



## Pregled 9 mesečnega poslovanja DO ZMAJ

# Znatno ugodnejši rezultati kot lani, čeprav še vedno ne dosegamo načrtovanj

Na zborih delavcev v mesecu oktobru smo že slišali izčrpna poročila in številke o tem, kako smo poslovali v letošnjih devetih mesecih. Sedaj bomo povzeli samo nekaj najpomembnejših ugotovitev in izpostavili glavne probleme in ovire, kateri so vplivali na poslovanje.

Na splošno velja (za delovno organizacijo v celoti, kot tudi za posamezni temeljni organizaciji), da so rezultati poslovanja boljši kot v enakem obdobju lani, toda še vedno ne dosegajo planiranih ciljev za leto 1986. Proizvodnja, prodaja in izvoz naraščajo, kvaliteta izdelkov se drži na zadovoljivi ravni, lanskoletne reklamacije ino kupcev so rešene, tržni delež se je izboljšal, enako tudi struktura prodaje, povečali so se tudi osebni dohodki, intenzivno se dela na projektnem vodenju zaostalih tehnoloških proble-

mov, pripravljala se uvedba novih proizvodov. Po drugi strani pa so naraščali tudi poslovni stroški vseh vrst, nekoliko manj materialni stroški, bolj pa obresti, amortizacija in obveznosti iz dohodka.

### Gibanje proizvodnje in prodaje

Na ravni delovne organizacije se je zaposlenost zmanjšala (od 434 lani na 420 delavcev letos), proizvodnja po stalnih cenah pa se je vrednostno povečala za 4 %. Proizvodnja je še vedno pod vplivom zaostanka v realizaciji plana zaradi pomanjkanja naročil za domači in tuji trg iz prvega polletja. V III. kvartalu se je obseg dela povečal, potrebno je bilo uvajati nadurno in nočno delo, v TOZD Specialne baterije ni več tehnološkega presežka delavcev. Škupna fizična proizvodnja je dosegla 96 % lanskih količin. Prodaja na domačem trgu je dosegla 18.900.000 kosov baterij oz. 86,4 % lanskih količin, svetilk pa 212.000 kosov oz. za 3 % več kot lani. Fakturirana realizacija je dvakrat večja kot lani in znaša 228 milijard s. din. Struktura prodaje je ugodnejša v korist dražjih baterij z večjo stop-

njo pokritja, končno so se začele prodajati tudi nove vrste baterij. V primerjavi s konkurenco se je delež Zmaja povečal na sedanjih 42 % (lani 40 %).

Vrednost izvoza je dosegla 1.024.445 US \$, to je za 40 % večja vrednost kot lani. To smo dosegli s prodajo 7.400.000 komadov, kar pa je za 2 % manj kot lani. TOZD Baterije je zabeležil manjši obseg izvoza zaradi reševanja lanske reklamacije. V IV. kvartalu se bo izvoz še povečal; v naslednjem letu pa ga bomo poskušali povečati za dvakrat. Uvoz je dosegel 724.000 US\$ in je samo za 46 % večji kot lani, ker smo imeli precejšnje začetne zaloge uvoznih materialov. Bistveno pod planom je uvoz na dodelavo. Klirinški uvoz znaša 125.000 Cl\$ in je kar 3 krat večji kot lani.

### Kazalci uspešnosti poslovanja

Celotni prihodek na ravni DO je dosegel le 86 % plana, čeprav je skoraj dvakrat večji kot lani. Materialni stroški so v višini 157 starih milijard so za 78 % večji kot lani, tako da smo z rastjo cen izdelkov le dosegali rast inflacije. Dohodek je 2,8 krat večji kot lani, čisti dohodek pa 3,5

## z naslovne strani

Zgradili smo tovarno v tovarni, bi lahko rekli ob vstopu v oddelek alkalnih baterij in ob pogledu na veliko, kontejnerju podobno škatlasto obliko takomenovane "suhe sobe", v kateri naj bi že prihodnje leto stekla proizvodnja litijevih baterij.

S sliko in besedo bomo v prihodnjih glasilih redno spremljali potek opravil, pisali o namenu in funkciji suhe sobe in tudi o poskusni proizvodnji litijevih baterij.

Tokrat pa na naslovni strani objavljamo pomemben dogodek, ko sta v petek 31. oktobra pripeljala pred našo tovarno dva kamiona s prikolicama sestavne dele suhe sobe nemškega proizvajalca Weiss blizu Frankfurta.

### Osnovni podatki o rezultatih poslovanja DO ZMAJ:

Element	din	Indeks 86/85	Indeks real./plan
Celotni prihodek	2.877.486.314	193	86
Porabljena sredstva	2.022.949.140	170	88
Dohodek	854.537.174	284	81
Obveznosti iz doh.	366.212.666	225	89
Čisti dohodek	488.324.503	353	75
Bruto osebni dohodki	477.215.169	226	97
Akumulacija	4.502.140	-	4

krat. Za osebne dohodke je bilo razporejeno 47,7 starih milijard, kar je 126 % več kot lani. Povprečni čisti OD na delavca ima tudi indeks rasti nad 200, kar pomeni, da smo sledili inflaciji. Povečevali smo jih kolikor je le bilo možno glede na doseženi rezultat, kljub temu smo večkrat morali pošiljati opravičila in pojasnila ob izplačilih. Ostali kazalci poslovanja kot so dohodek na delavca, čisti dohodek na delavca in razne primerjave akumulacije so tudi ugodnejši kot lani, čeprav je akumulacija izredno nizka. V temeljnih organizacijah je ostalo le za rezervne sklade, v delovni skupnosti pa minimalni sklad skupne porabe.

#### Izkoristek delovnega časa

V III. kvartalu se je zelo povečalo nadurno in nočno delo v temeljnih organizacijah zaradi povečanega obsega dela, v delovni skupnosti pa tudi narašča obseg nadurnega dela, akordnih pogodb in drugih oblik dela poleg rednega dela. Indeks povečanja izplačanih nadur glede na lansko obdobje je 572, kar še vedno kaže na nesistematično reševanje kadrovskih in organizacijskih težav. Nadomestila za boleznine do 30 in nad 30 dni sedaj gredo v breme delovne organizacije (razen porodniške in nege). Boleznin do 30 dni je le za 1 % več kot lani, za 7 % pa so se povečale tiste nad 30 dni. V DSSS so se bistveno povečali študijski dopusti. Povprečni neto izplačani osebni dohodek v delovni organizaciji znaša 86.105 din proti lanskim 39.156 din.

#### Glavni problem - stroški

Najboljši doseg ali celo presežanje letošnjega plana so zabeležili - na žalost - stroški poslovanja in obveznosti. Še vedno naraščajo obresti za kredite (ob koncu obdobja jih je bilo 31,5 stare milijarde) in jih je že za 35 % več kot lani. Vrednost



## 1943 - 1986

OB DNEVU REPUBLIKE  
čestitamo vsem  
bralcem glasila

Uredništvo

amortizacije sledi rasti inflacije. Dodatni strošek je bila revalorizacija osnovnih sredstev v višini 21 milijard. Povečali so se indirektni stroški, precejšen razlog so stroški vzdrževanja v TOZD Specialne baterije, stroški projektne dejavnosti, stroški prevoza na delo, plačila za bančne storitve in podobno. Negativne tečajne razlike zaradi zelo poznih plačil za izvoz so kar 3,45 krat večje od planiranih. Krepko nad planom so materialni stroški za elektrofizikalne analize, izdatki za reprezentanco, bolj pozorni bi morali biti do visokih izdatkov za začasno in občasno delo. Povečujejo se stroški potniške mreže, zunanjih skladišč, cestnega prometa in PTT prevoza izdelkov. Precejšen vpliv na rast tki. indirektnih stroškov imajo stroški uvajanja proizvodnje litija (razne pogodbe z zunanjimi znanstvenimi institucijami). V letošnjem letu so se zelo povečale obveznosti iz dohodka, predvsem tiste za splošne družbene potrebe, čeprav smo jih v pričakovanju pozitivnega izida, planirali precej višje kot lani. Največ nad planom so obveznosti iz dohodka za SOZD.

Neplačana realizacija se izredno težko zmanjšuje, ker se pojavljajo novi dolžniki. Ob koncu obdobja je neplačana realizacija znašala približno 22 % fakturirane realizacije.

Zadolženost delovne organizacije (143 milijarde) je kar 2 krat večja kot na začetku leta. Krediti za obratna sredstva znašajo llo milijard, za osvajanje proizvodnje litijevih baterij pa 32 milijard. Struktura kreditov se je spremenila v korist tistih z nekoliko nižjo obrestno mero. Izboljšala se je pokritost uvoza z izvozom, za delovno organizacijo znaša 135 %, v TOZD Baterije 71 % in v TOZD Specialne baterije 214 %.

In kaj bo do konca leta?

Dosledno je treba uresničevati naloge iz sanacijskega programa, ostvariti je treba plan proizvodnje in prodaje, ugotoviti povzročitelje stroškov in jih ustaliti, intenzivirati izterjavo plačil, naročati material sistematično in zmanjševati zaloge, realizirati najpomembnejše razvojne naloge s čimmanjšimi stroški, predvsem pa vsak na svojem delovnem mestu izpolnjevati svoje delovne naloge disciplinirano in vestno.

M.A.



# Kakovost „dobro jutro“!

V zadnjem glasilu sem nanizala nekaj osnovnih načel o zagotavljanju kakovosti pri osvajanju novih izdelkov. Ko so vse aktivnosti zaključene in je izdelek preko poskusne in "nulte" serije uveden v proizvodnjo se prične faza fizičnega vgrajevanja kakovosti v izdelek. Za ta del kakovosti pa so odgovorni:

1. MOJSTER (vodja linije, oddelka, strojnik)
2. DELAVEC.

Kar vidim vas, kako zmaujete z glavami in se sprašujete: "Kaj pa kontrola, zakaj jo pa imamo?" Kontrola v tem delu procesa preverja in evidentira dejansko kakovost napram predpisom. Njena naloga je, da ob vsakem odstopanju tako sproži akcijo in s tem prepreči nastajanje slabe kakovosti - torej opravlja funkcijo preventive s ciljem čimprej odkriti slabo kakovost. Kako pa naj bi se organizirali, da bi lahko zagotavljali planirano kakovost?

1. Organizirati moramo močno vhodno kontrolo
2. Potrebna je potrditev prvih kosov vsake izdelave
3. Organizirana mora biti obhodna kontrola
4. Organizirana mora biti izhodna kontrola.

Delo vseh kontrolnih služb mora biti evidentirano, rezultati meritev pa morajo biti analizirani. Rezultati analiz služijo tehnologu za korekture akcije. Osnovni elementi kontrole v procesu pa so naslednji:

## 1. Kakovosten prevzem procesa

Ob začetku delovnega naloga, ob zamenjavi orodja ali surovine mora strojnik ali nastavljalac orodja dobiti potrditev procesnega kontrolorja, da izdelek ustreza predpisom, šele nato lahko nadaljuje z delom. Kontrolorja pa pokliče šele takrat, ko sam ugotovi, da so izdelki dobri (potrditev prvih dobrih kosov).

## 2. Obhodna kontrola

Na osnovi snemanja stabilnosti in sposobnosti procesa postavimo kontrolno točko in določimo frekvenco obhodov. Obhodni kontrolor preverja karakteristike izdelka na osnovi kontrolnega postopka, ki ga izdelava kontrolni tehnolog skupaj z razvojem in tehnologijo. Če karakteristike odstopajo od predpisov, takoj sproži akcijo za korekcijo (obvesti izmenovodjo, tehnologa). Da bi bilo delo obhodne kontrole uspešno, pa morajo biti količine izdelave med obhodi med seboj ločeno označene.

## 3. Dnevni prevzemi izdelanih količin

Te vrste prevzemov moramo organizirati med operacijami (pri

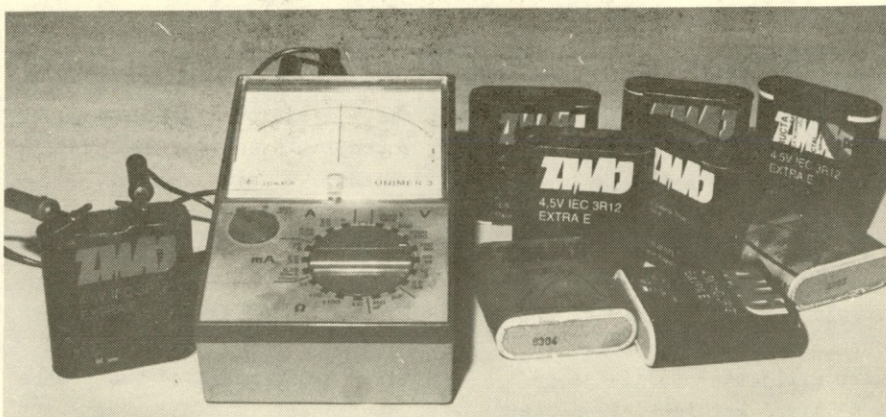
nas medfazna kontrola). Kontrola je statistična in se opravlja po predpisanem kontrolnem postopku.

## 4. Super kontrola

Super kontrolo opravimo na že zapakiranih izdelkih po kriterijih standarda izhodne kakovosti, ki mu vsebino določi tehnolog kakovosti v sodelovanju z razvojem in tehnologijo. Standard izhodne kakovosti je obenem tudi dokument, na osnovi katerega kupcu definiramo kakovost našega izdelka.

Kako pa ravnamo v primeru, če kontrola ugotovi odstopanja od predpisov? Urejene delovne organizacije uporabljajo dokument **OBVESTILO O SLABI KAKOVOSTI**. Nekateri ga imenujejo tudi "nosilec težav v proizvodnji" ali "nosilec stroškov slabe kakovosti". Kdaj se uporablja ta dokument?

1. Lahko že ob kakovostnem prevzemu procesa, če ni mogoče zagotoviti starta v skladu z zahtevami
2. Ob obhodu kontrole, če ne uspe vodja stroja - linije odpraviti napake. Ta dokument mora podpisati odgovorni za proizvodnjo



3. Če je že izdelana določena slaba kakovost.

Obvestilo podpiše kontrolor procesa ali izmenovodja v 4 izvodih. Izroči jih vodji področja kontrole kakovosti, tehnologu izdelka (procesa), pripravi dela in vodji proizvodnje. Tehnolog izdelka ali procesa mora podati rešitev, kjer mora določiti kaj storiti z že izdelano količino (izmet, propust, dodelava) in kako naprej - delati ali proces ustaviti in popraviti napako.

Priprava dela mora na osnovi rešitve tehnologa izdati poseben nalog za popravilo ali prebiranje že izdelane količine, ki mora biti ločen od rednega naloga. Obvestilo o slabi kakovosti služi tehnologu kot informacija in kot dokument za spremljanje stroškov.

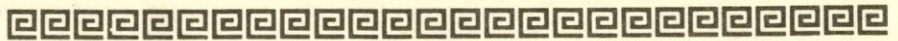
Ob koncu današnjega članka moram žal ugotoviti, da v Zmaju akcije še ne potekajo tako, kot bi morale. Kontrola meri in preverja zelo veliko karakteristik in jih tudi ustrezno evidentira. Žal pa skoraj vedno izostanejo takojšnje akcije ob odstopanjih od predpisov. Če kontrola odstopanja evidentira, bi jih pri nas morala tudi sama odpraviti ali se odločiti kaj storiti, kar pa še zdaleč ni njena funkcija.

**KONTROLA NE SME BITI KONTROLA NAPAK, pač pa ODKRIVANJE ODSTOPANJ od predpisa in ORODJE, ki SPROŽI TAKOJŠNJE UKREPANJE.**

V prihodnjem glasilu pa bom nanizala še nekaj funkcij, ki jih moramo opraviti za celovito zagotavljanje kakovosti.

M.S.

Pogled na predstavitev Zmajevih izdelkov na oktobrskem sejmu ELEKTRONIKA '86 v okviru Iskri-nega paviljona na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani.



## Glasovali smo ZA

Delavci obeh temeljnih organizacij so na referendumu dne 20.11.1986, z neposrednim glasovanjem odločali o sprejemu sprememb in dopolnitev:

- samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v TOZD
- statuta TOZD
- samoupravnega sporazuma o združitvi v DO.

Spremembe in dopolnitve navedenih samoupravnih aktov se

nanašajo na opredelitev glavne in stranske dejavnosti temeljnih organizacij in delovne organizacije. Glavna dejavnost je: "izdelava baterij in svetilk" (dosedanja opredelitev je bila "primarnih"), pri stranski dejavnosti pa dodajamo: "izdelava, dodelava in plemenitenje aparatov na baterijsko napajanje in napajanje iz električnega omrežja".

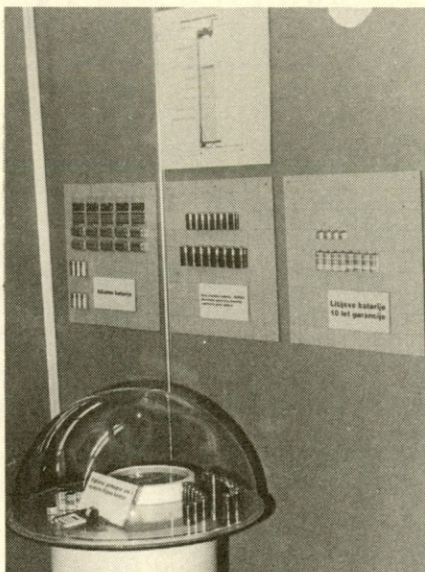


## Ujeti korak s časom

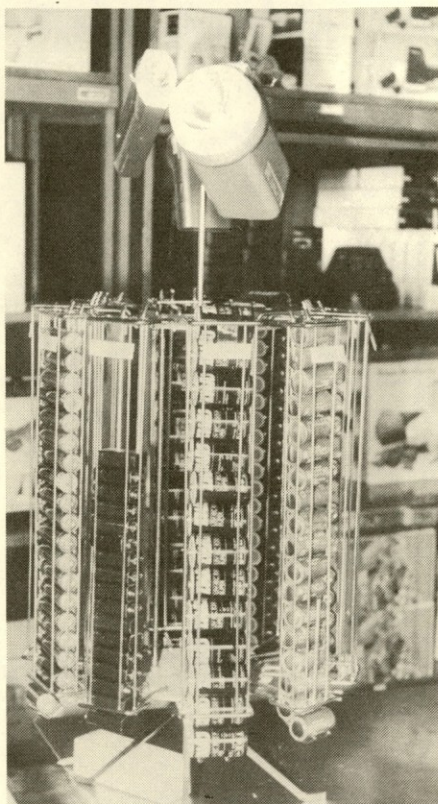
Od 11. do 15. novembra letos je bil v Münchnu mednarodni sejem Elektronike, na katerem je kot edini predstavnik iz Jugoslavije sodelovala ISKRA. Poleg večjega števila "iskrašev" sta si v dveh dneh z določenimi nalogami in dolžnostmi sejem ogledala tudi Stražišar Vesna in Orožim Tone, kajti v sklopu

ISKRE smo predstavili naš proizvodni program.

Na sejmu so bili predstavljeni številni proizvajalci litije- vkih baterij z različnimi kemijskimi sistemi in zelo širokim programom, kakršnega še pred tremi leti na Hannoverškem sejmu ni bilo opaziti. Dejstvo je, da so litijeve baterije v izredno kratkem času napravile skokovit razvoj in prav to mora biti za nas spoznanje, da nas čaka trdo in naporno delo, če hočemo ujeti korak s časom.



V drugi polovici novembra je bil v sejni sobi ZMAJA 15 urni seminar na temo SKLEPANJE GOSPODARSKIH POGODB. V petih dneh predavanja se je 33 udeležencev seznanilo predvsem iz problematike obligacijskih razmerij.



## Beograjski kupci baterij so si ogledali našo tovarno

V petek 14. novembra je bil v naši tovarni delovni seminar za naše kupce in poslovne partnerje s področja Beograda in okolice. Bilo je 29 udeležencev iz 22 trgovskih hiš ter 5 delavcev Iskra Commerce filiale v Beogradu, katerim smo omogočili ogled proizvodnje baterij v ljubljanskem TOZDu, seznanili pa smo jih tudi z našo tehnologijo, kakovostjo izdelkov ter novostmi in prodajnimi načrti za prihodnje leto.

S tem načinom predstavitve naše tovarne v neposrednem stiku

s prodajalci smo poskušali doseči večje zaupanje v kakovost naših proizvodov, obenem pa tudi vpliv na povečano prodajo.

Da so bili gostje z izvedbo delovnega seminarja izredno zadovoljni, je bilo sklepati iz pestre in živahne diskusije in po opravljeni analizi izpolnjenih anketnih lističev. Brez dvoma pa smo tudi mi dobili dobre smernice za boljše delo in sodelovanje in ocenjujemo, da je tudi takšen način obdelave trga izredno primeren.

## Čim bliže kupcu

Nekdaj kronično slabe in neažurne dostave naših izdelkov kupcem že dolgo ni več, ker solidno pokrivamo celotno jugoslovansko tržišče z našimi skladišči v raznih mestih vseh republik. Takoj je treba dodati, da je izključno naše skladišče le v Pančevu pri Beogradu, povsod drugod pa nam je odmerjen le določen prostor kot na primer

v Iskra Commerce v Titogradu, Splitu in drugod ali v skladišču "Drava" v Osijeku.

S takšno, dokaj dobro razpredeno mrežo skladišč, pravijo v naši komerciali, smo zdaj s konkurenco v enakopravnem položaju. Trdijo tudi, da so s skladišči v Zenici, Banja Luki in Mostarju najbolj zadovoljni s poslovanjem, ker tam delavci

natančno in pravočasno izvajajo dostavo, dočim je najslabše v Titogradu. Ker tamkajšno skladišče nima lastnega prevoznega sredstva, uporabljajo tuje prevozne usluge in zato nemalokrat naše izdelke dobijo kupci šele po treh tednih od dneva naročila.

Zmajevo predstavništvo s priročnim skladiščem, kot piše na tabli in dvoriščna stran z našim kombijem pred vrati skladišča in pisarno na levi strani v Pančevu pri Beogradu. Posnetka sta iz letošnje pomladi.





M. Mayer

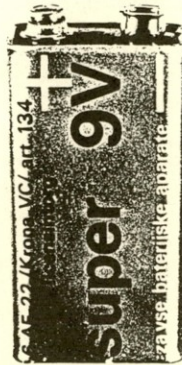
7

## Spomini na čas tridesetih let

Glede proizvodnje 9 voltnih baterij po ruski licenci so strokovne službe na delavskem svetu 17. januarja 1970 predložile lokacijo v obratu Šentvid potem, ko so bile proučene vse znane možnosti. Trdili so, da bo kvaliteta novih baterij za 350 odstotkov boljša od tedanjih, ki so že dalj časa "slovele" kot najslabši izdelek naše tovarne. Z enakim problemom so se ukvarjali tudi v CROATII v Zagrebu. Inženir Štefelj iz našega razvoja je ugotavljal, da se manganov dioksid v katodi izkorišča samo 50 odstotno v primerjavi z drugimi celicami. Z nekaterimi rešitvami so le uspeli izboljšati kakovost, vendar so bile vse oči uprte v novo tehnologijo.

Že v Sovjetski zvezi so vedeli, da je nova tehnologija nekaj posebnega, nekaj žlahtnega, kot drag kamen. Novi bateriji niso dali imena safir ali rubin, ker sta bila že oddana za alkalne celice in baterije. Lahko samo ugibamo, da se je nekdo spomnil na ime "krona", s katerim so hoteli poudariti elektrokemijski sistem na osnovi reaktantov zrak-cink, torej vzduh-cink VC. Končno ime baterije se je glasilo KRONA VC.

Mi pa smo dodali še svoje ime. Ker smo besedo "ekstra" že uporabljali, smo za nekaj boljšega našli besedo SUPER 9V. In takšno baterijo, tako smo ob koncu leta 1969 napovedovali, naj bi jugoslovansko tržišče dobilo že



v februarju, najkasneje v marcu prihodnjega leta. Ker pa bi za osvojitve nove tehnologije potrebovali dobro leto časa, bi sprva uvažali iz Sovjetske zveze 10.000 jeder mesečno in jih finalizirali v baterije pod nazivom KRONA VC SUPER 9V.

Prvo navdušenje nad novim proizvodom v okviru osvajanja tehnologije je počasi plahnelo, ko so se pojavili številni razlogi, ki so zavirali načrtovane akcije. Najprvo je bilo pri nas ugotovljeno, da dokumentacija ustreza in da je možno sestaviti baterije iz uvoženih polizdelkov iz Rusije, kasneje pa smo trdili, da dimenzijsko ne ustrezajo.

Na izredni seji delavskega sve-

ta 15. junija 1971 so bili navedeni problemi ob uvajanju nove tehnologije v našo proizvodnjo ter vzroki za zakasnitve. Tedaj je bilo poudarjeno, da ZMAJ nima izkušenj pri uvajanju novih elektrokemijskih sistemov, obenem pa, da dobavitelji orodij in delovnih sredstev zavlačujejo dobavne roke. Zavlekla se je tudi adaptacija novega oddelka za proizvodnjo. Ocenjeno je bilo, da so bili postavljeni prekratki roki za zahtevno proizvodnjo.

"KRONA VC" novost iz Zmaja, je bil naslov dokaj obsežnega članka v DNEVNIKU v četrtek 13. maja 1971 in v katerem zasledimo, da ima tovarna ZMAJ izključno pravico za izdelavo te baterije v Jugoslaviji.

Vendar so bile šele v juliju istega leta v celoti izdelane prve baterije v šentviškem obratu. Da bi pa trgu res ponudili trikrat boljšo kakovost baterij, smo uporabili dogovor v licenčni pogodbi med Zmajem in Licencintorgom za sodelovanje strokovnjaka iz Sovjetske zveze. In dogodilo se je, da je v torek 7. septembra 1971 pripotoval v našo tovarno profesor Mihail Danilovič Karčeginski, čigar ime se je pojavljalo v številnih patentnih prijavih širom sveta. Karčeginski je bil tedaj najbolj pristojen in sposoben pregledati vse kritične delovne operacije pri nas, številne polizdelke, različ-

V septembru 1971 je pri osvajanju in vpeljevanju ruske licence za 9 voltne baterije v proizvodnjo sodeloval tudi profesor Mihail Danilovič Karčeginski iz Sovjetske zveze. Veliko dni se je družil s strokovnjaki in delavci v obratu Šentvid, na sliki pa je s tehnologinjo Francko Tkalec ob proizvodni liniji.



ne aktivne mase in posebnosti. Veliko dni je preživel z našimi strokovnjaki in z delavkami v šentviški proizvodnji in nekajkrat v mehki ruščini poudaril, da je treba izostriti čut za p ostreno kontrolo na nekaterih delovnih operacijah, za povečano produktivnost pa razširiti število orodij in kaset.

Naslednje leto 1972 v mesecu aprilu je prišel v tovarno ZMAJ predstojnik oddelka Licencintorg iz Sovjetske zveze diplomirani inženir Vladimir Volkov. Ob koncu 10 dnevnega obiska je rekel: prepričan sem, da ste uspeli skonstruirati sodobno linijo za baterije 6AF 22. Mislim, da ni več daleč čas, ko se bodo naši ljudje iz Jelca morali pri vas kaj naučiti za svojo proizvodnjo.

Žalni trak  
ZA "KRONO VC"

Bilo nam je znano, da so tudi Francozi kupili Sovjetsko licenco za izdelavo baterij 6AF 22. Zato smo že nekajkrat z njimi poskušali navezati stike. Velika priložnost pa se je ponudila na 8. mednarodnem simpoziju o virih energije v septembru 1972. Že 17. oktobra je k nam dopotoval Pierr Croissant, vodja razvoja na oddelku za primarne baterije tovarne "La Pile Leclanche" iz Poitiersa, ki spada k firmi S.A.F.T. Od gosta, ki si je že prvi dan obiska ogledal proizvodnjo v šentvidu smo zvedeli, da so v treh letih od nakupa licence v letu 1969 izdelali le 30.000 baterij medtem, ko smo

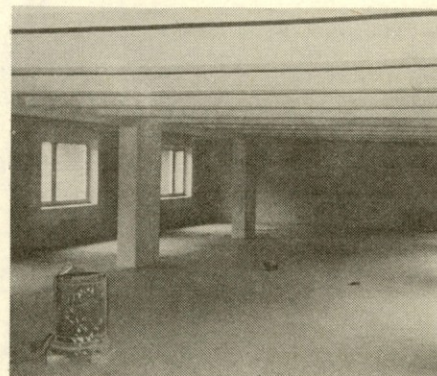
jih v ZMAJU proizvedli že 180.000 komadov. Z gostom so bile izmenjane številne medsebojne izkušnje, analize defektov v kritičnih fazah tehnologije ter karakteristike kakovosti.

V ZMAJU smo delno koregirali načrte za nove polizdelke in nanje čakali več mesecev pri dobaviteljih. Proizvodnja je ta čas mirovala, delavke pa so postale čedalje bolj nestrpne in zato se je 23. oktobra 1972 na vhodnih vratih v oddelek pojavil lep črn žalni trak. Nekateri so začenjali pogreb baterije kot novega izdelka KRONE VC.

SUPER 9 voltna  
NAJBOLJŠA BATERIJA  
TOVARNE ZMAJ

Žalni trak, čeprav so to dejanje v strokovnih krogih negativno ocenili, pa je, ne da bi se tedaj zavedali, le odrazil določeno simboličnost za prihodnje leto 1973. V prospektih za veliko propagandno akcijo ni bilo na baterijah več napisa KRONA VC, temveč le SUPER 9V. V tovarni ZMAJ se je nekaj zgodilo.

Da je treba kupljeno licenco za izdelavo baterij prenesti iz dokumentacije v proizvodnjo in rešiti kopico tehnoloških posegov, je bila v ZMAJU formirana posebna delovna skupina. V njej so bili doktor Peter Žemva, Franika Tkalec, Ivo Štraus in Jože Hren, ki so spremljajoče probleme reši-



Novi bateriji smo namenili tudi nov prostor, takrat eden najlepših oddelkov za postavitve proizvodne linije s tekočim trakom.

li tako, da so izumili alkalno zračno depolarizirano galvansko celico s takojšnjo sposobnostjo delovanja baterije, kar je bilo tedaj brez primera v svetu. Francozi so se proizvodnji 9 voltnih baterij po ruski licenci dokončno odpovedali, v ZMAJU pa je strokovni krog odpravil vse pomanjkljivosti. Pa ne samo to. Nova baterija je delovala takoj, česar doslej še ni bilo srečati na svetovnem tržišču. Galvanske celice so imele takšno lastno električno napetost, da jih je bilo treba vgraditi v baterijo le šest in ne sedem, kot je določala ruska licenca. To novost je ZMAJ tudi patentiral.

Pozno jeseni leta 1973 je propagandna služba v ZMAJU vodila veliko akcijo o predstavitvi te baterije na tržišču. Z vabljenim prospektom in anketnimi lističi smo dobivali mnenja potrošnikov, nakar smo za novo leto izžrebali dobitnike nagrad. V tem času pa smo v glasilu delovne skupnosti MERCATOR prebrali naslednje vrstice:

Novost v proizvodnji ljubljanskega ZMAJA je nova baterija "SUPER 9V". Uporablja se za tranzistorske sprejemnike, pred extra baterijo pa ima to prednost, da ima petkrat večjo kapaciteto in z njo lahko igra tranzistorski sprejemnik preko 100 ur. Cena 6 din.

Proizvodni oddelek v šentviškem obratu pa je do današnjih dni obdržal naziv, ki še marsikoga

**Moj tranzistor je kot žena  
— vedno zahteva najboljše.**



Za najnovejši proizvod naše tovarne oziroma šentviškega obrata smo za propagando izdali v letu 1973 poseben prospekt o 9V bateriji.

Ena izmed treh različnih radijskih reklam v jeseni leta 1973:

Baterija prihodnosti  
SUPER 9 voltov.  
Baterija napredka  
SUPER 9 voltov.

Včeraj neznana, danes iskana  
baterija SUPER 9 voltov  
priporoča ZMAJ Ljubljana



spominja na kupljeno licenco iz Sovjetske zveze. In če katero teh delavk vprašate, kje dela, bo odgovorila: "v ruskem".

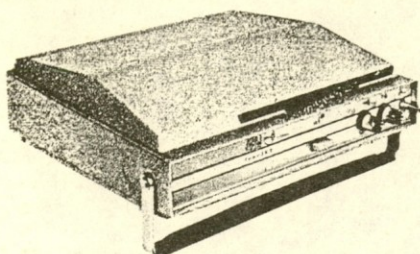
#### PRENOSNI GRAMOFONI

proizvodno-montažni program obrata Šentvid

V letu 1970, ko so strokovnjaki uvrščali tovarno ZMAJ med najbolj tehnično razvite tovarne baterij v Evropi, smo v našo prodajno politiko uvrstili tudi dodaten program oziroma za proizvodnjo montažni program. Za ta program smo smatrali izdelke, ki smo jih finalizirali iz dobavljenih sestavnih delov. Iz tega obdobja je treba omeniti montiranje gramofonov v obratu Šentvid.

Že predtem smo v ZMAJU proučevali razne baterijske naprave, ki bi se dale plasirati na domačem trgu. Glede na stopnjo zahtevnosti montaže, povpraševanja na trgu in ceno smo se odločili za kooperacijo z italijansko firmo EUROPHON, pri kateri smo naročili sestavne dele za prvih 2.000 gramofonov.

V Šentvidu so pripravili poseben oddelek, postavili montažne mize in jih opremili z delovnimi pripomočki. V delovno razmerje za določen čas so sprejeli 6 delavk in jih temeljito poučili za vsa-



Gramofon ima dve hitrosti: 33 1/2 in 45 vrtljajev, transistorske izvedbe z izhodno močjo 1 W. Izdeluje se v rdeči in modri barvi v lahkem prenosljivem ohišju.

Za energijo se uporablja 6 baterijskih vložkov R 14 extra.

ko delovno operacijo posebej. Razno vijachenje, spajkanje žic in uglaševanje so bile osnovne faze dela pri sestavi gramofona, preden so ga vstavili v lično kartonsko embalažo z napisom PRENOSNI GRAMOFON ob emblemu naše tovarne. Strokovna služba je izdelala postopke testiranja in kontrole ter uredila servisno dokumentacijo in servisno službo za okvare.

Vse pa le ni šlo gladko. Veliko časa je razvojna služba porabila zaradi neustrezne kakovosti sestavnih delov in iskanja vzrokov za pogoste napake. Še zlasti pa se je celoten "posel skompliciral" od uvoza, carinjenja, priprave tehnologije, montaže do prodaje in znatnega števila reklamacij. Zato smo se dogovarjali tudi s tovarno NOVOLES, da bi s svojimi devizami uvažala za nas sestavne dele. Menili smo tudi, če bi premagali številne težave, bi bil ZMAJ pripravljen s firmo EUROPHON podpisati pogodbo o generalnem zastopstvu za Jugoslavijo.

V letu 1970 smo prodali 1.086 gramofonov "Fonojet-ZMAJ" in ugotovili, da nam niso prinesli takšnih rezultatov, kot smo jih pričakovali. Montiranje

gramofonov je v šentviškem obratu po večkratnih premorih bilo naslednje leto dokončno ukinjeno.

#### PREVZELI SMO POKROVITELJSTVO NAD OSNOVNO ŠOLO V ŠENTVIDU PRI STIČNI

Konec meseca julija 1970 se je v Šentvidu pri Stični pričel prvi Kulturni teden, ki je leta kasneje prerasel v Tabor pevskih zborov. Na zaključni proslavi 2. avgusta je govoril tudi pomočnik direktorja za ekonomska vprašanja v tovarni ZMAJ Gabrijel Sfiligoj. Predstavil je razvoj in napredek ZMAJA še zlasti s področja šentviškega obrata, ravnatelju šole pa izročil listino o prevzemu pokroviteljstva nad osnovno šolo. Tedaj je v imenu delavcev naše tovarne poklonil šoli tudi kino-projektor in zvočni šolski film.

V letu 1971

#### IZBOLJŠANI DELOVNI POGOJI

Velike spremembe v ljubljanski proizvodnji s sanacijo, adaptacijo in nakupom angleških strojev in drugih primerih so pred-

### zmaj-fonojet

#### baterijski gramofon

V okviru montažnega programa v letu 1970 smo v šentviškem obratu v posebnem oddelku montirali baterijske prenosne gramofone iz sestavnih delov, ki smo jih uvozili od italijanske firme EUROPHON.



vsem zaradi finančnih sredstev v zadnjih treh letih kar močno zadrževala razvoj obrata Šentvid. Zato je bilo na marsikaterem sestanku zopet slišati besedo o "podrejenosti" Šentvida, čeprav so bile večkrat zagotovljene obljube, da bo takoj po ljubljanski modernizaciji na vrsti šentviški obrat. Verjeli in dvomili so, vendar se je le pričelo z nekaterimi posegi pri izboljšanju delovnih pogojev.

Že leto preje, v poletju se je poleg šentviške menze pojavil izobešen načrt gradbenih adaptacij oziroma sprememb v notranjosti stavbe. Vsakdo si ga je lahko temeljito ogledal, vendar je bilo slišati, da je to za njih le kos papirja. Kajti, delavci so hoteli videti zidarje, rušenje in zidanje. Takšna "konkretna" zidarska dela pa so se pričela že spomladi leta 1970 z rušenjem stopnic, z betoniranjem nove plošče poleg nekdanje galvane, ki je višino razpolovila na dva prostora, urejevali so že prostor za novo mehanično delavnico, nakar bi pridobili

prostor za novo jedilnico in še in še. Zidarska dela je prevzelo Gradbeno podjetje TREENJE in z delom so pričeli po prvomajskih praznikih.

Kako je potekalo izvajanje adaptacij v šentviškem obratu je zanimalo tudi člane delavskega sveta in ki so se po ogledu obrata 18.marca 1971 na seji odločili, da se postavi tudi kotlovnica za centralno ogrevanje. Tega sklepa delavci v Šentvidu zlepa niso pozabili. Bil je toliko pomemben kot dimnik, ki je že rasel in večkrat so pogledovali nanj, kako še v septembru hiti v višino. Le še osem metrov ga manjka, je rekla neki dan Ljuba Gyerek, ko so se jutra že ohladila in se je skupina delavk po malici grela ob kaloriferju.

Koliko mraza so delavci ZMAJA na svojih delovnih mestih nekoč občutili, je danes težko dojeti in razumeti. Tedaj pa, ko so v ljubljanskem Zmaju že skoraj pozabili na mrzle zime, so šentviški delavci 3.novembra 1971 prvič otipali tople radiatorje.

S preselitvijo mehanične delavnice na lokacijo nekdanje proizvodnje elektrod so se pričela gradbena dela za novo jedilnico, kjer je danes stroj za plastiko. V tistih letih, ko smo bili vsi zaposleni v tovarni še posebej izredno navdušeni nad vsakim najmanjšim uspehom in dosežkom, smo kaj radi simbolično obeležili otvoritev. Ena takšnih je bila v torek 22.junija 1971, ko je vodja obrata Viktor Tratnik ob prisotnosti članov delavskega sveta svečano prerezal vrvičico ob vhodnih vratih in s tem uradno odprl novo jedilnico, v kateri se je takoj zatem ob udeležbi dveh predstavnikov občine Grosuplje pričela seja. Vodja obrata je najprej orisal dosedanje delo in se zahvalil vsem posameznikom, ki so se največ prizadevali za napredek in izboljšave v Šentvidu.

Načrt gradbenih adaptacij pa ni bil več kos papirja, temveč otipljiva vsakodnevna in prijetna resničnost.

/se nadaljuje/

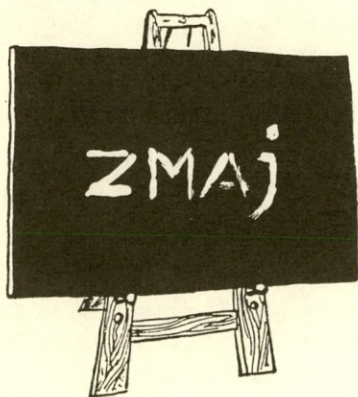
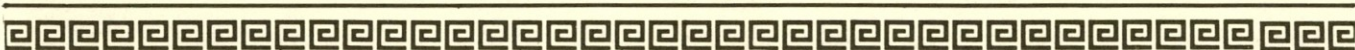


Leto 1967 pred našim obratom v Šentvidu.

To je ena prvih zgodovinskih fotografij množičnega obiska članov samoupravnih organov pri naših "šentvidčanih".

Obenem pa na tej, skoraj 20 let stari sliki spoznamo nekdanje sodelavce, ki so umrli, se upokojili, odšli iz naše delovne organizacije in tudi še vedno aktivne sodelavce.

Foto: Lado Lebar, sedanjí upokojenec naše tovarne.



# Naše štipendiranje v šolskem letu 1986/87

Naša delovna organizacija ugotavlja in usklajuje izobraževalne potrebe in interese na podlagi proučevanja tekočih in razvojnih potreb delovnega procesa ter na podlagi načrtovanih srednjeročnih in dolgoročnih razvojnih usmeritev delovne organizacije. Usmerjeno izobraževanje je izredno pomembna oblika pridobivanja kadrov.

Štipendiranje je ena izmed oblik načrtovanega pridobivanja kadra iz šol. Tako kot vsako leto, je tudi letos DO razpisala planirane štipendije za TOZD, DSSS v skupnem razpisu, ki je bil objavljen v spomladanskem času. Za šolsko leto 1986/87 smo za TOZD Baterije Ljubljana objavili štipendijo za 2 ključavničarja, 2 rezkalca, 2 strugarja, 1 strojnega tehnika in 1 štipendijo na FNT - kemija in kemijska tehnologija. Za TOZD Specialne baterije smo objavili 2 štipendiji za orodjarja, 2 za rezkalca, 2 za strugarja, 2 za strojnega ključavničarja in 1 štipendijo za strojnega tehnika. Za DSSS pa smo objavili 1 štipendijo za strojnega tehnika, 1 za študij na FNT - kemija, kemijska tehnologija in 2 štipendiji na Ekonomski srednji šoli.

Za delovno organizacijo smo objavili skupaj 21 štipendij. Rezultat izbire oz. pridobiva-

nje novih štipendistov pa je več kot skromen.

Za TOZD Baterije so sklenili pogodbo o štipendiranju učenci: Hrovat Tomaž, orodjar; Ješovnik Uroš, strugar; Centa Tomaž, strojni tehnik. Ostale razpisane štipendije so ostale nedodeljene.

Za TOZD Specialne baterije smo sklenili pogodbo samo z enim učencem in sicer s Kastelic Alojzem, oblikovalec kovin, ki je vpisan v drugi letnik. Ostale štipendije so nedodeljene.

Za DSSS smo sklenili pogodbe o štipendiranju z naslednjimi učenci oz. študenti: Bergant Milena, srednja šola za računalništvo; Krošelj Anita, srednja upravno administrativna šola; Brajkovič Tatjana, FNT - kemija in kemijska tehnologija.

Razlogi, da Zmaj ni podelil vseh razpisanih štipendij so v tem, da so tehnični poklici (strojni tehniki, kovinarji) deficitarni in vlada veliko povpraševanje po njih.

Delovne organizacije si na različne načine prizadevajo pridobiti učence in študente (odprti dnevi DO, patronatstvo, finančna pomoč izobraževalnim organizacijam itd.).

Tudi Zmaj se je intenzivno vključil v iskanje vezi oz. povezav z izobraževalnimi institucijami v Ljubljani in okolici. Povezali smo se s Šolskim centrom Josip Jurčič Ivančna gorica, s Šolskim centrom Litostroj in s Srednjo kovinarsko šolo v Domžalah. Rezultat teh povezovanj so

seznam učencev, ki še nimajo štipendije in dogovori o nadaljnjem sodelovanju. V kadrovsko socialni službi poteka postopek obravnave učencev in rezultat te obravnave naj bi se rezultiral v dodelitvi vseh nedodeljenih štipendij v delovni organizaciji.

V šolskem letu 1985/86 je DO Zmaj štipendirala na srednjih, višjih in visokih šolah 10 štipendistov. Od teh je v letošnjem letu zaključilo izobraževanje 6 štipendistov, ki so sklenili delovno razmerje kot pripravniki v TOZD in DSSS.

Ugotavljamo, da je izobraževanje ob delu, iz dela in še posebej štipendiranje, najbolj zanesljiv vir kadrovanja za našo delovno organizacijo, ker je na ta način pridobljen in izoblikovan kader največja garancija za doseganje zastavljenih srednjeročnih in dolgoročnih ciljev temeljnih organizacij in delovne organizacije.

Ljuben Karašov



## Naši cilji niso sporni, le pot do njih si nekateri zamišljajo po svoje !

/Nadaljevanje v zadnjem glasilu objavljenega sestavka, ki se smiselno dopolnjuje pod gornjim naslovom/ Op.Ur.

Težave, kakorkoli so že neprijetne in v kateremkoli področju našega dela in življenja se pojavijo, nas vedno prisilijo, da pričnemo o njih bolj razmišljati in njene vzroke odstranjevati. Pristopi za odstranjevanje težav so različni in eni bolj, drugi manj uspešni, tudi v odvisnosti od težavnosti problematike, vendar pa je pri vsem tem potrebno upoštevati le neizpodbitno dejstvo, to pa je, da je le dobro poznavanje vzrokov problema predpogoj in vodilo za oblikovanje dobrih rešitev.

Naše pglavitne težave sedanjega trenutka so predvsem v:

- zastareli tehnološki opremljenosti proizvodnje, ki kar kriči po prenovi,
- nizkem nivoju kakovosti nekaterih izdelkov glede na njihovo tehnično sposobnost, funkcionalnost, zanesljivost, oblikovnost, ...,
- slabi delovni in tehnološki disciplini,
- šibkem znanju in obvladovanju nekaterih pomembnih segmentov poslovnega sistema ter
- nezmožnosti pritegnitve perspektivnih kadrov v delovni organizaciji za opravljanje posameznih nalog, prevzem projektov ali vodenje posameznih poslovnih funkcij.

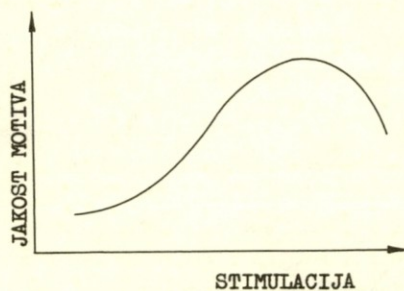
Ko pa govorimo o kadrih in razvoju neke organizacije, pa tudi družbe, ne moremo mimo motivi-

ranja, ker je to tisto področje, s pomočjo katerega vzniknejo pobude za delo, večjo ustvarjalnost in angažiranost. Če ni ustreznih motivacijskih dejavnikov, potem so vse naloge, sklepi in načrti le lepo napisane besede in nič več.

Denar je kot najuniverzalnejši stimulator nedvomno zelo pomemben motivacijski dejavnik, jasno pa je tudi, da ne more nadomestiti vseh ostalih vrednot materialne in nematerialne stimulacije, ki so povezane z delom.

Najnižje motive sprožajo temeljne fiziološke potrebe, medtem ko najvišje sprožajo trajne osebnostne naravnosti, ki jih imenujemo vrednote. Vrednote so relativno trajne motivacijske usmeritve. So parametri, ker jim lahko pripišemo jakost in smernost. Indikatorji, ki povedo, do katere stopnje je s pomočjo določene aktivnosti (z delom) nek cilj dosežen, so kriteriji.

Da bi boljše razumeli odvisnost jakosti motivacije od jakosti stimulacije, bo najbolj nazorno pokazala tale krivulja



Vsaka človekova dejavnost torej temelji na motivu, ki je odraz določene potrebe. Te potrebe in

s temi motivi, pa so lahko glede na izvor notranji ali zunanji. Tako v ustvarjalnem smislu nastopa notranja motivacija predvsem pri umetnikih in znanstvenikih, zunanja pa pri novatorju in obrtniku, ker jo pogojujejo neposredni problemi in potrebe delovnega okolja. Človek zunanje stimulacije ne sprejema pasivno, temveč skladno s svojimi pričakovanji.

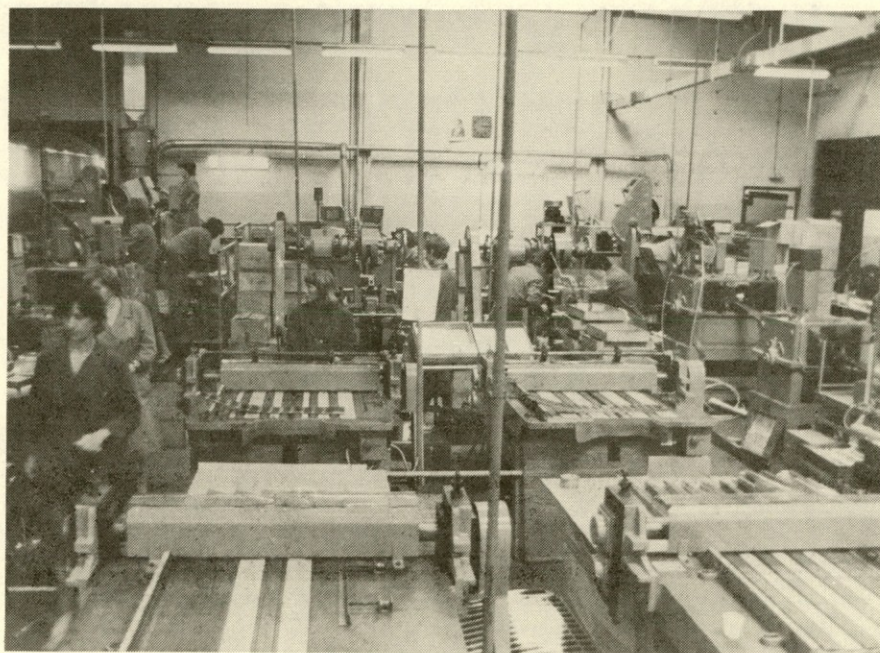
Številne raziskave kažejo, da je v naših razmerah osebni dohodek, kot nadomestilo za "opravljeno delo", še vedno najmočnejši pobudnik delovne motivacije. V takem primeru delo ne predstavlja avtohotne vrednote, ker osebni dohodek na delovno motivacijo ne vpliva neposredno, pač pa zgolj posredno prek verige zadovoljevanja osnovnih življenskih potreb ter izgrajevanja materialnega in kulturnega standarda. Ustvarjalnega človeka odlikujejo intezivna notranja stanja idej, ki jih projicira navzven v simbolični ali predmetni obliki. Nekateri pa ustvarjalnost pojmujejo zgolj kot naravni dar posameznika, nadpovprečno delovno učinkovitost pa kot požrtvovalnost, kar kaže očitno na ostanke že zdavnaj preživelega udarništva.

V naših razmerah je v praksi "uzakonjena" oblika stimulacije, ki ji pravimo uravnilovka. Tako teorija kot praksa pa za motivacijo ne poznata hujšega strupa od uravnilovke, ki predstavlja statiko nasproti motivacijski dinamiki. Uravnilovka preprosto duši iniciativo, ki bistveno spreminja obstoječe stanje, kar pomeni, da je njena mati birokracija. Najbolj kontraindicirano z njo je vsekakor ustvarjalno delo, katerega neposredni produkt je ново znanje. V razvitem svetu je znanje že postalo najpomembnejši proizvodni dejavnik in po pomenu že prekaša kapital. Glede na to, da je človek edini akter prenosa

in ustvarjanja novega znanja, je on tudi tisti, ki narekuje tehnološki razvoj in ne obratno. Potemtakem zgolj prenos tujega znanja za tehnološki napredek ne zadostuje. Visoko tehnologijo ustvarjajo ljudje, ki znanje iz osnovnih raziskav prenašajo v prakso. Tak prenos je izvedljiv samo z nenehnim prehajanjem ljudi iz raziskovalne v razvojno sfero in nazaj. Aplikacija novega znanja vedno oplaja tudi osnovne raziskave in na ta način je razvojni cikel naravno sklenjen v sistem permanentne transformacije in prestrukturiranja znanja, katerega rezultat je napredek.

Strokovno kadrovsko delo pri razporejanju in spremljanju kadrov lahko pomeni neposredno stimulacijo za ustvarjalno delo. Programirani in usmerjeni proces mobilnosti kadrov v vertikalni in horizontalni smeri na osnovi strokovnih kriterijev lahko pripelje delavca na nivo in področje dela, kjer bo optimalno izkoristil svoje sposobnosti in znanja.

Z namenom, da se zagotovi delovna kontinuiteta in motivacija znotraj delovnih skupin (upoštevajoč fluktuacijo vodilnih in vodstvenih kadrov) mora biti izdelan sistem namestnikov v vsaki organizacijski enoti in jih intenzivno funkcionalno izobraževati s področja managementa. Pri izvajanju napredovanja je nujno potrebno uvesti tudi kriterij ustvarjalnosti, kot dopolnilni kriterij za kadrovske odločitve, obenem pa je to motiv za nadaljnje kreativno delo. Zavest delavcev o sistematičnem spremljanju njihovih strokovnih uspehov z namenom zagotavljanja nadaljnje strokovne rasti, je nedvomno močan nematerialni spodbujevalec za ustvarjalno delo. V okviru nagrajevanja za inovativno delo pa imajo nematerialne stimulacije kot so:



Kovinski sijaj baterij R 14 in R 20 je v letošnjem letu dokončno izpodrinil plastične, že skoraj pozabljene stročnice, ki smo jih dolga leta uporabljali pri finalizaciji baterij potem, ko smo ukinili kartonske litografirane tulce.

V letošnjem poletju, v času kolektivnega letnega dopusta smo po demontiranju dosedanjih montažnih linij pridobili v montažnem oddelku dovolj prostora, da smo vanj preselili iz oddelka alkalnih baterij stroje za rezanje plošč in izdelavo kovinskih plaščev.

Na sliki: Pogled v del današnjega montažnega oddelka za finalizacijo baterij R 14, R 20 in baterij R 6.

ustna zahvala in pohvale, pisna priznanja, intervjuji v glasilu, proglašitev "inovator leta", študijska potovanja, izredni dopust ipd. nesluten pomen za delavca.

Namreč delavci in inovatorji še nikoli doslej niso bili tako pomembni kot so danes. Najboljši med njimi so za delovno organizacijo prava dragocenost. To ni nobena fraza marveč golo strokovno utemeljeno dejstvo. Inovatorji so kreatorji novega znanja, ki jim ga ni moč odvzeti. Znanje ima celo paradoksalno lastnost, da tudi v primeru prodaje, v celoti ostaja na zalogi.

Iz vsega povedanega je mogoče povzeti spoznanje, da morajo kadrovske službe, pa tudi drugi, namenjati najbolj ustvarjalnim posameznikom posebno skrb, s tem, da poleg ustreznega stimuliranja spremljajo njihov razvoj, proučujejo možnosti za njihovo

napredovanje in mobilnost znotraj strokovnih področij. Poleg skupnega načrtovanja njihove kariere jim moramo nuditi optimalne pogoje za prenos tujega in lastnega znanja v prakso in primerne razmere za samoizobraževanje.

Vsa prizadevanja nematerialnega spodbujanja k delu naj bo usmerjena v istovetenje človeka z delom, ki ga opravlja in preusmeritev iz razmerja DELO:DENAR v razmerje DELO:OSEBNOST, kajti posebej je treba poudariti osnovno spoznavanje, da sistem nematerialne stimulacije lahko predstavlja le nadstavbo različnih sistemov materialne stimulacije. To pa z drugimi besedami pomeni, ko bo delavec vsaj do neke mere zadovoljen z osebnim dohodkom, lahko pričakujemo zaznaven učinek nematerialnih stimulacij.

A.K.

# Spremembe in dopolnitve Zakona o združenem delu

Letos bo minilo deset let od sprejema zakona o združenem delu - našega temeljnega systemskega zakona. V teh letih je bilo dovolj priložnosti tako za dosledno uresničevanje zakona, kot tudi za ugotavljanje kaj in kako bo treba v zakonu spremeniti oziroma dopolniti za doslednejše uresničevanje temeljnih načel našega sistema. Najbolj so se mnenja o spremembah tega zakona izkristalizirala v razpravi o delovanju političnega sistema. Od takrat je postalo zelo jasno, da bo tudi ta zakon kmalu doživel nekatere spremembe. Zaenkrat so razprave o spremembah in dopolnitvah zakona potekale predvsem v komisiji Skupščine SFRJ za spremljanje izvajanja zakona. Trenutno so pripravljene teze za spremembe in dopolnitve zakona, o katerih bo pripravljena javna razprava, spremenjeni in dopolnjeni zakon pa naj bi sprejeli do konca letošnjega leta.

Osnovni cilj sprememb in dopolnitev je uresničitev nalog iz dolgoročnega stabilizacijskega programa in kritične analize delovanja političnega sistema. Ob tem je izhodišče sprememb tudi, da so se osnovne opredelitve v devetih letih potrdile. Težišče sprememb je krepitev ustavnega položaja delavcev, izgradnja celovitega sistema samoupravnega organiziranja in povečanje učinkovitosti samoupravnega odločanja. V tezah so ponekod navedeni tudi variantni predlogi, v prilogi tez pa so tudi vprašanja, ki jih bo treba še preučiti in ustrezno vključiti v zakon.

Na področju družbenoekonomskih odnosov so glavne predlagane spremembe tele: podrobneje določiti vsebino in način urejanja odnosov združevanja dela in sredstev na podlagi skupnega ustvarjanja dohodka, predlagan je nov model razporejanja dohodka, bruto OD naj vsebuje poleg obveznosti za zadovoljevanje skupnih potreb še izdatke iz skupne porabe v tozdu, namenjene neposredni porabi delavcev, opredeljen je OD iz tekočega dela in določeno je, da ima izplačilo za OD prednost pred drugimi izplačili iz dohodka. Tu je treba omeniti, da teze vsebujejo tudi stališča CK ZKJ, o idejnopoličnih vprašanjih uresničevanja ustavnega položaja delavcev pri razpolaganju in upravljanju z dohodkom in sredstvi družbene reprodukcije - s tem, da so ta stališča konkretizirana v treh vsebinsko različnih predlogih. Razlike med njimi so predvsem v vprašanju ali stališča CK zahtevajo vzpostavljanje novih odnosov v razporejanju dohodka in čistega dohodka:

- prvi predlog meni, da je temu tako in navaja model urejanja odnosov pri razporejanju dohodka in čistega dohodka,
- drugi predlog meni, da je ZZD treba spremeniti samo v toliko, da se da prednost izplačilu OD iz tekočega dela,
- tretji predlog meni, da ni potrebno spreminjati ZZD in je mogoče stališča CK uresničiti s spremembami drugih zakonov.

Nadaljni predlogi so še: odnosi med proizvodnjo in trgovino naj se urejajo praviloma prostovoljno,

delavci tozda, ki dalj časa ne uporabljajo družbenih sredstev, so jih dolžni dati proti nadomestilu v začasno ali trajno uporabo delavcem drugih ozdov, tozda prodaja izdelke in storitve preko DO oziroma sozda, v sporazumu pa je treba določiti pogoje, kdaj lahko tozda prodaja neposredno, tozdi v celoti poslujejo preko žiro računa DO, imajo pa svoje interne račune, ozdi morajo zaposlovati pripravnike, dane so možnosti za skrajševanje delovnega časa.

Na področju samoupravnega organiziranja so glavne novosti tele: V aktih mora biti opredeljena obveznost izdelave strokovne podlage (elaborata) za organiziranje tozdov, to mora pripraviti poslovodni organ, omejena je možnost, da družbenopolitične organizacije ustanovljajo in financirajo delovne organizacije, dane so možnosti za utrditev delovne organizacije kot edine obvezne in samostojne oblike samoupravnega organiziranja delavcev in kot tržno poslovnega subjekta - konkretnije so določene skupne funkcije in naloge, ki naj jih tozdi uresničujejo v DO.

Na področju samoupravnega odločanja je cilj sprememb večja učinkovitost in racionalnost odločanja. Tako je zoženo število odločitev, ki se sprejemajo z referendumom, natančneje je opredeljena pristojnost delavskega sveta (na ravni DO gre praviloma za odločanje z večino glasov, soglasje je bolj izjema, pogoji za to pa morajo biti določeni v splošnih aktih), konkretiziran je položaj in pristojnost delegacije, opredeljena je samostojnost kolektivov v postopku imenovanja poslovodnih organov, povečana je pristojnost poslovodnih organov DO in sozda pri uresničevanju skupnih ciljev, odprta je možnost urejanja posameznih vprašanj, ki so skupnega pomena, z enim skupnim samoupravnim splošnim aktom.

## prišli - odšli

V mesecu OKTOBRU so bili sprejeti v delovno razmerje:

**DAKOVIĆ** Amela, izdelovalka baterij v TOZD Baterije, dne 27.10.1986,

**ŠTEMPELJ** Štefka, izdelovalka baterij v TOZD Baterije, dne 1.10.1986,

**MARKELJ** Anton, ključavničar v TOZD Specialne baterije, dne 1.10.1986,

**PAJEK** Silvester, ključavničar v TOZD Specialne baterije, dne 1.10.1986,

**ALIBEGOVIĆ** Šefika, izdelovalka baterij v TOZD Baterije dne 1.10.1986,

**VASILJEVIĆ** Sena, izdelovalka baterij v TOZD Baterije, dne 13.10.1986,

**SARHATLIĆ** Čerime, izdelovalka baterij v TOZD Baterije, dne 14.10.1986,

**KLEPIČ** Nana, izdelovalka baterij v TOZD Baterije, dne 16.10.1986,

**BRKIĆ** Štefica, izdelovalka baterij v TOZD Baterije, dne 17.10.1986,

**JOVANOVIĆ** Verica, izdelovalka baterij v TOZD Baterije, dne 17.10.1986,

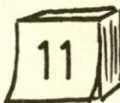
**DOLIĆ** Eldina, izdelovalka baterij v TOZD Baterije za do-ložen čas dne 21.10.1986.

V mesecu OKTOBRU ni nihče pre-kinil delovnega razmerja.



### zadnji rok

Zadnji rok za oddajo člankov uredniku za decembrsko glasilo



Redakcijo glasila smo zaključili 21. novembra

## Število zaposlenih

TOZD Baterije Ljubljana	
moških	84
žensk	148
<b>Skupaj</b>	<b>232</b>

TOZD Specialne baterije	
moških	41
žensk	87
<b>Skupaj</b>	<b>128</b>

Delovna skupnost	
moških	45
žensk	52
<b>Skupaj</b>	<b>97</b>

Dne 31. oktobra 1986 je bilo v delovni organizaciji ZMAJ skupaj 457 zaposlenih, od tega 170 moških in 287 žensk.

### SPECIFIKACIJA ZAPOSLENIH v mesecu oktobru 1986

#### TOZD Baterije:

Neposredni proizvajalci	124
Transportni delavci	9
Strojvodje	20
Obratna režiija	8
Čistilke	5
Li baterije	8
Operativna priprava dela in skladišče	14
Oper.tehn. kontrola	9
Sektor del. sredstev in vzdrževanja	35

#### TOZD Specialne baterije:

Vodstvo in družbena prehrana	4
Neposredni proizvajalci	78
Transportni delavci	10
Obratna režiija	5
Oper.tehn.kontrola	5
Op.priprava dela in skladišče	7
Sektor vzdrževanja	19

#### Skupne službe:

Vodstvo	3
Plansko organ. področje	7
Spl. kadrovsko področje	14
Fin. računovodska podr.	20
Tehn. razvojno področje	20
Področje kontr. kakovosti	6
Komercialno področje	27

## Rojeni v

DECEMBRU

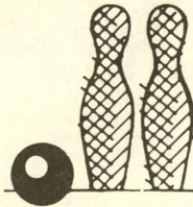
Sevda HASANAGIĆ  
Fazila MUJIĆIĆ  
Drenka KASAPOVIĆ  
Marija RUS  
Marija JOVANOVIĆ  
Darko ŠIRCA  
Bogo BARAGA  
Niko FERDIN  
Anica SEŠA  
Niko RUPIĆ  
Olga IHAN  
Zehra SKENDEROVIĆ  
Petrina AMPOVA  
Marko ARHAR  
Franc KRISTAN  
Tatjana RIBIĆ  
Anica GEDEN  
Blaženka PULJIĆ  
Tatjana METELKO  
Ivo ŠTRAUS  
Štefanija IHAN  
Marija IHAN  
Srečko JERMAN  
Marija JANOŠ  
Miro KRAŠEVEC  
Marija BAMBIĆ  
Ljudmila SIRK  
Božidar SEVER  
Vilma RESNIK  
Silvo HAJDINJAK  
Silvester PAJEK  
Alojz MEDVED  
Jernej PAJEK  
Štefka ŠTEMPELJ  
Pavle KRIŽ  
Zdravko POJE  
Silva MATIĆ  
Oto GROŠELJ  
Franc BEVC

čestitamo

Dopisujte V GLASILO



## Za las ob prvo mesto



Tekmovanje v bowlingu za prvenstvo Slovenije v petorkah je potekalo v četrtek in petek 16. in 17. oktobra. Tedaj je naša petorka Tratnik, Križaj, Tršan, Kovač in Vezjak, ki se je enakopravno in požrtvovalno borila do konca, ob zaključku tekmovanja zasedla le drugo mesto, čeprav je še tik pred koncem tesno vodila. Vendar je našim tekmovalcem ob razburljivem finišu zmanjkalo kanček športne sreče in so le za las izgubili prvo mesto zmagovalca.

Bil pa je tudi že prvi turnir v organizaciji "Nikola Tesla" iz Zagreba. Velik uspeh so

slavili Križaj, Tršan in Tratnik, ki so kot člani našega Zmajevega kluba v trojkah zasedli prvo mesto. Posamezno pa so se odrezali takole: 4.Kovač, 6.Tratnik, 21.Križaj in 24. Tršan.

Tudi v ženski ekipi našega bowling kluba so bili doseženi vidni uspehi, saj je bila prva Tratnik Tatjana, druga Vlah Jana in peta Bertancelj Milka.

Seveda pa tekmovanja v bowlingu potekajo po programu in o nadaljnjih uspehih tekmovalcev in tekmovalk kluba ISKRA-ZMAJ bomo imeli še priložnost pisati.

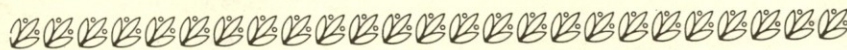
## Za prihodnje že novoletno glasilo

Tako nenadoma, skoraj prehitro se nam je približal zadnji letošnji mesec in prav tako hitro bodo tekli dnevi do datuma, ko bo treba v tiskarno oddati decembrsko glasilo. Ker pa je treba pred zaključkom redakcije izpolniti še vrsto opravil poleg vseh drugih rednih dolžnosti, je zaželeno, da se gradiva za objavo dostavijo uredniku čimprej. Še zlasti velja za gradiva, ki po svoji vsebini niso vezana na določen čas in datum.

Prav pa bi bilo, da bi v zadnjem letošnjem glasilu, ki mu običajno rečemo novoletno, objavili nekaj zanimivosti s tistih področij našega dela, ki sicer kar ne najdejo avtorja. Kazalo bi objaviti na primer, če in kako sploh deluje inovatorstvo, kako in na katerem področju je zaživelo projektno vodenje, kako se ZMAJ preko propagandne službe odraža na tržišču in še veliko drugega, če omenimo le tri malo nam znane dejavnosti. Ne bi dalje naštevati in drezali, zato bi raje potrkali na zavest in dolžnost tistih sodelavcev, ki so že po naravi dela dolžni tudi preko našega glasila popestriti izbor informacij in se tako in obenem izogniti vprašanju: kaj pa ta človek sploh dela pri nas. To in v tem primeru naključno postavljeno vprašanje pa je lahko tudi izziv za marsikoga.

Z vprašanjem, kako razširiti krog dopisnikov, se uredništvo ubada leto za leto. Kakovost vsebine slehernega glasila ni zadovoljiva in zlahka se ugotavlja, kaj vse gre mimo nas, kaj vse ne komentiramo, ne beležimo in sploh ne objavimo. Brez dvoma bi o tem morali spregovoriti tudi na osnovnih organizacijah sindikata in če vemo za vlogo informiranja, ki jo sindikat ima, tudi na skrajnejših letnih konferencah.

Urednik



## Srečanje upokoјencev

Samo še mesec dni nas loči od novega leta in še predno se poslovimo od starega, bomo za naše upokoјence tudi letos organizirali že tradicionalno srečanje v Zmaju. Določili smo že datum in sicer se srečamo v torek 23. decembra, ko se bomo odpeljali na Dolenjsko ter tako še zadnjič letos obeležili 30 letnico obstoja obrata šentvid.

Da pa bo naše novoletno srečanje nadvse prijetno, bodo poskrbeli šentvidčani, saj so se že velikokrat doslej izkazali z enkratno gostoljubnostjo.

VABILA s podrobnimi informacijami boste prejeli vsi pravočasno.

Toliko v vednost in za pričakovanje na veselo snidenje v torek 23. decembra letos v TOZD Specialne baterije v šentvidu pri Stični.

"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.

