

e 191100825

DELO



G
ŽIVLJENJE

glasilo delovne skupnosti tovarne obutve alpina žiri

LETNIK 16

ŠTEVILKA 1

ŽIRI, JANUAR 1977



alpina

30

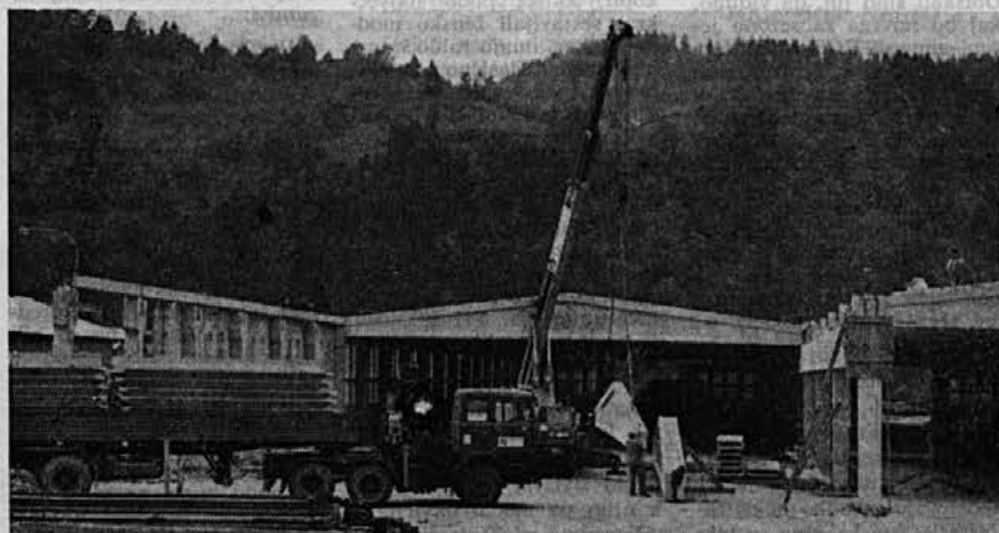
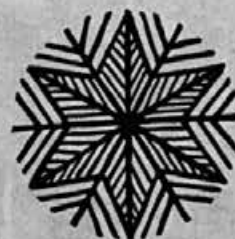
let
tovarne obutve žiri



Srečno
in uspešno



1977





Orođjarni več prostora, strojev, strokovnjakov

Po značaju dela se ta oddelek sestoji iz dveh enot, ki se razlikujeta po načinu izdelave form, orodjarna kovinskih form in orodjarna nekovinskih form.

V obeh oddelkih dela okrog 30 delavcev in 5 učencev, ki se usposabljaajo za orodjarje. Na ta način rešujemo kadrovske probleme, ker ni mogoče ob takih pogojih in delu, kakor je sedaj, dobiti dobrih delavcev, ki bi bili zmožni delati, kar delamo pri nas.

Hiter tempo razvoja tehnologije predelave termoplastičnih mas, kakor tudi posodobljeni načini izdelave orodij zahtevajo od delavca ne le fizično delo, temveč tudi umsko, saj je vsaka uspešna konstrukcijska rešitev, ki pomeni proizvodnjo ali izboljša tehnologijo, dobrodošla.

Takim zahtevam pa so lahko kos samo izkušeni in marljivi orodjarji. V bodoče bo treba prav tem posvetiti večjo pozornost pri sprejemanju novih, kakor tudi pri nagrajevanju.

Poudariti moram, da delamo v, za tako delo, neprijetnih prostorih. Le-ti so premajhni, razdrobljeni in premalo osvetljeni. Ako bi ti prostori ustrezali zahtevam norm, bi bil verjetno tudi učinek večji.

Kot prvo slabost bi navedel osvetlitev. V praksi je zaželeno, da bi bilo delovno mesto čimboljše osvetljeno in to z dnevno svetlobo. Tudi pri nas je osvetlitev večidel z električno razsvetljavo in še to s stropa tako, da v mnogih primerih sploh ni uporabna.

Vsled premajhnih prostorov je hrup strojev in orodij močan, da ni čudno, da nekateri že čutijo posledice. Isti problem povzroča tudi druge probleme in to poškodbe pri delu. Značilnost našega dela je, da se odvijajo obdelava kovin in drugih materialov z odrezovanjem, kar pa povzroča mnogo

ostružkov. Prav pred temi pa se je treba zaščititi. Z uporabo zaščitnih sredstev pri delu problem še ni rešen, ker zaradi prevelike zgoščenosti delovnih mest sosed sosedu ovira pri delu.

Ostružki odletavajo in motijo sodelavce. Ni posebno prijetno, da se človeku kovinski delci zadirajo v kožo.

Prostorska stiska povzroča še druge poškodbe; npr. padec raznih orodij delavcu na noge. Takile kosi so težki, tudi do 150 kg. Vzrok: pretesni prehod in neustrezna dvigala, ki so na žalost v naši tehnologiji roke.

Oddaljenost med posameznimi delavnicami je tudi velika ovira, ker je treba prevažati polizdelke med posameznimi fazami obdelave, oziroma dodelave. Na vse navedene in še mnoge druge probleme bo treba misliti v novih prostorih, da se bo povečal učinek in izboljšalo počutje našega delavca.

Že dalj časa ugotavljam, da naš razvoj izdelave orodij stagnira. S tem pa pravzaprav nazadujemo. Poglejmo to malo bolj podrobno. Če ostanemo na isti stopnji razvoja, so nas drugi medtem že prehiteli.

Vzrokov za tako mrtvilo, da ga tako imenujem, je več. Kot prvega bi omenil investicijski program izgradnje proizvodno skladiščne hale, ki je tudi nuja. Vendar moram poudariti, da prazni zidovi, brez opreme in človeka ne bodo rodili uspeha. Treba bo dobiti sredstva tudi za prepotrebne stroje in orodja, da se bo povečala storilnost in konkurenčnost inozemskim izdelovalcem tovrstnih orodij. Od letošnjega plana investicij za stroje smo dobili samo peskalno napravo, pričakujemo pa še električno peč za pregrevanje. To pa je zelo malo nasproti potrebam in planu razvoja orodjarne do leta 1980.

Težko si zamišljam, kako bomo organizirali delo v pri-

hodnje z obstoječimi stroji in orodji glede na zahteve, ki jih nam nalaga razvojno-tehnološki oddelek in proizvodnja. Ob novem samoupravnem organiziranju se bo ta problem še povečal, če ne bomo dobili prepotrebni strojev, saj smo sedaj mnoge koristili skupaj z vzdrževalno službo.

Mislím, da bo treba orodjarno povečati in posodobiti vzporedno z zahtevami razvojno-tehnološkega oddelka in proizvodnje. Sedaj mnogo orodja uvažamo iz tujine in to za velike denarje in prav ta draga orodja so mnogokrat nesolidno izdelana in nefunkcionalna, tako moramo orodja preurejati za naše stroje, kar pa zmanjšuje vidni učinek orodjarne drugje.

Pozivam odgovorne, ki vodijo nabavo orodij, da pripeljejo v tovarno kakovostna in funkcionalna orodja, da jih ne bo treba še pri nas

dodelovati. Na ta način bo proizvodnja bolj stekla in lahko bomo konkurenčni.

Pretekli odnosi med vodilnimi v delovni organizaciji tudi niso pripomogli k razvoju orodjarne, vsled česar so nekateri odšli.

Predvsem vodilni v posameznih oddelkih v bodoči TOZD bi morali imeti več posluha za vsestranski napredek oddelka ali TOZD. Zato sem mnenja, da bo imela komisija za delovna razmerja dokaj težko nalogo pri izbiri kandidata za vodjo TOZD. Po mojem mnenju bo moral biti kandidat široko razgledan, saj bo nova TOZD združevala dve povsem različni vrsti proizvodnje.

Smo na pragu novega leta in nove organizacije, zato bo treba v to novo 1977 vnesti še več truda, razumevanja in dobre volje za še boljši jutri.

Roman BERCIC

Obisk sejma v Italiji



Tu se kuje tudi uspeh v izvozu

Pretekli mesec sta bila v Italiji dva sejma in sicer v Milanu in Montecatini. Obiskali smo jih, da vidimo, kaj bo novega za sezono jesen-zima 1977/78. V Milanu je razstavljalo 57 proizvajalcev raznih sestavnih delov za čevlje in 23 modelirjev, v Montecatini pa 220 proizvajalcev sestavnih delov in 33 modelirjev. Oba sta komercialnega značaja in sta odprta samo za poslovne ljudi, zato je tudi obisk temu primeren. Montecatini je obiskalo 5730 obiskovalcev (od tega 2045 inozemcev).

Od vsega ponujenega lahko rečemo, da v prihodnji sezoni ne bo posebnih novosti pri čevljih, prej bi lahko rekli, da so glavni elementi smotrne in udobne linije, ki upoštevajo zgradbo noge. Šiljaste konice kakršne so bile

v Italiji v pretekli sezoni, so popolnoma izginile. V pogledu barv, materialov in kopit, kateri bodo največkrat sestavljali žensko modno obutev, imajo rahlo športni izgled. Klasično športni modeli so z vezalkami, okrašeni s grobimi šivi, z luknjicami in vezanjem ob robovih. Galanterke imajo rahlo zaokrožene konice z ozkimi in ne preveč visokimi petami. Tudi skorji bodo še naprej zanimivi in sicer športni, nižji in visoki z razmeroma nizko peto in iz naravnega usnja. Pri klasično športnih modelih so pete srednje visoke, usnje pa s sijajem. Pri moških čevljih velja isto. Nobenih pretiranih konic. Poudarek je tudi tu bolj na športnih modelih. Grobi šivi na gornjih delih, k njim pa močni okvirji in višina peta od 20 do 40 mm.

Od razstavljenega materiala smo izbrali in naročili vzorce podplatov umetnega usnja in zaponk, kar bomo vdelali v kolekcijo, katero smo pravkar začeli sestavljati.

Sicer pa menim, da Milano ni primerno mesto za sejem, saj gosta megla povzroča mnoge prometne nesreče. V enem samem jutru je bilo tu kar 6 mrtvih in 30 ranjenih.

Milan MOCNIK

Razgovori v Moskvi

Po nekaj predhodnih poskusih je bil končno v drugi polovici novembra organiziran razgovor med čevlarsko industrijo Jugoslavije in našim največjim kupcem Raznoexport v Sovjetski zvezi. Izbor modelov in dana okvirna naročila v juniju so sedaj prišla v ospredje, kar zadeva cene. Tu se je zataknilo.

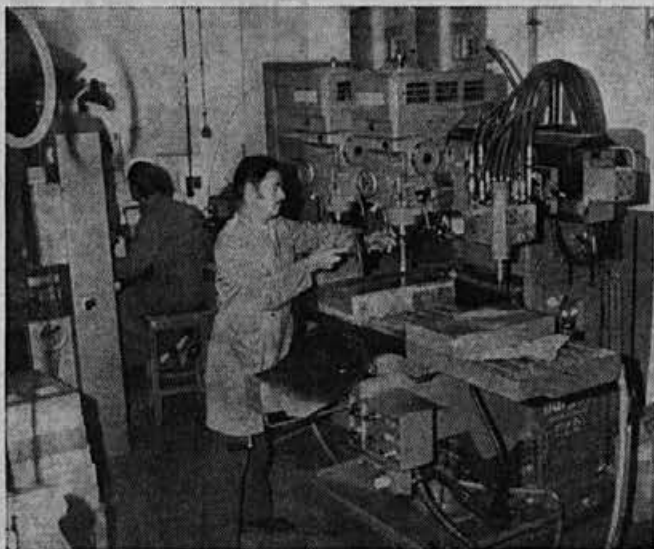
Kupec je zainteresiran za uvoz obutve iz Jugoslavije, seveda kvalitetne obutve, iz dobrih materialov, lepo izdelane in kar je najvažnejše, po svetovno konkurenčnih cenah. Predvsem to zadnje pa nas vedno bolj onemogoča na tržišču in je pika na i pri nenehnem višanju cen materialov, rasti naših vsesplošnih dajatev ter prispevkov in končno visokih režijskih stopnjah v tovarnah, ki ne pogujejo sebi odgovarjajočo produktivnost na zaposlenega v neposredni proizvodnji.

Danes so tržišča obutve odprta povsod in za vsakogar. Vsakdo lahko kupuje tam, kjer mu vzporedni pogoji najbolj ustrezajo. Sprito močne konkurence so pogoji za proizvajalce vedno trši, kupci pa kupujejo obutev le še na ravni svetovnih cen. Za določena tržišča (tudi za SZ) pa je naša obutvena industrija v neenakem položaju v odnosu do konkurence drugih držav. Naše cene so višje, Zakaj? Analiza bi bila predolga! Kratek povzetek: smo delovna intenzivna dejavnost, družbi je vedno veliko dajala, je ena redkih ali pa celo edina izvozno pozitivna, vendar smo »šuštarji« in družbeno manj zanimivi.

Vse to in še mnogo drugega je bilo že nešteto krat izrečeno in napisano, vendar brez pravega uspeha.

Splošni problem so bile naše previsoke cene. Le na nekatere skupine obutve so kupci priznali povečanje in še to v neustreznem procentu. Ne samo Alpina, ampak tudi drugi proizvajalci se niso mogli sprijazniti s predlogom cen, kupci pa so bili nepopustljivi. Kot izhod v skrajni sili smo dali delne specifikacije ponudbe po obstoječih cenah kot naš predlog, ki pa je trenutno še v obravnavi in le upamo, da ga bodo kupci potrdili.

Anton KLEMENCIC



Kdaj v primernejših prostorih?



Sindikata radnika u OOUR Maloprodaja



Decembar v prodajalni v Celju

Neorganiziranost i neaktivnost sindikata i društveno-političkih organizacija općenito u OOUR — prodaja, do prije izvjesnog vremena, bio je jedan od bitnih problema naše radne organizacije.

Takva situacija dovela je do činjenice da su se problemi nagomilavali i bilo je neophodno u tom pravcu poduzeti hitne i određene mjere.

Problema ima mnogo, no u ovom momentu ne bi htio o njima posebno govoriti, već želim dati akcenat na činjenicu što je poduzeto, što će poduzeti i u kom pravcu će djelovati naš novoformirani odbor, a da bi problema bilo što manje, odnosno da bi se u nekoj mjeri nadoknadilo propušteno.

U toku kratkog perioda aktivnosti novog odbora pokušali smo oživjeti aktivnost sindikata. Na nivou radne organizacije sudjelovali smo u radu društveno-političkih organizacija, riješili nekoliko traženja socijalne pomoći te riješili niz tekućih problema.

TRI OSNOVNE GRUPE PROBLEMA

1. Potencirati rad i aktivnost društveno-političkih organizacija naše OOUR.

2. Voditi brigu o međuljudskim odnosima, uvjetima rada i općenito štititi interese radnih ljudi.

3. Prema mogućnosti rješavati i voditi brigu o socijalnim i stambenim problemima radnika, kojih je vrlo mnogo.

Poznato je, da smo svoje vrijeme govorili o potrebi rada i djelovanja članova Saveza komunista naše OOUR. Bez podrške i suradnje te društveno-političke organizacije odbor sindikata upravno i ravnopravno nastupati na nivou radne organizacije, a niti prema društvu općenito.

Mislim da u tom pogledu svi mi moramo biti jedinstvenog mišljenja i konkretno poduzeti potrebne mjere, jer društveni odnosi u nas to zahtijevaju.

Svima nam je poznato da su međuljudski odnosi vrlo važan faktor za zdravo i uspješno sprovođenje samoupravne politike u radnoj organizaciji. Mišljenja sam da taj osjetljivi momenat iz objektivnih, a iz subjektivnih razloga nije na potrebnom nivou u našoj OOUR. U suradnji sa direktorom radne organizacije u tom pogledu poduzete su potrebne mjere i vjerujem u uspjeh te suradnje, koja se treba proširiti i na odnose između OOUR-a.

PROMET NIJE SVE

Uvjeti rada u prodavaonicama minimalni su, u prvi plan forsira se promet, a za-

nemaruje ta osnovna potreba na radnom mjestu. Poznato nam je da je prodavačko osoblje u većini slučajeva fizički radnik, čisti prodavaonice, aranžeri i sl., a nakon takvih poslova potrebna je koncentracija, odnos sa ljudima i niz drugih poslova u prodavaonici. Danas, u vrijeme vrlo jake konkurencije, brzog napretka i usavršavanja trgovine potrebno je veliku pažnju posvetiti potrošačima, a u tom pogledu veliku odgovornost ima prodavačko osoblje u prodavaonicama. Svojim neposrednim kontaktom sa potrošačima daje sliku cijele radne organizacije, zbog čega, ponavljam, treba voditi veliku brigu o radnim uvjetima prodavača u trgovini.

Teritorijalna rasprostranjenost ne dozvoljava da se upoznaju svi problemi na terenu, te je potrebna veća saradnja svih zaposlenih u našoj OOUR, kako sa odborom sindikata, kojom je dužnost da sve probleme sagleda i štiti interes radnika, tako i sa rukovodstvom centrale, koja će u zajedničkoj suradnji pristupiti rješavanju tekućih problema.

SOCIJALNI PROBLEMI RADNIKA

U vrijeme kratkog djelovanja novoformiranog odbora sindikata uvidjelo je da su socijalni problemi radnika također prisutni.

Prema momentalnoj mogućnosti pristupilo se njihovom rješavanju (Ljubljana, Vinkovci) a vjerujem da je sličnih slučajeva mnogo, o čemu je potrebno upoznati odbor sindikata.

Nerješeni stambeni problemi, kao i svugdje, prisutni su i kod nas, međutim, smatram da se oni ne rješavaju u onoj mjeri kako bi se trebali rješavati. Odvajanjem minimalnih sredstava u te svrhe ni približno ne može da se udovolji potrebama.

Osnovni uvjet za motivirani rad je rješen stambeni problem. Društvo je toga svjesno i nastoji u tom pogledu učiniti što više. Mislim da bi se odvajanjem više sredstava u te svrhe i donošenjem internog pravilnika o dodjeli kredita i stanova moglo pristupiti efikasnijem rješavanju tog uvijek prisutnog problema.

ZIMNICA DA, ALI PRIJE TOGA JOŠ NESTO...

Na kraju, želim napomenuti da je krajnje vrijeme da shvatimo da djelovanje sindikata nije samo rješavanje problema zimmice i sl. (iako je i to bitno) već je njegova funkcija od šireg društvenog značenja, te ga kao takvog moramo i prihvatiti.

Činjenica da u ovoj godini slavimo 30. god. svijetle tradicije rada naše radne organizacije, morala bi biti dovoljan motiv za još pošteniji rad i zalaganje svakog radnika, a posebno mladih ljudi na kojima ostaje da sačuva i štite ono što su starije generacije stvorile, a društvo dalo na samoupravljanje.

Jakob ČELIK

Stopamo v jubilejno leto

Leto 1977 bo za vse nas, delavce Alpine, še posebej pomembno. Poleg vsega, kar zmeraj znova želimo in voščimo ob vsakem novem letu, nam to leto prinaša pomemben jubilej — 30-letnico obstoja ALPINE. To je častitljiva obletnica, ki nam nalaga dolžnost, da jo poleg vseh vrst spominskih obeležij počastimo tudi s primernimi delovnimi rezultati.

Če se tridesetletnik poskuša spomniti svojih tridesetih let, potem mora neizogibno pomisliti na lepše in grše trenutke. Začetek je že meglen, zadnja leta se rinejo v ospredje. Žirovci, starejši od trideset let, se lahko podobno ozrejo na rojstvo in zorenje ALPINE. Globoko v spomin so pogreznjeni dogodki v zvezi z graditvijo nove tovarne. To, kar se godi zadnjih nekaj let, je, kakor da bi bilo včeraj. Nekaterih dogodkov se radi spominjamo, druge namenoma rajši potlačimo v pozabo. Čas pa beži.

In tako smo naenkrat tu — na pragu velike obletnice. S kakšnimi občutki stopamo v to jubilejno leto? Kaj nam bo prineslo? Kaj moramo, kaj moremo in kaj smemo pričakovati?

Mislim, da v prvi vrsti ne bo in ne sme biti tako burno, kot je bilo to leto, ki ga pravkar končujemo. Dogodki, kot so: »menjamo štafetne palice« pri vrhu, reorganizacija, postavitve in izostritev programa itd., itd., za nameček pa še velika investicija, so stvari, ki zahtevajo ogromno energije. Menim, da lahko družno z veseljem ugotovimo:

— vse to smo zmogli z lahkoto,

— upravičen je občutek, da smo storili več, kot smo sploh smeli pričakovati,

— v novem letu moramo do kraja speljati začeto.

S temi ugotovitvami lahko začnem odgovarjati na zgoraj postavljena vprašanja. Če začnem pri zadnjem, moramo ugotoviti, da predvsem **ne smemo pričakovati čudežev**. (Naj v oklepaju hudomušno pripomnim: v položaju, v kakršnem smo trenutno, bi »dobiček«, katerega ste vsi po vrsti potihoma pričakovali, bil čudež, saj ga v par mesecih ni bilo mogoče narediti, pa vem, da je to marsikateri delavec po krivem meni hudo zameril.)

Menim, da pa moremo pričakovati (in moramo zahtevati):

— da zaključimo proces samoupravne organiziranosti v začrtanem obsegu (nove TOZD, sistematizacija, sporazum o združevanju itd.),

— da uredimo sistem nagrajevanja (delitev sredstev za OD, stimulacije, itd.)

Smatram, da sta obe nalogi izrednega pomena in bo od uspešnosti izvedbe ene in druge odvisno, kako bomo čez leto in dan gledali na pretekle poslovne rezultate.

Prepričan sem, da bomo s takim delom zagotovili normalno proizvodnjo in prodajo naših izdelkov in izpolnili naše jubilejno leto **delovno in uspešno**. Mislim, da je prav to tisto, kar vsi srčno želimo. Glede na to, da podatki kažejo, da so naše želje uresničljive, stopamo v jubilejno leto z lahkim srcem.

Poleg uspešnosti pri delu, vam v 1977. letu želim tudi mnogo osebnih sreč in zadovoljstva!

Martin Kopač

Iz nabiralnika

Kako je mogoče, da spominsko ploščo v NOB padlim čevljarjem, ob vhodu v staro stavbo Alpine pogosto zakrivamo s kartoni.

Kakor, da bi se sramovali njihovega prispevka k tistemu, kar imamo danes?

Bralec

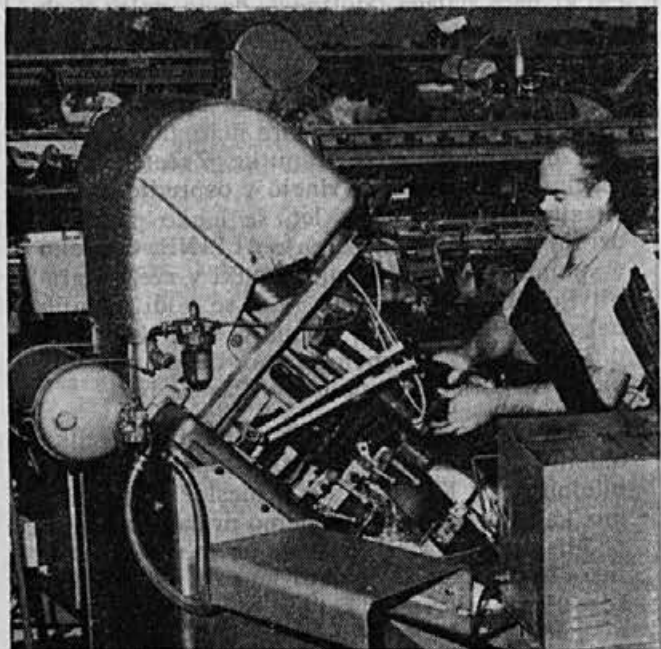


sodelavci na pragu jubilejnega leta — sodelavci

Na prelomu smo. Bomo prelomili z vsem slabim, nadaljevali z dobrim? Vsi se sprašujemo. Tudi uredništvo. Zato smo povprašali nekaj naših sodelavcev:

1. Kako lahko ocenjujete letošnje razmere v Alpini in na svojem delovnem mestu?

2. Kaj pričakujete v letu 1977?



Franc FILIPIČ,
montaža:

Razmere v Alpini ne moremo ocenjevati za pozitivne dokler bomo imeli toliko zalog.

Kar zadeva razmere na mojem delovnem področju, lahko mirno ugotovim, da je še vedno slaba organizacija dela in veliko neodgovornosti. Večkrat smo ugotavljali, te iz leta v leto stare ponavljajoče se napake in sklepali da

bomo zato odgovorne ljudi klicali na zagovore, ostali pa smo le pri besedah.

Zasedamo nova delovna mesta, odgovornosti pa ostajajo.

Mislím, da smo odgovor na vprašanje »kaj pričakujete v letu 1977« dobili že v novembrski plači.

To se pravi: več dela manj denarja ter višji življenjski stroški.

Mislím pa še, da je samoupravljanje v Alpini na zelo nezavidljivi ravni.

lektiv in vsi vemo, da sistem brez sprememb postaja zastarel in tog.

Druga novost je, da smo pričeli z gradnjo nove proizvodne hale, kar je gotovo zelo pozitivno. Ugotavljamo lahko le, da bi jo morali začeti graditi že nekaj let prej in bi tako danes že delali v boljših delovnih pogojih, bilo bi dovolj prostora, tudi za administracijo. Mislím, da kljub korenitim spremembam razmere v Alpini še niso stekle, tako kot bi bilo potrebno. Nov sistem še ni zaživel, kar pa seveda tudi ne moremo takoj pričakovati. Prednosti, oziroma slabosti vsega novega se bodo pokazale v najkrajšem času in takrat bomo lahko več govorili o sistemu v Alpini, ki bo lahko uspešen, ali pa ravno nasprotno.

Ko ocenjujem svoje delovno področje, se mi zdi, da tu ni prišlo do kakšnih izrazitih sprememb. Delo ostaja isto, moti me le to, da izdelujemo določene artikle v zelo majhnih količinah in delavka, ki se ravno privadi na določeno delo, je že primorana, da se loti novega artikla, oziroma

faze. To je prav gotovo velika izguba za nas vse. V tem primeru se mi zdi, da so naši kooperanti dosti na boljšem, saj izdelujejo večje količine enakih artiklov in so na žalost nemalokrat ob manj kvalitetnih izdelkih bolj ocenjeni, kot mi, ki smo večkrat deležni graja in kritike. Ob vsem tem imam občutek, da smo z 200 ali celo manj pari nekakega artikla, le »poizkusni zajčki«. Koliko časa še tako?

Želim, da bi prodaja v letu 1977 stekla bolje kot letos, da bi se zaloge zmanjšale, kajti to je predpogoj za nadaljnje delo. Prav tako želim, da bi se vsak član kolektiva zavedal, kakšna je njegova dolžnost in kaj vse lahko prispeva za izboljšanje in povečanje storilnosti. Posebno naj to velja mladim, ki jih je ved-

Tone ERZEN,
štražar, vratar



Letošnje leto je bilo za Alpino burno. Prišlo je do mnogih kadrovske in organizacijske spremembe. Začela se je tudi gradnja prepotrebne proizvodne skladiščne hale.

Tudi na mojem delovnem mestu (vratarji, čuvaji) se je marsikaj spremenilo in lahko rečem, da v pozitivnem smislu. Število vratarjev se je povečalo od dveh na tri, kar

no manj v našem kolektivu. Če pa že pridejo, dostikrat pristanejo na delovnih mestih, za katere se niso šolali, ali pa enostavno odidejo iz delovne organizacije. Mislím, da bi morali študentsko politiko izvajati bolj racionalno in gledati vsaj nekaj let naprej.

Od vodilnih pa pričakujem dosledno izvajanje sklepov DS in ustalitev novega sistema.

Želja nas vseh je, da bi ukinili popoldansko izmeno v soboto in rajši koristijo dopust, kako pa naj si to privoščimo delavci v proizvodnji?

Leto 1977 je tudi 30-letnica naše delovne organizacije. Upam, da bomo tudi zaradi tega pokazali dovolj zrelosti za razreševanje naših skupnih problemov.

pomeni boljše opravljanje dela, zlasti ob vzpostavljenih urah. Letos se je začelo tudi strokovno usposabljanje čuvajev in vratarjev, ki morajo izpolniti vprašalnik iz varstva delovnih organizacij, ki ga predpiše »Uprava javne varnosti«. Mislím, da je naša dolžnost, da se vsi vratarji in čuvaji čimprej uposobimo za varovanje skupne lastnine.

Moja dolžnost je tudi, da opozorim na nekatere pomanjkljivosti, ki človeka bodo v oči. Nimamo dovolj močnih baterij za čuvanje in tudi z disciplino ni vselej v redu. Vsi bi morali vedeti, da smo na takem delovnem mestu, kjer se moramo držati naših pisanih pravil o disciplini. Tu mislim na izhode in opravljanje nadur.

Pred časom smo v tovarni sprejeli sklep, da se na tovarniškem dvorišču ne sme parkirati. Toda nekateri tuji gosti tega pravila ne upoštevajo, zato se mnogokrat zgodi, da njihovi avtomobili ovirajo naše šoferje in delavce pri njihovem delu.

Tako mnogokrat slišim negodovanje s strani delavcev. Toda doslej ni še nihče nič ukrenil.

V letošnjem letu smo si zastavili veliko nalog in če jih bomo vestno in prizadevno izvrševali, se nam obetajo boljši časi.

Mislím, da so se razmere v letošnjem letu nekoliko izboljšale. Izboljšala se je zlasti delovna disciplina in s tem se je povečala storilnost, tako v Alpini nasploh, kot v oddelku plastike, kjer delam. Potrebno je še izboljšati organizacijo dela, da ne bomo stali brez dela, drugič pa moramo zato delati nadure.

V prihodnjem letu se bomo organizirali kot TOZD, zato težko pričakujemo, da se bomo preselili v nove delovne prostore, kjer bomo delali v boljših pogojih.

V okviru svoje TOZD se bomo lahko bolj posvetili svojim problemom, kar bo prav gotovo vplivalo na boljše rezultate dela.

Rado JEREB,
orodjarna:



Razmere v Alpini so v začetku leta bile zelo slabe. Med delavci je bilo veliko nezadovoljstva zaradi vodstva in zaradi slabih osebnih dohodkov. Edino zadovoljstvo je bila obljuba, da se bo začela gradnja nove skladiščne hale. Rezultat dobrega poslovanja se lahko meri po obračunu na koncu leta in po osebnih dohodkih.

Moje mnenje je, da bi v Alpini imeli lahko boljše osebne dohodke, če bi malo bolj gospodarili z materiali in delali malo bolj premišljeno. Tudi pri nakupu strojev in materialov v tujini bi lahko marsikaj prihranili.

Zadnje čase se je precej izboljšalo, čeprav se bo s časom moralo še več. Zdi se mi pa, da se preveč povečuje administracija glede na število zaposlenih v proizvodnji.

Na svojem delovnem področju lahko rečem, da smo od lanskega leta prej nazadovale kot napredovali. Bilo je vse preveč nekega nepotrebne popraviljanja. Tu se bo orodjarna morala bolj povezati z razvojem in plastiko ter proizvodnjo. Treba bi bilo malo bolj razmisliti ali se izplača za nekatere artikle izdelovati forme za nekaj tisoč parov, ali ne.

Mislím, da si moramo v mrtvi sezoni poiskati artikle, ki bi jih izdelovali in lahko prodajali.

V letu 1977 pričakujem boljše gospodarjenje in da bodo TOZD zaživele v pozitivnem smislu. Velika pridobitev letos je, da smo začeli graditi novo halo in s tem se bomo rešili prostorske stiske, saj v sedanjih pogojih dela ni mogoče izboljšati storilnosti, ko pa delamo napoto drug drugemu, saj od stroja letijo drugemu delavcu ostružki za vrat.

Z novimi prostori v hali bomo tudi v orodjarni veliko pridobili. Mislím, da bomo lahko precej več izdelali in tudi bolj kvalitetno.

Treba pa se bo še zelo potruditi, da bomo prodali vse svoje izdelke iz plastike.

Nada ZAKELJ,
šivalnica:



V letošnjem letu je prišlo v naši delovni organizaciji do mnogih sprememb. Ena izmed glavnih je prav gotovo zamenjava ljudi na vodilnih delovnih mestih, ki še teče.

Prav je, da prihaja do takih sprememb in da se vodstvo menja. Tako lahko vsak pokaže, kako in kaj je sposoben storiti, kakšne novosti in delovne navade prinese v ko-

Marta MAČEK,
plastika:





na pragu jubilejnega leta — sodelavci na pragu

Hilda PIPAN,
šivalnica:



Da bi človek lahko ocenil določeno stanje mora biti s stvarmi, ki so do takih razmer pripeljal, bolj seznanjen. Zdi se mi, da čeprav sem članica DS TOZD Proizvodnja, o stvarih, o katerih odločamo, nismo do časa in ne dovolj informirani. Pred pomembnimi odločitvami za katere bi morali preskrbeti mnenje delavcev, ki so nas izvolili, se z njimi iz različnih vzrokov ne moremo pogovoriti.

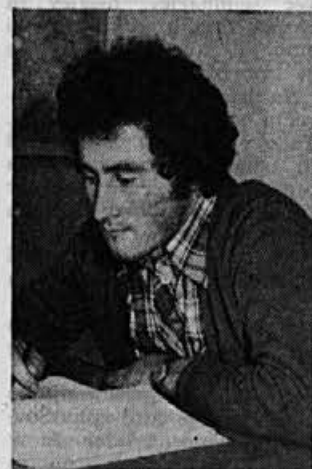
Je že tako, da razmere v Alpini ponavadi ocenjujemo po zaključnem računu, ko ugotovimo kako smo gospodarili. Za sam sistem gospodarjenja, predvsem pa plačevanje, se je

v letošnjem letu zelo spremenil, saj smo pred vsakim naročilom materiala morali zagotoviti plačilo. Tudi z investicijami smo začeli lahko le, če smo imeli kritje. Zato se je verjetno tudi toliko časa odlašalo z gradnjo nove hale. Že to, da se je začelo graditi, je za nas velik uspeh, saj uspehe vidimo tam, kjer se pokažejo. Menim, da je uspeh ali neuspeh odvisen od nas vseh, ni nepomembno tudi dejstvo, da smo dobili novo vodstvo, od katerega vsi veliko pričakujemo. Čeprav bi se pri ocenjevanju razmer morala dotakniti še veliko stvari, na katere bi lahko gradila dokončno mnenje, sem omenila le tiste, ki so se mi zdele dovolj pomembne.

In kakšne so razmere na mojem delovnem področju? Kdor dela v šivalnici že dalj časa ve, da so razmere iz leta v leto enake. Od človeka zahtevajo vedno večjo storilnost, ki jo velikokrat kljub dobri volji ne moremo doseči (organizacija dela, menjanje artiklov, striženje norm...).

Ce človeka vprašate, kaj pričakuje v letu 1977? Navadno je tak odgovor: »Da bi bilo boljše. Je že tako, da nikoli nismo zadovoljni. Če bodo naše temeljne organizacije prinesle tak uspeh, kot nam ga prikazujejo, bomo lahko rekli, da smo dobro gospodarili in da smo zadovoljni.

Tone ENIKO,
pripravnik:



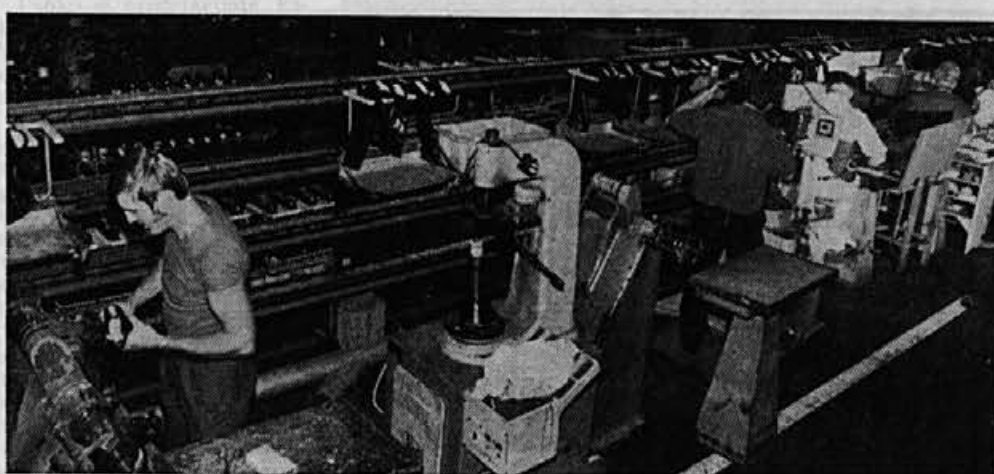
Letošnje razmere v Alpini lahko ocenjujemo kot še ne tako zadovoljive. Vse preveč je bilo problemov, ki so spremljali poslovanje, da bi bila situacija ugodnejša. Če se zaustavimo že pri sami organiziranosti, ugotovimo, da so bile tu pogoste težave. V precejšnji meri so bili temu vzrok kadrovske, prostorske in drugi problemi. Vendar je bila že letos načrtana pot, ki

bi morala v marsičem odpraviti te težave.

Moje delo se odvija na plansko analitskem področju. Glede na to, da za plan in analizo ni samostojne službe (razen za operativno planiranje), niti delovnega mesta, torej človeka, ki bi se ukvarjal samo s planiranjem in analizo, razmere tudi ne morejo biti dosti drugačne kot so. Marsikaj bo treba storiti, da bo to delo primerno zaživel.

V letu 1977 bo potrebno predvsem nadljevati že začeto delo. Tu imam v mislih predvsem reorganizacijo, ki mora tovarno postaviti organizacijsko na ustrezen nivo. Le-to lahko vodi k uspešnejšemu poslovanju in boljšim rezultatom.

Kar zadeva planiranje in analizo, je bila letos že izdelana enotna metodologija planiranja poslovanja v delovni organizaciji Alpina. To je osnova za izdelovanje planov in potem analiz, tako za TOZD-e, kot za celotno delovno organizacijo. Potrebno jo bo še nadalje izpopolnjevati in ustvariti tako plansko disciplino, da bo planiranje resnično dobilo mesto, ki mu v našem poslovanju gre.



V kakšnih razmerah bomo delali; koliko naredili?

Joža OBLAK,
prikrojevalnica:



Za uspeh vsake delovne organizacije je pogoj, da ima urejene odnose med vodilnimi, kakor tudi v sami proizvodnji. Le na tak način lah-

ko vsak na svojem delovnem področju izvršuje svoje naloge. Prav tega smo v Alpini zadnja leta pogrešali, kar nas je gotovo dosti stalo. Z odločitvijo da v letu 1976 stvari boljše uredimo, smo izvedli reelekcijo vodilnega kadra. Zadnja leta je bilo dosti govorjenja v podjetju, kakor tudi zunaj, da gre v Alpini samo za stolčke. Sprememba v kadrovske politiki, ki je precejšnja se bo pokazala, da je na pravi poti le, če bo vsak odgovorni vložil ves trud na svojem delovnem mestu.

Na ta način bomo dobili zupanje v naše vodstvo, ki je velikega pomena za bodočnost delovne organizacije.

V letu 1977 pričakujem boljše gospodarjenje, odpravo škarta in zalog, ki nas stalno morijo. Če bomo složni in skupno odpravljali napake, nam mora bodoče leto 1977 prinesiti več uspeha tudi kar zadeva osebni dohodek predvsem delavcev na najnižjih grupah.

Mislím, da bomo s tem najboljše praznovali 30-letnico Alpina.

Milka ERZEN,
sekalnica:



Na vprašanje, kako ocenjujem letošnje razmere v Alpini, bi dejala, da niso nič kaj rožnate. Po mojem mišljenju,

se razmere v pozitivnem smislu niso dosti spremenile. Zaloge se iz leta v leto večajo in to nam prav gotovo ne daje dobrih rezultatov. Lahko rečem, da je večina delovnih ljudi v Alpini v letu 1976 pričakovala bolj pozitivnih rezultatov, kot nam jih je sicer to leto prineslo.

Tudi na svojem delovnem področju, se mi zdi, da bi bilo lahko marsikaj boljše. Delovne operacije se stalno menjajo, menjajo se materiali. Delavec mora s faze na fazo in pri tem nastane dostikrat nezadovoljstvo, delo je manj kvalitetno opravljeno, tudi storilnost je manjša, kot bi sicer lahko bila.

Kaj pričakujem v letu 1977? No, vsaj nekoliko boljše rezultate na vseh področjih. Vsi člani kolektiva se moramo zavdati tudi svojih dolžnosti. S prizadevnostjo na svojem delovnem mestu sleherni član kolektiva prispeva k boljšemu uspehu.

Smo stopili na novo pot?

Po večmesečni zamudi, smo tudi pri nas, v Alpini izpeljali redno letno konferenco OZSM Alpina, na kateri je bilo od 80 vabljenih, nekaj čez 30 prisotnih. Ze same številke nam kažejo na težave, na katere vedno in povsod naletijo tisti, ki imajo željo organizirati mlade v ZSM. Odziv mladih tako na sestanke kot tudi na različne delovne akcije v kraju, je zelo slab. Očitno je, da družbenopolitično delo večini mladih ne diši. Zelo zaskrbljujoč je tudi podatek, da je od približno 400 mladih v Alpini, samo 80 pristopilo v ZSM. Tudi te številke!



kaželo, da v naši tovarni nekaj ni v redu. Res je, da del krivde gre tudi na račun predsedstva OOI, res pa je tudi to, da se velikokrat voli v predsedstvo take, ki se premalo zavedajo svojih dolžnosti v ZSM. Ponavadi ostanejo le predsednik, sekretar in blagajnik, ki pa brez pomoči ostalega predsedstva ne morejo uspešno delati.

Vidi se torej, da je edina možnost množičnega vključevanja mladih v ZSM v tem, da novo predsedstvo resno pristopi k delu, in da preko raznovrstnih oblik dela zainteresira mlade za delo v ZSM. Cilj bo dosežen, ko bo večina mladih tudi vključena v ZSM.

Boris MARKELJ



razgovor za urednikovo mizo — razgovor za ured



Na temo ALPINA IN NJENIH 30 LET. Tokrat smo povabili za urednikovo mizo naše upokojence, nekdanje aktivne delavce in ustvarjalce Alpine na vseh področjih dela.

Sodelovali so: Vinko Govekar, Andrej Naglič, Slavka Mlinar, Pavel Kavčič, Slavka Kralj.

Razgovor sta vodila: Majda Jesenko in Vladimir Pivk, zapiske je pripravila Anuška Kavčič.

Smo na pragu jubilejnega leta, 30-letnice Alpine.

Kako se vi spominjate tistih časov, v primerjavi z današnjimi razmerami

— glede na rast in razvoj tovarne

— glede na družbenopolitično aktivnost delavcev

— glede na svoje delovno področje.

VINKO GOVEKAR:

Kolikor vam je znano, so bile Ziri po končani drugi svetovni vojni gospodarsko popolnoma porušene in izčrpane. Ziri so bile eden večjih krajev na Gorenjskem, ki je dal vse od sebe, da bi se ustvarili čimboljši pogoji za življenje. Trgovine so bile prazne, čevljarke delavnice prazne porušene, razbite kmečke kašče itd.

Prva misel po vojni je bila, da se Ziri, predvsem pa čevljarstvo dvigne in razvije, kljub vsem težavam, ki jih je prinesla druga svetovna vojna.

Takoj smo stopili v stik z ljudmi iz vseh žirovskih podjetij in zadrug. Ko je bil prvi sestanek čevljarjev z namenom, da bi ustanovili partijsko zadrugo, sem omenil in vsem predlagal združitev vseh čevljarjev v eno podjetje.

Predlog, da se združijo vsi v eno podjetje, so v večini odobraval delavci, zadržniki in mali obrtniki, po večkratnih razgovorih in prepričevanjih, da bomo močnejši, če bomo združeni, pa smo prepričali tudi ostale in dosegli soglasje.

10. junija 1945 smo ustanovili pripravljalni odbor ter se dogovorili, da takoj pričnemo z delom, ime podjetja pa bo Čevljarna Ziri, zadruga z omejenim jamstvom. Člani zadruga so lahko postali vsi kvalificirani in polkvalificirani delavci in delavke čevljarke stroke.

Začeli smo s 30 delavci in podjetje se je hitro razvijalo. S tem pa so se pojavile tudi

potrebe po prostoru in to nas je prisililo, da smo začeli misliti na lastno streho, ki bi lahko sprejela 400 — 500 delavcev.

Priprave za gradnjo so bile v polnem teku, ko pa smo zaprosili za gradbeno dovoljenje, se je zataknilo. Obrnili smo se na ministrstvo za industrijo in rudarstvo, kjer so nam predlagali, da stopimo v državni sektor in zgradimo tovarno, ki jo bomo sami upravljali.

S tem predlogom smo seznanili vse člane kolektiva, ki so bili v večini za to in ko smo stvar vsestransko pretehtali, smo ugotovili, da je prehod za nas in za napredek našega kraja, najboljša rešitev.

Ze naslednji mesec smo dobili obratni kredit, kljub vsem težavam je bila stavba zgrajena in 15. avgusta 1948. smo lahko začeli z delom v novi stavbi.

Besede »tovarna« smo se izogibali, ker smo poznali tedanje razmere ko so se tovarne gradile le v večjih industrijskih centrih.

Težave, ki smo jih mi imeli, so imeli prav gotovo tudi nasledniki, le da s bile drugačne, odgovornost pa je seveda precej večja, čim večji je delovni kolektiv.

Mi smo takrat, ko smo začeli, imeli malo mladih ljudi. Te smo silno pogrešali, zato pa je bila disciplina v našem kolektivu izredno na visoki stopnji.

Marljivost, poštrevnost, koordinirano delo, skratka vse to, eno z drugim, bi svetovali našemu kolektivu. Le koordinirano delo rodi dobre sado-ve, poleg tega pa tudi kvaliteto.

SLAVKA KRALJ:

Tovarna je bila v gradnji, pomagali smo graditi z udarniškim delom. Delavnice so bile raztresene po vseh žireh. Ko smo se preselili v novo, moderno tovarno, so se pogoj dela izboljšali. Pač pa

smo imeli velike naloge pri izpolnjevanju plana. Delali smo vse sobote in to tudi popoldan, ker je bil 6 dnevni delavnik. Dostikrat smo delali tudi ob nedeljah, da smo izpolnili plan. Predvsem pa je bila prešivalnica vedno ozko grlo, da smo delali tudi ponoči in ob praznikih.

Ko smo začeli delati v novi tovarni, je bilo delo že boljše organizirano in se je z leti še izpopolnjevalo. Moram pa pripomniti, da smo delali brez pripomb in negotovanja, z zavestjo da delamo za naše najdražje, zato nam ni bilo težko delati. Sigurno je pripomoglo k razvoju kraja in nas vseh. Uspehi so bili vidni že takrat in še bolj danes, ko vidimo naš standard, ki je uspeh našega dolgoletnega trdega dela. Delali smo po brigadah in tekmovali za dosege plana. Bilo je tudi mnogo udarnikov v našem kolektivu. Število delavcev pa se je večalo iz dneva v dan.

In kakšna je razlika od takrat do danes?

Takrat nismo imeli nobene organizirane prehrane, nobenih prevozov do tovarne, ne otroškega varstva, ne šolske kuhinje tudi glede rekreacije ni bilo takih ugodnosti. Tudi za izobraževanje ni bilo toliko možnosti kot sedaj. Lahko smo dosegli kvalifikacijo ali polkvalifikacijo.

Tudi v DS je bila žena težko izvoljena, ker je prevladovala stara miselnost, da ni za vodenje tovarne.

(Poleg mene je bila izvoljena v delavski svet še Jožefa Kavčič).

V letu 1950 smo začeli s samoupravljanjem in izvoljen je bil prvi delavski svet. Do tega samoupravljanja je bilo dirigirano vodstvo (direkcija), smatram pa, da se je družbenopolitično delalo bolj kot danes.

Organizirali so se razni seminarji: upravno politični, mladinski in marksistični. Pogosti so bili tudi sestanki, na katerih smo obravnavali plan proizvodnje razvoja tovarne, kadrovska vprašanja, kvaliteto, disciplino, ki je bila dokaj na visoki ravni.

Naloge so bile velike in pogoj dela težki, osebni dohodki zelo nizki, posebno, ko so se nabavljali novi stroji. Težko je bilo, ker ni bilo za najnужnejše potrebe. Tako so še

danes posebno prizadeti tisti upokojenci, ki so imeli to dobro osnovo za pokojnine. Mislim, da smo napravili trdne temelje za nadaljnji razvoj tovarne in kraja.

ANDREJ NAGLIČ:

Tistih časov ko smo pričeli z gradnjo tovarne se še prav dobro spominjam.

Komaj smo se oddahnili po prestani vojni, že smo se organizirali v čevljarstvo zadrugo in pričeli s proizvodnjo. Prav kmalu je prišlo do gradnje tovarne. Veseli take odločitve, smo pričeli delati od jutra do noči. Popoldan v delavnici, popoldan na gradbišču ali obratno.

Bilo je težko, toda predobro smo se zavedali pravkar težko pridobljene svobode in miru, sedaj pa gradimo zase in svoje potomce.

Tako smo se leta 1947 preselili v svojo hišo (sedanjo Alpino). Tovarna je rasla in se razvijala do sodobne proizvodnje. Če primerjam nas začetnike z zdajšnjimi delavci, ni bistvene razlike kar zadeva doprinos k skupni stvari. Mi smo delali čevlje in gradili tovarno, sedaj pa poleg obutve dograjujejo tudi samoupravljanje.

Glede družbenopolitične aktivnosti delavcev sem mnenja, da je ta sedaj zelo zelo slaba. Ni primerjati politično aktivnost delavcev zdaj in takrat. Večina nas je bila polno zaposlena.

Mnenja sem, da sodobna proizvodnja in sistemu resničnega samoupravljanja zahteva osveščenega delavca. K temu pa bi pripomogla prav družbenopolitična aktivnost.

Glede na svoje delovno področje bi pripomnil, da vidim velik napredek. Moderniziranje proizvodnje je delavcu-prikojevalcu pripomoglo, da delo poteka mnogo hitreje, da več napravi brez večjega fizičnega napora.

Dodal bi še, da smo lahko ponosni in zadovoljni s tem, kar smo vsi skupaj dosegli in da si ob jubileju drug drugemu čestitamo in zaželimo nadaljnega razvoja naše tovarne.

SLAVKA MLINAR:

Leta 1947. sem se vrnila v Ziri in se zaposlila v proizvodnji kot prešivalka.

Ko se je zgradila tovarna smo se preselili v nove delovne prostore. Delali smo s silovitim tempom, vsi skupaj, kvalificirani, polkvalificirani in nekvalificirani. Proizvodnja je bila dirigirana s strani direkcije, ki nas je povezovala.

Borili smo se v okviru posameznih delovnih brigad in poudariti moram, da smo imeli zelo visoko delovno zavest. Bili smo združeni in tesno povezani in ob vsem nadurnem delu, ki je bilo potrebno, smo se borili le, da bi dosegli določen cilj, ki smo si ga zastavili. Družila nas je tovarniška zavest, kajti le tako

smo lahko dosegli lepe uspehe, kljub temu, da bi nas marsikdo rad podredil.

Plane smo dosegali in presagali. Obratovodja je bil strog, vsi pa smo ga radi poslušali, ker si je prizadeval tudi za druge stvari, ki so jih potrebovali delavci.

Po delu v tovarni, smo se zelo množično udeleževali tudi udarniškega dela izven tovarne in izpolnjevali še druge obveze.

Vprašanje nadur ni bilo važno, vsi smo radi prišli na delo.

To pa se ni dogajalo samo v našem oddelku, temveč tudi po drugih, vsak se je po svoje prizadeval.

Iz leta v leto se je proizvodnja izpopolnjevala, vodstvo se je menjavalo, cilj pa je bil vedno isti, kako izboljšati gospodarski, kadrovski in politični položaj v tovarni.

Poleg tega pa so nas pestile še druge stvari: zunanji pritiski, življenjski pogoji so bili zelo skromni.

Prvi predsednik sindikalne podružnice je bil Maks Tušar. Kmalu so z republiškega vodstva sindikata zahtevali, da moramo začeti voditi točno evidenco in tako smo morali uvesti tajništvo, pri tem pa smo imeli precej težav, ki smo jih z združenimi močmi premostili.

Prišlo je leto 1950, ki je prineslo »revolucionarni« zakon pod geslom TOVARNE DELAVCEM.

Predsednik prvega upravnega odbora je bil Pavel Kopač, ki je v imenu delavcev simbolično prevzel ključke tovarne in s tem tovarno v upravljanje.

Takrat smo bil še skeptični, če se bo samoupravljanje res dobro razvijalo.

Organizirano je bilo vedno več seminarjev, tečajev in raznih drugih predavanj, ki smo jih zavzeto poslušali in se izpopolnjevali.

Na družbenopolitičnem področju smo bili zelo aktivni. Tako v partijski organizaciji in ostali družbenopolitičnih organizacijah. Prvi sekretar partijske organizacije je bila Majda Jereb.

Vsi smo se zelo zavzemali za kadrovsko politiko in za izvrševanje danih nalog.

V letu 1953 je prišlo do vzpostavitve lastne trgovske mreže.

V tedanjem poslovanju in odnosih se je čutil vpliv Sovjetske zveze, vendar že v manjši meri. V vseh primerih smo se zelo oslanjali na vodstvene delavce.

Sindikalna organizacija je prišla do velikih težav, potem pa so se vodstva hitro menjavala in politika za osamosvojitve se je bila naprej. Glavno je bilo predvsem to, da si bil dober delavec in da si v vseh pogledih, na vseh mestih, zastopal inetereze delavcev.

Reorganizacije so bile zelo gost pojav. Prešivalnice so bile vedno ozko grlo, delavci so prihajali, proizvodnja se je širila, menjavala se je tehnolo-



razgovor za urednikovo mizo — razgovor za ure

logija dela, iz ročnega na strojno in nadalje v mehanizirano proizvodnjo. Delavci smo imeli visoko zavest, gledali smo, da smo čimveč norm pokrivali, bili smo zadovoljni, ko smo dosegli, največkrat pa še presegli plan.

V tehnični službi je bila izredna harmonija in prav to je bil pogoj, da smo na koncu leta poželi lepe uspehe, izgovor nismo imeli, največje priznanje za nas je bilo to, ko so nas pohvalili, da smo v redu delali.

Sivalnica je bila vedno najbolj problematična, imeli smo veliko starejših delavcev, poročenih mater z otroki, ki pa so vedno prihajale na delo, tudi ob sobotah popoldne in celo nedeljah, če je bilo potrebno za izpolnitev rokov. Delali smo tudi na zalogo in smo imeli vedno določene plane v rezervi. Tudi disciplina je bila zelo na višini, kljub raznim problemom, ki so se stalno pojavljali; pomanjkanje materiala, drobljenje proizvodnje.

Kmalu smo uvedli tudi moderne trakove, ki pa jih delavci niso takoj z zaupanjem sprejeli, kajti s tem se je precej povečala režija, vendar ko so delavci videli prve dobre rezultate takega dela, se je nezaupanje razblinilo.

Politično delo je bilo enkrat bolj plodno, drugič spet manj. Sindikat je vedno skrbel za svoje delavce kot na primer: nabava premoga, ozimnice, obutev smo razdelili med člane kolektiva, itd. Načelno pa je bila vedno borba za izboljšanje notranjih razmer: gospodarsko dogajanje, plani, kadrovska politika, sindikalno in politično delo in splošen napredek celotnega kolektiva.

Uspehi in težave pa so sedaj drugačne kot so bile takrat. Pri tem mislim predvsem na to, da koristimo pravice, pozabljamo pa na dolžnosti.

Delavec je bil takrat bolj zavesten kot je danes, predvsem sedaj, preveč pozablja, da je k temu kar oni sedaj imajo precej pripomogel nekdo pred njim in da je prav on ustvaril trdne temelje, na katerih lahko pozneje še rodovi gradijo.

PAVEL KAVCIC:

Načelno bi se strinjal z vsemi predgovorniki. Takrat smo se znašli v takem položaju kot gospodar — kmet srednjih let, ko mu je dom porušen. Vendar ljudje so se znašli in v zelo težkih razmerah kmalu začeli ustvarjati življenje.

Tudi v našem kraju smo po vojni ustanovili prvo zadrugo, samo s tem pa nismo bili zadovoljni in kaj kmalu uresničili zamisel o gradnji nove tovarne. Ko je bila stavba zgrajena, smo imeli precej težav zaradi drugačnega načina dela.

Mednarodna pomoč UNRA je bila prva, ki nam je pomagala pri nabavi materiala, predvsem pa je bilo sedaj po-

membno pravilno vodenje poslovnih politik od zgoraj. Kmalu smo videli, da smo se takrat pravilno odločili ko smo prešli v državni sektor in tako zgradili tovarno.

Način proizvodnje, oziroma tehnologija se je izredno hitro razvijala in modernizirala. Sprva je bilo med delavci veliko negodovanj, češ da stroj nikoli ne more zamenjati človeških rok, šele kasneje, ko so se ljudje prepričali, da bodo le na ta način lažje in več proizvajali, so utihnili.

Bile so razne revolucije, predvsem okrog vodstvenega kadra, dobro je bilo to, da smo bili o vsem informirani in složni, da smo se pred vsako odločitvijo sestali in pogovorili in kar smo se dogovorili tudi izpeljali in dosegli željene rezultate.

Glede na rast in razvoj tovarne so bili najpomembnejši dogodki:

1. Združitev vseh podjetij in organiziranost v eno za drugo »Cevljarna Ziri«
2. Prehod v državni sektor
3. Prehod z ročnega na strojno izdelavo obutve
4. Kasneje pa vzpostavitev lastne prodajne mreže, ker je bilo ob hitrem razvoju tehnologije in industrije nujno potrebno naše izdelke tudi prodati.

Glede družbenopolitičnih aktivnosti delavcev bi povedal, da je bila zavest slehernega delavca nesebična in visoka. To pa je posledica NOB in nadaljnjih borb, ko smo se zavedali, da ne bomo mogli, če ne bomo pomagali drug drugemu.

Tudi ljudi smo znali prepričati, kaj je prav in kaj ni prav, zmeraj smo složno sodelovali, ker smo imeli skupne cilje, kako krepiti in razvijati Alpino, da bo dajala Zirovcem večji kos kruha.

Pri nas je bil vsak strokovnjak sprejet in dobrodošel; vsak se je na nek način moral pokoravati političnim direktivam.

To, kar smo ustvarili v korist domačega kraja in zaposlili domače ljudi, ki so si tako ustvarili boljše pogoje za življenje in za poznejše rodove, to bi morali mladi ljudje bolj upoštevati.

Takrat ni bilo vprašanje, kdaj bomo imeli seje, vsak je dobro vedel, da bo to po delovnem času, navadno v večernih urah.

Predvsem mislim, da bi morali mlajši bolj ceniti starejše delavce in tudi upokojenec, naj navedem samo primer, ki ga ne bom nikoli pozabil.

Ob vsakoletni pogostitvi upokojenec, smo si med drugim ogledali tudi proizvodnjo, ki je za nas ob nenehni vsakoletnih izboljšavah, zelo zanimiva.

Ko smo šli po oddelku mimo strojev, pa sem lahko natančno slišal naslednjo precej glasno izrečeno izjavo nekega mlajšega delavca: »Poglej, spet so prišli za naše žulje žretili«.

Lahko si predstavljate, kako me je zabolela ta izjava. Vendar mislim, da so le izjeme, da velikanska večina misli drugače.

Glede vodstva bi povedal, da je vedno tako, da je nekaj slabšega in nekaj boljšega. Najslabše je pa to, kar se tudi dogaja, da nekateri, ki so na dobrih položajih, »ščitijo svoje stolčke« in se s pomočjo »svojih ljudi«, držijo na vrhu.

Poudarjam, da tam, kjer ni sloge in enotnosti vodstva, tam podjetje ne bo doseglo dobrih rezultatov. Najvažnejše je to, da je vodstvo odkrito pred delovnim kolektivom, delavski svet je treba seznanjati s točnimi podatki in tam tudi najti skupno rešitev, s katero bodo seznanjeni vsi člani kolektiva.

Apeliram na mlajše ljudi, da to, kar se je pridobilo z muko, marljivostjo in vztrajnostjo starejših ljudi, vedno čuvajo. Mladi se ne vpisujejo v Zvezo komunistov samo zato, da bi imeli privilegije in na ta način prišli do boljšega položaja in boljšega kruha, na delovnem mestu pa se ne bi zavedali najosnovnejših dolžnosti.

Nesebično ustvarjati dobrine in prispevati čimveč družbi, mora imeti vsak pred seboj, ne samo gledati na to, kje se bo dalo čimveč zaslužiti.

Podejstvo pa naj upošteva strokovnjake in pridne delavce. Poudarjam, da je treba večjo storilnost iskati v bolj-



ši organizaciji dela, avtomatizaciji, ne pa tepsti tistega delavca, ki bo s svojo pridnostjo presegel normo.

Stroj mora biti pripomoček delavcu, da bo lažje delal in čimveč ustvaril.

VINKO GOVEKAR:

Ko smo mi takrat začeli z delom, nismo od nikjer mogli pričakovati nobene pomoči, drug drugemu smo zaupali, zavedali smo se, da moramo stopiti skupaj in biti složni, ker le v tem smo videli naš postavljeni cilj. Ta misel mora tudi danes biti v vas.

Zaloge ustvarjajo izredno malodušje in nezaupanje celotnega kolektiva in so trenutno največji problem delovne organizacije. Tomaž Košir je v svojem članku v prejšnji številki glasila lepo nakazal, kako bi to stvar izpeljali, da bi jih vsaj nekoliko zmanjšali, oziroma ne povečevali.

Ko bo 30-letnica obstoja tovarne preiščujem, vidim,

da je to, kar smo dosedaj ustvarili res veličina in da so v to vodilni ljudje, kakor delavci vlagali velike napore. Velik uspeh je bila gradnja prvega trakta, nato še drugega, sedaj pa se gradi še nova proizvodno-skladiščna hala. To so res veliki podvigi in ob tej priliki vsem iskreno čestitam.

Mladi morajo biti aktivni v družbenopolitičnih dejavnostih in se zanimati za delo.

Vodstvo mora biti homogeno, okrog sebe imeti ljudi, ki bi zastopali kolektiv, tako kot je treba in si medsebojno zaupali in skupno reševali vse probleme.

Zelimo, da bi tudi za upokojenke organizirali rekreacijo kot na primer odhode na morje, vsakoletna pogostitev naj bo kar se da skromna, za nas je glavno to, da se ob tej priliki malo pogovorimo in ogledamo proizvodnjo, kajti čeprav smo upokojenec, še vedno živimo z Alpino.

Koliko smo vpisali posojila za ceste do 30. 8.

Kadrovska služba	66.300,00 din	39 zaposlenih	38 vpis.	97,43 %
Računski center	15.600,00 din	11 zaposlenih	10 vpis.	90,91 %
Finančna služba	52.600,00 din	38 zaposlenih	38 vpis.	100 %
Računovodstvo IPM	12.100,00 din	8 zaposlenih	8 vpis.	100 %
Izvoz	3.900,00 din	2 zaposlena	2 vpis.	100 %
Prodaja SS	49.400,00 din	28 zaposlenih	27 vpis.	96,42 %
Nabavna služba	31.900,00 din	20 zaposlenih	18 vpis.	90,00 %
Avtopromet	22.100,00 din	15 zaposlenih	12 vpis.	80,00 %
Plansko analitska služba	47.500,00 din	34 zaposlenih	32 vpis.	94,12 %
Modelirnica športne obutve	23.600,00 din	14 zaposlenih	13 vpis.	92,86 %
Modelirnica lahke obutve	23.600,00 din	27 zaposlenih	27 vpis.	100 %
Odpreda	46.400,00 din	28 zaposlenih	25 vpis.	89,28 %
Oprema-vzdrževalni obrati	73.000,00 din	57 zaposlenih	42 vpis.	73,68 %
Orodjarna	45.300,00 din	29 zaposlenih	26 vpis.	89,65 %
Plastika	167.900,00 din	88 zaposlenih	87 vpis.	98,86 %
Šivalnica	287.300,00 din	229 zaposlenih	225 vpis.	98,25 %
Prikojevalnica	124.500,00 din	80 zaposlenih	80 vpis.	100 %
Sekalnica	100.900,00 din	65 zaposlenih	64 vpis.	98,46 %
Šivalnica Gorenja vas	219.900,00 din	176 zaposlenih	169 vpis.	96,02 %
Šivalnica COL	104.700,00 din	83 zaposlenih	81 vpis.	97,59 %
Montaža športne obutve	116.200,00 din	73 zaposlenih	72 vpis.	98,63 %
Montaža lahke obutve	229.580,00 din	179 zaposlenih	164 vpis.	91,62 %
Kuhinja	17.100,00 din	14 zaposlenih	13 vpis.	92,86 %
Skupaj	1.881.380,00 din	1337 zaposlenih	1273 vpis.	95,21 %

V TOZD PROIZVODNJA in SKUPNIH SLUŽBAH smo vpisali 1 % od bruto OD din 615.800,00

V TOZD PRODAJA so vpisali 1 % od bruto OD din 55.800,00

Skupaj je naša OZD vpisala din 671.600,00

Za Posojila smo prispevali v TOZD PROIZVODNJA in SKUP enodnevni bruto OD din 243.983,85

V TOZD PRODAJA je delavcem odtegnjen enodnevni neto OD din 13.066,35

Skupaj enodnevni zaslužek znaša din 257.050,20

Prostovoljni prispevki delavcev v TOZD PROIZVODNJA in SKUPNIH SLUŽBAH din 86.100,00

Prostovoljni prispevki delavcev v TOZD PRODAJA din 22.730,00

Skupaj din 108.830,00



Kako zakon o združenem delu zagotavlja — predpisuje uresničevanje samoupravljanja

Zakon o združenem delu je delavcem dal možnost in po- goje, da še bolj temeljito uresničujejo svoje samoupravne pravice. Temu vprašanju je zakon posvetil celotno IV. poglavje.

1. Oblike odločanja

Delavci uresničujejo svoje družbeno-ekonomske in druge samoupravne pravice z odločanjem na zborih delavcev, referendumu in drugimi oblikami osebne izjave, po delegatih v samoupravnih interesnih skupnostih in skupščinah družbeno političnih skupnosti.

a) O neodtujljivih pravicah odločajo delavci z osebnim izjavljanjem in sicer z:



Zakon zagotavlja — dogovor za delo

REFERENDUMOM

delavci odločajo o samoupravnem sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljne organizacije

- o samoupravnem sporazumu o združitvi v delovno organizacijo, poslovno skupnost
- spremembah pri organiziranju temeljnih organizacij
- statutu temeljne organizacije, delovne organizacije in sestavljene organizacije
- osnovah plana temeljne organizacije, merilih za delitev osebnih dohodkov in sredstev za skupno porabo
- sklepih, ki se nanašajo na odrekanje pravice do povračila in nadomestila iz minulega dela
- o drugih vprašanjih, če se tako odloči večina delavcev.

Iz navedenega vidimo, da so z referendumom resnično zajete vse tiste pravice, ki se neposredno nanašajo na delavca in njegove neodtujljive pravice in mu je tako dana široka možnost, da se o njih izjavi brez kakršnih koli pritiskov.

Podrobnejša določila v zvezi z referendumom bo vseboval zakon o referendumu, ki bo sprejet prihodnje leto.

Če z referendumom predlog ni sprejet, se lahko ponovno sklepa v roku, kot ga določa zakon, toda ne prej preden ne preteče doba treh mesecev.

Na ZBORIH DELAVCEV delavci:

- dajejo pobude, predloge in mnenja
- vsklajujejo stališča
- določajo smernice za delo delegacij
- sprejemajo sklepe kot določa zakon, samoupravni sporazum ali statut.

Na zborih delavcev se še posebno pokaže, da so delavci lahko resnično samoupravljalci, zato zakon tudi zahteva, da se naj s statutom predpišejo čimvečkratna sestajanja na zborih delavcev.

PODPISOVANJE ALI PISMENA IZJAVA

S samoupravnimi sporazumi ali statuti se določijo vprašanja, o katerih se odloča s podpisovanjem ali pismeno izjavo. S pismeno izjavo se odloča o pristopu in sprejemu samoupravnih aktov pri nastanku delovnega razmerja. Zakon je to vrsto odločanja nekoliko opustil in daje prednosti prvima

dvema. Za to varianto se je odločil predvsem zato, ker je praksa pokazala, da je odločanje z referendumom in na zborih učinkovitejše in bolj svobodno. Po drugi strani pa je odločanje s pismenimi izjavami (posebno v velikih DO) povzročalo nesorazmerne časovne in materialne stroške.

Osebnostno izjavljanje je delavčeva pravica in zato nihče ne more in ne sme delavca zaradi odrekanja osebnemu izjavljanju kaznovati, niti ne sme biti kot sankcija to zapisano v samoupravnem sporazumu. Kadar je zbor delavcev med delovnim časom ima delavec seveda le dve možnosti ali se udeležiti zbora ali pa opravljati svoje delo. Nikakor pa ne sme izbrati kakšne druge možnosti, kajti potem so to že kršitve delovne obveznosti.

Vendar pa menim, da se prične samoupravljanje delavca v TOZD z osebnim izjavljanjem in da si tisti, ki se ne udeležuje oblik neposrednega odločanja sam sebi krade samoupravne pravice in tako zavestno negira nekaj, kar je demokratična družba (in on v njej) v svojem razvoju ustvarila.

b) Posebna oblika odločanja je tudi postopek za sprejem aktov (samoupravni sporazumi, statut, pravilniki, poslovniki). Predlog akta, ki ga sprejemajo delavci z osebnim izjavljanjem določi delavski svet.

Delavski svet TOZD obravnava in sprejema stališča tudi do aktov, ki jih predloži delavcem skupni delavski svet DO. Kadar se sklepa o predlogih za uporabo večjih sredstev, se mora v temeljni organizaciji organizirati posebna razprava. Ta predlog mora obravnavati tudi sindikalna organizacija. Zakon o združenem delu vsebuje nov samoupravni sporazum in sicer samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v TOZD. Ta samoupravni sporazum je sprejet, če se zanj izjavi večina delavcev. Delavci nato s posebno izjavo pristopajo k sporazumu.

Delavcu, ki ne podpiše pristopne izjave, preneha delovno razmerje, ker se smatra, da v teh razmerah ni pripravljen združevati svojega dela z drugimi delavci TOZD.

Zakon je hotel s tem opozoriti vse tiste, ki se z osnutkom, oziroma predlogom samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v TOZD ne strinjajo, da naj dajo svoje pripombe, mnenja in predloge, tako da jih bo predlagatelj pri dokončnem oblikovanju upošteval. Če bodo tako vsa sporna in do razprave neupoštevana določila osnutka samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v TOZD upoštevana v končni fazi sprejemanja samoupravnega sporazuma, potem sploh ne bo nihče imel ob podpisovanju razloga, da bi glasoval proti sprejetju samoupravnega sporazuma, kajti njegove pripombe se bodo upoštevale, seveda če bodo v skladu z interesi večine delavcev in z zakonom.

c) Kot tretja oblika odločanja je odločanje po delegatih in delegacijah.

Delavci v TOZD odločajo skupno po delegatu v delavskem svetu. Tu zakon poudarja, da je čast, pravica in dolžnost vsakega, ki je izbran za delegata, da dela po smernicah in navodilih ter stališčih, ki so jih zavzeli delavci v TOZD. Delegat mora posredovati stališča delavcev DS in jih o svojem delu in o delu DS obveščati.

Delegat, ki ne posreduje stališča TOZD in, ki ne glasuje v skladu z njimi, krši svoje dolžnosti in je za kršitev odgovoren delavcem, ki so ga izvolili.

O organih upravljanja v TOZD in DO pa prihodnjič.

Daniel VEHAR

Kadrovske novice

V času do srede decembra smo imeli naslednje kadrovske spremembe. Delovno razmerje so nastopili naslednji delavci: Stanislava Jereb in Mirko Zdravce v sekalnici, Vinko Mlakar v skladišču gotovih izdelkov, Stanko Kokalj v montaži težke obutve. S služnja kadrovskega roka sta se vrnila Bojan Starman v marketing sektor in Peter Jereb v montažo težke obutve. V obratu Gorenja vas je nastopila delo Slavica Miklavčič. V prodajni mreži so nastopili delo: Radmila Sladojevič v prodajalni Sisak, Alojz Pungaršek v prodajalni Celje, Micika Paska v Koprivnici ter Drago Uzelac v prodajalni Osijek.

Z delom so prenehali naslednji: Marko Cankar, oddelek plastike, s samovoljnim izstopom z dela, Anica Štajer,

šivalnica in Jože Gregorač, prav tako oddelek plastike.

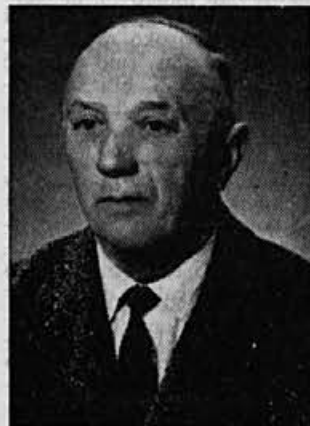
FA.

Poročili so se: Vukoslava Disić, obrat Žiri, Marjeta Rekar obrat Gorenja vas, Cvijan Jela prodajalna Subotica ter Marija Božič in Mari Cibašek prodajalna IV Ljubljana.

Čestitamo!

Našim dolgoletnim sodelavcem: Veri Anzelmi, Jožetu Gregoraču in Mariji Plesec želimo ob odhodu v pokoj še vrsto let čimboljšega zdravja in dobrega počutja.

Juliju Glihu v spomin



V začetku meseca decembra smo se poslovili od našega delavca — upokojenca Gliha Julija. Zahrbna bolezen ga je vse prehitro iztrgala iz naše sredine.

Tov. Gliha se je zaposlil v Alpini že oktobra 1945. leta. Delal je na delovnih operacijah, kjer je bilo treba strokovno izkušenih delavcev, tako v času ročne izdelave obutve, kot kasneje ko je ALPINA prešla na strojno izdelavo obutve. Tov. Gliha je bil več let tudi instruktor v čevljarški šoli in s tem mnogo prispeval k vzgoji tedaj tako potrebnega kadra. Poleg strokovnega dela se je udeleževal v družbenem življenju, kjer so njegove zasluge za ustanovitev sindikalne godbe izredne. Upokojen je bil leta 1961, od tedaj dalje pa je bil zelo delaven v društvu upokojenec.

Tov. Gliha bomo obdržali v spominu kot prizadevnega in dobrega delavca.

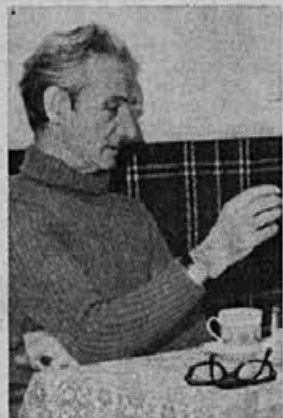


Sodelujte v našem glasilu!



Na poti na Stajersko smo tokrat obiskali Edmunda Božička.

»Kar precej časa je že od takrat, ko smo v Žireh



otroci obleteli vso okolico,« pripoveduje urejeno in umirjeno, »zlasti Goropeke in Opale so bile naše...«

Kot sin finančnega preglednika in Sudetske Nemke je bil rojen v Trstu 24. julija 1912.

Družina se je preselila v Žiri in tu je naš rojak preživel svoja mlada leta. Spominja se še mnogih žirovskih vrstnikov: Mireta, Marjanca, Gantarjevih, Rada Poljanška in drugih.

»Osnovno šolo do petega razreda sem obiskoval v Žireh, nakar so nas nekaj dali v meščansko šolo v Tržič. Se danes ne vem, zakaj prav v Tržič. No, tu sva skupaj trgala hlače s sedanjim zunanje političnim komentatorjem Dragom Košmrljem. Skupaj sva se tudi odločila za učiteljske. Šolanje sem končal l. 1933 in moje prvo službeno mesto je bilo v

Grizah pri Celju, kjer sem poučeval do leta 1941.«

Prišla je vojna, zapor in izgnanstvo v Srbijo. Tu pa se je pridružil partizanom in bil leta 1945 demobiliziran.

»Tako sem se spet lotil učiteljevanja. Po dopolnilnem usposabljanju sem učil zemljepis in zgodovino, kar me je tudi najbolj zanimalo. To je trajalo tja do leta 1950.«

Tedaj je bil imenovan za šolskega nadzornika, leta 1952 pa za ravnatelja nižje gimnazije, kasneje osnovne šole. Tako je bil ravnatelj osnovne šole v Zalcu in petih podružničnih šol kar cele četrti stoletja.

Vseskozi pa ni poenotil tudi njegova družbena aktivnost. Delal je na raz-

Savina — z likovnim salonom.

Urica, ki sva jo namenila za razgovor, je splahnela. Tedaj sem doživel novo, posebno presenečenje.

»Sem tudi zbiralec starih ur,« pove in odpre vrata v svoj salon, kjer se na stenah košatijo tudi po 200 let stare častitljive merivke časa. Tudi tako-



imenovana »čebula« je vmes, ki pa je edina ura, ki ne teče več. Res, na takole zbirko bi bil ponosen vsak.

Ne morem si kaj, da ne podrežem: »Kaj pa menite o Žireh?«

»Mislim, da bi na eni strani morali znati spoštovati tradicijo, na drugi strani pa graditi novo, staro vklapljati v nove družbene razmere. Spomi-



ličnih področjih; bil je predsednik občine Zalec, sekretar občinske konference SZDL, kar 12 let predsednik Partizana.

Sedaj največ dela pri kulturni skupnosti, kjer je pomagal organizirati začetke hmelfarskega muzeja in spominsko sobo savinjskega umetnika Rista

njam se nekdanjih izletov, povork, skromne, toda zanesene godbe na pihala z Vrhov, Jobsta in njegovih orgel... zares, za ohranitev in rast kulturnega življenja bi morali napraviti še več.«

Tekst: Nejko Podobnik
Foto: Franc Jesenko

V komisijo za izvedbo referenduma o sprejetju samoupravnega sporazuma o združitvi dela delavcev v TOZD Plastika in TOZD Obutev Gorenja vas se imenujejo: Peter Mlinar, Peter Jereb, Ivanka Justin, Viktorija Rupnik, Stefan Gluhododov.

Imenuje se komisija za sestavo volilnega imenika:

Vinko Bogataj, Stanko Mrlak, Roman Berčič.

V sredstva javnega obveščanja se dajo razpisi za vodje TOZD, hkrati pa še razpisi, ki bi vzporedno s temi prišli v pošte.

Odobri se odpis zneska din 10.036,50 v breme izrednih izdatkov podjetja.

Znesek za naknadno poslana 2 para art. 2023 din 1.360 in za naknadno poslanih 17 parov tekaških čevljev din 39.130 se odpiše v breme izrednih izdatkov podjetja.

Za naknadno poslano pare v višini din 52.151,85 se odobri odpis v breme izrednih izdatkov podjetja.

Kljub temu, da bodo nastali stroški, naj se reklamacije, ki povzročajo večjo materialno škodo, pripeljejo nazaj v tovarno.

Tehnična služba pa je zadolžena, da te reklamacije pregleda, ugotovi napake in poda informacijo vsem tistim, ki so bili krivci teh napak.

Sprejet je bil tudi sklep za odpis razlik, nastalih pri uvozu reprodukcijskega materiala.

Odbor za medsebojna razmerja delavcev v združenem delu je imel dve seji. Na 11. redni seji je najprej skle-

pal, da se izvrši popravek sklepa, ki govori o dodatnem vratarju, do katerega je prišlo zaradi tega, ker je bil naveden Jože Justin, pravilno pa bi moralo biti navedeno, da se za dodatnega vratarja razporedi Tone Eržen. Nadalje je odbor sklenil, da se na prosto delovno mesto administrator na terenu razporedi Bojan Poljanšek, Peter Jereb pa v oddelku montaže, predlagal tehnični službi, da pripravi predlog o razporeditvi pripravnik Staneta Stanonika. Odbor je pregledal tudi vložene odpovedi delovnega razmerja, o njih ustrežno rešil, prav tako pa tudi o vložjenih prošnjah za delo. Odbor je odločil, da se izvrši sklep odbora z dne 2. 7. 1976 o premetitvi Rudija Krvina na izpraznjeno delovno mesto operater na luknjaču. Odbor je priporočil, da se Antona Trčka razporedi v oddelku plastike. Na 12. redni seji je bil odbor na kratko seznanjen o poteku sistemizacije, ter s tem v zvezi o delovnih mestih, ki naj bi bila razpisana, ker so nekatera nova, druga pa spremenjena in bo treba nove razporeditve. Delovna mesta iz skupine 1-4 bodo javno objavljena, ostala delovna mesta pa interno. Nato je odbor pregledal predlog delovnih mest po posameznih službah, ki bodo objavljena in predlog potrdil. Odbor je sklenil še o razporeditvi Stanislava Stanovnika za pomočnika skladiščnika zgornjega usnja ter delavke Marinke Jeram na delovno mesto obračun osebnega dohodka v obratu Gorenja vas.

Kaj bo novega na področju zdravstvenega varstva v Žireh v letu 1977

Izhodišča temeljijo na srednjeročnem planu razvoja zdravstvenega varstva na Gorenjskem v letih 1975-1980.

V tem obdobju predvidevamo — kar je že skrajni čas — stabilizacijo tudi na področju zdravstvenega varstva. Naša predvidevanja temeljijo na popuščanju preseljevanja prebivalcev, nenehnega čezmernega zaposlovanja in spreminjanja strukture prebivalcev iz kmečkih v delavce, zaposlene v industriji. Ta predvidevanja veljajo tudi za področje KS Žiri. Prav tako pričakujemo v planiranem obdobju bistveno razliko med možnostmi (denarnimi sredstvi) in zahtevami občanov po vseh oblikah zdravstvenega varstva. Pričakujemo namreč vse večje pomanjkanje sredstev za širjenje vseh oblik varstva, ne le v zdravstvu. Zato bo potrebna usklajena vsestranska akcija delegatov vseh krajanov in družbenopolitičnih ter delovnih organizacij v KS Žiri, da bomo plane tudi izpolnili.

Kakšne spremembe torej čakajo Žirovce v letu 1977 na zdravstvenem področju?

1. Pripravili bomo zemljišče za novo zdravstveno postajo in lekarno, poskrbeli za lokacijsko tehnično dokumentacijo in dokončne načrte za gradnjo lekarne (I. faza predvidene investicije).

2. Z delom v ZP bo začel zdravnik šestkrat tedensko in ne trikrat kot doslej (septembra 1977).

3. Zobozdravnik za mladino bo že v januarju 1977 delal 5-krat tedensko, za odrasle pa 7-krat tedensko.

4. Adaptirali in opremili bomo ambulantno za žene v ZP.

5. Delegatom uporabnikom bomo predlagali — upamo, da uspešno — da pristanejo na prednost borcev NOV v zobni ambulanti v Žireh.

6. V Skofji Loki bomo uredili delo v dispanzerju za medicino dela, da ne bo več treba delavcem iz Žirov na preglede v Kranj.

Poudariti moramo, da smo že v letu 1976 izpeljali celotno preventivno varstvo predšolskih in šolskih otrok ter šolskih športnih društev v KS Žiri.

Nedvomno pa je naša največja naloga na področju KS Žiri, v prihodnjem letu, celotna priprava za gradnjo potrebne lekarne.

Glede na splošno poznano in priznano vztrajnost Žirovcev, ki se je doslej že dostikrat izkazala, smo prepričani, da bomo s skupnimi močmi naš letni plan izpolnili v celoti.

dr. Tone Košir

Samoupravna kronika

26. 10. 1976 Komisija za ugotavljanje kršitev delovnih obveznosti

V postopku za ugotovitev domnevnih kršitev delovnih obveznosti so bili izrečeni naslednji ukrepi:

— 6 opominov zaradi neupravičenega izostanka z dela; javni opomini so bili izrečeni prodajalkam v prodajalni Šentvid in sicer: Bredi Mikec, Marjeti Čad in Dra-

gici Arko, zaradi povzročitve materialne škode, ker ni bil denar shranjen v zidnem trezorju.

Francu Poljanšku je bil izrečen javni opomin zaradi opitosti na delovnem mestu in predčasne zapustitve delovnega mesta.

Komisija je sprejela tri sklepe o ustavitvi postopka zaradi pomanjkanja dokazov in zaradi manjšega pomena kršitve.

4. 12. Delavski svet TOZD Prolzvodnja

Predlog osnutka samoupravnega sporazuma o združitvi dela delavcev v TOZD obutev Gorenja vas se da v javno obravnavo in razpiše referendum. Predlog osnutka statuta TOZD Plastika se da v javno obravnavo in razpiše referendum za sprejetje statuta.



Rekreacija se je pričela, toda...

Z otvoritvijo nove telovadnice pri osnovni šoli smo pridobili objekt, ki bo služil za zadovoljevanje vseh telesno-kulturnih potreb učencev, zaposlenih in ostalih krajanov. Za veliko večino je vsekakor bolj zanimiv tisti prosti čas, ki je namenjen rekreaciji, kot pa čas, namenjen tekmovalnim športom.

In ravno o tem prostem času, ko je telovadnica namenjena samo za rekreacijo bi želel spregovoriti nekaj besed.



Komisija za šport in kulturo pri KS je skupno s predstavniki šole in zainteresiranih športnih organizacij v kraju pripravila urnik vadbe, o čemer je pisalo v zadnji številki Delo-življenje.

Za rekreacijo je bil sestavljen naslednji raspored vadbe:

Ponedeljek:

od 17.30—19.00 ure splošna rekreacija za vse delovne kolektive, razen za Alpino

od 19.00—20.30 splošna rekreacija za kolektiv Alpine

od 20.30—22. ure igranje košarke — rekreacija za vse

Sreda:

od 19.—20.30 splošna rekreacija za kolektiv Alpine

od 20.30—22. ure odbojka za vse

Sobota:

od 12.30—14. ure rekreacija za cicibane

Vsi navedeni termini veljajo za veliko telovadnico, vodja rekreacije za ostale kolektive je Anton Mur, za Alpino pa Anto Mlakar.

V mali telovadnici v prizidku šole — prvo nadstropje pa je raspored rekreacije sledeč:

Ponedeljek:

od 16.—19. ure igranje namiznega tenisa

Sreda:

od 16.—19. ure igranje namiznega tenisa

Petek:

od 18.30—20. ure rekreacija za moške

od 20.—21. ure rekreacija za ženske

Ob dejstvu, da je od časa zadnje organizirane rekreacije v domu TVD Partizan žiri minulo že celo desetletje, je prav razveseljivo dejstvo, da so ure rekreacije v novi

5. Rekreacija v ponedeljek in sredo nista najbolj primerne termina, ker potem od srede do ponedeljka v zimskem času za mnoge ni več termina za razgibanje.

Ker se vsa rekreacija vodi v organizaciji, oziroma pod okriljem Partizana, bi bilo prav, da bi odgovorni pri TVD Partizan, skupno s kolektivi rekreacijo uredili tako, da bi imela približno takole obliko:

1. Za ure, ki so določene za posamezne kolektive, bi se bilo potrebno dogovoriti, da zainteresirani res pridejo ob pravem času in z vadbo nehaajo ob času, ki jim je določen. Za uro in pol časa, kolikor je vselej na razpolago, pa je treba določiti točen program poteka rekreacije, katerega bi se morali vsi držati, ne glede na to, da ima vsak svoje želje, pač pa bi bilo primerno željam podrediti razpored poteka eno in pol urnega programa. V času, ki sta določena za odbojko in košarko, naj se igrata res le ti dve igri, razen če se drugače ne dogovori (rokomet — nogomet) ali razdeli čas igranja na dva različna dela. V začetku odbojke, v nadaljevanju rokomet, ali kaj drugega.

2. V času, ko je rekreacija namenjena določenim kolektivom, za druge v dvorani ni prostora, ravno tako ne študentje ali dijaki šole; ti lahko pridejo, ko je na programu rekreacija za vse.

3. Če bi se ugotovilo, da ob upoštevanju točnih programov rekreacije, kateri od terminov ni zadovoljivo zaseden, bi bilo potrebno takoj poiskati vzroke in najti kako drugo rešitev.

4. V dogovoru s šolo bi se poskušalo ugotoviti, če bi se lahko rekreacija za predavatelje, ki je ob četrtkih, prenesla na sredo, program s srede pa na četrtek, potem bi bili razmaki med rekreacijskimi dnevi za člane kolektivov in ostalih veliko bolj sprejemljivi.

5. V času, ko še ni bilo jasne slike, sta bili vodji rekreacije postavljena kot človeka, ki bosta skrbela, da se bo telovadnica do časa odprla in skrbela za to, da ne bi prišlo do uničevanja oziroma poškodovanja inventarja.

Smatram, da bi ob primeri nagradi bil vsak vodnik pripravljen poskrbeti tudi za namenjen in organiziran potek vadbe.



Šport za vsakogar

Mogoče se bo komu zdelo, ob prebiranju tega članka, da zahtevam preveč ali nemogoče. Vendar naj poudarim, da

sem se za pisanje teh vrstic odločil na podlagi lastnih zaželenj, ko sem se udeležil rekreacije in na podlagi pripomb, ki sem jih slišal tudi od ostalih udeležencev rekreacije.

Kljub temu, da je rekreacija za vse, pa se je zaenkrat udeležuje le malo žensk, pa še tem je v premoči moških težje priti do izraza, zato ne bi bilo napak, da bi pričeli misliti tudi na to, da bi vsaj 2 uri na teden dali na razpolago samo za ženske, ki bi veliko lažje prišle med sebi enake na rekreacijo vredno pomisleka.

Vsak začetek je težak. Tako je tudi pri nas z organizirano rekreacijo. Vendar, pričetek je tu, ne smemo pa biti zadovoljni s tem, kar je že doseženega, temveč moramo stremeti za boljšim, še posebej, če lahko računamo, da bo rekreacija iz leta v leto bolj množična in bolj organizirana.

Ne smejmo se tistim, ki pri rekreaciji samoiniciativno orjejo ledino v Zireh. Raje stopimo pred ogledalo, pa se bomo imeli čemu smejati!

Miha Govekar

Dvakrat tretji...

Na tradicionalnem judo tekmovanju Memorial Nagaoke, ki je bilo 3. in 5. decembra v hali Tivoli, so tekmovali tudi judoisti Alpine.

Tekmovanje je postalo mednarodno. Tudi letos so se zbrali najboljši Italijani, Poljaki in Jugoslovani.

Zelo dober je bil mladinec Alpine Branko Tušek. V polsrednji kategoriji, kjer je tekmovalo 38 tekmovalcev, je zasedel tretje mesto. Premagal je pomembne tekmovalce, kot Sarajevčana Mikoličevića in druge. V polfinalu je z minimalno razliko izgubil z italijanskim tekmovalcem iz Padove.

Nastopal je tudi v članski konkurenci. Tu je tekmovalo 32 tekmovalcev. Premagal je težke nasprotnike. V polfinalu pa ga je izločil poljski tekmovalac. Zasedel je zopet dobro tretje mesto.

Tone MLAKAR

Šah

Po lanskoletnem mrtvilu, je šahovska dejavnost v Zireh zopet bolj zaživel. Na občnem zboru je bilo izvoljeno novo vodstvo, ki ga sestavljajo v glavnem mlajši člani šahovskega kluba Alpina. Novi predsednik Franci Demšar je že pripravil načrt dela za naprej in ga predložil na sestanku izvršnega odbora. Za izvedbo tega načrta so bile ustrezno razdeljene tudi naloge. Program dela je dokaj obetaven, pri izvedbi pa ga bo oviralo dejstvo, da šahisti še zdaj nimamo svojega prostora, ki bi bil za normalno delo še kako potreben. Upamo, da se bo tudi ta problem dalo v bodoče ustrezno rešiti.

Šahovski klub Alpina žiri bo tudi v tej sezoni sodeloval v Gorenjski šahovski ligi. Organiziranih bo več turnirjev in sicer: kategorijski, brezkatégorijski in mladinski turnir. Vsako prvo ali drugo nedeljo v mesecu bodo mesečni hitropotezni turnirji. Razen tega bo klub sodeloval tudi na drugih šahovskih prireditvah, zlasti na Gorenjskem. Klub bo aktivno sodeloval s šahisti na Osnovni šoli in preko mentorjev usklajal delo. To je nekaj glavnih nalog, zlasti iz izgradnje dela, ki si jih je klub zadal.

V nedeljo, 12. decembra 1976 je bil v osnovni šoli prvi hitropotezni turnir za prvenstvo Zirov. Zmagal je Tone Eniko, drugo mesto je zasedel Janko Demšar, tretje in četrto mesto pa sta si razdelila Nejko Podobnik in Lado Oblak. Teh turnirjev

bo do pomladi, vključno z decembarskim, pet, štirje pa se bodo šteli v skupno uvrstitev.

GENS UNA SUMUS
— SMO EN NAROD

Tone Eniko



»DELO ŽIVLJENJE« je glasilo ALPINE tovarne obutve žiri, Stara vas 23 — n. sol. o., ki ima v svoji sestavi TOZD Proizvodnja obutve, TOZD Prodaja obutve in Delovno skupnost skupnih služb.

Ureja ga uredniški odbor:

Ivan Capuder
Martina Gregorac
Vladimir Pivk
Janez Smeh
Alfonz Zajec

Majda Jesenko — glavni urednik

Nejko Podobnik — odgovorni urednik

Izhaja mesečno. Naklada 1600 izvodov.

Fotografije: Franc Jesenko

Tisk: Gorenjski tisk, Kranj