribijanje plastičnih napetnikov" pri salonkah.

Iz obrazca je razvidno, da obstojajo "P"- posamezni časi in "T"- tekoči časi. V eni vrsti je bilo snemanih 5 parov in iz tega je razvidno, koliko časa se je delal vsak posamezni par in koliko vseh 5 parov skupaj. Ta operacija je bila ponovljena 8 krat radi čim točnejšega časa. Na obrazcu je razvidno, da je bilo snemano 40 parov in da je bil zato porabljen čas 21.80 min. Ta znesek delimo s 40, da dobimo srednjo vrednost 0.55 min. za par. Ker pa to še ni točno je potrebno določiti faktor učinka, ki je v tem primeru 150%. Kaj je faktor učinka sledi v naslednjem poglavju. Tako dobimo normalni čas, to je 0.82 min. Če k temu času prištejemo še dodatni čas 4%, to je 0.03 min., dobimo čas za 1 par 0.85 min. Iz teh podatkov pa potem lahko izračunamo vse ostalo.

Dodatni čas in kako ga ugotovimo: Dodatni čas se ugotavlja na podlagi snemanja delovnega dne ali pa tudi večkrat celega tedna. K dodatnim časom spadajo vsa tista dela oz. časi, kadar delavec dejansko ne dela na proizvodu. To se pravi, da takrat proizvod ne spreminja oblike. Zato se uporabljajo posebni obrazci iz katerih je razvidno kakšne vrste dodatnih časov lahko nastopajo.

Vrste dodatnih časov, ki se vračunajo v normo:

1. Delavec čaka na navodila, orodje, delo, itd.
2. Orodje ali strojne dele pospravlja, menja ali brusil.
3. Stroj maže, čisti odpadkov itd.
4. Okvare stroja, prekinitev elek. toka in raznih nezgod.
5. Priprava delovnega mesta
6. Osebne potrebe itd.

K dodatnemu času ne spada in se ne vračuna v normo:

1. Zamujanje na delo;
2. Samovoljno podaljšanje odmora;
3. Predčasna zapustitev dela;
4. Privatni razgovori itd.

Ko smo ugotovili, kaj vse spada pod dodatni čas moramo še izračunati % tega dodatnega časa, ki se upošteva v normi.

#### Ugotavljanje faktorja učinka:

Vsi vemo, da ne dela vsak delavec enako hitro ter da je uspeh delavca odvisen od njegove spretnosti, znanja itd. Jasno je tudi, da samo merjenje časa ni dovolj za ugotovitev normalnega časa. Zato je potrebna ocenitev s kakšno hitrostjo je dotični delavec delal. To je, ali je delal 100%, to je normalno ali pa bolj ali manj hitro.

#### Praktični primer izračuna faktorja učinka:

Če je znašal faktor med štopanjem 100%, potem ni kaj računati. V primeru, da je bil med štopanjem posnet čas za 1 par 0.55 min. in je bil dotični delavec ocenjen faktor učinka 150% se pomnoži  $0.55 \text{ min.} \times 150\% = 0.82 \text{ min}$  za par, to je večji čas kakor je bil dejansko ugotovljen.

V primeru, da bi isti delavec med štopanjem namerno zavlačeval delo, se oceni njegov faktor učinka mogoče na 80%. Štopan čas naj bo za ta primer tudi 0.55 min. radi lažjega razumevanja. Torej bo znašal čas za isto delo po izračunu faktorja učinka  $0.55 \text{ min} \times 80\% = 0.44 \text{ min}$ . in ne 0.82 min. kakor v prvem primeru. Ta način ocenitve je precej zahteven, ker je treba pravilno oceniti kdaj in kaj je normalni delovni učinek in kaj je bolj ali manj intenzivno delo.

Pri nas, kakor tudi drugod prevladuje mnenje oz. bojazen delavca, da se mu s tem hoče samo slabo. Zato tudi nekateri delavci namenoma med snemanjem časa zavlačujejo delo, med tem ko drugi zopet nenormalno hitro delajo. Dolžnost vseh nas je, da se kolektivu pravilno tolmači namen snemanja časov ter da ni namen norm samo stiskati, kakor to nekateri pojmujejo, temveč tudi izboljšati delovno metodo in postaviti standarde za tehnične norme.

### Revizija in reklamacija norm:

Vsaka revizija norm je dovoljena po 6 mesecih, od dneva ko je bila norma določena. Pri serijski izdelavi se revizija norm vrši v času trajanja poskusne serije. Norma se lahko spremeni ne glede na 6 mesečni rok v slučaju računske pomote, spremembe tehnološkega procesa v proizvodnji, v slučaju novih orodij ali strojev. Nadalje radi smotrnejše organizacije dela, velika uvežbanost delavcev na posameznih delovnih operacijah itd. V takih primerih lahko tehnični sektor na predlog normirca take norme ponovno regulira.

Ravno tako se norma lahko spremeni, če se ugotovi, da ni bila realno postavljena, ko se je delo normiralo, ker je bila primerjava težka ali nemogoča.

### Obračun zaslužka po normi:

Vse delo v proizvodnji oz. v posameznih delovnih fazah je razporejeno v posamezne kategorije. Te kategorije so nam potrebne zaradi tega, ker niso vsa dela enako zahtevna. Te grupe pa se določijo za podjetje s pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov.

Evidenca o delih, ki jih opravlja delavec tekom meseca je razvidna iz obračunskih listov. Ti listi so potem osnova za izračun zaslužka in doseganja norm.

### Reklamacija delovnih norm:

Delovne norme reklamirajo delavci svojim mojstrom, če so se prepričali, da je norma nepravilna. Mojstri skupno z delavci proučijo razloge reklamacije in o tem obvestijo normirca.

Če se normirec ne strinja z omenjeno reklamacijo, a delavec in mojster sta prepričana v njeno pravilnost, se v tem slučaju da pismena reklamacija v normirski oddelek. Reklamacijo napiše in podpiše delavec, mojster pa da svoje mišljenje in tudi podpiše.

Če normirski oddelek po mišljenju delavca reklamacijo nepravilno reši, ima delavec pravico pritožbe oddelčni komisiji na NT. Ta pa zadevo lahko odstopi Centralni komisiji za nagrajevanje. Odločba te komisije je končno veljavna.

Gregorač Alojz

## MOJA ODLOČITEV NA PRACU ŽIVLJENJA

Pred tremi meseci sem bila še doma. Vsa vesela, brezskrbna in zadovoljna sem živela v našem skromnem domu v krogu številne naše družine. Moj dom je v prijazni primorski vasici Slap ob Idrijci.

Končala sem obvezno šolanje in prišel je čas, ko sem se znašla na pragu življenja in se spraševala: "Kam sedaj?"

Moja tiha želja je bila, da bi šla naprej v šolo. Toda sprevidela sem, da me starši ne bi mogli vzdrževati. Začela sem misliti, da bi se čimprej zaposlila in si tako začela sama služiti svoj kruh. Končno sem se sprijaznila z mislijo in se odločila, da bi šla v žiri v tovarno "Alpina".

Ne da se opisati, kako težko mi je bilo, ko sem se odpravljala od doma, na svojo prvo življensko pot. Po glavi se mi je mešalo polno misli in vprašanj: Kako mi bo dolgčas po svojem domu, po domačih? Kakšen je ta kraj kamor sem namenjena? Od Idrije naprej mi je bilo vse še tuje in nepoznano. Kakšni ljudje so tam? Kako me bodo sprejeli? Ali bodo z menoj prijazni, čeprav jim bom tujka?

Predstavljala sem si ta kraj čisto drugače kot je v resnici. Bala sem se, da se ne bi mogla prilagoditi novim navadam, ljudem in kraju.

Sedaj je že preteklo tri mesece odkar sem tu. Z zadovoljstvom opravljal določeno mi delo. Ljudje v tovarni in izven nje so kar prijazni. Opazila sem, da so v tem kraju ljudje izredno delavni. To se vidi po tem, da je veliko na novo sezidanih hiš, pred katerimi so lepi in skrbno obdelani vrtovi. V celoti so mi žiri z okolico zelo všeč.

Stanovanje imam res dobro in se lahko pohvalim. Tu se počutim kot doma. Čeprav sem iz mojega prvega stanovanja morala iti že po nekaj dneh, sem zato pozneje dobila toliko boljšega. Stanujem na Selu. Sprva se mi je zdelo pot do tovarne zelo dolga. Sedaj sem se že privadila in mi je polurna hoja za šport. Res pa je, da je del ceste tako zelo slab, in se pridružujem željam tukajšnjih prebivalcev, da bi jo čimprej popravili. Res, tu na Selu sem kot doma. Postrežejo mi in me imajo kot za svojo.

Za druge ljudi se ne menim dosti. Za to nimam niti časa. Po delu se še učim, rada bi, če se bo dalo, končana dopismo Ekonomsko šolo.

Večkrat se spomnim nasveta svoje mame, ki mi je rekla ko sem šla od doma: "Bodi poštena, pridna, pametna in tiha, le tako boš lahko shajala!" Zavedam se pomena teh besed in se po njih ravnam.

V tovarni se trudim, da bi se čimprej in dobro priučila na svojem delovnem mestu. Do dela, katerega opravljam, imam veselje. Sedaj ne zaslužim dosti, a upam, da bom s časom s svojim pridobljenim znanjem in spretnostjo zaslužila več. Toliko, da se bom lahko pošteno preživljala.

Moja želja je, da bi ostala v tej tovarni. Zato si bom prizadevala, da se izpopolnim v učenju in tako postenem res dobri delavka. ~~Vztrajam~~ tudi v pregovor, ki pravi: "Goste službe - redke suknje!"

Skok Albina

Na letno konferenco mladinskega aktiva "Alpina" smo povabili tudi gojence Obrtno-izobraževalnega centra v Žireh. Povabilu so se odzvali in so pripravljeni sodelovati z našo organizacijo, čeprav bivajo v našem kraju samo tri mesece. Da bi spoznali njihovo življenje, delo in kakšne vtise bodo odnesli iz Žirov, o kraju in ljudeh, smo jih prosili, da nam to napišejo. Naši želji so ugodili in napisali članek.

#### SEDAJ SMO V ŽIREH

Žiri ležijo na koncu Poljanske doline. Po dolini tik ob cesti se vije reka Sora. Žiri obdaja z vseh strani gričevje, katerega najvišja točka je Žirk. Iz te točke je zelo lep razgled na Žiri in okolico. Žiri so dobro znane po čevljarški industriji. Tu je tudi šola za čevljarstvo stroko. Internat je združen s šolskim poslopjem. Učilnica je precej prostorna, tako, da to šolo lahko obiskuje precejšnje število gojencev.

Življenje v domu je prijetno. Zjutraj vstajamo ob 6<sup>h</sup>, če pa kdo zaspi, poskrbi za red upravnika. Vsi ga imamo radi, ker je z nami prijazen in nam pomaga pri vseh problemih, ki nas težijo. Ob 6<sup>h</sup>30 je zajtrk. Takoj po zajtrku ob 7<sup>h</sup> pa moramo pri-



četi z delom v delavnici. Na poti v delavnico nismo preveč disciplinirani. Tudi v delavnici ni prave discipline, komaj mojster zapre vrata že je nemir; nekateri si celo dovolijo, da kar na glas kričijo. Ko zatuli tovarniška sirena, drugi letnik pospravi in odide, dočim ostane prvi letnik v delavnici do 13<sup>h</sup>. Ko pridemo v internat nas tam že čaka kosilo. P<sup>o</sup> kosilu morata reditelja počistiti domske prostore.

Čas, ki nam je dodeljen za učenje, je največkrat izrabljen za norenje. Rezultat ob polletni konferenci je bil zelo slab. Preveč je bilo negativnih ocen. Treba se bo potruditi in popraviti ocene, ker nam koncem decembra že poteče tromeščje in bomo dobili spričevala. Pri učni uri nas nadzoruje vzgojitelj. Od vseh predmetov nam je najbolj pri srcu telovadba. Ob sobotah imamo dovoljenje za ogled kinopredstav. Pri kinu bi vsi gojenci internata prosili, da nas ne obdolžijo vseh nevšečnosti, ki se dogodijo pri kinopredstavah.

Tako nam potekajo ure in dnevi in z njimi teče naše življenje v domu. Prehitro se bomo morali ločiti od vesele družbe in prijetnega kraja. Posloviti se bomo morali prav kmalu in vsak se bo vrnil domov. Nekateri bodo ostali tu in se zaposlili v Alpini.

Vedno se bomo spominjali prijetne družbe in prijaznih Žirovcev.

VPRAŠANJA - PREDLOGI - ODGOVORI - VPRAŠANJA - PREDLOGI - ODGOVORI

Dragi urednik !

Mnenja smo, da naj bo glasba ob malici namenjena le onim, ki ne delajo, ne pa tudi tistim, ki delajo.

Poleg tega, da je glasba namenjena nam vsem, zato predlagam, da bi bil izbor bolj pester tako, da bi zadovoljili različne okuse.

Glasbeni talent

Odgovor: Dobro bi bilo tako, žal pa je brez večjih stroškov to težko izvedljivo. Ojačevalec poljubno lahko priključimo posebej le na novo ali staro zgradbo, medtem ko ne moremo izključiti posameznih prostorov. Skušali bomo v doglednem času urediti tudi to.

Glede izbire glasbe imate deloma prav, le da tega ni krivisti, ki vlaga plošče, temveč razmeroma ozek izbor plošč. Vsekakor bomo morali nabaviti nekaj plošč in da bi le-te lahko dobro izbrali, pozivam vse bralce, da predlagajo dve ali tri plošče, ki bi jih radi poslušali. Predloge pošljite čimprej uredniku.

Spoštovani urednik !

Lepo vas prosim, če vam je mogoče, da mi odgovorite zakaj naše podjetje ne sklene več delovnega razmerja s psom-čuvajem ? Ali mogoče zaradi pomanjkanja psov ali zaradi atentatov?

Radovednež

Odgovor: Nočejo ! Moti jih "Nylon" razsvetljava in ne morejo več spat!

Tovariš urednik !

Zanima me, ali je mojster dolžan gledati na to, da odkazuje starejšemu delavcu, ki težko dosega normo, lažje delo, da bi s tem še lahko prišel do večjega zaslužka pred upokojitvijo ?

Bodoči upokojenec.

Odgovor: Mojster je dolžan razporejati delavce tako, da proizvodnja čim bolj nemoteno poteka in da je delo kvalitetno opravljeno. Važno je torej predvsem sposobnost delavca in potreba proizvodnje. Pri tem pa so seveda možnosti, da se razporedi starejšega delavca na delovno mesto, ki mu bolj odgovarja, vendar ne zato, da bi več zaslužil in pridobil pravico do večje pokojnine, ampak zato, da v zadnjih letih ne bi manj zaslužil zaradi starosti in da ne bi bil neupravičeno prizadet. To bo pameten mojster upošteval, ker smo dolžni take pozornosti do starejših ljudi. Formalno mojster tega sicer ni dolžan storiti, prepričan pa sem, da to stori, če proizvodne naloge in sposobnost delavca to dopuščajo.

VSEBINA

29. november - praznik nas vseh	1
Družbeni plan podjetja za leto 1964	2
Povzetki konference osnovne organizacije ZK podjetja	4
Kako poteka tekmovanje za dvig produktivnosti	5
Kako izkoriščamo drage stroje	6
Tehnično normiranje v čevljarški industriji	8
Moja odločitev na pragu življenja	13
Sedaj smo v Žireh	14
Vprašanja-predlogi-odgovori	15

Izdaja Komite ZMS ALPINA Žiri. Ureja uredniški odbor.

Glavni urednik Majda Trček, odgovorni urednik Peter Šuler.

Založila ALPINA tovarna čevljev, Žiri.

Žiri - v decembru.1963

SNEMALNI LIST

DELOVNO MESTO: Pribijenje plastičnih napetnikov

ODDELEK: 52-6

DELOVNA OPERACIJA

POSAMEZNI IN TEKOČI ČASI V 1/100 min.

VRSTA

Srednja vredn. Faktor Normal. Učinka čas

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Štev.
P	0*31	0*39	0*25	0*31	0*24	0*26	0*24	0*29	0*62	0*29	0*19
T	0*31	0*70	0*95	1*26	1*50	1*76	2*00	2*29	2*91	3*20	3*39
P	0*26	0*19	0*27	0*25	0*27	0*22	0*19	0*21	0*26	0*22	0*21
T	0*26	0*45	0*72	0*97	1*24	1*46	1*65	1*86	2*12	2*34	2*55
P	0*08	0*23	0*29	0*28	0*27	0*22	0*24	0*28	0*29	0*19	0*22
T	0*08	0*31	0*60	0*88	1*15	1*37	1*61	1*89	2*18	2*37	2*59
P	0*15	0*19	0*16	0*21	0*18	0*55	0*17	0*23	0*16	0*16	0*34
T	0*15	0*34	0*50	0*71	0*89	1*44	1*61	1*84	2*00	2*16	2*50
P	0*88	0*26	0*25	0*21	0*24	0*20	0*21	0*20	0*22	0*19	0*09
T	0*88	1*14	1*39	1*60	1*84	2*04	2*25	2*42	2*67	2*86	2*95
P	0*19	0*18	0*23	0*18	0*16	0*19	0*16	0*16	0*19	0*16	0*22
T	0*19	0*37	0*60	0*78	0*94	1*13	1*29	1*45	1*64	1*80	2*02
P	0*26	0*26	0*56	0*26	0*18	0*22	0*17	0*22	0*61	0*21	0*20
T	0*26	0*52	1*08	1*34	1*52	1*74	1*91	2*13	2*74	2*95	3*15
P	0*20	0*28	0*25	0*27	0*26	0*22	0*23	0*22	0*25	0*27	0*20
T	0*20	0*48	0*73	1*00	1*26	1*48	1*71	1*93	2*18	2*45	2*65
P											21*80
T											40
P											0*55
T											150%
P											0*82
T											0*82

21\*80 : 40 = 0\*55

PODATKI O DELAVCU IN STROJU

OSNOVNI ČAS

1 Ime in priimek N.N.

DODATNI ČAS 4%

2 Podatki o stroju in or, nož, kladiovo, klešče

ČAS ZA 1 PAR

3 Datum snemanja 28.IX. 1963

ČAS ZA 5 PAROV

4 Snemal

Norma za 7\*5 UR

0\*82  
0\*03  
0\*85  
4\*25  
529



