

Biller

3

Alpina

Nova stavba je dograjena in je sedaj že polna življenja, katero se je po preselitvi oddelkov umirilo in še zopet enakomerno teče dalje. Gotovo ste radovedni, kako se vaši tovariši počutijo v novih prostorih. Domenili smo se, šli po vseh oddelkih in prosili vodje ekonomskih enot, da bi nam o tem nekaj napisali. Naši želji so ugodili in na naslednjih straneh boste lahko prebrali, kaj se je z novo gradnjo izboljšalo inprav tako tudi to, kaj bi bilo treba dopolniti in preurediti.

Ponovno prosimo vse člane kolektiva, da s svojimi prispevki sodelujejo v našem listu.

Uredniški odbor

V NOVIH PROSTORIH

Z zadovoljstvom smo opazovali zadnja dela pri dozidavi nove stavbe, toda kaj kmalu smo bili razočarani. Pri selitvi montažnih oddelkov se je pokazalo, da nova stavba delno ne odgovarja prvotnim namenom. Stavba je za tekoči trak lahke obutve prekratka in nekoliko preozka, tako, da delo ne bi pravilno potekalo.

Zato sta se montažna oddelka preselila nazaj v staro stavbo. Prostor v prvem nadstropju je zadovoljiv in delo v njem normalno poteka. Gotove pomanjkljivosti, katere se opažajo, pa bo treba čimprej odpraviti. Pred vsem bo treba preurediti naprave proti požaru, nabaviti najnujnejši inventar, iz zdravstvenih razlogov pa bi bilo treba izboljšati ventilacijske naprave, da bi z njimi preprečili slab in zatohel zrak, ki posebno poleti zelo ovira delo. V prezračenih prostorih se ljudje dobro počutijo, storilnost ne pada, kar se v nasprotnem primeru kaj rado dogaja.

Kljub nenačrtnemu preseljevanju iz oddelka v oddelok, je delo po dopustu kar dobro šteklo, čeprav ne povsem zadovoljivo. Kmalu smo dosegli plan, ki je bil predviden v zadnjih štirinajstih dneh s sledečim rezultatom:

na oddelku 52/7 101,6 %

na oddelku 52/6 95,7 %

Planske naloge bomo morali dosegati, ker bomo samo tako izpolnili obveznosti do celotnega podjetja in same ekonomske enote. Nedoseženi plan močno vpliva na osebne dohodke vsakega člana kolektiva in tudi na sklade podjetja. Paziti moramo, da bo delo opravljeno zadovoljivo količinsko in kvaliteto. Vzrokov slabe kvalitete je več; pogosto sta pa neposlušnost in površnost. Vse premalo se zavedamo, da mora biti vsako delo vestno in natančno opravljeno pa naj bo na lažji ali težji fazi. Vzrok za nesolidno izdelavo je tudi material, polizdelki in pomožni material. Če že v začetku ni delo pravilno opra-

vloženo, tudi izdelek ne bo zadovoljiv. Opažamo, da bomo morali celo paziti na kvaliteto in količino, če bomo hoteli iti vzporedno s sorodnimi podjetji. Da pa bomo dosegli popoln uspeh podjetja, mora vsaka ekonomska enota paziti, da bo plan dnevno posežen in kvaliteten, ker bo samo tako delo normalno potekalo. S tem si bomo zagotovili osebni dohodek in napredek celotnega podjetja.

Š.H.

V NOVIM PROSTORIH ZA GOJZER TRAK

Preteklo leto se je na pobudo organov delavskega samoupravljanja odločila uprava podjetja, da bo uvedla "gojzer trak". Bravcem bi radi bolj natančno pojasnili, kaj pomeni ta pojem.

Delo, ki je nujno pri izdelavi gojzerjev, je bilo pred uvedbo tekočega traku še zelo primitivno in je bilo velikim delom odvisno od spretnosti posameznih delavcev. Po uvedbo traku in delitve dela na posamezne faze, kakor tudi specializacijo delavcev po fazah je bila storilnost dvignjena.

Seveda se s tem proces rasti proizvodnje ne ustavi, ampak se žele začeti, ker s specializacijo posameznikov po fazah in s povečanjem njihove izurjenosti raste obenem tudi produktivnost. Pri vsem tem ne smemo pozabiti, da je za dvig proizvodnje važen faktor delavec, oziroma njegov odnos do dela in do strojev. Hočem reči, da samo sposoben človek poleg stroja vpliva na dvig proizvodnje in izboljšanje kvalitete.

Posebno pozornost moramo posvetiti tehnološkemu procesu v proizvodni organizaciji dela. Tehnologija je omejena s čisto praktičnimi zahtevami kot so prostori itd. To se je pri nas rešilo z zidanjem novega prostora za delo, ki je bilo dograjeno v prvi polovici julija. Razumljivo

je, da je bil naš trak posavljen prav v novih prostorih, ki so za nas dosti pripravljeni, in bomo tako tudi mi pomagali, da se bo proizvodnja zvišala, kar je naš smoter.

Nova razdelitev dela ni samo vplivala na rast proizvodnje in popolnejšo organizacijo, temveč tudi na kvaliteto, ki se je znatno izboljšala. S kvaliteto namreč dosegamo ugled, ker nam po drugi strani zagotovi plasma danes in jutri.

P.I.

ŠIVALNICA V NOVIH PROSTORIH

S dograditvijo nove stavbe je tudi prešivalnica prišla v primernejše prostore. Stari niso več zadostovali za doseganje kapaciteto in plane.

Naš odderek je po novem sistemu razdeljen v tri izdelavne grupe, in sicer na trak za težko specialno obutev, trak za skozi šivano obutev, ki je že mehaniziran in trak za lahke obutev-salonke oziroma lepljeno obutev. Celotno delo je s sedanjem razdelitvijo dosti olajšano, ker je tudi organizacija dela popolnejša. Olajšave se kažejo predvsem v tem, da so za vsak trak določeni posebej gotovi artikli porodne izdelave, s čimer bomo dosegli večjo storilnost in do neke mere tudi določeno specializacijo. Taka organizacija omogoča delavkam, da se popolnoma posvetijo določenemu delu, ker je manj vrst artiklov.

Omenili smo, da je trak za skozi šivano obutev nekoliko že mehaniziran, to je tekoči trak za donašanje in odnašanje zabojev na delovna mesta in nazaj. S takim delom smo na traku dosegli v prvi vrsti nemoten potek dela, plani tečejo bolj po vrstnem redu, zbiranje boljših zabojev je odpravljeno, ker vodja zaboje sortira in jih po traku pošilja delavkam.

Želimo, da bi se tudi same delavke prizadevale, da bi bi-

la kvaliteta za določene faze čim boljša in da bi opozarjale tudi na druge napake.

Ker se je v začetku pokazalo, da je mehaniziran trak nasplošno uspel, želimo, da bi se v bodoče mehanizirala še ostala dva trakova z določenimi spremembami glede na svojstven način izdelave.

Že dalj časa želimo in seveda tudi potrebujemo izobraževalni center za priučitev delavk za prešivalnico. Zato smo ga organizirali in čeprav je dosedaj še skromen, mislimo, da se bo razširil. S tem bo dosežena hitrejša in temeljitejša priučevanje, zmanjšal pa se bo procent slabih izdelkov.

Še prav posebej pa je pomemben sklep Upravnega odbora, da se bo priredil uvajalni sestanek za vse novo sprejete, na katerem se bodo seznanili z organizacijo podjetja in delavskim samoupravljanjem.

Hajbolje pa bi bilo, če bi vse delavke, ki so zaposlene v prešivalnici prispevale svoje predloge, mnenja in nasvete za izboljšanje dela, da bi naša ekonomska enota s hitrim tempom napredovala, ker dosedaj ni imela ugodnih pogojev za razvoj.

K.L.

PRIKROJEVALNICA SE JE RAZŠIRILA

Kakor v vseh drugih oddelkih nam je tudi v prikrojevalnici primanjkovalo prostora, kar je zelo oviralo naše pa tudi drugo delo. Z dograditvijo nove stavbe smo dobili nam tako zelo potreben prostor, ker se je prešivalnica preselila v drugo nadstropje. S tem smo dosegli tudi boljše razpored dela in delovnih mest. Kontrola narejenih delov je na novem delovnem mestu pre-

cej zadovoljne a, ker sedaj dela pri dnevni svetlobi, ne pa kot prej, ko je morala opravljati vse pri luči. Prav tako se je izboljšalo delovno mesto posnemalkam gornje - ga usnja kakor vsem prikrojevalcem. Uvaja se tudi priro - ŝno skladišče, ki je potrebno, čeprav ga prej nismo imc - li. S tem se bo olajšalo delo v centralnem skladišču.

Z novimi prostori in z razporeditvijo delovnih mest smo zadovoljni. Če pa razmestitev še ni pravilna, pa bo po - kasale sama praksa. Želimo, da bi se tudi pri materialu toliko pridobilo kakor pri prostorih, ker sedaj le-ta ne odgovarja potrebam in imamo zato slabši izrez. Upamo, da bo nadaljni uspeh našega oddelka in tudi celotnega kole - ktiva zadovoljiv.

T.F.

MEMOR IN ROPOT V PISARNAH NAŠA NAJVEČJA SOVRAŽNIKA

Končno je našemu podjetju po tolikih letih prizadevanja le uspelo združiti vse pisarniške prostore pod eno stre - ho, kar je bil že skrajni čas. Dosedanje razmere so bile v nekaterih pisarnah nevzdržne in to elasti tam, kjer je na pet uslužbencev prišlo komaj 12 m² površine in kjer so trije uslužbenci imeli na razpolago samo eno pisalno mizo za opravljanje administrativnih poslov. Tudi zveze med posameznimi pisarnami so bile zelo neprimerne, ker so bili poslovni prostori raztreseni v večih poslopjih. Tu - di z združitvijo vseh pisarniških prostorov pod en krov niso bili rešeni vsi problemi.

Med poglavitne šinitelje, ki kvarijo vzdušje na delovnem mestu vseh preseljenih uslužbencev štejemo ropotanje, ki ga povzročajo stroji pod pisarniškimi prostori. Marsikdo bo rekel: "Kaj pa delavci pri strojih, ki morajo poslu - šati še večji ropot?" Toda vedeti moramo, da ropot veli - ko bolj onemogoča umskega kot pa fizičnega delavca. Do-

kazano je, da je storilnost dela v nemirnih pisarnah daleč pod povprečjem. Nemir in ropot sta za delo in zdravje unskega delavca največja sovražnika. S tem vprašanjem se v zadnjem času psihologi in zdravniki zelo veliko ukvarjajo.

Kaj se pravzaprav pisarne in kakšne norme oziroma načela moramo upoštevati pri gradnji?

PISARNA /BIRO/ je prostor v podjetju, v katerem opravljamo vsa tista pisarniška dela, ki so potrebna pri poslovanju podjetja. Ta dela so:

1. dela v zvezi z upravljanjem podjetja,
2. administrativna dela /n.pr. v pisarnah tajništva, ekspedita, registrature itd./,
3. Komerčialna dela /n.pr. v pisarnah nabavnega in prodajnega oddelka/,
4. knjigovodska dela /n.pr. v pisarnah finančnega, blagovnega in obratnega knjigovodstva/,
5. tehnična dela /v pisarnah tehničnega sektorja v proizvodnih podjetjih/.

Pisarna je sestavni del podjetja, ki mu omogoča normalno poslovanje. Tu se torej opravljajo ~~administrativna~~, komercialna, knjigovodska in tehnična dela.

Pri novih gradnjah pisarniških prostorov moramo upoštevati, da je zadovoljstvo pri delu osnovni činitelj, od katerega je odvisen uspeh pri delu in delovna storilnost. Da bomo to dosegli moramo razumeti tako ureditev prostorov, ki ustreza idealnemu funkcioniranju pisarniške organizacije seveda z uporabo vseh sredstev sodobne opreme, barv in svetlobe, ki so nam na razpolago v sodobni arhitektiki.

Za uspešno in nemoteno pisarniško delo je važno pohištvo nameščeno v delovnih sobah. Pisarniško pohištvo mora biti tako, da ustreza delu, ki ga opravljajo uslužbenci. Delovni prostori morajo biti čim svetlejši. Dobro razsve-

tljen prostor je ~~važen~~ činitelj, ki mnogo prispeva k uspešnemu opravljanju dela.

Tudi barva sten in stropa močno vplivata na svetlobo v sobah. Posebno pri mračnih prostorih barva zidovja lahko popravi stanje. Najsvetlejša barva za zidove je bela. Vendar pa je bela barva neprimerna, ker daje premočen refleks in tudi prehud kontrast med svetlimi stenami in temnejšim pohištvom, poleg tega pa se bela barva tudi prehitro umaže. Zato je uporabljamo predvsem za stropne stene pa raje druge barve svetlejših tonov.

Strokovnjaki ocenjujejo ~~odbojnost svetlobnih žarkov~~ takole:

svetla rumena barva	75 %
sončno rumena barva	70 %
svetlo zelena, svetlomodra,	
svetlosiva barva	45 %
svetlorjava barva	30 %

Če je soba obrnjena proti sončni strani, je vidljivost močnejša, zato lahko uporabljamo tudi temnejše barve, da bi tako ublažili kontraste.

Pisarne moramo organizirati tako, da so medsebojno zveze lahke in da ne motijo osebja. Da to dosežemo, je potrebno pravilno situiranje komunikacijskih prostorov že v osnovi. Važne so dobre lokalne in medkrajevne telefonske naprave in zveze, kakor tudi dobro grupiranje raznih oddelkov.

Ste pazljivo prebrali sestavek? Se vam mogoče ne zdi, da bi se pri nas dal kak delovni ali organizacijski činitelj izboljšati? Če vseh napak trenutno ni mogoče izboljšati, pa bomo morali to kasneje doseči in to pri predvidenem projektiranju upravne stavbe vsekakor s sodelovanjem arhitekta, razsvetljavnega tehnika, psihologa in ostalih strokovnjakov.

SPREJEMANJE NOVE DELOVNE SILE V NAŠEM PODJETJU

Menim, da je prav, če se v današnji številki našega BILTENA spomnimo vseh tistih tovarišic in tovarišev, ki so se šele ali pa se bodo v kratkem zaposlili v našem podjetju in tako postali člani našega kolektiva.

Če hočemo izvršiti naročila za izvoz in industrijsko pr. mrežo ter realizirati proizvodni plan, ki smo ga sprejeli, moramo sprejemati novo delovno silo, kajti ta plan je bil postavljen na osnovi 845 delavcev, dejansko stanje pa je cca 790. Prešivalnica je bila s sedanjo zasedbo, ki ni bila v sorazmerju z ostalimi oddelki, absolutno prešibka in ne bi zmogla izdelovati potrebne količine zgornjih delov. Nujno je tudi, da trak 52-6 prične delo v dveh izmenah, le-te pa s sedanjo zasedbo ne bi mogli formirati.

Ker ni zadostno število ženske nove delovne sile, smo sprejeli v delovno razmerje /v montažah/ tudi nekaj moških. Tako bomo lahko ženske iz montaž premestili v prešivalnico.

S sprejemanjem nove delovne sile bomo popravili razmerje v kvalifikacijski strukturi, ki je bila za nas neugodna. Mislim, da je cilj vsega našega kolektiva povečanje produktivnosti, razširjena reprodukcija in zaposlovanje do- raščajoče mladine.

Da bi se na novo zaposleni čimprej seznanili z našim proizvodnim procesom in čimprej vživeli v naš delovni kolektiv, je organizacijsko-kadrovski sektor podjetja izdelal program uvajanja delavcev v podjetje in delovno mesto; to so tako imenovani UVAJALNI SEŠTANKI, na katerih bi vse na novo sprejete delavce seznanili z naslednjim:

I. ORGANIZACIJA PODJETJA - SPLOŠNO:

Strokovna obrazložitev - šef org. kadrovskega sektorja.

1. Organizacija podjetja - splošno.

2. Vloga org. kadrovskega sektorja in naloge posameznih služb /z ozirom na povezavo s člani kolektiva/.
3. Vloga nabavnega
4. Organizacija proizvodnih oddelkov - splošno.

II. ORGANIZACIJA PROIZVODNJE:

Strokovna obrazložitev - šef tehničnega sektorja

1. Namen proizvodnje.
2. Priprava proizvodnje.
3. ~~Vloga posameznih proizvodnih oddelkov v celotnem procesu proizvodnje.~~
4. Ogled proizvodnih oddelkov.
5. Odgovornost posameznega delavca na delovnem mestu glede na nemoten potek proizvodnje.

III. PRAVICE IN DOLŽNOSTI ČLANOV KOLEKTIVA IZ ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH IN ZAKONA O SOCIALNEM ZAVAROVANJU:

Strokovna obrazložitev: a) vodja personalne službe
b) vodja službe soc. zavarov.

- a.1. Pravice in dolžnosti po zakonu o delovnih razmerjih
2. Posamezne važnejše določbe /dopusti, izredni dopusti odmor med delovnim časom, posebne pravice žena in mladine itd../
3. Ostale pravice in dolžnosti, ki jih imajo delavci kot člani kolektiva /pravica do koriščenja počitniškega doma itd../
4. Dolžnosti članov kolektiva in disciplinska odgovornost
- b.1. Pravice, ki izhajajo iz socialnega zavarovanja.
2. Nesreče pri delu, varnostni ukrepi in sredstva za zaščito.
3. Uporaba sanitarij in higijena.

IV. NAGRAJEVANJE:

Strokovna obrazložitev - šef org. kadrovskega sektorja

1. Splošno o nagrajevanju v podjetju.
2. Delitev osebnih dohodkov - merila.
3. Nadomestila.

V. ORGANI DELAVSKEGA UPRAVLJANJA:

Strokovna obrazložitev - predstavnik sindikata, predsednik DS.

1. Vloga organov delavskega samoupravljanja.
2. Delavski svet podjetja.
3. Upravni odbor.
4. Delavski svet ekonomske enote.
5. Sindikat in sindikalni pododbori.
6. Mladinska organizacija /razgovor predstavnika z mladi - mi delavci./

Organi delavskega samoupravljanja, politične organiza - cije ter uprava podjetja želijo vsem na novo sprejetim tovarišicam in tovarišem, da bi bil uvajalni sestanek po navedenem programu kar najbolj koristen; da bi se ka - kor člani kolektiva čimbolje počutili med nami; na svo - jih delovnih mestih pa, da bi čimprej dosegali prav do - bre rezultate, kar bo v njihovo osebno korist, v korist našega kolektiva in celotne naše skupnosti.

J.D.

IMELI BOMO LASTNO JEDILNICO IN KUHINJO

Po dolgotrajnem pričakovanju se nam bo kmalu uresničila želja, da bomo lahko pripravljali tople obroke v lastni kuhinji.

Ko je Delavski svet podjetja ob koncu leta 1959 sprejel sklep, da se prične pripravljati za delavce podjetja top - li obrok, je bil storjen prvi korak k vse večji skrbi za delavce našega podjetja.

Ker nismo imeli svoje kuhinje in jedilnice, je podjetje našlo izhod v sili tako, da so nam tople obroke priprav - ljali izven podjetja. Prav tako je bil pereč problem od leta 1959. dalje, kako in kje naj bi se delavcem topli ob - rok delil. Ker podjetje ni imelo prostora za jedilnico so bili delavci prisiljeni, da so malicali na svojih delov - nih mestih. Le-ti za to niso primerni iz zdravstvenih ra - zlogov, pa tudi urejeni niso tako, da bi delavec lahko u - dobno in v prijetnem okolju pojedel svoj obrok.

Ko je Delavski svet podjetja sklenil, da se bo gradila no - va stavba, je hkrati namenil kletne prostore za jedilnico in kuhinjo in odobril znatna sredstva za opremo.

Po vseh potrebnih pripravah se računa, da bo kuhinja prišla obratovati okrog 10. septembra letos. Kapacitete jedilnice in kuhinje so preračunane na okrog 250 ljudi. Kuhinja in jedilnica bosta opremljeni s sodobnim inventarjem, da bo mogoče hitro pripravljati jedi. Člani kolektiva bodo tako primernejše in v lepših prostorih použili svoj obrok in se obenem v času odmora tudi odpočili ob steklenici osvežujoče pijače. V jedilnici bo namreč med dopoldanskim in popoldanskim odmorom odprt buffet. Člani kolektiva bodo v buffetu lahko kupili brezalkoholne pijače, med delovnim časom pa bodo tako kot sedaj dobili pijačo v oddelkih.

Topli obrok se bo tudi v novi jedilnici delil s samoposrežbo, ker je ta način najprimernejši, da bodo člani kolektiva hitro dobili svoj obrok in ne bo nepotrebnega čakanja.

Če bi vsi člani kolektiva ne mogli dobiti tople malice v polurnem odmoru, bi uvedli odmor v dveh izmenah. O ceni je Delavski svet že večkrat razpravljal na svojih zasedanjih. Smatral je, da bi cena ostala do tedaj, ko bomo imeli lastno kuhinjo, nespremenjena. Ker so cene zlasti v letu 1961. neprestano naraščale, posebno za prehranske artikle, se je tudi dejanska cena obroku stalno dvigala, tako, da je znašala po izračunih za prve mesece letošnjega leta 40 din brez kruha in 53 din s kruhom. Cena je prikazana brez režije. Razlika med dejansko ceno in ceno, ki so jo plačevali člani kolektiva (35 din), je krilo podjetje iz skupnih sredstev. V letu 1961. je ta razlika znašala okrog 1 milijon 300 tisoč din.

Ker kalorični sestav hrane sedanjih obrokov ne odgovarja potrebam in ker topla obroki tudi po kvaliteti in okusu ne odgovarjajo vselej, se bo kvaliteta v bodoče nekoliko zboljšala. O ceni za posamezen obrok bo Delavski svet še razpravljajal na enem izmed prihodnjih zasedanj. Vendar bo cena določena tako, da bo dosegljiv vsakemu delavcu. Mislim, da ta sprememba cene ne bo vplivala na število interesentov za topli obrok. Po sedanjih pričakovanjih se bo število še povečalo, zlasti v zimskih mesecih, ko si vsakdo

posebno pa tiski, ki imajo dolgo pot do tovarne, želi toplo malico. Mnogo je med nami tudi takih, ki zjutraj sploh ne zajtrkujejo, ali pa stoje in z največjo brzino popijejo kevo. Ob tako pripravljenem zajtrku je prav vsakdo po treh urah naporenega duševnega ali telesnega dela že pošteno izčrpan in potreben izdatne malice in primerne počitke. Ob začetku poslovanja bodo verjetno kljub skrbnim pripravam določene pomanjklivosti. Ob vsestranskem razumevanju in sodelovanju članov kolektiva pa bomo lahko premagali tudi te težave.

M.A.

KAKO JE POTEKALO DELO V TOVARNI MED KOLEKTIVNIM DOPUSTOM

Kakor že nekaj let, tako je tudi letos DS sprejel sklep o kolektivnem dopustu. Večji del članov našega podjetja je odšlo na kolektivni dopust, nekateri pa so delali, da bi počistili prostore in preselili tekoče trakove, oziroma namestili novega v šivalnici.

Poleg tega pa so obratovali tudi nekateri oddelki, ne nji-mi trak 52-5, del šivalnice, prikrojevalnice in sekalnice, to pa zato, da bi izvršili naloge, ki jih je naše podjetje sprejelo za zunanji trg.

Delo pri čiščenju je potekalo kot druga leta, ker so čistili prostore od proizvodnje, pa do najmanjšega kotička v tovarni. Dela pa je bilo nekoliko več kot pretekla leta, ker je bila v tem času dokončana tudi nova zgradba. Težave so bile v tem, da noben prostor ni bil prazen že prve dni, da bi lahko z delom pričeli po nekem zaporedju.

Prvi so bili na vrsti za selitev v novo stavbo tekoči trakovi 52-6 in 52-7, čeprav je sedaj drugače. Ko je bilo to že urejeno, stroji postavljeni, materiali in polizdelki približno na mestu, kjer bi jih po dopustu koristili, se je montiral novi tekoči trak v šivalnico in so se prenašali stari trakovi iz III. nadstropja v II., kjer je sedaj ši-

valnica. Tudi tukaj so bile težave, čeprav ne nepremagljive. Med tem časom pa so trak 52-5 in ostali proizvodnji oddelki svoje opravili z proizvodnjo med kolektivnim dopustom.

Prišel pa se je drugi del selitve. Trakova 52-6 in 52-7 je bilo treba namestiti spet v staro stavbo in seveda z njima tudi vse stroje in material, ki ga trakova rabita za proizvodnjo. To pa je delo skoraj podvojilo, pri ljudeh pa je prišlo do slabega razpoloženja in opravičene kritike.

Zdi se mi, da bi se s takim delovnim članom kot je bil prve dni, delo opraviti še marsikatero delo v času dopusta. S tem bi seveda odpravili marsikatero pomanjkljivost v proizvodnji ali kje drugje, saj še sedaj primanjkuje raznih vozičkov in obešalnikov in še in še.

V bodoče bomo morali take stvari kot so selitve tehnično bolje pripraviti, da do tega ne bo več prišlo, ker s tem nastanejo tudi materialni stroški. Čeprav ni bil vzrok, da ni bilo dovolj časa, saj ga je bilo na pretek od takrat, ko se je pričelo z gradnjo nove stavbe pa do sedaj nismo uspeli ugotoviti potreb po prostoru, ki ga zavzemata oba trakova.

Med ljudmi pa so vsemogoče obravnave, kdo je kriv, ali kdo ni, kar končno ni takega pomena. Vemo pa, katera od služb ima nalogo urejati te stvari. Tako kot je bilo do sedaj, da smo krivdo valili na drugega, ne bomo smeli več dopustiti, ampak bodo morali organi delavskega samoupravljanja klicati krivca na odgovor.

Vse priznanje pa moramo dati ljudem, ki so med dopustom uspeli opraviti te naloge, čeprav so bile omenjene težave velika ovira, da jih niso opravili še bolje.

ODDIIH IN RAZVEDRILLO ČLANSTVA

Če pomislimo, da je fizični napor in sama težina dela prav v naši delovljarski stroki, v proizvodnji in izven nje eden glavnih vzrokov vseh mogočnih obolenj, statičnih bolezni itd..., bi bilo tu nujno potrebno poudariti oz. poudariti nekaj zdravih misli glede na oddih in razvedrilo našega članstva za čas rednega letnega odmora.

Če upoštevamo, da smo kolektiv z več kot osemsto člani proizvajalci, od katerih je polovica žensk, moramo razumeti, da je nujno potrebno vsaj enkrat letno resno razmisliti, kako bi se naši delovni ljudje v času rednega letnega odmora odpočili in razvedrili z več ali manj skromnimi izdatki. Vsi vemo, da je danes že vspevovod našemu članstvu boljših ali slabših hotelov, campingov ali domov počitniške skupnosti, dosti pa je še tudi rekreacijskih centrov, ki so ponekod prenatrpani, drugje pa zopet prazni. Nešteto pa imamo obmorskih in gorskih campingov na prostem, ki so ceneni in dostopni našim delovnim ljudem, ki pa se jih le-ti ne poslužujejo z izgovori, da ima vsak svoje delo, ki ga mora nujno opraviti prav v času rednega letnega odmora.

Kor je to, da je časa le malo za vsa domača opravila, vendar če pomislimo, da delavec dan za dnem udihava na delu znak sklonjen pri težkem fizičnem delu pri vseh mogočih strojih, je duševno utrujen in nervozen zato je povsem razumljivo, da vsakdo želi vsaj nekaj dni odmora na morju ali pa v planinah. Po drugi strani pa imamo tudi drugačna mišljenja, da je takšen oddih potrata in škoda časa, da včasih tega ni bilo, da je škoda, oziroma da bi morale sindikalne podružnice ta regres deliti na vse enako. Podobne misli se vrstijo druga za drugo, vse pa nikakor niso izvedljive. Zavedati bi se morali, da smo vsi potrebni počitka, saj tedni dni. Če si ga že sami ne moremo privoščiti iz teh ali onih razlogov, ga lahko privoščimo vsaj drugim. Sindikalna podružnica, odnosno komisija za oddih in razvedrilo članstva, je prav zato, da bi^{si} letos čim večje število naših delavcev in uslužbencev privoščilo oddih v Umagu, predlagala DS podjetja regres v polovičnem znesku dnevne oskrbnine,

po drugi strani pa je organizirala tudi izlete, da-
siravno niso bili najbolj posrečeni.

Toda kljub temu, da je bilo v sezoni vse zasedeno, bi la-
hko nekateri člani kolektiva koristili dopust izven redne-
ga letnega dopusta, saj je bilo še dovolj praznih postelj
na razpolago. Če pa pogledamo organizacijo naših enodnevnih
izletov, pa smo vsi skupaj lahko razočarani. Pobuda za
izlete je prišla prav iz vrst članov kolektiva tako, da jo
sindikalna podružnica prepustila stvar posameznim sindika-
lnim pododborom oziroma ekonomskim enotam, katerim pa ni
uspela organizacija. Bili smo primorani, da smo dva dni
prej sami določali proge, čeprav je bilo čisto drugače do-
govorjeno. Prijav za te izlete je bilo toliko, da smo na-
ročili avtobus s 50 sedeži misleč, da bodo imeli vsi udob-
ne sedeže kot je za take izlete potrebno. Toda ne razumemo
tistih, ki na izlete sploh niso prišli in so se izgovarjali
na vse mogoče načine, čeprav smo točno objavili, da se
vsaka prijava smatra za rezervacijo. Tako smo zaračunali
vožnjo tudi vsem tistim, ki so se za izlet prijavili, če-
prav so ostali doma.

V bodoče bo morala naša podružnica organizirati izlete po
načrtu, tako da bodo zanimivi in poceni. Ker je marsikdo
slovenske predele že obiskal, bi bilo lepo, če bi hodili v
kraje, ki jih še ne poznamo. Želimo, da sami predlagate,
kako bi najbolj zadovoljivo rešili to vprašanje, da bi se
izletov radi udeležili in bi bili z njimi zadovoljni, da bi
pravilno izkoristili dopust in se zdravi vrnili na svoje
delovno mesto.

M.S.

BILA SEM V ULAGU

Zadnji dnevi v tovarni teko Vsi smo že naveli-
čani in ure nam počasi minevajo, kakor bi se čas ustavil.
Utrujeni od dela in vročine vsi težko čakamo letnega oddi-
ha.

Torej dopust je tu! In zdaj, kam naj grem? Dolgo se nisem mogla odločiti za Umag. Zdelo se mi je, da se ne bo mogoče sprostiti med samimi domačimi ljudmi in da se boš počutil vedno nekako tako, kakor da bi te postavili pred televizijo. Toda zelo sem se zmotila.

Že po prvih kilometrih vožnje je družba v avtobusu ožive-la in veselo razpoloženje je trajalo vse do Umaga, kjer so se pred nami pokazale pisane pobarvane hišice med zelenimi borovci in belimi stezicami, da si nehote pomislil, da je lepo kot v pravljici. To pa ni bila pravljica, ampak gola resnica in to sem hotela izkoristiti. Niti trenutka nisem hotela zamuditi.

Da bi zaplavala, je bilo edino, kar sem prvi trenutek zaželela. Zahotelo se mi je zarezati v modre valove in pozabiti na vse tiste vroče dni, ko sem se parila po Žirku in sušila seno.

Potem je prišel čas prve večerje v campingu. Imela sem precej treme, ko sem stopila v lepo urejeno jedilnico. Toda to je hitro minilo, ko sem pred seboj zagledala same nasmejane obraze, katerim se nehote pridružiš. V najkrajšem času se sklenejo prijetna poznanstva.

Oh ta smeh! Polašča se te razposajenost in čakaš samo, kje boš lahko kaj ponagajal. Dekleta se zmenimo in izmaknemo konzerve ali pa šilce žganja in to seveda prav tistim, ki se najbolj bojijo za svojo imovino. Temu sledi smeh in zopet smeh, katerega pa vsi ne razumejo prav in te dolže, da si se morda le preveč odžejal z dobro istrsko kaplico.

Tako dnevi minevajo hitro, skoraj prehitro. Spomniš se, da doma ne bo več tako izdatne hrane, ker bo morda malo več solate, mesa pa sigurno veliko manj. Pa kaj zato, saj bodo ostali spomini na seden lepih dni preživetih v Umagu.

Morda smo bile res malce preveč razigrane, toda lahko verjamete, da je bil to zdrav smeh veselih žirovskih deklet. Če pa kdo zaradi nas kakšen večer ni mogel zaspati, naj nam

oprosti in naj se spomni svoje mladosti in sem prepričana, da bo vsak rekel: "Uživajte mladost, samo izkoristite jo pravilno!"

Dopust je potekel in nič ni pomagalo, da se nam še ni ljubilo domov. Posloviti se je bilo treba od vseh in vsakega in verjemite mi, da mi ni bilo lahko. Vseh 165 dni me bodo spremljali spomini, dokler ne bom spet lahko rekla: "Tudi letos sem bila v Umagu."

M.K.

POD NOVO STREHO

1/Za nami je dopustov čas,
za nami dnevi so veseli,
dolžnost prevzel je vsak od nas,
ko z rednim delom smo začeli.

2/A marsikdo je ostrmel,
ko spet zagledal je ALPINO,
ni vedel kje bi naj začel,
saj vse se tu je spremenilo.

3/Mimo zdaj so tisti čaci,
ko gledali smo gospodične,
kako po cesti so pešaci
hodile zjutraj strašno mične.

4/Ostrigli, oh, so jim peroti,
ko spravili so jih za mrežo,
zdaj tu jih hrup neznansko moti,
ko zjutraj stopijo v vežo.

5/Zdaj marsikdo je prizadet,
ko sliši zjutraj glas sire-
ne, več ni zdaj kot je bilo
popred, ko bile minute so brez
cene

6/Prešlo zdaj vse je v stari ti
kot prej spet stroji nam brni-
jo, glasno pojo v jutranji mir-
to svojo staro melodijo.

7/Če imaš uho, začul boš stok,
ki daje od sebe ga železo,
saj žgalo ga sto je rok,
da dalo mu je pravo zvezo.

8/Vse delo je prišlo v tek,
že rastejo nam količine,
zdaj čutiš mnogo manj zaprek
ko žreš v novi obrsz ALPINE.

T.Ž.

Vsebina

V novih prostorih	2
V novih prostorih za gojzer trak	3
Šivalnica v novih prostorih	4
Prikrojevalnica se je razširila	5
Nemir in ropot v pisarnah	6
Sprejemanje nove delovne sile v našem podjetju	9
Imeli bomo lastno jedilnico in kuhinjo	11
Kako je potekalo delo v tovarni med kolektivnim dopustom	13
Oddih in razvedrilo članstva	15
Bila sem v Umagu	16
Zabavni del	18

Izdaja Komito LMS Alpina Žiri. Urejuje in tiska uredniški odbor. Glavni urednik Majda Trček, odgovorni urednik Peter Šuler. - Založila ALPINA tovarna čevljev, Žiri.