

Kolektivna pogodba bo temelj odnosov

S sprejetjem zveznega zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja so bili vsaj formalno izpolnjeni zakonski pogoji za pripravo in sprejem nove republiške zakonodaje. Republiška ureditev je podrobnejša in na nekaterih mestih presega zvezni zakon. Zvezni zakon določa le minimalne temeljne pravice, republiški zakon jih mora upoštevati, lahko pa minimum pravic tudi širi. Republiški zakon o delovnih razmerjih je izrecno predvidel sklenitev pogodbe o zaposlitvi med organizacijo in delavcem.

Najpomembnejša novost nove zakonodaje so kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba je pismena pogodba med organizacijo delavcev (sindikatom) in organizacijo delodajalcev, s katero se urejajo delovna razmerja. Republiški zakon o delovnih razmerjih določa, da morajo biti kolektivne pogodbe sklenjene v roku treh mesecev od dneva uveljavitve tega zakona; to je do konca julija 1990. Kolektivno pogodbo skleneta pristojni sindikat in Gospodarska zborni-



ca Slovenije. Kolektivno pogodbo sklene za območje republike oziroma za posamezno dejavnost, omogoča pa tudi t. i. podjetniške kolekti-

vne pogodbe, ki jih bodo podpisali vsi delavci. (Kolektivna pogodba velja za vse delavce, ne glede na članstvo v sindikatu). Sklene se lahko za določen čas, vendar najdlje za obdobje treh let, razen tarifnega (plačilnega) dela, ki velja za eno leto. Pogodba se lahko podaljša za obdobje treh let, če se najkasneje tri mesece pred iztekom pogodbe ne zahteva sprememba ali začne postopek za sklenitev nove. Stranki lahko kadarkoli sporazumno spremenita pogodbo. V primeru, da ena od strank krši obveznosti, ki jih je prevzela s to kolektivno pogodbo, lahko pogodbi zvesta stranka od pogodbe odstopi. Odstop je potrebno drugi stranki predhodno napovedati v razumnem roku, ki pa ne sme biti krajši kot tri mesece. Za reševanje sporov med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogo-

(Nadaljevanje na 2. str.)

*NAŠ
KOMENTAR*

Toliko pametnih in »pametnih« je med nami. Vsak ima svoje recepte za izboljšanje razmer v državi in tudi v tovarni.

Na drugi strani pa je treba prav danes tako ali drugače razreševati probleme, poskrbeti za posle, denar, plače ...

Ob tem kaj hitro zmanjka časa za poglobljen študij, — kako naprej.

Vsi skupaj pa nekako vemo, da bo treba več razmišljati o razvoju: ekonomskem, tehnološkem, organizacijskem, kadrovskega ... Če si še toliko želimo napraviti vrstni red, spoznamo, da je celoten razvoj v medsebojni povezanosti.

Prav zato je važno, da skladno delujemo na vseh strokovnih področjih. Res lahko damo prednost temu ali onemu delovanju, če gre za izrazit zaostanek, toda vedno znova se srečujemo na istih stičnih točkah, ki lahko postanejo tudi točke razhajanja.

Zato je neobhodno, da vsak od strokovnih ljudi pozna svojo današnjo in jutrišnjo vlogo. Predvsem, da je vzpostavljen učinkovit pretok delovnih informacij, da je učinkovitost zagotovljena.

Toda — vsak prehod se začne s prvim korakom — pravijo Kitajci.

N. P.



Jubilanti s 30 let skupne delovne dobe

DOGOVARJAMO SE - DOGOVORILI SMO SE



če rešiti z medsebojnimi pogajanjem, se ustanovi komisija za pomirjevanje.

Vsebinsko kolektivne pogodbe razdelimo na normativni in obligacijski del. Normativni del obsega: sklepanje delovnega razmerja, plače in nadomestila, delovni čas, varstvo pri delu, način prenehanja delovnega razmerja, počitki, dopusti in drugo.

V obligacijski del sodijo določbe glede sprejemanja

kolektivne pogodbe, njene veljavnosti, reševanja sporov, odstopa od kolektivne pogodbe, sankcije za neizpolnjevanje dolžnosti iz kolektivne pogodbe itd.

Še nekaj najpomembnejših novosti iz Zakona o delovnih razmerjih:

— Delovno razmerje je prostovoljno razmerje med

delavcem in organizacijo oz. delodajalcem, zato je zakon predvidel sklenitev pogodbe o zaposlitvi med organizacijo in delavcem.

Pogodba o zaposlitvi bo predstavljala podlago za sklenitev delovnega razmerja za vse delavce. Pogodbene stranki se bosta dogovorili o pravicah in obveznostih, ki se nanašajo na delovno mesto. Rok za sklenitev pogodb o zaposlitvi z delavci, ki so že v delovnem razmerju je do 1. julija 1991. Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem mora temeljiti na določenih kolektivni pogodbe in ne more določiti manj pravic od tistih v kolektivni pogodbi.

— Če delavcu zaradi tehnoloških, organizacijskih in ekonomskih razlogov začasno ni mogoče zagotoviti dela v organizaciji, se jim zagotovijo naslednje pravice: pravico do prekvalifikacije oz. dokvalifikacije za delo v organizaciji, pravico do začasne razporeditve v drugo organizacijo, pravico do nadomestila osebnega dohodka za čas čakanja na delo v višini, določeni s kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom, vendar najmanj v višini zajamčenega osebnega dohodka.

— Republiški zakon ureja možnost določanja polnega delovnega časa, ki je lahko krajši od 36 ur na teden, če je to ekonomsko upravičeno zaradi boljše izrabe delovnih sredstev, racionalizacije proizvodnje, povečanja produktivnosti.

— Tako zvezni kot republiški zakon določata pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju 18 dni, pri čemer zgornje meje ne določa. Verjetno pa bo branžna kolektivna pogodba določila tudi zgornjo mejo. Letni dopust je mogoče izkoristiti samo v dveh delih, s tem, da drugi del nad 12 delovnih dni delavec lahko izkoristi najkasneje do 30. junija naslednjega leta.

— Za vse hujše kršitve delovnih obveznosti se delavcu lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja. Republiški zakon uzakonja tudi pogojno odložitve disciplinskega ukrepa v primeru prenehanja delovnega razmerja ali denarne kazni.

— Posebnost prenehanja delovnega razmerja v repu-

bliškem zakonu je, da delavcu preneha delovno razmerje, če odkloni ponudbo ene od pravic za reševanje presežnih delavcev, ne glede na to ali mu to pravico zagotovi organizacija ali zavod za zaposlovanje.

— Pomembna novost v zakonu je konkurenčna klavzula, ki naj bi zagotovila varstvo tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj v času trajanja delovnega razmerja in tudi določen čas po prenehanju delovnega razmerja delavca v podjetju, kjer je delavec ta znanja pridobil. Določeno je, da se delavec in organizacija s pogodbo o zaposlitvi ob sklenitvi delovnega razmerja ali med njegovim trajanjem posebej dogovorita, da delavec, ki pri svojem delu pridobiva posebna znanja, ne sme v času trajanja delovnega razmerja v organizaciji, če mu preneha delovno razmerje po njegovi volji, vendar največ dve leti od prenehanja, ustanavljati podjetja, začeti opravljati obrtno dejavnost z enako ali podobno dejavnostjo, kot jo opravlja organizacija, če bi uporaba teh znanj pomenila neloyalno konkurenco.

Določeno je tudi, da delavec med trajanjem delovnega razmerja ne sme ali o njegovem prenehanju v navedenem roku skleniti delovnega razmerja, pogodbe o delu ali pogodbe o avtorskem delu v drugi organizaciji, ki se ukvarja z enako ali podobno dejavnostjo, če bi to za organizacijo pomenilo neloyalno konkurenco. Ravnanje v nasprotju s tako opredeljeno konkurenčno klavzulo pomeni tudi odškodninsko odgovornost, pri čemer je dana možnost, da se odškodnina določi v pavšalnem znesku.

Delovno razmerje se na tak način vzpostavlja tudi kot zaupno razmerje, ki predvideva lojalnost delavca do delodajalca, skuša pa se zagotoviti tudi primernost ravnanj in red na tem področju.

Navedla sem le nekaj najpomembnejših sprememb zakona o delovnih razmerjih. Sedaj pa nas čaka še veliko dela, saj imamo postavljen rok šest mesecev, da uskladimo splošne akte z novim zakonom, vzporedno pa bodo teklo priprave za sklenitev pogodb o zaposlitvi.

Marta MLINAR

ODSLEJ PROSTOVOLJNO V SVOBODNIH SINDIKATIH

Do redakcije še nismo izvedeli, koliko delavcev Alpine je podpisalo pristopne izjave za Svobodni sindikat Slovenije.

Naj vam ponovimo, katere so naloge svobodnih sindikatov:

- varstvo pravic iz kolektivne pogodbe
- brezplačna pravna pomoč in varstvo
- dodatno izobraževanje in usposabljanje
- posredovanje in pomoč v posredovalnicah dela
- pomoč v sindikalnih hranilnicah in posojilnicah
- solidarnostna pomoč iz solidarnostnih skladov
- pomoč iz stavkovnega sklada
- počitnice v objektih sindikalnega turizma
- podpora za preventivno zdravljenje, okrevanje in od-

dih

- organizirana ugodna nabava v trgovinskih organizacijah in sindikalnih zadrugah.

Ta trenutek se Svobodni sindikat Slovenije še posebno zavzema za kolektivne pogodbe, saj tečejo pogovori med Gospodarsko zbornico (ki zastopa gospodarstvo) in Sindikatom (ki zastopa interese delavcev).

Morda še nekaj drugih informacij v zvezi z novim sindikatom:

- članarina bo še naprej ostala 0,6 % netto OD, pri čemer 45 % ostane osnovni organizaciji
- računajo, da se bo članstvo izoblikovalo do podpisa kolektivne pogodbe, ki naj bi začela veljati 1. julija
- sindikat je zaenkrat še organiziran (do jeseni) po pazožnem načelu, pa tudi po teritorialnem (občinskem)
- na podlagi izjave bomo vsi dobili nove članske izkaznice.

Nataša Demšar



ZAUPNICA NA PREDLOG DIREKTORJA

Ob letošnjih volitvah smo na zahtevo direktorja podjetja Bojana Starmana izvedli tudi glasovanje o zaupnici. Direktor normalno smatra, da je za podjetniške poteze potrebna tudi podpora in zaupanje ljudi.

Rezultati so naslednji.

Glasovalo je skupaj 1591 delavcev ali 86,27 %. Za zaupnico je glasovalo 1479 ljudi oz. 80,20 % vseh delavcev.

Proti zaupnici se je skupaj odločilo komaj 72 delavcev. Res lepa podpora, bi lahko rekli.



KAKO USTVARJAMO



Do oktobra dovolj dela



»Do konca oktobra se nam obeta veliko dela«, je povedal vodja prirojevalnice.

»Sekamo predvsem gornje dele za salonarje, ki jih bomo izvažali v Sovjetsko zvezo; potem za moško vlito obutev za Effegija in dele za škornje za Padusa v Italiji.

Moram reči, da delo kar dobro teče, kljub temu kaže, da bomo morali delati tudi ob sobotah in v nadurah. To je možno tudi zato, ker jih velika večina v oddelku dela le na eni izmeni. Ugotovljamo lahko, da ob takem načinu dela kot je sedaj, naredimo več in z veliko manj napakami.

Moram reči, da je delo dobro pripravljeno; tudi material je na razpolago. Le tu pa tam kaj zmanjka.

Nismo pa vedno zadovoljni z materiali. Na primer, material za Effegi je s preveč napakami. Zaradi tega je seveda več dela, manj prihranka in zato več stroškov.

Ko že govorimo o prednostih večjih serij, bi rekel tudi to, da je potrebno manj se-



Tanjšanje, egaliziranje in oštevilčenje so med pomembnimi dejavnostmi v prirojevalnici

kal, kar je brez dvoma pomemben strošek. Seveda pa so tu pomemben dejavnik še ljudje in stroji.

Moram reči, da nam sedaj manjka 6-8 ljudi. Ker nimamo dovolj usposobljenih ljudi, začetniki začenejo sekati s podlogo, izkušenejši pa sekajo jedro.

Mislím, da bomo morali kader še vzgajati in to predvsem specialiste. Le tako bomo dosegli dovolj veliko storilnost in hkrati kakovost.

Kar zadeva stroje, z njimi nimamo kakšnih posebnih težav. Vzdrževanje je dobro. Zaradi enoizemskega dela je tudi manj težav. Kaže pa, da bomo morali zaradi velikih količin precej delati na dveh izmenah, ker strojev ne bo dovolj.

Kar zadeva sodelovanje z drugimi oddelki ocenjujem kot dobro. Delamo za veliko oddelkov in seveda se zgodi, da nas priganjajo. Tu in tam naredimo tudi kakšno napako, na primer nepravilno odsekani deli in podobno.

V sami organizaciji zaenkrat ne predvidevamo kakšnih popravkov. Skladišče, priročno skladišče, sekanje, egaliziranje, oštevilčevanje, kompletiranje in kontrola je kar lepo povezano; tudi v pogledu transporta.

Na koncu pa bi rekel še to, da smo z osebnimi dohodki nekoliko padli; pred leti smo bili med prvimi. Mislím, da je vzrok za to v manj izkušnih delavcih...«, je zaključil svojo oceno Lojze Poljanšek.

N. P.



V zadnjem času se spet pojavlja veliko naravnih kož

Novi kupci modnega programa

Smo v fazi zaključevanja naročil za Zahod in domači trg. Glede na lansko slabo zimo in dobro prodajo kolekcije pomlad-poletje 1990, so na poslovodski konferenci naročili več ženskih modelov, na drugi strani pa manj škornjev. Proizvodne roke smo prilagodili potrebam naše MPM.

Določena modna obutev za naše prodajalne bo na razpolago že sredi julija, saj se zavedamo, da uspešno prodaja tisti, ki ima blago pravočasno na trgu.

Viden padec naročil je tudi pri grosistični prodaji modne obutve. Z nekaterimi večjimi kupci, ki so imeli težave s plačili, nismo več sodelovali.

Tudi zahodna naročila pri obstoječih kupcih (ASPO, BELMO) so se (v primerjavi z lanskim letom) močno zmanjšala, predvsem zaradi cen. To nam jasno pove, da z dvigom cen ne bomo rešili našega obstoja, temveč le zmanjševali količine.

Zunanji trg ne priznava naših velikih stroškov in neproduktivnosti. Zaradi

izpada omenjenih naročil smo se povezali z dvema italijanskima partnerjema, tako na modnem kot na športnem programu. Cenovno sta zanimiva, poleg tega še ves material financirata sama.

V kratkem pričakujemo podpis pogodbe s Sovjetsko zvezo za prvo tromesečje leta 1991. 185.000 parov obutve, oziroma 53 % od celotne dogovorjene količine smo zaključili za leto 1990, ostalo pa naj bi se vključilo v pogodbo za prvo tromesečje 1991. Še danes nam ni

znano, ali bo ta posel za prvo tromesečje stekel po blagovni listi in bo plačan v klirinških dolarjih, ali pa bo to oblika konvertibilnega izvoza, plačana v zelenih dolarjih.

V začetku maja pa se v Moskvi začne izbor obutve za sezono 1991/92. Pripravili smo primerne kolekcije in upamo, da bo do naslednjega naročila prišlo, s tem, da bodo donosni modeli izbrani v velikih količinah.

Omenil bi še, da smo se s kupcem ROCKPORT dogovorili za sodelovanje, kar nam daje tudi večjo sigurnost v poslovanju.

Franci KAVČIČ



KAKO USTVARJAMO



Tri zime so opravile svoje

»Nič obetavnega«, bi najkrajše lahko odgovoril na vprašanje: kako kaže z naročili v naslednji sezoni?

Vse dobre ali slabe stvari so ponavadi tri in predvidevanja so se žal uresničila. Tretja zelena zima je dobesedno pometala s proizvajalci zimsko športne opreme. Zaloge so se kopičile. Trgovci so postajali vse bolj previdni; rezerve v naročilih vedno manjše.

Pri tekaških čevljih računamo na količino okoli 180.000 parov prodanih izključno na zahodno tržišče, kar pomeni nekaj manj kot lani. Glede na padec celotnih količin na svetovnem trgu kaj dosti več nismo mogli doseči.

Pri smučarskih čevljih je položaj še težji, saj je konku-

renca še hujša. Še vedno upamo na prodajo 160.000 parov. Zelo pogrešamo prodajo na domačem trgu, kjer pa za naslednjo sezono slabo kaže. Ocenjujemo, da naj bi prodali 85.000 parov, kar je manj kot smo prodali v preteklem letu.

Apreski program, katerega prodajamo samo na domačem trgu, obeta prodajo okoli 30.000 parov, kar je veliko manj kot lani.

Ker se zavedamo, da je naša naloga zaposlitev proizvodnih zmogljivosti, smo v sodelovanju s komercialno modne obutve in plansko službo proizvodnje določili potrebne kapacitete za športni program in pokrivanje viškov s proizvodi modnega programa. Prav tako smo

iskali možnosti dodatnih naročil proizvodov za oddelek plastike, kjer se dogovarjamo za zanimiv posel brizganja plastičnih delov uporabnih v avtomobilski industriji.

Toliko o kratkoročnih akcijah. Za naprej pa smo več kot prepričani, da je nadaljnje uveljavljanje Alpina blagovne znamke nuja, uvaja-

nje poletnih programov pa prepotrebno. Na zimskih programih pa večja aktivnost v oblikovanju strateških povezav; prodaja tudi pod drugimi blagovnimi znamkami. Vse to pa povezano s skrajnim zmanjševanjem stroškov v celotnem procesu razvoja, proizvodnje in prodaje.

Boris MARKELJ

Kakovost je zastoj

Kako vodilni delavci razumejo kakovost

Izdelki morajo biti izdelani tako, da delujejo v dejanskih razmerah okolja, za katere so bili razviti; pripraviti je treba procese, ki bodo po testiranju z rezultati pokazali skladnost z zahtevami; in treba je preizkusiti točnost, razumljivost in učinkovitost postopkov. V vseh primerih bi morali te dokaze posredovati ljudem iz službe za kakovost. Menim, da oni ne bi smeli dejansko izvajati preizkušanja, ker bi postopno postali vse preveč zainteresirani za rezultate. Ničesar ni, kar bi bolj povzročalo pristranost kot nekoliko starševske skrbi. In na koncu si zapomni, da je praksa zadnji razsodnik.

Nadzorni pregled. O redkokaterih funkcijah se toliko govori in tako malo razume kot o nadzornem pregledovanju.

Za uspešen kontrolni pregled je treba upoštevati nekaj osnovnih pravil:

RAZUMEVANJE

- natančno opišite, kaj želite, da se pregleda in na osnovi katerih meril naj se pregled izvede.
- Za izvedbo pregleda izberite osebe, ki v nobenem primeru nimajo take ali drugačne koristi od končnih ugotovitev.
- Delovni skupini za pregled dajte skrbna navodila in jim dajte čas, da napišejo primerno poročilo.
- Na noben način jim ne povejte, kakšne rezultate pričakujete, da naj bi jih našli.
- Zapomnite si, da bodo ugotovitve razkrile samo strelce v prvi bojni liniji. Pravi razlog za probleme se skriva nekje v ozadju.

Morda napredujejo v organizacijskem smislu, morda so ambiciozni in prizadevni in morda celo delajo noč in dan. Vendar učijo se ne več. Vsi dogmatični, duševno omejeni, trmasti in brezkončno optimistični ljudje se prenehajo učiti.

Vse to načenjamo samo zato, ker bi morali spoznati tisto, kar učitelji že vedo: nekaterih ljudi preprosto ne zanima, da bi se naučili karkoli takega, kar bi jih prisililo, da bi se spremenili. Zaradi tega mora biti izobraževanje o kakovosti izrazito usmerjeno k izdelku, storitvi ali h kupcem. Seveda je v resnici namenjeno neposredno prizadetim posameznikom, vendar to igrice polno sprenevedanja, je potrebno speljati.

Izobraževanje o kakovosti obsega tri temeljne oblike:

1. Usmerjanje h konceptu in postopkom kakovosti; o problemih, ki škodijo izdelku; o pričakovanju kupcev,
2. Neposredno izboljševanje delovne spretnosti za taka specifična dela, kot so spajkanje, delo hotelskih postreščkov, računalniško programiranje, posredovanje telefonskih klicev, pisanje postopkov itd.
3. Stalno in osredotočeno pošiljanje idejnih sporočil o kakovosti v najširši krog ljudi, da jih opominjajo in pozivajo k izboljšanju oziroma, da jim misel o kakovosti za vedno vbijejo v glavo. Ničesar pretresljivega, samo dobre misli, ki so izbrane z okusom in ki so aktualne. (se nadaljuje)



Specializacija po trakovih

Pogovarjamo se z jubilentom Francem Oblakom

Delo-življenje:

Franc Oblak, vodja športne montaže, praznuje letos 30 let dela. Ves čas je delal v Alpini in je z delom in študijem napredoval od kvalificiranega čevljarja, preko mojstra, do vodje oddelka.

Kako se spominjaš začetkov?

Franc Oblak:

Takrat se je večinoma delalo še ročno. Izdelovali smo gozjarje in zbite čevlje. Sam sem začel na gozjer šivanju podplato, potem pa sem delal na cvikariji. Je pa res, da je bilo treba takrat delati več faz, od manj zahtevnih do zahtevnih.

Delo-življenje:

Ta generacija je nosila velik delež razvoja kajne?

Franc Oblak:

Ko smo prišli, je bila zgrajena le najstarejša zgradba. Potem pa se je v šestdesetih letih začel hitrejši razvoj mehanizacije. Tudi gradilo se je veliko. Mislim, da mlajši delavci tega ne vedo.

Delo-življenje:

Kasneje si delal še na drugih zahtevnejših fazah, se lotil šolanja, postal mojster in v zadnjih letih tudi vodja montaže. Kaj misliš o sedanjih razmerah?

Franc Oblak:

Težave so predvsem zaradi izredno razdrobljene proizvodnje. Tako vedno kaj manjka in proizvodnja se zatika... Zaradi tega naredimo tudi polovico manj kot bi sicer.

Mislim, da bi morali oblikovati manjše trakove, da ne bi bilo toliko zamenjav vrste obutve in delalo bi se več in bolje. Omenil bi še težave, ki jih imamo sedaj s partnerjem iz Italije, kjer pri dobavah prihaja do napak in zastojev.

Delo-življenje:

Kaj bi rad povedal drugim delavcem Alpine?

Franc Oblak:

Kot sem že rekel; ustrezna usmeritev je pomembna, prav tako dobro pripravljena proizvodnja, potem je nam tukaj, kjer se pokažejo vse napake, lažje.

Nejko Podobnik



KAKO USTVARJAMO



Streho bo treba popraviti tudi na skladišni hali

Trideset godina prodavnice obuće Alpina Split

18. jula ove godine radnice prodajalne obuće Alpina u Splitu će proslaviti 30-godišnjicu postojanja prodavaonice. Unazad trideset godina rad je bio veoma otežan; prodavnica je bila bez sanitarnih i skladišnih prostora. Ipak je dobro poslovala. Tada je bilo zaposleno troje radnika, a s vremenom radilo je četiri radnika.

Godine 1971 ta ista prodavaonica je preseljena na novu lokaciju, adaptirana na tri etaže.

Gornja etaža služila je kao zajednički butik Alpine i privatnika Kapetanovića, na temelju ugovora na određeno vrijeme. Prodavaonica je reklamirana pod »Butik Kapetanović« i dosta godina naše stalne mušterije nisu ni znale da mi još postojimo. Iz godine u godinu uvidali smo funkcionalnost prodajnog prostora zbog etažnog rasporeda, što je zahtjevalo u prvom redu povećanje personala na devet osoba, a sada nas radi sedam.

Nedostatak prodavaonice je neadekvatan i neprimjeren izlog, a izlog prodaje modele. Iseljnjem butika Kapetanović doprinjelo je povećanju prometa, odnosno boljeg poslovanja prodavaonice.

Međutim, etažni raspored prodavaonice Alpina u Splitu ostaje i dalje kao problem, zbog većeg broja zaposlenih, koji nije adekvatan godišnjem prometu, kao i prevelika konkurencija ostalih prodavaonica obuće u neposrednoj blizini.

Unatoč svemu ovome, zajednički se svi maksimalno zalažemo za uspješno poslovanje, te se nadamo da ćemo i u buduće ispunjavati postavljene planove na čelu sa poslovotkinjom Ivom Miškić.

Radnice ove prodavaonice koristimo priliku da se zahvalimo svima onima koji su nam pomogli u stvaranju boljih uvjeta rada, i postizanju boljih rezultata.

Kolektiv prodavaonice Alpina Split: Iva Miškić, Slavica Žuro, Jasna Bjažević, Ružica Dimitrijević, Sonja Marinković, Karmela Ivić in Zorka Jurić.

Popravek

NOVA POSLOVODJA STA V RESNICI:



v Bihaću
MURIS KADIĆ,



v Trbovljah
ANA ZUPANIĆ

Opravičujemo se!

Mostarska prodajalna je obnovljena

»Gre za res lepo in funkcionalno prodajalno«, je povedal vodja rajona Miha Govekar.

»Z galerijo zadaj v skladišču je prodajalna na sicer isti površini pridobila tudi na prostoru in dobro je izkoriščeno tako pritličje kot nadstropje.

Poslovodja je s predelavo dobil tudi nujno potrebno opremo; prav tako imajo v Mostarju sedaj tudi garderobo. Pridobili so tudi etažno centralno ogrevanje. Kot že rečeno, je trgovina pridobila na funkcionalnosti, možno je imeti v njej več čevljev, prehodi pa so kljub temu primerni.

Izložba je postavljena tako, da je hkrati možen pogled na celotno prodajalno s prostorom za samoizbiro. Vse je urejeno v stilu butika. Prav tako je vgrajena instalacija za kasnejšo priključitev terminala za povezavo s centralo.

Ob vsem tem so povsem obnovili pročelje (fasado). Vsa ta dela, ki so bila opravljena po načrtih arhitekta Marka Šenka, so bila opravljena do roka. To velja tako za samo adaptacijo, kakor tudi za opremo.

Pa še kakovostno je vse skupaj, da so zadovoljni tako prodajalci, kot ostali, ki smo sodelovali.

Cena obnove v celoti bo okrog 1.750.000 din.«

Nejko Podobnik

mi vam vi nam

Organiziranost

Če organizacija ne bi bila tako strašno nerazumljiva beseda, bi prilagoditve trenutnim in prihodnjim potrebam opravili veliko prej in učinkoviteje.

Organiziranost

Vprašujemo se: katera je srednja (ali drugačna) pot med organizacijo podjetja sedaj (Alpino naših očetov) in prilagodljivimi podjetniško učinkovitimi tovarnicami — pa bomo morda prestopili Rubikon (našli rešitev), ki nekomu pomeni dogmo, drugemu pa avanturo.

Kadri

Ko bodo najbolj sposobni spoznali, koliko premalo še znajo, bodo postavljeni tudi temelji, da se bomo vsi učili tistega, kar bomo morali znati.

Kadri

Najtežje je gledati tridesetletnega izobraženca, ki opravlja rutinska dela.

Denar

Židje pravijo: ko obrnem dolar — moram pridobiti vsaj en cent.

Denar

Ne strinjam se povsem s tistimi, ki trdijo, da je filozofija preživetja čisto neperspektivna . . .

Če bomo za preživetje hitro in močno brcali v pravi smeri, bomo dosegli še kaj več, kot le obalo.

Uredništvo



na temo: KAKO DO NAČRTNEJŠEGA DELA.

V razgovoru so sodelovali: Mišo ČEPLAK, vodja splošno-organizacijskega sektorja, Franci KAVČIČ, vodja komercialne modne obutve, Franci MLINAR, vodja finančno-računovodskega sektorja in Aleš DOLENC — vodja MPM.

Razgovor sta vodila Nejko PODOBNIK in Vladimir PIVK, zapiske je uredila Anuška KAVČIČ.



Z leve: Franci Kavčič, Mišo Čeplak, Aleš Dolenc, Franci Mlinar in Vladimir Pivk

Delo-življenje:

Katere so šibke točke v vašem sektorju?

Mišo ČEPLAK:

Ena od šibkih točk oz. težav pri delu v našem sektorju je to, da imamo zelo širok spekter dela — veliko delovnih mest, ki jih pri odsotnostih težko nadomestimo z drugimi delavci zaradi specifičnosti dela na posameznem delovnem področju.

Pogosto nas pri delu ovirajo tudi razni zakonski ukrepi in tudi zaradi teh omejitev ne moremo vedno ravnati tako, kot bi bilo za delovno organizacijo najbolj prav.

Pogrešamo tudi boljše koordinacijo in povezave z drugimi deli podjetja, kjer je sodelovanje nujno potrebno. To so razne pogodbe, tožbe ..., idr.

Izmed pomanjkljivosti bi lahko omenil še strokovno usposobljenost delavcev, kjer »lovimo čas«; spremembe so stalne in to skušamo reševati s sprotnim izobraževanjem (seminarji, posveti, ipd.); kljub temu pa pogrešamo predvsem praktične izkušnje.

Kot šibko točko našega sektorja lahko štejemo tudi ocene nekaterih o manjvrednosti v odnosu z ostalimi sektorji. Menim, da tudi mi opravljamo pomembna in zahtevna dela za podjetje, ki ni tako majhno. So pa še rezerve, ki jih bomo morali izkoristiti.

Aleš DOLENC:

Kar zadeva maloprodajno mrežo, bi na prvem mestu izpostavil problem, ki pa ne zadeva samo mreže, temveč ima širši značaj, to je celovit razvoj in trženje našega modnega programa.

Vemo, da je celoten jugoslovanski trg (kakor tudi naša mreža), premajhen za dobro trženje

in dober razvoj. Na tem področju čutimo vedno hujše pritisk, ker so stroški in cene postali previsoki. Stvari se znotraj podjetja lotevamo preozko (mogoče ne čutimo pomembnosti tega dela poslovanja zaradi manjših količin); vse to ima za posledico tudi slabo načrtovanje kolekcij. Menim, da je Alpina prevelika, da bi na domačem trgu lahko prodajala samo en program.

Omenil bi tudi grosistično prodajo, kjer vzpostavljamo trženje modnega programa. S tem smo šele dobro začeli in težave se pojavljajo tudi tu. Začeli smo z nekim konceptom, ki nam je letos propadel in začeti bomo morali znova.

In tretjič: poudaril bi še to, da bomo morali več vlagati v znanje, izgled lokalov, šolanje osebja, kvaliteto postrežbe, izobraževanje kadrov, tako v centrali, kot tudi na terenu. Menim, da smo se dosedaj širili bolj ekstenzivno; zdaj pa bo treba na tem področju narediti nekaj več in izboljšati kvaliteto naših uslug.

Ugotavljamo tudi, da je v MPM preveč zaposlenih, kar bomo morali reševati na pameten način, tako za zaposlene, kot tudi za podjetje.

Franci KAVČIČ:

Naša šibka točka je predvsem slaba marketinška obdelava določenih trgov. Poznamo le dva trga in mislim, da se bomo morali predvsem na zahodne trge orientirati še bolj, če bomo hoteli ostati konkurenčni še naprej. Vendar se takoj postavi vprašanje: ali smo sposobni s svojo kolekcijo za tako trženje? Delati bomo morali predvsem v smeri boljše konkurenčnosti najprej na domačem in tudi na tujih trgih.

Ugotavljamo, da so cenovno za nas najboljši lon posli, čeprav

to ne more biti rešitev na daljši rok.

Problem je tudi kako tržiti svojo znamko.

Vemo, da se zdaj odpira Vzhod in raziskati bomo morali, ali direktno ali indirektno prodajati na ta tržišča in ugotoviti, kaj se nam najbolj splača.

Na prodajnem področju je šibka točka pre slab sprotne urejevanje (ažuriranje) pomembnih podatkov oz. ponudb. Premalo smo naredili v smeri iskanja boljših, cenejših variant, ki bi jih potem vključili v naše kolekcije.

Tudi pri razvoju kolekcije ostajamo nekako pri tem, da kopiramo modele od drugih in postavljamo se vprašanje, ali smo sposobni, da bi tudi sami razvijali modele, ki bi bili primerni za ponudbo na teh trgih. Očitno bomo morali še naprej koristiti usluge tujih modelirjev, kar pa tudi še ni jamstvo, da bomo dobili takšne modele, ki bodo res prodajni.

Še naprej bomo morali izboljševati obrat zalog in nabavljati material v kolikor mogoče ustreznem (optimalnem) času.

Aleš DOLENC:

Če z lastno kolekcijo, lastno znamko, lastnim razvojem, našo produktivnostjo in našimi prodajnimi potmi, ne bomo uspešni v tujini, je samo vprašanje časa, kdaj tudi doma ne bomo več.

Franci MLINAR:

V finančno-računovodskem sektorju zlasti veliko pozornost posvečamo ravnanju v pogojih stalnega spreminjanja zakonodaje na področju kreditno-monetarne politike in računovodstva. Tu so bile v zadnjem letu izredno velike spremembe; sedaj upamo, da se bodo razmere le ustalile.

Take razmere onemogočajo načrtnejše delo in cilje, ki bi nas vodili k bolj stabilnemu poslovanju. Pri nas kriteriji, kaj je finančna stabilnost podjetij, ne veljajo.

Tako na finančnem področju ne moremo postaviti dolgoročne strategije in se moramo prilagajati iz dneva v dan. Zaenkrat nam je še uspelo, da smo ostali solventni (zmožni plačevanja računov), kar pa za naprej ne vemo.

V sektorju zadnji dve leti pogosto opozarjam na pomen stroškov za obresti in odlive ogromnih sredstev, ki jih skozi te stroške izgublja podjetje.

Čutimo, da tega opozorila vsi sektorji še niso dovolj resno vzeli (npr. komercialne in tudi razpis proizvodnje, kjer si vsak postavlja neke rezerve). S tem nam ostaja ogromno denarja vezane v zalogah. Podatek, da je pri nas material na zalogi povprečno 40 dni, nam pove, da je ta čas predolg in stroški financira-

nja zalog so še vedno previsoki (to ob zdajšnjih pogojih obresti, ki so zdvijale, letno pomeni kar dve do tri plače za vse delavce).

Iščemo poti in rešitve, vendar nam tega še ni uspelo izboljšati.

Delo-življenje:

Kako se boste lotili teh in drugih pomanjkljivosti na vašem področju?

Mišo ČEPLAK:

Pogosto govorimo o tržnosti, zato tudi v našem sektorju ocenjujemo, koliko je naš sektor vreden, oz. koliko bi za te usluge plačalo podjetje, če nam bi jih opravljal nekdo drug. Če bomo ugotovili, da smo cenejši in boljše, bomo dejavnost obdržali v takem obsegu. Znotraj pa moramo predvsem izboljšati kvaliteto uslug.

Če stvari bolj konkretiziram; znotraj sektorja je kuhinja, ki bo morala biti ekonomsko pokrita z lastno dejavnostjo. To pomeni, da bo treba iskati dodatna naročila ali nadaljevati z racionalizacijo na področju zaposlovanja, kar smo tudi že začeli.

Pri vratarstvo-čuvajski službi predvidevamo povečanje obsega dela z opravljanjem dela za druge.

Kar zadeva druga področja bomo skušali poenostaviti delo in od delavcev zahtevati čimveč. Predvsem bomo morali spremljati zadeve, ki se na naš sektor nanašajo že v začetku oz. celotnem postopku in ne šele na koncu, ko se stvari že zakomplicirajo in jih je težko reševati.

Tudi na področju kadrovskih zadev bomo morali biti prej obveščeni in sodelovati v celotnem postopku.

Spremljali bomo zakonodajo in jo izvajali; nadaljevali s poenostavitvami raznih postopkov v okviru veljavne zakonodaje.

Naš sektor je zadolžen tudi, da poskrbi za ustrezno usposabljanje vseh ljudi.

Omenil bi še, da bi morali gledati predvsem na to, da bi kje tudi kaj zaslužili; vse preveč skrbimo le za to, da nekaj plačujemo, ne iščemo pa poti, kjer bi lahko kaj prihranili. Seveda je treba biti za to ustrezno usposobljen in imeti tudi ustrezne informacije.

Še naprej se bomo prizadevali in sodelovali v akcijah za razbremenjevanje gospodarstva in zastopali stališča na raznih institucijah.

Kot eno izmed glavnih nalog smo si zadali pridobitev nekaj strokovno usposobljenih ljudi, na drugi strani pa bomo iskali možnosti za zmanjševanje režijskega dela.

Delo-življenje:

Če kadrovska vprašanja obravnavamo s podjetniškega vidika, govorimo predvsem o znanju in delovni sili. Pri tem je zelo važno, da iz potenciala, ki



pride iz šol, iztržimo čimveč, predvsem pa da po zaključku pripravniške prakse z ustreznimi kadrovskimi stimulacijami in s strokovno rastjo kadrov, dosežemo kolikor je največ mogoče. Kadrovska funkcija je seveda tu nenadoma razdeljena na celotno tovarno. Mislimo, da bi od tu morale prihajati tudi iniciative.

Mišo ČEPLAK:

To popolnoma drži in res je, da človeka, ki pride v tovarno, premalo spremljamo. Tudi po opravljeni pripravniški praksi bi morali dobivati o njem informacije od tistega, ki ga spremlja in omogočiti napredovanje, če je delavec za to sposoben in zainteresiran. Včasih pri sprotne delu, ki ga je kar naprej veliko, pozabljamo na bolj poglobljeno strokovno delo; pri nas je ta problem tudi zaradi stalne precejšnje odsotnosti delavcev (porodniški dopusti), saj v tem času ni možno zagotoviti ustreznega nadomestila.

Aleš DOLENC:

Kar zadeva trženje modnega programa na domačem in tujem trgu bi morali začeti na novo; si postaviti cilje in si prizadevati te cilje z ustreznim delom tudi doseči.

Najprej bi bilo treba rešiti problem razvoja modne obutve; da ne bi bila funkcija le-tega le izdelovanje modelov po naročilu, temveč bi morali imeti lasten razvoj modne obutve. Začeti bi morali s svetovnim trženjem tega programa, na domačem trgu pa izdelati ofenziven plan povečanja prodaje, tako v MPM kot tudi grosistične prodaje.

Mislim, da bi to lahko začeli že z obstoječimi kadri, problem vidim edino v razvoju, kjer imamo dobre in sposobne modelirje, ki pa niso pravi razvojniki. Tako kot delamo sedaj, mislim, da ni dovolj. Imeti bi morali svojega človeka, ki bi imel dovolj idej, ki bi bil v stiku s svetom, sodeloval z drugimi modelirji in delal kot samostojen strokovnjak. Zaenkrat še nimamo človeka, ki bi obvladal celoten proces; mislim, da ga bomo tudi težko dobili.

Delo-življenje:

Zelo pomemben je tudi čas priprave kolekcij, predvsem danes, ko se je treba na trgu boriti tudi za pravočasno ponudbo, da nas konkurenca ne prehit.

Franci KAVČIČ:

Tega dejstva se zavedamo in upoštevamo kolikor se le da. Čisto zanesljivo je: kdor bo na trgu prej predstavil modne novosti, tisti bo uspel.

Aleš DOLENC:

Vse to se povezuje potem tudi na domačem tržišču in kar zadeva koncept grosistične prodaje, je že pripravljen in menim, da je treba v to vključiti vse kar delamo, saj se zavedamo da moramo naši proizvodnji zagotoviti čim

večja in čim kvalitetnejša naročila. Upamo, da nam bo uspela tudi ustrežna selekcija.

Kar zadeva investicije, smo v prejšnjih letih investirali kar precej. Zdaj pa denar bolj usmerjamo za ureditev in izboljšanje obstoječih prodajalnih, kakor tudi za izobraževanje ljudi za čim kvalitetnejšo postrežbo v naših prodajalnah.

Kar pa zadeva višek delovne sile, bo treba veliko sodelovati s kadrovsko službo in zadeve reševati na čim bolj ustrezen način.

Franci KAVČIČ:

Na našem programu si bomo prizadevali, da izmed številnih ponudb izberemo najboljše. Naš cilj so predvsem obetavni posli. Menim, da bi veljalo izkoristiti tudi notranje rezerve, med njimi je tudi standardizacija programov. To bi zmanjševalo stroške in nam omogočilo boljšo konkurenčnost.

V proizvodnji bi morali še naprej izboljševati organizacijo dela in povečevati produktivnost, izboljšati servisiranje proizvodnje, itd.

Proizvodnjo bo treba splanirati tako, da bo naročila mogoče izpolniti ob čim bolj racionalni nabavi materialov, da bi s tem izboljšali tudi obrat zaloga.

Franci MLINAR:

Ljudje iz različnih služb bi morali še bolj sodelovati predvsem na področju spremljanja odlivov in prilivov, izpopolniti sistem zbiranja podatkov in načrtnega koriščenja sredstev. To bi se moralo poznati na rezultatih poslovanja podjetja.

Dolgoročne usmeritve pa bi morali zastaviti tako, da bi vedeli, kako bo na razmere v firmi vplival vsak ukrep in obratno: poiskati poti, ki bodo izboljšale finančni položaj. S pomočjo takih ukrepov bi, povezano z vsemi odločitvami v komercialah, razvoju... zagotovili stabilne razmere v firmi. Pri tem se bomo morali zgledovati po razvitem svetu.

Tako delovanje sodi sicer v okvir plansko-analitske službe, katere izsledki naj bi bili osnova za odločitve na vseh področjih.

Vemo, da je na našem področju precej administracije; pravih upravljaljskih informacij pa imamo premalo. To je deloma tudi posledica zunanjih zahtev. Upamo, da bodo spremembe v zakonodaji omogočile tudi racionalizacije na tem področju.

Kar zadeva sveža finančna sredstva, v Alpini sicer razmišljamo, da bi tuje vire nadomestili s kvalitetnimi dolgoročnimi viri, kot so obveznice, delnice ipd., vendar menimo, da moramo biti najprej poslovno zanimivi, da bi s tem pritegnili denar (podjetja, zasebniki, občani, delavci).

Predpogoj za poslovanje na borzi vrednostnih papirjev je, da

podjetje ocenijo ustrezne institucije in dajo pozitivno mnenje o programu, razvoju, kadrih in drugih lastnostih. Šele pod temi pogoji lahko računamo na tuje vire.

Danes je prišlo do tako korenitih posegov v poslovanje, da je v tem trenutku pomembno predvsem preživetje. Pri tem seveda ne smemo pozabljati na dolgoročne cilje.

Vsi v tovarni bi morali ravnati tako kot doma, torej če nimaš denarja v denarnici, ga ne moreš porabiti. Nek strošek je upravičen samo v primeru, če ta jutri obeta nekaj več, ali pa da bodo stroški vsaj pokriti.

Delo-življenje:

Morda bi za zaključek odgovorili še na preprosto vprašanje: Kako bi delali, če bi bila tovarna vaša?

Franci KAVČIČ:

Delal bi tisto, kar bi mi največ prineslo. Podrobno bi analiziral stroške in delal tisto, v kar bi lahko vkalkuliral te stroške in se znotraj specializiral in to žil.

Franci MLINAR:

Znotraj bi se morali organizirati tako, da bi lahko naročila zbirali čimdlje, da bi prišli do najboljše ponudbe, ob tem pa naredili pravočasno.

Na vsak način pa bi morali postati bolj prilagodljivi.

Aleš DOLENC:

Menim, da je v tovarni za tak obseg poslovanja 20-30% ljudi preveč. Naredimo premalo; premalo smo tudi poslovno učinkoviti.

ZAKLJUČEK:

Vsebinsko gledano, so nam stvari torej načeloma jasne. Tudi organizacijske pristope poznamo.

Očitno bodo strokovni timi morali opraviti (opravljati) vsak svoj del procesa strokovno, organizacijsko-tehnološko in časovno uravnovešeno.

Prav zato za prihodnjo številko načrtujemo še razgovor vodje proizvodnje z enim od vodij komercialne, (ki na tem pogovoru nista mogla sodelovati). Tako bi poskusili odkrivati določene praktične rešitve v sodelovanju.

Investicijsko vzdrževanje

V letošnjem letu ALPINA ne predvideva večjih investicijskih del.

Opraviti pa bo treba nekatera investicijsko-vzdrževalna dela.

Pri obratu ALPINA v Rovtahn bomo asfaltirali dvorišče pred vhodom v obrat. To je nujno, saj gre za prostor, kjer poteka dostava in odvoz proizvodnih izdelkov in hkrati pomeni glavni dostop v obrat.

Na skladišču končnih izdelkov Alpina v Žireh bo v letošnjem letu treba obnoviti strešno kritino. Salonitna kritina na tem objektu je dotrajana, čeprav ji življenjska doba sicer še ni potekla. Vzrok za tako stanje strehe je verjetno vprašljiva kvaliteta salonita in hoja po strehi, ko se je pred leti odstranjeval sneg.

Stroški za planirana dela še niso znani.

Rajko ŠUBIC



VAŽNO JE ...

... DA VEMO



Kadrovske novice



V mesecu aprilu se je zaposlovanje delavcev popolnoma ustavilo, saj nismo za-

poslili nobenega delavca, z delovnim razmerjem pa je v tem obdobju prenehalo 8 delavcev.

V mesecu aprilu 1990 so z delovnim razmerjem prenehali Ana Gerjolj iz obrata Šentjošt, Bernarda Vončina, Milan Podobnik, Francka Selak, Stanislava Podobnik, Marija Gantar in Frančiška Pisk — vsi iz oddelkov v Žireh, ter iz obrata Rote Silvestra Skvarča.

OB ODHODU V POKOJ

Dolgoletnim sodelavcem Alojzu Kuncu iz oddelka montaže pancrjev, Bernardi Vončina — korespondentki, Milani Podobniku iz kontrolnega oddelka, Stanislavi Podobnik iz šivalnice, Mariji Gantar iz lahke montaže, Frančiški Pisk iz oddelka brizgana obutev in Silvestri Skvarča iz obrata Rote, želimo ob odhodu v pokoj še vrsto let zdravja, med domačimi pa zadovoljstva in razumevanja in vsega kar si sami najbolj želijo.

Veselo v novih trideset let

Spet je leto naokoli in pred prazniki so se po običaju srečali jubilaranti s trideset oz. dvajset let skupne delovne dobe.

Vse je pozdravil direktor podjetja Bojan Starman, jim čestital in jim še naprej zaželel uspešno delo in osebno srečo.

Oglasila se je tudi predsednica svobodnih sindikatov Nataša Demšar, ki je med drugim povedala:

»Ko danes proslavljamo vaše jubileje, se vam hkrati zahvaljujem za vaše delovno prizadevanje, torej vse tisto, kar ste storili za razvoj Alpline.«

Jubilanti s 30 let skupne delovne dobe

Priimek in ime	oddelek		
Alič Ciril	634	Bogataj Jakob	611
Berčič Marija	303	Burnik Gabrijela	617
		Čukman Ljudmila	615

Demšar Janko	618
Demšar Stanislava	615
Drmota Angela	613
Eniko Milka	613
Fakin Stanislava	612
Frelih Vinko	634
Frlic Majda	202
Gantar Bronislava	616
Hribernik Marija	640
Jakupovič Božana	Sar. 1
Jereb Alojzija	617
Jereb Nada	201
Jesenko Kajetan	635
Jesenko Marjana	401
Jurca Marija	613
Justin Ivanka	303
Kastelec Anton	641
Kavčič Francka	638
Kisovec Stanislava	615
Kogovšek Marija	613

Čestitamo

Kokot Ljubica	Zagreb 2
Kosmač Jožefa	617
Kosmač Ladislav	611
Kunc Veronika	639
Mlakar Antonija	619
Mlakar Franc	302
Mlakar Frančiška	615
Mlinar Matilda	639
Naglič Anton	636
Nedeljkov Marija	Novi Sad
Novak Matilda	616
Novoselec Stjepan	Zagreb 1
Oblak Franc	636
Ogrin Jože	Kranj
Pajer Marija	615
Perko Ana	615
Peternelj Stanislava	Šk. L. 1
Petrič Viktorija	615
Petrovič Vida	613
Pustovrh Pavla	613
Pišlar Vida	613
Raca Pero	Travnik
Rupnik Bernarda	639
Trček Silvo	631
Uršič Viktorija	613
Vehar Frida-Marija	611
Grdadolnik Marija	638

Jubilanti z 20 let skupne delovne dobe

Priimek in ime	oddelek
Andrejka Roman	634
Bajec Silva	633
Bajuk Zorica	636
Bašič Ljerka	Slav. Brod 2
Berlec Anton	634
Čas Marija	Titovo Velenje
Čolič Ana	Valjevo
Čuturič Helena	616
Deranja Cecilija	Rijeka
Dolenc Jože	641
Faganel Neža	633
Gantar Pavla	635
Gliha Marija	636
Hladnik Helena	633
Ipavec Darinka	633
Jeram Marinka	614
Jereb Vanda	202
Jurca Marija	639
Kajnc Cvetka	612
Kasaič Gordana	Niš
Kavčič Brigita	639
Klemenčič Stanislav	619
Kobal Dragomira	633
Kodre Zofija	633
Krapež Marija	633
Kristan Venčeslav	635
Kunc Bernarda	636
Kunc Milena	616
Levak Djurdja	Varaždin
Likar Anica	633
Likar Irena	633
Lipič Anica	Murska Sobota
Luketič Dragica	Slav. Brod 1
Malovrh Jožica	614
Markelj Magdalena	614
Mesojednik Angelca	Ljub. 1
Miklavčič Danica	615
Mlinar Mira	500
Mlinar Peter	640
Neveda Olga	619
Novak Ivan	303
Oblak Stanislava	616
Oblak Vinko	636
Osredkar Sonja	202
Pečelin Boris	601
Rovan Rozalija	633
Rupnik Marija	633
Sečnik Stanislav	304
Sejdihovič Zinaida	Mostar
Simoniti Sonja	Nova Gorica
Stanković Slobodanka	Niš
Strel Marija	615
Šiprak Zlata	Bjelovar 1
Šmitek Janez	505
Štremfelj Marjan	634
Šubic Simon	636
Topljak Mirjana	Bjelovar 2
Tratnik Frančiška	641
Trček Milan	619
Trček Stanislava	619
Tušek Anton	615
Vidmar Ciril	634
Vidmar Frančiška	401
Vorkapič Olgica	Osišek 1
Zupan Marija	636
Žakelj Ivanka	616
Žakelj Tatjana	612
Žgavec Marta	633



Jubilanti z 20 let skupne delovne dobe

Pripravila:
Irma Dolenc



Volitve so za nami, pred nami je delo

Prav ganljivo je bilo opazovati kako prizadevno so se nekateri lotili volitev; šlo naj bi za svečan, prelomni dogodek. Morda je res šlo.

Sedaj bo treba postoriti natanko tisto, kar je treba napraviti — in še malo več — tisto, kar se je obljubljalo ...?

Nenadoma bomo ugotovili, da so naloge težke ...

Nedvomno pa je res, da tistim, ki so jim ljudje izrazili več zaupanja — to dejstvo vliva dodatne moči, vzporedno z odgovornostjo.

Tale uvod se mi je zdel potreben za nekaj čisto konkretnih razmislekov, to pa je:

— Odkrivanje slabosti in tudi prednosti kraja.

— Po vsebini naj bi se občine približale ljudem; to se pravi, da si bo treba prizadevati v tej smeri. Nikakor ne bo dovolj, če bo v kakem letu ali dveh izdelana le analiza in zakonski predlog za drugačno organiziranost.

V samem kraju bo zaradi učinkovitosti lokalne samouprave treba že do tedaj narediti marsikaj.

— Učinkovitost družbe je povezana z mnogimi dejavniki. Ponekod imajo s tem veliko izkušenj.

Tu mislim na lastninska vprašanja, vprašanja ustrezne strateške naravnosti družbe (kraja), prilagoditve vseh institucij (šole, vrtci, uprave, banke) učinkovitim oblikam dela; po vsebinski, tehnološki in organizacijski plati (tudi delovni čas).

— Vprašanja družine, v povezavi z učinkovito družbo.

— Vprašanja prostorske, komunalne in ekološke urejenosti.

— Vprašanja organiziranosti krajevne samouprave:

Čeprav občinske volitve direktno ne vplivajo na krajevne organe, po svoji (ne) legitimnosti in operativnosti pa prav gotovo vplivajo.

Kot primer navajam možnost razhajajočega (ne srečujočega) delovanja v slučaju, ko krajevne interese v občinskih strukturah (skupščini itd.), zastopajo predstavniki strank, ki so dobili zaupanje večine (ni nujno, da le krajevne). Sedanje vodstvo krajevne skupnosti se lahko znajde v zagonetnem položaju (nelegitimnost, neinformiranost, itd.).

Prav zato vidim potrebo v:

— dogovoru med sedanjimi organi krajevne skupnosti in vsemi žirovskimi delegati o načinu sodelovanja na relaciji kraj—občina,

— v toku enega leta izvedba novih volitev krajevnih organov,

— v razdelitvi pristojnosti v organih Krajevne skupnosti ljudem (strankam), ki so dobili največ zaupanja,

— v pripravi vseh potrebnih osnov za oblikovanje občine Žiri (posebna skupina strokovnjakov, funkcionarjev, strank in krajevne skupnosti).

Nejko PODOBNIK

V sili spoznaš prijatelja

Za naslov mojega sestavka sem si sposodil star ljudski pregovor, katerega resničnost nam življenje potrjuje.

Nekoliko bolj nenavadno pa je, da smo glede prijateljstva, ki naj bi pravzaprav nosilo bolj pečat dobrega poslovnega odnosa, bili razočarani pevci Moškega pevskega zbora ALPINE, ki smo se kljub predvolilnem navdušenju, trudili vestno opravljati svoje kulturno poslanstvo, ne le na vajah, temveč tudi na najrazličnejših nastopih. Ob tem naj povem, da nam je v letošnji sezoni uspelo pritegniti k zboru več mladih perspektivnih pevcev, za katere upamo, da bodo uspešno nadaljevali delo ustanovnih članov. Razumljivo je, da je mladim pevcem potrebno v najkrajšem času omogočiti enakovredno sodelovanje na vseh nastopih, vendar ne le z uspešnim posredovanjem pevskega znanja; poskrbeti je treba tudi za njihovo zunanost. Se pravi, na odru naj bi se pojavili v enotnih oblekah kot se za zbor s 26-letno tradicijo spodobi.

Pri reševanju tega problema, pa so se nepričakovano pojavili disharmonični akordi, pa ne na področju muziciranja, marveč na področju prijateljskih odnosov.

Prvo razočaranje so nam pripravili »bratje godbeniki«, ki so nas potisnili na rob sklade, kamor se stekajo finančni prispevki naših delavcev in omogočajo več ali manj nemoten potek pevske in godbeniške dejavnosti. Morali smo se zadovoljiti s skromno odmerjenimi sredstvi, ki zadoščajo komaj za tekoče potrebe, kaj šele za nabavo oblek mladim pevcem. Ob tem se samo po sebi ponuja vprašanje: zakaj tako?

V stiski smo se obrnili s prošnjo za pomoč na svobodni sindikat ALPINE, računajoč na enako korekten odnos, kot ga je do kulturne dejavnosti kazal stari, v ideološke kalupe okvirjen sindikat. Pomoč 7.000,00 din ni bila mišljena kot darilo, marveč kot posojilo, ki bi ga kmalu vrnil. Žal nas je sindikat razočaral. Obrnili smo se tudi na mladinsko organizacijo ALPINE, ki ba-

je še ni ZSMS liberalna stranka, marveč naj bi bila nekje sredi poti med starim in novim. Prav v tem pa najbrž tiči vzrok, da nimajo še natančno izdelanega programskega koncepta, v katerem naj bi bil opredeljen pojem vzajemnosti. Naša prošnja za posojilo 5.000,00 din je namreč naletela na enak odziv kot pri svobodnem sindikatu.

V trenutku, ko nas je obdajal že rahel obup, pa nam je skozi

temno zaveso godbeniških, sindikalnih in mladinskih oblakov, naenkrat posijalo prijazno sonce. Modrino jasnega neba nam je odkrilo društvo finančno računovodskih delavcev, s tem, da nam je odobrilo posojilo na krajši rok.

Za to razumevanje se jim najpriscrneje zahvaljujemo, hkrati pa zagotavljamo, da se jim bomo ob prvi priliki skušali oddolžiti. Zares, v sili spoznaš prijatelja!

Anton ŽAKELJ

Ob 10-letnici Ženskega pevskega zbora Svoboda



Koncert, ki so ga pevke Ženskega pevskega zbora DPD Svoboda pripravile ob deseti obletnici svojega delovanja je bila res prava pomladanska poživitev.

S posrečeno izbranim programom in solidno izvedbo so pevke poživile večer sicer precej manj številnemu občinstvu kot je to v Žirih v navadi.

Prav škoda bi bila, da v zboru ne bi več našli moči za nadaljevanje dela, saj vemo, da leto za letom prihaja iz osnovne šole veliko dobrih pevok in pevcev, od katerih se mnogi kar nekam porazgubijo.

Zanesljivo pa je jubilej, posebno takole ob zaključku sezone priložnost za razmislek pevkam, pevovodji in organizatorjem — kako naprej.

Mislim, da bi morali izhajati iz naslednjih vprašanj:

- so talenti
- je volja dosedanjih ali novih pevok
- so pevovodje
- so materialni pogoji za delo?

Če so odgovori na ta vprašanja pozitivni, bi morali vztrajati (lahko tudi z novimi močmi).

Nejko Podobnik

Literarni kotiček

sonet št. 18

Te naj primerjam mar s poletnim dnevom?
Ti manj minljiv si in bolj poln miline:
cvetove majske stre vetrov objem
in preden se zaveš, poletje mine;
oko neba prevroče včasih sveti
a včasih si z megló zastre obraz —
lepotam usem je sojeno umreti:
slučaj uniči ene, druge čas.
A ti lepote svoje ne zgubiš,
poletje tvoje nikdar ne konča se!
Ne bo se Smrt bahála, da trohniš,
saj v mojih pesmih raseš v večne čase.

Dokler vid videl bo in dihal dih,
živele bodo, ti živél boš v njih.

Izbrala: Betka Pišlar

William
Shakespeare
(1564—1616)
angleški
pesnik
in dramatik



Zadnji del trase obnavljanja ceste skozi Žiri

Skupina za gradnjo telefonskega omrežja dobro gospodari

Kot je videti, dela tečejo po načrtih. Projekti za razširitev telefonskega omrežja so narejeni.

Nova telefonska centrala je že plačana, sedaj sledijo še ostale akcije, med drugim odprodaja stare telefonske centrale...

Gre tudi za kabelsko povezavo na relaciji Selo—Žiri in povezavo do Jarčje doline iz Mrzlega vrha.

Kar zadeva material, se sicer nabavlja, vendar previdno, ker gradbeni odbor pričakuje pocenitev kablov.

Kot kaže, bo del sredstev tudi iz občinskih virov (s področja SLO), del pa bo prispeval PTT.

Tako lahko računamo, da bodo sredstva bodočih naročnikov dobro obrnjena.

N. P.

ČRNA PIKA



Spet »cvetka« o naši cestni signalizaciji

Socialistična zveza bo prenovljena

To je bila ena osrednjih misli Viktorja Žaklja na letošnji proslavi v počastitev dneva OF in praznika dela.

»V novih razmerah, ki so nastale po volitvah, se življenjske razmere ne bodo kar tako spremenile. Še vedno (ali pa še bolj) bo pomembna misel, ki bo postavljala človeka in njegove težave v ospredje. Prav zato je za prenovljeno socialistično zvezo — zvezo socialistov še več dela«, je med drugim poudaril Viktor Žakelj v govoru komorni zasedbi poslušalcev.

N. P.



Takole je bilo na največjem volišču v Stari vasi, ko smo glasovali za predsednika in člane predsedstva republike Slovenije, zbor občin in družbenopolitični zbor



Volišče za območje Nove vasi je bilo 22. aprila v prodajni galeriji

Zastopali nas bodo v občinski skupščini

DPZ: Franc Kavčič (Katernik) (DEMOS), Mišo Čeplak (ZKS — SDP)

ZKS: Franci Mlinar (Alpina)

ZZD: Janko Rejc: (Alpina), Miha Bogataj (ostala podjetja), Edvard Jurca (kmetijstvo in gozdarstvo)

»DELO-ŽIVLJENJE« je glasilo ALPINE Žiri. Ureja ga uredniški odbor: Meta Bogataj, Jana Erznožnik, Jožica Kacin, Marija Košir, Tanja Mohorič, Vladimir Pivk, Anuška Kavčič in Jernej Podobnik — glavni in odgovorni urednik. — Izhaja mesečno, naklada 2200 izvodov. Fotografija: Tone Pintar. Tisk: Gorenjski tisk, Kranj.