

Ostati moramo konkurenčni na tržišču

V poplavi sprememb, ki jih doživljamo, moramo najbolj paziti, da se ne oddaljimo od bistva našega dela. Ko na eni strani slišimo mnogo besed okrog odločilne stabilizacije, pa ne moremo prezreti raznih oblik dodatnega angažiranja našega denarja. V načrtu o notranji stabilizaciji podjetja smo predvideli tudi udeležbo od zunaj. Sedaj izgleda, da nanjo ne moremo računati. Zato bo dela še več, če želimo, da bo rast podjetja nemotena, ob ugotovitvi, da bo pomanjkanje denarja največja težava.

V planskih predvidevanjih za tekoče leto smo vsi opazili, kako se neprestano rastejo stroški, predvsem osnovnim materialom in ostali stroški, kot tudi osebni dohodki. Predvideni obseg celotnega dohodka in vseh sestavnih delov našega poslovanja se je tako povečal, da ga ne bo mogoče pokrivati z obratnimi sredstvi. Akumulativnost se nam zmanjšuje, prispevajo dodatne obremenitve in izdvajanja dohodka, tako da je lahko razumeti upravičeno zaskrbljenost, kako bomo uspeli. Osnovna razčlenitev stroškov poslovanja za 1973.

leto nas je postavila pred dejstvo: kako ostati še konkurenčni na notranjem in mednarodnem tržišču.

Vsi zadnji razgovori o izvozu nam potrjujejo, da se bomo v izjemni mednarodni konkurenci težko pojavljali, če pa že, pa z velikimi žrtvami.

Nekaj je gotovo res: moramo ostati na zunanem tržišču, imeti moramo stalen stik z njim, hkrati pa iskati možnosti, da bo izgubljeni dohodek čim manjši in da bomo izbrali v vsakem položaju kar najbolj ugodno varianto med domačim in mednarodnim tržiščem.

Postali smo zelo dragi. Lastna cena našega proizvoda je visoka. Režijski stroški so veliki in v stalnem porastu. Zadnje seje gospodarskega odbora in delavskega sveta so izzevle v trdnj odločnosti, da poiščemo notranje rezerve, da opustimo nerentabilno in da discipliniramo naše poslovanje.

Takoj ob tem se postavi vprašanje, kako preiti od teoretično poznanih izrazov k stvarnosti, k delu, k realizaciji.

Ce pogledamo stvar od blizu, ugotovimo, da se mora

naš delovni prispevek izboljšati. Izboljša se lahko, da bolje izkoristimo delovni čas. Vsak ima še rezerve, nekdo manj, drugi več, ali celo veliko. Preko te resnice ne moremo.

Boljše usklajevanje delovnih nalog in odgovornosti je v bistvu boljša organizacija. Najbrž, da nam nek predpis, zunanji ali notranji, ne bo povedal in pokazal: ta je priden in delaven, oni pa vse kaj drugega.

Včasih smo igrali na struno zavesti, morale, objektivnosti, sedaj nam ostane še stvarnost, ki se odraža v doslednem spremljanju dogodkov, ki se zrcalijo v uspehu posameznika, skupine ali kolektiva. Ob veliki plohi besed, ki jih znamo vsi povedati, bodo številke še vedno dale zadnjo oceno vrednosti našega dela in truda.

Ob tem, ko se materiali tako dražijo, že ukrepamo. Dosti smo v zadnjem času uspeli z dogovori v sami stroki, v dogovorih s proizvajalci. Znotraj smo dolžni napraviti bolj korenite posege v smeri: kako delamo, koliko, ali je delo potrebno oz. koristno.

Kako malo se v zadnjem času ukvarjamo z izrabo delovnega časa. Če bi poizkusili z vprašanjem: kako sem današnji delovni čas pametno in koristno uporabil, bi ob poštenih odgovorih zvedeli marsikaj. Razumem, delo na normi je kaj drugega, pa kljub temu ga ne smemo prezreti.

Veliko imamo sestankov, razgovorov, sej. Morali bomo vse bolj pripraviti, aktivno sodelovati in hitreje končati.

Koliko se vsak dan izrazi kritike v podjetju na vse mogoče in nemogoče stvari.

Iz prakse lahko vidimo, da pomanjkanje dela ali nedelavnost izzove iskanje napak drugih, da se odvrne pozornost od sebe in seveda kritiziranja. Za pošteno, objektivno kritiko se mora najti vedno uradno mesto, primeren čas in oblika. Ni prav, da se s kritiko uničuje prizadevanje ostalih sodelavcev.

Konkurenčnost pomeni cenovno sposobnost pri ponudbi proizvodov na tržišču. Da bi jo zagotovili, moramo obuditi dobre stare akcije o iskanju notranjih rezerv, ki jih je na vseh področjih dosti. Da bi to uspeli, moramo za-

četiti z določenimi ukrepi od izrabe materiala, do discipline in odnosov. Ustavna načela tolikokrat poudarjajo, da smo dolžni vsi sodelovati v procesu ustvarjanja nove vrednosti in še posebej pri razpolaganju s sredstvi. Če sredstev ne bomo ustvarili vse več, se nam ta druga pravica oddaljuje.

I. Rejc, dipl. oec.

Nova prodajalna v Logatcu

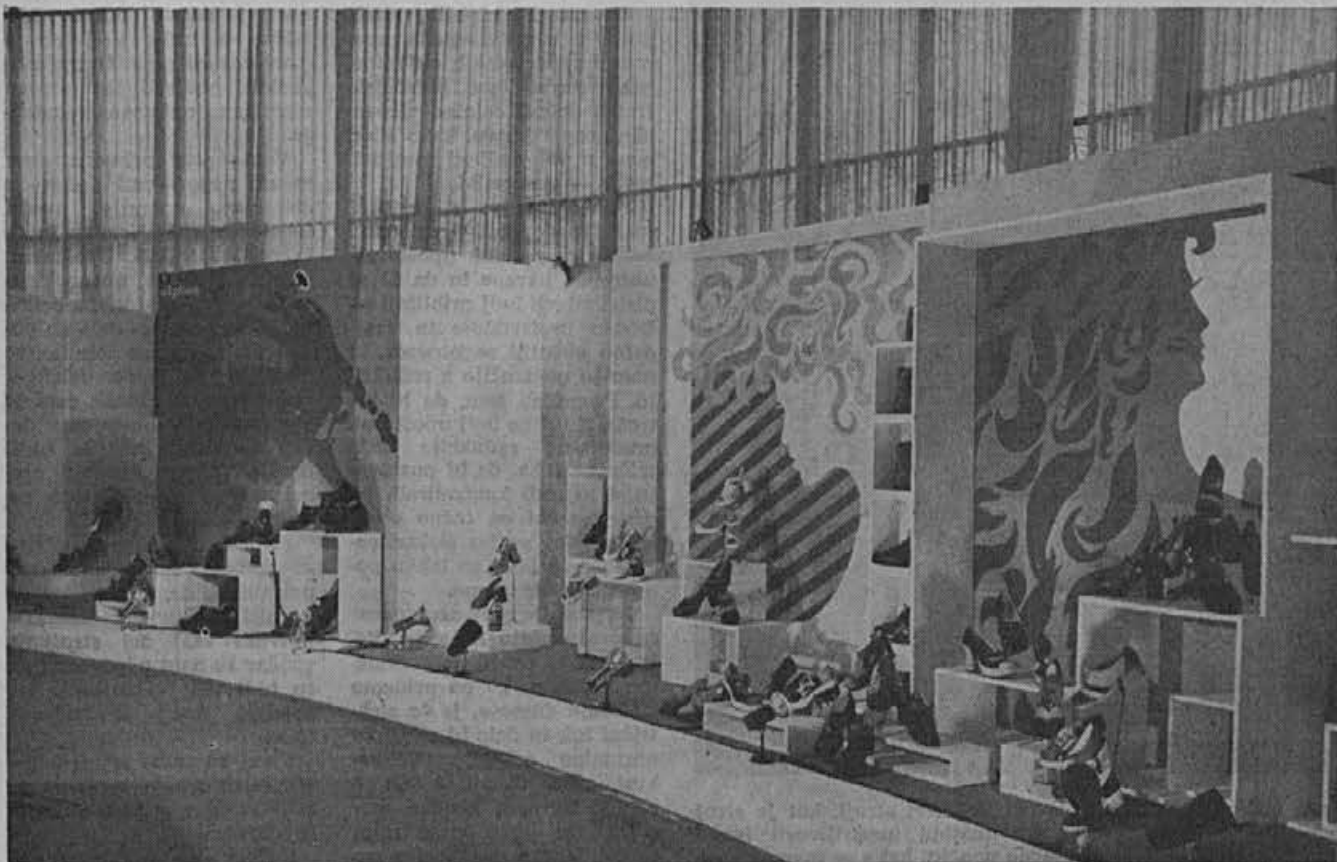
Smo šele na začetku leta in že odpiramo drugo prodajalno. Prvo smo odprli v Škofji Loki. Sedaj odpiramo prodajalno v Logatcu, v prostorih bivše lekarne, nasproti postaje milice.

Prodajalna je bila na hitro adaptirana in opremljena, za kar se moramo zahvaliti skupini naših delavcev, ki je zopet dokazala, da se z dobro organizacijo in dobro voljo lahko napravi veliko. Od začetka del, pa do otvoritve, ki bo ravno danes, je poteklo manj kot mesec dni. Dela pa so bila končana že 10 dni prej. Praktično so delali nekaj več kot 14 dni. Poleg tako kratkega roka je tudi cena adaptacije skoraj za polovico nižja od tržnih cen za taka dela. Rekordni čas in nizka cena sta dokaz, da je treba to skupino sčasoma povečati, da bo sposobna prevzemat vsa dela pri adaptacijah in opremljanju prodajaln.

Prodajalna v Logatcu je 54. po vrsti, letos pa bomo odprli vsaj še dve. Istočasno moramo skrbeti še za obnavljanje in adaptacije že obstoječih prodajaln. Če računamo, da moramo vsako prodajalno po desetih letih obnoviti, je to 5 ali več na leto. Da bi lahko prevzeli vsa dela pri novih prodajalnah in obnavljanju stare, bi se morala obstoječa skupina dvakrat povečati. To pa ni mogoče. Vsaj za sedaj še ne, ker je vse to povezano z novim kadrom in prostori. Vedeti moramo, da nas na tem področju čaka še veliko dela in vlaganj.

Po prometu bo prodajalna v Logatcu spadala med manjše, vendar pa je zaradi bližine in majhnih vlaganj ta odločitev upravičena.

Ivan Capuder



Na sejmu MODA 73 je sodelovala tudi ALPINA. Razstavní paviljon smo imeli v »Jurčku«



Če že ne moremo preprečiti nesreč

ublažiti vsaj posledice

Načelo pravičnosti, ki ga pravni red priznava v premoženjsko-pravnih odnosih med ljudmi zahteva, da delavec tudi v združenem delu ne sme brez svoje krivde utrpeti škode. Vendar pa se dogaja, da delavec škodo le utrpi, zlasti kadar se ponesreči pri delu. V takem primeru se mora obrniti na sodišče, da tam ugotove, kolikšno škodo je utrpel in po čigavi krivdi, ter da naložijo krivcu (običajno je to podjetje, v katerem je delavec zaposlen) povrnitev škode.

Zastavlja pa se vprašanje: ali mora delavec res iskati pravico na sodišču, ali pa se vprašanje odškodnine lahko uredi tudi znotraj podjetja, posebno še, kadar je podjetje brez dvoma odgovorno za škodo?

Pravni red dopušča v odškodninskih zadevah poravnavo izven sodišča. Problem pa je v tem, da nihče v podjetju ni pooblaščen kar priznati odškodninski zahtevek, saj gre ponavadi za sorazmerno visoke vsote.

To nas je pripeljalo na zamisel, da bi s posebnim pravilnikom določili, kdo v podjetju sme priznati delavcu odškodnino in po kakšnih merilih. Izvedba te zamisli pa še zdaleč ni bila preprosta, saj na področju odškodninskega prava ni skoraj nobenega veljavnega predpisa, temveč sodišča v glavnem uporabljajo pravna pravila, ki jih vsebuje nekdanji avstrijski zakonik. Tako je večkrat predelani osnutek pravilnika po javni obravnavi končno prišel pred delavski svet.

Pravilnik o odškodninah delavcem, ki se poškodujejo pri delu, je stopil v veljavo 7. t. m. Sloni pa na naslednjih načelih:

1. Načelo pravičnosti: Delavcu naj se povrne vsa dejanska materialna škoda, ki jo je utrpel, ali pa jo še bo zagotovo utrpel.

Razen tega pa naj se mu da odškodnina, pravzaprav nekakšno zadoščenje, tudi za izgubljene dobrine, ki sicer nimajo cene, kot npr. za izgubo dela telesa, za skaženost obraza, za telesne in duševne bolečine.

2. Načelo dispozicije: Oškodovanec naj sam zahteva odškodnino. Če zahtevka ne postavi v treh letih od nesreče, se bo štelo, da se je zahtevku za vselej odrekel. S tem ni rečeno, da kadrovska služba ali vodja cnote delavca ne sme spomniti na njegove pravice (nasprotno, to so že po statutu dolžni storiti), temveč gre za to, da odbor, ki

gubo dela telesa, za skaženost obraza, za telesne in duševne bolečine.

odloča o odškodninah, tega ne bo delal samoiniciativno, temveč na pobudo in s sodelovanjem prizadetega delavca.

3. Načelo nesodne poravnave: Praviloma naj bi vse primere urejali z nesodno poravnavo med oškodovancem in podjetjem. Če delavec s ponujeno odškodnino ne bi bil zadovoljen, se seveda še vedno lahko obrne na sodišče, vendar v tem primeru sklep o priznanju odškodnine podjetja ne zavezuje v pravdi.

4. Načelo odgovornosti: Enako kot sodišča, bo tudi organ podjetja ugotavljal, kdo je poškodbo zakrivil oz. kdo je zanjo odgovoren. Pravna pravila o tem so v civilnem pravu dokaj zapletena in včasih tudi nejasna. Zaradi tega bo vprašanje odgovornosti — in s tem tudi vprašanje odškodnine sploh — reševal odbor delavskega sveta v vsakem primeru posebej. Če je za poškodbo soodgovoren delavec sam ali pa kdo tretji (npr. železnica pri prometni nesreči), bo podjetje priznalo samo tisti del odškodnine, ki ustreza deležu odgovornosti podjetja.

5. Zneski odškodnine: Pravilnik postavlja načelo, naj odškodnina znaša toliko, kolikor je delavec dejansko oškodovan. Ne bi bilo prav, da se mu povrne manj ali več kot je zares izgubil. Kadar pa je dejansko škodo težko ali celo nemogoče ugotoviti, pravilnik določa dva načina:

— ali je odškodnina že v samem pravilniku določena v pavšalnem znesku,

— ali pa znesek odškodnine določi odbor DS po prosti presoji, seveda ob upoštevanju vseh konkretnih okoliščin.

Pri zneskih odškodnine pa se upošteva tudi načelo ekonomičnosti. Kadar bi odškodnina znesla malo in bi bili stroški celotnega postopka lahko večji od odškodnine, delavec niti ni upravičen zahtevati odškodnine. Pravilnik predvideva dva taka primera: če je bil delavec zaradi poškodbe v bolniškem staležu manj kot 31 dni skupaj, ni upravičen zahtevati izgubljenih razlike v osebnih prejemkih, če pa je zdravljenje trajalo manj kot 16 dni, ni upravičen do odškodnine za bolečine.

6. Odškodninske osnove: Odškodnina se priznava za škodo, ki jo je delavec utrpel v nesreči pri delu in sicer:

a) če je imel med bolniškim staležem manjše prejemke (vendar le, kadar je stalež trajal vsaj 31 dni skupaj),

b) če trajno ni več zmožen opravljati dotedanega dela (določi se mu vsako leto renta v višini izgubljenih prejemkov),

c) če postane invalid I. kategorije (za 100 % invalidnost 50.000 din, za manjši odstotek invalidnosti ustrezno manj),

d) če je poškodba povzročila trajno telesno okvaro ali izgubo dela telesa (v prilogi pravilnika je tabela, ki določa pavšalne zneske do 50.000 din),

e) če je delavec ob poškodbi doživel hud strah s traj-

nimi posledicami (odškodnina se določi po isti tabeli),

f) če je delavec ob poškodbi ali med zdravljenjem trpel hude bolečine (odškodnina v pavšalu znaša: za neznosne bolečine 50 din, za komaj znosne 35 din in za znosne bolečine 20 din dnevno), vendar se ta odškodnina prizna, če je zdravljenje trajalo vsaj 15 dni skupaj,

g) če je delavec imel kako drugo materialno škodo oz. stroške v zvezi s poškodbo.

Ob isti poškodbi lahko delavec uveljavlja odškodnino po več osnovah hkrati. Tako bi npr. zaradi izgube vida dobil 50.000 din za trajno invalidnost in 50.000 din za trajno telesno okvaro, lahko pa še nekaj za bolečine.

Ce pa bi se zgodilo, da delavec za posledicami poškodbe umre, se po pravilniku prizna svojem odškodnina, ki je tudi pavšalno določena (35.000 din ožji družini ali 15.000 din drugim svojem ali — če niti teh ni — 8000 din tistemu, ki poskrbi za pogreb in nagrobnik).

Ta pravilnik odraža v polni meri medsebojno solidarnost delavcev. Zeleti je le, da ga ne bi bilo treba nikoli uporabiti, temveč da bomo vsi gledali, kako bi nesreče pri delu preprečili.

Vendar, nesreča ne počiva. Zato je prav, da smo sprejeli pravilnik, ki bo vsaj ublažil posledice.

S. Pertovt, dipl. jur.

Vpliv redukcije električnega toka na proizvodnjo

Ob sušnih obdobjih, posebno pa v primeru izpada posameznih energetskih objektov, tako termo kot hidroelektrarn, občuti celotno slovensko gospodarstvo, kako šibki smo v tej najbolj ranljivi točki — energetiki.

Velikokrat pa bi se tudi takl izpadi dali premostiti, če bi potrošniki upoštevali potrebne ukrepe in da bi se distributorji bolj približali težavam proizvodnje in vsaj delno občutili negotovost, ki nam jo povzročijo z redukcijo. Prepričan sem, da bi potrošniki veliko bolj upoštevali predpisano redukcijo električnega toka, če bi posredovalci to tudi kontrolirali, po drugi strani pa točno obveščali, kdaj ne bo električnega toka in kdaj ga lahko ponovno pričakujemo.

Verjetno je prav negotovost za proizvodnjo najtežja. Velikokrat se zgodi, da prekinemo z delom, ko pa pridemo na svoje domove, je že električni tok in delo bi se lahko normalno odvijalo. Velikokrat smo čakali 4 ali 6 ur, da so nam končno sporočili, da električnega toka ne bo. Velika prednost v našem podjetju je, da imamo vsaj za polovico proizvodnje

energijo doma, domača električna centrala. Verjetno je prav zaradi tega Alpina eno redkih podjetij, ki strogo upošteva predpisane redukcije.

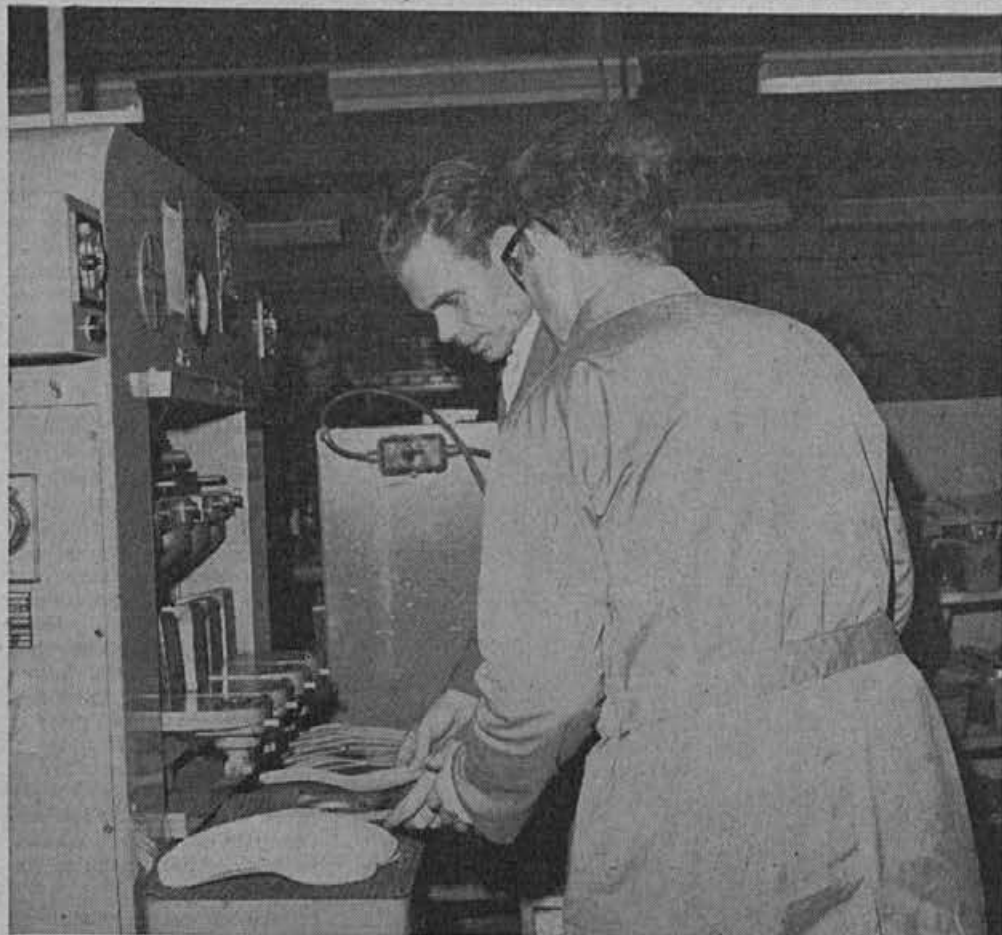
V zadnjem primeru, smo zaradi negotovosti dobave z električno energijo, uvedli nočno izmeno. Vendar je to le rešitev v sili. Upoštevatl moramo, da je nočno delo naporno, da smo lahko delavce, ki so prišli na delo na popoldansko izmeno šele takrat obvestili, da bodo delali v nočni izmeni. Učinek dela je manjši kot v običajnem delovnem času. Delo je tudi dražje, zahteva pa tudi preorientacijo ostalih služb na nočno izmeno.

Stroški, ki nastanejo s tem, so veliki. Lansko leto smo poizkušali, da bi nam posredovalci električne energije povrnili vsaj del stroškov, vendar so nam odgovorili, da so tudi oni prikrajšani, ker prodajo manj električnega toka.

Torej bo treba iskati odgovor za to drugje, verjetno na višji ravni v slovenskem gospodarstvu.

Rešitev bo lahko mnogo prispevala k stabilizaciji.

Jože Bogataj



Vsak stroj je v posebnih okoliščinah lahko nevaren za delavca. Nekateri stroji, kot je stroj za oblikovanje notranjkov in podplatov (na sliki) pa že pri majhni nepazljivosti lahko povzročijo težjo telesno poškodbo. Zato je treba delavca natančno poučiti, kako se ravna s strojem, kakšne nevarnosti groze delavcu in kakšne ukrepe mora upoštevati, da bo njegovo delo varno



Več sredstev za stanovanja

Po predhodnem obravnavanju na delavskem svetu smo 31. januarja letos pri občinski skupščini Skofja Loka podpisali samoupravni sporazum. Sporazum so podpisale vse delovne organizacije občine.

Jedro sporazuma je pridobiti več denarja za stanovanja in bolj načrtna gradnja stanovanj. To bo tudi osnova, da bodo prišli do primerne gradnje stanovanja tudi tisti, ki sami z lastnimi sredstvi ne morejo graditi. Skratka, graditi je treba hitreje, ceneje in bolj načrtno. Še vedno je veliko delavcev, ki imajo slaba stanovanja in nujno je, da bi čimprej dobili boljše in sodobnejša stanovanja.

Do sedaj je bilo po predpisih določeno, da se je za stanovanjsko izgradnjo izločalo od bruto osebnih dohodkov 4%. S tem denarjem se je pa, kot smo sami občutili, le prepočasno reševala stanovanjska problematika.

Sporazum določa v ta namen vsako leto nekaj več sredstev in sicer:

v letu 1973	6 %
v letu 1974	6,5 %
v letu 1975	7 %
v letu 1976	7,5 %

Zbrana sredstva se bodo delila na tri dele: 1,56 % od bruto OD se bodo zbirala v solidarnostnem skladu, to je za družbeno pomoč v stanovanjskem gospodarstvu, 0,84 odstotka od bruto OD se bo oročalo pri banki in bo na podlagi tega možno koristiti bančne kredite, z ostalim denarjem pa bodo prosto raz-

polagale delovne organizacije, za pomoč pri stanovanjski graditvi, oz. za gradnjo stanovanj svojim članom. Odstotek izločanja se vsako leto povečuje, povečanje pa ostaja delovni organizaciji za reševanje stanovanjskih potreb in tako bo podjetje lahko koristilo:

leta 1973	3,6 %
leta 1974	4,1 %
leta 1975	4,6 %
leta 1976	5,1 %

Pravico do kredita iz združenih sredstev imajo organizacije, ki združujejo svoja sredstva po tem sporazumu in delavci, ki so zaposleni v delovnih organizacijah, podpisnicah tega sporazuma. Z združenimi skladi bo upravljala »zbor vlagateljev«. Ta zbor bo imenovala občinska skupščina na predlog sindi-

kalnega sveta občine. Tako bo onemogočena vsaka zloraba in ne bo mogoče porabiti sredstev v druge namene. Sredstva se lahko uporabijo samo za kreditiranje, to je za

1. nakup novih stanovanj ali stanovanjskih hiš,

2. rekonstrukcijo obstoječih stanovanjskih hiš in stanovanj,

3. gradnjo novih stanovanjskih hiš.

Krediti se lahko odobravajo za največ 25 let in z najnižjo 2 % obrestno mero.

Ko se bo odločalo o dodeljevanju kreditov, je treba upoštevati predvsem socialni položaj prosilca, njegove stanovanjske razmere in stanovanjski standard, ta je odločen z občinskim odlokom. Sporazum daje večjo prednost družbeni kot zasebni gradnji stanovanj.

Nanizal sem le izvlečke iz samoupravnega sporazuma o izločanju in usmerjanju sredstev za stanovanjsko izgradnjo, z namenom, da bodo vsi člani kolektiva vsaj v glavnem seznanjeni, kako bo v bodoče potekala stanovanjska gradnja.

V letošnjem letu bo tudi v našem podjetju popravljen pravilnik o delitvi sredstev za stanovanjske namene. V lanskem letu je bilo veliko pripomb o »pravilni delitvi« posojil, pa upajmo, da bo ta pravilnik odpravljal določene pomanjkljivosti.

Alojz Kolenc

Sejem „MODA '73“

Tradicionalen sejem mode v Ljubljani je prikaz novih modelov jugoslovanske obutve in oblačilne industrije.

Letos sejem ni bil posebno kvaliteten. Lansko leto je bilo prikazanih več izvirnih izdelkov, tudi sam prikaz blaga je bil boljši.

Tovarna Alpina je sodelovala na sejmu z novo kolekcijo. Razstavni prostor je imela v »Jurčku«, kjer so razstavljali vsi proizvajalci obutve. Bilo jih je le pet.

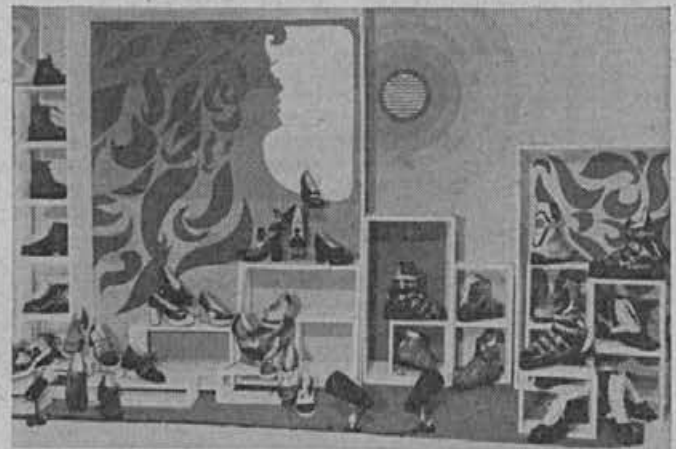
Veliko močnih barv in ostrih kontrasti, so značilnosti letošnje mode. Tudi naša kolekcija je taka. Nekaj modelov je lepih. Mislim, da je treba s takšnimi barvami

ravnati zelo previdno. Napačno je mišljenje, da obstoja moda neusklajenih barv, to je moda mnogih barv, ki pa oblikovalcem je odpirala možnosti, da lahko ustvarijo nekaj lepega.

Na sejmu so podeljevali nagrado za najbolj uspešne modele. Na področju obutve je nagrado dobila tovarna Peko. Zanimive rešitve v oblikovanju sem opazil na področju ostale usnjarske industrije (torbice, pasovi).

Letos ni bilo prikazanih najboljših stvari. Mislim pa, da je bil naš razstavni prostor solidno urejen in je zadostil zahtevam propagande.

Zoran Milnar



Poleg modelov lahke obutve smo na sejmu mode v Ljubljani razstavljali tudi »pancerje« in tekaške čevlje

Samoupravna kronika

— JANUAR 1973 —

4. 1. Odbor za delovna razmerja

Za mojstra v prirojevavnici lahke šivalnice imenovan Maks Plesec, za kontrolorja v prirojevavnici razporejen Franc Kogovšek, Janez Bekš pa na delovno mesto manipulanta gornjega usnja za laško šivalnico. Anton Kolenc sprejet na delovno mesto nabavnega referenta. Razpravljano o potrebi po zasedbi nekaterih delovnih mest in pri tem odločeno: za vodjo avtoprometa se razporedi Polde Filipič, na delovno mesto kurjača pa Stanko Erjavec.

Ker odbor ni mogel dokončno rešiti o razporeditvi delavca za vodjo obrata COL, imenovana za v. d. vodje obrata COL Joža GREGORAC, za določene dolžnosti pa zadolženi še nekateri drugi delavci na Colu in v tovarni. Istočasno priporočeno tehnični službi, da skuša najti ustrezno rešitev s tem, da med tehničnim kadrom poišče delavca, ki naj bi se uveljavil v delo, tako da bi bil v kratkem sposoben prevzeti vodenje obrata Col v celoti.

5. 1. Odbor za nagrajevanje

Obravnavan in dan v javno obravnavo predlog sprememb in dopolnitev samoupravnega sporazuma o merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov v usnjarsko predelovalni industriji.

16. 1. Odbor za varstvo pri delu

Obravnavan predlog pravilnika o odškodninah delavcem, ki se poškodujejo pri delu. Sprejet sklep o podpisu samoupravnega sporazuma o izločitvi sredstev za nabavo gasilne opreme za gasilska društva na območju krajevnih skupnosti Ziri.

25. 1. Odbor za osebno odgovornost

Odbor za osebno odgovornost ima v pripravljalnem postopku več kršitev delovnih dolžnosti.

Razpisana javna ustmena obravnavo zoper Pava Petkovića, poslovodjo iz Slavonkega Broda II, za dan 8. 2. 1973, zaradi ugotovitve domnevne kršitve delovne dolžnosti.

29. 1. Odbor za sredstva skupne porabe

Pregledan predlog skupščine občine Skofja Loka za povečanje prispevka za financiranje stanovanjske gradnje in pripravljen predlog za delavski svet.

Članom kolektiva, ki so v letu 1972 prejeli stanovanjsko posojilo, pa ga niso še v celoti izkoristili, rok za koriščenje podaljšan.

30. 1. Upravni odbor

Obravnavane prijave na razpisano delovno mesto šefa prodajne službe. Sprejet predlog, da se glede na to, da nihče izmed prijavljenih kandidatov v celoti ne izpolnjuje pogojev, za v. d. šefa prodajne službe za dobo 1 leta imenuje Ivan Capuder.

Imenovana komisija za odlikovanja v sestavi: Peter Jerab, predsednik, Vinko Podobnik, Marija Justin, Angelca Filipič in predsednik sindikalne podružnice — člani.

30. 1. Gospodarski odbor

Obravnavano poročilo o stabilizacijskih ukrepih v po-

slovanju našega podjetja in informacija o sodelovanju z Müllerjem in Jourdanom.

Obravnavani plani podjetja in pripravljen predlog za delavski svet. Sprejet predlog za 2 % prispevek podjetja za asfaltiranje cest na območju krajevnih skupnosti Ziri.

30. 1. Delavski svet

Pregledani sklepi prejšnjega zasedanja delavskega sveta ter poslušana in potrjena poročila o delu odborov. V zvezi s predlogi odborov sprejeti naslednji sklepi:

1. podjetje da garancijo, da se v letu 1973 od bruto osebnih dohodkov prispeva 2 % za krajevne potrebe — namensko za asfaltiranje cest na področju KS Ziri.

2. Delavski svet se načelno strinja s predlogom o linearnem povečanju osebnih dohodkov v letu 1973 in pooblašča odbor za nagrajevanje, da pripravi ustrezen predlog za javno obravnavo.

3. Po predlogu odbora za skupno porabo sprejet predlog samoupravnega sporazuma o povišanju prispevka za stanovanjsko izgradnjo in o njegovi razdelitvi.

4. Komisija, ki je preverila upravičenost zahtevkov za stanovanjsko posojilo v letu 1972, naj do 31. marca 1973

pregleda dejansko porabo stanovanjskih posojil iz leta 1972.

Odbor za sredstva skupne porabe naj pripravi osnutek pravilnika o kriterijih pri dodeljevanju stanovanjskih posojil.

5. Odbor za varstvo pri delu je zadolžen, da poskrbi, da se prečistijo odsesovalne naprave ali se vprašanje reši z drugim ukrepom.

6. Potrdi se predlog upravnega odbora in se za v. d. šefa prodajne službe imenuje Ivan Capuder, za dobo enega leta.

Obravnavan in sprejet plan poslovanja podjetja v letu 1973, ki vključuje plan celotnega dohodka, režijski plan, plan proizvodnje in plan prodaje.

Strokovnim službam naročeno, naj ponovno pregledajo režijske stroške in iščejo možnosti za zmanjšanje letih.

Obravnavane in sprejete spremembe in dopolnitve samoupravnega sporazuma o merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov v usnjarsko predelovalni industriji v Sloveniji. Sprejet tudi pravilnik o odškodninah delavcem, ki se poškodujejo pri delu.

Potrjen predlog o odpisu 3 peči za centralno kurjavo.



Kako se bomo

Program izvajanja ustavnih dopolnil v ALPINI predvideva, naj bi v letošnjem marcu delavci odločili, katere temeljne organizacije združenega dela se ustanove znotraj našega podjetja. V ta namen se pripravljajo obsežno gradivo, ki bo vsem delavcem na razpolago.

Danes objavljamo nekaj povzetkov iz prvega dela tega gradiva, ki nosi naslov: Analiza sedanje organiziranosti podjetja.

Načela sedanje organiziranosti podjetja

Sedanji statut podjetja do loča v svojem II. poglavju načela za organiziranje organizacij združenega dela (OZD) v sestavi podjetja.

Glede na vrsto dejavnosti so OZD dveh vrst:

1. tiste, v katerih se opravlja proizvodnja, pomožna ali postranska dejavnost ali pa dejavnost strokovnih služb:

- a) obračunska enota
- b) obrat
- c) samostojna enota

2. tiste, v katerih se neposredno opravlja blagovni promet ali storitve potrošnikom:

- a) poslovna enota
- b) samostojna enota

Glede organizacijske strukture statut loči:

1. enostavne OZD: obračunska enota in poslovna enota, ki se na znotraj ne delita na ožje enote

2. sestavljene OZD:

— obrat, ki ga sestavljata dve ali več obračunskih enot,
— samostojna enota, ki jo sestavljata dve ali več poslovnih enot ali obratov.

Samoupravne pravice in dolžnosti OZD po statutu

Splošne pravice in dolžnosti vsake OZD, ne glede na obliko so:

— dolžnost opravljanja gospodarske dejavnosti, ki ji je določena,

— pravica uporabljanja materialnih sredstev, potrebnih za opravljanje gospodarske dejavnosti in dolžnost skrbeti za pravilno vzdrževanje in smotno rabo teh sredstev,

— pravica in dolžnost spremljati izvrševanja lastnih planskih nalog ter odgovornost za izvrševanje teh nalog,

— pravica in dolžnost spremljati ukrepe:

— za doseglo planskih nalog,

— za izboljševanje delovnih pogojev

— za varnost pri delu

— za izboljševanje organizacije dela

— za racionalizacijo poslovanja

— za dvig delovne storilnosti

— pravica odločanja o posameznih pravicah in dolžnostih iz delovnih razmerij (kar se uredi s pravilnikom),

— ugotavljanje delovnega prispevka vsakega svojega člana (v skladu s pravilnikom),

— predlaganje ukrepov in odločitev, za katerih sprejemanje ni OZD sama pooblašena,

— obravnavanje predlogov statuta, splošnih aktov in planov oz. njihovih sprememb in dopolnitev ter podajanje mnenj in pripomb na te predloge,

— druge pravice in dolžnosti, ki izhajajo bodisi iz splošnih aktov bodisi iz narave dejavnosti.

Razen tega pa imajo posamezne oblike OZD še posebne pravice in obveznosti in sicer:

Poslovna enota:

— odloča o količinah posameznih vrst blaga, ki ga prevzame v prodajo oz. predelavo (vendar pa ne odloča o vrstah blaga) v okviru postavljenega plana,

— odloča o nabavah režijskega materiala in storitev za svoje potrebe v okviru plana,

— materialno odgovarja za zaloge blaga in za iztržek,

— regresno odgovarja za denarne kazni v primeru kršenja predpisov.

Obrat se s splošnim aktom oz. planom podjetja lahko pooblasti:

— da sprejema določene splošne akte,

— da odloča o uporabi določenih denarnih sredstev,

— da opravlja še druge pravice in dolžnosti.

Samostojna enota

— lahko dobi vsa pooblastila obrata

— samostojno ugotavlja dohodek in ga deli po merilih, določenih s splošnim aktom (če ni izrecno pooblašena, da takšen splošni akt sprejme sama, je vezana na splošni akt podjetja),

— lahko ima lasten žiro račun (o tem odloča gospo-

darski odbor DS podjetja),
— subsidiarno odgovarja za obveznosti drugih samostojnih enot in podjetja, s tem da ima pravico do povračila, ko se stanje sanira,
— druge samostojne enote in podjetje subsidiarno odgovarjajo za njene obveznosti, s tem da jim mora izplačane zneske vrniti po sanaciji.

Kako smo statut izpeljali v praksi?

Po statutu naj bi delavski svet sprejel poseben pravilnik o organizaciji podjetja. Vendar pa so ustavna dopolnila, objavljena komaj dobre pol leta po uveljavitvi statuta, postavila popolnoma drugačna načela o organiziranju združenega dela, tako da bi bilo sprejemanje takšnega pravilnika nesmiselno in celo protustavno. Tako smo z izvajanjem statuta običajni na pol poti.

V praksi pa so se vendarle izoblikovale in tudi zaživele nekatere organizacije združenega dela (OZD) znotraj podjetja.

Tako so prodajalne že po samem statutu proglašene za poslovne enote, maloprodajna mreža pa za samostojno enoto.

Obračunske enote zasledimo v režijskih planih, vendar bržkone niso dosledno postavljene povsod, kjer so za to pogojni.

Glede obratov pa stanje ni docela jasno. Nekoč je obstajala tendenca, da bi obrate oblikovali glede na vrsto artikla: en obrat za proizvodnjo lahke obutve (od šivalnice do finiše), drugi obrat pa za težko obutev.

Pozneje je prevladala tendenca, naj bi imeli v proizvodnji dva obrata in sicer: enega za izdelavo zgornjih delov, drugega pa za podplatno in finalno obdelavo. Vendar pa tudi do realiza-

cije te zamisli pozneje ni prišlo, temveč so proizvodne enote — vsaka izdelovalnica gornjih delov, montažni oddelki in sekalnica — ostale samostojne obračunske enote, ne da bi bile glede obračuna povezane na višji ravni.

Pač pa je prišlo do določene povezave obračunskih enot v pogledu organiziranja samoupravljanja. Sveti OZD so namreč ustanovljeni za naslednje enote:

1. Izdelovalnica gornjih delov lahka Ziri
2. Izdelovalnica gornjih delov težka Ziri
3. Izdelovalnica gornjih delov Gorenja vas
4. Obrat podplatne izdelave
5. Strokovne službe in pomožne dejavnosti
6. Maloprodajna mreža

Šivalnica na Colu zaradi majhnega števila zaposlenih ob zadnjih volitvah še ni ustanovila svojega sveta OZD, ob prihodnjih volitvah pa bo svet že lahko ustanovljen.

Kot je določeno v statutu, ima vsaka prodajalna tudi v praksi položaj poslovne enote. Lahko pa bi tak položaj dobila tudi tovarniška menza (kuhinja in okrepčevalnica), ki je še vedno v sestavi obračunske enote kadrovske socialne službe.

Maloprodajna mreža ima položaj samostojne enote tudi v praksi v toliko, da ima ločeno knjigovodstvo in ločeno izkazuje ugotavljanje in delitev celotnega dohodka in dohodka. Dosledno temu ima tudi lastne sklade.

Zaradi tega (čeprav v statutu ni izrecno določeno) pa ima tudi ves preostali del podjetja (štovarna) položaj samostojne enote, t. j. ima ločeno knjigovodstvo ter ločeno izkazuje ugotavljanje in delitev celotnega dohodka in dohodka, ima pa prav tako lastne sklade.

Ugotavljanje in delitev celotnega dohodka in dohodka po teh dveh enotah gre tako daleč, da ima vsaka svoj žiro račun, avista sredstva pa naložena vsaki pri drugi banki. Med obema enotama so vzpostavljeni poslovni odnosi po tržnem načelu, vendar le glede dobav blaga in materiala. Medsebojne storitve (razen investicijskih in vzdrževalnih del) se praviloma ne obračunavajo.

Na ravni podjetja sestavljamo zaključna računa obeh samostojnih enot v zbirni zaključni račun podjetja, vendar pa vsa sredstva s skladi vred ostajajo dejansko ločena, tako da podjetje kot celota sploh nima posebnih skupnih sredstev.

Ker strokovne službe podjetja, ki so vse v sestavi poslovne enote tovarne, svojih storitev ne zaračunavajo, izkazuje maloprodajna mreža toliko nižje, tovarna pa toliko višje stroške upravno prodajne režije, kar seveda vpliva tudi na dohodek.

Dobre strani sedanje ureditve

Organizacija samoupravljanja, kakršno imamo sedaj, predstavlja precejšen napredek glede na tisto, ki je obstajala pred uveljavitvijo sedanjega statuta.

Napredek je viden predvsem v naslednjem:

1. Pristojnosti delavskega sveta so reducirane na urejanje temeljnih osebnih in družbenih interesov delavcev, medtem ko so podrobnosti in obrobna vprašanja prepuščena izvršilnim organom.

2. Glede na to, da dejavnosti odborov DS pokrivajo vsa področja samoupravne dejavnosti, je vsaka pomembnejša odločitev DS poprej proučena na enem od odborov. Zato so predlogi za DS bolj pripravljeni, seje DS pa bolj konstruktivne in tudi bolj ekspeditivne.

3. Člani DS so hkrati člani svetov OZD, ki praviloma obravnavajo gradivo za seje DS. Tam se ne le temeljiteje seznanijo z gradivom, ampak se tudi posvetujejo in zavzamejo stališča, tako imajo odločitve DS širše zaledje.

4. Število delavcev, ki tako ali drugače sodelujejo pri sprejemanju samoupravnih odločitev, je večkratno povečano že zaradi večjega števila samoupravnih organov, pa tudi zaradi dejanske pristojnosti, ki od teh organov zahteva aktivnost.

5. Z uvedbo večjega števila kolektivnih izvršilnih organov in njihove konkretne odgovornosti delavskemu svetu (redno poročanje) je dosežena specializacija v izvršilni funkciji in s tem bolj celovito reševanje posameznih vprašanj. Hkrati pa je odvrnjena nevarnost koncentracije prevelike moči in birokratizacije ožje skupine samoupravljalcev.

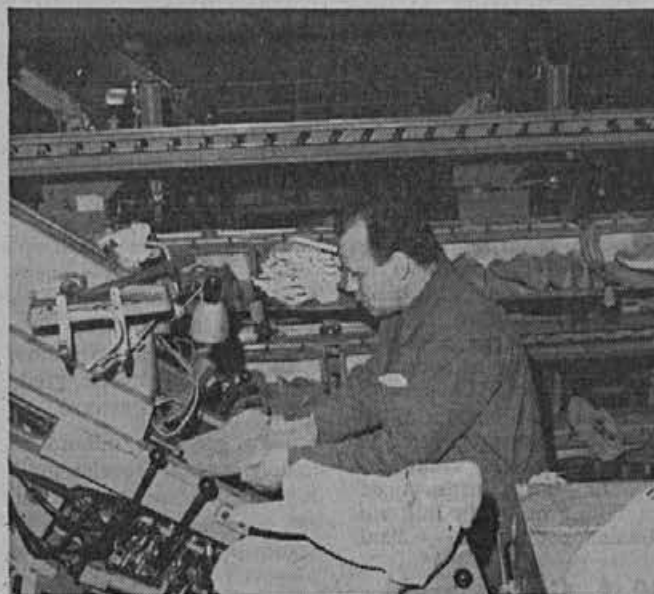
6. Obratni sveti, ki so prej že skoraj zamrli, so ponovno zaživi v obliki svetov OZD, ker so dobili konkretnjše pristojnosti.

Slabe strani sedanje ureditve

1. Sedanji sistem ni v celoti še niti zaživel, saj je doba dveh let prekratka, da bi nova pojmovanja prodrla v zavest vseh faktorjev. Tako imamo nekaj precej delavnih svetov OZD, drugi pa se komaj kdaj sestanejo. Tudi vsi odbori DS niso aktivni v enaki meri. Razen tega pa vodilni kader in tudi sami člani kolektivnih organov še niso povsem sprejeli delitve dela, tako da se tu in tam še vedno pojavlja prevzemanje ali odpiranje posameznih zadev.

2. V dveh letih delovanja so se pokazale že tudi določene hibe v samem sistemu, zlasti še v luči ustavnih dopolnil, ki so bila objavljena po sprejetju statuta.

V tej luči bi morali označiti sedanji sistem kot še



Ustanavljanje novih družbeno-ekonomskih odnosov v združenem delu je mogoče uresničiti samo s sodelovanjem vseh članov delovne skupnosti. To ni enkratna akcija, temveč odgovoren in dolgotrajen proces. (Na sliki: navlačenje konic)



organizirali?

vedno pretirano centralističen. Decentralizirali smo le postopek centralnega odločanja. Sveti OZD so se sicer izkazali kot koristna vez med delavskim svetom in delovnimi enotami, vendar vse pomembnejše zadeve končno rešuje le delavski svet in njegovi izvršilni organi.

Res je, da statut predvideva možnost prenašanja pravice odločanja na svet in zbor OZD, vendar v praksi tega nismo utegnili izpeljati. Razen kratkega časa in pomanj-

ketno:

— Na ravni obračunskih enot ugotavljamo rezultate (vsaj nekatere), imamo tudi vodje enot, nimamo pa organov upravljanja.

— Na ravni obratov (skupnosti obračunskih enot) ne ugotavljamo rezultatov, pač pa imamo organe upravljanja (svet OZD), hkrati pa nimamo vodij, ki bi bili odgovorni za izvrševanje sklepov sveta OZD.

— Na ravni samostojnih enot imamo popolno ugotav-

cept kolektivnih izvršilnih organov, ki v samoupravnem sistemu našega podjetja predstavljajo enega od bistvenih mehanizmov. Ustavno sodišče Jugoslavije je v eni svojih nedavnih rzsodb namreč zavzelo stališče, da izvršilni organi sploh ne bi mogli odločati glede delovnih razmerij. Po isti logiki izvršilni organi ne bi smeli odločati o ničemer. Tudi glede zadev in sredstev družbene reprodukcije, dohodka in vseh drugih vprašanj, družbeno ekonomskega položaja delavcev. To pa bi pomenilo, da so tovrstna statutarna pooblastila odborov DS protiustavna. (Mnenja o tem so v strokonih krogih še deljena.)

Spremembe so nujne

Kljub vidnemu napredku v smeri okrepite in poglobitve samoupravnega sistema v podjetju v zadnjih dveh letih nosi naša notranja organizacija še vedno pečat določene odtujenosti delavcev od sredstev, ki jih ustvarjajo. To pa ni slabo le v političnem smislu, ampak predvsem na gospodarskem področju:

V pojmovanju delavcev, ki so jim rezultati njihovega dela preveč oddaljeni, zavema primarno mesto delitev, ne pa ustvarjanje dohodka. Zato neposredni interes za gospodarno poslovanje plahni, iniciativa se ne razvija.

Nedosledna organizacija onemogoča zaostritev odgovornosti. Zato pogosto ni mogoče pokazati na krivca za konkretne neuspehe, to pa so ugodna tla za gledanje skozi prste tam, kjer se odgovornost sicer da ugotoviti.

Centralni organi v tako velikem podjetju kot je naše enostavno ne morejo več obvladati vseh funkcij, ki so v njihovi pristojnosti. Zato je aparat strokovnih služb v marsičem prisiljen, da dejansko odloča in postavlja samoupravne organe pred izvršena dejstva. Primerov, ko je pretirani centralizem nesmišeln, imamo v praksi dovolj tako na področju razpolaganja s sredstvi kot tudi na področju delovnih razmerij. Delavci bi neposredno ali po svojih organih upravljanja rešili marsikatero zadevo, ki se tiče njihove enote, prav tako dobro ali še bolje, pa tudi hitreje kot centralni organi.

Vse to prav gotovo ne prispeva k zmanjševanju stroškov, k povečanju produktivnosti dela in k racionalnejši uporabi sredstev. Zato je s čisto gospodarskega stališča nujno najti ustreznejše oblike za decentralizacijo pravic in odgovornosti odločanja.

Ustanovitev temeljnih organizacij združenega dela (TOZD) in prepustitev upravljanja samim delavcem nam torej ne narekujejo le ustavnih amandmajev, ampak predvsem naše lastne koristi.

Stojan Pertovt, dipl. lur.

Z delavci — za delavca

Sklepi občnega zbora osnovne organizacije sindikata Alpine, ki je bil 21. 1. 1973

1. Tovarniški sindikat naj se poglobi v družbeno-ekonomsko politiko podjetja in naj usklaja svoje akcije s širšimi interesi članov kolektiva.

2. Naj se povezuje in tesneje sodeluje z osnovno organizacijo ZK, ZM in ZB. Za interese, ki so širšega krajevnega značaja, naj se sindikat še tesneje naslanja na družbeno politične organizacije podjetja, kraja, občine, republike in zveze.

3. Sindikalna organizacija mora biti pobudnik akcij v zvezi s širjenjem samoupravljanja v podjetju, sodelovati mora pri ustanavljanju temeljnih organizacij združenega dela, informiranju samoupravnih aktov, ob čemer naj posebno spremlja vprašanje zakonitosti.

4. Sindikalna organizacija naj se v naslednji mandatni dobi angažira pri informiranju najširših množic in to z uvedbo skupnih sestankov po oddelkih, z objavo važnejših sklepov v tovarniškem glasilu in po zvočniku.

5. V zvezi s stabilizacijskimi ukrepi naj se tovarniški sindikat prizadeva, da bo podjetje in pa strokovne službe v njem, organizirano čimbolj smotrno in naj zato podpre izdelavo aktov o sistemizaciji.

6. Novi izvršni odbor mora v prihodnje skrbeti za tesno povezanost naših obratov v Gorenji vasi in na Colu ter posvetiti posebno pozornost organizaciji dela sindikata v prodajni mreži.

7. Naš sindikat naj se povezuje s samoupravnimi organi v podjetju in s strokovnimi službami za reševanje problemov posebnih kategorij delavcev: ostareli člani, matere samohranilke. Prav tako naj sindikat skrbi za rekreacijo delavcev, prevoze na delo, letovanje, prehrano in drugo.

8. V vseh oddelkih naj se ustanovijo sindikalni podobori, kjer bi delavci imeli neposredno možnost sodelovanja v sindikatu in bi lahko dajali predloge izvršnemu odboru sindikata, da bo leta lahko načrtoval delo, ki bo v interesu celotnega kolektiva.

9. Sindikalna organizacija naj sodeluje pri formuliranju Pravilnika o razpisu stanovanjskih posojil. Prav tako pa naj sodeluje tudi pri oblikovanju stanovanjske politike in objektov družbenega standarda v kraju.

10. Delo naše sindikalne organizacije v tej mandatni dobi naj temelji na načelu:

Z DELAVCI — ZA DELAVCA!

V izvršni odbor so bili izvoljeni naslednji člani:

1. Bogomir Cokan
2. Stane Čar
3. Matevž Pečelina
4. Franc Cadež
5. Stazi Filipič
6. Neško Podobnik
7. Vinko Prosen
8. Janko Rupnik
9. Anton Kopač
10. Franc Oblak
11. Ljudmila Justin
12. Simon Oblak
13. Rudolf Poljanšek
14. Milka Pivk
15. Valentin Novak

V nadzorni odbor pa so bili izvoljeni naslednji člani:

1. Alojz Gregorač
2. Janez Logar
3. Vinko Kunc

Bogomir Cokan

Prizadevamo si za čisto okolico

Ze precej časa se iz dimnika naše tovarne vali gost, črn dim. Saje niso v ponos ne Alpin, še manj pa so z njimi zadovoljni sosedje. Zato so organi upravljanja v letu 1972 sprejeli odločitev, da nabavimo čistilno napravo za saje in pline.

Da bi to odločitev realizirali, smo iskali primernega izvajalca. Firma INA Nafta Lendava je poslala ponudbo s predračunom deset starih milijonov za nabavo tega čistilca.

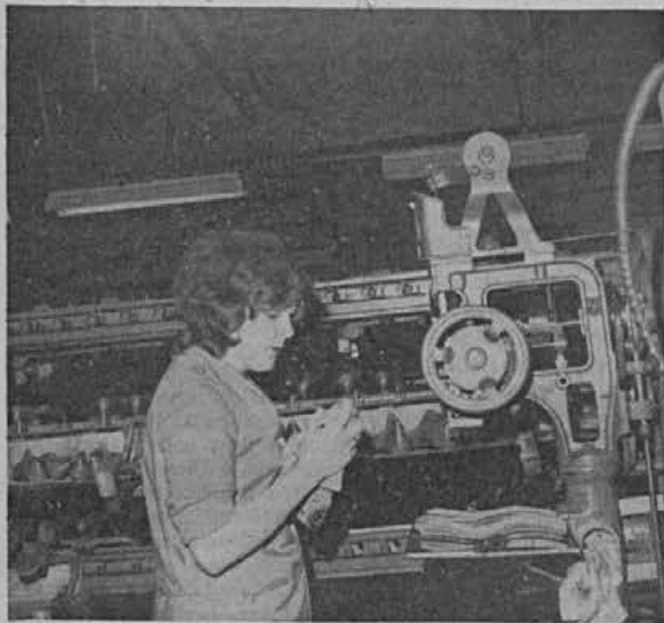
Septembra 1972 smo podpisali pogodbo, vendar so pri montaži nastopile težave, katere je izvajalec na svoje stroške odpravil. Tako v letu 1973 poizkusno obratujejo montirane čistilne naprave.

Prezvem in garancijska doba pa bosta pričeli teči tedaj, ko bodo izvršene meritve pristojnega republiškega zavoda o škodljivosti čiščenega dima in odpadne vode.

Skupna cena nabave in pripravljalnih del bo okrog 12 in pol starih milijonov. Cena je sicer razmeroma visoka, vendar upam, da bomo ob zaključku del in odpravi vseh pomanjkljivosti dosegli čisto okolico.

Sicer pa kaj več o tem, ko bomo zaključili kurilno sezono, ko bomo ugotovili dejansko zmogljivost pri maksimalni obremenitvi čistilnih naprav, to pa bo predvidoma prve dni februarja.

Anton Zibert



Temeljne organizacije združenega dela morajo biti postavljene tako, da bodo delavci imeli vpogled v rezultate svojega združenega dela, ker sicer ne morejo o teh rezultatih odločiti. (Na sliki: pritrjevanje notranjkov s sponkami)

kanja strokovnih kadrov, ki bi se morali temu posebej posvetiti, je vzrok zaostajanja tudi preveč vkoreninjeno staro pojmovanje organizacije in delitve dela. Tako so strokovne službe, ki naj bi bile servis proizvodnih in poslovnih enot, v marsičem zadržale vlogo prejšnjih sektorjev. Razen tega vse enote, ki imajo organ upravljanja, nimajo vodje ali pa narobe.

Poseben problem pa je organizacija spremljanja in ugotavljanja rezultatov dela.

Obratovno knjigovodstvo tovarne se vodi po obračunskih mestih, ki ustrezajo obračunskim enotam. Na ravni OZD, ki imajo položaj obratov kot skupnosti obračunskih enot sploh ni obračuna niti v smislu enostavnega seštevka rezultatov obračunskih enot.

Maloprodajna mreža pa obratovnega knjigovodstva v pravem smislu niti nima, pač pa se vodi izvenknjigovodstvena evidenca nekaterih kazalcev uspeha posameznih prodajal.

Vodenje, upravljanje in spremljanje rezultatov gredo po svojih ločenih tirih, ki ne tečejo vzporedno. To pa je za decentralizacijo odločanja nepremostljiva ovira. Kon-

ljanje rezultatov, vendar ima svoj organ upravljanja le maloprodajna mreža, ne pa tudi tovarna.

Ce bi torej razpolaganje z dohodkom prepustili svetu maloprodajne mreže, bi bila ta v ugodnejšem položaju glede na enoto tovarne, ki nima svojega organa upravljanja, da bi mu sploh lahko prepustili razpolaganje z dohodkom. Razen tega ne ena ne druga enota nimata svojega vodje, temveč sta podrejeni šefom strokovnih služb. Nasprotno pa imamo na ravni podjetja delavski svet, kolektivne izvršilne organe (odbore DS) in individualni izvršilni organ (direktorja).

Rezultat podjetja kot celote sicer ugotavljamo z zbirnim zaključnim računom, nimamo pa nobenih sredstev, s katerimi bi centralni organi prav za prav lahko razpolagali (imamo samo sredstva tovarne in sredstva maloprodajne mreže). Ce bi v takih pogojih samostojnim enotam prepustili odločanje o njihovih lastnih sredstvih, centralni organi ne bi imeli s čim razpolagati — v tem primeru pa bi se kaj hitro lahko pojavile tudi dezintegracijske tendence.

K vsemu temu pa zadnja ustavna dopolnila postavljajo pod vprašaj celoten kon-



Iz kadrovske službe

Januar 1973 se je začel z manjšimi kadrovske sprejemami. Na delo je bilo sprejetih 9 delavcev in delavk: M. Kavčič KV avtomobilnik, Marjan Jereb NK delavec, ki se je vrnil s službenja kadrovskega roka in Marija Rupnik NK delavka v obratu Ziri, Fani Kovšca, Marija Ipavec, Marija Mikuž in Marica Rudolf, NK delavke so se zaposlile v obratu Col. V Gorenji vasi ni bilo sprememb, v prodajni mreži pa so bili sprejeti Nikola Paunović, VK trgovec, kot poslovodja v prodajni II Zagreb in Haseda Kovačević, KV prodajalka v prodajni Jesenice.

Delo je prenehalo 8 delavcem. Na službenje kadrovskega roka sta šla Leopold Tavčar in Rajko Strel, NK delavka, Cvetka Nuk, KV prešilavka, je samovoljno zapustila delo, Janez Kavčič, KV prirobovalec in Julijana Mitar, NK delavka, sta delo prenehala na podlagi osebne odpovedi. V Gorenji vasi je samovoljno prenehala z delom Terezija Sifrar. Tudi v prodajni mreži je bilo nekaj primerov prenehanja dela. Romić Ivan iz prodajne Osijek je šel na službenje kadrovskega roka, Rodoljub Pokimica iz prodajne Beograd I je prenehala delo na podlagi osebne odpovedi.

Z naštetimi spremembami se število zaposlenih ni povečalo. Skupaj imamo zaposlenih 1502 delavca, po posameznih obratih pa je stanje naslednje:

Ziri	1028
Gorenja vas	192
Col	72
Prodajna mreža	210

Ob tej priliki navajam še nekaj podatkov iz prejšnjega leta. Zaposlili smo skupaj 191 delavcev, delovno razmerje je prenehalo 103 delavcem. Ta podatek nam pove, da imamo zaposlenih 88 ljudi več, od tega je 84 žensk, kar je predvsem pripisati ustanovitvi novega obrata na Colu.

Iz nabiralnika

Uredništvo glasila je prejelo predlog delavke, naj bi sredstva, ki so predvidena za darila članicam našega kolektiva ob DNEVU ŽENA, ne namenili za obdaritev, temveč za zgraditev vzgojno varstvene ustanove. Pismo žal ni podpisano (čeprav bi delavka tak predlog, kakor tudi drugačen, lahko brez bojazni podpisala), zato ga ne objavljamo v celoti.

Vseeno pa smo naprosili našo sindikalno organizacijo, naj pove svoje stališče o tem in prejel smo naslednje pojasnilo:

»Zvršni odbor naše sindikalne organizacije je sklenil, da se članice kolektiva tudi letos obdari. Izkušnje iz pre-

Poprečje zaposlenih v letu 1972 v primerjavi s stanjem 31. 12. 1972 je naslednje:

Alpina Ziri	1031	1030
Alpina Gor. vas	190	193
Alpina Col	50	69
Alpina prod. mreža	205	210

Skupaj 1476 1502

Struktura zaposlenih po spolu je v poprečju sledeča:

	moški	ženske
Ziri	427	604
Gorenja vas	24	166
Col	2	48
Prodajna mreža	81	124

Po kvalifikacijski strukturi pa se poprečje zaposlenih deli takole:

Priučeni (NK in PK)	758
KV	477
VKv	145
NS	48
SS	39
VišS	6
VS	3

Ko smo te podatke primerjali s podatki iz leta 1971, smo opazili, da je stanje ugodnejše pri podatkih o kvalificiranih, visokokvalificiranih in srednje strokovnih delavcih. Še vedno pa nismo izboljšali stanja pri višje strokovnih in visokostrokovnih delavcih. Ti podatki narekujejo, da tudi v bodoče delamo za izboljšanje kvalifikacijske strukture. Delno se bodo razmere popravile z zaposlitvijo študentov, ki jih pričakujemo v letošnjem letu.

Navedla sem že podatek, da so prenehali z delom 103 delavci. Analizirali smo vzroke prenehanja in ugotovili, da je kar 41 primerov odpovedi dela zaradi ureditve družinskih razmer, varstva otrok, prevoza na delo in podobno. Stanovanjske razmere se izboljšujejo predvsem z individualnimi gradnjami stanovanj. Predvidevamo, da bo v letošnjem letu možno rešiti prošnje za stanovanja precejšnjemu številu prosilcev, ki čakajo na rešitev. Vprašanje varstva otrok je sicer delno rešeno, vendar le za bližnje vasi (Ziri, Nova vas, Stara

vas in Dobračeva), za vse ostale, saj vemo, da prihajajo delavci na delo iz 42 krajev v obrat v Ziri in iz 41 krajev v obrat Gorenja vas, pa je vprašanje varstva otrok prepuščeno možnostim in iznajdljivosti delavcev samih. V Gorenji vasi se predvideva ureditev varstva otrok šele v jeseni, vendar bo ta rešitev prišla v poštev le za bližnje

delavce. Vprašanje prevoza delavcev na delo je sicer urejeno iz gorenjevaške in račevske strani, ne vemo pa še kako rešiti vprašanje za delavce iz vrsniške smeri. Če bomo hoteli zmanjšati fluktuacijo delavcev zaradi navedenih vzrokov, bo treba tu nekaj ukreniti.

Ob zaključku navajam še naslednji podatek: Število zaposlenih se je v matičnem podjetju v Zireh celo zmanjšalo za 0,4 %, medtem ko je

v obratu Gorenja vas število zaposlenih poraslo za 6 %. Iz tega povzemamo, da v kraju samem, tako v Zireh, kot v njeni bližnji okolici, ni na razpolago delovne sile, ki bi jo lahko sprejeli za delo v šivalnicah. Prav tako stanje se nam kaže za obrat Gorenja vas. Če bomo hoteli dobiti delavce iz oddaljenih krajev, bo pa seveda treba, kot smo omenili, rešiti vsaj vprašanje prevoza na delo.

Angelca Filipič

Bodimo previdni!

V škofjeloški občini si odgovorni prizadevajo za varnost v prometu

Ugotavljamo, da na slovenskih cestah izgubi življenje vsak teden od 10 do 15 ljudi. Tudi na cestah v naši občini stanje ni dosti boljše. V letu 1972 je bilo 499 prometnih nesreč, v katerih je 8 ljudi izgubilo življenje, 118 oseb pa se je težje ali lažje poškodovalo. To so zaskrbljujoče številke, zlasti če upoštevamo, da se iz leta v leto večajo. To je davek, ki ga plačujemo razvoju motorizacije, standardu in tehničnemu napredku. Vendar je to slaba in varljiva tolažba. Občanom, ki na cestah skrbijo za svojo varnost, varnost drugih in še posebej za varnost otrok, ne more biti vseeno, če na naših cestah vlada nasilje, ki ga s svojo objestnostjo in brezobzirnostjo povzročajo posamezniki. Prepričan sem, da je vzrok za tako stanje pomanjkanje prometne kulture in etike udeležencev v cestnem prometu, voznikov motornih vozil pa še posebej.

Znano je, da je alkoholizem družbeno zlo. Še posebej je alkohol nevaren v cestnem prometu. Podatki za občino Škofja Loka kažejo, da se običajno tiste prometne nesreče, ki jim botruje alkohol, končajo z zelo hudimi posledicami. To potrjuje tudi dejstvo, da je bil od osem prometnih nesreč, ki so se v letu 1972 končale s smrtjo, v 6 primerih povzročitelj pod vplivom alkohola. Tudi materialna škoda, povzročena s prometnimi nesrečami ni majhna. Vendar ni bistveno, če pomislimo na svoje, ki so izgubili svoje najdražje, na otroke, ki so osiroteli in na vrste invalidov, ki jih množično promet zaradi naše nepazljivosti in brezbriznosti do lastne in tuje varnosti.

Da bi vsaj delno izboljšali prometno varnost, nekaj praktičnih vsakdanjih nasvetov:

— pešci, hodite po skrajni levi strani ceste. Cesto prečkajte le na označenih prehodih. Če teh ni, stopajte čez cesto previdno in tam, kjer imate pregled na obe strani; — starši, dajte otroku pri-

merne napotke, predno ga pustite na cesti;

— kolesarji in vozniki vpreg, opremito svoja vozila s predpisanimi rdečimi od-

bojnimi stekli in svetilkami, kadar ste s svojim vozilom v nočnem času na cesti;

— vozniki motornih vozil, (Nadaljevanje na 7. strani)

V pokoj odhajajo

Martin Klemenčič

Marica Lahajnar

Konec lanskega leta je odšel v pokoj Martin Klemenčič, vodja obrata na Colu.

Martin se je rodil pred 62 leti v Koprivniku. Izučil se je za čevljarja, kasneje pa je napravil tudi mojstrski izpit.

Precej časa je delal kot samostojni mojster v Gorenji vasi. Po pripetljah leta 1964 je s svojimi delavci, ki so bili organizirani v podjetju »Čevljar«, pristopil k našemu podjetju.

Ze v letu 1968 so pod njegovim vodstvom razširili delavnico, začeli so delati v dveh izmenah, kar je bil eden izmed prvih uspehov novega



obrata v Gorenji vasi. Iz leta v leto je obrat rasel in se širil. V zadnjem letu dela v Gorenji vasi so se tudi preselili v nove prostore, kolektiv pa je štel že skoraj 200 ljudi.

Utečeno delo v Gorenji vasi je prepustil drugim in aprila leta 1972 pričel z organizacijo novega obrata na Colu. Skoraj leto dni je tam tudi delal. Trdo delo je rodilo sadovne 70 delavk s Cola in bližnje okolice je v letu 1972 dobilo redno zaposlitev.

Ob odhodu v pokoj želimo tov. Klemenčiču obilo zdravja in sreče.

E. D.

A. F.



Anketa pokazala stvarno stanje

Ze v prejšnji številki časopisa smo omenili, da bomo vsak mesec obveščali o delu mladinskega aktiva. Hitro je mesec okoli in tu so rezultati ankete, ki smo jo izvedli med mladinci našega podjetja.

Skupina mladincev, ki se je sestala pred mesecem dni, je ugotovila, da pravzaprav mladi v Zireh in v Alpini nimamo primernih pogojev za uresničitev svojih želja, ki so včasih res prevelike, po drugi strani pa vemo in tudi drugi ugotavljajo, da bi morali mladi v podjetju imeti mnogo pomembnejšo vlogo.

Skupina, ki je dala pobudo, ni vedela za želje in potrebe posameznikov, na podlagi katerih bi lahko začeli z organiziranim delom. Ker pa vemo, da je program dela zelo obširen in smo na tem področju začetniki, smo se odločili za postopen program dela.

Katera področja so najpomembnejša, to se pravi, s katerimi problemi bi se začeli ukvarjati, je pokazala anketa, ki je vsebovala naslednja vprašanja:

1. mladina v samoupravljanju (organi upravljanja)
2. strokovno izobraževanje mladih
3. družbeno politično izobraževanje
4. splošno izobraževanje
5. zabavno življenje mladih
6. nagrajevanje po delu
7. kadrovska politika (razporejevanje na delovna mesta)
8. sodelovanje mladi — stari
9. uvajanje mladih v kolektiv
10. plan razvoja podjetja
11. vprašanje osebnih težav posameznikov
12. sodelovanje z mladimi v posameznih oziroma sorodnih tovarnah
13. sodelovanje mladine na kulturnem področju
14. šola za življenje
15. sodelovanje štipendisti — mladinci
16. stanovanjsko vprašanje
17. šport

Rezultati ankete so naslednji:

Obrat Ziri:

1. strokovno izobraževanje mladih

2. mladina v samoupravljanju
 3. splošno izobraževanje mladih
 4. zabavno življenje mladih
 5. uvajanje mladih v kolektiv
 6. nagrajevanje po delu
 7. sodelovanje z mladimi v sorodnih tovarnah
 8. sodelovanje mladi — stari
 9. kadrovska politika
 10. družbeno-politično izobraževanje
- Obrat Gorenja va:**
1. strokovno izobraževanje mladih
 2. splošno izobraževanje mladih
 3. mladina v samoupravljanju
 4. zabavno življenje mladih
 5. nagrajevanje po delu
 6. sodelovanje z mladimi v sorodnih tovarnah

7. uvajanje mladih v kolektiv
8. sodelovanje mladi — stari
9. šola za življenje
10. vprašanje osebnih težav posameznikov

Obrat Col:

1. zabavno življenje mladih
2. splošno izobraževanje mladih
3. strokovno izobraževanje mladih
4. nagrajevanje po delu
5. uvajanje mladih v kolektiv
6. mladina v samoupravljanju
7. šola za življenje
8. plan razvoja podjetja
9. družbeno-politično izobraževanje
10. vprašanje osebnih težav posameznikov

Kakšen je rezultat ankete? Lahko trdim, da je anketa izredno dobro uspela. Mislim, da so rezultati dokaj stvarni, da je stanje prav tako, kot ga je pokazala anketa. Iz tega lahko vidimo, da se mladina ne navdušuje samo za plese oziroma zabavno življenje, pač pa se zanima tudi za ključna družbena vprašanja. Zato lahko odkrito rečem, da bomo morali pristopiti k reševanju in izvajanju vidnih problemov, ne samo mladinci našega kolektiva, podpora bomo morali iskati oziroma nam bodo morale dati organizacije oziroma organi, ki so odgovorni za reševanje problemov v okviru celotnega podjetja.

I. K.

Živo zanimanje za vzgojo Ob polletju v Čevljarskem šolskem izobraževalnem centru

Ko delamo ob polletju šolskega leta 1972/73 obračun dela, menimo, da je potrebno seznaniti z našim delom tudi bralce tovarniškega glasila, zlasti, ker se v našem Centru izobražujejo učenci, katerih starši so zaposleni v Alpini.

O uspehu posameznika so starši seznanjeni s spričevalom, ob konferencah pa na roditeljskih sestankih. Številna udeležba na zadnjem sestanku s starši in skrbniki je pokazala, da se starši živo zanimajo za vzgojo in izobraževanje svojih hčera in sinov, kar nam, ki delamo z mladimi, pomaga pri iskanju skupnih poti, ki bi vodile k čimboljšemu uspehu.

V prvi polovici šolskega leta smo imeli v Poklicni čevljarski šoli še 32 učencev, od katerih jih je bilo pozitivnih le 22. 10 učencev je imelo eno ali dve negativni oceni, kar kaže na premajhno resnost za delo. Nujno je dvigniti uspeh, kajti to je II. letnik, ki bo že čez pol leta zapustil šolo in stopil v življenje, ki bo terjalo od posameznika veliko truda, ker spričevalo še ni popolna garancija za uspeh.

V šoli za čevljarske delavce so 104 učenci, od katerih jih je izdelalo 91. Skupno je bilo torej v prvi polovici šolskega leta 1972/73 136 učencev, pozitivnih je le 83%. Z uspehom smo le delno zadovoljni. Seveda upamo, da se bo na koncu šolskega leta učni uspeh izboljšal.

Zelo razveseljiva pa je izvenšolska dejavnost, ki kaže, da je naša mladina še delavna, saj so boljši učenci zelo delavni na športnem in dramskem področju.

Športna dejavnost se zelo prepričljivo izraža s številnimi diplomami, ki so si jih priborili naši učenci. Velike zasluge za to pa imata mentorja Darij in Marko Erznovnik.

Ob počastitvi raznih praznikov, predvsem pa ob zaključku šolanja posameznih razredov, učenci pripravijo razne dramske predstave. Prva je bila 30. oktobra 1972, ko je zaključilo šolanje 35 učenek — štipendistk tovarne Jadran-Ciciban, iz Mirna pri Novi Gorici. Igra je vzbudila pri ostalih učencih veliko zanimanje in kmalu je sledila komedija Branislava Nušiča Analfabet, v kateri so sodelovali učenci II. letnika. Težave so nastale pri vajah, ker je bila večina igralcev redno zaposlenih, vendar so s pridnostjo premagali tudi to oviro in hodili na vaje ob sobotah in nedeljah ali pa izkoristili prosti čas po končanem pouku. Izredne igralske sposobnosti je v glavni vlogi pokazal Rudi Krvina, za njim pa ni zaostajal Zdravko Pišljarič, ki je imel sicer manjšo vlogo, odigral pa jo je zelo prepričljivo. Sodelovali so še: Srečko Breg, Sonja Jereb, Majda Kavčič in Milan Mravlje.

Tretja in najdaljša predstava doslej je bila 26. 1. 1973, ko je zaključilo šolanje 24

učencev kombiniranega oddelka. V igri Stvar Jurija Trajbasa je sodelovala večina učencev. Priprave zanj so trajale štiri mesece in tudi uspeh ni izostal, vsaj po aplavzu je bilo čutiti, da so bili gledalci zadovoljni.

Zavedamo se, kakšno poslanstvo mora imeti naš zavod. Vsi, ki končajo šolanje pri nas, ne postanejo najboljši delavci, vendar so zato tudi sami krivi, saj daje šola posamezniku le osnovo, na kateri gradi potem vsak sam svoj uspeh ali uspeh, ki ga pa seveda dosežejo le tisti, ki se zavedajo resnosti šolanja in skušajo pridobiti čimveč znanja. Kvalifikacija je pomembna za delo in napredovanje in s tem seveda tudi za boljše osebne dohodke. Da je želja po izobrazbi v ljudeh še močna, kaže nov oddelek v Gorenji vasi, v katerem se izobražujejo delavci ki so že okusili kruh nekvalificiranih delavcev.

Vse te besede naj nekoliko osvetlijo naše delo, obenem pa naj bodo resen opomin učencem in tema za razmišljanje.

Jelka Kragl

Neuspela reklama

Na ljubljanskem modnem sejmu tekstilne in usnjarske stroke Pomlad 73 je sodelovala tudi Alpina. Tako je bil ob tej priložnosti objavljen dvostranski barvni oglas v reviji Gospodarski vestnik. Revija je bila tiskana prav za sejem. Poleg oglasa v reviji pa je bilo dotiskanih še okrog 1000 izvodov, da so jih lahko delili obiskovalcem sejma. Zaradi slabe kvalitete oglasa so se slišale pripombe s strani nekaterih delavcev. Zato sem dolžan pojasniti, zakaj je do tega prišlo.

Ko je bil izdelan osnutek in poslan v tiskarno v Ljubljano, je bila kvaliteta oglasa avtomatično odvisna od nje. To pa zato, ker pri teh stvarih ni časa, da bi izvršili korekturo. Zato je včasih povsem od tiskarne odvisna kvaliteta osnutka, čeprav se zgodi, da tudi tega skreirajo

po svoje med tiskanjem. Reševanje tega problema ni enostavno, ker je od izdelave osnutka pa do izida oglasa največkrat zelo malo časa. Posledica časovne stiske in slabega tiska pa je bil tudi ta oglas. Barve so bile zmazane, nekateri modeli, slikani na nogah, odstriženi. S strani modelirjev pa je bila pripomba glede same postavitve modelov. Verjetno je, da oni najbolj vedo, kako mora model stati in iz katere strani naj bi bil slikan, da bi bile najbolj izražene njegove estetske in modne forme. Zato bi bilo najbolje, da bi pri fotografiranju modelov za prospekte, oglase itd. sodeloval tudi modelir. S tem bi bil ta problem verjetno rešen. Kar pa zadeva tisk, bomo pač poskušali v tiskarnah zahtevati tako kvaliteto, ki bo vredna objave.

S. K.

Bodimo previdni!

(Nadaljevanje s 6. strani)

bodite obzirni do pešcev. Še posebno pozorni bodite do otrok, invalidov in starejših ljudi;

— upoštevajte spremenjene vozne pogoje na cestah, zlasti v zimskem času, ko se ti pogoji stalno spreminjajo;

— skrbite za tehnično brezhibnost svojega vozila. Tudi zimska oprema vozila je pomembna. Vozilo je opremljeno za zimo, če ima:

1. zimske gume z žebli na vseh štirih kolesih, ali

2. zimske gume z oznako M + S na pogonskih kolesih (gume za sneg in blato) ali

3. letne gume in verige na pogonskih kolesih.

Če boste zavestno upoštevali teh nekaj nasvetov in spoštovali tudi druga prometna pravila, boste tudi vi prispevali k temu, da se zboljša prometna varnost na naših cestah.

Srečno vožnjo vam želijo miličniki Postaje milice Skofja Loka.

Komandir postaje:
Andrej Bolčina



Dramska skupina, ki je odigrala igro Stvar Jurija Trajbasa



Republiško prvenstvo v skokih



Bogdan Norčič, letošnji republiški prvak v skokih za člane

Sredi tedna — pred nedeljo 28. januarja — je upravni odbor Smučarskega kluba Alpina na seji premleval ali naj organizira XXVIII. republiško prvenstvo v skokih za člane, ki je bilo po koledarju Smučarske zveze Slovenije razpisano za to nedeljo. Vprašanje je bilo predvsem, ali bo dovolj snega. Ko bi v noči s torka na sredo sneg rahlo ne naletaval, bi tega vprašanja ne imeli, ker bi ga bilo premalo. Sedaj pa ga je bilo ravno toliko, da tekmovanja skoraj ne bi smeli odpovedati, dovolj ga pa tudi ni bilo. In drugo: samo še dobre tri dni za vse priprave za organizacijo tekme. Ali se bo dalo izpeljati?

Končni sklep je bil: TEKMA NAJ BO!

Člani kluba, ki že več let sodelujejo pri organizaciji so spet tvegali, saj še nikdar pri organizaciji v Novi vasi ni bilo ugodnih pogojev. Nekoč je nekaj dni pred tekmo nepretrgoma snežilo, da so bili smučarji mokri od teptanja ter drugih priprav, drugič so bili mokri, ker je deževalo. Vsi pa se tudi spomnimo tekme, ko je bila samo skakalnica bela — pokrita s snegom, vse ostalo je bilo kopno. Koliko snega je bilo treba takrat prinesiti na skakalnico, vedo samo sodelujoči.

Odločitev glede tekme je padla in nato so bile članom

kluba razdeljene naloge pri organizaciji. Vsi smo se zavedali, da je čas za priprave res kratek in smo mogoče zato še z večjim članom pristopili k delu.

V nedeljo, 28. januarja, ob 13.30 je bilo vse nared. Fanfare so zadonele in že se je spustil predskakalec čez skakalnico. Čez našo sedemdesetmeterco se je nato trikrat poglano še 30 skakalcev iz vse Slovenije. Prvi skok je bil poizkusni, druga dva pa v konkurenci. Gledalci, ki jih je bilo kakih 1000, so pogumne fante bodrili s ploskanjem. Seveda je bilo burnejše takrat, ko sta bila v zraku Franc Giacomelli in Janez Poljanšek — Zirovca — ki sta tudi tekmovala.

Dolžine so bile solidne. Razsodišče je glede na kvaliteto snega določilo, da vozijo tekmovalci z drugega zaleta, ker bi bili skokj s prvega predolgi in prenevarni. Tako pa sta bila samo dva padca brez večjih poškodb.

Rekord skakalnice 72,5 m, ki ga je lani postavil JURMAN, ni bil dosežen. Letošnji najdaljši skok je bil 71,5 m, toliko je skočil Bogdan NORČIČ, član smučarskega kluba Triglav Kranj, ki je tudi letošnji republiški prvak.

Svečana razglasitev rezultatov je bila ob 17. uri v kinodvorani. Rezultati prvih desetih tekmovalcev so:

	I. skok	II. skok	točke
1. B. Norčič, SK Triglav	69,0	71,5	247,5
2. M. Prelovšek, SK Ilirija	68,0	69,5	244,6
3. J. Jurman, SK Ilirija	69,0	67,5	237,3
4. J. Demšar, SD Jesenice	64,5	66,0	225,5
5. B. Dolhar, SK Ilirija	63,0	62,0	214,1
6. J. Gorjanc, SK Triglav	64,0	62,5	209,3
7. V. Blaznik, SK Ilirija	60,0	61,0	204,4
8. L. Ilnikar, SK Ilirija	61,0	63,0	200,3
9. J. Loštrec, SSK Logatec	57,5	62,0	188,2
10. K. Kobal, SK Triglav	56,0	56,0	180,7

Janez Poljanšek, član SK Alpina je dosegel 14. mesto, Franc Giacomelli, ki je tudi član našega kluba pa 17.

Pokale so prejeli tekmovalci od 1. do 3. mesta, diplome in praktične nagrade pa od 1. do 5. mesta.

Omenim naj še, da je na zaključku razglasitve rezultatov govoril tudi tov. Gregor Klančnik, generalni direktor Slovenskih železarn, znani športni delavec. Pohvalil je naš klub, da smo tekmo dobro organizirali. Nadaljeval je, da se smučarski šport v svetu zelo hitro razvija, da je ta šport zelo koristen in prijeten in da morajo vsi klubi skrbeti za še hitrejši razvoj. Menil je, da je to za Ziri še posebno važno, saj prav tovarna ALPINA proizvaja enega izmed osnovnih artiklov za smučanje — smučarsko obutev.

Prireditve je bila zaključena. Uspela je. Bili smo zadovoljni in oddahnili smo se, saj organizirati tako tekmo je kar precej odgovorno.

Članom kluba in ostalim, ki so sodelovali pri organizaciji, med drugim zdravstveni službi, milici, gasilcem in pihalni godbi se upravni odbor SK ALPINA lepo zahvaljuje.

Nekaj še nisem napisala, pa skoraj ne smem izpustiti. Ta tekma je bila že peta, ki smo jo organizirali na 70-metrski skakalnici v Novi vasi in vedno doslej nam je nagajalo vreme. To nedeljo — prvič — pa je sijalo sonce!

Majda Jesenko

ZAHVALA

Ob smrti dragega očeta
FERDINANDA KENDA
se iskreno zahvaljujem
sodelavkam in sodelavcem
za izraženo sožalje in pomoč
moji mami,
Marija Vehar

ZAHVALA

Vsem sodelavkam in sodelavcem iz težke šivalnice ter ostalim, ki ste darovali cvetje in vence ob smrti našega dragega ata
JOZETA MUROVCA
in ga spremili na zadnji poti, se iskreno zahvaljujem.
Hči Milka z družino

Simultanka s slovensko prvakinjo

Sah je pri nas omejen pretežno na zimске mesece, zato se je odbor Šahovskega kluba Alpina sestel že oktobra lani in se dogovoril o delu kluba v sezoni 1972/73.

Program je zelo obširen, vendar upamo, da ga bomo, če nam ne bo primanjkovalo denarnih sredstev, v celoti izpolnili.

Program dela našega kluba je takle: Več dvobojev z ekipami sorodnih podjetij, od katerih smo se že pomerili s šahisti tovarne Peko, ki so odločili dvoboj v svojo korist. V teku je tudi šahovski turnir za prvaka Alpine, na katerem sodeluje 18 šahistov. Z rezultati tega turnirja vas bomo seznanili v prihodnji številki.

4. februarja smo v prostorih gostilne pri Bahaču organizirali simultanko, zaradi pretesnega prostora samo na 20 deskah. Simultanko je igrala slovenska prvakinja Pavla Košir.

Zmagali so: Ivan Capuder, Stane Demšar, Stefan Gluhodov ter Franc Giacomelli. Remi pa so dosegli: Tone Gorjup, Slavko Kosmač, Milan Podobnik in Gregor Mihveč.

V programu imamo še br-zoturnir, nastop na republiškem tekmovanju v brzopo-

tekmovanje z ekipami sosednjih podjetij v Zireh. Zelimo, da bi se prijavilo k sodelovanju čimveč mladih, saj je šah lepa in plemenita igra.

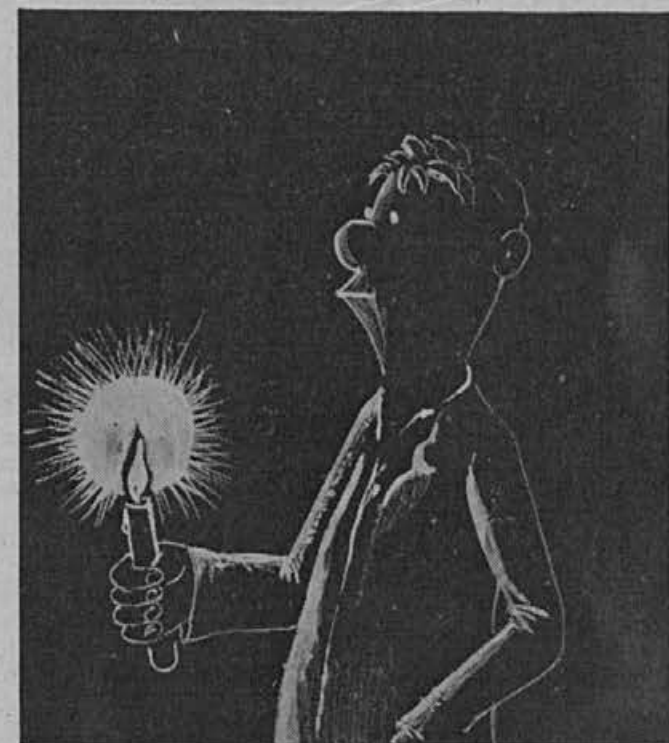
Tone Gorjup

Kej je djau?

Na vprašanje, ki smo ga objavili v tej rubriki v prejšnji številki našega glasila smo prejeli kar precej odgovorov. Za objavo pa smo določili naslednje:

- An sintetičen zrizk prosn! (Drobnogled) I. nagrada
- Deb še tebe Teljan pelev! (Anton Sink) II. nagrada
- Bom pa mesarja vzela! (Lidija Uršič) III. nagrada
- Kila iz skrite rezerve! (Drobnogled)
- Čakate na pacenitu? (Pavla Mrlak)
- Bamo pa zele idl! (Cvetko Gruden)
- Vam ba še sekira zarejla! (Drobnogled)
- A spet čakate na padražitu? (Slavka Bogataj, Gor. vas)
- Se za sanitarno nj šefta! (Drobnogled)

Novo nagradno vprašanje



Pomanjkanje električne energije nas večkrat potisne v temo in nam dela težave v podjetju in doma. Jezimo se, pa to ne pomaga dosti. Pa vseeno nam sporočite, kaj se kaj sliši v tej jezi.

Sporočila sprejema uredništvo do 2. marca 1973. Pogoji: največ 5 besed. Nagrade: 30, 20 in 10 din.

»DELO, ZIVLJENJE« je glasilo tovarne obutve ALPINA ZIRI.

Ureja ga uredniški odbor: MARIJA KASTELEC, VLADIMIR PIVK, ALFONZ ZAJEC, ANTON ZAKELJ, ERNEST DEMSAR, MILAN MOČNIK, STANE KOSMAČ, STOJAN PERTOVT, MAJDA JESENKO, glavni urednik in v. d. odgovornega urednika.

Izhaja mesečno. Naklada 1500 izvodov.

Tisk Gorenjski tisk Kranj