

**DELO,
ŽIVLJENJE...**

3



**LETO
3**

INFORMACIJSKI BILTEN TOVARNE ALPINA ŽIRI

DELO.

ŽIVLJENJE...



LETO

3

INFORMACIJSKI BILTEN TOVARNE ALPINA ŽIRI

"Življenski standard naših delovnih ljudi ima odločujočo vlogo pri hitrejšem razvoju", je rekel tov. Tito, ko je pozdravljajal udeležence V. kongresa ZSJ.

Tov. Tito je v pozdravnem govoru /ki je bil sprejet z burnim večkratnim odobravanjem delegatov/ v kratkem opozoril na bistvene pomanjkljivosti v današnjem družbenem sistemu. Dejal je, da razvoj delavskega samoupravljanja zavirajo nekateri pojavi samovolje. Da lahko nekateri posamezniki uveljavljajo samovoljo, so krivi tudi sami delavci, ker ne poznajo dovolj svojih pravic.

Nadalje je nakazal nepravilnosti, ki se javljajo v investicijski politiki in politiki delitve ustvarjenih sredstev med družbo in neposredne proizvajalce. Posebno je obsodil sistem posredovanja proizvodov od proizvajalca do potrošnika. Posredniki pobirajo "smetano" z maržo ipd. Osnovno vprašanje pa je, na kakšen način izboljšati standard delovnih ljudi, ki je pogoj za večjo produktivnost in hitrejši razvoj.

V zvezi s tem je nakazal nekaj misli o nagrajevanju naših delavcev. Po njegovem mnenju ima danes priličen standard le manjše število visokokvalificiranih delavcev, širši sloj naših delavcev pa ni dovolj nagrajen. Primerjave pokažejo, da so strokovnjaki v drugih državah bolj nagrajeni kot pri nas. Vendar pa je razpon med plačami naših strokovnjakov in delavcev prevelik. To ne pomeni, da je treba prvim plače zmanjšati in jih povečati drugim. Osebnne dohodke je treba dvigniti z večjim izkoriščanjem notranjih rezerv, prostih kapacitet in dvigom produktivnosti.

Predsednik Centralnega sveta ZSJ Svetozar Vukmanović pa je v svojem poročilu poleg ostalega obširno nakazal naloge zveze sindikatov v boju za izboljšanje življenskega standarda delovnih ljudi in izgradnjo socialističnih družbenih odnosov. Da bi pospešili razvoj gospodarstva in izboljšanje standarda, bodo potrebne določene spremembe v ekonomski politiki. Postaviti bo treba vprašanje postopnih sprememb v dveh smereh:

1. v smeri povečanja deleža osebnih dohodkov v skupnem družbenem proizvodu,
2. v smeri spremembe v delitvi družbenega proizvoda v korist gospodarskih organizacij in komun.

Vendar ne bomo dosegli izboljšanja standarda samo s spremenjeno ekonomsko politiko. Aktivirati bo treba tudi neizkoriščene kapacitete v naših gospodarskih organizacijah, izkoristiti notranje rezerve, zboljšati zastarelo tehnologijo, zvišati udeležbo neposrednih proizvajalcev v odločanju o razširjeni reprodukciji in povečati kmetijsko proizvodnjo.

Na referat se je prijavilo za plenarno diskusijo 9 delegatov. Posebno pozornost je vzbudil tov. Bohanec Slavko, član sekretariata republiškega sveta ZSJ za Slovenijo. V svoji diskusiji je živo očrtal vlogo delavca človeka v naši družbeni skupnosti, v podjetju, njegove probleme in možnosti za reševanje nakazanih problemov v gospodarstvu in samoupravljanju.

Kongres so pozdravili številni delegati sindikalnih organizacij drugih držav. Prvi je pozdravil kongres Jan Varnjek, delegat Mednarodne organizacije dela, nato Robert Enrio, sekretar svetovne sindikalne federacije in Mahdjub Ben Sedik, sekretar panafriške sindikalne federacije. Zato lahko smatramo, da je bil peti kongres prava manifestacija solidarnosti delovnega razreda vseh petih kontinentov.

Tretji in četrti dan smo delegati delali po komisijah. Formiranih je bilo pet komisij, ki so obravnavale:

1. gospodarjenje in samoupravljanje v gospodarskih organizacijah,
2. družbeno-ekonomski sistem in splošna jugoslovanska gibanja,
3. komuna in razvoj negospodarskih dejavnosti,
4. pogoji dela in življenja,
5. mednarodno sindikalno gibanje in mednarodna aktivnost ZSJ.

Poročila o ugotovitvah komisij so bila podana zadnji dan, ko je kongres zopet delal v plenarnem sestavu. Kongres je potrdil poročila komisij, iz katerih izhaja, da je treba spremeniti dosedanje odnose v globalni razdelitvi, izvršiti drugačno razdelitev narodnega dohodka in da se zboljša

standard delovnih ljudi. Potrebno je, da se občinam zagotovi boljši materialni položaj, vendar naj višina sredstev komun zavisi od obsega proizvodnje in stopnje produktivnosti dela na njenem področju. Treba je izboljšati materialni položaj delovnih ljudi z nizkimi osebnimi dohodki, zagotoviti večja sredstva za osebno potrošnjo in izločiti večja sredstva za tiste objekte, ki služijo zaposleni družini.

V zaključnem govoru je Svetozar Vukmanović-Tempo poudaril, da za realizacijo sprejetih nalog ne bomo mogli poskrbeti samo zvezni predstavniški in sindikalni organi. Potrebno bo sodelovanje vseh gospodarskih organizacij in vsakega delovnega človeka. Kongres je sprejel tudi načelo, da vsaka sindikalna organizacija čimbolj samostojno deluje in zavzema stališča ter sodeluje z drugimi družbeno-političnimi organi pri reševanju nakazanih nalog. Zato je treba več pozornosti posvetiti metodam dela sindikalnih organizacij, izobraževanju in vzgajanju sindikalnih aktivistov.

Ker je bilo delo V. kongresa dolgotrajno in so materiali zelo obsežni, sem želela članom kolektiva nakazati le najbistvenejše probleme, o katerih smo razpravljali na kongresu in povzetek sprejetih zaključkov.

Možina Albinca

PO TREH MESECIH.

Čas štirih mesecev letošnjega leta je že mimo in koristno je vedeti, kako naše podjetje kljubuje postavljenim nalogam. Zaradi praktičnosti in primerjanja z lanskim letom, se spodnji podatki nanašajo na tri mesece.

Razumljivo je, da po tako kratkem času ni mogoče dajati širše ocene, ker je to le komaj četrt leta, dosti bolj pa je zanimivo primerjanje z istim razdobjem preteklega leta, ki pa tudi lahko nudi zadovoljiv odgovor.

Podatki za prvo tromesečje:

		1963	1964	%
Proizvodnja po količini	pari	128.845	144.784	112
Vrednost prodaje	din	434,371.000	506,224.000	117
Prodaja skupaj po količini	pari	94.162	117.263	124
doma	pari	93.325	100.394	108
izvoz	pari	837	16.869	
Prodaja po vrednosti				
skupaj	din	341,426.000	508,321.000	149
doma	din	332,181.000	425,865.000	128
izvoz	din	9,245.000	82,456.000	

Iz teh nekaj številok je mogoče videti, da smo napredovali v primerjavi z istim razdobjem lanskega leta, ki ga kot leto v celoti ocenjujemo za dokaj uspešnega.

~~Prodaja po količini je za dobrih 12% višja kot v primerjanem lanskem času. Bolj realna in pomembna od količinskega povišanja je vrednost te proizvodnje oziroma lastna cena, ki je celo za 17% višja od vzporedne lanske proizvodnje.~~

Prodaja izkazuje po parih povečanje celo za 24%, vrednostno pa kar za 49%. Namenoma je prodaja prikazana ločeno za domači in tuji trg. Kot soliden izvoznik smo tudi prvo tromešje letos ugodno zaključili. Primerjava z lanskim razdobjem je zelo ugodna in procentno razmerje oziroma povečanje je visoko, za kar se imamo zahvaliti pogodbenim razmerjem z našimi kupci.

Prodaja na domačem trgu je ugodnejša od lanske ter je po količini za 8% višja, po vrednosti je pa celo za 28%. Navedeni znesek prodaje Din 508,321.000. predstavlja izstavljene fakture - račune našim kupcem, ki seveda niso v celoti poravnane.

Za tri mesece letos je bilo izplačanih Din 129,165.000.- brutto osebnih dohodkov, brez izplačila po tromeščnem obračunu pred prvomajskimi prazniki. Lansko leto je bilo v istem času izplačanih Din 109,444.000.- brutto osebnih dohodkov, se pravi da smo letos izplačali za 18% več brutto osebnih dohodkov. Seveda pa se realni osebni dohodki niso povečali v istem meri.

Iz teh skopih podatkov je mogoče razbrati, da smo uspešno pričeli družbeno razgibano in gospodarskih sprememb obe-tajoče leto ter h koncu izražam željo kolektivu, da s pogu-mom in optimizmom nadaljuje svoje prizadevanje.

Izidor Rejc

POVEDALI SO NAM

Najbolj aktualna tema vsakodnevnih pogovorov članov kolektiva je gotovo priprava za spremembo Pravilnika o delit-vi osebnih dohodkov in prehod na skrajšani delovni čas.

Zaradi zanimanja kolektiva, kako vsa stvar poteka in kakšno mnenje prevladuje, se je uredništvo lista odločilo, da posreduje bralcem razgovore z nekaterimi člani kolektiva.

Predsednik komisije za nagrajevanje v podjetju tov. Slabe Ivan je povedal naslednje: "Delo na novem Pravilniku o nagrajevanju je v polnem teku. Komisija za nagrajevanje se je že nekajkrat sestala in na zasedanjih odločala pomem-bne stvari kot so: razpon, ki je sedaj celo nekoliko nižji - 3,77 ter najnižjo tarifno postavko, ki je netto Din 130.- cziroma Din 23.660.- mesečno. Zdi se mi, da je bil dvig naj-nižje tarifne postavke nadvse potreben, ker so življenjski stroški tako narasli kot tudi splešno povprečje. Dalje je komisija obravnavala zaostritev norm za celo podjetje in za posamezne oddelke. Zaostritev je precejšnja in bo zahtevala močno naprezanje. Sedaj pa je tudi lepa prilika, da se raz-merje med posameznimi delavnimi mesti - fazami končno uredi in objektivno oceni. Za oceno delovnih mest in pripravo Pra-vilnika o nagrajevanju so zadolžene strokovne službe.

Kar se tiče skrajšanega delovnega časa bi povedal to-le: naš oddelek je izbral varianto proste sabote. Doseči isto kot sedaj in celo več bo mnogo težje. Za samo podjetje gotovo velja to, da bo potrebno disciplino malo zaostriti in organizacijo izboljšati. Naš oddelek pa se mi zdi, da ne prikriva toliko rezerv. Nujno pa bo potrebno zmanjšati sorti-ment obutve, predvsem pa pridno delati".

V prešivalnici smo vprašali članico DS podjetja in delavko na traku 6 tov. Žakelj Nada, ki nam je posredovala svoje misli na zastavljena vprašanja:

"Najpomembnejša napaka, ki se vleče skozi Pravilnike o nagrajevanju in tudi obstoječega je v tem, da je ženska delovna sila preslabo ocenjena. V podjetju smo v večini, kljub temu pa zastavljene in nihče se za nas ne postavi, same pa izgleda, da smo preveč potrpežljive. Nove zaostritve norm bodo velike. No, želimo vsej, da bi bila vsaj pravilno ocenjena vsa delovna mesta in končno odpravljena zastavljeneost. Stimulacije ni zadostne in se borimo le za preseg oziroma doseg norme.

Široka razprava o tem, koliko naj bo najnižja tarifna postavka in najnižji osebni dohodki, sem mnenja, da je prejemek okrog Din 25.000,- res življiensko potreben. Pri sedanjih cenah bi bilo treba le. poskusiti, kako gre osebam z dosti nižjimi osebnimi prejemki.

Na skrajšani delovni čas gledam brez večjih pomislekov. V oddelku smo osvojili sistem proste sobote, ki prav ženam nekaj pomeni. Ostre norme in krajši delovni čas bo za nas trda preizkušnja. Poostritev discipline in dosti manj artiklov, ki so povezani s številnimi težavami, bo tudi precej doprineslo".

V sekalnici je na postavljena vprašanja odgovarjal predsednik tarifne komisije oddelka tov. Jereb Franc in povedal: "Z novo regulacijo ne bomo dosti na boljšem. Treba je vedeti, da je pri nas tako delo na strojih, ki ga ne moremo časovno venomer stiskati. Na strojih delamo vrsto let in rezerv ni. Neprijetno je tudi ob sezoni, ko sekalci pcutujemo v montažne oddelke, kjer smo zopet bolj tujci.

Oddelek se je odločil za sobotni prosti dan. Lepo je slišati o skrajšanem delovnem času, nujno pa je tudi vedeti, da bomo morali najmanj toliko napraviti, kar nam zopet rodi nove pomisleke".

V montaži 7 smo pobarali člana UO podjetja tov. Uršič Ivana, ki je na vprašanje takole odgovoril: "V obstoječem Pravilniku o nagrajevanju je slaba stran v tem, da so grupe nepravilno ocenjene in obstojajo izrazite razlike. Sedaj bo

že treba, ostreje pogledati na to in v novem Pravilniku tudi urediti stvar kar upam, da ne pričakujem zamen.

O skrajšanem delovnem času je zelo veliko govora in je tudi prav. Naš odderek je bil za prosto soboto. Kar se tiče norm se mi zdi, da bodo več kot dovolj stisnjene in bo treba pri še skrajšanem delovnem času na marsikaj pogledati, predvsem pa na dostavo planov. Načete plane bi morali bolj tekoče izvrševati, določene pomanjkljivosti v organizaciji odpraviti in poudarjam, malica naj ostane enaka. Človek se bo naprezal in bo tudi potreboval svoj čas, da se malo oddahne".

V prikrojevalnici smo poiskali predsednika tarifne komisije EE tov. Peternelj Jožeta, ki je povedal naslednje:

"Do sedaj se je pokazalo že precej napak v obstoječem Pravilniku o delitvi osebnih dohodkov. V našem oddelku je bilo precej pritožb, vendar pa glavno stvar predstavljajo delovna mesta sekalcev. Problem je kar mučen in odpor do teh mest se vedno bolj veča. Take stvari je treba ažurneje reševati in imeti pri tem večjo mero uvidevnosti in realnosti.

Glede stimulacije bi povedal to, da se preveč govori in ugiba kaj je bolje in kaj slabše. Naše delo je vezano na prihranek materiala, ki znižuje lastno ceno izdelkom. Predvsem pa je treba najti razmerje pri nagrajevanju v tem, da bi bil človek stimuliran za količino opravljenega dela in istočasno za prihranek materiala.

Skrajšani delovni čas smo pri nas sprejeli s prosto soboto. Koristi v tej varianti je več in smo jo zato tudi osvojili.

Kolikor vem, govorijo, da je prav v našem oddelku veliko rezerv. Zdi se mi, da pretiravajo. Čakalnih ur ni kot so na primer v montažah. Drži pa to, da je v disciplini še določena rezerva, predvsem pa v organizaciji dela in pa v pravilni ocenitvi delovnih mest, ki je tudi velika stimulacija".

V mehanični delavnici smo zastavili nekaj vprašanj tov. Cokan Bogomiru in je dejal:

"Nagrajevanje v pomožnih obratih bi moralo zavisati od ažurnosti popravil. Potrebno bi bilo najti merilo za tako ugotavljanje. Naša naloga je ta, da zastoje čimprej odpravi-

mo in zato je treba tudi oblike stimulacije prilagoditi temu.

Skrajšani delovni čas bo pa za nas dodatno breme, ki še pojača težnjo po že omenjeni obliki nagrajevanja. Sobota bo sicer prosta, vemo pa že sedaj, da bo z dodatnim naprežanjem več popravil in hujši pritisk odgovornih ljudi v oddelkih, da stroje spravimo čimprej nazaj v tek. Bojim se, da bo prav za nas skrajšani delovni čas obstojal le bolj na papirju".

Izidor Rejc

7-URNI DELOVNI ČAS.

Govorimo o skrajšanem delovnem času, o dvainštiridesurnem tedniku. Kako preiti na skrajšani delovni čas, ne da bi se proizvodnja in osebni dohodki delavcev zmanjšali. To je zdaj skrb posameznih strokovnih služb, ki naj bi s podatki utemeljili možnost za prehod na skrajšani tednik.

V prvih razpravah smo se posluževali besed: skrajšani delovni čas, kmali nato pa sta se že uporabljali besedi: skrajšani tednik. Morda bo kdo pripomnil, da res ni važno kakšnih besed se v te namene poslužujemo. Res ni važno, vendar je pomen teh besed različen. Če govorimo o skrajšanem delovnem času, se to nanaša na dnevno skrajšanje delovnega časa, ki naj bi bil 7 ur dnevno, če pa govorimo o skrajšanem delovnem tedniku, mislimo na krajši delovni teden in sicer 5 dni in na več počitka, kar 2 dni. Torej varianti sta dve in vsaka ima svoj krog zagovornikov. Sama zagovarjam prvo možnost, možnost, ki govori o skrajšanem delovnem času na 7 ur dnevno. Prvenstveno mislim tu na koristi podjetja. Prepričana sem, da bi za podjetje izguba ene delovne ure dnevno manj pomenila, kot izguba enega dne v tednu. Ob uvedbi skrajšanega delovnega časa računamo na ~~stotranje~~ rezerve: organizacija dela, disciplina in podobno. Na te rezerve delno res lahko računamo. Sicer pa bi utemeljitev prve in druge variante prepustila strokovnim službam podjetja; ~~tada bi izrazila le nekaj misli kot delavka in mati. Kot~~ sem že omenila, zagovarjam skrajšanje delovnega časa na 7 ur

dnevno s pričetkom dela ob 7 uri in z zaključkom popoldanske izmene ob 21 uri. Zaposlena žena bi tako marsikatero skrb za družino in otroke lažje uredila pred odhodom na delo. Delavke-matere, ki imajo šolobvezne otroke, bi pred odhodom na delo mogle poskrbeti za zajtrk otrok in da bi šli otroci v šolo v redu opravljeni. Znatno bi se zmanjšal napor tistih delavk - mater, ki morajo dnevno voditi otroke v otroški vrtec, pri čemer bi zmanjšali tudi napor otrok, ki morajo kljub svoji otroškosti - v večini primerov se to predšolski otroci - iz tople posteljice najkasneje ob 5-uri, nekateri tudi prej. V dnevnem skrajšanju delovnega časa vidim ugodnost tudi za vse oddaljene delavke - matere ali samske, saj morajo nekatere od doma že ob 4 uri zjutraj, ali pa se vrnejo domov šele po polnoči.

Trditev nekaterih, da bi ravno s prosto soboto najbolj pomagali zaposleni ženi - materi, ker bi imela cel dan prost za razna opravila, kot so pranje, likanje in šivanje perila ter podobno, mislim, da ne drži. Res je, da je s temi opravili dovolj dela, res pa je, da jedosti več drobnih vsakodnevnih skrbi okrog varstva otrok, pravilni in zadostni hranitvi predvsem zjutraj ter oblačenju ob vseh letnih časih in vremenskih prilikah ob odhodu v šolo. Vseh naštetih skrbi delavka - mati ne bi mogla urediti ob sobotah /ki bi bile proste le tri, vsako četrto pa bi morali delati/, vsak dan ena ura pa bi že nekaj pomenila. Če upoštevam še dejstvo, da je v podjetju od skupnega števila zaposlenih 56% žensk, od tega 256 mater z otroki, bi vsekakor morali pomisliti, kako skrajšati delovni čas, da bi delavko - mater razbremenili vsaj vsakodnevnih skrbi, ki sem jih prej navedla. Če mislimo, da bomo delavko - mater s tem razbremenili, ker ob sobotah ne bo hodila na delo v podjetje, ampak bo soboto porabila za domača opravila, nismo za razbremenitev žene prav nič napravili.

Še dovolj je razlogov, ki bi jih lahko navedla v korist 7-urnega delovnika, vendar mislim, da ima že sama določitev Ustave o uvedbi 42-urnega delovnega časa v tednu namen dnevno razbremeniti zaposlene delavke in delavce.

Filipič Angelca

KAJ SMO DOSEGLI?

Smo pred koncem tekmovanja za dvig produktivnosti in zainteresiranje mladih delavcev za proizvodnjo in potek dela in gotovo se marsikdo v našem kolektivu zanima, kaj smo dosegli? Zato je moj namen, da vam v tem kratkem članku prikažem nekaj rezultatov in opozorim na težave, katere smo imeli pri tej akciji.

Po skupnih ocenah so se najboljši rezultati pokazali in dosegli v oddelku montaže. Tu so bili mladi delavci najbolj zainteresirani za tekmovanje. S predlogi za izboljšanje organizacije dela in odpravo napak pri proizvodnji, ki so jih dajali mladi delavci, smo dosegli lepe rezultate in so bili tako tudi ocenjeni od oddelkovodja in ostalih, ki so spremljali naše delo. S tem smo tudi delno pripomogli k izboljšanju rezultatov dela in tako prispevali svoj delež k naporom, ki so usmirjeni v to, da se uresniči prehod na 42. urni delovni teden. To je v tem trenutku najbolj aktualno vprašanje, o katerem razpravljajo vsi delavci podjetja. Z odkritjem notranjih rezerv, ki so bile do sedaj še neizkoriščene in odpravo nekaterih zastojev pri organizaciji dela smo dosegli tisto, kar je bil naš cilj.

Gotovo pa bi našo akcijo še bolj uspešno zaključili, če bi tudi mladina prešivalnice pokazala tako zanimanje, kakor montaža. Žal pa so tu ravno tiste mladinke, katere bi lahko največ pomagale pri tekmovanju, pokazale najmanjše zanimanje. Ravno tako je bilo tudi s Klubom mladih proizvajalcev. V začetku nam je mnogo pomagal, po zamenjavi vodstva pa ni bilo od tega niti glasu. Upravičeno se zato vprašamo, kaj misli Klub mladih proizvajalcev ter kakšne načrte ima.

V zvezi s tekmovanjem smo napravili tudi anketo med mladimi delavci, ki je pokazala, da se polovica mladih vozi na delo od daleč ter da se že na poti do tovarne utrudijo, posebno v zimskem času. Zato je želja mladih, da vodstvo kolektiva čimprej začne z gradnjo stanovanj, predvsem za samce saj se za to do sedaj še ni nič ukrenilo. Če na koncu tekmovanja ugotovljamo, kakšne rezultate smo dosegli, moramo priznati, da smo sicer nekaj storili, da pa še zdaleč nismo

dosegli tega, kar bi lahko. Točnih rezultatov pa sedaj še ne morem dati, ker okrajni komite, ki je organiziral to tekmovanje, še ni pregledal vsega gradiva in objavil končnih rezultatov tekmovanja.

Tovarniški komite ZMS

NAŠ ODDIH.

Komaj smo stopili v novo poslovno leto 1964 in pregledali poslovanje našega podjetja v letu 1963, že smo na pragu naših dopustov, času našega oddiha in razvedrila. Pravilno in zdravju najbolj primerno bi bilo, da bi dopuste koristili skozi vse leto, saj je za marsikoga izmed nas tudi v zimskem času preživljati svoj prosti čas na belih poljanah pravi užitek. Žal nam proizvodnja vedno tega ne dopušča.

Kakor je že več ali manj vsem znano, bomo tudi letos kolektivno koristili dopust 12 delovnih dni in sicer bo trajal dopust od 18/7. do vključno 1/8-1964. Vse ostale dneve dopustov, kolikor ga ostane članom kolektiva, naj bi ga koristili po možnosti vse leto, toda sporazumno z vodjem ekonomske enote glede na proizvodne naloge podjetja. Gotovo bo tudi letos večina delavcev koristila svoj oddih na našem Jadranu, saj je cilj vsakega, da preživi čim več dni v počitniškem domu "Zlatorog" v Umagu. Počitniški dom bo začel poslovati 10. junija. Po sklepu izvršnega odbora bo cena oskrbnega dne: Za odrasle Din 1.200.-, za otroke do 10 let Din 700.-, a za otroke do 4 let Din 450.- Pripominjam pa, da v tej ceni ni upoštevan regres, ki ga je določil Delavski svet in ki znaša: Din 500.- tako, da bo vsak član kolektiva plačal Din 700.- dnevno.

Zaradi boljšega izkoriščanja kapacitet počitniškega doma bi bilo dobro, da bi tisti člani, ki imajo več kakor 12 delovnih dni dopusta, ne letovali v Umagu v času kolektivnega dopusta tako, da bi imeli prednost ostali člani kolektiva. Pojavi pa se vprašanje za one, ki ne nameravajo letovati v Umagu. Nekateri bodo gotovo šli v naše planine. Velikokrat se tudi obravnava vprašanje, kaj pa z izleti,

ki so bili pred časom. Menim, da tisti izleti, ki jih je organiziral sindikat niso več primerni v taki obliki, saj je velikokrat prišlo do raznih nesporazumov, odpovedi in podobno. Od takega izleta človek ni imel skoraj nič. Člani kolektiva so že večkrat predlagali, da bi organizirali strokovno ekskurzijo. S tem bi spoznali delovne pogoje nam sličnih podjetij v domovini in morda tudi izven nje. Gotovo bi bilo prav, da bi o tem razpravljala sindikat in Delavski svet podjetja in realiziral zamisel, v kolikor to dopuščajo finančna sredstva. Tako bi koristno združili s prijetnim, saj bi se na takem izletu tudi marsikaj koristnega naučili. Sindikalna vodstva med drugim priporočajo tudi, da bi podjetja medsebojno sodelovala pri koriščenju svojih pečitniških zmogljivosti in odstopala proste kapacitete eno drugim. S tem bi omogočili delavcem, da bi lahko letovali tudi kje drugje, morda v planinah, na južnem Jadrano in podobno.

Želja vsakega izmed nas je, da bi čim lepše in udobneje preživel svoj prosti čas ter da bi se zdrav in spočit zopet vrnil na svoje delovno mesto. V drugi polovici leta bomo prešli na 42-urni teden, zato bo treba v tem času vložiti več napora, da bi produktivnost in osebni dohodki ostali vsaj na isti ravni. Še enkrat vsakemu želimo prijeten oddih.

Član komisije za rekreacijo.

PO SVETU

Razne dežele - različni problemi!

Čim bolj spoznavamo industrijo čevljev in življenje v nekaterih deželah, tem bolj se moramo zamisliti, zakaj so tehnični problemi te industrije tako različni!

Nemški tovarna, ki nima zasedenih kapacitet, poskuša z izdelovanjem drugih artiklov; če ni povpraševanja po sandalah, poskusi z balerinkami ali s športnimi čevlji. Seveda teži, da tudi tega dela v čimvečjih serijah. Američani se zgražajo nad tem in označujejo to stanje neurejeno - kritično. Ameriški tovarnar tega ne more razumeti in izdeluje

samo en tip čevljev ter pri tem tudi ostane. Če pride do krize zapre tovarno za nekaj tednov na leto, ali pa skrajša delovni čas. Ne pade pa mu na um, da bi se spustil v konkurenco na področju drugih artiklov.

Še slabši kot v Nemčiji pa je položaj v Franciji. Tovarna z dnevno produkcijo 100 parov izdeluje vse vrste salonk, poleg tega še moške čevlje. Zaposlena ima dva domača in dva tuja modelirja, produkcija pa znaša 1 par na zaposleno osebo, medtem ko se govori v neki nemški tovarni o 15-tih parih na osebo. Ameriška tovarna, ki izdeluje 40.000 parov dnevno, zaposluje le enega glavnega in enega pomožnega modelirja.

Kakor vidimo je mnogo faktorjev, ki imajo vpliv na produktivnost, ker so pa pogoji prodaje v raznih deležih različni, se tudi proizvodnja mora prilagoditi potrebam in zahtevam tržišča.

Po Schuhtniku

GRIPA!

Med nedavno epidemijo gripe, so bile premestitve delavcev nekaj vsakdanjega. Vsak se je upiral premestitvi, le Tone se je vsake veselil in bolj se je bolezen širila, bolj je bil vesel. Pa ga vprašajo začudeni tovariši: "Čemu si tako vesel, mar rad vidiš, da te stalno premeščajo?"

"Zakaj pa ne", je veselo odvrnil. "Nadomeščal sem več ali manj že vse delavce podjetja, zdaj pa čakam vsak dan, da bom nadomeščal še direktorja".

Žal pa se Tonetu njegova vroča želja baje ni izpolnila.

Vicar

VPRAŠANJA - PREDLOGI - PRIPOMBE - ODGOVORI

Tovariš urednik!

Samo tole pripombo mi dovolite. Ker zadnje čase le o skrajšanem delavniku govorimo povsod, je moj predlog tak: Delajmo še kar tako, kot smo do sedaj, le v soboto nič in pa malico skrajšajmo za deset minut pa bo vse v redu.

Oddeljenec

Odgovor: Hvala za predlog!

Spoštovani!

Predlog vam stavljam v rubriko: Vprašanja - predlogi - pripombe. Takle je: Kaj bi se mučili z vprašanjem o skrajšanem delavnem času. Toliko kod v sedanjih urah ne bi mogla narediti, če naredim manj pa ni cilj dosežen, zato predlagam naj se najprej uspostavi prava organizacija, ki jo zahteva tovarna, potem šele naj pristopimo k reševanju delitve delavnega časa. Takrat, že naprej povem, hočem presto soboto.

Žirovka

Odgovor: V redu! Samo res je le, da bi delovni čas lahko prav hitro skrajšali, brez posebne muke. Muke nam povzroča prav iskanje možnosti, ki naj bi omogočile isto proizvodnjo v krajšem delovnem času. Za to pa, se mi zdi, se izplača mučiti!

Tovariš urednik!

Spet se oglašam z vprašanjem. Če veste koliko meri tisti čevelj na tovarni, ki se ponoči sveti, mi povejte. Stavo dobim, če ima čez meter v dolžino.

Ljubitelj marjance

Odgovor: Čevelj je št. 248 - naprej računajte sami.
Stavo ste dobili! Na zdravje!

$$150 : 2$$

$$248 : 3 = 826$$

$$= 8$$

$$75 \cdot 3$$

$$20$$

$$20$$

$$225$$

$$150, \text{ delj}$$

KAKO BI SKRAJŠALI DELOVNI ČAS.

O tem pri nas že dolgo se razpravlja,
da končno bi skrajšali delovni čas,
idejo to vsak prisrčno pozdravlja,
saj to bo velika ugodnost za nas.

Ob takih razpravah se vedno poudarja,
če delalo sedem se ur bo na dan,
ne sme zaslužiti se nič manj denarja,
trpeti ne sme proizvodni naš plan.

To zdaj obravnava naša uprava,
pri čemer pomaga ji še sindikat,
težko pa se našla rešitev bo prava,
ker vsakdo po svoje to rešil bi rad.

Predlogi zdaj drug se za drugim vrstijo,
vsak prikazuje le dobro nam plat,
mišljenja pa ustrajno naprej se delijo,
za uspešno rešitev je vedno manj nad.

Nek'teri želeli bi zjutraj dlje spati,
ker v službi jih miselni muči napor,
a drugi želijo weekend praznovati,
ker prija na koncu jim tedna odmor.

Kdor rad ob nedeljah v kozarček pogleda,
bi ponedeljek najraje prespal,
ker pa za tako rešitev ni zgleda,
bi tu še svoj predlog na koncu dodal.

Če delali sedem le ur bi na dan,
in še v soboto prosto bi imeli,
nameščenec naš neb' bil več zaspan,
in zraven še weekend bi lep preživel.

Anton Žakelj

K R I Ž A N K A

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17							18	19		20					
21						22	23		24		25				
26				27	28					29			30		
		31	32			33	34		35	36		37			
	38				39				40			41			
42			43					44	45					46	47
48				49			50	51	52			53			
54			55	56		57	58		59			60			
61									62						

VODORAVNO: 1. ožina med Ůrnim in Sredozemskim morjem; 9. ime in priimek najboljšega slovenskega telovadca; 17. napad na visoko osebnost; 18. vranji glas; 20. imetek, posest; 21. področje delovanja, delokrog; 22. oče miru, eden sinov hebrejskega kralja; 25. strežnik; 26. pogosto ime bivšega predsednika ZDA Eisenhowerja; 27. začetnici velikega slov. pisatelja; 29. kazalni zaimek; 30. avtomoto društvo; 31. delo, tudi delitev predstave; 35. nesni svod; 37. začetnici pisatelja Visoške kronike; 38. kratice prijateljske države; 39. poklic (množ.); 40. grditi; 42. nota iz solmizacije; 43. rodovitna zemlja, polje; 45. trata; 46. začetnici državnega sekretarja za zunanje zadeve; 48. žensko ime; 49. nikalnica; 50. zelenjava; 52. hodi; 53. cima; 54. časovni veznik; 55. predlog; 57. znana oseba iz turških humorističnih zgodb (hodža); 60. hiša, bajta; 61. naslov popevke (orig.); 62. izolacija.

NAVPIČNO: 1. moško ime; 2. oče (ljubkovalno); 3. rastlina, ki ima prijeten vonj; 4. del posode; 5. predvor; 6. začetnici priimka in imena izumitelja dinamita; 7. grška črka; 8. pivski vzklík; 9. slovenski zgodovinar (Josip); 10. prestolnica sosednje države; 11. enota za merjenje električne upornosti; 13. žensko ime; 14. rigati; 15. pokrajina v jugovzhodni Aziji; 16. vijuga, ovinek; 19. paradiž; 23. pravljica; 23. pravljica; 24. legendarni sin Agamemnona po gr. mitologiji; 28. cunjá, šleva; 29. velik obrat; 32. Verdijeva opera; 33. tuje žensko ime; 34. samoglasnika; 35. začetnici črnogorskega pesnika; 36. vrsta tiska; 37. umetniško ime naše prve filmske igralké (Rina); 38. potomstvo; 41. pozdrav starih Rimljanov; 42. pokrajina v Hrvatski; 44. težko spanje; 46. plazilci; 47. jezero na albanski-jugoslovanski meji; 50. domača žival (množ.); 51. kvar-taški izraz; 53. geometrijski pojem; 56. samoglasnika; 58. površinska mera; 59. prislov; 60. oziralni zaimek.

VSEBINA

Vtisi s kongresa	1
Po treh mesecih	3
Povedali so nam	5
7-urni delovni čas	8
Kaj smo dosegli	10
Naš oddih	11
Po svetu	12
Vprašanja - predlogi - odgovori	14
Kako bi skrajšali delovni čas	15
Križanka	16

Izdaja Komite ZMS ALPINA Žiri. Ureja uredniški odbor.
Glavni urednik Majda Trček, odgovorni urednik Peter Šuler.
Založila ALPINA tovarna čevljev, Žiri.

Žiri - m a j 1964

