

1923

junij

6



glas zmaja



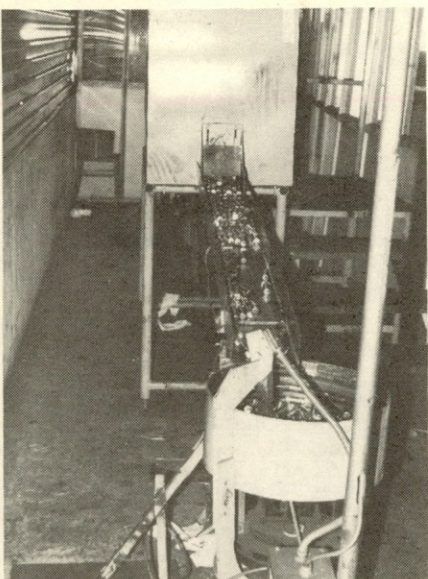
Glasilo delovne organizacije
ISKRA-Industrija baterij ZMAJ

"GLAS ZMAJA" izdaja mesečno v nakladi 550 izvodov delovna organizacija ISKRA-Industrija baterij ZMAJ n.sol.o. Ljubljana, Stegne 23. Glasilo ureja uredniški odbor: Antonija Krek, Aleksander Jakomin, Fadil Alibegović, Pavla Grabljevec, Marija Kocman in Stane Savič. Odgovorni urednik: Mayer Marijan. Tiska tiskarna LJUBLJANA. Oproščeno prom. davka po pristojnem sklepu št.421-1/73

Temelji plana temeljne organizacije za prihodnje obdobje

Pred nami je čas razprave o enem najpomembnejših aktov našega srednjeročnega planiranja, to je TEMELJEV PLANA TOZD za srednjeročno obdobje 1981 - 1985.

Temelji plana predstavljajo vsklajene smernice temeljnih organizacij in elemente za sklepanje samoupravnih sporazumov in dogovorov o temeljnih plana. Z njimi ugotavljamo in določamo interese znotraj temeljne organizacije z drugimi samoupravnimi organizacijami in skupnostmi. Ta planski akt predstavlja osnovo za vse obveznosti, ki jih delavci temeljne organizacije prevzemajo.

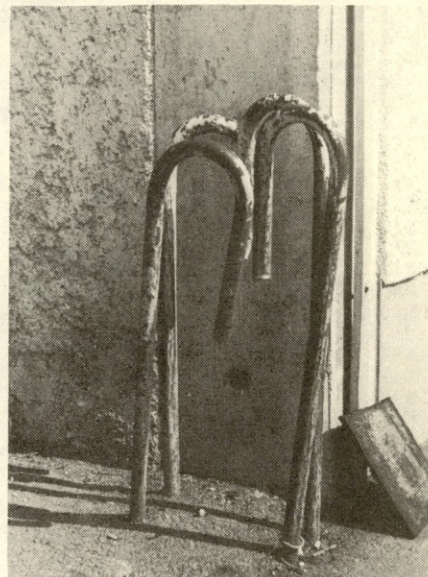


Z vibratorji avtomatizirano doziranje čaš s podesta direktno na stroje za formiranje celic.

V njih bomo opredelili pravice, obveznosti in odgovornosti za ustvarjanje prihodka temeljne organizacije ter določili planirani dohodek, njegovo strukturo in temeljna razmerja glede razporejanja za osebne dohodke, skupno in splošno porabo, razširjeno materialno osnovo dela in rezerve. Pri določanju teh ciljev bomo izhajali iz sprejetih smernic razvoja temeljne organizacije za srednjeročno obdobje.

Pravice, obveznosti in odgovornosti materialnega in finančnega značaja so zasnovane na elementih za sklepanje samoupravnih sporazumov in dogovorov o temeljih plana. Z njimi bomo določili zlasti:

- pogoje in način pridobivanja dohodka v temeljni organizaciji
- obseg in pogoje oblikovanja in uporabe sredstev za razširitev materialne osnove dela
- osnove in način zadovoljevanja skupnih potreb delavcev v temeljnih organizacijah, delovni organizaciji, krajevni skupnosti in samoupravnih interesnih skupnostih
- obseg izločanja in združevanja sredstev iz dohodka in čistega dohodka za zadovoljevanje skupnih potreb delavcev po načelih svobodne menjave dela, za



zagotavljanje socialne varnosti delavcev, materialnih in finančnih rezerv, izobraževanja zaposlenih ter splošnih družbenih potreb

- obseg uvoza blaga in izvoza izdelkov
- obseg potreb prostorskega razvoja in varstvo okolja
- obveznosti za izvrševanje nalog s področja ljudske obrambe in družbene samozaščite.

O vsebini predloga temeljev plana temeljnih organizacij bomo razpravljali v predhodni razpravi skupaj s predlogom "Samoupravnega sporazuma o temeljih plana delovne organizacije", ki določa tiiste skupne naloge, pravice in obveznosti katere delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti združujemo na nivoju delovne organizacije.

Temelje plana temeljnih organizacij bomo sprejemali z referendumom, predvidevamo v mesecu septembru, ko bodo vsklajeni vsi sporazumi o temeljih planov.

R. Čope

25. maj 1980 v Kumrovcu

Sončna nedelja 25. maja letos v Kumrovcu. Praznično razpoloženje ob vihranju zastav, veliko zborovanje pred rojstno hišo tovariša TITA. Glasba, govori, petje in recitacije. Pohodi, maratonski tek in kolesarska dirka iz Zagreba v Kumrovec s ciljem pred svečano okrašeno tribuno. Trlo se je ljudi, obiskovalcev različnih ras in jezikov. Kumrovec je bil ta dan odet v praznično podobo dneva mladosti in Titovega rojstnega dne.

Ob enajsti uri so odprli vrata in dolge kolone so se vrsti-

le in spoštljivo usmerjale v notranjost skromne Zagorske hiše, v kateri se je leta 1892 rodil največji sin Jugoslavije.

Ogled Titove rojstne hiše je posebno doživetje in lepo bi bilo, da tudi med nami ni nikogar, ki bi si vsaj enkrat ne ogledal Titovega rojstnega kraja. Morda bi veljalo razmisliti tudi o možnem oranžiranju izleta v Kumrovec.

My



Kumrovec, 25. maja 1980. V ozadju slavnostna tribuna, v ospredju kip maršala Tita na vrtu njegove rojstne hiše.

pet minut za pogovor

Šestnajsto leto zaposlitve mu teče v Zmaju, odkar je tistega dne 24. septembra leta 1964 začel kot delavec na 25 gramski stiskalnici v oddelku PLASTIKA.

Prišel je v času, ko smo sprejemali delavce zaradi lastne izdelave pokrovov in gumbov za ploščate baterije. Po ukinitvi tega oddelka je odšel v skladišče in do danes nosi naziv skladiščni delavec.

Stane je človek, ki bi ga sodelavci težko pogrešali. Vestnost in pridnost sta njegovi posebni značilnosti, ki se odražata v zaupanju pri opravi vsakodnevnih nalog. Nekdaj vnet navijač nogometnega kluba "Olimpija" že

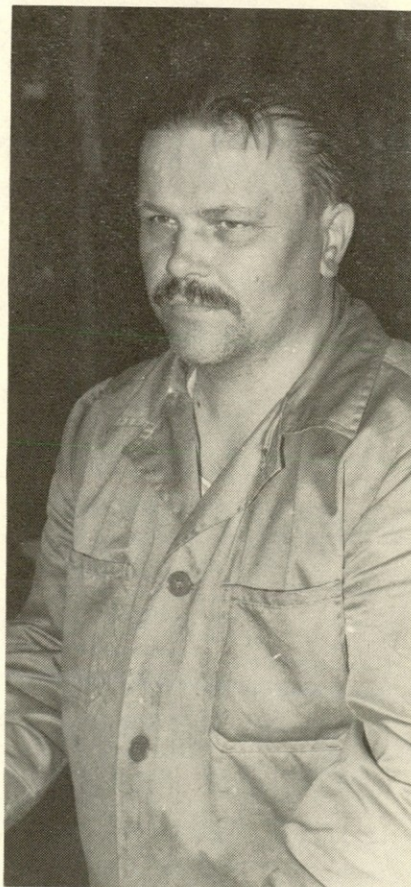
dolgo vrsto let molči. Ne trdi, da je našel nadomestilo v Zmajevi bowling ekipi, res pa je, da tekmuje odkar je bila ustanovljena. O uspehih smo v zadnjih dveh številkah precej pisali. Tudi Stane je k doseženim rezultatom dodal svoj delež.

Do pred leti je bil redni krvodajalec. Ko se je zadnjičkrat javil na odvzem krvi, so mu pri kontroli odkrili sladkorno bolezen. Nosi jo v sebi, tudi danes. Ni pa obdržal zapovedi o dietni prehrani. Skušal sem upoštevati navodila, pravi Stane. Toda, ne vzdržim. Ne bi zmozel opravljati dela, moram jesti, karkoli je in kolikor potrebujem. Skladiščni delavec sem.

Umolknil je in se ozrl na zaboj. Razprl je roke in žile na vratu so se napelje.

Delo teče dalje in vanj se je vklopil tudi Stane.

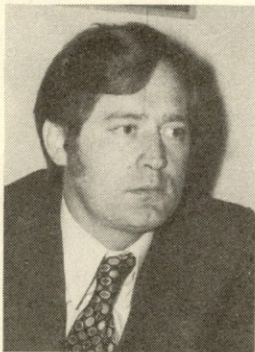
My



K O N Č I N A Stane

Imenovan je glavni direktor delovne organizacije Zmaja

Delavski svet delovne organizacije ISKRA - Industrija baterij ZMAJ, Ljubljana je 28. maja 1980 imenoval tovariša SMOLIČ Franca, diplomiranega sociologa za individualnega poslovnega organa - glavnega direktorja delovne organizacije za mandatno dobo 4 let z dnem 1. junija 1980.



SMOLIČ
Franc
glavni
direktor
DO ZMAJ

Smolič Franc se je v Zmaju zaposlil 1. oktobra leta 1974 na delih oziroma nalogah vodje splošno kadrovskega sektorja. Po zaključenem 4 letnem mandatu je ponovno kandidiral za navedena dela in naloge ter v tem času

opravljal funkcijo namestnika direktorja delovne organizacije. Od 1. septembra 1979 dalje pa je bil vršilec dolžnosti glavnega direktorja.

Že leta 1966 je na Pravni fakulteti v Ljubljani diplomiral na I. stopnji in si pridobil strokovni naziv "pravnik". Kot izredni slušatelj je nadaljeval študij na Fakulteti za sociologijo, politične vede in novinarstvo ter diplomiral leta 1975. S tem si je pridobil visoko strokovno izobrazbo in strokovni naziv "diplomirani sociolog" kadrovske organizacijske usmeritve". Pred dvema leti pa je obiskoval tečaj za delavce v zunanji trgovini in opravil vse predpisane izpite.

Sicer pa je Smolič Franc tudi aktiven družbenopolitični delavec, o čemer še posebej pričajo mnenja družbenopolitičnih organizacij v Zmaju in koordinacijskega odbora za

kadrovska vprašanja pri Občinski konferenci SZDL Ljubljana Šiška.

V ZK je bil sprejet leta 1973. Kot delegat pa se je udeležil tudi VIII. kongresa Zveze komunistov Slovenije. Za svoje vsestransko aktivno in uspešno delo je bil odlikovan z medaljo dela s srebrnim vencem.

Ob imenovanju tovariša Smoliča za glavnega direktorja Zmaja lahko izrečemo pristržne čestitke. Istočasno pa se moramo zavedati, da je stopil na čelo našega Zmaja v času izredno težkih družbeno ekonomskih razmer. Prav zato je in bo treba še bolj poglobiti sodelovanje vseh njegovih najožjih sodelavcev ob upoštevanju še večje aktivnosti članov samoupravnih in družbenopolitičnih organizacij pri oblikovanju in uresničevanju planskih nalog in usmeritvah nadaljnjega razvoja našega Zmaja.

My

Volili smo...

V delovni skupnosti skupnih služb smo v petek 13. junija 1980 volili svoje samoupravne organe: delavski svet in disciplinsko komisijo ter delegacije za delegiranje delegatov v skupščino družbenopolitične skupnosti - za zbor združenega dela 5 člansko delegacijo, in skupščine samoupravnih interesnih skup-

nosti - dve združeni delegaciji ki štejeta po 7 članov.

Predkandidacijski postopek je vodila sindikalna organizacija delovne skupnosti. V tem postopku smo se odločili za zaprte kandidatne liste.

Na lepo okrašenem volišču v sprejemnici je bila udeležba volilcev polna že v jutranjih urah.

Iz razglasa volilne komisije o izidu glasovanja izhaja:

V DELAJSKI SVET delovne skupnosti so bili izvoljeni:

MATJAŽ Tanja
METLJAK Drago
KAMIN Rudi
KOPACH Marija
ANTONČIČ Slavko
ŽNIDARŠIČ Danica
VRČEK Anka
ZALETEL Peter
KELBIČ Janja
SEDEJ Rozalija.

V DISCIPLINSKO KOMISIJO so bili izvoljeni:

AZINOVIČ Stojan, za predsednika
KOCMAN Marija
MARTINEC Marjan
TKALEC Frančiška
KRIŽNAR Bogomir (zunanji član)

V delegacijo za zbor združenega dela so bili izvoljeni

KASTELIC Daria
NERAT Anton
OROŽIM Tone
RUPAR Tatjana
SMERAJC Zdenka

V združeno delegacijo za skupščine SIS za zaposlovanje, za invalidsko in pokojninsko zavarovanje, za otroško varstvo, za socialno skrbstvo in zdravstvo so bili izvoljeni;

BARBORIČ Marta
DRNOVŠEK Andreja
KOLAR Slavica
KUHELJ Tomislav
NOVAK Anica
SMERAJC Zdenka
VARDJAN Mara

V združeno delegacijo za skupščine SIS za vzgojo in izobraževanje, za kulturo, za telesno kulturo, za stanovanjsko gospodarstvo in za raziskovanje so bili izvoljeni:

CERAR Franc
GERMŠEK Simona
MATIČIČ Mirjana
OGRIN Tomaž
ROGLIČ Marjan
SITAR Marija
TRAVEN Anica

Izvoljenim delegatom želimo, da bi nas uspešno zastopali.

Kakšna je resnica o četrti tovarni baterij

V zadnjem času smo večkrat neuradno slišali vest o gradnji četrtne tovarne baterij v Jugoslaviji. Čeprav novica ni v celoti preverjena, smo kot proizvajalci baterij dolžni ustrezno reagirati. O tej problematiki smo obširno spregovorili na "grupaciji" baterijašev in zavzeli negativno stališče do takšnih poskusov, saj so trenutne kapacitete vseh treh proizvajalcev zadostne, oziroma prevelike na naše tržišče, izvozne možnosti pa so tudi minimalne. Takšno podvajanje kapacitet bi imelo za posledico še večjo borbo na tržišču, zniževanje sedanjih proizvodnih serij, skratka povsem nekaj drugega kar si s stabilizacijskimi prizadevanji v Jugoslaviji želimo priboriti.

Tudi v preteklosti so se pojavljale podobne želje. Vsi se še dobro spominjamo "Lumine", kot četrtega proizvajalca baterij in njenega neslavnega konca. Včasih izgleda, kot da se na napakah nočemo naučiti.

Dejstva kot na primer, da smo Jugoslovani med najmanjšimi potrošniki baterij na število prebivalcev v Evropi, da vse tri tovarne poslujemo na meji rentabilnosti, da smo ena redkih držav, ki ima kar tri tovarne, da skoraj nič ne izvažamo, da je v bateriji do 30 % uvoznih surovin itd., nekaterih pri načrtovanju novih kapacitet izgleda prav nič ne motijo.

Baterijaši smo se dogovorili, da bomo napisali skupno pismo,

v katerem bomo odločno nastopili proti gradnji četrtne tovarne, ki bo predstavljala podvajanje kapacitet, podpirali pa bomo osvajanje programov na področju novih elektrokemijskih sistemov, pri čemer smo vsi zainteresirani za delitev dela in s tem za racionalno in visoko produktivno proizvodnjo.

Želimo, da bi dejansko ostalo samo pri razmišljanjih, saj nova tovarna ne bi predstavljala samo neposredne škode za baterijaše, ampak za vso našo družbeno skupnost.

Ob koncu tega razmišljanja lahko dodam še to, da je v Gnjilanih v okviru Kombinata Trepča v zaključni fazi izgradnje tovarna nikelj-kadmijevih baterij po licenci Marathon iz ZDA. Teh baterij v Jugoslaviji trenutno še ni in bodo predstavljale dopolnitev obstoječega programa. Vse lepo in prav, če na koncu le ne bi bilo vprašanja: ali bo samo pri tem tudi ostalo?!

F. Smolič

Umrla je

P U Š Majda

Tik pred oddajo glasila v tiskarno smo zvedeli, da je umrla 47 letna Majda PUŠ delavka na vezanju baterij 6 AF 22 v TOZD Specialne baterije v Šentvidu pri Stični. V Zmaju se je zaposlila 22. avgusta leta 1956.

Kot dobro in vestno delavko jo bomo ohranili v najlepšem spominu.

SODELAVCI

Delavski svet delovne organizacije je imenoval

Na delavskem svetu delovne organizacije ZMAJ dne 28. maja 1980 je predsednik razpisne komisije podal obširno poročilo o delu razpisne komisije in predlog za imenovanje delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo. Ob tem je bilo upoštevano tudi mnenje družbeno političnih organizacij Zmaja ter koordinacijskega odbora za kadrovska vprašanja pri SZDL občine Šiška. Za tem je delavski svet delovne organizacije imenoval Vukašinovič Milana, diplomiranega ekonomista na delovne naloge vodje komercialnega področja ter Juvan Stanka, diplomiranega pravnika na delovne naloge vodje splošno kadrovskega področja, oba za mandatno dobo 4 let.

Obema želimo mnogo uspeha pri delu.



VUKAŠINOVIČ
Milan

VUKAŠINOVIČ Milan se je zaposlil v Zmaju 16. septembra 1979 po takratnem razpisu na delovno mesto vodja marketing sektorja. V skladu s sedaj veljavnimi samoupravnimi akti in organiziranostjo delovne organizacije je na osnovi razpisa ponovno kandidiral in bil imenovan za opravljanje delovnih nalog vodje komercialnega področja.

Študij je končal na Mariborski višji ekonomski šoli. Na I. stopnji je diplomiral na področju zunanjetrgovinske smeri

na II. stopnji pa iz komercialne smeri. Ima priznane pogoje za opravljanje zunanje trgovinske dejavnosti in skupaj 15 let delovne dobe in to predvsem na komercialnem področju. Med pomembnejše dolžnosti v prejšnji zaposlitvi velja omeniti, da je bil 2 leti direktor finančnega sektorja in 1 leto pred prihodom v Zmaj pomočnik direktorja inženiringa. Član Zveze komunistov pa je že od 1962. leta.

JUVAN Stanko, diplomirani pravnik se je v Zmaju zaposlil 1. junija 1979 na delih in nalogah samostojnega pravnega referenta, poleg tega pa je dosedaj opravljal še funkcijo vršilca dolžnosti vodje splošno kadrovskega področja.

Po končani gimnaziji je študiral na pravni fakulteti v



JUVAN
Stanko

Ljubljani, kjer je kot redni študent diplomiral ob koncu leta 1965 na II. stopnji. Tako za tem se je zaposlil v ISKRI - tovarni električnih aparatov, kjer je opravljal zahtevne naloge in dela ter bil nazadnje tudi pomočnik sekretarja delovne organizacije oz. samostojni pravni svetovalec v pravni službi.

Lahko še zapišemo, da je bil točno ob prvi obletnici dela v Zmaju imenovan na dela in naloge vodje splošno kadrovskega področja v naši delovni organizaciji.

Po sklepu delavskega sveta delovne organizacije ZMAJ z dne 28. maja 1980 sta bila imenovana:

R O M Meda, vršilec dolžnosti vodje finančno računovodskega področja od 1. junija 1980

S R E B O T N I K Franc, vršilec dolžnosti vodje tehnično razvojnega področja od 1. maja 1980

Srečno za volanom



O naši transportni službi, o naših šoferjih, njihovih uspehah in težavah skorajda ne pišemo nikoli. Pač, vsaj enkrat na leto, ko se približuje njihov praznik, 13. julij, dan šoferjev, ki pomeni datum ustanovitve prve avtočete v narodnoosvobodilni borbi in je kot prva sodelovala že pri osvoboditvi Žužemberka.

Zdaj, po novi organizaciji pripada transportna služba delovni skupnosti skupnih služb in to komercialnemu področju. Z devetimi šoferji in vodjem transporta Jakomin Milanom predstavlja ekipo, ki je organsko povezana z našimi skupnimi nalogami in ki skoraj v celoti nosi odgovornost pri pravočasni dostavi reprodukcijskih materialov ali odvoza gotovih izdelkov na tržišče.

Naš vozni park danes šteje 12 avtomobilov, od katerih sta dva pripravljena za odprodajo, saj sta prevozila že tolikšno število kilometrov, da za našo delovno organizacijo nista več rentabilna. Dva avtomobila pa sta za stalno locirana v Pančevu, od koder iz našega skladišča razvažata baterije po Vojvodini in ožji Srbiji. Sicer pa je potovalna relacija naših avtomobilov v Ljubljani omejena na 200 kilometrov in zato so izključena daljša potovanja, kot so bila nekdanj zelo pogosta v Bosno.

Sicer pa mi je vodja transporta Jakomin Milan nanizal

še nekatere podatke in probleme, ki pa niso novi. Tu je mislil predvsem na odprto garažiranje. Če bi imeli vsaj eno garažo, je pripomnil, bi lažje opravili nekatera manjša popravila in vzdrževanje. Vozila so tako izpostavljena vsem vremenskim neprilikam, ki nanje še posebno slabo vplivajo v zimskem času.

Za prevoz depolarizacijske mase iz Šentvida v Ljubljano je en tovornjak dnevno zaseden. Zaradi starosti - devet let ima že in prevoženih kilometrov, bi nujno potrebovali nov avto z večjo nosilnostjo, ker je sedanji 5 tonski občutno premajhen ob sedanji porabi depolarizatorja.

Fluktuacija pri šoferjih skoraj ni, če izvzamemo, da je pretekli mesec eden odšel,

vendar smo že dobili drugega šoferja.

Poklic šoferja danes ni lahek. Biti vsak dan na cesti, ves dopoldan, vrteti volan v cestnem vrvežu in ob vsakem vremenu, se izpostavljati raznim, tudi kočljivim situacijam, je vse prej kot prijetno. To je poklic, ki je nujen, potreben. Opravilo vseh nalog šoferjev je opravilo vseh naših skupnih nalog.

Vsem našim šoferjem ob njihovem prazniku velja izreči: Srečno za volanom!

My

Transportno službo sestavljajo:

JAKOMIN Milan, vodja

GROJZDEK Peter

GRABNAR Alojz

LIPOVEC Janez

PRETNAR Lado

JUHANT Milan

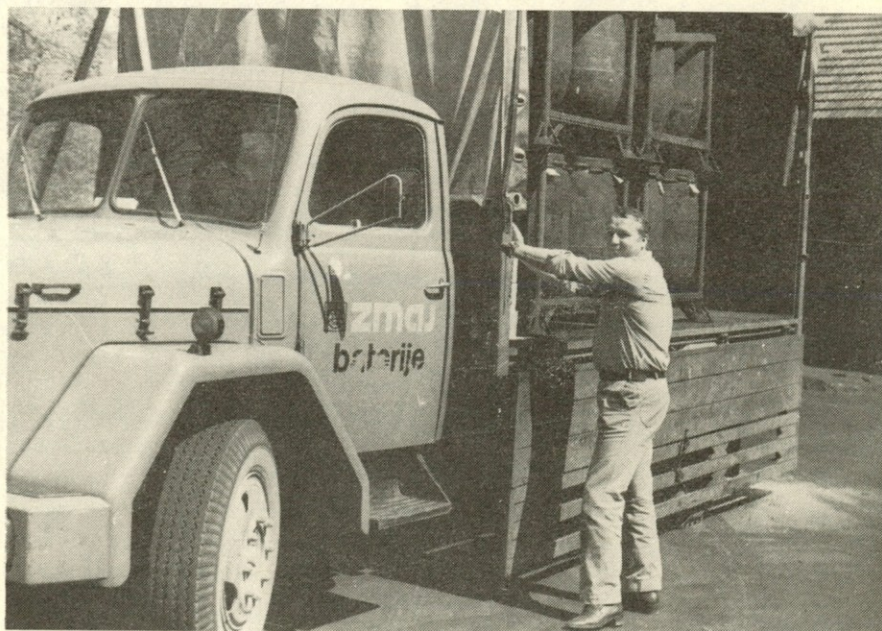
KAMIN Rudi

HASANAGIČ Ahmed

KRIŽ Pavle

DIMIČ Stavan

Zadnja dva sta stalna šoferja v Pančevu.



Oblikovanje skupnih osnov in meril delitve po delu v SOZD ISKRA

UVOD

Samoupravno sporazumevanje v sestavljeni organizaciji o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka in delitvi sredstev za osebne dohodke, katerega akcija je stekla v letu 1979 na pobudo Konference osnovnih organizacij sindikata v SOZD ISKRA, je prešlo iz pripravljalne faze v obdobje obravnave osnutkov samoupravnih sporazumov. Po terminskem planu, ki ga je določil projektni svet kot delegatsko sestavljen organ, strokovni in vodilni koordinator akcije, je zaključek javne obravnave 30.6.1980 (oz. 15.7.1980 po sklepu delavskega sveta SOZD), odločanje o sprejemanju teh sporazumov pa je predvideno v septembru mesecu.

V časopisu ISKRA so bili objavljeni v št. 20 z dne 24.5.1980 naslednji osnutki samoupravnih sporazumov:

- o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka v sestavljeni organizaciji,
- o enotnem oblikovanju razvidov nalog v sestavljeni organizaciji,
- o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke,
- o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za skupno porabo,
- o spodbujanju in vrednotenju ustvarjalnega dela.

Osnutke so pripravljale delovne skupine, v katerih so

sodelovali strokovnjaki s posameznih področij dela iz vse Iskre, ob koordiniranju dela del. organizacije skupnega pomena ISKRA-Zavod za organizacijo in informatiko ZORIN, n. sol. o. iz Ljubljane.

Projektni svet je v obrazložitvi celotnega gradiva poudaril, da so sestavljenci osnutkov upoštevali predvsem pozitivno zakonodajo, ki ureja to področje, zlasti pa samoupravni sporazum o združevanju delovnih organizacij v sestavljeno organizacijo ISKRA, ki v loč. členu izrecno predvideva sklepanje samoupravnih sporazumov s področja delitve po delu in nas potemtakem v bistvu obvezuje, dalje smernice, ki jih je določila sindikalna organizacija ter usmeritve iz družbenega dogovora o uresničevanju kadrovske politike v SR Sloveniji in osnutka družbenega dogovora o skupnih osnovah za oblikovanje in delitev sredstev za skupno porabo in osebnih dohodkov v SR Sloveniji.

Ko ocenjujemo osnutke cit. samoupravnih sporazumov z vidika smotrov opredeljenih v splošnih aktih in družbenih dogovorih iz prejšnjega odstanka, lahko uvodoma ugotovimo, da predstavljajo objavljeni dokumenti po eni strani realizacijo načel iz teh aktov in dogovorov, po drugi strani pa dajejo solidno osnovo za poenotenje osnov in meril posameznih elementov v okviru sestavljenih organizacij; ta akcija predstavlja v bistvu prvi

korak k poenotenju določenih osnov na najbolj pomembnih vprašanih delitve po delu ter ustvarjalnosti pri delu, lahko pa rečemo, da je to tudi prvi tak poskus v okviru sestavljenih organizacij, čeprav je bila tovrstna tematika obravnavana že v prejšnjih obdobjih, praktičnih rezultatov pa ni bilo.

Seveda ti samoupravni sporazumi niso nikakršen recept za rešitve s tega področja, dajejo osnove in določajo nekatera merila, ki jih bomo dolžni v svojih samoupravnih splošnih aktih spoštovati, hkrati pa dajejo možnosti, da v okviru teh poiščemo lastne rešitve, prilagodimo konkretni situaciji, upoštevamo lastne težnje in možnosti ter dejanske razmere v organizaciji.

Razporejanje čistega dohodka

Osnutek samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka ima pet poglavij.

V temeljnih določbah so opredeljeni cilji sporazumevanja o skupnih osnovah in merilih, načela za pridobivanje celotnega prihodka in dohodka v skladu z zakonom ter namene za katere razporejamo dohodek. Sporazum določa, da bomo v svojih planih in samoupravnih sporazumih o združevanju dela

in sredstev predvideli obseg dohodka in razporejanje dohodka, razporejanje čistega dohodka ter razporejanje dohodka in čistega dohodka v primeru preseganja ali nedoseganja planiranega dohodka, pri čemer bomo morali upoštevati določila družbenih dogovorov.

V Osnovah za razporejanje čistega dohodka se zlasti pomembne določbe o določitvi kazalcev s katerimi spremljamo uspešnost opravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi (12. člen osnutka).

Nič manj pa ni pomembna določba o situaciji, ko ne bomo dosegali planiranega dohodka; v takem primeru bomo morali izdelati analizo pogojev ustvarjanja in pridobivanja dohodka (11. člen osnutka) po določenih elementih, zraven tega pa sprejeti ukrepe za odpravo nastalih vzrokov za nedoseganje dohodka.

Po prej omenjenih kazalcih se bo na podlagi ugotovljenih rezultatov izdelala analiza uspešnosti upravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi za vse temeljne organizacije v SOZD ISKRA, pri tem predvideva osnutek metodološki pristop za pripravo analize, ki vsebuje tudi opredelitev pričakovane vrednosti kazalcev ter dovoljene meje odstopanja od pričakovanja. Take analize bodo pripravljene za obravnavo ob periodičnih obračunih in zaključnih računih, zraven njih pa bodo obvezni ukrepi za odpravo vzrokov ob nedoseganju pričakovanih rezultatov po posameznem kazalcu.

Razporejanje sredstev za osebne dohodke in skupno porabo bo odvisno od dosežene poslovne uspešnosti, ki se izražajo v osnutku določenih kazalcih (16. člen). Glede skup-

ne porabe je pomembna določba glede predvidenega odstotka rasti teh sredstev ter določba o minimalnih sredstvih za skupno porabo (18. člen).

Tudi združevanje sredstev skupne porabe je predvideno in sicer za odpravnine in jubilejne nagrade za delavce tistih temeljnih organizacij, ki bodo poslovale z izgubo v času enega leta.

Razporejanju sredstev za izboljšanje in razširitev materialne osnove dela in ustvarjanju in obnavljanju rezerv osnutek ne posveča veliko določb, ker je v planih težišče na obravnavanju te problematike.

Za uskladitev svojih samoupravnih splošnih aktov s tem sporazumom osnutek predvideva 12 mesečni rok od dneva sklenitve sporazuma.

Enotno oblikovanje razvidov nalog

Enotne osnove za oblikovanje razvidov nalog so sestavljalcem delale precej preglavic, preden je bil izdelan osnutek kakor je objavljen v časopisu; tematika je zahtevna sama po sebi, njena pomembnost pa presega okvir sistemiziranja del in nalog. Problem je bil v tem, kako zapisati norme, ki bodo dosegle poenotenje razvidov nalog ter njihovo medsebojno primerljivost posebej še glede na uvedbo iste analitske metode vrednotenja del oz. nalog, kakor jo predvideva osnutek samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke.

S tem sporazumom bi dogovorili skupne osnove za organiziranje

dela oz. delovnega procesa ter oblikovanje skupnih nalog, za oblikovanje razvidov nalog glede na njegovo vsebino in vlogo v skladu z zakonom ter glede na enotno metodološko izhodišče, kar vse skupaj ima za cilj medsebojno usklajenost in primerljivost gradiva in podatkov, ki jih morajo vsebovati razvidi nalog v vseh temeljnih organizacijah v okviru sestavljene organizacije. Elementi prej citirane metode so enotna izhodišča in načelq členitve delovnega procesa ter oblikovanje del oz. nalog, minimum podatkov, ki jih morajo o nalogah vsebovati razvidi nalog ter postopek zbiranja podatkov.

Organiziranje delovnega procesa v temeljnih organizacijah je odvisno od delitve dela v delovni organizaciji kot celoti; pri njegovi nadaljnji členitvi pa je potrebno upoštevati delo kot določen proces, izvajalce, ki delo opravljajo in naloge, ki so za dolžitve izvajalcev, da bodo opravili konkretni del delovnega procesa. Poglavlje o organiziranju delovnega procesa opredeljuje osnovno enoto delo, ki je opravilo, poslovno funkcijo kot zaokroženo celoto opravil in organizacijsko enoto kot del temeljne organizacije; vse ostale določbe tega poglavja so posvečene opredelitvi naloge organizacijske enote (skupna naloga) ter naloge kot del skupnih nalog organizacijske enote.

Razvid nalog služi zlasti smotni organizaciji dela, vodenju in izvrševanju kadrovske politike, pomemben pa je tudi kot vir podatkov za ugotavljanje zahtevnosti dela ter kot izhodišče za ugotavljanje neprimernih delovnih pogojev ter njihovo odpravljanje ter

/naslednja stran/

ENOTNO OBLIKOVANJE RAZVIDOV NALOG

smotrno organiziranje in izvajanje varstva pri delu.

Razvidi bodo morali vsebovati najmanj v 16. členu določene podatke (13 elementov), lahko pa tudi druge, glede na konkretne razmere in potrebe; vsak od teh elementov je v osnutku opredeljen pojmovno in vsebinsko. Glede drugih podatkov o nalogi, ki jih lahko razvidi vsebujejo je v osnutku opredeljen namen natančnejše opredelitve oz. opis z vidika pristopa k vrednotenju zahtevnosti dela. Vsebinsko razvidov bomo preverjali in po potrebi tudi dopolnili enkrat letno ob določanju planov.

Za vskladitev razvidov temeljnih organizacij je predvideno podobno kot v prejšnjem osnutku eno leto; vendar že danes lahko ocenimo, da je pravilnik o notranji organizaciji ter razvidu del in nalog, ki ga sprejemamo v tem mesecu, že pretežno skladen z določbami obravnavanega osnutka.

Skupne osnove in merila za delitev sredstev za OD

Sporazumevanje na tem področju, ki je v 100. členu samoupravnega sporazuma o združevanju v delovno organizacijo izrecno opredeljeno, ima v tej akciji največjo težo tudi glede na pomembnost in občutljivost obravnavane tematike.

Osnutek ima štiri poglavja. V Temeljnih določbah so opredeljeni vsebina sporazuma in cilji, ki jih zasledujemo

s tem sporazumom ter osnove, iz katerih izhajajo posamezne rešitve.

V principu se osebni dohodek delavca določa na treh podlagah in sicer:

- na podlagi rezultatov njegovega dela in njegovega osebnega prispevka, ki ga je dal s svojim živim delom (ŽIVO DELO),
- na podlagi rezultatov upravljanja ter gospodarjenja z družbenimi sredstvi kot svojim in družbenim minulim delom k povečanju dohodka temeljne organizacije (MINULO DELO) ter
- v odvisnosti od prispevka k povečanju dohodka z inovacijo, racionalizacijo oz. drugo obliko ustvarjalnosti pri delu (INOVACIJE).

Pri delitvi po delu pa uporabljamo tudi načelo solidarnosti, tako da s sredstvi za skupno porabo prispevamo h kritju določenih potreb delavcev z nižjimi osebnimi dohodki in njihovih družinskih članov.

UGOTAVLJANJE ZAHTEVNOSTI NALOG

Ko bomo ugotavljali delavčev delovni prispevek k skupnemu rezultatu dela na podlagi ŽIVEGA DELA bomo izhajali iz zahtevnosti nalog na eni strani in iz delavčeve neposredne uspešnosti pri delu.

- Zahtevnost bomo ugotavljali z uporabo analitične metode po dveh merilih in sicer:
- pripravljenost, kot prvo merilo, pod katero razumemo usposobljenost za izvajanje oz. izvrševanje nalog kot so znanje, izkustva, organizacijska raven ter duševna in telesna spretnost;
 - obremenjenost kot drugo me-

rilo, pod katerim razumemo odgovornost za izvajanje oz. izvrševanje nalog, napornost dela, delovne pogoje in stik z drugimi.

Po prej navedenih merilih oz. kriterijih v okviru posameznega merila bomo izražali zahtevnost nalog v točkah, ki pomenijo relativno vrednost zahtevnosti nalog, stopnjo zahtevnosti pa bomo določali kot razmerje med enostavnim in bolj zahtevnim delom.

Medsebojna razmerja vpliva enega oz. drugega merila osnutek opredeljuje kot enakovredni oz. ju porazdeli v razmerju 51 % : 49 % v korist pripravljenosti. Znotraj merila pripravljenosti osnutek ne precizira porazdelitve, pri merilu obremenjenost pa to porazdelitev izrecno navaja (16. člen). Zahtevnost del oz. nalog po obeh merilih izražamo s skupnim številom točk iz posameznih zahtev, tako dobimo relativno razmerje določenih del oz. nalog do drugih. Seštevek točk bomo prevedli v grupo dela (ali razred dela), v vsako grupo pa združevali po 5 točk.

V veliko pomoč pri vrednotenju zahtevnosti nalog nam bo vzorčni katalog del oz. nalog.

Če grupa dela izraža stopnjo zahtevnosti naloge z zahtevnostjo druge naloge, pove sestavljenost dela, kolikokrat je zahtevnejša od druge. Količnik sestavljenosti bo zato odvisen od zahtevnosti naloge ter družbenih pogojev, v katerih temeljna oz. druga organizacija dela.

Osnutek daje dokaj precizno definicijo najbolj enostavnega dela (23. člen), pri čemer določa tudi, da dobimo z uporabo te metode vrednotenja za najmanj zahtevne naloge v sestavljeni organiza-

ciji 3 točke, za najbolj zahtevno pa 150 točk.

Razmerje med najbolj enostavnim in najbolj sestavljenim delom pa osnutek določa z 1 : 10 (pri čemer ima krivulja sestavljenosti obliko premice!!).

UGOTAVLJANJE USPEŠNOSTI DELA

Pod pojmom delavčeve delovne uspešnosti razumemo delavčev prispevek k uresničevanju skupnih ciljev poslovanja in razvoja temeljne organizacije.

Tudi delavčevo delovno uspešnost bomo ugotavljali z merili, ki predstavljajo primerjavo med doseženimi in pričakovanimi rezultati dela. Uporabljali pa bomo najmanj tri merila in sicer: količina, kakovost in gospodarnost.

S količino opredeljujemo koliko dela je bilo opravljenega v časovni enoti, ugotavljamo pa jo lahko z normo, porabo časa po nalogah, doseganjem rokov ipd.

S kakovostjo opredeljujemo, kako je bila naloga opravljena; pri čemer mora merilo določati normalno oz. pričakovano kakovost, pogostost napak, uporabnost opravljene naloge, natančnost informacij ipd.

Tretje merilo - gospodarnost - izraža uspešnost pri uporabi materiala, sredstev za delo in predmetov dela.

Delovno uspešnost pa ne bomo ugotavljali le na ravni delavca, pač pa tudi na ravni delovnih skupin oz. delavcev v posameznih delih delovnega procesa ali organizacijskih enotah ter na ravni temeljne organizacije (in sicer z merili, ki vežejo na cilj delo skupine oz. z vrednostjo enote dela).

MINULO DELO

Pomembno novost prinaša osnutek pri osnovi minulo delo, kjer naj bi opustili dosedaj uporabljeni "model" minulega dela. Spoznanje, da se ugotavlja delovni prispevek iz minulega dela na podlagi materialnega spodbujanja delavca za tako delitev čistega dohodka, ki prispeva k stalnemu večanju sredstev za razširitev materialne podlage dela in pospeševanje sprejemanja odločitev o investicijskih vlaganjih, ima svojo podlago že v zakonu o združenem delu.

Sredstva za osebne dohodke iz naslova minulega dela oz. njihovo delitev bomo ugotavljali na podlagi razporejanja čistega dohodka v poslovne in rezervne sklade ter udeležbo pri skupnem dohodku ob združevanju s sredstvi delavcev v drugih temeljnih organizacijah.

Metodologijo ugotavljanja minulega dela osnutek precizira v svojem 40 in 41. členu. Osnovo za oblikovanje sredstev iz minulega dela v tekočem letu bo predstavljala dosežena stopnja dela čistega dohodka, razporejenega v poslovne in rezervne sklade v primerjavi z vloženimi sredstvi in vloženim delom temeljne organizacije v preteklem letu. Podatki za Poslovni sklad, rezervni sklad, vložena sredstva in vloženo delo se bodo vzeli iz zaključnega računa (bilance uspeha) za preteklo leto. Na tej osnovi se bo ugotavljal prispevek delavca iz minulega dela upoštevajoč pri tem delovno dobo delavca.

ZAJAMČENI OSEBNI DOHODEK

Zaradi zagotovitve socialne varnosti delavcev osnutek dolo-

ča, koliko znaša osebni dohodek, ki je delavcu zagotovljen oz. zajamčen ne glede na njegove rezultate dela. Ta znaša 60 % poprečnega mesečnega neto osebnega dohodka delavcev v sestavljeni organizaciji v preteklem letu. Tisti delavec torej, ki na podlagi svojega rezultata dela ne bi dosegel takega osebnega dohodka ima pravico do razlike do višine zajamčenega osebnega dohodka (iz sredstev solidarnosti), vendar tak položaj traja lahko le tri mesece, kajti ugotoviti bo treba vzroke za tako doseganje rezultatov (npr. nedelo, nesposobnost).

Osnutek se zaključuje z določbami o ukrepih proti tistim organizacijam v okviru sestavljene organizacije, ki se ne bodo ravnale v skladu s tem samoupravnim sporazumom.

Rok v katerem bo potrebno uskladiti določbe naših samoupravnih splošnih aktov z določbami tega samoupravnega sporazuma pa je razmeroma dolg - 5 let; tako dolžino roka narekuje obsežnost in zahtevnost dela pri uveljavljanju analitske metode, ki jo je izdelala organizacija skupnega pomena ZORIN. Seveda je tu mišljen 5 -letni kot skrajni rok in ni v našem primeru nobenih ovir, da k realizaciji oz. prilagoditvi ter uveljavitvi analitske metode pristopimo takoj po sklenitvi samoupravnega sporazuma; realno bi bilo mogoče uveljaviti prej opisane novote v letu 1981, kar pa bo prav gotovo terjalo veliko naporov in prizadevnosti zlasti tistih delavcev, ki bodo pripravljali uvajanje analitske metode.

/naslednja stran/

Skupne osnove in merila za delitev sredstev za skupno porabo

Običajno se delitev sredstev za osebne dohodke in sredstev za skupno porabo obravnava v istem samoupravnem splošnem aktu, v tej akciji smo se odločili, da sta to dva samoupravna sporazuma.

Osnutek v Temeljnih določbah opredeljuje skupno porabo kot tisto vrsto porabe, s katero zadovoljujemo zlasti svoje potrebe glede stanovanjskih razmer, prehrane med delom, rekreacije, kulture ter socialne in druge potrebe delavcev z nižjimi osebnimi dohodki ali za investicijska vlaganja v objekte skupne porabe.

Sredstva sklada skupne porabe se oblikujejo iz več virov, iz dela dohodka, ki se izloča v skladu z družbenim dogovorom in samoupravnimi sporazumi za stanovanjske potrebe, iz dela čistega dohodka, iz sredstev pridobljenih s krediti, odplačili in obresti posojil danih iz skupne porabe in drugih.

8. člen osnutka neposredno določa, da bomo združevali solidarnostna sredstva skupne porabe v okviru delovne organizacije za organizirano prehrano med delom, za najmanjši obseg planiranih stanovanjskih potreb, kritje regresa za letni dopust ter nagrade za delo ob upokojitvi.

Osnutek določa tudi pogoje ter načela za to vrsto združevanja, zlasti pa je pomembna določba v osnutku o oblikovanju solidarnostno združenih sredstev na ravni sestavljene organizacije in sicer za

delavce tistih organizacij, ki bi imele eventuelne motnje v poslovanju, to pa je tudi glavni smoter sporazumevanja na tem področju zadovoljevanje delavčevih potreb. Glede stanovanjskih potreb ne določa kaj bistveno novega, vendar določa minimum meril, ki jih je potrebno vgraditi v samoupravni splošni akt, zlasti pa obvezno opredelitev lastne finančne udeležbe pričakovalcev v sorazmerju z dohodkom na člana prosilčeve družine. Glede regresiranja prehrane med delom je predvidena uporaba sredstev v višini do 8 % povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v sestavljeni organizaciji v 9 mesecih preteklega leta. Regresa za prehrano v nobenem primeru ni mogoče izplačati v gotovini, pa tudi ne v obliki vrednostnih bonov, razen za delavce, ki imajo predpisano dietno prehrano.

Pri določanju regresa za letni dopust bomo morali upoštevati več kriterijev, zlasti pa: gospodarsko socialni položaj delavca in njegove družine, stopnjo težavnosti delovnih razmer, rezultate dela, zdravstveno stanje in dolžino dopusta.

Osnutek predvideva tudi možnost, da v naših aktih predvidimo višino osebnega dohodka oz. dohodka na družinskega člana, nad katero delavcu glede na njegovo ekonomsko stanje ne pripada regres za letni dopust, predvsem pa regres za letni dopust ne bo dopustno deliti vsem delavcem v enakem znesku. Sredstva za regres se bodo gibala med 30 do 40 % od povprečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v sestavljeni organizaciji v 9 mesecih preteklega leta. Tudi kulturne, športne, rekreacijske in druge podobne potrebe bomo zadovoljevali iz

teh sredstev ali neposredno ali v obliki dotacije sindikatu in drugim družbeno-političnim organizacijam.

Osnutek predvideva tudi uporabo sredstev za solidarnostne pomoči ter določa primere takih situacij.

Glede nagrad za delo ob odhodu v pokoj in jubilejne nagrade osnutek obravnava situacije, ko določena organizacija ne bi mogla takih nagrad izplačati, potem se iz združenih solidarnostnih sredstev zagotovi izplačilo nagrad.

Tudi ta osnutek določa za vskladitev samoupravnih splošnih aktov temeljnih organizacij in delovne skupnosti enoletni rok.

Spodbujanje in vrednotenje ustvarjalnega dela

Že doslej je bil v veljavi in uporabi samoupravni sporazum, ki je urejal področje inovacij v sestavljeni organizaciji. Osnutek novega samoupravnega sporazuma se sicer naslanja na rešitve iz doslej veljavnega, v bistvu pa obravnava širšo problematiko inovacijske dejavnosti, na kar kaže že sam naslov samoupravnega sporazuma.

Osnutek določa skupne osnove za pogoje, postopek, določanje nadomestila in priznanja ustvarjalcev oz. medsebojne pravice in obveznosti ustvarjalcev in temeljnih organizacij in še druga vprašanja ustvarjalnega dela. Pomembna je opredelitev ustvarjalcev, na kateri sloni samoupravni sporazum, to je delavec, ki z ustvarjalnim delom v smislu tega sporazuma prispeva k

povečanju dohodka temeljne organizacije. Zlasti je pomembno opozoriti na določbo 3. člena osnutka, ki precizira pojem ustvarjalnega dela. Ugotovimo lahko, da je definicija pojma dovolj široka in bi mogla njegova praktična uveljavitev prispevati k pospeševanju inovacijske dejavnosti. Ustvarjalnost v smislu sporazuma je vsak prispevek katerega koli delavca za izboljšanje organizacije dela, poslovanja in delitve, boljšem izkoriščanju naravnih, tehničnih, delovnih in kadrovskih zmogljivosti, ekonomije delovnih predmetov, humanizaciji dela, administrativnemu poslovanju, izboljšanju pogojev dela in tako dalje. Ustvarjalno delo je v prvi vrsti tisti prispevek delavca, ki po ustvarjalnosti presega njegovo delo oz. naloge določene v razvidu (zlasti so to izumi, tehnične izboljšave, koristni in umestni predlogi ter druge ideje in rešitve).

Osnutek določa organizacijo in postopek obravnavanja prispevkov. V tem postopku imajo zlasti štirje organi svojo, vendar med seboj vsklajeno vlogo, to so organizator za ustvarjalno delo, ki opravlja organizacijsko - tehnično strokovno delo, poslovodni organ, ki daje mnenje o možnostih vključitve prispevka v plan in komisija za ustvarjalno delo, ki oblikuje predlog delavskemu svetu ter sicer vzpodbuja akcije za pospeševanje ustvarjalnega dela ter delavski svet, ki odloča o ustvarjalnih prispevkih.

Kako se bo določalo nadomestilo za ustvarjalno delo? Dva vidika sta pri tem pomembna: en vidik je v tem, da se s splošnim aktom o razporejanju čistega dohodka določa

višina sredstev, ki so rezultat ustvarjalnega dela in se razporedijo za izplačilo osebnega dohodka, pri tem se ti prispevki ugotavljajo na podlagi rezultatov doseženih v učinkovitem poslovanju oz. povečanju dohodka temeljne organizacije, povečanju produktivnosti in izboljšanju kakovosti dela, učinkovitejši uporabi delovnih sredstev ipd., drugi vidik pa je posebno nadomestilo ustvarjalcu za njegov (osebni) prispevek, pri tem mu pripada enkratni znesek kot nadomestilo za materialne stroške, ki jih je imel s svojim prispevkom, povečanje dohodka pa se ugotavlja ob zaključku obračunskih obdobij oz. vsakoletni ugotovitvi povečanega dohodka.

Posebno nadomestilo (PN) se izračuna z zmnožkom osnovne vrednosti (PNa) in faktorja ustvarjalnosti (fu). Faktor ustvarjalnosti praviloma povečuje vrednost nadomestila glede na okoliščine, v katerih je delavec ustvarjalni prispevek oblikoval (pri rednem delu, poleg rednega dela, na drugih področjih dela) ter glede na stopnjo novosti ustvarjalnega dela, ali gre za znano ali izvirno ali popolnoma novo rešitev. Osnutek določa minimalno vrednost posebnega nadomestila, obračunane ga na eno leto, ki znaša 10 % poprečnega osebnega dohodka v sestavljeni organizaciji za preteklo leto.

V primerih, ko ne bi bilo mogoče izračunati posebnega nadomestila na prej opisani način, ima osnutek določbo po kateri pripada ustvarjalcu enkratna nagrada, ki je zmnožek povprečnega neto osebnega dohodka v SOZD-u v preteklem letu (NOD), faktorja vplivnosti (fv) in faktorja ustvarjalnosti (fu). Pri dolo-

čanju faktorja vplivnosti se uporablja tri stopnje vplivov, majhen vpliv (1) obstaja takrat ko je ustvarjalni prispevek uporabljen, njegov učinek za delovno organizacijo pa nima bistvenega pomena, srednji (3) ko ima izboljšava širši pomen in velik (5), ko je izboljšava izrednega pomena.

Tudi v primerih, ko se ustvarjalni prispevek v danih pogojih ne more izkoristiti, ustvarjalcu, ki odda dokumentarni prispevek v obravnavo, lahko komisija predlaga enkratno nagrado do največ 20 % poprečnega osebnega dohodka v sestavljeni organizaciji za preteklo leto; to naj bi bila vzpodbuda za vnaprej.

Za uskladitev našega akta osnutek določa eno letni rok kot skrajni rok.

ZAKLJUČEK

Še nekaj besed o pomembnosti akcije ter vplivu na normativno urejanje v naši organizaciji. Če iz uvodnega dela lahko ugotovimo in sklepamo na pomembnost obravnavane tematike, njegov poseg v našo notranjo ureditev pa je velikega pomena, saj bo potrebno po sklenitvi teh sporazumov lotiti se dela glede urejanja problematike razporejanja čistega dohodka, delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo ter ustvarjalnega dela, le na področju urejanja organizacije ter razvidov ne bo potrebno stvari kako bistveno menjati oz. dopolnjevati. Dolžnost slehernega delavca v naši delovni organizaciji je, da se podrobno seznani z objavljenimi osnutki, da preko sindikalne organizacije da ustvarjalni prispevek k oblikovanju teh sporazumov in se nasploh opredeli glede njih.

Delavski svet sestavljen organizacije je na svojem zasedanju dne 28.5.1980 soglasno sklepal o javni obravnavi teh osnutkov in ocenil sposobnost objavljenih besedil za razpravo, podaljšal pa je rok za dajanje pripomb in spreminjalnih predlogov do 15.7.1980.

J.-

Z družbeno samozaščito smo na pravi poti

Delo ljudi, ki so izvrševali naloge družbene samozaščite je pohvalno in zelo težko bi oddvojili posameznika, ki bi izstopal iz celote. Kljub vsej vestnosti pa sem se bal, da bi prišla naloga, da morajo člani narodne zaščite opravljati svoje dolžnosti oboroženi. Razlog je zelo jasan ker večina članov narodne zaščite ni bila usposobljena za ravnanje z orožjem, posebno to velja za ženske. Star pregovor pravi, da nesreča nikoli ne počiva. Spominjam se slučaja iz partizanov, ko je neprevidnost in tudi nepoznavanje botrovalo nesreči, da je ugasnilo mlado življenje. Drug primer, ki je bil zelo žalosten, ko se je sosedov France vrnil domov iz partizanov. Od veselja je ustrelil s pištolo proti svoji dragi in jo zadel točno v srce. Tako žalostni so lahko dogodki zaradi neprevidnosti in neznanja o ravnanju z orožjem. Če se zavedaš teh posledic in upoštevaš neznanje, ti je sigurno lahko tesno pri srcu.

Da bi se izognili tem posledicam smo nadaljevali s teorijo in prakso o spoznavanju in ravnanju z orožjem. Tečaja se udeležuje 15 ljudi in to vodje trojk in večina teh bo prvič streljala s pištolo v tarčo.

Zopet črpamo prakso in posledice, ki so nastale iz časa NOV, vendar tedaj so bili drugačni časi in dostikrat ni bilo možnosti in časa, da se spoznaš

z orožjem, ki si ga dobil v roke. Časa je sedaj dovolj in prava neodgovornost bi bila, če ne bi usposobili ljudi za uporabljanje orožja.

Že v uvodu sem povedal, da smo družbena samozaščita mi vsi. Zato bomo v okviru možnosti organizirali akcijo, d-a bomo vsi usposobljeni za rokovanje z orožjem, kajti le tako ima orožje svojo pravo vrednost in moč.



Zelo bi bilo zgrešeno, če bi se usposabljali samo v to smer. Družbena samozaščita bi potem postala vojaška formacija, kar pa mi sigurno ne želimo. Tesno moramo sodelovati v vseh samoupravnih organih, kakor tudi družbeno političnih organizacijah. Morda bi kdo podvomil, češ kakšno zvezo ima družbena samozaščita s samoupravnimi organi in družbeno političnimi organizacijami. Že samo

dejstvo, da družbena samozaščita ni poseben družbeni organizem ali organizacija v okviru družbenopolitičnega sistema, temveč samo redna funkcija tega sistema, vseh njegovih subjektov, katerih prostor, vloga, odgovornost in naloge v uresničevanju družbene samozaščite so določeni s prostorom, vlogo, pravicami in odgovornostmi, ki jih imajo sicer v družbi. V skladu s tem je organizirana družbena samozaščita in so za njeno skupno uresničevanje najodgovornejši samoupravni organi.

V organizacijah združenega dela je mogoče učinkovito uveljaviti zaščito in varnost samo kot del enotnega sistema družbene samozaščite, pri tem razvija sodelovanje v samoupravnih organih in samoupravni delavski kontroli, s samoupravnimi institucijami oz. drugimi temeljnimi organizacijami združenega dela, mora z različnimi ukrepi razvijati in utrjevati družbeno samozaščito, kot na primer: usposabljanje delovnih ljudi za aktivno sodelovanje v samozaščiti, organizirano notranje obveščanje o vprašanih varnosti in zaščite, javne razprave in pogovore o vzrokih proti samoupravnih pojavov in njihovih nosilcih, o nespoštovanju zakonov, družbenih dogovorov, samoupravnih sporazumov, o kršenju socialistične morale in o drugih odklonih, ki ogrožajo in napadajo zaščitene dobrine. Organi samoupravne delavske kontrole morajo pri opravljanju svoje temeljne naloge spremljati izpolnjevanje zakonitosti in uveljavljanje samoupravnih predpisov s katerimi sta urejena varnost in zaščita.

Glede na dosedanje uspehe na tem področju lahko rečemo, da

Dva praznika v juliju

V mesecu juliju nam sledita zopet dva praznična dneva, ki v svojih koreninah segata v čas narodnoosvobodilne borbe. To sta 4. julij - Dan borca in 22. julij - Dan vstaje.

Po kratkotrajni aprilski vojni leta 1941 je stara Jugoslavija kapitulirala. Njeno ozemlje so razkosali nemški, italijanski, madžarski in bolgarski okupatorji, vlada in kralj pa sta zbežala v inozemstvo in prepustila ljudstvo usodi.

Vse drugače pa je ukrenila komunistična partija Jugoslavije, ki je stopila na čelo boja proti okupatorju, proti bratomorni vojni in za socialno preobrazbo. Ustanovljen je bil glavni štab narodnoosvobodilne vojske in izdan poziv na splošno ljudsko vstajo narodov Jugoslavije. Josip Broz - Tito je postal komandant glavnega štaba NOV in POJ Jugoslavije, člani štaba pa so odšli na teren in organizirali vstajo. Ponovni poziv na vstajo, ki je bil izdan 4. julija leta 1941 ga od tedaj vsako leto obeležimo s praznikom kot dan borca.

se je zaras začela široko uresničevati ustavna ideja o pravici in obveznosti delovnega človeka, da usposobi sebe in družbo za obrambo pred zunanjim in notranjim sovražnikom. Očitno je, da gre za globoko družbeno potrebo, ki so jo najširše plasti ljudstva občutile kot neposredno svojo.

Tone Orožim

Poziv na vstajo je dobil močan odmev tudi v Sloveniji. Nastajale so in se razvijale prve partizanske čete okrog in s pomočjo večjih industrij-

skih središč. Tudi na kamniškem območju je kamniška partijska organizacija s pomočjo ljubljanske dvignila prve začetke vstaje. V sklopu priprav za vstajo je 22. julija leta 1941 počil prvi organiziran partizanski strel v Šmartnem pod Šmarno goro in zato ta dan slovenski narod praznuje kot dan vstaje.

My

Kako izkoristiti odmor

Polurni odmor med delovnim časom je v osnovi namenjen za malico. Vendar samo zadrževanje v jedilnici traja znatno manj in zato ostane še precej časa za ostale aktivnosti, ki pa so zelo različne, neorganizirane in več ali manj prepuščene posameznikom.

Gledano v povprečju nekega dopoldneva je skromen odstotek delavcev, ki sežejo po loparju in perjanici in še to pretežno v času prve runde. Večina si privošči postajanje pred tovarno ali

krajši sprehod. Žoge že dalj časa nismo videli, pač pa je opaziti igranje šaha in ponekje tudi igranje kart. Pri vsem tem pa tudi vreme prispeva svoje. O postavitvi klopi pred Zmajem pa raje ne bi spregovorili. Klopi bodo, ko bo za to odgovorni in pristojni imel kaj več časa. Izgovor, da je hoja koristna v celoti drži, vendar delavec, če ves dopoldan stoji ob stroju, pogreša tudi tisto, o čemer nekdo drug samo zamahne z roko.

My



Dobili smo fotolaboratorij

Težnje po lastnem fotografskem laboratoriju so že zelo stare. Možnosti za uresničitev te želje pa so postale z načrtovanjem in gradnjo nove tovarne bolj otipljive in tako smo predvideli majhen prostor poleg kemijskega laboratorija za fotografsko dejavnost. Trajalo je sicer kar dve leti, da je laboratorij v celoti opremljen in fotografije v tem glasilu so prve, ki so izdelane doma. Filme razvijamo sami že približno štiri leta, s tem smo izboljšali kvaliteto negativov, izdelavo fotografij pa smo naročali pri Foto Tivoli. Zdaj pa smo prvič preizkusili foto laboratorij in slike izdelali v Zmaju.

Kaj smo s tem dosegli. Predvsem gre za kvaliteto in ceno in tudi količino. Zdaj sproti lažje ugotavljamo, katere slike namenimo za objavo v glasilu in katere direktno za arhiv, obenem pa smotrno trošimo material, ker lahko takoj ugotovimo namembnost fotografije ob uporabi izrezov ali ustrez-

nih povečav. Cena izdelka je občutno nižja, poleg tega pa je možno izdelati slike od posnetka dalje po potrebi še v istem dnevu, kar je bilo zunaj treba čakati več dni.

Seveda pa fotolaboratorij ni namenjen samo interesom uredništva glasila in arhiviranja raznih dogodkov, temveč tudi strokovnemu delu predvsem področju za razvojno dejavnost. O tem pojasnjuje Tomaž Ogrin.

Opremljena temnica oziroma fotolaboratorij nam predvsem daje osnovne pogoje za sistematično uporabo fotografskih tehnik pri razvojnem delu in kontroli kvalitete, tj. pri razvoju novih izdelkov in polizdelkov, spremljanju konkurenčnih proizvodov v posameznih podrobnostih, izboljšanju kvalitete obstoječih izdelkov, kontroli kvalitete vhodnih materialov in polizdelkov.

Vrednost omenjenih tehnik se pokaže seveda le z uvedbo ustreznih metod dela

(sistematike), ki jih bomo najprej razvili nato pa izpopolnjevali na osnovi dobljenih rezultatov. Poleg dokumentiranja pojavov pri baterijah in prototipih ter njihovih delih, pri strojih in napravah (tudi v gibanju), ki jih lahko opazujemo s prostim očesom, bomo uvedli tudi mikroskopiranje, to je opazovanje in fotografiranje pojavov s pomočjo mikroskopa, ki ima v tem prostoru svoje pravo mesto.

Nadalje bomo z uporabo fototehnike lahko izdelali tudi klišeje za tiskana vezja. Temnica pa omogoča tudi meritve svetlobnega toka žarnic, ki dajejo koristne podatke pri konstruiranju svetilk.

Vsekakor bomo skušali novo pridobitev čimbolje izkoristiti za napredek naše tehnologije in proizvodov ter o tem še kaj napisati v glasilu.

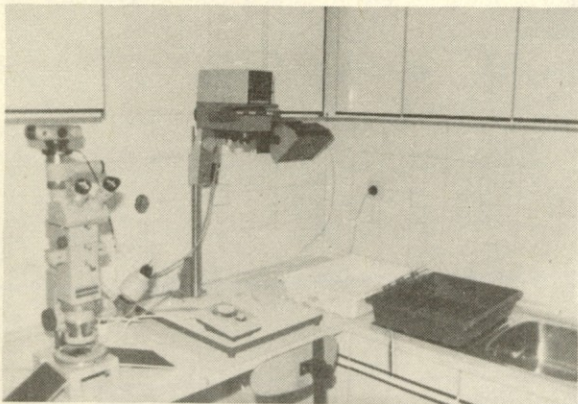
Mayer-Ogrin

ISKRIADA '80

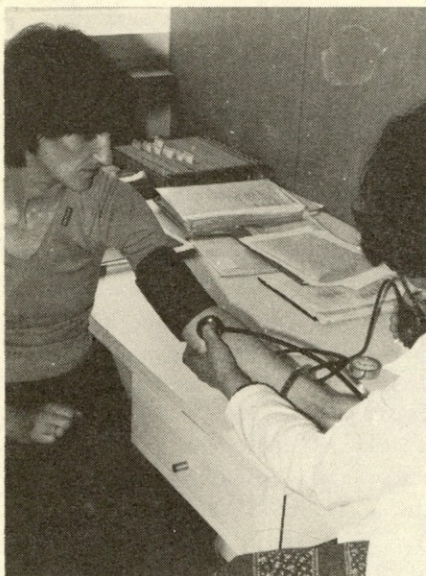
Letošnje poletne športne igre ISKRE potekajo v Novi Gorici v soboto in nedeljo, 28. in 29. junija 1980. Na tem športnem srečanju Iskrašev sodelujemo tudi delavci Zmaja, skupno okrog 30 športnikov in sicer v naslednjih tekmovalnih panogah:

- streljanje z zračno puško - moški in ženske
- kegljanje - moški in ženske
- nogomet.

Naša udeležba je glede na število športnih panog na Iskriadi res skromna. Takšni bodo najbrž tudi končni rezultati, ki bodo objavljeni v glasilu ISKRA. Vendar pa, kot smo že večkrat rekli, važno je sodelovanje!?!
M.K.



Končno smo si tudi v Zmaju uredili fotografski laboratorij



Meritve krvnega pritiska

V našo obratno ambulanto se vse pogostejše zatekajo delavci z neznanimi težavami, ki pa se dostikrat zaključijo z ugotovitvijo zvišanega krvnega pritiska. Zaradi prikritosti te bolezni in zlasti zato, da bi se taki bolniki pravočasno začeli zdraviti, sta zdravnica in medicinska sestra naše obratne ambulante od petka 6. junija dalje opravili vrsto pregledov oziroma meritev krvnega pritiska. Čeprav je bila akcija usmerjena predvsem na delavce starejše od 30 let, se tudi mlajši niso izognili pregledu.

Vsekakor gre priznanje vsem, ki so organizirali in izvedli preventivo, saj vemo, da je prenizek ali previsok krvni pritisk vzrok za prenekatero bolezen, ki je lahko tudi usodna. Upamo, da tokratne meritve ki so bile izvedene v Zmaju prvič, niso tudi zadnjič.

My

Ročno dviganje in prenašanje bremen

Splošno priznani normativi za največje tovore pri ročnem transportu.

Teža bremen, ki niso nevarna za zdravje, je odvisna od tehnike dviganja, oblike bremena, pogostosti dviganja oz. časa držanja, uporabe pripomočkov in izurjenosti v dviganju in prenašanju.

Dvigati oz. prenašati je potrebno lažje tovore, kot maksimalno dopustne, če pri dvigu oz. prenosu ne obremenjujemo hrbtenice na tlak (pokončna drža telesa) in če obeh rok nimamo enako obremenjenih, če prenašamo valjast tovor ali tovor, ki spreminja obliko, če prenašamo oz. dvigamo tovor večkrat zaporedoma ali dlje časa ter če nismo izurjeni.

Mednarodni urad za delo (ILO) je 1976 priporočil maksimalno težo bremena, ki ga lahko dviga delavec brez nevarnosti za svoje zdravje. Ta teža naj bi znašala za moške 55 kg,

za ženske pa 20 kg. Po našem predpisu (Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju tovornih motornih vozil) teža bremena ne sme presegati 50 kg, če se breme prenaša do 60 m daleč oz. naklada na višino 1,5 m.

Pri stalnem dviganju bremen, njih teža ne bi smela presegati 18 kg za moške in 12 kg za ženske.

Najvišje optimalne teže bremen pa so naslednje

	moški	ženska
14-16 let	15 kg	10 kg
16-18 let	19 kg	12 kg
18-20 let	23 kg	14 kg
20-35 let	21 kg	13 kg
35-50 let	16 kg	10 kg
preko 50 let	16 kg	10 kg

Če je dviganje oz. prenašanje tovorov pogosto, mora biti njihova teža za 25 % manjša od najvišje optimalne.

P.Z.



Posnetek je iz skladišča v nekdanji tovarni na Šmartinski cesti. V tako pripognjenem položaju ima delavec nad trideset odstotkov izgube moči za prenašanje bremen.

Franjo Kristan – 80 letnik



KRISTAN
Franjo

Franjo Kristan se je zaposlil v Zmaju, v takratni Hydri na Mestnem trgu, nekaj mesecev po ustanovitvi tovarne baterij in še predno so bili sprejeti delavci za izdelavo baterij. Sodi med pionirje našega Zmaja, je pa skoraj edinstveni primer, ko se je zaradi invalidnosti upokojil že leta 1930. Zanj trdimo, da je naš najstarejši upokojenec in vsakoletni udeleženec srečanja upokojencev v Zmaju v mesecu novembru. Pogosto napiše tudi kakšno oceno prejšnjega glasila, ki jo z veseljem objavimo. Tokrat ugotavljamo, da se že nekaj časa ni oglasil, upamo pa, da si bo čil in zdrav nadel 8 križ 18. avgusta, k temu jubileju pa bo dodal tudi 50 letnico upokojitve.

Jubilant se je rodil 18. avgusta 1900 v Ljubljani, kjer se je tudi šolal. Avstroogrski fronti je za las ušel in ko je stara monarhiya razpadla in je videl ogroženo mejo na severu Slovenije, se je v mladem osemnajstletniku zbudila narodna zavest. Javil se je v prostovoljski ba-

taljon stotnika Miroslava Martinčiča v Ljubljani in že je bil v začetku decembra 1918 v naši postojanki v Podrožčici, kjer so se kmalu začeli boji z avstrijskim Volkswehrom. Njegova četa, ki ji je poveljeval, nadporočnik Prezelj, je 6. januarja 1919 zavzela Podklošter v Ziljski dolini, bila pa je še isto noč napadena od nadmočnega nasprotnika, ki je po ostrem boju večino čete ujel. Med ujetimi je bil tudi Franjo Kristan. Po nekaj tednih ujetništva, se je Kristanu z več tovariši posrečilo iz ujetniškega taborišča v Milstattu na Koroškem pobegniti. V hudi zimi in visokem snegu so prelezli

Podkorensko sedlo in se vrnili v postojanke Martinčičevega bataljona pri Podrožčici.

Franjo Kristan se je tudi med okupacijo izkazal celega moža. Kot aktivist OF je marljivo zbiral razni naši partizanski vojski potrebni material in ga oddajal na zbirno mesto OF. Razen tega pa je pridno širil partizanski tisk, razmnoževal in razpečeval poročila tujih radijskih postaj in le najstrožji konspirativnosti se ima zahvaliti, da celica, v kateri je delal, ni bila razkrita.

Ko bo Franjo Kristan v avgustu praznoval in slavil življenjski praznik, se pridružujemo tudi delavci Zmaja z najboljšimi željami, ki jih ob takšni priložnosti izrekamo in kličemo: nasvidenje v novembru na srečanju upokojencev v Zmaju.

Urednik

Neustrezno prezračevanje

V razgovoru s tovarišema Debevcem in Jurasom v mizarski delavnici sem se podrobneje seznanil z delovnimi pogoji, za katere že dalj časa trdita, da niso ustrezni. Saj že dve leti dopovedujeta, da se skozi šobe na stropu vpihava zrak, dočim odvajanja ni. Eno odprtino sta sicer že zaprla, skozi drugi pa še vedno piha in vrtinči prah še posebno ob uporabi cirkularke. Kaj se dejansko dogaja s prezračevanjem v mizarski delavnici, v čem so hibe in kakšne so možnosti, da se delovni pogoji tudi v tem primeru izboljšajo, nam je pojasnil varnostni inženir Zlatko Podržaj.

Prezračevanje mizarske delavnice ne ustreza zahtevam varstva pri delu. Predvsem ni ustrezno število izmenjav zraka (ker ni urejen prisilni odvod zraka), kar povzroča pri žaganju lesa in tekstolita močnejšo zaprašenost. Če delavci zaradi prahu odpro okno, s tem porušijo umetni sistem zračenja in pride do prepihov.

Kljub vsemu pa opravljene meritve pooblaščne inštitucije kažejo, da ob normalnih pogojih obratovanja prezračevalne naprave, ni odstopanj od predpisanih norm (gibanje zraka pozimi 0,16 m/s, poleti

Gibanje članstva

V mesecu maju je bil sprejet v delovno razmerje:

HASANAGIČ Ahmed, voznik v delovni skupnosti skupnih služb za nedoločen čas od 19.5.1980.

Prenehalo delovno razmerje:

SLAK Jože, ključavničar v TOZD Baterije, dne 18.5.1980

KRAŠEVEC Jožefa, na nalogah rezanje žičk 6AF 22 iz TOZD Specialne baterije dne 22.5.1980

o,21 m/s). Zaradi tega bo v predvideni sanaciji nekaterih delov prezračevalne naprave; za kar je v letu 1980 namenjeno 200.000 din; mizarska delavnica dobila le možnost regulacije vpihanega zraka. Odvod zraka bo reševan šele v naslednji fazi, tj. z napravo za lokalno odsesovanje lesnih delcev in prahu pri univerzalnem skobelnem stroju, za kar pa potrebna sredstva še niso zagotovljena.

Kako naj delavci v takem in v podobnih primerih ukrepa-jo za uveljavitev svojih pravic do varstva pri delu oz. varnega in zdravega delovnega okolja, je jasno določeno v 81. členu Pravilnika o varstvu pri delu. Le s tem, dogovorjenim načinom, je vsakemu delavcu omogočeno, da od odgovornih oseb za zagotovitev varstva pri delu (vodilni in vodstveni delavci) zahteva, da se pri vsakem organiziranju dela, poskrbi tudi za zdrave delovne razmere ter za varnost pri delu.

ŠRAMEL Andrej, skladiščni delavec iz TOZD Baterije dne 30.5.1980

JAKUPOVIČ Bejza, delavka II. na stroju PL R 12 iz TOZD Baterije dne 18.4.1980.

TOZD Specialne baterije Šentvid

moških	31
žensk	87
Skupaj	118

Delovna skupnost skupnih služb

moških	48
žensk	44
Skupaj	92

Dne 31. maja 1980 je bilo v delovni organizaciji ZMAJ skupaj 422 zaposlenih, od tega 154 moških in 268 žensk.

Število zaposlenih

TOZD Baterije Ljubljana

moških	75
žensk	137
Skupaj	212

Rojstni dan praznujejo v juliju v avgustu v septembru

DRAB Gabrijela
OROŽIM Anton
DEBEVEC Janez
HRANIČ Marija
FELDI Marta
BOJANIČ Gordana
JERLAH Cilka
VERBIČ Amalija
HAJDAROVIC Ana
KERZMAR Marija
ŽAGAR Anton
RONČEVIČ Stanislava
KOLENC Ana
VIDIČ Rozalija
JOVANOVIČ Nada
BOSNIČ Rufada
FILIPOVIČ Fani
LEBAN Dragan
GRČA Marija
ŠINJUR Tončka
ZINKO Ana
NOVAK Anica
BUTKOVIČ Martin
VARDIČ Ilija
REČEK Majda
KOVAČ Vesna
SEME Vida
KASTELIC Anica
GROJZDEK Anton
STRAH Agata
ŠTRMOLE Ignac
ZNIDARŠIČ Desanka
BAVDEŽ Matjaž
LIVADIČ Suada
MAVRIN Anica
GORIŠEK Frančiška
ILIČ Vojka

TRDIN Ana
MUHIČ Vinko
NERAT Anton
MRAMOR Justina
JAMNIK Jožica
GRBIČ Mira
ŽAGAR Nada
KUTNAR Alojzija
GRABLJEVEC Avgust
HAJDAROVIC Milan
KOBETIČ Olga
ALIBEGOVIČ Fadil
STIGLEČ Franjo
BOŽIČ Marjan
KELBIČ Janja
SMRDEL Aleš
KONČAN Anton
OMAHEN Alojz
PRIMOŽIČ Bojan
VOJSKIČ Dobrosav
ULČAR Franc
MAGYAR Franc
OTRIN Mara
PREK Marija
PETERLIN Milena
MOŽINA Frančiška
ŠTEFANČIČ Marija
KLEMENČIČ Rozalija
MESIČ Rasim
VUKASINOVIČ Milan
SETNIKAR Anton
BARBORIČ Marta
JAKOMIN Aleksander
MEDVED Marija
KOPAC Marija
SINANOVIČ Fikreta
ZORC Genovefa
PIRC Janez

PUC Ana
VINKLER Terezija
SMIGIČ Zoran
DAMJANOVIČ Obrenka
KALIŠEK Jožica
FORTUNA Anica
ZAGOREC Dorica
SIRNIK Vera
KLEMENČIČ Alojzija
KARAPETROVIČ Dragica
MOSTAR Nada
DIMITRIJEVIČ Stanka
KONČINA Stane
DROBNIČ Jože
KENDA Zinka
KASTELIC Avgust
SMILJANIČ Majda
PAVLIHA Fani
SREBRNJAK Ivanka
VRČEK Anka
BOMBEC Edvard
MOHORKO Venčeslav
MARINKOVIČ Vidak
KRAŠEVEC Jožefa
NEMEC Marija
ZEMVA Peter
LOKAR Jelka
ŠIREC Nataša
KRANJC Marija
FRANCELJ Rudi
NANUT Ljuba
PRISTOPEČ Julka
KOLAR Slavica
SMREKAR Katarina

čestitamo

Zakaj ne v Bašanijo ?

Naš počitniški dan v Bašaniji je bil veliko let premajhen za naše potrebe in smo morali celo najemati sobe pri zasebniku. Že lani smo opazili upadanje interesa naših delavcev, dočim v letošnjem letu, čeprav smo načrtovali kolektivni dopust, niso posteljne kapacitete v celoti izkoriščene. Podatek velja do 10. junija. Nikakor nismo še našli razloga, zakaj se delavci Zmaja v manjšem številu odločajo za dopust v Bašaniji. Zato smo sklenili na uredniškem odboru, da pobaramo po vzrokih nekaj delavcev, ki so lansko leto preživel dopust v našem domu, letos pa se niso prijavili. Odgovori sicer ne podajajo celotno sliko, vsekakor pa so zanimivi.



Vinkler Rezka: Tudi mi se bomo letos izognili Bašaniji. Delno je vzrok v delovni praksi hčerke in vsklajevanje mojega dopusta s sodelavci. Po pravici rečeno, pa doma razmišljamo o možnosti daljšega potovanja.

Drčar Jernej: Enkrat pa mora priti do delne spremembe. V Bašaniji smo bili dolga leta redni gostje. Všeč nam je, vendar je vsaj enkrat treba pogledati še kak drug kos obale. Tako načrtujemo za letos, kdaj prihodnjič pa spet v Savudrijo.

Gerbec Jana: Letos ne gremo v Bašanijo niti nikamor drugam. Fanta se pripravljata za odhod k vojakom, sicer pa bo treba tudi z gradnjo delno zaključiti.

Štiglec Franjo: Nisem se prijavil med prvimi, zato mi je bila za ustrezen datum ponujena soba s štirimi posteljami. Ker pa smo samo trije, bi moral plačati tudi četrto kot mi je bilo rečeno. Vsekakor bi šel, če bi dobil troposteljno sobo. Za hčerko sem poskrbel, da gre na morje s sorodnikom, nato

pa se bomo skupaj usmerili proti mojemu domu.

Novak Ivan: Nisem se prijavil in mislil sem, da bo natrpano. Zdaj slišim da je še nekaj prostora. Ni še izključeno, da ne bi šel v Bašanijo.

Zapisal My

Nasvidenje v septembru

Naglo se približuje čas letnih dopustov, obenem pa se bo nagnilo letošnje leto v drugo polovico. Pred vami je že šesta, junijska številka glasila, po kateri bo tudi za uredništvo nastopil poletni premor.

Če ob tej priložnosti podamo bežno oceno dosežanega izhajanja, lahko priznamo, da je izhajalo redno mesečno od decembra dalje. Objavljeni članki so bili v skladu z našo vsebinsko zasnovo in gledano v povprečju, je vsako glasilo bilo lepo spre-

jeto. Res je, da je krog avtorjev zelo ozek in bi ga morali razširiti. To pa ni naloga samo članov uredniškega odbora. O tem bi veljalo razpravljati tudi na sestankih družbenopolitičnih organizacij.

Vsem bralcem ob odhodu na letni oddih želimo čim več sonca, počitka in nabiranja novih noči za delo, ki nas čaka po dopustu.

Naslednja številka pa izide v mesecu septembru.

UREDNIŠTVO

dopisujte v
GLAS ZMAJA