

Bilten

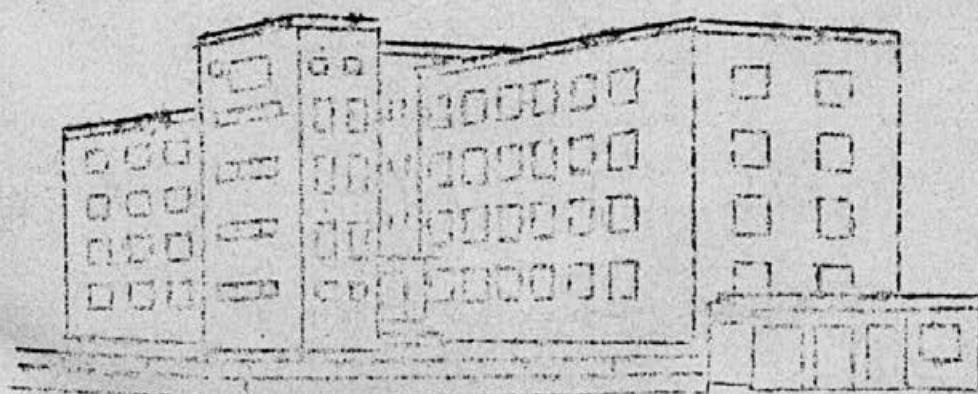
1962

1963

Alping

INFORMATIVNI BILTEN DELOVNEGA KOLEKTIVA

LETO 1962 - 1963 - 1964 STROMA 1



Ze dalj časa opašamo vsevečjo potrebo po čimboljšem in sistematičnem obveščanju kolektiva o vseh važnejših dogajanjih in ukrepih v podjetju, kakor tudi izven podjetja. V razvoju družbenega in delavskega upravljanja je brez dvoma izredno važno, da smo vsi podrobno seznanjeni o vseh važnejših problemih, o nalogah, dolžnostih o uspehih in neuspehih v podjetju. Vsak član kolektiva, ki bo temeljitejše seznanjen z delom in problemi v podjetju, bo mnogo lažje dajal dobre in koristne predloge, lažje bo sodeloval v organih upravljanja, posegal v koristne razprave, in tako prispeval še k nadaljni krepitvi delavskega upravljanja.

Dosedanji način obveščanja, to je preko zvočnikov, na oglasnih deskah, na sindikalnih sestankih in na sestankih celotnega kolektiva, je prav dober in ga bomo obdržali tudi v bodoče. Želimo pa ta način še izpopolniti in dajati kolektivu širšo obrazložitvev pri važnejših vprašanjih. Nekatera večja podjetja v to svrho redno izdajajo svoj časopis, ki je vsopoved paletel na odobravanje s strani kolektiva in ga zelo radi čitajo. Brez dvoma bi izdajo lastnega lista tudi naš kolektiv sprejel z odobravanjem, vendar zaenkrat še nimamo niti materialne niti tehnične možnosti. Da bi kljub temu vsaj deloma izpopolnili to vrzel, smo se odločili, da bomo vsaj od časa do časa izdali BILTEN, izdelan doma na ciklostilu, kateri bi bil namenjen članom kolektiva. Prepričan pa sem, da bo ta bilten koristno služil našim članom in da je nekak predhodnik našega lastnega rednega lista. Bilten naj bi imel predvsem informativni karakter, s katerim bomo obveščali kolektiv o vseh važnejših ukrepih in dogodkih v podjetju, kakor tudi v občini. V njem bomo objavljali sklepe DS, družbeni plan podjetja z obrazložitvijo, dosežene uspehe v proizvodnji in prodaji, zaključni obračun s poslovnim poročilom, sklepe Sindikalne podružnice, plan perspektivnega razvoja, probleme in težave v podjetju, delo organizacij, važnejši sklepi Občinskega ljudskega odbora, krajše članke, tolmačenja važnih predpisov za kolektiv itd. Skratka, Bilten naj bi bil informator kolektiva, ki bo prav gotovo razčistil marsikatero nejasno vprašanje in pritegnil slehernega člana kolektiva k čimboljšemu sodelovanju.

Da podjetje dobro posluje in doseže čimboljše rezultate, ni odvisno le od nekaterih ljudi, ampak je to plod dela in prizadevanja slohernega člana kolektiva. Vsak na svojem delovnem mestu na katerem dela, prispeva k skupnemu rezultatu, od katerega je odvisen nadaljnji razvoj podjetja, kakor končno tudi osebni prejemki kolektiva. Mi dovolj smo to, da delavec na svojem delovnem mestu prično dela in je vreden, ne zanima pa ga, kako se v podjetju upravlja, kakšne so težave, kakšna je perspektiva podjetja, kam in kako se razdele ustvarjena sredstva, kaj se dogaja na tržišču, kakšne so modne tendence, kako usmeriti proizvodnjo in podobno, češ, da je to stvar ljudi, ki so zato postavljeni. Ne, ni tako! Dolžnost vsakega zavezanega člana kolektiva, ker je istočasno delavec in upravljaec je, da se živo zanima, spremlja in sodeluje pri reševanju naših skupnih nalog.

Prav ta misel nas je vodila do tega, da smo se odločili za občasno izdajo Biltena, kateri naj bi posređoval kolektivu boljše upoznavanje v poslovanje podjetja in omogočil čimširše sodelovanje z organi delavskega upravljanja. Na tak način bomo uspeli reševati vse tekoče probleme ter dajati smer perspektivnega razvoja v vidu dobrega gospodarja, od česar bomo imeli koristi mi vsi, kakor tudi naša socialistična družba.

Franc Gantar

Teknični podatki o proizvodnji

Leto 1959 je bilo v tehnološkem pogledu leto velikih sprememb in reorganizacij. Izvedli smo prvo fazo mehanizacije obrata, razen tega pa se nam je proizvodnja veleđ inozemskih naročil v teku vsega leta sunkovito menjavala. Razumljivo je, da v takih okoliščinah nastopajo težave, katerih ni mogoče predvideti.

Z veseljem ugotavljamo, da je kolektiv z zanimanjem sprejel spremembe in da se je hitro prilagajal novemu načinu tehnološkega procesa. Prav tako je razveseljivo tudi dejstvo, da kvaliteta izdelkov kljub tolikšnim spremembam ni padla, temveč se je pri lepljeni in okvirno šivani izdelavi celo dvignila, saj smo prvič v tem letu izvezili damske salonarje v lepljeni izdelavi.

V letu 1959 smo po količini dosegli le 94 % proizvodnega plana po vrednosti pa 98 %. Vzroki za zastajanje za planom je prodavač v zakasnelih dobavah strojev. Nastopajoča razlika med količinskim in vrednostnim dosegom plana izvira iz spremenjenega asortimana izdelkov, kar je razvidno iz sledečih podatkov:

Proizvodnja v primerjavi z letom 1958 po skupinah izdelav:

Leto	Teška obutev pari	Navedena obutev pari	Sandali pari	S k u p a j pari
1958	46.518	151.526	42.957	241.000
1959	21.090	216.829	43.097	284.016
Index	51.3	143.1	100.3	117.8

Pregled produkcije po podplatnih izdelavih:

Leto	Zbiti	Gojzer in okvir šiv.	Skozi šiv. in leplj.	Flex-šiv.	Califor.	SKUPAJ
1958	28.000	51.000	66.000	81.000	15.000	241.000
1959	22.540	54.972	101.038	87.292	18.172	284.014
Index	81	108	153	107	120	

Pregled vloženih osebnih prejemkov v lastni ceni:

Proizvodi po podplatnih izdelavih	Udeležba osebnih prejemkov v lastni ceni	Proizvodnja na del. dni po lastni ceni
Gojzer in okvirno šivani	13 %	4.980
Flexibel šivani	13 %	4.840
Zbiti	15 %	3.870
California	21 %	3.510
Skozi šivani in lepljeni	19 %	3.400

Prednji pokazatelji kažejo, da se je v letu 1959 povečala proizvodnja v največji meri v skozi šivani in lepljeni izdelavi. Ker je v strukturi lastne cene prav v tej izdelavi visok % osebnih prejemkov, je posledica, da se ni vzporedno s porastom proizvodnje po količini povečala tudi proizvodnja po vrednosti. Iz spodnje tabele vidimo da se je dvignila proizvodnja po količini za 17.8 %, proizvodnja po vrednosti pa le za 5.4 % v primerjavi z letom 1958.

Prva tabela kaže produktivnost na delavca dni - računano samo na produktivne ure; v drugi tabeli pa so zajete

... %/

vse produktivne in režijske ure proizvodnega sektorja z dopusti ter vse boleznine.

Produktivnost samo na produktivne ure:

Tabela 1

Leto	Porabljen ure	Letna proizvodnja	
		parov	vrednost
1958	1,257.808	240.998	840.475.042
1959	1,261.539	284.016	885.952.839
Index	96.5	117.8	105.4

Tabela 1

Leto	Čas za 1 par	Delavec/dni 450 min	Proizvodnja na 1 del/dni	
			količina	vrednost
1958	5:25	137.208	1.4	5.613
1959	4:23	160.204	1.7	5.530
Index	80.9	95.5	121.4	110.4

Pregled produktivnosti vključno z režijskimi urami:

Tabela 2

Leto	Skupaj ure	Letna proizvodnja	
		parov	vrednost
1958	1,631.788	240.998	840.475.042
1959	1,643.675	284.016	885.952.839
Index	100.7	117.8	105.4

Tabela 2

Leto	Čas za 1 par	Delavec/dni 450 min	Proizvodnja na 1 del./dni	
			količina	vrednost
1958	5:25	217.572	1.11	3.553
1959	5:19	219.160	1.30	4.043
Index	80.5	100.7	117.1	104.7

Razlika storilnosti med tabelo 1 in 2 nastopa vsled spremenjene režije, katera se je v nekaterih primerih drugače zajemala, v drugih primerih pa je povečanje režije dejansko nastopilo. Režija se je v glavnem povečala zaradi priučevanja delavcev na novih izdelavih in strojih zaradi večjih priprav za mehanizacijo obrata. Norme so bile precej realne. Iz mesečnih pregledov vidimo, da je doseg norm padel v času, ko se je proizvodnja v večji meri spreminjala. Povprečni letni doseg norm znaša 113 %. Lepe rezultate smo dosegli tudi pri izrabi materiala. Index porabe zgornjega usnja kaže 96.5 % v primerjavi s planirano vrednostjo, pri spodnjem usnju pa je ta procent še ugodnejši, saj znaša 96.01 %. Ti podatki dokazujejo, da se je naš kolektiv prizadeval doseči čimboljše izkoriščanje surovin ter istočasno tudi, da so normativi zelo realni.

Iz vseh navedenih podatkov je razvidno, da je kolektiv v letu 1959 dosegel viden uspeh in, da so bili letos položeni temelji za nadaljni razvoj našega podjetja.

V kolikor bo novi elaborat za nabavo osnovnih sredstev potrjen, bomo v letu 1960 izvedli naslednjo stopnjo mehanizacije, ki je predvidena z našim programom. Letos predvidevamo, da bomo mehанизirali še nadaljnji dve izdelavi in sicer: flexibel in gojzer šivano izdelavo. S tako povečano mehanizacijo dela bomo v nadaljnjih letih zopet dvignili proizvodni program ter bomo z enakim številom delavcev lahko ustvarili boljši efekt. Izvedba našega programa bo terjala še veliko dela in požrtvovalnosti vsega kolektiva, vendar smo prepričani, da bomo na ta način s skupnim gospodarjenjem dosegli boljše rezultate in s tem v zvezi večje osebne prejemke, kar je želja in potreba slehernega člana kolektiva.

Strlič Edvard

PREGLED NAŠEGA DELA

Ko sestavljamo bilanco in zaključni obračun za leto 1959 se moramo ponovno ozreti na dobo, na katero se ta obračun nanaša. Delavski svet je že med letom vsake tri mesece obravnaval tromesečne obračune, o rezultatih pa je bil seznanjen tudi ves kolektiv. Sedaj, ko smo pred zaključnim obračunom za celo leto, pa je toliko bolj važno, da vsi delavci podjetja zvemo, kako smo gospodarili. Vsem je znano, da imamo v našem sistemu plansko gospodarstvo. To pomeni, da je treba vsako leto najprej sestaviti načrt kaj, kako in koliko bomo v prihodnjem letu naredili. Tudi naše podjetje si je postavilo za cilj v letu 1959, da bo proizvedlo in tudi prodalo 300.000 parov čevljev. Ta cilj si je postavilo s pogojem, da bo prejelo določeno količino novih proizvodnih strojev.

Da bi lahko nabavili potrebne stroje, smo prosili za posojilo pri Jugoslovanski investicijski banki, a nismo uspeli. Posrečilo se nam je, da smo dobili devizno posojilo pri Jugoslovanski banki za zunanjo trgovino, vendar smo s tem posojilom lahko nabavili le 75 % predvidenih strojev. Nekaj deviz nam je posodilo podjetje GENERAL EXPORT iz Beograda, mi pa jim bomo iz njihovega materiala izdelali 40.000 parov čevljev. Stroje, ki bi jih morali dobiti že v prvem polletju 1950 leta smo dobili šele v drugem polletju.

S tem, ko smo delali obutev za GENERAL EKSPORT, smo izvozili trikrat toliko čevljev, kot smo prvotno planirali. Sicer pri tem izvozu nismo dosegli takšnega dobička kakor v prejšnjih letih, vendar pa smo ustvarili dovolj deviz, da smo mogli uvoziti stroje. V prejšnjih letih smo namreč pri izvozu dosegali okrog 25 % dobička letos pa smo okrog 9 %. S tem, ko smo nabavili stroje smo si postavili solidno podlago, da bomo lahko v prihodnjih letih dosegli večji dohodek.

Vsled povečanega izvoza je bilo oskrbovanje lastnih trgovin nekoliko slabše. V sezonskem času je našim prodajalnam primenjkovalo nekaterih vrst naših izdelkov, kar, pa smo v glavnem nadomestili s podobnimi izdelki drugih proizvajalcev.

Postavljenega plana nismo dosegli v celoti, največji vzrok temu je bil nopravočasna dobava nekaterih strojev. Nedoseganje proizvodnega plana je vplivalo seveda tudi na doseženi dohodek, kateri je bil nekoliko nižji od predvidenega. Kljub temu je bilo ustvarjeno in izplačano na račun osebnih dohodkov, poleg rednih še 1.20 enomesečnih prejemkov. S temi izplačili smo prekoračili v tarifnem pravilniku določeni procent za osebne prejemke za 4 % na škodo skladov podjetja.

Za sklade podjetja smo dosegli toliko, kolikor smo predvidevali za leto 1959 in sicer dvakrat toliko kot v letu 1958. Da smo za sklade dosegli toliko več, je zasluga našega kolektiva, vendar, če bi bili prispevki, družbi enaki kot v letu 1958 ne bi dosegli tako visokega zneska.

Poglejmo še našo notranjo organizacijo. Že od leta 1957 je podjetje razdeljeno ne samo po tehničnem značaju, temveč tudi po obračunskem na 14 oddelkov. Za vsak odderek se mesečno izdelava obračun. Iz obračuna se vidi, koliko proizvodov je vsak odderek ustvaril, koliko je imel zgube ali dobička pri posameznih elementih strukture proizvodov. Tako je pri krojevalnica dosegla lastne cene 348,649 in pri tem znižala stroške za 2,84 %, prešivalnica je dosegla 396,189 in imela pri tem zgube za 0,55 %, sekalnica je dosegla 644,027 lastne cene, dobička je napravila 0,78 %, dretarna je dosegla 2,223, dobička je dosegla 1,8 %, montaža I je dosegla 445,904 lastne cene, dobička 2 %, montaža II 364,063, dobička 0,40 % mehanična 7,109, zgube 0,8 %, mizarska 5,959, zgube 7,5 % avtopromet 8,147, znižanje 17 %, upravno prodajne enote pa so skupno

imale stroškov 44.994 ter so zvišale stroške za 17 %. Vsi prednji podatki se nanašajo na proizvodnjo. Če bi proizvodnja dosegla 100 % postavljenega plana, bi se izgube zmanjšale, dobički pa poročali Delavci v oddelkih od teh dobičkov ali izgub niso imeli neposredno ne koristiti, ne škode. Korist ali škoda pa je imelo celo podjetje, neposredno pa poveda tudi delavci.

Upam, da bomo lahko tudi v prihodnje dajali članom kolektiva taka ali ugodnejša poročila o našem gospodarjenju in doseženih rezultatih.

Peter Šuler

NEKAJ BESED O NAGRAJEVANJU V ALPINI

O nagrajevanju odnosno o zaslužkih je sleherni izmed nas porabil že precej besed, pikrih ali pametnih. Vrjetno ni pretirano, če trdimo, da smo o tem največ razpravljali, čeprav je seveda vprašanje, kje in kako in kaj smo s temi razpravami dosegli. Vsekakor pa smo upravičeni o tem spregovoriti na tem mestu, ker je to končno le osnovno vprašanje, ki zadeva delavca. Posebej smo še upravičeni spregovoriti o tem letos, ko je vprašanje osebnih prejemkov pri nas res pereče in utegne imeti škodljive posledice tako v proizvodnji, kakor tudi v odnosih v kolektivu.

Ko govorimo o osebnih prejemkih v preteklem letu, moramo brez oklevanja priznati, da niso bili taki, kot bi jih vsi želeli in kakršni bi morali biti, da bi zadovoljili vedno večje potrebe delavcev. Da bi lahko ugotovili vzroke takega znostajanja za splošnim povprečjem osebnih doh-odkov v državi, si moramo biti na jasnem predvsem o tem, kako se določi višina osebnih prejemkov nekega kolektiva, oziroma od česa je ta višina odvisna. Zpomniti si moramo to, da višine osebnih prejemkov v nekom kolektivu ne določa več tarifni pravilnik, temveč finančni uspeh podjetja. Tarifni pravilnik določa le še višino osebnih prejemkov posameznemu delavcu v odnosu do drugih, na višino osebnih prejemkov kolektiva kot celote pa ne more vplivati.

Prav tako je z normami, ki lahko odrežejo enemu delavcu večji kos kruha kot drugemu, medtem, ko celotni kolektiv ne more imeti od takih ali drugačnih norm ne škode ne koristiti.

Vzroke za sorazmerno nizke prejemke moramo toroj iskati drugje, iskati jih moramo v slabšem finančnem rezultatu podjetja, v majhnem dohodku in čistem dohodku.

Že bežen pogled na poslovne rezultate podjetja nam pove, da imamo pri nas izredno nizek brutto produkt na zaposlenega delavca, saj je le nekaj večji kot milijon dinarjev, medtem ko dosežejo bolj razvita podjetja naše stroke dva do tri milijone dinarjev na zaposlenega. V ostalih gospodarskih dejavnostih pa so ti dosežki še večji, saj ima na primer neka tekstilna tovarna na Gorenjskem zaposlenih točno dvakrat več delavcev, kot jih je pri nas, njihov brutto-produkt pa je več kot petkrat večji od našega. Popolnoma jasno je, da so možnosti večjih zaslužkov v kolektivih, kjer se več ustvari, pa tudi za razne druge koristne naprave (komunalne naprave, mesta za oddih ip.) je več možnosti. V kolektivu, kjer je celotni dohodek na zaposlenega velik, bo tudi čisti dohodek na zaposlenega velik in ker gre večji del čistega dohodka za osebne dohodke, so tudi osebni dohodki lahko visoki.

Iz povedanega sledi jasen zaključek: povečati vrednost proizvodov na zaposleno osebo, da bomo na ta način ustvarili osnovo za primernejše osebne dohodke in ustvarili istočasno toliko skladov, da bo podjetje nemoteno poslovalo. Kaj smo že napravili v tej smeri? Mislím, da vsaj prvi korak. Prav gotovo dosegajo drugi kolektivi večji brutto dohodek na zaposlenega zato, ker so boljše opremljeni in ker je delo mehanizirano, ne pa zato, ker so delavci toliko bolj prizadevni kot so naši. Mehanizacija podjetja, kateri pravkar posvečemo skrb, mora roditi določene sadove. Da bi se vsaj delno mehanizirali in izravnali z ostalimi, smo morali vložiti precej naporov in sredstev, sredstev na račun osebnih prejemkov, kar je kolektiv razumel; na nas vseh pa je sedaj, da te stroje, ki jih imamo, čimbolje izkoristimo in da z njihovo pomočjo dosežemo čimprej lepše rezultate kot doslej.

Na koncu še nekaj besed o tem, kaj se nam obeta v tem letu. O tem vprašanju smo razpravljali že na sestankih s kolektivom, še pred tem pa je o tem razpravljala Osnovna organizacija zveze komunistov v tovarni in sindikalna organizacija, kjer je bil sprejet sklep, da se morajo v letu 1960 osebni dohodki popraviti. Ta sklep bo mogoče uresničiti le, če se za njega zavzame ves kolektiv, ker se osebni

dohodki ne morejo popraviti z revizijo tarifnega pravilnika ali
razm, temveč s tem, da se ustvari več kot v preteklem letu. Vsi
naši napori morajo biti usmerjeni k povečanju proizvodnje ne s
pomočjo nove delovne sile, pač pa z novimi stroji, z boljšim izko-
riščanjem teh strojev, z boljšo organizacijo dela, z manjšimi stro-
ški v proizvodnji itd. Na vse to pa lahko in moramo vplivati
sloberni član našega kolektiva in mu ne r a biti mar, kako se
v podjetju gospodari.

Prav v zadnjem času je bilo nekaj lepih primerov, ko so delavci
pkazali, da jim ni več vseeno, če so stroji polno zasedeni oz.
zaposleni ali ne, da jim ni vseeno ali je dosti ali malo čakalnih
ur i.p. Take težnje v kolektivu lahko samo pozdravimo, ker so ko-
ristne za kolektiv kot celoto in bodo v veliki meri pripomogle k
večjim uspehom kolektiva in končno tudi k večjim zaslužkom.

Naj omenim še to, da bomo prešli na spodbudnejši način nagrajevanja,
kjer naj bi prišla še bolj do izraza prizadevanost vsakega delavca,
oddelka ali podjetja kot celote in ker bi bili prejemki članov
kolektiva še bolj tesno povezani z uspehi pri delu; o tem bo vrjet-
no treba spragovorki kaj več v prihodnji številki Biltena.

Zaključek vsega tega je, da je želja in stremljenje vsakogar, da
se osebni dohodki dvignejo nad povprečje letošnjega leta, da so
tudi možnosti, da to dosežemo; na nas vseh pa je, da te možnosti
izkoristimo in izpolnimo naše želje vsaj do neke mere.

... lo/