

Še enkrat: Vlecimo v isto smer

Že ob prevzemu nalog direktorja sem se popolnoma zavedal velike odgovornosti in tudi problemov, ki se jim ne bom mogel izogniti. Od tedaj se je v dveh letih in pol dogodilo marsikaj. Nasplošno bi lahko ugotovil, da je bila stvarnost mnogo slabša, kot bi jo lahko pričakoval tudi največji pesimist. Ob določenih trenutkih so bile razmere tako brezupne, da bi človek najraje ušel s takega dela. Nепrestani psihični pritisk ob vedno negotovi usodi tovarne, z njo pa tudi vseh zaposlenih in njihovih družin, človeka naglo uničuje.

Vendar namen tega pisanja ni tarnanje. Na tem delu ostajam zato, ker sem trdno

prepričan, da imamo moč in voljo, da prebrodimo vse težave in si ob tem tudi ustvarimo pogoje za dolgoročno perspektivo.

Boj za preživetje se bo nekoč že končal in to tako, da bomo »ostali živili«.

Vse probleme je namreč možno premagati, če si to res želimo. To smo v praksi tudi dokazali. Kljub temu, da je slovensko gospodarstvo skoraj popolnoma na tleh, v Alpini brez kakršne koli pomoči od zunaj, še vedno držimo glavo nad vodo. In to ob dejstvu, da 80 % svoje proizvodnje izvozimo (kjer nam rezultat slabša precejšen dinar), da izgublamo sovjetsko tržišče, in da smo zaradi slabih zim izgubili po-

lovico smučarskega programa.

Vse to je samo pospešilo proces velikega vsebinskega prestrukturiranja Alpine, ki naj bi ob dokončni realizaciji pomenil tudi našo dolgoročno perspektivo.

Poznavalec razmer v našem gospodarstvu bi se vprašal, kako uspete v Alpini nemogoče spremeniti v mogoče.

Odgovor je v misli, ki sem jo povedal na začetku svojega mandata: »Alpina je kot težak voz, ki ga bomo lahko premaknili in vlekli samo pod pogojem, da ga bomo vsi vlekli v isti smeri.«

Takrat sem tudi postavil vprašanje v kateri smeri bomo vlekli in koliko. Rekli smo, da bo smer postavil trg. Da pa naj bi vsakdo vlekli vsaj toliko, kolikor zasluži ali bi želel zaslužiti.

V tej prisposodbi je tudi odgovor, zakaj v Alpini, kljub nemogočim razmeram, še vedno držimo glavo nad vodo. Uspeli smo namreč doseči to, da nas vsaj večino vleče voz v isti smeri.

Smer smo dodatno konkretizirali z mnogimi ukrepi, ki imajo vsi isti načelni smoter: »Čim hitreje se moramo po kvaliteti dela (v širšem smislu) približati Zahodu in postati enaki ali boljši od nam podobnih uspešnih tovarn v razvitem svetu.«

Še vedno pa nekateri ne vlečejo s tako močjo, kot bi morali; drugi pa zaradi tega ne dobijo toliko, kot bi morali. Vendar upam, da bomo postopno rešili tudi to. Je pa res, da je situacija še vedno zelo težka. Če samo majhna skupina delavcev Alpine začne »vleči voz« v nasprotno smer, bo ta že krenil po klanecu navzdol namesto navzgor. Ker se čudeži v gospodarstvu ne dogajajo prav pogosto, si lahko vsakdo predstavlja, kaj bi to pomenilo za Alpino danes in v prihodnje.

Bojan Starman



Karte so ponovno premešane, začela se je nova igra; aduti so razdeljeni drugače kot doslej, ko se je vedelo, komu grede...

Podobno kot v družbi, je tudi v tovarni: vloge (karte) so v podjetništvu razdeljene drugače. Zunanaj vedo kaj gre lastniku ali delničarjem, kaj menedžerjem, kaj delavcu pripada. In kaj je dolžnost enih ali drugih.

Toda kaj pomenijo vloge (karte), če ne poznamo pravil igre oz. se jih nečemo oprijeti.

Če začnemo kar pri lastnikih, bi najraje še ostali pri lastnini vseh in kljub dokazom, da je taka lastnina nikogaršnja in zato ni pravih spodbud za pametno gospodarjenje, nam to še najbolj ustreza, saj bo sicer izkoriščanje?!

Podobno je z menedžerji, ki imajo pristojnosti po zakonu pa jih niti sami nečemo prav izkoristiti ali pa jih posamezniki prekorajajo.

V tej divji igri — brez pravil bo (vsaj v prihodnjem obdobju) še najkrajšo potegnili tisti, ki ima najmanjši vpliv. Ve se, kdo so to.

Takale kvartopirska družina se lahko kaj hitro sprevrže v splošen pretep brez pravil ali s pravili močnejšega... Kaj hočem reči: tudi, če država še ne dela tako kot od nje pričakujemo, je možen naš interni dogovor kako delati, da bomo kot podjetje učinkoviti. Saj to smo menda hoteli — da smo v urejenem okolju samostojen subjekt — kajne?

N. P.



Iz šivalnice v Gorenji vasi

ski expo 90

6. novembra je minister za turizem Ingo Paš odprl letošnji Sejem SKI EXPO 90.

Opozoril je, da je smučarski šport z industrijo smučarske opreme pomemben dejavnik turizma in celotnega gospodarstva.

Alpina seveda predstavlja zanimivo kolekcijo z 20 % popustom.



DOGOVARJAMO SE - DOGOVORILI SMO SE



Ob rob sklepom delavskega sveta

2. NOVEMBRA JE ZASEDAL DELAVSKI SVET in obravnaval periodični obračun za obdobje od 1. 1. do 30. 9. 90.

Poslovanje je nazorno komentiral direktor Bojan Starman:

Glede na razmere v katerih smo poslovali v prvih devetih mesecih, lahko rečemo, da smo dosegli kar dober rezultat. Ogronom denarja imamo še v zalogah in pričakujemo, da jih bomo v zimski sezoni prodali in upamo, da bo zima vsaj malo boljše, kot so bile prejšnje. Pozitivni premiki so tudi pri produktivnosti, ki se je povišala od 5-8%. To je še toliko bolj razveseljivo, ker smo morali velik del proizvodnje prerazporediti načasne programe, veliko je bilo novih artiklov, majhne serije; vemo pa tudi, da je v Sloveniji fizična produktivnost padla za 10%.

Tako nam uspeva, da bomo plan celotnega prihodka v celoti realizirali — še več, kaže da ga bomo celo presegle, predvsem zaradi zelo dobrih rezultatov prodaje v MPM.

Tudi na področju stroškov smo dosegli, da planiranih ne presegamo in čeprav ne bomo ustvarili planirane nove vrednosti, bo rezultat, zaradi zmanjšanja stroškov, približno enak.

Glede likvidnosti lahko rečemo, da se je povečevanje dolgov ustavilo. Raven domačih in tujih kreditov naj bi se do konca leta še znižala, prav tako smo uspeli znižati tudi nivo zapadlih obveznosti.

Vse to smo uspeli uresničiti, kljub znanim težavam: zamrznjen tečaj ob velikem izvozu, zaostrovanje poslovanja s Sovjetsko zvezo ipd.

Kako nam kaže?

Pospešeno izvajamo projekt prestrukturiranja tovarne v cilju dolgoročne konkurenčnosti in perspektive podjetja. V zvezi s tem vodimo precej akcij in če bi jih uspeli realizirati tako, kot so zastavljene, končni rezultat ne bi smel biti vprašljiv.

V teh akcijah so zajete tri bistvene stvari in sicer:

— povečati produktivnost celotnega podjetja — vključno z režijo

— akcije na področju stroškov in prodaje; tržna selekcija in selekcija programov glede na donosnost (zmanjševanje stroškov na enoto proizvoda) in ponuditi konkurenčne cene;

— zmanjšati tudi strošek vloženih materialov na enoto proizvoda. (lani so na primer stroški OD v celotnem prihodu znašali 15%, letos znašajo že 25%) in to moramo pokriti z znižanjem drugih stroškov

— znižati režijske stroške na enoto proizvoda in postaviti pravo ceno (trenutno dosegamo boljše cene na Zahodu, doma pa smo zavestno postavili nižje ce-

ne in tudi zato dobro prodajamo).

Program prestrukturiranja naj bi izpeljali približno v dveh letih.

Kapacitete: pokrite so za naslednje obdobje — težave, ki se bodo pojavljale zaradi zmanjševanja izvoza na Vzhod in s tem manjša naročila, bomo skušali pravočasno reševati.

Po končani proizvodnji zimskega programa, bomo nadaljevali z letnim športnim programom, programom moške obutve.

Po obravnavi je delavski svet sprejel sklep, da se potrdi periodični obračun v predloženi vsebini.

Beseda je tekla kolektivni pogodbi, ki je bila sprejeta in velja od 1. septembra 1990 dalje. Direktor je v zvezi s tem povedal, da jo bomo v podjetju tudi spoštovali in bi za oktober povišali urne postavke za 5% in s tem dosegli najnižji osebni dohodek za dosežene rezultate dela, ki ga predpisuje kolektivna pogodba.

Ker pa splošna kolektivna pogodba izvzema opredelitev pravic poslovnih delavcev in vodilnih delavcev, le-ti urejajo svoj položaj na osnovi dogovora z delavskim svetom. Osnovna določila o tem je sprejelo društvo poslovnih delavcev Slovenije.

Glede na to je direktor predlagal, da naj bi znašal osnovni osebni dohodek direktorja 5 povprečnih osebnih dohodkov Alpine v preteklem mesecu. Za člane kolegija direktor sam postavi kriterije.

Glede razporeditev delavcev iz režijskih delovnih mest na normirana dela v proizvodnji je bil sprejet sklep, da v skladu z 10. členom kolektivne pogodbe ti začasno razporejeni delavci, prejemajo enak osebni dohodek, kot bi ga prejeli na prejšnjem delovnem mestu, če pa bodo uspeli s svojim delom v proizvodnji zaslužiti več, prejemajo OD na osnovi doseženih rezultatov. Določilo velja od 1. oktobra do uveljavitve kolektivne pogodbe oz. sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

Delegatka iz šivalnice je opozorila, da se pojavljajo vedno večje razlike v doseganju norm med šivalnico in pri krojevalnico in ostalimi oddelki. Nekaj odstotkov v tem povprečju pomeni tudi stalno uvajanje novih delavcev, menjave artiklov in drugi organizacijski problemi, vendar so razlike kljub temu prevelike.

Sprejet je bil sklep, da se v določeni proizvodnje zadolži, da razišče, če se ne pojavljajo kakšne nepravilnosti, ki bi bile lahko vzrok za to. To se naj razišče in takoj ukrepa, če bo potrebno.

A. K.



Z delavskega sveta ob obravnavi poslovanja

Nekaj podatkov

V devetih mesecih smo izdelali blizu 1.600.000 parov obutve, kar je 6,8% več kot v enakem obdobju lani. V prikazani proizvodnji so zajeti tako gotovi proizvodi, kot deli obutve za posamezno vrsto obutve. Planirana proizvodnja za devet mesecev je znašala 1.530.770 parov, naredili pa smo 56.252 parov ali 3,6% več. Letni plan je parovno realiziran 75%.

Povprečna proizvodnja na delovni dan je znašala 8.353 parov, kar je 5,7% več, kot v enakem obdobju lani. Ker se je število zaposlenih zmanjšalo, je proizvodnja na zaposlenega na delovni dan porasla za 7,5%, znašala pa je 6,9 parov.

Prodaja in izvoz

Po vseh prodajnih poteh je proizvodnja prodala 20.000 parov obutve, kar je 11% več kot v enakem obdobju lani. Parovna odprema v MPM je višja za 10%, grosistična prodaja obutve za 29%, izvoz na Zahod za 23%, parovni iz-

voz na Vzhod pa se je zmanjšal za 10%. Skupaj smo izvozili 11% obutve več.

Skupni parovni izvoz predstavlja 77% proizvedene obutve v devetih mesecih, Zahod 54% in Vzhod 23%. (V enakem obdobju lani smo izvozili 74% količinske proizvodnje, na Zahod 47% in na Vzhod 27%).

V devetih mesecih smo preko MPM prodali 1.040.000 parov obutve, kar je 9% manj kot v enakem obdobju lani.

Zaloge

Glede na 1. 1. 1990 so vse zaloge skupaj porasle za 55%, od tega so se zmanjšale edino zaloge materiala — za 14%, zaloge nedovršene proizvodnje ostajajo na nivoju 1. 1. 1990, zaloge končnih izdelkov so porasle za 287%, zaloge v MPM pa za 65%.

Osebni dohodki:

Povprečni neto OD je v Alpini v devetih mesecih znašal 4.319 din.

Utrinki s seminarja o preobrazbi

O podjetjih in novem načinu podjetništva v trenutnih razmerah, sta »natresla« nekaj misli dr. Šime Ivanjko in mag. Janko Arah.

— Pri podjetništvu ne more delovati sistem enako lačnih želodcev. Na nas samih je, da se odločimo, kaj od podjetništva želimo, kakšni so naši cilji; na podlagi tega bomo laže ugotovili, kakšno naj bo naše podjetje.

— Ne razmišljajmo, kako rešiti staro. Razmišljajmo o novem, drugačnem. Le-to bo rešilo obstoj podjetja, zaposlenost vseh delavcev.

— Nemogoče, da bi razreševali socialne probleme in delovali v tržnem gospodarstvu. Najprej razmislimo o zadnjem, nato pa se lotimo sociale in oboje bomo lahko uspešno rešili.

— Podjetje, ki se preoblikuje v družbo ali drugo obliko, samo zato, da spremeni status, ni storilo še ničesar.

— Tudi zdrava špekulacija je element tržnega gospodarstva. To se bomo morali šele naučiti.



V Gorenji vasi zaskrbljeni



»Trenutno izdelujemo sandale za Aspo za sezono pomlad-poletje 1991. Delo kar dobro teče, pa bi lahko še bolje, če bi imeli boljši material. Ševret resina, ki ga uvažamo iz Italije je problem, saj pri nekaterih kožah gre v izmet skoraj tretjina kože; manj se naredi; ni prihranka,« je pripovedoval vodja obrata Gregor Pustavrh.



Vodja obrata Gorenja vas Gregor Pustavrh

»Ta pojav spremljamo že iz skladišča, preko prikrejevalnice, do kantiranja. Kot že rečeno, se pri omenjenem materialu to opazi, ko usnje napnemo, pri obdelavi pa se trga.

Dokončujemo tudi škornje za domače tržišče, začeli pa smo z izdelavo sandal iz južnejega usnja za Sovjetsko zvezo. Prva količina zvezo, nato pa še 30.000 parov, nato pa še 20.000 parov.

Novembra smo začeli s proizvodnjo sandal za Belmo in Aspo, prav tako iz ševret resine.

Pričakujemo, da bo z materiali manj težav, kot jih je bilo doslej.

Z izdelavo škornjev pa nismo imeli nobenih večjih težav. Tudi iz montaže kakšnih pripomb na naše delo niso imeli.

Za Sovjetsko zvezo izdelujemo salonarje iz belega južnejega boksa; bojimo se, da bo pri obdelavi na konicah pokal, kot se je to dogajalo lansko leto.

Za dobro delo v proizvodnji so potrebni ustrezni stroji; moram reči, da nimamo večjih problemov, čeprav smo nekaj strojev posodili drugim oddelkom. Na drugi strani pa za šivanje okrasov na škornjih sodelujemo z zasebnikom iz Tržiča, ker se nam ne splača kupovati drugega stroja, ker to delamo le včasih.

Število zaposlenih v tem oddelku se počasi krči. Zdaj jih tu dela 145. Nekaj jih je odšlo v pokoj, nekateri pa drugam. Prostora je še dovolj, nekaj je tudi kandidatov za zaposlitev... Kar zadeva prehod na enozmenjsko delo pa menim, da v Gorenji vasi trenutno to še ni možno. Na traku je le treba 60 ljudi, ki delajo po fazah, podobno pa je tudi v naši prikrejevalnici.

Ko smo prej govorili o razmerah, je razumljivo, da le-te vplivajo tudi na osebne dohodke. Če je, na primer, zaradi slabega materiala do-



Zaliskane napake so v Gorenji vasi odkrili že v skladišču

seg norme slabši, če ni prihranka, so tudi plače nižje.

Mislim pa, da je uspeh oddelka predvsem odvisen od dobre priprave dela. Lahko rečem, da se je to v zadnjem letu zelo izboljšalo; to se pravi, da je vse kar dobro urejeno. Pridejo pa seveda »špice« ko pride do zamud; takrat pa so seveda težave. Največkrat se to dogodi pri sekalih,« je povedal vodja obrata.

Podobna so bila tudi mnenja delavcev na posameznih delovnih mestih, saj so mi že v skladišču materiala nazorno pokazali koliko kože ševret resine gre v nič pri sekanju, če nočejo sekati nekvalitetnih gornjih delov.

Podobnega mnenja je tudi Jelka Tomič, ki te kože seka in Anica Dolinar na obrezovanju podloge (kantiranje).

Vsiljuje se zaključek, da bi pri prevzemu kazalo bolj pogledati, čeprav je napaka za-

likana, da se lahko pokaže včasih šele, ko se gornji del raztrga.

Morda, da so manj kakovostne kože cenejše in je to vračunano? Če to drži, je treba prava merila v tovarni tudi uveljaviti.

Na vsak način v oddelku, tako delavci, kot sam oddelk, pričakujejo, da jim bodo priznali vsaj 10, 20 % ugodnejši normativ, saj niso sami krivi, da v takih primerih naredijo manj, porabijo pa več materiala kot je normativ.

Morda še pojasnilo, zakaj pišem o takih pojavih več kot o drugih stvareh; zato, ker običajno na videz majhne pomanjkljivosti vplivajo na končni uspeh največ, prav zato ker jih ne poskušamo reševati radikalneje in se zato ponavljajo. Pa ne, da stvari obešamo na »veliki zvon«!

Nejko Podobnik

družbenih podjetij

— Mi še ne poznamo pravil igre kapitala. Kapital je pri podjetništvu najpomembnejši. Ni pomembna statusna oblika podjetja, temveč dobičkonosen program in v vsakem trenutku nek določen cilj.

— V petih letih pri nas družbenih podjetij ne bo več, ker jih bo tržno gospodarstvo izločilo.

— V svetu gre najboljše podjetjem, kjer delavci niso hkrati lastniki in delavci firme.

— Delavske delnice niso nič drugega kot samoupravljane z drugim imenom.

— Filozofija internih delnic je le rešitev podjetja pred propadom. Tak sistem so uvedli v Ameriki, v podjetjih, v katera niti država niti kapitalist, zaradi slabega položaja, vanj niso hoteli vlagati.

— Mnogo govorimo o internih delnicah, toda saj niti ne vemo, kaj je to. Delnica ni delnica in nima nobene vrednosti, če jo ne moremo prodati.

— Če bomo letos dobiček pustili v podjetju, ga bomo naslednje leto poklonili republiki.

Kar precej za razmišljanje, kajne?

Joži Kacin



»Kar tretjina kože gre včasih v odpad,« pravi Jelka Tomič



KAKO USTVARJAMO



Na »britofu« so še »živahni« stroji

Ste bili že kdaj v skladišču trenutno neuporabljenih strojev? Če še niste bili, vam bo morda tale vest dobrodošla.

Tu je za malo tovarno strojev; to da misliti. Pa če začnemo kar pri tistih strojih, ki jih trenutno ne rabimo in so tu bolj sezonsko. Analitikom in organizatorjem je to lahko opomin, da velja razmišljati, kako doseči, da bodo stroji v življenjski dobi, čimbolje

izkoriščeni, saj bodo po petih letih tako zastareli...

Druge bo spet zbolela glava, ko bodo izvedeli, da je tu nekaj strojev, kupljenih za dragocene devize, ki jih nihče nikoli ni uporabil, ali pa komaj kdaj. Ali pa naprave, ki jih je izdelala cela ekipa v kateri so prav tako dragi sestavni deli — pa tudi ni bilo nobene praktične koristi. Takole bi lahko naštevali pomanjkljivo-

sti pa tudi odkrivali muzejsko dragocene stroje, ki so desetletja pomagali delavcem Alpine; zdaj pa ne vemo, kaj bi z njimi...

»Čez sedem let vse prav pride«, pravi Peter Mlinar, ki skrbi za osnovna sredstva. »To se je že večkrat pokazalo. Lahko rečem, da se tu dnevno kaj dogaja; prihajajo stroji, druge pridejo iskat.

Dobivamo stroje tudi od naših kooperantov, ki pa so pogosto kar »oskubljeni«. Kot primer lahko navedem, da smo pred kratkim popisali stroje, ko pa smo jih dobili v Alpino, je že kaj manjkalo; n. pr. luč pri šivalnem

stroju, ki velja nekaj sto nemških mark.

Sicer pa na dogajanje nimam kakšnega vpliva; bolj je odvisno od tega, kaj dela proizvodnja. Če vidim, da so določeni stroji in naprave na skladišču že več let ali da so odpisani, organiziramo licitacijo. Moram pa reči, da za nekatere stroje sploh ni zanimanja.

Take so torej informacije oskrbnika osnovnih sredstev. Kaj lahko za smotrno uporabo strojnega parka naredijo odgovorni, je vprašanje, ki terja skrben odgovor in dosledno upoštevanje dogovorov.

Nejko Podobnik



Inovacije

Kakovost je zastoj

Poistovetenje delavca z delom

Objavljamo spet eno izmed poglavij iz knjige Philipa B. Crosbyja. Tokrat vam bomo predstavili zgodbo, ki govori, da delavci ne delajo dobro le za denar...

Takole gre:

»Preprosto se mi zdi, da jim delo in podjetje sploh nista važna,« pravi Elmer ženi.

»Tako kot je zadnjič kolega rekel v šoli za poslovodne delavce: 'Ne čutijo se povezane z delom.' Mislim, da so taki časi; vse dobijo brez prevelikega truda.«

Odrinil je stol in posegel po svojem plašču. Ko se je namenil proti vratom, ga je žena vprašala: »Kako mu je bilo ime, tvojemu prvemu šefu?« »Paul Terrace. Zakaj?«

»Kje je zdaj?«

»Upokojen je. Preselil se je na deželo, potem ko je odšel iz tovarne pred dvema letoma. Ko je odšel, je bil direktor za proizvodnjo. Zakaj vprašuješ?«

»Samo spraševala sem se, če bi tudi on menil, da se je vse spremenilo. Veš, spraševala sem se, če bi tudi on mislil, da se delavci ne morejo več »navezati« na delo.«

»Lahko ti odgovorim,« se je nasmehnil Elmer, »njegova poslovilna večerja je bila največja, kar smo jih imeli. Ljudje so prišli od povsod, večinoma ljudje na odgovornih delovnih mestih, ki so nekdanji delali pri gospodu Terraceju. Ko je tisti večer imel kratek govor, je dejal, da se ljudje nikoli ne spremenijo, samo okoliščine se spreminjajo. Rekel je, da ljudje vedno hočejo pravilno narediti stvari in da je osnovno orodje poslovnih delavcev treba iskati v medsebojnih odnosih in ne v postopkih.« Namrščil se je. »Spomnim se, da sem ti o tem pripovedoval takoj po večerji.«

»Vem,« je rekla, »samo spraševala sem se, če si pozabil na to.«

Ko se je Elmer tisto jutro vozil proti tovarni, je mislil na svojo ženo. »Pravzaprav vem, da sem dobil lekcijo,« si je priznal. »Morda sem pozabil. Pa četudi sem, kaj morem storiti glede tega?«

To jutro je bila Elmerjeva prva naloga pripraviti plan nadur za naslednji teden. Da bi to lahko naredil, je moral ugotoviti število potrebnih ur, število razpoložljivih ur in število enot v zaostanku. Ko je zaključeval to rutinsko nalogo, je še vedno mislil na razgovor z ženo.

Vzel si je deset dni in se ta čas pogovoril z mnogimi delavci. Ugotovil je, da je največ odsotnosti ob koncu tedna ali v ponedeljek. Pa še to; iščejo priložnosti, pa ne le v tem podjetju.

Po mnogih pogovorih z delavci o njihovih osebnih težavah in željah, je sprožil še druge aktivnosti. Odsotnost z dela se je polagoma zmanjševala, kakovost dela se je pa povečevala. Kljub temu še vedno ni vedel natančno, s čim je to dosegel. Pa mu je pomagal šef: »Mislim, da se delavci odzivajo na pozornost in pristno zanimanje, ki si jim ga izkazal. Dali ti bomo nadaljnjo podporo na tem področju. Mislim, da smo bili doslej tako prezaposleni z vsakodnevnim delom, da smo pozabili vzpostaviti primerne medsebojne odnose s svojimi delavci.«

(se nadaljuje)



V skladišču strojev je tudi nekaj naprav, ki niso bile nikoli uporabljene

Iz prodajalne Alpina Zenica

Prodavnica u Zenici je otvorena 1954. godine, među prvim prodavnicama.

»Alpina« je u Zenici veoma renomirana i cijenjena firma koja kvalitetom i modelima obuće privlači veliki broj kupaca. U prilog tome ide podatak da smo do sada uvijek ispunjavali svoje planove i sa većim procentom prebačaja, što je naročito izraženo u posljednjim godinama. Teškoća prodaje ima, jer je velika konkurencija, ekonomska previranja kao i ostale nedačice koje se zbivaju na području kupoprodajnih odnosa u Jugoslaviji. Teškoće oko ispunjavanja mjesečnih i godišnjih planova su u MPM približno iste što svaka prodavnica nastoji da dobije onu vrstu roba koja je prodajna na tom području. Mislim da u zadnje vrijeme imamo dobre modele, dosta dobru snabdjevenost te da dobri rezultati neće izostati.

Plan za 1990. godinu smo u prvih devet mjeseci uspjeli ostvariti 99 %, a parovno 107 %. Ako bi uspjeli ostvariti količinski prebačaj plana do kraja godine, došlo bi do znatnog prebačaja finansijskog plana. Da bi se to ostvarilo, potrebno je prodavnici snabdjeti onim vrstama obuće, koje se trenutno traže u jesensko-zimskom periodu.

Prodavnica je mijenjala lokaciju tri puta i uvijek je bila na području trgovačkog dijela grada.

S obzirom da je Zenica, kao i svi ostali gradovi u Jugoslaviji opterećena ekonomskim teškoćama, a s druge strane ima veliki broj prodavnica obuće, što ukazuje na veliku konkurenciju, potrebno je kvalitetom usluga robe i dobrom snabdjevenošću privući što veći broj kupaca.

Koristim priliku, s obzirom da idem u mirovinu poslije 28 godina provedenih u Alpini, da svim radnim ljudima ovog kolektiva i čitavoj maloprodajnoj mreži poželim dobre uspjehe u budućem radu.

Kolektiv prodavnice: Mahumed Šarić, poslovoda i; Nadžija Šestić, Jasmina Salković i Azrija Turšanović.



KAKO USTVARJAMO



Tudi dokup športnih oblačil pred odločitvijo

Po treh zelenih zimah in ne-nemnem padanju kupne moči, pri še vedno visokih cenah proizvajalcev, ob poplavi zasebnih trgovin in uvozu najrazličnejšega blaga iz Daljnega vzhoda, se vprašujemo, kako bo s prodajo športne opreme v naših prodajalnah, ki ta program prodajajo.

Glede na predhodne zime brez snega so se proizvajalci zimsko športne kolekcije (predvsem bunde), preorientirali na izdelavo bund »za na cesto« in za na smučišče, tako da upamo, da bo prodaja le-teh stekla. Vse je seveda odvisno od tega, če bo sneg; v tem primeru lahko računamo na prodajo smučarske opreme v celoti.

Kot sem že prej omenila, se na tržišču pojavljajo vedno novi proizvajalci, zato se trudimo dobiti čimbolj različne proizvajalce, ki so po kakovosti in cenah zanimivi, saj se zavedamo, da bomo konkurenčni le z dostopnimi cenami.

Preko posrednikov vzpostavljamo stike z Daljnimi vzhodom (Taivan), vendar pa bi tu morali naročiti večje količine, ki jih trenutno z našimi zmogljivostmi ne bi mogli prodati. Tako kaže, da bi morali prodajati še grosistično. Zaenkrat se znajdemo tako, da to blago sami kupu-

jemo pri grosistih. Pri tem pa bi opozorila še na eno težavo. Vedno več zasebnikov proizvaja cenovno zanimivo in kvalitetno blago, vendar pa je rok plačil pri njih krajši, kot pri družbenih podjetjih. Zato razmišljamo ali ne bi modno zanimivo in poceni blago kupovali pri zasebnikih in ga plačali v krajšem roku, ali pa dražje blago kupovati pri družbenih podjetjih in ga skladiščiti v naših prodajalnah, s čimer ničesar ne pridobimo.

Oktober je služba za dokup organizirala naročanje športne kolekcije za sezono pomlad-poletje 1991. Proizvajalci športnih oblačil niso ponudili nič kaj posebnega kar zadeva modele in barvne kombinacije, okvirne cene pa so bila kar precej visoke. Tako bo neobhodno potrebno iskati druge možnosti, tako doma, kot v tujini.

Torej, če želimo poleg obutve prodajati tudi oblačila, se bomo morali prilagoditi hitrim spremembam na tržišču, tako v ponudbi kot povpraševanju. Strategija podjetja bi morala predvsem predvideti koristnost (do-

biček) od tovrstne dejavnosti, konkretno izvedbo pa prepustiti strokovni službi.

Povedala bi še, da smo za sezono jesen-zima 90/91 pripravili kot dopolnilo k naši osnovni ponudbi, kolekcijo športnih artiklov z našo blagovno znamko: trenirke, zimske puloverje, kape, šale. Kolekcija je za začetek

skromna, tako barvno kot količinsko, vendar pa se bo v tej smeri nadalje razvijala.

Barvno se nagiba k naravni zeleni varianti, kar poudarja približevanje narave in njenemu varovanju.

Seveda pa bomo barvno in kreatorsko sledili vsem drugim modnim zahtevam.

Karla KRIŽNAR



Karla Križnar s kolekcijo športnih oblačil

mi vam vi nam

Objavljamo nekaj trditev oz. izzivov; upamo, da se boste oglasili z vašimi mnenji.

Organizacija

Organiziranost omogoča, da načrtovano izdelamo in prodamo. Podjetje se s tem mora prilagoditi poslovnemu okolju.

Organizacija

Strokovno utemeljena reorganizacija daje veliko večje upanje na preživetje, kot če se samo formalno reorganiziramo v podjetje.

Kadri

Socialne in ekonomske pravice ljudi naj bi izhajale iz delavčeve uspešnosti oz. koristnosti.

Kadri

Kakovostni kadri bodo spoštovani šele, ko bo obstoj managerjev res odvisen od rezultatov, ki jih pričakujejo lastniki.

Denar

Denar »naredi« tisti, ki je bolj inovativen kot konkurenca.

Denar

Zamislite si, da z Alpino lahko sami gospodarite. Če veste, kako bi z njo obogateli, postanite manager; če tega ne veste, je bolje da postanete delničar.

Uredništvo

Prodaja je uspešna, ko nas kupec išče

Novosti kolekcije modne obutve

Oktober smo zaključili z naročili za novo kolekcijo pomlad-poletje 1991 za domači trg. Alpinina kolekcija modne obutve je zasnovana zelo široko. V ponudbi bomo imeli klasične modele, modele za starejše in mlajše kupce. Zlasti pri modelih za mlajše potrošnike moramo upoštevati modne težnje, ki diktirajo barve vzorca in oblike pri obutvi.

Modne usmeritve za naslednjo sezono poudarjajo naravni izgled čevlja. Ta osnovni moto se kaže v barvi in materialih. Barve prihodnje sezone so barve narave: paleta rjave barve, do svetlo peščene in sive barve kamna, in paleta barv, ki jih lahko označimo kot barve vode: svetlozelena, preko svetlo modre, do temno modre. Pri materialih je najpogosteje zastopan nubuk ali velur ali gladko usnje, ki je samo grobo obdelano in mu šele pri končni obdelavi čevlja damo pravi izgled in sijaj.

Okrase v večini primerov zamenjujejo perforacije, večje ali manjše, ki pridejo do izraza zlasti pri nepodloženih sandalih iz usnja. Okrasi, predvsem pentlje, ostajajo še na elegantnih salonkah z visoko peto. Druge pa so manjši okrasi predvsem majhne zlate zakovice.

Značilno za modele za naslednjo sezono je, da so visoko zaprti, izrezi so ravni, kar pa zahteva dobro kopito. Modeli pa so enostavni po izdelavi, zato je še zlasti pomembna kvaliteta izdelave.

Moda se spreminja, vendar za dobro prodajno obutev je potreben lep izgled, kvalitetna izdelava, udobnost, pravočasna izdelava in cena. Uspešna prodaja je šele takrat, ko je naš kupec zadovoljen in bo zopet poiskal našo obutev.

Jana Erznožnik



Na temo: Kako uresničevati kolektivno pogodbo

V razgovoru sta sodelovala: Mišo ČEPLAK, vodja splošno-organizacijskega sektorja in Nataša DEMŠAR, predsednica sindikata. Razgovor je vodil Neško PODOBNIK, zapiske je pripravila Anuška KAVČIČ.

Delo-življenje:

Poznate določila kolektivne pogodbe; v katerih točkah jo bo najtežje uresničevati?

Mišo ČEPLAK:

Menim, da bomo pogodbo prav lahko uresničevali v vseh točkah, če bomo le uspeli ustvariti tak rezultat, ki nam bo to dopuščal. Torej, uresničevanje pravic iz kolektivne pogodbe je odvisno predvsem od naše uspešnosti.

Naša praksa je bila vedno taka, da smo skušali stvari reševati tako, da je bilo za delavce najboljše, če so le bile za to materialne možnosti.

Sedaj imamo splošno kolektivno pogodbo, vprašanje pa je, kaj bo prinesla panožna kolektivna pogodba. Menimo pa, da so stvari dokaj dobro urejene že z zakonom o delovnih razmerjih; nekaj stvari pa bomo morali dodelati še sami (ali s pravilnikom ali sklepi delavskega sveta), prav zato neke posebne panožne kolektivne pogodbe niti ne potrebujemo.

konsko uveljavljajo stvari, ki so v pogodbi zapisane. Osnovno plačo bomo določili glede na skupino in urno postavko, tej pa dodali ustrezne stimulacije, ki po novem še niso povsem oblikovane ter dodatke in nadomestila.

V okviru stimulacij je možno za dobre uspehe znotraj nekega oddelka, določiti tudi višje stimulacije — kar bo vodja določal sproti. Vse skupaj naj bi pomenilo tudi določeno racionalizacijo pri obračunavanju osebnih dohodkov in poenostavilo izračun OD, da bo vsak zase približno lahko izračunal svoj OD.

Kar zadeva jubilejne nagrade, lahko povem, da gotovo le-teh ne bomo mogli dodeljevati tudi za 10 let delovne dobe, ampak bomo ostali pri starem načinu.

Odnos vodstva do sindikata ne vidim dosti drugače, kot je bilo to že doslej — še naprej bomo morali sodelovati in si prizadevati za skupne cilje.

Pomemben del kolektivne pogodbe je tudi skrb za inovacije in druge izboljšave, ki bi doprinesle k razvoju podjetja. Tu vidim veliko možnosti, vendar bi bilo potrebno ljudi spodbujati. Tudi delo na domu bi moralo biti ena od možnosti; tu predvsem mislim na invalide, ki jim v podjetju ne moremo prilagoditi delovnih pogojev.

Delo-življenje:

Kako torej ocenjujete zahteve kolektivne pogodbe v primerjavi z interesi Alpine?

Mišo ČEPLAK:

Z vidika vodstva niso stališča nič drugačna ali nasprotna. Prizadevamo se za zmanjšanje obremenitev delovno intenzivnih dejavnosti, kot je naša, kar bi za nas veliko pomenilo in bi tako imeli več denarja za OD, ali pa za investicije in za razvoj podjetja. Pri nas, na primer, 15 ali 20 % povišanje OD ogromno pomeni (zaradi velikih prispevkov).

Kolektivna pogodba je torej nek začetek partnerskega dogovarjanja, vendar bo svoje prinesel in pokazal tudi čas in stvari se bodo zagotovo kasneje tudi zaostriale, predvsem kar zadeva pritisk sindikata na management (vodstvo podjetij).

Delo-življenje:

Zaščitna vloga sindikata je preko kolektivne pogodbe dokaj določena. Kakšno je stališče Alpinega sindikalnega vodstva do teh vprašanj?

Nataša DEMŠAR:

Končno smo dočakali, da je kolektivna pogodba sprejeta; res pa je, da so stvari le še na papirju in bo preteklo še nekaj časa, da se bo to začelo tudi uresničevati. Vsekakor si za to prizade-

vamo. Razumljivo je, da bomo vse skupaj lažje izpeljali, če bo podjetju šlo dobro. Če pa bodo rezultati slabi, se bo vse še bolj zaostriilo; odnosi z vodstvom, kakor tudi v proizvodnji.

Če bo prišlo do odstopanja, upam, da se bomo o problemih pravočasno pogovorili in uskladjali.

V našem podjetju je kar veliko članov sindikata — okrog 1300; kolektivna pogodba pa prav tako velja za vse delavce in sindikat bo prav tako tudi zastopal vse delavce. Določene ugodnosti, ki ne izhajajo iz dela, kot je, na primer, pravna pomoč, subvencije ipd., pa bodo še naprej veljale samo za člane sindikata. Vse ostalo, kar zadeva delo in pravice, ki izhajajo iz tega, pa velja za vse delavce.

Delo-življenje:

Kako bo sindikat ravnal v primeru, če se bo pojavilo nezadovoljstvo delavcev, na primer, zaradi prenizkih OD ali drugih stvari, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe?

Nataša DEMŠAR:

Vsekakor bo treba v takih primerih čim hitreje ukrepati, zato ne bomo čakali na končni rezultat. Lahko se zgodi, da pride do nezadovoljstva, če se bo ugotovilo, da bo nek oddelek pri OD preveč odstopal od drugih; takrat bomo zastopali stališče, da veljajo za vse ljudi enake pravice glede na rezultate dela. Seveda bomo morali ugotoviti za koga in kdaj so doseženi določeni rezultati dela in ugotoviti vzroke za tiste oddelke, ki teh rezultatov ne dosegajo, in vprašanja reševati sproti. Pred časom smo na našem sestanku govorili tudi o delničarstvu, kar ljudi precej razburja, ker tega ne poznajo dovolj. Menimo, da bi takrat, ko bo za to čas, v oddelkih organizirali sestanke, na katerih naj bi vodstvo delavcev z vsem natančno seznanilo.

Druga stvar, ki vznemirja ljudi in je zapisana v kolektivni pogodbi, je preračunavanje delovnih opravil v devet plačilnih razredov. Po mnenju sindikata je to v redu, ker imamo zdaj vse preveč razdrobljeno, obračun pa je preveč zapleten. Vse to je treba spraviti v neke pametne okvire, opozarjam pa, da pri tem ne bi prišlo do napake, da bi bil nek oddelek prikrajšan. Prav zato bo sindikat vse to spremljal.

Prav tako bomo tudi v primeru, da bi, na primer, imeli pogoje, da se nekaj viška denarja razdeli med delavce, upoštevali neke realne osnove. V prvi vrsti si bomo prizadevali, da bodo ljudje imeli delo in da bodo vse službe delale tako kot je treba, potem bo tudi rezultat ugoden.

Nikakor pa ne bomo postavljali nekih zahtev, ki ne bodo temeljile na stvarnih temeljih in na primer zahtevali denar, tudi če ga ne bo.

Glede tehnoloških viškov oz. premeščanja ljudi znotraj tovarne nimamo posebnih pripomb, ker se zavedamo položaja; vemo, da je potrebno zmanjšati režijo, da je zaradi prestrukturiranja določeno število ljudi ponekod preveč. V to se kot sindikat ne bomo spuščali, če bo seveda narajeno pravično. Ponavadi nastopamo tedaj, če se kdo pritoži, da se mu je zgodila krivica. V same premetitve pa ne mislimo posegati, ker menimo, da so to poslovne zadeve, ki jih je treba izpeljati.



Nataša Demšar, predsednica sindikata

Drugo so primeri tehnoloških viškov — v teh primerih je program izdelan in ga bo treba spoštovati; to je že opredeljeno tudi v kolektivni pogodbi.

Povedati moram, da je naše stališče v kriterijih nekoliko drugačno, od teh, ki jih predvideva kolektivna pogodba. Teh določil se bomo sicer morali držati, čeprav menimo, da je pri ugotavljanju tehnoloških viškov socialni kriterij pomembnejši, kot je to predvideno v kolektivni pogodbi, kjer je opredeljen šele kot peti (zadnji) kriterij. Stališče sindikata je, da bi ga kljub temu morali upoštevati.

Mišo ČEPLAK:

Ko se pogovarjamo o presežnih delavcih, lahko rečem, da se to pojavi takrat, ko nekemu podjetju ne more več zagotoviti dela in to ne za posamičnega delavca na delovnem mestu, ampak v podjetju kot celoti. Če bomo vodili neko zdravo politiko, menim, da v podjetju do takih primerov ne bi smelo prihajati. Tu bi morali ločiti presežek delav-



Mišo Čeplak, vodja splošno-organizacijskega sektorja

Pogodbo bomo skušali uresničevati. Kar zadeva osebne dohodke menimo, da se ne kaže poslužiti možnosti, da bi višino OD, ki je predpisana s kolektivno pogodbo, znižali za 20 %, kolikor je še dopustno, temveč bomo zastavili vse sile, da bi delavci za normalne rezultate na najnižjih delovnih mestih, zaslužili toliko, da bi imeli za normalno življenje. Rekel bi, da smo že blizu tega in če bi dvignili OD za okrog 10 %, bi to dosegli. Menim, da tudi razporeditev v devet tarifnih razredov ni sporna in bomo naš sistem temu prilagodili.

Ko bomo sklenili pogodbo o zaposlitvi, kar naj bi naredili do konca junija prihodnje leto, bodo dane možnosti, da delavci za-

Kako uresničevati kolektivno pogodbo



cev v primeru, da ni dela, druga stvar pa je nedoseganje rezultatov dela, kar predpisuje tudi kolektivna pogodba. Do tega pa bo občasno prihajalo in če človek na svojem delovnem področju ni uspešen, ne bo možno zanj iskati delovnega mesta.

Menim, da so kriteriji, ki so predvideni po kolektivni pogodbi dobri in kolikor bi jih upoštevali drugače, bi to pomenilo le nek točkovni sistem, kar tudi ne bi bilo povsem realno. Seveda pa ni kriterijev, ki bi bili tako dobri, da ne bi vsebovali neke subjektivnosti.

V glavnem pa velja, da imamo še veliko stvari, ki jih bomo morali izboljšati, da bomo bolj konkurenčni, ne samo akcije, kot so, na primer, zmanjševanje režije. Lahko pa rečem, da je bilo 1. januarja 1988 na režiji 638 ljudi, 30. septembra letos pa jih imamo le še 510. To smo dosegli brez kakršnihkoli večjih pretresov in prerazporeditev. Večji del naše nadaljnje akcije bo usmerjen v tej smeri. Torej tudi na tem področju skušamo zadeve reševati čimmanj boleče in ne na račun kvalitete. Je pa dejstvo, da se bo treba sprijazniti s tem, da je vsako delo častno.

Nataša DEMŠAR:

Tudi na sindikatu smo razpravljali o tem, da v primeru zmanjšanja režije pridejo v proizvodnjo administrativne delavke, kovinarji ipd., ki so popolnoma novinci za delo v proizvodnji. Te ljudi je potrebno naučiti popolnoma vse (prekvalificirati), kar pa zahteva svoj čas.

Mišo ČEPLAK:

Naše stališče do teh premestitev je, da ljudje, ki bodo preme-

ščeni, ne bi smeli biti prikrajšani pri osebnem dohodku.

Delo-življenje:

Kakšne vrste sodelovanja predlagate med vodstvom podjetja in sindikatom?

Mišo ČEPLAK:

Kolektivna pogodba velja že od septembra, vsaj kar zadeva osebne dohodek, kar pa zadeva razporeditev del v tarifne skupine pa zahteva nekoliko daljši rok. Na področju višine OD bomo morali narediti še manjši premik, čeprav smo ob normalnem dosegu in ob normalnem številu ur to že dosegli. Tarifni del in stimulativen del OD pa nameravamo dodelati v decembru, da bi lahko veljal s 1. januarjem.

Naslednja faza je sklepjanje pogodb o zaposlitvi, kar bi potekalo do 30. junija 1991.

Nataša DEMŠAR:

Menim, da je za dobro sodelovanje potrebna predvsem dobra obveščenost sindikata, ker bomo le tako lahko spremljali kako stvari potekajo oz. kako se uresničuje kolektivna pogodba.

Mišo ČEPLAK:

Strinjam se, da bomo morali na področju medsebojne obveščenosti narediti korak naprej. K temu bi prispevala tudi ponovna oživitve oddelčnih sestankov. Menim, da je sindikat prvi, ki bo analiziral delo vodilnih ljudi in pravočasno ukrepal, da ne bi prihajalo do konfliktnih situacij.

Nataša DEMŠAR:

Sindikatu ima in bo vedno imel na prvem mestu človeka, ki ga bo ščitil, hkrati pa sodeloval tudi z managementom, ki bo prav tako moral upoštevati človeka, kar lahko največ prispeva k skupnemu rezultatu.

ZAKLJUČEK:

Videti je, da uresničevanje kolektivne pogodbe ne bo tako zelo težko. Seveda pa ta ocena sloni na sedaj znanih razmerah.

Kljub dokaj optimističnim napovedim pa se lahko pokaže, da bo marsikaj težko uresničiti.

Vzpodbudno je tudi, da si sodelovanje, tako sindikat, kot vodilni, predstavljajo kot nek partnerski odnos. Zanesljivo pa sindikat predstavlja neke vrste opozicijo, vsaj kar zadeva uresničevanje pomoči delavcem.

Prav je, da sindikat pri svojem delu na tem področju ne dela razlik med člani in nečlani; tako bodo tudi nečlani počasi spoznali smisel svoje vključitve v članstvo.

nadaljevanje

Nekaj zanimivih določil kolektivne pogodbe

Dodatki

1. Delavcem pripadajo dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden.

Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Osnova za izračun dodatkov je osnovni osebni dohodek delavca za poln delovni čas, oziroma ustreza urna postavka.

2. Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem dodatki najmanj v naslednjem odstotku od osnove:

- izmensko delo v popoldanski in nočni izmeni 10 %
- delo v deljenem delovnem času za
- prekinitve dela 1 uro in več 15 %
- za prekinitve dela 2 uri in več 20 %
- dežurstvo 20 %
- nočno delo 30 %
- delo preko polnega delovnega časa 30 %
- delo v nedeljo 50 %
- delo na dela proste dneve po posebnem republiškem in zveznem zakonu 50 %

Za čas pripravljenosti na domu, delavcu pripada nadomestilo v višini najmanj 10 % od osnove.

Če organizacija oz. delodajalec uvede t.i. »evropski delovni čas«, delavcem ne pripada dodatek za delo v deljenem delovnem času v višini 15 %.

3. Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovnega osebnega dohodka za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

4. V kolektivni pogodbi dejavnosti in v kolektivni pogodbi organizacije oz. delodajalca, se določijo dodatki in višina dodatkov zaradi naporov in težkih pogojev dela.

Del osebnega dohodka iz naslova uspešnosti poslovanja oziroma iz dobička

V primeru izkazanega dobička se lahko skladno z akti podjetja in vnaprej opredeljenimi merili ustrezen del dobička razdeli med delavce.

Del osebnega dohodka iz dobička se lahko izplača tudi v obliki delnic, obveznic ali drugih vrednostnih papirjev. Odločitev o obliki izplačila mora biti določena s sklepom o delitvi dobička.

V družbenem podjetju se delavcem izplača udeležba na dobičku samo v okviru višine dobička, ki presega 6 % poslovnega sklada. Pri tem se upošteva povprečno stanje poslovnega sklada v poslovnem letu. V mešanem podjetju velja za udeležbo delavcev v dobičku, ki pripada delu družbenega kapitala enaka omejitev kot v 3. odstavku. V mešanem podjetju velja za udeležbo delavcev v dobičku, ki pripada delu družbenega kapitala enaka omejitev kot v 3. odstavku. Iz dobička, ki pripada preostalem delu trajnega kapitala, pripada delavcem najmanj 3 % ustvarjenega čistega dobička.

Od dobička, namenjenega za delitev delavcem, se 80 % deli na delavce proporcionalno izplačanim osebnim dohodkom delavcev 20 % dobička pa po kriterijih, ki jih vnaprej določi poslovodni organ.

Drugi osebni prejemki

Regres za letni dopust

Delavcu pripada enkrat letno regres za letni dopust v obliki dela 13. osebnega dohodka in se izplača do konca meseca julija tekočega leta.

Jubilejne nagrade

— od 50 %—100 %, odvisno od delovne dobe.

Odpravnina zaradi prenehanja delovnega razmerja

V primeru, ko delavcu preneha delovno razmerje zaradi tehnoloških, organizacijskih in ekonomskih razlogov ali ukrepov družbenopolitične skupnosti, pripada delavcu na podlagi pismene izjave, da želi, da mu delovno razmerje preneha in da s temi sredstvi trajno rešuje svoje nadaljnje delovno angažiranje nadomestilo v obliki odpravnine, in sicer

— za delavce z izpolnjeno delovno dobo do vključno 15 let v višini 24 osebnih dohodkov

— za delavce z izpolnjeno delovno dobo nad 15 do vključno 30 let v višini 30 osebnih dohodkov;

— za delavca z izpolnjeno delovno dobo nad 30 let v višini 36 osebnih dohodkov.

Osnova za odpravnino je povprečni izplačani mesečni osebni dohodek delavca v zadnjih treh mesecih pred uveljavitvijo pravice do odpravnine.

Navedena izplačila zagotavlja organizacija oz. delodajalec in družbenopolitična skupnost na podlagi pravic in po pogojih v skladu z zakonom. Se nadaljuje



Prodaja na debelo preko zasebnikov

Na domačem tržišču obutev je vse hujša bitka za kupce; splošna nelikvidnost je naslednji pojav... Tako nam ne preostane drugega kot, da smo čimbolj prilagodljivi; da imamo dobro kolekcijo in zmerne cene.

Vse to skupaj velja tudi za nas, ki delamo na grosistični prodaji.

Uvozna obutev, ki tudi v Jugoslavijo prihaja z vsega sveta, je v glavnem cenejša, zato pa manj kakovostna. To počasi spoznavajo tudi kupci. Kot že rečeno je zato delo na terenu še toliko pomembnejše. Posebno sedaj, ko so večje trgovske hiše v velikih likvidnostnih težavah (in zato odpovedujejo tudi že naročeno obutev), je odprta politika do zasebnih trgovcev kar pomembna rešitev. Le-ti delajo z manjšimi stroški in so zato lahko konkurenčni, ponekod celo našim prodajalnam.

Nam pa v zasebne prodajalne tudi ni treba vlagati... Posebno smo zainteresirani za sodelovanje z zasebniki, kjer ni naših prodajal ali v manjših krajih na podeželju, kjer je v zadnjem času čutiti več denarja.

Tako nam je v zadnjem letu uspelo, da 50 do 60 novih zasebnih prodajal pomeni kar okoli 40 % skupne grosistične prodaje. Največ teh trgovin je v Sloveniji in na Hrvaškem, pa tudi v Bosni, Srbiji in celo v Makedoniji. Seveda smo pri poslovanju z njimi dokaj previdni. Pogosto zahtevamo jamstvo za plačilo blaga (akceptni nalog) in ga tudi dobimo. Seveda bomo to razmerje še dograjevali s pogodbami. Mislimo pa tudi na terenu angažirati ljudi, ki bi obvladovali

grosistično prodajo na določenem področju.

Letos smo na razgovore povabili tudi trgovce z mod-

no obutvijo (ne le s športno, kot smo delali prejšnja leta), se z njimi pogovorili o naročilih in nadaljevanju sodelovanja. Menim, da velja na tem področju še okrepiti delo, posebno še, če bo Alpina s svojimi prodajalnami podvržena različnim dodatnim obremenitvam, taksam in podobno.

Adolf Križnar



Uspešno dogovarjanje predstavnikov grosistične prodaje s kupci, med katerimi je že veliko zasebnikov

Dober čevljar in ustrezno ravnanje na trgu

Že tretje leto zapored organiziramo predstavitve (prezentacije) ali bolje rečeno seminarje za naše prodajalce. Namen je jasen: prvič, spoznavanje nove kolekcije in drugič, funkcije čevljev.

Seminarje imamo skupaj s trgovsko hišo Slovenijašport, ki ima v svojem prodajnem programu po novem obširnejši, bogatejši program za zimo, in sicer smučarske čevlje Alpina in Rossignol. Za tiste, ki morda ne vedo, naj povem, da je ta firma kupila tri znane tovarne čevljev Lange, Caber in Trapeur. Ime prve, to je Lange, ostaja naprej, znanje vseh treh pa je osnova za kolekcije Rossignol.

Prvi hip se mogoče komu položaj zdi neprijeten, toda v tržno naravnanih deželah ima vsaka trgovina proizvode najmanj dveh tovarn, običajno pa treh. Po moji presoji v naše trgovine čevlji Rossignol najbrž ne sodijo, sem pa popolnoma prepričan, da na področju smuči, poleg Elana, sodijo prav smuči Rossignol, ki v svetu pomenijo največ, cenovno pa so povsem konkurenčne, kar za čevlje ne velja.

Naj povem, da je bila naša kolekcija ocenjena zelo ugodno. Predvsem je barvno zelo atraktivna, funkcionalno pa je treba posebej poudariti Alfo S, ki je z novim udobnim notranjim čevljem in izdelano konstrukcijo, konkurenčna vsem tovrstnim čevljem za dobre smučarje in nič več ozko le za tekmovalce.

Seminarje smo začeli v ponedeljek popoldan, 15. oktobra v Ljubljani, nadaljevali v torek v Zagrebu, se selili naprej v Beo-

grad, zadnja postaja v četrtek je bilo Sarajevo, potem pa takoj domov. 1800 prevoženih kilometrov, na srečo v lepem vremenu, le relacija proti Beogradu v temi



Vodja tekmovalne službe Janez Šmitek

je resnična avantura. Prehitevanje v škarje je tako pogosto, da dobivaš občutek, da je to običajna, dovoljena zadeva.

No, ne smem pozabiti, da je Tyrolio predstavljal Boris Strel, Rossignol pa je bil kar s tremi zastopniki. Prvi, šef marketinga, je povedal osnovne oblike giganta Rossignol, ki zaposluje 2500 ljudi, ima letni promet okrog 300 milijonov dolarjev. Nadaljeval je s kolekcijo smuči, drugi predstavnik pa s čevlji. Prevajal je tretji Zoran Savnik, predstavnik pri nas v Smučarskem skladu.

Na kratko, imajo čudovite smučarske posnetke na video kaseti, novo spoznanje, ki se ga ponovno osvežil pa je, da prevajanje ne pride v poštev. Tisti, ki ne zna jezika, ne vzpostavi ustreznega kontakta s poslušalcem. Prevajalec običajno ne pozna stroke in zadeva se sprevrže v dolgočasje.

Še ena stvar se mi zdi zelo pomembna. Pri nas se v trgovini dogajajo zelo hitre spremembe. Pojavlja se zasebna iniciativa. Odpira se nešteto majhnih zasebnih trgovin. Odpirajo jih počeni bivši športniki, tudi smučarji. Ti pa smučarski čevljar poznajo bolje, njihov pristop h kupcu zna biti prepričljivejši.

Opozarjam, da moramo biti zelo prilagodljivi in najti način, kako kar najhitreje odprediti

čevlje v tako trgovino. V Sarajevu je, recimo, nekdanji državni vrhak v smuku Ajdin Pašović predlagal, da v firmi deponira čeke in na ta način zavaruje — nas seveda.

V novih pogojih vidim drugače tudi seminarje, oziroma prezentacije. To se dogaja na snegu, kjer lastnik trgovine, ali prodajalec čevljev tudi preizkusi. To je najbolj prepričljiv način spoznavanja kvalitete; tako je v svetu, kjer je konkurenca neizprosná.

Predstavitve, ki jih delamo, so predvsem informacija. Menim, da je najpomembnejši člen v prodaji tisti, ki prodaja neposredno. Kako to izgleda, sem najbolje videl na Norveškem. Od jutra do večera sva z našim predstavnikom štirinajst dni hodila od trgovine do trgovine, razlagala, prepričevala, primerjala. Skoraj vsaka trgovina na zahodu zaposluje tudi enega ali več bivših tekmovalcev, ki kupcu svetujejo, oziroma takoj storijo manjšo servisno uslugo, na primer prilagoditev Peterson steljke ipd.

Na kratko: za uspeh firme je potreben kvaliteten, konkurenčen proizvod in ustrezen pristop na tržišču. Anonimna pisma, ki obravnavajo tematiko od obleke nekoga, do nosečnice, niso konstruktivna.

Janez Šmitek



VAŽNO JE ...

... DA VEMO



Kadrovske novice



V mesecu oktobru smo sklenili delovno razmerje z 11 pripravniki obutvene stroke, z delom pa je v tem obdobju prenehalo 12 delavcev.

Oktober so začeli delati: Igor Žakelj, Romana Šparovec, Sabi-

na Mlakar in Marta Jereb, vsi v Žireh; Cvetka Rant v Gorenji vasi, Robert Škvarča v Rovtah, na Colu pa Martina Hladnik, Margeta Puc, Nataša Likar, Martina Leskovic in Marta Praček.

Z delovnim razmerjem so oktobra prenehali: Štefka Gladek iz finančnega sektorja, Robert Žan in Sašo Robič iz tekmovalne službe, Ivanka Pečelin, Berta Kopač, Darinka Miklavčič, Frančiška Gantar, Jana Miklavčič iz oddelkov v Žireh, Anton Pintar iz obrata Gorenja vas, Danijela Bajec iz obrata Col, Heda Rozina iz prodajalne Trbovlje in Evica Čavić iz prodajalne Novi Sad.

OB ODHODU V POKOJ

Dolgoletnim sodelavcem, ki so meseca oktobra odšli v zasluženi pokoj: Ivanki Pečelin in Berti Kopač iz prikojevalnice, Frančiški Gantar iz šivalnice, Antonu Pintarju, iz obrata Gorenja vas, Danijeli Bajec iz obrata Col in Štefki Gladek iz finančno računovodskega sektorja, želimo mnogo zdravja, dobrega počutja in zadovoljstva med domačimi, predvsem pa veselja ob aktivnostih, za katere jim je do sedaj zmanjkovalo časa.

NA NOVO ŽIVLJENJSKO POT SO STOPILI

Sodelavcem: Andrejki Krapež iz obrata Col, Mariji Nagode iz Rovt, Dragici Almasi, Tatjani Tolar in Dragu Žaklju iz oddelkov v Žireh, ob sklenitvi zakonske zveze iskreno čestitamo in jim želimo predvsem medsebojnega razumevanja, sreče in veliko zdravja!



Vinku Oblaku v slovo

Vinko Oblaku, rojen 28. decembra 1928, s Sela pri Žireh, je bil po poklicu kvalificiran ključavničar. V Alpini je pričel delati oktobra 1950, najprej kot delavec v proizvodnji, avgusta leta 1951 je odšel v mehanično delavnico, kjer je opravljal dela ključavničarja. Kasneje je opravljal naloge obratnega mehanika, nekaj pred upokojitvijo pa je skrbel za vzdrževanje strojev.

Zdravje mu je pričelo pešati, zato se je avgusta leta 1985 invalidsko upokojil.

Po dobrih petih letih se bomo za vedno poslovili od našega upokojenca Vinka Oblaka ...

Pogrešali bomo njegov humor in kritično besedo, ki je pomagala do marsikatero dobre odločitve pri delu.

Naši na Slovaško, Slovaki na morje

Prvo sodelovanje med pihalnim orkestrom »Sandrik« iz Doljnih Hamr in kasneje, ko je tamkajšnji kapelnik Ivan Trchalja prevzel novo godbo »Zvzdchotehnik« iz Novega mesta nad Vahom, se je to sodelovanje razširilo tudi na sindikate obeh tovarn, predvsem na področju dopustov. Tako so se med tem časom izmenjale že tri izmene dopustnikov. Žirovci smo odhajali na Slovaško, delavcu Vzduhotehnika iz Novega mesta, ki je oddaljeno kakih 120 kilometrov od Bratislave, v ravnici Pansonske nižine, pa na morje.

Slovaški dopustniki so koristili naše zmogljivosti v Zlatorogu pri Umagu, naši dopustniki pa njihovo rekreacijsko postojanko v dolini Kališnice pri Modrovi, ki je oddaljeno kakih šestnajst kilometrov od Novega mesta in osem kilometrov do Piešťanov, kamor so nas vozili vsak dopoldan na kopanje v priznano termalno kopališče. Ostali dan smo imeli na razpolago avtobus za nakupe in izlete. Tako v mesto Piešťani, Trenčín, pod vznožje

razvalin kraljevskega gradu Beckov, obiskali pa smo tudi steklaro Strani, ki je že na Moravskem. Če pa se najde kaka izjema, da je nekemu več za nakupe kot za kopanje, mu pač ne moreš pomagati, če v bazenu z vročo termalno vodo ne upa pokazati svoje golote v prid zdravju.

Ker je letos obe skupini prevažal njihov avtobus, smo zaradi teh stroškov koristili samo osem dni, z vožnjo vred, namesto deset kot prejšnja leta. To se je poznalo tudi na zdravilen učinek kopanja, saj smo se praktično kopali samo petkrat.

Odveč je omenjati, da je bil letošnji interes za potovanje na Češkoslovensko še posebej zanimiv zaradi ugodnih nakupov, saj menjava dinar-nemška marka-češkoslovaška krona, daje zelo ugodno menjalno razmerje ena proti štiri ali pa še celo bolj. Tako za isto vrednost denarja popiješ pri njih štiri piva, ko pri nas komaj enega. Tako je praznenje trgovin razumljivo, njihove oblasti to seveda omeju-

nadaljevanje na str. 10

Literarni kotiček

Alojz IHAN —
sodobni slovenski pesnik
Iz zbirke EMONICA

Srebrnik

Nekemu sprehajalcu se je zadelo, da je ob stezi za hip opazil svetlikajoč se predmet. Sklonil se je in se pazljivo zazrl v tla, kmalu pa presenečen ugotovil, kako natančno se spominja, da je bil predmet okrogel, pravzaprav velik srebrn kovanec z odtisom obraza nekega vojskovođe na hrapavi površini.

Opogumljen je pokleknil na tla in začel natančno iskati,

obenem pa mu je spomin vedno jasneje obnavljal podobo na srebrniku; vsak trenutek se je vanjo ustavila nova prepričljiva podrobnost, iskanje pa se je vlečlo. Prečesani šopi trave so se naglo razširjali na vse strani ter bili čedalje manj verjetni in ko je postalo iskanje dokončno brezupno, se je sprehajalec spominjal že drobnih napisov ob robu kovanca, nazadnje pa celo zlizane letnice, ki je bila tako starodavna, da se je brez moči zgrudil na tla in hlupal zaradi izgube dragocenega zaklada.

(Izbrala: Betka Pišlar)

v premislek..

Profitni centri so blef, če jih uporabljamo samo za jasnejšo sliko. Drugo je, če dejansko tako delamo ...
(dr. Matija Škof)

Profitni centri so realnost (in ne moda), ki čaka naše podjetje. To naj bi bile tudi enote, kjer se lahko začne razporejanje lastnine.
(mag. Milan Lavrenčič)

Nekdanja meja med oblikovanjem, razvojem, izdelavo in opravljanjem je sedaj zabrisana.
(Deane W. Richardson)

Celo če bi izkušene managerje postavili v naše okolje, bi jih večina odpovedala
(dr. Matija Škof)

Naši managerji so bolj usmerjeni v okolje in zelo dobro povezujejo dogajanja.
(dr. Danica Purg)

Uredništvo



Dobitniki priznanj krajevne skupnosti Žiri

Na proslavi oziroma koncertu ob krajevnem prazniku Žirov so podelili tudi priznanja letošnjim dobitnikom zaslužnim za razvoj kraja.

Priznanja so prejeli: Karl Pivk, Franc Lukančič, Stanislav Mohorič in vaška skupnost Goropeke in Opale, medtem ko sta knjižni nagradi dobila Martin Frelj in Jelka Zajc.

Karel Pivk je prejel priznanje krajevne skupnosti za prizadevno 45-letno delo v gasilski organizaciji, Franc Lukančič za zasluge pri gradnji doma gasilskega društva v Račevi in za investicije v krajevni skupnosti, posebej za gradnjo vodovodov. Slavko Mohorič je zaslužen zlasti za obnovo ceste in pločnikov skozi Žiri, vaška skupnost Goropeke in Opale pa za asfaltiranje ceste v Goropeke in velik prispevek krajanov pri tem. Kot predsednik gradbenega odbora se je še posebej izkazal Martin Frelj, ki je prejel knjižno nagrado. Za 20-letno neplačano delo s podmladkom Rdečega križa, je knjižno nagrado zaslužila tudi učiteljica Jelka Zajc.

Naši na Slovaško, Slovaki na morje

nadaljevanje z 9. strani
jejo, izvoz živil pa je sploh prepevan.

Sicer pa njihova tehnična in gospodarska razvitost dvajset let zaostaja za nami, med tem ko so bili pred to vojno za toliko pred nami. Še hujše kot nemška okupacija, jih je prizadela boljševiška, ki je prepričevala vsako lastno pobudo in vključevanje v razvitejši svet. Z letošnjim političnim preobratom tudi boljševiški osvoboditelji sedaj zapuščajo Češko in Slovaško, vendar se novoosvojenega država bori s podobnimi težavami kot pri nas, to je z gospodarsko in politično zaostalostjo po več kot petdesetletni podrejenosti. Boljševiški idoli počasi izginjajo z javnih mest, vendar se tako kot pri nas komunisti delajo nedolžne za sedanje razmere, z izgovorom, da so delali vse v dobro delovnega človeka in gospodarskega napredka. Tisk se osvobaja političnih spon, verski tisk pa še ni zaživel. Tako nam je starejša ženička zaupala, da so dobili molitvenike iz Kanade, kamor so pribežali njihovi sinovi v obdobju boljševizma. Gospodarstvo teži k privatizaciji in samoiniciativnosti, saj so praktično vse gospodarske dejavnosti in družbeni lasti, zasebno kmetijstvo pa je praktično brez vsake mehanizacije in se istoveti z našim Kardelevim kulaštvom, katerega je bilo treba onespobiti pri pridelavi hrane.

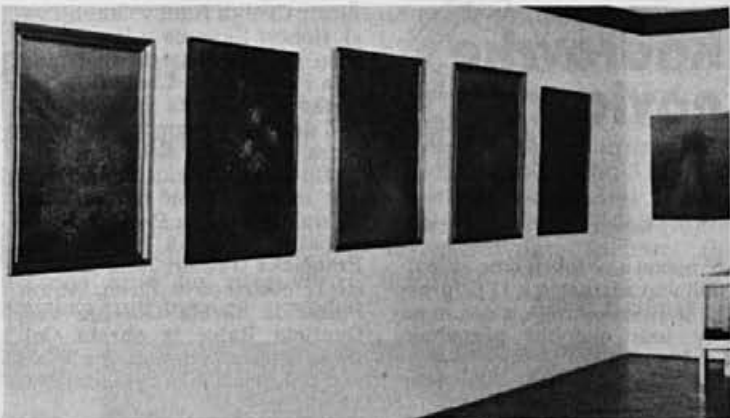
Ljudje so bili do nas prijazni in smo si bili edini, da smo del

naroda, ki je do prihoda Madžarov med nas živel od Karpatov do Jadrana. Če sta si imena Slovenije in njihova Slovenska tako istovetni ni mnogo za premlajevati, ako pa je zakrpati ukrajinski jezikovni dialekt tako podoben stari ljudski govoric, ki se je še do nedavna slišala od Žirov do obeh Črnih vrhov (nad Idrijo in Polhovim Gradcem) si lahko zamišljamo naše in njihovo poreklo.

Ne smemo pozabiti, da se je naša narodna samozavest in samobitnost oplajala in razvijala na idejah, ki so se porajale na Češkem, Moravskem in Slovaškem. Misli in ideje Jana Husa, Miroslava Tyrša, predsednikov Masarika in Beneša, so tudi pri nas dvigovala narodno zavest in željo po tesnejšem povezovanju z našimi severnimi brati in sosednjaki.

Ta vpliv je k nam prihajal tudi iz sosednje Idrije, ki je tesno sodelovala z rudarskim mestom Banske Stiaavnica. Iz njihove rudarske šole pa so prihajali rudarski strokovnjaki v Idrijo in ni slučaj, da se je s tem prenašala v Idrijo tudi kultura in veščina izdelovanja čipk. Če se ob letošnji petstoletnici idrijskega rudnika spomnimo tudi idrijske in naše pihalne godbe, tedaj vemo od kje smo prejeli duhovne in kulturne vrednote.

Naša zveza z balkanskimi slovaškimi plemeni nam je v teh 72-tih letih pokazala svoje rezultate. Zato se sprašujemo, če ne bi bilo bolj smotno ponovno na-



Del razstave Mira Kačarja s Sorice v galeriji v Žireh, kjer je razstavil petnajst slik



Še neurejeno cestišče; toda pločnik in cesta sta do 1. novembra le bila asfaltirana



Takole je poplavljal, prožilo plazove, uničevalo ceste...

vezati tesnejše vezi, tako gospodarske kot politične, z našimi severnimi brati, saj se gospodarsko, politično in kulturno dopolnjujemo. V teh kriznih težkih časih, ko v terorju in nasilju naša balkanska zveza razpada pod plaščem neke velikonalne ideologije omejenih skrajnežev, se sprašujemo ali je še naše mesto v tem skrupalu balkanske anarhije ali pa pripadamo svobodni in razviti Evropi in se vključimo v tiste kulturne in miselne tokove, kamor smo že stoletja pripadali, k svobodnim narodom združene Evrope.

Ivan Reven

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