

Zaključne operacije na montažnem stroju za baterije R 20

Polletni poslovni rezultati niso zadovoljivi

Delovna organizacija Zmaj je zaključila poslovanje v prvih šestih mesecih z izgubo, ki znaša 16 milijonov din. Vzroki za slab poslovni rezultat so v močnem zmanjšanju prodaje, ki je posledica zmanjšanja kupne moči in velikem porastu stroškov za obresti, kateri že presegajo višino izplačanih bruto osebnih dohodkov vseh zaposlenih. Zmanjšan obseg domače prodaje in zakasnitve pri pridobivanju izvoznih naročil, so povzročile obilico problemov tudi pri poteku proizvodnje, ki zato občutno zaostaja za planiranimi rezultati.

V prvem polletju letošnjega leta smo na domačem trgu prodali za 697 milijonov dinarjev naših izdelkov, kar predstavlja vrednostno 53 % več kot v prvem polletju lanskega leta. S tem smo realizirali zastavljeni načrt za prvo polletje le z 68 % in zelo zaostali za količinskim obsegom prodaje preteklih let.

Izvoz se je po zastoju v prvem kvartalu močno popravil tako, da smo ob koncu polletja dosegli za 411 tisoč dolarjev konvertibilnega izvoza kar kljub temu predstavlja le 48 % planirane realizacije za to obdobje. Sklenjene pogodbe dopuščajo oceno, da bomo izpad ob ustrezni kvaliteti v drugem polletju lahko nadomestili. Ker smo v I. polletju tudi močno zmanjšali uvoz znaša indeks pokritosti konvertibilnega izvoza nad uvozom 145.

Navedena gibanja na področju domače prodaje in izvoza so močno vplivala na potek fizične proizvodnje. Zaradi visokih stroškov za obresti v zalogah smo se v maksimalni možni meri prilagajali tem razmeram, z zmanjševanjem proizvodnje. Posledica tega je, da imata obe temeljni organizaciji negativne pokazatelje dosežene fizične proizvodnje in produktivnosti dela. Tako po več letni rasti prvič beležimo občuten padec količinske proizvodnje in znaša cca 30 %.

Slaba zasedenost s produktivnimi deli je imela v povezavi z nizkimi osebnimi dohodki tudi druge negativne učinke, ki so se najbolj izrazili v prekinitvi dela v mesecu maju.

Delovna organizacija je v I. polletju dosegla 926 milijonov din celotnega prihodka, od katerega je plačala za porabljen sredstva 725 milijonov, v obliki materialnih stroškov, amortizacije in obresti za najete kredite. Obresti, ki znašajo 120 milijonov din, so najbolj šibka točka našega poslovanja in glavni krivec slabega poslovnega rezultata. Po obračunu porabljenih sredstev nam je tako ostalo 201 milijon din dohodka, ki je za 37 % višji od prvega polletja 1984 a dosega le 62 % planirane vrednosti.

Obveznosti iz dohodka znašajo 96 milijonov din ter nam je tako ostalo za delitev 105 milijonov din čistega dohodka. Le ta ne pokriva že izplačanih osebnih dohodkov ter je izkazana izguba v višini 16 milijonov din.

Število zaposlenih delavcev se je v letošnjem letu zmanjšale za 4 % iz 466 na 447. V tem času so se po daljšem obdobju rasti, precej znižali bolniški ostanki tako, da je število opravljenih ur v delovni organizaciji enako lanskemu. Povprečni osebni dohodek na zaposlenega delavca v delovni organizaciji Zmaj znaša 34.739 din mesečno in zaostaja za povprečjem elektrokovinske industrije Slovenije za 19,5 %. Pri tem ne smemo pozabiti da še bolj zaostajamo pri ostvarjenem dohodku, ki pri doseženi višini 462.499 din na delavca zaostaja za povprečjem elektrokovinske industrije kar za 69 %.

R.Č.

S prvim glasilom v novo sezono

Polletje se je izteklo in minili so letni dopusti. Že nekaj časa je čutiti dinamičen utrip našega vsakdanjika na vseh področjih tako, da so spomini na sproščene dneve in poletne vročine že skoraj usahnili. Tudi v uredništvu smo se z nastopom jesenskega meseca zganili in kljub izrednemu pomanjkanju časa, ki nam ga jemljejo opravila rednih del in nalog, uspeli izdati prvo številko glasila po dvomesečnem načrtovanem premoru.

Prvo od desetih naslednjih glasil, ki naj bi kot doslej izhajala redno koncem vsakega meseca, je v vaših rokah. Nikarkršnih novih ali posebnih sprememb nismo načrtovali ne po vsebini in ne po obliki, pač pa smo bili primorani zaradi višjih stroškov za tiskarske usluge okrniti število strani in sicer od sedanjih 16 na 12. Uredniški odbor se je soočil s tem problemom že 28. avgusta in ugotovil, da bi zaradi letošnjih razpoložljivih sredstev v skladu skupne porabe bila cena enega izvoda 207,50 dinarjev izredno obremenilna in se odločil, da letošnje leto zaključimo izdajanje glasil z eno tiskarsko polo

z naslovne strani

Čprav se ob vstopu v jesen že krepko ubadamo s tekočimi in dodatnimi, nič kaj prijetnimi problemi, naj kljub temu slika na naslovnici ponazori vsaj delček začetka letošnjega vročega in dolgega poletja.

Eden takih prijetnih in sproščenih trenutkov smo ovekovečili med kratkim postankom na poti v Novo Gorico, kjer smo se v začetku julija udeležili velike manifestacije ob dnevu Iskre in Dnevu borca.

manj, s čimer bi se približali junijski ceni, ki je znašala 148,20 dinarjev za izvod.

Cene storitev naraščajo zaradi pogostih podražitev materialov predvsem papirja in filmov, so nam povedali v tiskarni. Zato so za leto 1985 pripravili že tretjo kalkulacijo stroškov.

Ob širši obravnavi vsebinske zasnove za septembrsko glasilo in ostalih treh izdaj do konca leta se je izpostavljalo vprašanje, koliko bo zaradi zmanjšane obsega glasila okrnjena vsebina. Dogovor je bil, da se po

vsebini in pestrosti sestavkov ne sme čutiti nazadovanje. Res pa je, da bi znatno bolj popestrili vsebinsko zasnovo s številnejšimi krajšimi sestavki, če bi dopisništvo v obeh temeljnih organizacijah in tudi skupnih službah oživili in se preko osnovnih organizacij sindikata aktivneje vključevali v tovrstni medij informiranja. Da pa ima glasilo tudi druga poslanstva kot je spremljanje vseh dogodkov našega časa, kot je tesnejša povezava med aktivnimi in upokojenimi sodelavci in še kaj, pa ni treba posebej poudarjati, še manj pa opravičevati nadaljne izhajanje glasila.

Sodelujte z uredništvom, pišite v glasilo. Za vodstveni in vodilni kader pa to ni samo pravica, ampak tudi dolžnost.

Urednik

Vojaška delegacija na obisku v Zmaju

V sredo 26. junija letos je tovarno ZMAJ obiskala vojaška delegacija iz Beograda, ki jo je vodil general major Janković. Pridružila sta se tudi član KPO SOZD ISKRA Stipanič in direktor Kemijskega inštituta "Boris Kidrič" profesor doktor Pejovnik.

Razgovori so potekali o programu razvoja litijevih baterij, katerega nosilec je naša delovna organizacija in sicer za namensko uporabo. Gostje so si ogledali tudi proizvodnjo baterij, še zlasti pa so jih zanimale laboratorijske linije za izdelavo litijevih baterij, odkoder je tudi posnetek.



Odkrito soočenje z motnjami v poslovanju

Obravnavana in sprejem Programa ukrepov za odstranitev vzrokov nastalih motenj v poslovanju prvega polletja 1985, je bila točka dnevnega reda 16. septembra 1985 na skupnem zasedanju obeh delavskih svetov temeljnih organizacij ob prisotnosti predstavnikov drugih samoupravnih organov, družbenopolitičnih organizacij ter poslovodne strukture.

Zaradi izgube, zabeležene v obeh temeljnih organizacijah ob koncu prvega letošnjega polletja smo bili namreč dolžni po Zakonu o sanaciji in prenehanju organizacij združenega dela pripraviti takojimenovani PROGRAM, v katerem smo opisali med drugim vzroke za izgubo, pregled poslovanja in ukrepe za odpravo motenj v poslovanju. Iz obširne in pestre obravnave objavljamo nekaj povzetkov:

Namen izdelave programa je ugotoviti:

1. vzroke, zaradi katerih posluje temeljna organizacija z izgubo
2. sprejeti ukrepe za odstranitev vzrokov za izgubo
3. ugotoviti morebitno odgovornost delavcev, organov upravljanja in poslovodnega organa oz. posameznih članov teh organov za nastalo izgubo.

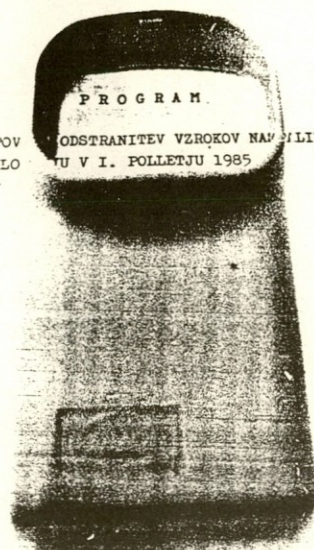
Ugotavljamo, da sta obe temeljni organizaciji preko skupnega prihodka in fazne proizvodnje zelo tesno povezani, zato pomeni slabo poslovanje ene temeljne organizacije že skoraj obvezno težavo tudi v drugi temeljni organizaciji. Ta povezanost je še tesnejša z enotnim izvajanjem komercialne in razvojne dejavnosti na ravni delovne organizacije. Izguba zabeležena ob koncu I. polletja znaša: TOZD Baterije 1.424.394 din, TOZD Specialne baterije 14.802.497 din.

Iz analize proizvodnih in poslov-

nih rezultatov zadnjih petih let je razvidno, da je proizvodnja in prodaja zadovoljivo rastla v obdobju 1981 - 1983, rahlo upadla v letu 1984 in močno upadla v I. polletju 1985.

Finančna uspešnost poslovanja je razvidna iz primerjav, ki kažejo, da smo dosegli najboljšo poslovno uspešnost v letu 1981 ko je bila dosežena tudi najvišja akumulacija. Rezultat se je stalno slabšal, dokler nismo prišli v letu 1984 do izgube, ki smo jo do konca leta z varčevalnimi ukrepi odpravili, ni pa to prineslo trajnega izboljšanja. V prvem kvartalu 1985, ki sezonsko omogoča povečano domačo prodajo, smo še uspeli poslovanje pozitivno zaključiti. II. kvartal smo zaradi povečanih stroškov poslovanja in sezonskega zmanjšanja prodaje zaključili z izgubo, ki se bo do konca III. kvartala po oceni še povečala.

UKREPOV
V POSLO
ODSTRANITEV VZROKOV NASTALIH MOTENJ
V I. POLLETJU 1985



Ugotovljeni vzroki zaradi katerih smo zašli v izgubo so sledeči:

- močno zmanjšanje obsega domače prodaje, ki je količinsko dosegla le cca 62 % doseženih količin enakega obdobja preteklega leta. Vzroki so v zmanjšanju kupne moči in neugodnih vremenskih razmerah.
- povečanje stroškov za obresti, katere so se v enem letu povečale v TOZD Baterije iz 22 na 72 milijonov din in v TOZD Specialne baterije iz 13 na 47 milijonov din, ter tako že presegajo višino izplačanih bruto osebnih dohodkov. Vzrok za to-



likšno povečanje kreditov je v močnem povečanju obsega najetih kratkoročnih kreditov. Ti so se povečali v TOZD Baterije iz 41 milijonov v letu 1981 na 285 milijonov v letu 1985 ter v TOZD Specialne baterije iz 16 milijonov v letu 1981 na 207 milijonov v letu 1985. Poleg višine je v tem času narastla tudi obrestna mera iz 12 na preko 70 %.

- razkorak med rastjo cen vhodnih materialov in cen naših končnih izdelkov. Te so bile skoraj celotno petletno obdobje administrativno omejene. Tako so se cene naših izdelkov v obdobju 1981 do maja 1984 povečale za 33 %, cene vhodnih materialov pa v istem obdobju za cca 430%.
- poslabšanje prodajnih pogojev v obliki povečanja brezobrestnega kreditiranja trgovine, v letu 1985 iz 35 na 45 do 60 dni ter prisilnem povečevanju drugih bonitet trgovini.
- negativni vplivi daljšega skladiščenja baterij na kvaliteto kot posledica večjih zalog, večje konkurence ter tudi lastnih slabosti.
- neugodne zimske razmere so povzročile manjšo prodajo tako doma kot tudi v izvozu. Poleg teh pretežno zunanjih vzrokov ugotavljamo tudi slabosti, ki so prispevale k slabi poslovni uspešnosti. Te so:
 - kvaliteta naših izdelkov v zaostrenih konkurenčnih razmerah ni zadovoljiva,
 - osvajanje novih izdelkov in materialov je prepočasno,
 - kadrovska problematika na področju prodaje, kontrole in tehničnih delavnicah je preprečevala hitrejša reševanje nastalih problemov,
 - učinkovitost dela pripravljajalnih služb je potrebno glede na zaostrene pogoje poslovanja močno povečati,
 - stroški poslovanja so se v letošnjem letu zelo povečali in ta-

ko ob zmanjšanju obsega prodaje dodatno obremenili enoto proizvodna.

Dolgoročno je vzrok težkega ekonomskega položaja slaba akumulativnost proizvodnega programa v daljšem preteklem časovnem obdobju, ki ni dopuščala kvalitetne posodobitve pretežno uvožene opreme in uvajanja proizvodnje novih sodobnejših programov.

Na sestanku so prisotni odkrito obravnavali kopico problemov ter še posebej poudarili ugotovitve, da je treba močno dvigniti kakovost izdelkov. Strinjali so se s posameznimi ukrepi za vsako področje zase in z navedbo roka in nosilca zadolžitve, nakar sta delavska sveta obeh temeljnih sprejela naslednja sklepa:

1. Delavski svet na osnovi obravnave predloženega gradiva sprejema PROGRAM UKREPOV ZA ODPRAVO MOTENJ V POSLOVANJU in zadolžuje poslovodne organe TOZD in DSSS ter delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, da skrbijo za realizacijo nalog v sprejetih rokih.

O.izvršenih nalogah so dolžni 1 krat mesečno poročati delavskemu svetu.

2. Delavski svet ugotavlja, da so vzroki slabega poslovnega rezultata ob polletnem obračunu predvsem v zunanjem okolju iz daljšega časovnega obdobja.

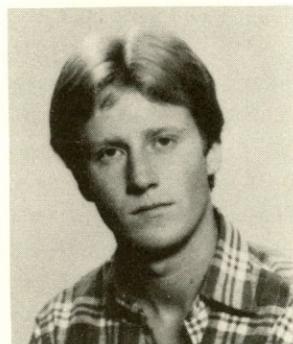
Iz analize ni možno ugotoviti neodgovornega dela individualnega poslovodnega organa, organov upravljanja in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

Predstavljamo vam...

PUNGARTNIK Matjaž je bil z letošnjim 1. julijem sprejet v redno delovno razmerje na dela in naloge varnostnega inženirja. V delovno organizacijo ZMAJ je prišel iz DO ISKRA IEZE, kjer je uspešno končal pripravniški izpit, sicer pa je pridobil naslov varnostnega inženirja 28. septembra 1983 na Višji tehniški varnostni šoli Univerze Edvarda Kardelja v Ljubljani.

V okviru kratke predstavitve bralcem glasila, smo novemu sodelavcu zastavili vprašanje, kako se je vklopil v našo delovno sredino, prvi vtisi in kako je pristopil k izvajanju nalog in del s tega področja. Odgovoril je:

"Vsak človek, ki vstopi v novo delovno okolje in med nove ljudi ima bojazen, kako ga bo okolje sprejelo in kakšen je sistem oziroma organizacija dela, s katero se bo v novi sredini srečal. Moram reči, da me je kolektiv lepo sprejel, poleg tega sem dobil občutek, da ljudje tukaj imajo nek korekten odnos do dela oziroma, da imajo poslušnost za izvajanje določenih obveznosti. Varstvo pri delu, katerega nosilec strokovnih nalog sem, je na solidnem nivoju.



PUNGARTNIK Matjaž
varnostni inženir

Prav v zvezi s tem sem hotel poudariti, da delavci v kolektivu aktivno spremljajo to področje in v večini imajo interes sodelovanja v tej dejavnosti, kajti le s skupnimi močmi se lahko naloge izvajajo kvalitetno in hitro. Upam, da bom s svojim delom lahko čim več prispeval k izboljšanju osebnih in delovnih pogojev delavcev v naši delovni organizaciji."

Toliko za začetek. Pričakujemo pa, da bo občasno tudi za naše glasilo pripravil kakšne zanimive informacije ali podatke s področja varstva pri delu, o čemer smo zadnja leta pisali zelo skopo ali skoraj nič.

S povečanim naklonom se zmanjšuje manevrski prostor

Ob hitrem in kratkem zaključku nekega Zmajevega obdobja

Čas kot pojem trajanja sleherne- ga človekovega življenja in zve- stega spremljevalca od rojstva dalje preko otroških, mladostnih in zrelih do starostnih let ome- jujemo z nekimi zaključnimi cel- lotami, ki jih imenujemo obdobja. Vsako zase ima neko značilno vrednoto s posebnim obeležjem raz- gibanosti, razposajenosti in nato z razvojem do sposobnosti plodno ustvarjalnega dela kot pogojem za lastno eksistenco.

Mali junak s plaže, ki z mivko oblikuje gradove se še ne potrjuje, da bo nekoč sposoben arhitekt ali mali kričač v stajici slaven pevec kot tudi kratkohlačnik, ki brska po očetovih žebeljih, sposo- ben pilot ali kapitan. Različna nagnenja zamrejo in le eno se v danih pogojih izoblikuje, dopol- njuje in doseže določeno raven. Šele tedaj nastopi faza samopo- trjevanja v sklopu delovne okoli- ce, družbe ali kolektiva, pri čemer se izražajo tudi karakterne, komunikativne, vodstvene in izku- stvene značilnosti, ki določene- mu času ali obdobju neke delovne sredine vtisnejo pečat posebnega leska.

Tudi čas našega Zmaja od leta 1923 do danes smo razstavili na posa- mezna obdobja in slehernemu pri- pisali določen predznak. V razli- čnih intervalih so si sledila težka in uspešna, svetla in temna z nekaterimi trenutki brez- izhodnosti.

In tako kot danes so tudi v pre- teklosti mnogi zunanji činitelji vplivali ali posegali v naš orga- nizem, nas omajali v temeljih na-

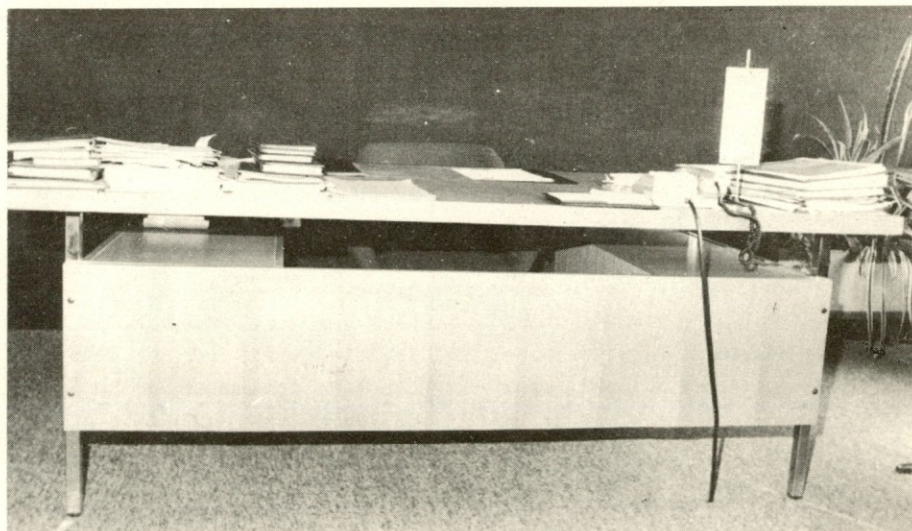
šega obstoja in nam celo zastav- ljali pregrade na poti v prihod- nost. In tedaj smo strnili naše vrste, si odkrito priznali, kje smo, si oblikovali sklep, kaj sploh hočemo in se enotno in agresivno okrepili in tudi uspeli. Končno oceno s pozitivnim pred- znakom je bilo možno nepristran- sko oblikovati in celovito prika- zati šele v naslednjem obdobju.

Čas lanskega in letošnjega leta nam ni naklonjen. To je del ob- dobja, ki ga kdaj kasneje ne bomo mogli obeležiti z okrasnimi iz- razi. To je del obdobja, katerega ne sooblikujejo le zunanji čini- telji, temveč ga izrazito obli- kujemo sami, sleherni od nas in to s tolikšno močjo, kakršno nam omogoča in dodeljuje funkcija ali položaj.

Nehote smo od leta 1952 dalje z razvojem samoupravljanja in prvih delavskih svetov, ki so bili pri- stojni za imenovanje direktorjev v lastni delovni organizaciji zdru-

ževali neko obdobje s časom vode- nja podjetja najbolj odgovorne osebe. Tako tudi danes med aktiv- nimi in upokojenimi delavci velja nenapisano pravilo pri ugotavlja- nju nečesa "to je bilo takrat za časa tega in onega direktorja". Brez dvoma, da bo tako tudi osta- lo. Vsakdo je namreč zapustil to- varni določeno "dediščino", tak- šne ali drugačne odlike svojega dela v določenem času in ki ga je naslednji dograjeval, dopolnjeval ali spreminjal času primerno in interesom ožje ali širše družbe primerno naravnano.

Direktor delovne organizacije ZMAJ Rudi Vavpotič, ki nas zapu- šča konec septembra, zaokrožuje obdobje kot individualni poslovodni organ. Imenovan na delavskem svetu delovne organizacije 21. decembra 1983 je dela in naloge prevzel 1. marca lani in prekinja delovno razmerje po enem letu in sedmih mesecih. Njegov rokopis "dajem odpoved na delovno razmerje glavnega direktorja ..." je dela-



vski svet DO ZMAJ dne 29.8.1985 sprejel kot razrešnico zaradi upokojitve.

Nihče ne more oporekati, da je Vavpotič ob nastopu v ZMAJU prijel za krmilo ob najbolj ugodnih razmerah. Bilo je dovolj šibkih točk v našem organizmu in nedorečenih manifestacij v širšem okolju. To smo mu predočili in sam je uvidel dokajšnjo stopnjo našega zaupanja v njegove sposobnosti, ki smo jih slutili na osnovi predhodnih izkustev in ki jih je bilo moč dobiti z zbranimi podatki in mnenju. Toda, že po eni četrtini mandata, po dobrem letu vodenja je začel razmišljati drugače, kot nam je zatrjeval na začetku. Ta razmišljanja je strnil v dve utemeljitvi in sicer, da se namerava upokojiti zaradi zdravstvenega stanja ter na prvem napisan vzrok "na osnovi analize mojega dela v pretečenem obdobju".

Z vsako odpovedjo delovnega razmerja, kar je zlasti veljalo za strokovno usposobljeno, uspešno in v celoti formirano osebnost, smo večkrat na vse načine skušali izvrtati pravi vzrok, zakaj je prišlo do takšne odločitve. Šele kasneje se je, ali pa tudi ne, izkristaliziralo čisto nekaj drugega, kar ni sovpadalo s formalno utemeljitvijo. Vsak ima pač svojo pravico, do kolikšne mere obdrži pravi delček resnice in ne dopusti, da bi jo premlevali drugi. Kdorkoli odide iz tovarne, ostaja za njim določena praznina, najsibo podest ob stroju, risalna deska, računski ali obdelovalni stroj. Za vsakim ostaja ožja ali širša vrzel, toda, ko direktor odhaja, ostaja za njim kolektiv. Še vedno ...

Ob takšni priliki je lepo in prav, da si stisnemo roke z najboljšimi željami, za hipec obudimo spomine na skupno prehojeno pot in predvsem, da se zahvalimo ...?

V besedah zahvale je moč naših

Razrešitev direktorja delovne organizacije ZMAJ

Delavski svet delovne organizacije ZMAJ je na seji 29. avgusta 1985 obravnaval odpoved na delovno razmerje in sprejel razrešnico o obveznostih individualnega poslovnega organa delovne organizacije s 1. oktobrom 1985 zaradi upokojitve. Zaradi prekinitve delovnega razmerja Rudi Vavpotiča, je delavski svet sprejel še naslednje sklepe:

1. Za vršilca dolžnosti individualnega poslovnega organa delovne organizacije se za čas, dokler ne bo nastopil delo na tem položaju novi delavec (vendar največ 6 mesecev), imenuje tov. Rado Čope.
2. Animira se vodstvo SOZD Iskra, da v smislu 18. in 57. člena Samoupravnega sporazuma o kadrovski politiki v SOZD Iskra začne postopek evidentiranja možnih kandidatov za imenovanje individualnega poslovnega organa delovne organizacije.
3. Tovariš Rudi Vavpotič je dolžan pred razrešitvijo podati ustrezno poročilo o vseh aktivnostih, ki imajo poslovodni značaj.

čustev, navezanosti, sodelovanja in tudi obžalovanja.

Z grenkobo se lahko spominjamo naše prekinitve dela, popularnosti na televiziji, izjave, da smo prav storili, negiranja anonimnih pisem, netenja slabih medsebojnih odnosov in še in še. S posledicami vsega tega se bomo še dolgo ukvarjali tisti, ki ostajamo. Če pa je v tem trenutku kje slišati prisodobno z ladjo in kapitanom, je lahko zgolj naključje. Žal, nam zdaj tržišče dnevno zatrjuje, da ni.

Tako se neko obdobje sedanjega časa kaj hitro, morda celo nujno, zaključuje. Pravo in celovito oceno bo pokazala bližnja prihodnost. Ta ocena pa po vseh trenutnih spoznanjih sigurno ne bo ugodna.

Mayer

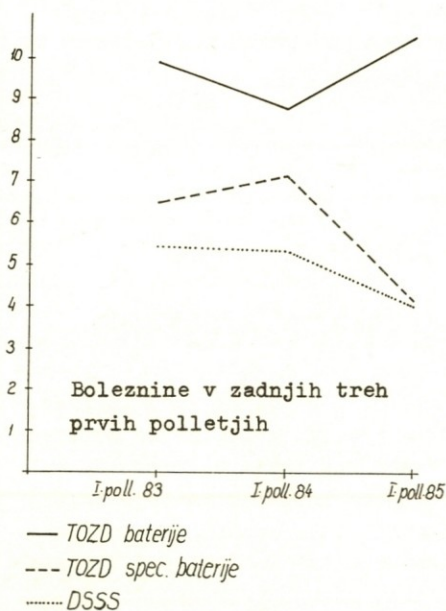
Ponovno imenovanje

Za dela in naloge vodje splošno kadrovskega področja se po izvedenem razpisnem postopku in na predlog komisije imenuje KAJDIŽ Andreja, ki izpolnjuje pogoje razpisa ter so zanj podale pozitivno mnenje družbenopolitične organizacije delovne skupnosti in koordinacijski odbor za kadrovska vprašanja pri OK SZDL Ljubljana-Šiška. Mandatna doba delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi traja 4 leta in začne teči s 1. septembrom 1985.

Takšen je bil sklep delavskega sveta skupnih služb na 5. seji dne 28. avgusta letos. S tem je imenovanemu začela teči že druga mandatna doba, odkar se je 1. septembra leta 1981 zaposlil v tovarni ZMAJ.

Na področju bolezenskih izostankov tudi zaostri našo odgovornost

Po idealnih 5,84 % izostankih z dela zaradi bolezni, nesreče pri delu in izven dela smo v I. polletju dosegli 7,16 % odsotnost. V primerjavi s I. polletjem 1984 so se bolezenski izostanki v delovni organizaciji zmanjšali za 8 % in sicer: v TOZD Specialne baterije za 43 %, v delovni skupnosti za 26 %, v TOZD Baterije pa povečali za 14 %.



TOZD Specialne baterije nima veliko izostankov, delovna skupnost pa je za neproizvodno dejavnost še nekoliko previsoka. Zaskrbljujoče je gibanje odsotnosti v TOZD Baterije, ki je predvsem zaradi svoje socialne strukture izredno občutljiv organizem. Tu se boleznine redno povečujejo v kriznih obdobjih, ki jih sicer občuti celotna delovna organizacija.

V konfliktnih situacijah se delavec zavestno oz. podzavestno

odteguje aktivnostim in izostaja z dela, jo celo zapusti ali pa neracionalno izkoristi delovni čas.

Ker na absentizem poleg objektivnih vplivajo tudi številni subjektivni faktorji (organizacija dela, delovna disciplina, sodelovanje med oddelki, učinkovit sistem samoupravljanja ipd.) bi bil skrajni čas, da bi razmišljali tudi o njih.

Toda najprej je poleg urejenega zdravstvenega varstva naših delavcev prav zdaj primeren čas za selekcijo med tistimi, ki nekaj prispevajo za našo samoupravno socialistično družbo in so pripravljeni z delom v Zmaju to tudi dokazati in tistimi, ki bi radi še naprej lepo lagodno živeli.

Vsa vlaganja v človekovo zdravje in ohranitev njegove delovne sposobnosti, za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev, naj bi bila tudi del zdravstvene preventive in finančno vedno upravičena. Tisti, ki vlagajo, naj bi ta sredstva po potrebi koristili, ni pa prav, da nekateri v pretežni meri le malo vlagajo, obenem pa jih stalno koristijo.

V sedanjem družbeno ekonomskem trenutku si bomo morali prav vsi po svojih močeh prizadevati in graditi za danes, za bodočnost in stabilnejši jutri. Vsak ima svoje težave, ki jih moramo s skupnimi močmi premagovati, zato ni prav, da se nekateri ob vsaki nekoliko težji situaciji enostavno umaknejo z begom v bolniško.

Analiza odsotnosti z dela zaradi bolezni jasno kaže na izkoriščanje bolniškega staleža. Povečala se je nega, povečalo se je število kratkotrajnih izostankov. Tudi s kombinacijo nega, bolezen delavca, nega oz. izostanki, ki jim botrujejo številni zdravstveni motivi si je možno "preskrbeti" kar lepo odsotnost z dela.

Poleg številnih ukrepov in nalog za zmanjšanje bolezenskih izostankov, ki jih bodo izvajale strokovne službe pa je potrebno tudi:

1. dosledna uporaba disciplinskih ukrepov za lažje in težje kršitve delovnih obveznosti (- če ne opraviči svoje dnevne odsotnosti v 24 urah, - vzrok bolezni, nega, bolnišnica, in predviden čas trajanja odsotnosti; - če v tekočem mesecu z dokazili ne opraviči odsotnosti z dela - npr. bolniški list; - je v bolniškem staležu in se ne zdravi kot je določil zdravnik ali kakorkoli drugače izrablja bolezenski stalež; - ne izpolni obveznega mesečnega števila ur pri gibljivem delovnem času; - trikrat v koledarskem letu stori enako oz. isto lažjo kršitev delovne obveznosti, itd.).

2. poostreitev kontrole bolniškega staleža z namenom, da se preveri, če se delavec zdravi kot je predpisal zdravnik oz. da kako drugače ne izrablja bolniškega staleža. Obisk je obenem lahko tudi ogled socialnih razmer oz. povod za konkretno rešitev delavčevega problema.

Čas je, da prenehamo z lažno solidarnostjo in vzamemo pod drobnogled tiste, ki so vsako leto odsotni več kot 50, 100 ali celo 150 delovnih dni in jih skoraj ne poznamo. Pa tudi, da pomagamo tistim, ki so resnično bolni, se zanimamo za njihovo zdravje, jih s šopkom rož obiščemo. Predvsem pa, da z veseljem in vestno opravljamo svoje delo in odhajamo domov zadovoljni, da smo bili danes uspešni. Danes, ko smo že zdravi. K.B.

Predstavljamo vam...

Prvo srečanje z neko delovno organizacijo se začne v kadrovski službi, kjer se v razgovoru o možni zaposlitvi ustvari tudi prvi vtisi. Da pa so ti vtisi, ki največkrat ostanejo v naših spominih, lahko zelo prijetni, v mnogočem zavisi od "prvega" človeka, h kateremu smo se napotili. Med takšne pa sodi naš novi sodelavec, ki je vodenje kadrovske socialne službe sprejel v svoje roke 16. julija letošnjega leta.

Ljuben KARAŠOV je po rodu iz Makedonije, vendar govori čisto slovenščino z bogatim besednim zakladom. Kot diplomirani industrijski psiholog ima s področja kadrovske funkcije že čez desetletno prakso. Zaradi lažje predstavitve našim bralcem in sodelavcem je na nekatera vprašanja o prvih pogledih na novo delovno okolje odgovoril z naslednjim zapisom:

Povsem logično in človeško je, ko spremeniš delovno organizacijo ali pa prvič vstopiš v delovno razmerje, da si postavljaš vrsto vprašanj, ki se nanašajo na področje dela na katerih boš delal, na makro in mikro organizacijo delovne organizacije, na komunikacije, v zvezi z ljudmi s katerimi boš neposredno ali posredno sodelavec itd. Pred nastopom dela so se mi taka vprašanja kar vsiljevala "Ali so v ZMAJU "zmaji" in "zmajčki", ki prežijo in skušajo vsakega "pogoltniti"? "Ali so v ZMAJU "zmaji", ki ne vedo za počitek, ki se nenehno borijo za boljši jutri?"

Čeprav so bile počitnice na vrhuncu ko sem nastopil, sta že sam sprejem in predstavitev delovne organizacije odpravila marsikatero vprašanje. Čas dopustov v delovni organizaciji je bil zame preizkušnja predvsem v smislu opravljanja tekočega dela kadrovske socialne službe, ko sem se moral spoprijeti s strokovnimi in vsakodnevnimi operativnimi nalogami. To mi je omogočilo, da se hitreje seznanjam z orga-



KARAŠOV
Ljuben
diplomirani
industrijski
psiholog

nizacijo in nivojem kadrovske funkcije, z organizacijo in specifičnostmi delovne organizacije, še posebej pa z ljudmi na različnih nivojih in funkcijah. Moram reči, da mi industrijska mentaliteta ni neznanka in to je pripomoglo, da se hitreje in lažje vklopim. Upam in imam občutek, da sem sprejet v delovnem okolju in širše in da "diham" po zmajevsko, čeprav se začenja šele tretji mesec od sklenitve delovnega razmerja.

Moram reči, da mi industrijska mentaliteta ni neznanka in to je pripomoglo, da se hitreje in lažje vklopim. Upam in imam občutek, da sem sprejet v delovnem okolju in širše in da "diham" po zmajevsko, čeprav se začenja šele tretji mesec od sklenitve delovnega razmerja.

Kar zadeva kadrovske politike in kadrovske funkcije v naši delovni organizaciji lahko rečem, da je zastavljena tako, da sledi temeljnemu cilju, upoštevajoč dejstvo, da je človeški dejavnik najvažnejši za razvoj in napredek, ki skladno s potrebami delovne organizacije in s svojimi sposobnostmi ter pridobljenim znanjem tvorno sodeluje pri ustvarjanju materialnih in drugih dobrin.

V tej zvezi tudi v bodoče čaka kadrovske socialne službe vrsta zahtevnih nalog, še posebej, če upoštevamo dejstvo, da smo pred novimi letnimi in srednjeročnimi planskim obdobjem.

Opredelitve in doseganje planskih kadrovske ciljev, ki bodo izhajali iz opredelitev in ciljev gospodarske rasti delovne organizacije, bodo terjale vrsto strokovnih opravil in metod dela na področju kadrovanja, motiviranja, izobraževanja in usposabljanja, reševanja socialnih

vprašanj, proučevanja psihološke klime v posameznih delovnih okoljih delovne organizacije, zdravstvenega varstva in drugo.

Kako in v kolikšni meri bodo doseženi cilji pa ni odvisno samo od delavcev kadrovske socialne službe ampak od slehernega delavca - samoupravljalca - nosilca kadrovske politike. Zato v tej smeri pričakujem veliko dozo pripravljenosti in sodelovanja na vseh nivojih v delovni organizaciji in zunaj nje, da bi lahko jutri s ponosom izgovarjali ZMAJ, zmajevci.

Ljuben Karašov

Pisali smo ...

pred 10 leti

Izvoz in povečana absorpcija naših izdelkov na domačem tržišču sta angažirala vse proizvodne kapacitete. Zato je bilo treba podaljšati delovni čas, sprejeti nove delavce za določen čas, delavci iz režijskih služb pa so v proizvodnji opravili 8 urno udarniško delo.

pred 15 leti

Da smo informiranju delovnega kolektiva pred 15 leti namenjali veliko pozornost priča podatek iz tistega časa, da je bila na delavskem svetu imenovana 8 članska komisija za informiranje. Predsednik je bil direktor ZMAJA, člani pa predsedniki delavskega sveta in upravnega odbora, sindikata, mladine in sekretar ZK. Kot osmi član pa je bil referent za izobraževanje in informiranje.

-- -- --

Astronavtični in raketni klub Celje je 30. septembra v Libojah pri Celju ob 12. uri in 35 minut lansiral raketo SIRIJ 2 - ZMAJ. To je bila prva izstrelitev amaterske rakete v Jugoslaviji, elektroniko pa so napajale baterije ZMAJ. Osnovne celice so bile vzete iz redne serijske proizvodnje za široko potrošnjo ter prirejene za specifične pogoje v raketni tehniki.

-- -- --

Tovarna ZMAJ pokrovitelj razstave slikarja Danila Emeršiča v Prešernovi hiši v Kranju, so pisali številni časopisi o tem dogodku 4. septembra. Ob otvoritvi je v imenu gospodarskih organizacij govoril pomočnik direktorja tovarne ZMAJ, je naslednji dan poročalo DELO.

-- -- --

Več kot soliden uspeh naše reprezentance na Dunaju

Letošnje 7. evropsko prvenstvo v bowlingu je potekalo v prvi polovici julija na Dunaju in katerega se je med drugim udeležil tudi reprezentant Jani Tratnik. Dnevno časopisje, še zlasti "Sportske novosti" so že na samem začetku obširno objavili odličen start naše reprezentance - tudi z naslovom JANI TRATNIK ŠESTI.

O nekaterih vtisih s tekmovanja in o končni uvrstitvi "Jugoslavije" in nekaterih posameznikov je za bralce glasila povedal udeleženec prvenstva Jani Tratnik naslednje:

Jugoslovansko reprezentanco je sestavljalo 6 tekmovalcev in od teh sta bila Jani Tratnik in Tomaž Križaj iz bowling kluba ZMAJ. Evropskega prvenstva se je udeležilo 16 držav, tekmovanje pa je trajalo devet dni. Naš start je bil odličen in prvi dan sem bil med 96 tekmovalci na odličnem 6. mestu, Špurnblek pa je prišel na 22. mesto. V prvi trojki v sestavi Križaj, Voglar, Tratnik smo zasedli 10. mesto, v parih Križaj -

Voglar pa 16. mesto. Ob koncu prvenstva smo jugoslovani v tekmovanju petork zasedli 9. mesto. Ob tem velja poudariti, da so za nami na 11. mestu pristali tekmovalci iz Avstrije, ki so kot gostitelji sloveli tudi kot favoriti za eno od medalj.

Organizacija tekmovanja je potekala, lahko rečem brezhibno, nastopali pa smo v dopoldanskem in popoldanskem terminu, kar je bilo naporno in onemogočeno za večji sprostitveni oddih.

Ocena naše reprezentance je, da je dosegla več kot soliden uspeh, celo odličen, če upoštevamo pogoje, ki jih imajo tuji tekmovalci, še zlasti ob pripravah za takšna prvenstva, kot je bilo letošnje evropsko na Dunaju.



prišli - odšli

V mesecu JUNIJU so bili sprejeti v delovno razmerje:

VERDERBER Anton, voznik tovornjaka v skupnih službah, za nedoločen čas dne 3.6.1985

RIBIČ Tatjana, knjigovodja v skupnih službah za nedoločen čas dne 4.6.1985

STREL Darja, referent plačilnega prometa v skupnih službah za nedoločen čas dne 13.6.1985

ZAKRAJŠEK Roman, transportni delavec v TOZD Baterije za nedoločen čas dne 18.6.1985

ROTHENHAJZER Anton, strojevodja v TOZD Baterije za nedoločen čas dne 26.6.1985

Delovno razmerje v JUNIJU so prekinili:

KOLAR Slávica, knjigovodja v skupnih službah dne 27.6.1985

KRAŠEVEC Dominik, tehnolog v sektorju vzdrževanja v TOZD Baterije dne 2.6.1985

ŠKOF Marija, tehnični kontrolor v TOZD Baterije dne 29.6.1985 /upokojitev/

JUG Veronika, izdelovalka baterij v TOZD Baterije dne 30.6.1985

V mesecu JULIJU so bili sprejeti v delovno razmerje:

PUNGARTNIK Matjaž, varnostni inženir v skupnih službah za nedoločen čas dne 1.7.1985

OVEN Marko, tehnolog III. v skupnih službah za nedoločen čas dne 1.7.1985

KARAŠOV Ljuben, vodja kadrovske socialne službe v skupnih službah za nedoločen čas dne 16.7.1985

KARLOVČEC Zofija, izdelovalka baterij v TOZD Baterije za nedoločen čas dne 29.7.1985

Delovno razmerje v JULIJU so prekinili:

BOSNIČ Suada, izdelovalka baterij v TOZD Baterije dne 1.7.85.

HOČEVAR Zvonka, vodja kadrovske socialne službe v skupnih službah dne 31.7.1985

STREL Darja, referent plačilnega prometa v skupnih službah dne 28.7.1985

ERBEŽNIK Lado, vodja skladišnega oddelka v TOZD Baterije dne 31.7.1985.

V mesecu AVGUSTU so bili sprejeti v delovno razmerje:

MOSTAR Boštjan, pripravnik-strugar v TOZD Specialne baterije, za nedoločen čas dne 1.8.1985

SKVARČA Silva, pripravnik - komercialni tehnik za določen čas v skupnih službah dne 8.8.1985

PEROVIČ Branko, tehnolog v TOZD Baterije za nedoločen čas dne 12.8.1985

Delovno razmerje so prekinili:

BREZOVAR Franci, energetik v TOZD Baterije dne 11.8.1985

FRIŠEK Mirjana, analitik kakovosti v skupnih službah dne 31.8.1985

BUTKOVIČ Samo, konstruktor v TOZD Specialne baterije dne 31.8.1985

PA ŠE TO ...

V članku Lade ZEI "Pri zgubarjih v Šiški prav nič manjši osebni dohodki" in da je izjema Iskrin TOZD Baterije, objavljenem v DELU dne 20.9.1985 beremo med drugim tudi tole:

V Iskrini industriji baterij Zmaj tozd Baterije imajo sicer za 1424 tisoč dinarjev izgub, toda delavci so pristali na 31.801 dinarjev povprečnega osebnega dohodka, kar je med najnižjimi osebnimi dohodki v občini.

Umrl je naš upokojenec Rihar Feliks

Sredi julija, v času našega kolektivnega dopusta smo bili z osmrtnico v DELU obveščeni, da se je razredčila vrsta naših upokojencev.

Umrl je RIHAR Feliks.

Še lani koncem novembra, ko se je udeležil tradicionalnega srečanja v Šentvidu pri Stični, je poln energije in poleta, prijetno razpoložen zatrjeval, da bo še prišel v Zmaja - če dočaka. Žal, ga ne bo več med nami.

Feliks se je rodil 6. aprila 1906 v naši tovarni pa se je zaposlil 8. septembra 1956 ter dočakal upokojitev 30. septembra 1973. Le kdo starejših sodelavcev se ne spominja našega kurirja, ki je peš pozimi in s kolesom poleti vsako dopoldne križaril po mestu, dobrodušen in ustrezljiv, vsak trenutek z nasmehom in pripravljen ustreči vse, kar koli mu je bilo naročeno. Vestno je opravljal svoje delo, vedno je bil nepogrešljiv in vedno



je hitel in samo hitel, da bi vse postoril.

Rihar Feliks je za nas poslednji lik klasičnega kurirja, kakršni so bili v tistih časih zaposleni in nujni po raznih podjetjih in ustanovah.

Feliks je bil naš in ostal bo v naših spominih.

V spomin Lovru Rešku

V 54. letu starosti je preminil naš nekdanji sodelavec Lovro Rešek, ki je bil zaposlen v Zmaju od 1.4.1972 do 30.9.1975 leta kot vodja razvoja. Še v letošnjem marcu je bil na obisku v Zmaju, kjer je v okviru Raziškovalne skupnosti Slovenije sodeloval pri razgovorih o problematiki novega stroja za proizvodnjo alkalnih baterij.

Pogreba v Kropi 11. septembra so se poleg predstavnikov Zmaja udeležili še številni nekdanji naši sodelavci.

Spomin na Lovra Reška je spomin na sodelavca, ki je v letih 1972 - 75 uspešno vodil razvojno področje v Zmaju.



Rojeni v

OKTOBRU

Franc LENDERO
Svetlana ŠMIGIČ
Stanislava FORTUNA
Zofija KARLOVČEC
Marija KOČIŠ
Miodrag KOSTADINOVIČ
Frančiška KELVIŠAR
Ljubica NASTIČ
Krista VUKOVIČ
Marija FAJDIGA
Zlata HVALA
Leon KERŠIČ
Nasuf ŠALJA
Jožica PLANINŠEK
Marija ŠTRUS
Snežana VEHRAR
Anka DJURIČ
Mara SLADOJEVIČ
Alojzija AMBROŽ
Draga BABIČ
Katarina MOŽINA
Danica KOSTREVC
Marija REGVAR
Alojzija KRISTAN
Anton GERDINA
Peter ZALETEL
Vinko PERME
Vesna PRIMC
Kati PANCAR
Olga IKIČ
Jože ANŽLOVAR
Martin BULJAT
Damir MARUŠIČ

čestitamo !

V septembru se je 50 anketirancev odločalo, kakšen stenski koledar za leto 1986 bomo naročili in ki naj bi ustrezal širšemu "okusu". Imeli smo na razpolago 14 primerkov različnih avtorjev in založb, med njimi 3 z reprodukcijami umetniških slik Franceta Slane, Franceta Cegnarja in 12 različnih starih avtorjev, ki so živeli v Ljubljani. Seveda so bili koledarji na vpogled slikovno pestri od narave, cvetja, ikobane in tudi lepoticah v tenčicah ni manjkalo.

Piknik bil je naš...

Še malo... še malo, pa bomo tam. Naša dva avtobusa sta drdrala po tistih neskončnih ovinkih in če si pogledal pod cesto, se ti je želodec skoraj obrnil ob pogledu na ozek kanjon razpenjene Kamniške Bistrice, ki je ob izlivu v Savo vse prej kot bistrica. Zadovoljni pa smo bili, da ni bilo s sabo treba vlačiti hladilnika za pijačo. Narava je poskrbela za vse. Tudi za reko Kamniško Bistrico, ki s svojo "toploto" kaj kmalu spremeni steklenico dobrega vina v neokusno ledeno vinsko kokco.

Še trenutek in pred nami se je odprla čudovita dolina Kamniške Bistrice, ki jo obdajajo kamniški vršaci kot venec sivih skalnatih rož. Pričakalo nas je sonce. Pred dnevi pa so celo napovedali dež. Dež na zmajevski piknik? Kakšna nezaslišana nesramnost!! Vse se je kopalo v soncu. Postajalo je prijetno toplo, še posebej ob velikem raznju, kjer sta telovadila Rudi in Nejc, ki sta bila podobna dimni prikazni. Še dobro, da najbližji Kamničani niso videli vrste okrog naših dveh kuharskih mojstrov in njunih asistentk Darinke in Brede, ki sta se vrteli za mizo kot primabalerini, kajti kmalu bi kdo sprožil alarm, da v Kamniški Bistrici dajejo zastoj.

Zares si nismo obetali tako lepega vremena in marsikomu se je pogled odlepil od lesenih kočic in bujnega gozdovja in se z rahlo zavistjo v očeh prilepil na kamniške višave, katerih vrho-

vi so se kot šefi bohotili nad nami. Vse je bilo tako blizu, da se je nemalokateremu trgalo srce ob pogledu na predgorje 2399 metrov visoke Planjave, ki zakriva pogled na Kamniško sedlo in malo nižjo Brano, ki je kazala le delček svojega kopačstega vrha. Mi pa smo bili visoko 601 meter in se mastili s kotleti, čevapčiči, kurami, pleškavicami, čebulo, ajvarjem /ki ga je kmalu zmanjkalo/, kruhom, Etino gorčico v rumenih "žakljih".

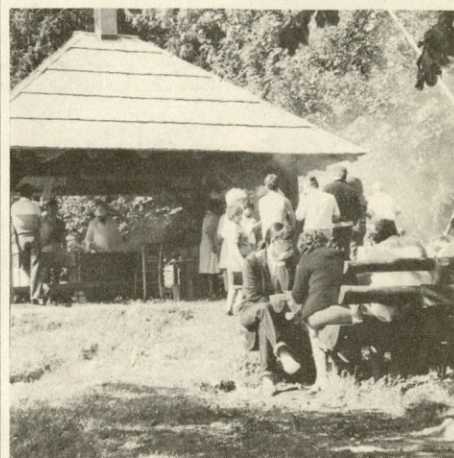
Peter je igral glavno vlogo na celotnem prizorišču ... vsi so ga imeli radi ... imel je v lasti cel kombi s pijačo. Za kratkočasje pa je poskrbel naš nemurni Renato, ki je tako zarezal v gorsko tišino s svojo "frštekarijo", da so mecesni pod Grintovcem izgubljali iglice.

Dan je minil, kot bi trenil. Znoj od nogometa se je počasi posušil, sonce je lezlo vse nižje, mi pa smo bili veseli kot malokdaj. Ampak ne zaradi lepega vremena in čudovite narave...

Petru se je kmalu ustavila proizvodnja in lahko je le še za hoby prekladal prazne gajbe s še bolj praznimi steklenicami.

Tako! - Minil je še en piknik. Naslednje leto pa spet...!

Blanka JELEN



Piknika v soboto 14. septembra se je udeležilo 140 delavcev iz obeh temeljnih organizacij in skupnih služb.



Redakcijo glasila smo zaključili 23. septembra

Zadnji rok za oddajo člankov je 16. oktober



"GLAS ZMAJA" izdaja mesečno v nakladi 550 izvodov delovna organizacija ISKRA - Industrija baterij ZMAJ n.sol.o. Ljubljana, Stegne številka 23. Glasilo ureja uredniški odbor: Jovanovič Milivoj, Krek Antonija, Matič Silva, Musič Ksenija, Tratnik Jani in Zrimšek Veljko. Odgovorni urednik: Mayer Marijan. Tiska tiskarna LJUBLJANA Oproščeno prometnega davka po pristojnem sklepu številka 421-1/73.

