

**DELO,
ŽIVLJENJE ...**

1964-65-66

2



LETO

3

INFORMACIJSKI BILTEN TOVARNE ALPINA ŽIRI

OB 8. MARCU - PRAZNIKU ŽENA

Zasluge in aktivnost žena so brezdvoma mnogo pripomogle k zmagovitemu zaključku NOB in pomenijo velik prispevek k narodni in socialni osvoboditvi. Danes pa je nujen pojav aktivnost žena v delavskem in družbenem samoupravljanju. Toda vsako leto ugotavljamo, da je v organih upravljanja premalo žensk. Kje so vzroki za to?

V našem podjetju je preko 50% vseh zaposlenih žensk. Med njimi so mnoge z enim, dvema ali več otroki. Za vse te žene pomeni poleg rednega dela na delovnem mestu in gospodinjskih opravil doma, družbeno udejstvovanje samo dodatno obremenitev. Zato le malo žena, kljub temu, da želijo, sodeluje v družbenem in delavskem samoupravljanju.

Krajevna skupnost, ki smo jo ustanovili ob koncu leta 1963 bi morala organizirati take servise, da bi čimbolj razbremenili zaposleno ženo gospodinjskih del. Največ časa vzame ženam varstvo otrok, pomoč šoloobveznim otrokom, pranje in kuhanje. Z razširjenim otroškim varstvom, organizacijo pralnice in družbene prehrane bi krajevna skupnost prevzela dela, ki ovirajo ženo, da se ne more aktivno udejestvovati v javnem življenju.

Drug vzrok za manjše udejstvovanje žena v samoupravljanju je tudi nizka stopnja splošne in strokovne izobrazbe. V podjetju je 85% nekvalificiranih žensk in le 15% moških. Zato tudi pomanjkljiva izobrazba vpliva na njihovo družbeno aktivnost. Nepravilno bi bilo, da bi to očitali starejšim ženam, ki morda niso nikdar imele prilike, da bi izpopolnile svoje splošno in strokovno znanje. Mlajše žene, zlasti pa mladinke, pa bi morale več skrbeti za splošno in strokovno izpopolnjevanje znanja. Na ta način bi pridobile več možnosti za enakopravno sodelovanje v organih upravljanja in pri reševanju ostalih družbenih vprašanj.

Z reševanjem teh problemov se bo spreminjal tudi družbeni položaj žensk. To je sicer dolgotrajen družbeni proces v katerem moramo vsi sodelovati, največ pa lahko prispevajo žene.

Zaman bi govorili o borbi za enakopravnost žena, če žene same ne bodo sodelovale v tem procesu in se borile proti zastarelim nazorom z zahtevami za ustanovitev raznih servisov, razširitev otroškega varstva in z večjim prizadevanjem za razširitev splošnega in strokovnega znanja.

K 8. marcu čestitam vsem ženam našega podjetja.

Oblak Janez

VISOK OBISK V ALPINI

~~Predsednik~~ Zvezne skupščine tovariš Edvard Kardelj je s svojo soprogo Pepco dne 15. februarja obiskal naše podjetje. To je bil ~~ekrat~~ tudi prvi tako visok obisk v tovarni in v kraju sploh. Tovariš Kardelj je povedal, da je prvič v tem kraju, da ga tudi med vojno pot ni nikdar vodila skozi Žiri. Hodil pa sem po Poljanski dolini do Trebije, potem čez hrib v Cerkno in naprej proti Primorski" je dejal.

Takoj po prihodu, okrog dvanajste ure, smo šli v podjetje kjer smo imeli v pisarni krajši razgovor, v katerem se je tovariš Kardelj zanimal za poslovanje podjetja, za uspehe in za težave, kam in koliko podjetje izvažata, kako se podjetje razvija, kakšne so perspektive. Še posebno se je zanimal kako se vključujemo v izvoz, kakšne cene dosegamo na zunanjem trgu in s kakšnimi težavami se predvsem srečujemo pri poslovanju z inozemskimi kupci. Zanimal se je, kako je potekala mehanizacija in kakšen je program razvoja. Izrazil je zadovoljstvo, da se je podjetje tako lepo uveljavilo na zunanjih tržiščih. Postavil pa je vprašanje zakaj tako lepih, specialnih smučarskih čevljev ne izvažamo tudi v vzhodne države. Povedali smo mu, da smo že pred šestimi leti izvozili večjo količino smučarskih čevljev v Poljsko, vendar od takrat naprej ne kažejo nobenega zanimanja za tako obutev. Vemo, da je v vzhodnih državah smučarski šport dobro razvit in da so razmere tam sedaj bistveno drugačne kot pa so bile pred šestimi leti. "Mogoče pa je to tržišče premalo obdelano", je odgovoril.

Po krajšem razgovoru sta si visoka gosta ogledala vse proizvodne obrate. Le škoda, da je bila sobota in še to že

po dvanajsti uri, ker niso več delali vsi oddelki. Med ogledom obratov se je tovariš Kardelj živo zanimal za posamezne delovne operacije. Večkrat se je zaustavil pri posameznemu delavcu ali delavki, opazoval potek dela in tudi vprašal posameznika kako mu delo gre in kakšne osebne dohodke doseže. V prvem nadstropju na traku 52-5 seveda ni bilo moč videti kako poteka proizvodnja, ker oddelek popoldne ne dela. Gosta pa sta se močno zanimala za to proizvodnjo kakor tudi za prodajo teh specialnih izdelkov. Dalj časa si je tovariš Kardelj s soprogo zadržal v naši skromni vzorčni sobi, si ogledoval posamezne vzorce in se še posebno zanimal pri vzorcih smučarskih čevljev. Zanimal se je kje črpamo zamisli in ideje za sestavo nove modne kolekcije in kdo pravzaprav modo v čevljarski industriji kroji. Tovarišica Pepca Kardelj pa je izrazila mišljenje, da je to zelo drag način, da vsako podjetje zase izdeluje kolekcije, da skuša nekako voditi modo in na tem polju zaposluje precej strokovnih ljudi. Čevljarska industrija bi morala imeti nek skupni modni center, ki bi pripravljel nove vzorce za vsa podjetja in lansiral modo v obutvi. Tak način bi bil cenejši in pa, kar je tudi važno, angažiral bi manj strokovnih ljudi.

Po končanem ogledu smo se v nadaljnjem razgovoru pogovorili o vtisih, ki sta jih gosta dobila v podjetju. "Podjetje je lepo urejeno, čisto in skromno kar se mi še posebno dopađa" je rekel tovariš Kardelj. "Povsod se vidi red in delavci pridno delajo za svojimi stroji. Več delovnih operacij vršite še ročno, zakaj ne uvedete tudi na taka delovna mesta mehanizacijo?" Pojasnili smo, da je v naši panogi precej del, ki se jih ne more opravljati strojno, predvsem na pripravi in v finišu.

Pri odhodu iz tovarne so predsednika Zvezne skupščine tov. Kardelja pozdravili pionirji Osemletke Žiri in mu po kratkem nagovoru podarili šopek rdečih nageljnov.

Med kosilom se je razvil pogovor o življenju v kraju, o stanovanjski graditvi, kmetijskem vprašanju, kulturni dejavnosti in podobnih lokalnih vprašanjih. Čas je hitro mineval in ker je bil obisk le poluraden, se ni bilo mogoče pogovoriti o vsej problematiki podjetja in kraja.

Upajmo, da se bo tovariš Kardelj še kdaj oglasil med nami, saj je na povabilo odgovoril takole: "Ni rečeno, da se ne bom prav kmalu ponovno oglasil v vašem kraju. Prav gotovo pa ne bo poteklo toliko časa, kot ga je do sedaj. Vidim, da napredujete. Izročite pozdrave vašem kolektivu, kateremu želim v bodoče še veliko uspehov."

Lojze Filipič

SPREMEMBE PRAVILNIKA O NAGRAJEVANJU

Na eni izmed svojih zadnjih sej sta DS in UO podjetja razpravljala med drugim tudi o spremembah pravilnika o delitvi OD podjetja. Razprava je pokazala, da je pri razdeljevanju osebnih dohodkov prišlo do precejšnjih nesorazmerij, kar povzroča, da imamo kljub solidnemu povprečju osebnih dohodkov v podjetju, še vedno veliko takih, katerih osebni dohodki v povprečju ne dosega 20.000 Din. To vprašanje je stopilo v ospredje zlasti še zato, ker so ravno v tem času potekala prizadevanja sindikatov, da bi se skušali odpraviti razlogi, ki povzročajo, da osebni dohodki določenih skupin delavcev ne zadoščajo za zadovoljevanje najosnovnejših življenjskih potreb.

Razlogov, da so osebni dohodki nekaterih delavcev nizki, je več. Predvsem je treba priznati, da so obračunske osnove t.j. tarifne postavke postale razmeroma nizke, čeprav je pravilnik v veljavi komaj dobro leto. V tistih oddelkih ali delovnih mestih, kjer se norme lahko presegajo, so osebni dohodki kljub temu primerni. Drugače je v oddelkih ali delovnih mestih, kjer se norme težje dosega ali pa sploh ne. V takih primerih osebni dohodki ostanejo precej pod povprečjem in predstavljajo kočljiv problem, ki ga moramo rešiti. Tako nastala nesorazmerja so povzročila v podjetju precej negotovanja in kritik na račun delitve osebnih dohodkov. Največ kritičnih primerov je v prešivalnici, kjer je tudi splošni nivo osebnih dohodkov v primerjavi z drugimi prenizek. Verjetno bi v preteklem letu imeli precej manj zastojev v proizvodnji

zaradi pomanjkanja zgornjih delov in precej manj odpovedi delavk, če bi bilo nagrajevanje v tem oddelku primernejše.

Navedeni in še nekateri drugi razlogi so narekovali, da bo treba vnesti nekatere spremembe v delitev osebnih dohodkov. Predvsem bi bilo treba, po mnenju samoupravnih organov, ponovno kritično pregledati sedanjo kategorizacijo delovnih mest in na podlagi strokovne ocene vrednosti delovnih mest vnesti potrebne spremembe v sedanjo kategorizacijo. Istočasno je treba povečati tarifne postavke tako, da bo delavcem na najnižjih delovnih mestih dana možnost, da bo doseganju norme zaslužijo vsaj 20.000 Din. S tem bi bili vsaj deloma rešeni najbolj kritični problemi. Verjetno bo tudi po predvidenih spremembah tu in tam še kdo, ki ne bo dosegel norme, vendar popolne garancije, da vsak delavec podjetja zasluži najmanj 20.000 Din ni mogoče dati, ker je to odvisno od učinka vsakega posameznika. Dovolj bo, če so ustvarjeni pogoji, da se tak minimalni zaslužek ob povprečnem prizadevanju lahko doseže.

Navedel sem že, da je drugi osnovni razlog kritike načina delitve osebnih dohodkov nesorazmerja med posameznimi ekonomskimi enotami. V kolikor to nesorazmerje izhaja iz nepravilne kategorizacije delovnih mest, se lahko odpravijo s ponovno kategorizacijo. V kolikor pa izhajajo iz različnih norma in to bo verjetno glavni vzrok nesorazmerij, pa bo treba z regulacijo teh doseči približno enake pogoje dela in nagrajevanja za vse delavce podjetja.

Te naloge prav gotovo niso lahke. Zaenkrat žal še nimamo objektivnih meril, s katerimi bi lahko pravilno vrednotili vsako delovno mesto in določili "pošteno" normo za vsako posamezno operacijo. Poleg tega ni malo delavcev, ki zahtevajo, da se ti problemi uredijo, istočasno pa že vnaprej zahtevajo, da se norme, zlasti lastne norme ne dotikajo in pustijo vsaj nespremenjene. Toda kje najti čarodeja, ki bo znal vskladiti nesorazmerja med ekonomskimi enotami ne da bi se dotikal obstoječe kategorizacije in obstoječih norm? Kdo bo lahko tako dvignil tarifne postavke, kot si želimo, ne da bi se dotikal norm in ne da bi ~~na~~ zmanjkalo sredstev v ustvarjenem čistem

dohodku za izplačilo tako povečanih osebnih dohodkov ? Zdi se mi, da zaman zahtevamo, da se napravi nemogoče! Problem, ki ga rešujemo je pomemben in prav je, da se ga lotimo z vso resnostjo in veliko mero objektivnosti. Le dobra strokovna priprava tega dela in objektivno ocenjevanje dela na različnih delovnih mestih lahko pripelje do zadovoljivih rezultatov, med tem ko hrup in vroča kri, ki tudi tokrat, kot običajno spremljata revizijo osnov za nagrajevanje, lahko še povečata nesorazmerja, ki že obstajajo.

Poleg opisanih osnovnih problemov bo treba istočasno spremeniti še nekatera druga merila. Omeniti je treba predvsem, da se bo istočasno izvršilo povišanje tarifnih postavk delavcev v mreži, toda iz povsem drugih razlogov. V mreži ni tako občutljivih nesorazmerij med različnimi delovnimi mesti, pač pa preveliko nesorazmerje med OD, ki se izplačujejo med letom po TP in doseženimi osebnimi dohodki po prometu na zaposleno osebo, ki se obračunava konec leta. To povzroča na eni strani razmeroma nizke osebne prejemke delavcev v mreži med letom, na drugi pa visoke zneske na delavca v mreži ob letnem obračunu od prometa. Nezadovoljstvo delavcev v mreži med letom je ob koncu leta zamenjalo nezadovoljstvo delavcev v podjetju, ki so videli le visoke zneske ob letnem obračunu v IPM. Da je prišlo do tega, so prav gotovo kriva določila pravilnika, ki se ob tej priliki mora popraviti. Višina doseženih OD bo v mreži verjetno zelo realna, saj znaša povprečni OD prodajalcev, izračunan na 208 ur mesečno (t.j. po istem sistemu kot se računa v podjetju) 33.947.- Din, poslovodij pa 47.911.- Din mesečno. Če k naštetim problemom dodamo še to, da bo treba verjetno nekoliko revidirati odstotek od prihrankov na stroških poslovnja, ki se prizna EE za osebne dohodke, uskladiti višino dnevnic z novimi predpisi o dnevnicah in morebiti uvesti nadomestilo za delavce, ki prihajajo na delo od daleč, smo v glavnem izčrpali vprašanja, ki jih je treba po sklepu DS ponovno proučiti in rešiti s spremembo pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

Prav gotovo ni nikogar med nami, ki ne bi bil zato, da se popravijo merila za delitev OD. Revizija sama po sebi pa še

zdaleč ne pomeni, da bodo lahko odpravljene tudi napake, ki so se pokazale v preteklosti. Še več! Prav lahko se zgodi, da se te napake še povečajo in razmerje še poslabšajo. To se prav rado zgodi, če samoupravni organi odločajo o spremembah brez zadostne strokovne obdelave problemov in v nemoralnem vzdušju med delavci, ki se umetno ustvarja takrat, ko se razpravlja o spremembah za nagrajevanje. Zato verjetno ne kaže preveč hiteti s sprejemanjem sprememb, temveč še rajši odločiti za začasno rešitev in tako pustiti strokovnim službam in samoupravnim organom dovolj časa za tehtno in preudarno reševanje teh problemov.

Š. P.

KDAJ IN KAKO PREITI NA 42-URNI DELOVNI TEDEN

Že dalj časa delavni kolektivi živo razpravljajo o uveljavljanju ustavnega določila o uvedbi 42 urnega delovnega tedna. Rešitev tega vprašanja predstavlja za delovni kolektiv pomembno in odgovorno nalogo. Znano je, da je potrebno izpolnjevati določene pogoje, za prehod na skrajšani delovni čas. Z izpopolnitvijo delavne organizacije, z izboljšanjem proizvodnega procesa, s pripravo dela itd. je treba povečati storilnost, da bo proizvodnja naraščala z istim tempom ne glede na skrajšan delovni čas. Vsporedno s tem pa je treba rešiti predlog sindikatov o zagotovitvi višjih osebnih dohodkov vsaj najnižjim kategorijam delaveev. Zgolj administrativni ukrep za ureditev navedenih problemov bi ne pripeljal do zaželenega cilja, zato mora pri tem sodelovati celoten kolektiv, predvsem vodilni strokovni tehnični kader. Dosedanje izkušnje pri uvajanju 42 urnega delovnega tedna v raznih panogah industrije so kljub navideznemu protislovju problema, pokazale dobre rezultate.

Storilnost ne samo, da se ni zmanjšala, pač pa je celo porastla. V čevljarski industriji do sedaj še nobeno podjetje v Sloveniji ni pristopilo k urejanju tega vprašanja. Nekatera podjetja več, druga manj, v krogu strokovnih komisij, razpravljajo o konkretnih ukrepih, ki bi jih bilo treba preduzeti za

prehod na 42 urni delovni teden. Pri nas je DS o tem razpravljala in imenovala komisijo za nalogo, da prouči vse okoliščine za uspešen začetek ter pripravi predlog DS za obravnavo in sklepanje.

Komisija je pričela z obdelavo problemov. Preden pa je prešla na formiranje predlogov je sklenila, da naši predstavniki obišejo sorodna podjetja in se seznanijo z njihovimi pripravami in izkušnjami.

Po mnenju komisije je potrebno najprej izkoristiti vse takozvane notranje rezerve. Predvsem je treba izpopolniti tehnološki proces proizvodnje, zboljšati pripravo dela, da bo proizvodnja tekla gladko in enakomerno. S takimi ukrepi je treba zmanjšati veliko nihanje proizvodnje na posamezni dan, zlasti še ob zamenjavi artikla v proizvodnji. Razdrobljena proizvodnja je pri nas še vedno problem, ki povzroča velike težave in zastoje v proizvodnji in težave pri nabavi odgovarjajočega materiala, zlasti še letos, ko je situacija na tržišča zelo težka. Zaradi tega je nujno tesnejše sodelovanje priprave dela z nabavno službo. Poiskati je treba take oblike dela, ki bodo omogočile nemoten potek proizvodnje ob upoštevanju izredno kritične situacije na tržišču surovin. Zmanjšati je treba neproduktivni čas, ki ga delavci izgube pri čakanju in iskanju dela. Močno tudi pri kajenju in drugih vsprejemnih opravilih med delovnim časom. Poglobiti bo treba zavestno delovno disciplino. Mnenja sem, da bo delovna disciplina takoj znatno porastla, čim bo dosežena tekoča proizvodnja brez zastojev. Kajti že zastoji sami vplivajo kvarno na delovno razpoloženje delavca. Če delo ne teče neprekinjeno, sam po sebi upada delovni elan. Ko pa ima delavec stalno dovolj dela z veseljem dela, vesel je svojega uspeha, raste mu dohodek in ni prilike za kršenje discipline.

Razpravljalo se je tudi o tem, kako naj se pristopi k skrajšanemu delovnemu času: ali na enkrat za vseh 6 ur, ali postopoma, s celim podjetjem hkrati ali samo z enim oddelkom itd. Važno je pri tem vprašanje, kako, oziroma kdaj skrajšati delovni čas. V dosedaj poznanih poskusih sta se oblikovala v glavnem dva načina: delo naj poteka 8 ur dnevno tri sobote

v mesecu pa proste, ali pa se zmanjša delo dnevno na sedem ur. O tem se naša komisija še ni zedinila.

Zdravstveni strokovni kader v svojih razpravah priporoča drugo obliko skrajšanega delovnega dne na 7 ur. Pričetek dela naj bi bil ob sedmi uri. Mnogo delavcev se vozi, odnosno hodi na delo po celo uro in tudi več, kar pomeni, da morajo vstajati pred 5 uro, navadno hodijo na delo tešči, ker zjutraj še nimajo teka, pri delu pa se potem hitreje utrudijo in preveč izčrpajo na škodo lastnega zdravja.

Poleg tega imamo vrsto žena - mater, ki morajo pred odhodom na delo poskrbeti za otroke in jih izročiti v varstvo. Taka ura je za vstajanje otrok neprimerna.

Vse naloge, ki so v tej zvezi, pred nami so težke in pretežke, da bi jih mogla rešiti komisija. O vsem se bo treba na široko pogovoriti s kolektivom, ker tu gre za interes celotnega kolektiva, zato naj kolektiv tudi sodeluje.

Če bomo preveč pesimistično ugotavljali ali so in kdaj bodo dozoreli vsi pogoji za prehod na skrajšani delovni čas, potem je ta čas še daleč. Po razpravi s kolektivom naj DS odloči o poizkusnem prehodu na 42 urni delovni teden. V primeru neuspeha bi morala biti dana možnost, da se takoj ponovno uvede 48 urni delovni teden.

Viktor Galičič

ZAKLJUČNI RAČUN ZA LETO 1963

Vsaka organizacija mora po predpisih ob koncu poslovnega leta napraviti obračun uspeha in njegovo razčlenitev. Tak obračun uspeha gospodarjenja razumemo pod izrazom zaključni račun podjetja.

Namen zaključnega računa je v tem, da organi družbene kontrole ugotavljajo celotno poslovanje in rezultat poslovnega leta, posebno pa je pomemben za gospodarsko organizacijo, ki na osnovi ZR ugotavlja uspehe svojih prizadevanj in sprejema zaključke za gospodarjenje v bodoče.

Zaključni račun za 1963 leto je bilo treba oddati družbeni kontroli (banki) 15. februarja, kar je do sedaj najkrajši

rok predložitve. Ni namen opisovati predhodnega dela in priprav, da se ZR lahko sploh sestavi. Za kolektiv je važno predvsem to, kakšen je končni rezultat in uspeh poslovanja.

V skladu s predpisi je ZR najprej obravnaval UO podjetja in ga nato predložil najvišjemu organu samoupravljanja - DS. Ta je na svoji redni seji 12. februarja poslušal tolmačenje ZR in poslovnega poročila ter ga obravnaval in sprejel.

Potrebno je napisati par besed, kako je s sprejemanjem ZR. Zavedajmo se, da je ZR obračun celotnega truda in da zasluži dosti več pozornosti s strani celotnega kolektiva. Ravno na seji DS pa je bilo opaziti, da ni zanimanja, saj se še nekateri člani DS niso udeležili seje, kaj šele ostali člani kolektiva. Vzrok je morda ta, da ni bil kolektiv primerno obveščen.

V naslednjem je podan izvleček ZR, ki je bil sprejet in dostavljen organom družbene kontrole.

Najvažnejša ugotovitev seje DS je bila ta, da smo končali poslovno leto zelo uspešno, celo najbolj uspešno do sedaj. Ni namen, da se hvalimo, rezultati pa pokažejo, da je bilo prav preteklo leto zelo dinamična tako v realizaciji kot tudi v spremembah OD delavcev.

Osnovno in prvo merilo uspeha je celotni dohodek. Zaradi primerjave in ugotovitve uspeha navajamo leti 1962 in 1963.

Leta 1962 smo dosegli 2.003,000.000 celotnega dohodka, letos pa smo dosegli 2.448,000.000 celotnega dohodka oziroma 22 % več postavljeni plan pa smo presegli za 27 %.

V letu 1962 smo izdelali 458.313 parov obutve, v letu 1963 512.839 parov ali za 12% več. Plan pa smo presegli po količini za 7%. Tu velja omeniti, da smo lansko leto izdelali 88.528 parov težke obutve dočim smo jih v letu 1962 63.100 parov. Pri vsem tem primerjanju moramo še omeniti, koliko je bilo v primerjanih letih povprečno število zaposlenih : leto 1962 806 in leta 1963 843 delavcev torej povečanje nekaj več kot 4%. Netto produkt se je v letu 1963 v primerjavi z leto 1962 povečal za 30%.

Prav gotovo je za podjetje zelo pomembno, kakšen dohodek je ustvarilo. V preteklem letu smo pri tem dosegli lepe uspehe, saj smo povečali dohodek v primerjavi z letom 1962 za 31%. Za isti odstotek se je povečal ČD podjetja tako, da smo za OD lahko izplačali v letu 1963 544,921.000 din, medtem ko smo v letu 1962 izplačali za 414,248.000 Din OD. Povprečni osebni dohodek znaša na delavca na izvršenih 208 ur v letu 1962 Din 25.645.-, v letu 1963 pa Din 31.824.-

Investicij je bilo v preteklem letu manj kot je bilo predvidenih. Znesek 14,295.000 se je finansiral predvsem iz poslovnega sklada. Predvidena nabava uvozne strojne opreme se je zavlekla in nekaj strojev je dospelo v decembru, nekaj pa jih je še na poti. Prodaja se je vršila preko lastne mreže okrog 56%, izvoz cca 34% in ostali kupci za 10% našega blaga.

Predvsem je v tem sestavku potrebno omeniti prav izvoz, ki je bil v lanskem letu zelo uspešen in smo z zadovoljstvom zaključili izvozno leto.

V primerjavi z letom 1962 smo povečali izvoz in sicer po količini za 63%, po vrednosti pa za 51%.

Največji uvozniki našega blaga so Kanada, USA, Zahodna Nemčija, SSSR in Vzhodna Nemčija.

Ko smo že pri izvozu blaga je zanimico koliko smo pa uvozili raznega blaga: leta 1962 za 45,886.000 in leta 1963 64,043.000 Din. V navedenem uvozu so samo rezervni deli in razni reprodukcijski material torej brez osnovnih sredstev.

To so v glavnem okvirni podatki, vsebovani v raznih obrazcih in pregledih ZR, ki nekako pokažejo sliko uspeha. Kot že v uvodu omenjeno res škoda, da je obravnavanje ZR na DS šlo mimo tako malega števila članov kolektiva.

Vendar, obračun preteklega leta je za nami. Zadovoljni smo lahko z njim in to nam da zopet dovolj volje, da bomo prav tako in še bolj uspešni v tekočem letu

Izidor Rejc

Pomanjkanje ali slaba kvaliteta materiala povzroča večkrat težave v proizvodnji. Da bi delavce, ki delajo s takimi materiali seznanili s težavami pri nabavi materialov, smo se odločili, da objavimo problematiko nabave, ki je bila prikazana v poslovnem poročilu podjetja za leto 1963

Četudi velja ugotovitev, da se je oskrba čevljske industrije z nekaterimi surovinami in reprodukcijskim materialom izboljšala, smo pri preskrbi z ostalimi surovinami in reprodukcijskim materialom, imeli občutne težave. Dostikrat je bilo zaradi objektivnih vzrokov večkrat pa tudi zaradi subjektivnih razlogov (pri tem mislimo na poslovno moralo naših poslovnih partnerjev) ogroženo izpolnjevanje proizvodnih načrtov.

Zaradi pomanjkanja primernih surovin t.j. s primerno substančno vrednostjo, nam usnjarska podjetja niso mogla nuditi takega usnja, kot bi ga mi želeli in kot bi nam bil potreben za izdelavo boljše obutve, ki uživa sloves pri nas in splošno v svetu. Znano je, da so naši čevlji dražji od drugih, zato bi morala biti kvaliteta usnja v naši obutvi boljša od konkurenčnih podjetij, ki izdelujejo cenejšo obutev. Žal, našo proizvodnjo pri najboljši volji nismo vedno uspeli oskrbovati z kvalitetnimi surovinami.

Kakovost zlasti govejega plastičnega boksa je pogosto zelo slaba. Kože nasploh imajo neprimerno gostoto in slabo lice tako, da so bili v proizvodnji primorani odrezati čevlji iz materiala, ki za izdelavo boljših čevljev ni primeren. Na podlagi dosedanjih izkušenj je bilo ugotovljeno, da bi zlasti za zimsko obutev nujno potrebovali gornje usnja s klasičnim licem. Kljub vsem našim naporom takšnega blaga nismo uspeli nabaviti v zadostnih količinah. Lahko bi sicer nabavili zadostne količine usnja s klasičnim licem, toda le v nižjih sortimentih z gostimi površinskimi napakami. Kože azijskih in afriških dežel, iz katerih je uvoz v zadnjih letih v glavnem usmerjen, so polne površinskih napak, ki dajo usnje najnižjih sortimentov.

V zadnjih letih so v modi damski čevlji izdelani iz lakiranega usnja. Po proizvodnem načrtu bi za izdelavo takih čevljev pri nas potrebovali približno 1000 m² lakiranega usnja v raznih barvah. Celotna mesečna proizvodnja usnjarske industrije v SFRJ je okrog 5000 m² laka. Ta količina je za kritje vseh potreb čevljske industrije premajhna. Kvaliteta lakiranega usnja še zdaleč ni na taki višini, da bi zadovolji-

la našim zahtevam odnosno potrebam. Skozi vse preteklo leto smo imeli pri predelavi lakiranega usnja polno težav. Lice laka se je luščilo, nekatere kože so bile verjetno prestrojene, ker so se trgale kot lepenka itd. Večina kož je imelo polno površinskih napak.

Pri preskrbi s podplatnim usnjem v preteklem letu nismo imeli posebnih težav. Imeli pa smo v celem drugem polletju veliko težav in ogromno stroškov pri nabavi gumijastih podplatnih odlitkov. Nekateri proizvajalci tega blaga so delali vse praznike in nedelje pa kljub temu niso mogli zadostiti vsem potrebam. V največji sezoni smo morali po večkrat tedensko z lastnimi vozili na prevzem gumijastih podplatov k proizvajalcem.

Tudi v preskrbi s pomožnimi materiali smo se srečavali z navidez malenkostnimi težavami, ki pa so večkrat ovirale redno oskrbovanje proizvodnje. Brž, ko je kako naše podjetje uvedlo proizvodnjo kaknega artikla, ki smo ga dotlej uvažali, je bil ta artikel v mnogih primerih uvrščen v seznam restriktivnega uvoza.

Ta praksa se je lani uveljavila res mnogostransko, kar je gotovo v prid naši plačilni bilanci in varčevanju z dragocenimi devizami. Vendar se je pokazalo, da je bil iz navedenih vzrokov neredko ustavljen uvoz tudi takšnih artiklov, pomožnega materiala in reprodukcijskih sredstev, ki jih domača industrija še ni sposobna izdelati v zadovoljivih količinah in primerni kakovosti. Poraba domačega brusnega papirja je na primer tri do petkrat večja od porabe tovrstnega uvoženega papirja, povrh tega pa so še zrna na domačem papirju neenakomerna in od papirja tako odstopajo, da puščajo na površini obdelanega proizvoda raze.

Dalje je cena domačih proizvodov t.j. takih, ki smo jih do sedaj uvažali, denimo, lepil, trdih kapic, strojnih teksov in kovinskega delovnega pribora za 50 do 100% višja od cen uvoženih proizvodov.

Povečane izvozne obveznosti zahtevajo povečanje zalog osnovnih surovin in reprodukcijskega materiala, zlasti uvoznega in takega, ki ga na domačem tržišču ne moremo stalno dobiti v zadostnih količinah in ustrezni kakovosti. Znatno

povečanje zalog surovin zmanjšuje koeficient obračanja zalog in veže visoka obratna sredstva. Če si ne bi pravočasno zagotavljali zadostnih zalog težko nabavljivih surovin in reprodukcijskega materiala bi pa pogosti zastoji v proizvodnji še v veliko večji meri povečali stroške.

Lahko bi rekli, da nam največje težave pri preskrbi potrebnih surovin povzroča nesolidnost in neodgovornost poslovnih ljudi. Prav veliko primerov imamo, ko nam poslovni sodelavci osebno, pisмено ali brzojavno zagotovijo, da bodo blago poslali do roka. Ko pa iz kakršnih koli razlogov ne morejo blago izdelati v roku ali ga ne morejo izdelati v primerni kvaliteti, se jim ne zdi potrebno, da bi nas o tem na najhitrejši način obvestili. Če smo sprejeli tako sporočilo do časa, smo lahko še marsikaj ukrepali, sicer pa je prišlo do zastoja v proizvodnji.

Dobavni roki uvoznega blaga so še vedno izredno dolgi. Od dneva naročila pa do prejema blaga traja tri do šest mesecev kar pomeni, da moramo imeti skoraj polletno, več pa kot tromesečno zalogo vseh uvoznih artiklov. Nekateri uvozni artikli kot lepila in tekoči proizvodi za finiše ne prenesejo mraza, zato jih moramo pred nastopom zime nabaviti v količinah, ki zadoščajo za zimske mesece. Posledice tega so povečane zaloge, ki vežejo dodatna obratna sredstva.

Iz zgoraj navedene problematike v preskrbi s surovinami lahko ugotovimo, da je zaradi neurejenega stanja na tržišču še vedno veliko artiklov, ki jih čevljarska industrija potrebuje, deficitarnih. Podjetje pa taka situacija privede do tega, da mora držati na skladišču mnogo večje zaloge kot bi bilo sicer potrebno, če bi bile na tržišču normalne razmere.

Lojze Kopač

V začetku decembra je grupa delavcev našega podjetja in IPM obiskala nekatera sorodna podjetja v Srbiji in si ogledala njihovo obratovanje. Nekaj vtisov s tega obiska je za naš bilten napisal tov. Filipič Milan.

ČEVLJARSTVO V SRBIJI

Lepa avtomobilska cesta, delo naše mladine, nas je vodila v južno Srbijo. Po 240 km vožnje iz Beograda smo prispeli v Niš, veliko industrijsko mesto s 120.000 prebivalci. Tu je veliko tovarn, med katerimi je tudi Kombinat gume in obutve VULKAN Niš. Omenjeno tovarno smo si ogledali in pogovorili o njihovem delu.

VULKAN je velika tovarna, njen glavni proizvod je gumijasta obutev, nekako ob strani pa proizvajajo usnjeno obutev. V tem oddelku delajo ženske salonke in lepljene moške polčevlje. Njihov izračun je pokazal, da se jim bolj izplača izdelovati gumijasto obutev, zato bodo oddelek usnjene obutve razpustili, opremo in stroje pa prodali. Nekateri teh strojev so zelo dobro ohranjeni, saj so v obratovanju komaj leto dni. Tudi naša tovarna se zanima zanje, predvsem za tiste stroje, katerih pomanjkanje pri nas včasih ovira proizvodnjo.

Iz Niša smo se odpeljali v majhno mestece Vranje, ki leži na desni strani avtoceste. Tu je zelo poznana tovarna ženske obutve KOŠTANA. To je majhna, skoraj nova tovarna. V njej je zaposlenih okoli 400 delavcev in izdelujejo približno po 1000 parov čevljev dnevno. Njihovi izdelki so v glavnem modne ženske salonke in tudi ženski škorenjčki. Pri obhodu prikrojevalnice smo takoj opazili ostro kontrolo narezanih delov, skozi katero ne gre noben še tako majhen sestavni del golenice, brez pregleda.

V montaži sta dva montažna trakova, poleg vsakega je šivalni trak. Montažna trakova sta na mehanični pogon. Red in disciplina v vseh oddelkih kažeta pozitiven vpliv na kvaliteto izdelanih čevljev. V programu imajo širjenje tovarne in ureditev tretjega oddelka za izdelavo moških polčevljev. Videli smo tudi več naprav, katere bi tudi pri nas izboljšale

kvaliteto in povečale storilnost. Nekatere od teh naprav že uporabljamo.

Dobro uro vožnje in že smo v največji tovarni čevljev na jugu naše države, oziroma v severni Makedoniji "ČIK" (čevljarska industrija Kumanovo). To je precej velika -- nova tovarna. Zaposluje 600 delavcev in izdeluje 2200 parov čevljev dnevno. Izdelujejo salonke, ženske škorenjčke in moške polčevlje. Posebnost pri njih je veliko vzorcev z raznim pletenjem. V tovarni je samo en proizvodni prostor. Vse gornje dele sekajo na 14 sekalnih strojih, podlogo režejo ročno. V tem oddelku je prikrojevalnica, sekalnica in 4 proizvodni trakovi, poleg vsakega pa je trak šivalnice. Peti trak pa je šolski, na katerem priučujejo novo delovno silo. Tudi tu so trakovi na mehanični pogon. Storilnost vsakega traku je 500 parov, šolski trak pa izdeluje 200 parov čevljev dnevno. V načrtu imajo podaljšanje delovnega oddelka in povečanje proizvodnje na 3000 parov.

Knjaževac in v njem tovarna LEDA, je po velikosti enak našemu kraju. Razen vinske kleti je v tem kraju še strojarna in čevljarstvo LEDA. LEDA zaposluje 400 delavcev in proizvaja 1100 parov čevljev dnevno. V večini so to ženske salonke in ženski škorenjčki. Kvaliteta in finesa njihovih izdelkov je znana po vsej naši državi in tudi izven naših meja. V tovarni, ki je začela obratovati pred dobrim letom, je zaposlena predvsem mlada delovna sila, saj je povprečna starost zaposlenih 23 let. Značilno za tovarno obutve LEDA je, da so v podjetju poleg tehničnega osebja samo trije kvalificirani čevljarji, ostali delavci pa so vsi priučeni. Disciplina in red pri delu omogoča za povečanje proizvodnje lepo storilnost in kvalitetno delo.

Splošna ugotovitev pri ogledu štirih čevljarskih podjetij, nam daje nekaj osnov za naše nadaljnje delo.

V vseh obratih je čutiti, da posvečajo glavno skrb proizvodnji. Povsod planirajo širjenje svojih obratov in hkrati povečanje proizvodnje.

V vseh tovarnah imajo montažne trakove na mehanični pogon. Povsod na delovnem mestu vladata red in disciplina. Delovne sile

je tu dovolj tako, da lahko izberejo samo dobro delovno silo. Povprečni osebni dohodki v vseh treh podjetjih so okoli 23.000 Din.

Te ugotovitve nam narekujejo, da bomo morali izboljšati kvaliteto in povečati storilnost tako, da bomo lahko konkurirali v ceni in kvaliteti na vseh tržiščih. V obratnem slučaju bomo ostali zadaj, to pa pomeni propadanje podjetja.

Milan Filipič

KAM V NEDELJO ?

Tako vprašujejo mladi ljudje v Žireh. Mladina, domačini in tisti, ki jih je življenje zaneslo v tovarno. Ta jim nudi delo in zaslužek. Glas tovarniške sirene ob koncu dela pomeni začetek tistega časa, ko se najbolj sproščajo interesi ljudi. Vsak si po svoji volji izbere razvedrilo ali delo ali pa oboje. V nedeljo ni sirene in večina mladih ljudi si hoče najti razvedrila in spet nova doživetja. Takrat se ustavijo ob vprašanju: kam ? Ni treba mnogo razprav in iskanja, ker dobro poznamo njihovo najljubše razvedrilo - ples. Tega v Žireh ni najti

Pomudimo se ob tem vprašanju. Mnogi zavračajo to razvedrilo z raznimi izgovori in iščejo argumente proti temu, čeprav vemo, da glasba in dobro izvedeni plesi ne morejo v nobenem primeru negativno in nevzgojno vplivati na mladino. Negativno lahko vpliva le okolje, v katerem se prireja ples. To pa je problem, ob katerem se je vredno zamisliti. Odkar je Sindikalna dvorana menjala lastnika ni bilo več rednega nedeljskega razvedrila. Ker tudi v prihodnje ni boljših izgledov je komite mladine sklical posvet vseh organizacij na območju Žirov ter začel razpravo o tem vprašanju. Razprava je ugotovila naslednje : dvorana Partizana ni primerna, ker je predvsem telovadnega značaja, velika za ogrevanje in neestetska. V prostorih osemletke plesa seveda ni mogoče organizirati. Tako ostane le dvorana nad vežo kina (bivša godbena). To bi lahko z majhnimi stroški za opremo priredili začasno v te namene. Prišlo pa je do nesoglasja z lastnikom. Lastnik

zadružnega doma je Kmetijska zadruga, stanodajavec vsem, ki trenutno koristijo te prostore. Tako so v njeni lasti tudi vsi prostori Svobode. Ta je hotela podpreči prošnjo mladine, naj bi v mali dvorani imeli nedeljske plese, česar pa lastnik ni dovolil z utemeljitvijo, da so nastajali izgredi, ki niso bili v čast mladini takrat, ko se je ta prostor uporabljal za iste namene. Sprejet je bil predlog naj se ta prostor vendarle določi za nedeljsko razvedrilo mladine, ki bi pa morala paziti na primerno in pristojno obnašanje. Zaenkrat je problem rešen, vendar samo začasno. Treba bo misliti na družbeni center, ki naj bi se osnoval v vsakem večjem kraju in v katerem bi našli razvedrilo in zadovoljstvo občani vseh starosti in različnih zanimanj. Predvsem pa je potrebno nuditi mladini, ki je željna in potrebna zdrave zabave in družabnega življenja dostojne in kulturne zabave. Če pa naše mlade ljudi prepustimo same sebi, potem prav gotovo podpiramo najslabša nagnenja. Zato vsem, ki se zavedajo odgovornosti doraščajoče mladine bodi v premislek napisani članek, ki hoče le opozoriti javnost o situaciji, ki je nastala in ki bo vedno znova trkala na vrata in terjala rešitve. Vse javne službe in organizacije, ki imajo kakršno koli zvezo z vzgojo mladine naj tesno sodelujejo pri reševanju tega vprašanja.

- UP -

VPRAŠANJA - PREDLOGI - ODGOVORI - VPRAŠANJA - PREDLOGI

Tovariš urednik!

Slišal sem, da kršimo zakon vselej kadar dajemo znak s sireno. Kaj je to res? V naprej - hvala.

Odgovor: To sicer ni res, res pa je, da je včasih preveč nadležna.

Tovarišu uredniku!

Na pustni torek so bili vsi izhodi zaprti ven iz tovarne zvečer. Tako ni bilo moč iti nekaterim prej domov. Po mojem bi pa godovnikom že lahko dovolili. Predlagam naj bi v prihodnje to upoštevali.

Šema brez maske

SMUČARSKI ŠPORT PRI NAS

Pred tremi leti je bil na pobudo sindikalne podružnice in nekaterih članov kolektiva, ustanovljen smučarski klub ALPINA. Namen kluba je bil, da se čimveč tovarniške mladine pritegne k samemu športu. V podjetju je še veliko mladine, ki se ne ukvarja z nobenim športom. Po drugi strani pa je za podjetje, ki izdeluje specialne smučarske čevlje primerno, da ima smučarski klub, kateri naj bi sčasoma tudi v smučanju dosegal večje uspehe in hkrati propagiral svoje izdelke na raznih smučarskih tekmovanjih.

Zimski šport se iz leta v leto bolj uveljavlja, zime so ugodne in tudi med mladino je čutiti vedno večje zanimanje.

V letošnji sezoni je smučarski klub ALPINA priredil več tekmovanj v skokih in slalomu. Dne 9/2 1964 je bilo meddruštveno tekmovanje v smučarskih skokih v Novi vasi. Tekmovalo je 11 pionirjev, 20 mladincev in 11 članov iz Škofje Loke, Kranja, Gorenje vasi, Rovt in Žirov. Pri članih je zmagal Franc Novinc iz Škofje Loke, drugi pa je bil Ivan Jereb ALPINA. Pri mladincih je zmagal Peter Strel iz Gorenje vasi, pri pionirjih pa Miha Seljak tudi iz Gorenje vasi. Prireditelj je dobro uspela, vendar pa je treba stremeti za tem, da bi čimprej pričeli z gradnjo 40 - 50 metrske skakalnice.

Prav tako so se člani kluba udeležili smučarskega tekmovanja v Notedršici. V smuku je zmagal Peter Kosmač ALPINA, v slalomu pa Jože Žakelj ALPINA. Tudi ekipno je moštvo ALPINE doseglo prvo mesto v smuku in slalomu.

V nedeljo, dne 23/2 1964 so se člani kluba udeležili tradicionalnega slaloma na Ulovki pri Zaplani. Na tekmovanju je bila zbrana vsa slovenska elita, ki v smučanju kaj pomeni, z izjemo dveh olimpijcev, Lakote in Detička. Proga je bila dolga okrog 400 m in je bila zelo zahtevna. Tekmovalo je okrog 250 članov, članic, mladincev in mladink. Člani so vozili dva teka. V prvem teku so startali vsi, v drugem teku pa samo prvih 40 tekmovalcev. Od naših tekmovalcev sta se v to skupino plasirala dva. Najboljše plasirani od naših je bil Peter Kosmač, ki je dosegel 29 mesto, kar je v taki konkurenci že lep uspeh.

Organizacija tekmovanja je bila odlična, našim tekmovalcem pa bi bilo potrebno še več takih tekmovanj in boljše opremo, da bi se počasi tudi oni uvrstili na čim boljše mesto.

V perspektivi je tudi predvideno, da bi se zgradila vlečnica v Goropekah iz doline in do vrha nad kočo. S tem bi bila dana večja možnost za razvoj zimskega turizma.

Posebno poglavje v zimskem športu zavzema tudi šolska mladina, katera ima vsako leto smučarski tečaj v Goropekah. Tam si vsakdo lahko pridobi potrebno znanje v smučarski tehniki, zato ni bojazni, da bi smučarski šport v Žireh izumrl, nasprotno bomo imeli iz leta v leto več kvalitetnih tekmovalcev, ki bodo lahko dostojno zastopali naš kraj na raznih tekmovanjih.

Razvoj zimskega turizma bo treba forsirati predvsem v Goropekah, kjer že stoji planinski dom, poleg tega pa je v okolici dovolj idealnih smučarskih terenov in kjer so tudi snežne razmere zelo ugodne. Predvideno je, da bi se presekala smučarska proga iz Goropeškega griča v Mršak in da bi se v Goropekah napravila manjša skakalnica. Tako bi bilo mogoče organizirati večja in kvalitetnejša tekmovanja.

Tone Oblak

Odgovor: Skušnjave so ob pustu itak že dovolj velike. Pomagajmo godovnikom premagati take skušnjave. To je hvalevredno delo.

Dragi urednik!

Veliko se je pisalo poročalo naj zmanjšamo potrošnjo električne energije. Padlo mi je na misel, koliko v naši tovarni porabimo na dan električne energije. Hvaležen bom, če mi morete na to dati odgovor.

Električar

Odgovor: V preteklem letu smo porabili povprečno dnevno 1559 KW/h električne energije.

Uredniku!

Mislím, da vam ne bom zastavil pretežko vprašanje, če vas vprašam tole: Koliko oseb je v naši tovarni prejelo za mesec januar manj kot 25.000 din osebnih dohodkov. Vem, da bom med temi, samo to ne vem, če bomo v večini.

Delavec

Odgovor: Ne boste! Do 25.000 din je prejelo 285, nad 25.000 din pa 572 delavcev.

VSEBINA

Ob 8. marcu - prazniku žena	1
Visok obisk v Alpini	2
Spremembe pravilnika o nagrajevanju	4
Kdaj in kako preiti na 42 urni delovni teden	7
Zaključni račun za leto 1963	9
Problematika nabave	12
Čevljarstvo v Srbiji	15
Kam v nedeljo	17
Vprašanja - predlogi - odgovori	18

Izdaja Komite ZMS ALPINA Žiri. Ureja uredniški odbor.

Glavni urednik Majda Trček, odgovorni urednik Peter Šuler.

Založila ALPINA tovarna čevljev, Žiri.

Žiri - marec 1963

1964

