

ŠTUDIJSKA IN LJUDSKA
KNJIŽNICA
Trg svobode 1
2250 PTUJ

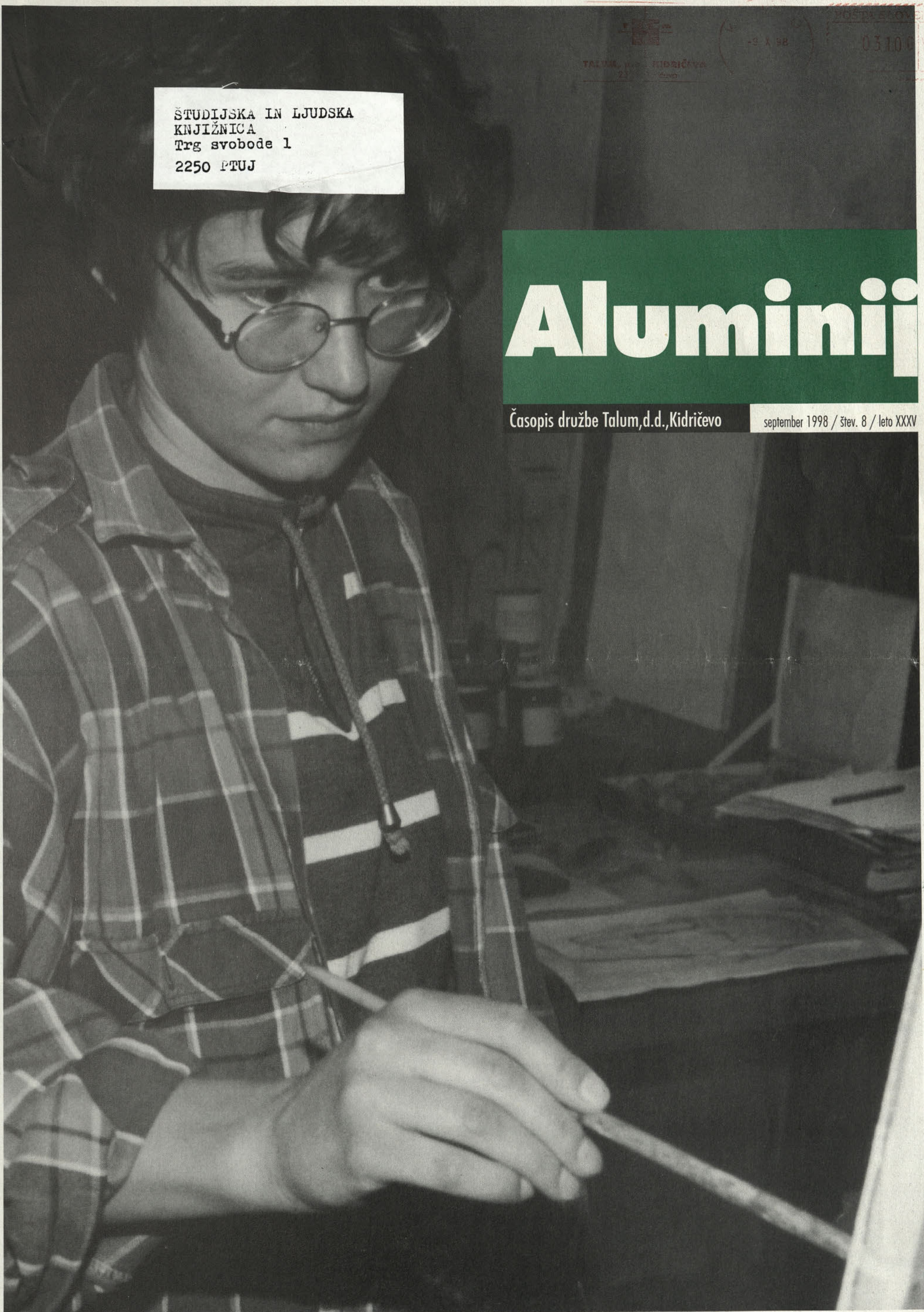
TALUM, d.d. KIDRIČEVO

03.10.98

Aluminij

Časopis družbe Talum, d.d., Kidričevo

september 1998 / šte. 8 / leto XXXV



Nobeno kosilo ni zastonj

"Slovenecem bi svetovala, naj se za par mesecev odselijo v tujino - naprimer v ameriško predmestje - in se potem vrnejo v Ribnico. Slovenci bi se lahko zamislili nad tem, kar imajo, in manj razmišljali o tem, kar jim manjka. Slovenci premalo cenijo tisto, kar imajo: dokaj visok materialni standard in kvaliteto življenja. Že res, da gotovine stalno primanjkuje in da je treba delati tudi v soboto, včasih še v nedeljo. No, tudi sama grem v pisarno ob sobotah in pišem ob nedeljah", je o izkušnjah bivanja v Ameriki zapisala pisateljica Monika Žagar. Zakaj takšen uvod? Zato ker vas želimo seznaniti z zaničnostmi Amerike jih primerjati z razmerami v Evropi in Sloveniji.

Prisluhnimo še naprej Moniki Žagar: "Slovensko podeželje je lepo urejeno, skrbno obdelano in premožno. In to ne samo na tradicionalno bogati osi Ljubljana - Škofja Loka - Bled. Tudi bolj odročne lokacije, naprimer Slovenska Bistrica, Pohorje, Vuhred; Rašica, Krka, Trebnje, Novo mesto; Kočevje, Sodražica, Stari trg, Prezid. Hiše so prostorne, fasade pobarvane, rože na oknih. Gostilne polne, družba prijetna. Moj bratranec v Bohinju ima najlepši razgled v Evropi.

Nikjer ni videti tiste zanemarjenosti in smeti, ki so v Ameriki dale ime nekemu celemu sloju - white trash, belo smetje. Belci zapuščenci stanujejo v lopah, okrog pa razpadli stari avtomobili, kuhinjska korita, kartonske škatle, plastični preluknjani zaboji, na hitro skrpana streha, prepolni smetnjaki in ofucani psi."

To so samo nekatera razmišljanja o kulturi bivanja pri nas in primerjavi z Ameriko. Kaj pa gospodarstvo, sociala, pogoji dela in drugo?

Proizvodne kapacitete aluminija v ZDA so ogromne, natanko 4.205.000 ton na leto. Če jih primerjamo s trenutno svetovno kapaciteto proizvodnje primarnega aluminija okrog 23 milijonov ton, se nam ta številka ne zdi tako velika. Je pa nekoliko večja od evropskih kapacitet, ki skupaj premore 4.150.000 ton na leto. Največja ameriška družba Alcoa po letošnji priključitvi Alumaxa ima primarno kapaciteto 1.940.000 ton, sledi ji Reynolds, Kaiser, Ormet, Noranda in drugi. Za večje ameriške družbe je značilno, da imajo poleg proizvodne razvito lastno tehnologijo na primarnem in predelovalnem področju in lastništvo razširjeno skoraj po celem svetu. Najbolj šokantno je bilo, ko je Alcoa kupila špansko in italijansko aluminijско proizvodnjo.

Na osnovi študije, ki sta jo pripravila prof. Richard B. Freeman in prof. Joel Rogers se bolj kot katerokoli razvito kapitalistično gospodarstvo pri določanju plač, zaposlovanju in drugih vidikih blaginje delavcev na trge dela zanaša prav ameriško gospodarstvo. Stroka na tem področju skuša dognati, česa bi se lahko Evropa naučila od ameriškega modela delovne sile in obratno. Ameriške kolektivne pogodbe ponavadi pokrivajo posamezna podjetja ali ustanove in ne celih gospodarskih panog ali regij, ter ne segajo do delodajalcev, ki niso člani sindikata.

Tudi javna regulacija trgov dela je minimalna. Razen predpisov o varnosti pri delu in zakonov, ki določajo enake možnosti pri zaposlovanju in varujejo ljudi pred diskriminacijo, ima država za zaščito delavcev malo lastnih strategij. Varnost delovnega mesta, poklicno izobraževanje, celo določilo o zdravstvenem zavarovanju se določajo na delovnem mestu s kolektivnimi pogajanjmi. Tak liberalni sistem tržnega gospodarstva je omogočil, da je stopnja brezposlenosti v ZDA že od leta 1983 tri do štiri odstotke

nižja kot v Evropi. V primerjavi z evropskimi delavci so ameriški na leto tudi 200 ur več na delovnem mestu, pa kljub temu uspeh pri ustvarjanju novih delovnih mest v Ameriki raste. Na drugi strani so v Evropi mnogo bolj radodarne socialne države. Velika sredstva vlagajo za zaščito delovnih mest, za uravnavanje trga dela, podporo za brezposlene, kontrolirajo plače in drugo. Zato se Evropejcem predlaga, naj zmanjšajo socialne podpore, ker bi na ta način povečali zaposlovanje, podjetništvo in ekonomski dinamizem.

Ko bi le bilo to res? Ameriški sistem ima ugodnosti, pri katerih bi se Evropejci marsičesa naučili, vendar nas neoklasični misleci ne prenehajo opozarjati, da ni nobeno kosilo zastonj!

V ZDA so v zadnjih petnajstih letih, na račun izjemne fleksibilnosti trga dela nastale velike neenakosti. Večini delavcev so plače zastale, ali se celo zmanjšale. V istem obdobju pa so se plače belih ovratnikov in vodilnih delavcev izredno povečale. Bedni zaslužki na dnu

mest, čeprav vrzel med moškimi in ženskimi plačami ostaja, se je razlika bistveno zmanjšala. Medtem ko je poklicno razlikovanje med spoloma še vedno očitno in se tudi mnoge poslovne ženske zaradi družinskih zahtev posvečajo bolj materinstvu, pa je usmeritev v vodilne poklice med ženskami osupljiva. V Evropi, posebej v Nemčiji se prav umetno duši udeležba žensk na trgu delovne sile, s čimer se odrekajo ekonomski koristi polovice svojega gospodarstva.

Druga pozitivna stran amariškega vzorca je izobraževanje odraslih. Gre za izobraževanje skozi vse življenje, ki je na voljo vsaj visoko motiviranim delavcem. Tudi v Evropi je močna tradicija izobraževanja v podjetjih, toda kaže, da je v ZDA višja raven izobraževanja med starejšimi delavci.

Tretje področje na katerem so se ZDA dobro odrezale, bi lahko imenovali "kapitalizem delavcev". En vidik tega je rast pokojninskih skladov, formalno "v lasti" njihovih uporabnikov, kot deleža ameriškega kapitala. Drugi vidik pa je neposredno lastništvo zaposlenih v podjetju. Tako

neposredno lastništvo delavcev ne le dramatično raste, marveč se je pokazalo za dinamično in donosno. Na ta način so, na primer, v družbi United Airlines dosegli enega izmed velikih uspehov modernega kapitalizma. Zanimivo je, da ameriški zakoni tega razvoja niso dohajali. Presenetljivo pa je, da pri tem niso pomembni tisti zakoni, ki zadevajo tradicionalna vprašanja pravic delavcev, temveč tisti, ki se nanašajo na delavski lastniški kapital. Na ta način so Američani presegli klasično in neučinkovito upravljanje delavcev v podjetjih, bolj koristno so uporabili svojo izobraženo in usposobljeno delovno silo, ter se nagibajo k povsem drugačnemu modelu za zagotovitev delavske blaginje.

Iz navedenega lahko zaključimo, da glede globalne politike moramo izhajati iz tega, da Slovenija sodi v Evropo in zato bo delila usodo Evrope. Evropsko ravnotežje med posameznikom in socialno državo je najbrž tudi za Slovenijo sprejemljivejše od ameriškega. Strokovnjaki itak napovedujejo zблиževanje obeh modelov, pri tem seveda ni nujno, da bo šlo le za liberalizacijo evropskega.

Še enkrat se vrnimo svetovni popotnici Moniki Žagar, ki ni tako črnogleda kot mnogi doma. Vendar nam iz svojega zornega kota postavlja naslednje vprašanje: **"Kako prevesti mojo sliko ne v napihnen in ne samozadovoljen nacionalizem, temveč v samozavest, ki bo Sloveniji zagotovila enekopraven položaj v novi Evropi? Prevesti tako, da bo Slovenija znala uvoziti pozitivne vzpodbude iz tujine in se izogniti lahkotnim pastem potrošništva? Da bo več vlagala v znanje in podjetništvo, več v mentalno zdravje in zadovoljstvo in več v kulturo in kultiviranost?"**

Ivo Ercegović



Pravna služba

Ustanovljena družba pooblaščenka

Delnice Talum-a iz naslova manj izplačanih plač in ustanovitev družbe pooblaščenke obvestilo

Postopek, ki smo ga pričeli lani, ko smo zadolžnice za manj izplačane plače zamenjali za delnice Taluma, je stekel dalje. Tako je 9. septembra v Vital-u potekala ustanovna skupščina t.i. družbe pooblaščenke.

Namen ustanovitve družbe pooblaščenke, kot nadaljevanje postopka privatizacije Taluma je v tem, da dosežemo koncentracijo vseh glasov in s tem pravic odločanja, ki izhajajo iz delnic Taluma, ki smo jih dobili v zameno za manj izplačane plače.

Na ta način bomo dosegli enotno nastopanje vseh upravičencev, saj s svojimi nizkimi odstotki glasov ne bo nastopal posamezen udeleženec postopka privatizacije, temveč bo v imenu vseh nastopala družba pooblaščenka. Za ponazoritev namena združitve lahko uporabimo izrek "skupaj smo močnejši". Torej bomo bomo delničarji družbe pooblaščenke posredno uresničevali svoje pravice iz naslova delnic v Talumu in neposredno kot delničarji družbe pooblaščenke v sami družbi pooblaščenki.

Ustanovitev je potekala tako, da so vsi ustanovitelji v prisotnosti notarja potrdili, da se strinjajo z besedilom statu-

ta družbe in ga sprejemajo ter so statut lastnoročno podpisali. Med ustanovitelji so trenutno samo nekateri udeleženci, v nadaljevanju pa bodo delnice družbe pooblaščenke razdeljene med vse, ki so pridobili delnice Taluma v zameno za zadolžnice za manj izplačane plače. Ustanovitelji so bili izbrani izmed predstavnikov sveta delavcev, sindikata, ostalih zaposlenih in vodstva družbe.

Za ustanovitev je bilo potrebno zagotoviti ustanovitveni kapital družbe t.j. minimalno 4.100.000,00 SIT. Ustanovitelji družbe pooblaščenke so osnovni kapital družbe (premoženje, ki ga je potrebno zagotoviti za ustanovitev) zagotovili tako, da so delnice Taluma (po razdelitvi med posameznike, ki jo je glede na zneske manj izplačanih plač pripravilo Ministrstvo za ekonomske odnose in razvoj) zamenjali za delnice družbe pooblaščenke. Menjalno razmerje med delnicami je 1:1, tako, da posameznik za 1 delnico Taluma pridobi 1 delnico družbe pooblaščenke.

Pa še nekaj formalnosti:

- firma (ime) družbe glasi: **TALUM B, d.d.** (črka "B" je

veljavna oznaka za delnice, ki so pridobljene v postopku interne razdelitve in notranjega odkupa in je tako ime simbolnega pomena, saj označuje, da gre za "privatizacijske" delnice),

- sedež družbe je v Kidričevem, Tovarniška cesta 10,

- osnovni kapital družbe v celoti sestavljajo delnice Taluma (stvarni vložek),

- trgovanje z delnicami družbe pooblaščenke je omejeno samo na delničarje te družbe (vendar lahko skupščina, ki jo sestavljajo vsi delničarji, po poteku 5 let od ustanovitve, odloči drugače),

- v primeru delitve dobička v Talumu za dividende, se delničarjem družbe pooblaščenke izplačajo dividende v enakem znesku oz. višini, kot če bi bili delničarji Taluma.

Postopek se bo nadaljeval s tem, da bodo tudi ostali udeleženci privatizacije Taluma pristopili k družbi pooblaščenki in postali njeni delničarji. Tako si bodo zagotovili uresničevanje pravic iz naslova delnic Taluma skupno in enotno z vsemi ostalimi. S pristopom vseh udeležencev v družbo pooblaščenko pa bomo zagotovili formalne pogoje za preoblikovanje Taluma v družbo z omejeno odgovornostjo (d.o.o.), kar je tudi eden izmed ciljev in pogojev Taluma za nadaljnji razvoj, delo in obstoj.

O posameznih fazah nadaljevanja bomo obveščali z obvestili v Novicah, Aluminiju in osebnih pismenih povabilih.

Pravna služba

Služba varstva pri delu

Zagotoviti varno delo brez poškodb

Kljub temu, da število poškodb v Talumu pada, jih je še vedno preveč, če se primerjamo z zahodno Evropo. Zato bodo v službi varstva pri delu nadaljevali z aktivnostmi za zmanjšanje poškodb pri delu in nekatere celo dopolnili, da bodo zajeti vsi nivoji zaposlenih v Talumu.

Vodja službe varstva pri delu **Janez Šterbal** pravi: "Program, ki smo ga poimenovali **program ukrepov za izboljšanje stanja varstva pri delu**, bo zajemal določena področja, za katera menimo, da bodo vplivala na izboljšanje kvalitete varstva pri delu.

Cilj je v naslednjih petih letih nič poškodb pri delu, ki bi nastale zaradi pomanjkljivih naprav, nepravilne ali pomanjkljive poučenosti zaposlenih, nedosledne

uporabe osebnih zaščitnih sredstev, slabe delovne in tehnološke discipline."

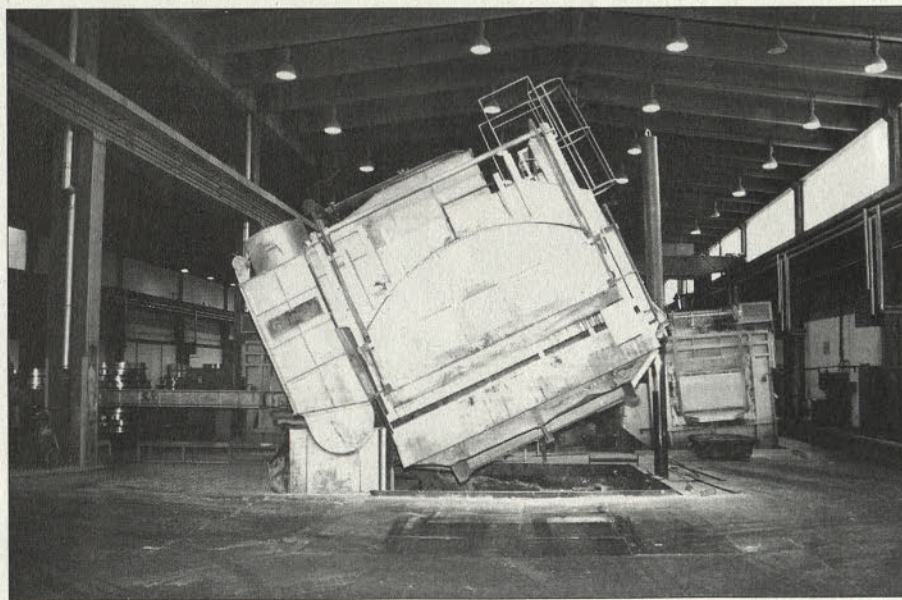
Na osnovi dosedanjih analiz in izkušenj so v programu zajeta naslednja področja: vzgoja in izobraževanje, obveščanje, sredstva in oprema za osebno varstvo pri delu, delovne naprave, poškodbe pri delu, notranji nadzor ter motivacija - stimulacija za varno delo.

Novosti bo kar nekaj in bomo o njih sproti pisali. Omenjamo le najbolj vidne. Praktični preizkus znanja bodo kandidati opravljali pred tričlansko komisijo, ki bo enotna za celotni Talum. V službi SVD so prepričani, da bodo tako zagotovljeni enotni kriteriji za vse udeležence poučevanja.

Pri pregledu dela in naprav je novost, da bodo vsa ročna električna orodja pregledovali vsakih šest mesecev in jih opremili z nalepko kot je to pri merilnih instrumentih in orodjih.

Pri notranjem nadzoru bo zadolžena oseba za varstvo pri delu v svoji sredini zapisovala pomaljkivosti oziroma potencialne vire poškodb pri delu (nanje bodo lahko opozarjali sodelavci), ki jih bodo pristojni uvedli v preventivne oziroma korektivne ukrepe.

Popolna novost je stimulacija za varno



delo. Janez Šterbal: "Motivacija je proces, ki spodbuja in usmerja človekovo aktivnost. To bomo poskušali na več načinov. Eden takih je soodločanje, torej sodelovanje pri specifičnih varnostnih predpisih, pri izbiri različnih modelov osebnih zaščitnih sredstev in podobno. Izobesili bomo varnostne plakate s pozitivnimi sporočili in opozorili ter uvedli varnostna tekmovanja in začetek morda na oglasnih deskah objavili rezultate gibanja poškodb in podobno. Upamo, da bo varnostno tekmovanje spodbuda, da si bodo delavci prizadevali za ugodno varnostno statistiko. Nagrajen bo obrat, skupina ali izmena, ki bo imela največ reda, ki bo dosledno upoštevala

uporabo osebnih zaščitnih sredstev in imela manj ali nič poškodb v primerjavi z drugo"

Novost je tudi dežurstvo varnostnih inženirjev na domu v prostem času, da bo vedno eden od njih lahko prisoten na kraju dogodka.

Program bo obravnaval strokovni svet in svet delavcev s predstavniki sindikata. Vodja programa pravi, da želi z njim oblikovati nov način varnostne zavesti in izboljšati informiranost in poučenost zaposlenih o skrbi za varno delo.

Vera Peklar

Aluminij - naša vez s Talumom

Čas je, da napišemo nekaj o Livarni Trbovlje, hčeri, ki se v nasprotju z ostalimi ponudnicami storitev pojavlja kot kupec. Vodi jo mlad in ambiciozen direktor Branko Lenart. Domačin, ki ima poseben odnos do svoje doline, ki so ji nekoč rekli črna, a zdaj to ni več. Samozavestno potrди, da je večni optimist, a se ugotavljanja presežkov med svojimi ni mogel izogniti. To je bila ena od izkušenj, ki je ne bi rad več doživel. Ceni povezanost s Talumom in njeno dobro ekipo, kajti skupno rešavanje težav "daje smisel temu, zakaj vztrajati tudi takrat, ko se zdi, da je že vse zaman." Odkrito govori o zastarelih strojih ter pohvali ljudi in znanje, ki ga imajo. Kadar ni v službi, je čisto navaden mož in oče: "Otroci so veliko veselje in dajejo smisel življenju." Poleg družine ga bogati tudi narava. "Z naravo sem povezan že od malega. Dovolj je, da grem na sprehod, ali gobarit, pa se vrnem poln moči. Tam lahko v miru razmišljam in se popolnoma sprostim."

Dvajset let je minilo od referendumu, ki je povezal proizvodnjo odlitkov v Trbovljah s Talumom. Se tega sploh spominjate. Kje ste bili takrat?

Lenart: Medtem, ko sem še drgnil srednješolske klopi in sem hodil v "livarno" le na obvezno praktično delo, so zaposleni glasovali o novi strateški povezavi. Nemotena oskrba z legurami, boljše trženje, več možnosti razvoja, so bile besede pogosto izgovorjene v času odločanja o pridružitvi takratnega tozda IBT k Tovarni glinice in aluminija. Referendum je uspel v drugem poizkus. Odločitev je bila pozitivna. Seveda si takrat nisem mislil, da bo ta dejavnost in to podjetje ključno vplivalo tudi na mojo življenjsko pot. Toda prihodnost je polna presenečenj. Ko sem v času študija iskal pomoč za študij strojništva na Fakulteti za strojništvo v Ljubljani so mi dodelili štipendijo v TGA, TOZD LLBK, kakor se je livarna takrat imenovala. Tako sem po končanem študiju začel delati v tehnološkem oddelku na področju orodij. Brezskrbna leta so hitro minula, saj so se dogodki vrstili hitro, problemi pa so bili vse večji.

Od tehnologa ste dokaj hitro prišli med ključni kader livarne ter leta 1991 postali njen direktor.

Lenart: Leto 1990 je prineslo ključne spremembe. Težave TGA povzročene z nizko ceno aluminija na svetovnem trgu in visokimi stroški proizvodnje so prinesle vrsto novih pogledov in ciljev

za prilagoditev poslovanja v nastalih razmerah. Ena od mnogih odločitev je bila tudi samostojno poslovanje takratne delovne enote LLBK v Trbovljah. Priprave za reorganizacijo so stekle in v letu 1991 je bila ustanovljena hči Taluma - družba z omejeno odgovornostjo Livarna d.o.o. Trbovlje. Popotnica je bila za takratne razmere solidna - brez bremen obveznosti in terjatev z normalno zalogo surovin in polizdekov. Prvega decembra 1991 je Livarna d.o.o. Trbovlje pričela poslovati z optimizmom, kljub težkim časom, ki so napovedovali burno politično in poslovno nepredvidljivo dogajanje.

"Ni razloga, da firma ne bi mogla preživeti, če si bo sposobna zagotoviti delo, "je dejal Bojan Žigman, takrat direktor za proizvodnjo in razvoj. Kako se vam je godilo od takrat dalje?"

Lenart: Že devedeseta leta so kljub zadostnemu povpraševanju povzročala probleme v poslovanju livarne, kar se je odražalo na naložbah, kvaliteti in pa seveda produktivnosti in rezultatih poslovanja. V prvih letih poslovanja Livarne d.o.o. pa so se pojavile povsem nove težave, kakršnih do takrat nismo poznali. Razpad bivše Jugoslavije, trgovinske in politične blokade so postavile pred nadaljnjo pot skoraj nepremostljive ovire, saj je bil tržni delež jugoslovanskih republik v devedesetih letih več kot 70 odstoten, nadaljevalo se je s hudo

finančno nedisciplino in visokimi obrestnimi merami. Tudi naš direkten izvoz, ki je medtem narasel na 50 % proizvodnje je pričel upadati zaradi slabe kvalitete naših proizvodov in recesije na svetovnih trgih. Tako sta minuli prvi dve leti poslovanja, in razmere so se začele počasi izboljševati na področju pridobivanja naročil. Pričeli smo si prizadevati za delo v nižjem cenovnem razredu, ki smo ga lahko kvalitetno obvladovali, skrbno smo omejevali že tako nizke stroške poslovanja in počasi izboljševali naše rezultate. Tako sta bili leti 1994 in 1995 sorazmerno uspešni in naš optimizem je ponovno narasel. Toda zopet je sledil preobrat na slabše. Na slovenskem trgu, kjer ustvarimo večino naše realizacije so se zvrstili dogodki, ki nam niso bili naklonjeni. Stečajni, odzivi naših partnerjev na lastne notranje probleme in slabosti so nam zmanjšale obseg prodaje in močno poslabšale naše poslovne rezultate. Le uvidevnim lastnikom se lahko zahvalimo za to, da se stroji še vedno vrtijo.

Na možnost razvoja in rezultate poslovanja pa ne vplivajo le zunanji dejavniki, ampak tudi notranje težave. Verjetno jih rešujete z ekipo ožjih sodelavcev. Kakšne cilje ste si zastavili?

Lenart: Izhodišča za poslovanje so slaba, saj je stopnja tehnologije na ravni sedemdesetih let in v vsem

obdobju ni bilo izvedenih investicij, ki bi lahko izboljšale konkurenčne možnosti in nas postavile ob bok evropskim konkurentom. Tudi v nas zaposlenih je del vzrokov, zakaj se naši cilji ne dosegajo v planiranih okvirih. Seveda je idealno ekipo težko sestaviti, toda posamezniki odločajo samo v ključnih momentih, ekipe pa dolgoročno in v tem je prednost dobrih podjetij pred nami. Za okoliščine, ki so vse prej kot naklonjene ne bi mogel trditi, da zaposleni niso pripravljeni sodelovati pri prenovi. Velika večina je spremenila svoj odnos do dela in se trudi po najboljših močeh, da si svoj kruh zasluži tudi jutri.

V negotovi prihodnosti nas čaka še mnogo naporenega dela. Cilji, ki nam lahko zagotovijo lepšo prihodnost pa ostajajo podobni, če že ne enaki, kot dosedanji. Izboljšanje kakovosti naših proizvodov in doseči certifikat kakovosti je predpogoj za pridobivanje naročil, a vendar so dejavniki, ki to ovirajo tudi zelo prepričljivi, ko razpravljamo o stabilnosti procesov s 25 let starimi stroji, kontrolni opremi, ki je v bistvu sploh ni, skritih napakah, ki jih odkrijejo šele naši kupci na obdelavah itd.

Nočemo zveneti patetično, ostajamo optimisti tudi vnaprej, saj se v ciklusih vedno kažejo možnosti za pridobitev poslov, ki bi nam te probleme vezane na aktivno investicijsko politiko rešile v dobrušnji meri in zdi se, da prav takšno obdobje prihaja.

Vera Peklarič



RAZLOGI ZA BOLNIŠKO ODSOTNOST V TALUMU (Rezultati ankete)

Razlogi, zakaj zbolimo, so zelo različni (ne gre samo za viruse, bacile, epidemije, ampak so razlogi lahko splošne razmere v družbi, osebne težave, težave na delovnem mestu,...). Razloge oz. dejavnike, ki povzročajo, da zbolimo, je težko ugotavljati in še težje odpravljati.

In prav nalogo **spoznati razloge, dejavnike** ki odločujoče vplivajo na to, da gremo zaposleni v Talumu v bolniško, smo si zadali v anketi, ki je potekala v mesecu juliju letošnjega leta. V anketi ste se odločali o pomenu **48. dejavnikov in 7. ukrepih za zmanjšanje bolniškega staleža**. Sodelovanju v anketi ste se v veliki meri odzvali, tako, da so dobljeni rezultati dejanski pokazatelj mnenj in stališč zaposlenih Taluma (tako vodij vseh nivojev, kot ostalih zaposlenih) o razlogih, ki nas vodijo v bolniško.

V tabeli vam predstavljamo **20 dejavnikov, katerim ste v anketi tako vodje, kot ostali pripisali največji vpliv in pomen**. S preračuni posameznih statistik smo tudi ugotovili, da so mnenja pomembno odvisna od statusa anketirancev (vodje posameznih nivojev ali ostali sodelavci), od spola in delno tudi od starosti.

Vsak dejavnik posebej ste ocenjevali z naslednjimi ocenami: ocena 1 je pomenila, da dejavnik ne vpliva na to, ali gremo v BO ali ne; ocena 2 je pomenila, da redko vpliva; ocena 3 da je občasno prisoten; ocena 4, da pogosto vpliva na to, da gremo v BO in ocena 5, da dejavnik zelo pogosto vpliva na to, da gremo v BO. V tabeli so razlogi navedeni posebej po oceni vodij in posebej po oceni ostalih sodelavcev, po rangu (od najpomembnejšega do manj pomembnega) in po srednji (povprečni oceni, ki ste jim jo pripisali - v tabeli je označena z AVG). **Za prvih 5 razlogov tako vodje kot ostali menite, da pogosto vplivajo, ostali pa občasno.**

Mnenja iz ankete (lažja obolenja, poškodbe izven dela, poškodbe pri delu, nega družinskega člana) se v veliki meri pokrivajo z dejanskimi podatki Kadrovske službe, kjer največji del med bolniškimi odsotnostmi odpade na bolezen, nato poškodbe izven dela,....

Iz tabele je razvidno, da **ni velikih razhajanj med ocenami vodij in ocenami ostalih sodelavcev o pomenu posameznih razlogov, dejavnikov**. Največja razlika se pokaže pri oceni dejavnika **slabi pogoji delovnega mesta**. Zaposleni ga postavljajo na 1. mesto, vodje na 12.

Pri oceni tega dejavnika v največji meri pride do izraza status anketirancev. Vodje delovnih enot, služb in njihovi pomočniki kar v 70% primerov menijo, da razlog slabi pogoji na DM sploh ne vpliva oz. redko vpliva. Ostali anketiranci pa ravno obratno menijo, da razlog slabi pogoji na DM pogosto oz. zelo pogosto vpliva na bolniški stalež. Ocene ostalih nivojev vodenja (vodij obratov, še posebej ocene vodij izmen so blizu ocenam ostalih anketirancev).

Ker so razmere v posameznih delovnih okoljih različne, so različna tudi mnenja.

V posameznih sredinah so bolj v ospredju eni, v drugih sredinah drugi razlogi.

Tako vodje, kot ostali zaposleni v delovnih enotah Elektrolize, Proizvodnja anod in Livarne menijo, da gre za **slabe pogoje dela na delovnem mestu, za onesnaženost okolja in za problem stalnega hrupa**.

Da so razlog bolniške odsotnosti pogosto oz. zelo pogosto **psihične težave, stalna izpostavljenost stresu, vedno večje obremenitve na delovnem mestu, strah pred spremembami in strah pred izgubo zaposlitve**, se v največji meri izraža med anketiranci v delovnih enotah Energetike, Vzdrževanje, Zagotavljanje kakovosti, Prometu in v strokovnih službah.

Podatki zdravstva kažejo, da so po skupinah bolezni najpogostejše bolezni gibal, že na tretjem mestu jim sledijo duševne in vedenjske motnje.

Prisotnost le-teh razlogov je povezana v precejšnji meri tudi s **spolom**. Preko 54% žensk meni, da gre pogosto iskati razlog za BO v psihičnih težavah in 34% žensk meni, da gre za stalno izpostavljenost stresu. Ženske tudi v 45% primerov menijo, da gre pogosto za slabe pogoje dela (slabi pogoji v pisarnah?!).

Tudi moški niso imuni za psihične težave (34,9% občasno), v veliko večji meri pa je pri njih prisoten strah pred izgubo zaposlitve (preko 50%).

Strah pred izgubo zaposlitve je v največji meri prisoten pri starejših od 46 let, stalno izpostavljenost stresu in vedno večje zahteve na delovnem mestu v nekoliko večji meri, kot ostali starostni razredi, izražajo anketiranci v starosti od 26 do 35 let.

Posamezne razloge smo tudi združevali v skupine.

Predstavljamo vam tri skupine :

a) Razlogi, dejavniki osebne narave:

- nepravilna prehrana
- razvade, odvisnosti (kajenje, droga,..)
- alkoholizem
- pomanjkljivo gibanje
- delovne obremenitve v prostem času
- delo na črno

Preko 30 % vseh anketirancev (vodje in ostali) meni, da so pogosto razlog za bolniško odsotnost tudi nepravilna prehrana, razvade - predvsem kajenje, v manjši meri toleranost do alkohola in pomanjkljivo gibanje.

Preko 40 % vseh anketirancev (ocene sodelavcev so še višje, kot ocene vodij) meni, da so razlog za bolniško odsotnost v veliki meri delovne obremenitve v prostem času (delo na polju, vinogradi, gradnja hiše, pomoč ostalim) in predvsem delo na črno, kar je najbolj moteče.

b) Razlogi, dejavniki vezani na delovno mesto:

- delo ni ustrezno stimulirano
- delovni čas (izmene, nočno, tog prihod, odhod)
- strah pred spremembami na delovnem mestu
- nemožnost koriščenja dopusta
- neustrezna zaščitna sredstva

Da rezultati dela niso ustrezno vrednoteni, obstaja vsesplošno soglasje med vodji in zaposlenimi (preko 60% vseh); da je razlog iskati tudi v delovnem času in strahu pred spremembami na delovnem mestu, se strinja preko 40% vodij in ostalih. Nemožnost koriščenja dopusta in neustreznost zaščitnih sredstev izpostavljajo samo zaposleni.

c) Razlogi, dejavniki vezani na zdravstvo "zavarovalništvo":

Izgleda, da se je vsesplošno kritikasterstvo zdravstva in iskanje grešnega kozla v zdravstvu, zasedrilo tudi med naše zaposlene.

VODJE			OSTALI		
RANG	RAZLOG	AVG	RANG	RAZLOG	AVG
1	delo ni ustrezno stimulirano	3,38	1	slabi pogoji na DM	3,61
2	lažja obolenja	3,23	2	delo ni ustrezno stimulirano	3,56
3	poškodbe izven dela	3,15	3	lažja obolenja	3,24
4	poškodbe pri delu	3,10	4	onesnaženost okolja	3,22
5	nega otroka	3,05	4	poškodbe pri delu	3,22
6	odškodnina za dni odsotnosti	2,97	6	stalen hrup v okolju	3,17
7	slaba plača- bolezni so večje	2,95	7	poškodbe izven dela	3,09
8	fizioterapija	2,79	8	nega otroka	3,08
9	nemožnost napredovanja	2,77	9	težja obolenja	2,96
10	splošno stanje v družbi	2,72	10	splošno stanje v družbi	2,89
10	delovne obremenitve v pr. času	2,72	10	pomanjkljivo gibanje	2,89
12	slabi pogoji na DM	2,69	12	nemožnost napredovanja	2,84
13	težja obolenja	2,65	13	vedno večje zahteve pri delu	2,83
14	osebno poznanstvo z zdravniki	2,63	14	stalen strah pred izgubo zaposlitve	2,82
15	pridobitev kategorije invalidnosti	2,59	15	slaba plača - bolezni so višje	2,80
15	stalna izpostavljenost stresu	2,59	16	psihične težave	2,77
17	odnos zdravnikov do bolezni	2,57	17	stalna izpostavljenost stresu	2,75
18	pomanjkljivo gibanje	2,55	18	odškodnina za dni odsotnosti	2,71
19	vedno večje zahteve pri delu	2,52	19	delovne obremenitve v prostem času	2,68
19	delo na črno	2,52	20	delovni čas	2,67



- osebno poznanstvo z zdravniki
- odnos zdravnikov do bolezni
- lahka in poceni dostopnost zdravstvenih storitev
- odškodnine za dni odsotnosti zaradi nesreče, bolezni

- slabe plače - bolezni so višje

Preko 50 % vseh anketirancev (ni razlik med mnenji vodij in ostalih!) meni, da gre pogosto za daljšo bolniško odsotnost kot bi glede na naravo bolezni bila potrebna predvsem na račun osebnega poznanstva med pacientom in

zdravnikom. Na predstavitvah rezultatov ankete se je pojavljalo mnenje, da imajo zaposleni, ki imajo osebnega zdravnika izven Taluma, v veliko primerih daljšo bolniško, kot tisti, ki imajo zdravnika v naši obratni ambulanti. Tudi odnos zdravnikov do enake vrste bolezni je različen (še vedno obstaja mnenje, da je Talum tista fabrika z nemogočimi pogoji izpred 10 in več let).

Poseben problem obstajajo mreže agentov, ki vam povedo kako dolga bolniška in kakšna poškodba "se spleča".

Med ukrepi zmanjšanje bolniške odsotnosti so anketiranci na prvo mesto postavili

- realizacijo stimulacije za delo na drugo mesto pa
- uvedbo stimulacije za prisotnost

Za konec: Iz rezultatov ankete je razvidno, da nas čaka veliko nalog na poti za ohranjanje lastnega zdravja, tako nas kot posameznikov (skrb za prehrano, odrekanje razvadam, redna rekreativna dejavnost, naučiti se tehnik sproščanja), kot Taluma kot delodajalca (izboljšanje delovnih razmer v posameznih okoljih, realizacija sistemov spodbud, kot so stimulacija, napredovanja, jasno določene pristojnosti in odgovornosti, dosledna uporaba zaščitnih sredstev,...).

Lilijana Ditrih

Informacijski sistem kot integrator znanja celotnega podjetja

Prenova informacijskega sistema je pred leti povzročila velike spremembe v načinu dela, organizaciji in razmišljanju, skratka v celotnem poslovanju podjetja. Osnovo novega sistema predstavlja programski paket, ki združuje funkcije proizvodnje, vzdrževanja, prodaje, nabave, storitev in financ v enoten sistem, ki omogoča učinkovito upravljanje na osnovi številnih, med seboj povezanih informacij.

Posebna pozornost v postopku prenove, je bila namenjena izbiri metodologije planiranja in uvajanja funkcij, saj se je izkazalo, da gre za najbolj kritično fazo. Prav tako izkušnje v ostalih podjetjih, doma in v tujini, kažejo, da uvajalna faza predstavlja tako velik rizik, kjer dve tretjini tovrstnih projektov propade.

Iz vidika dolgoročnosti naložbe, se zahteva natančna opredelitev informacijske arhitekture (strojna oprema, operacijski sistemi, orodja za razvoj, komunikacijska tehnologija), kar je zaradi velikih in hitrih konceptualnih sprememb proizvajalcev, najtežja naloga.

V zgodnjih devetdesetih letih se je na veliko uveljavljal koncept odjemalec – strežnik, kar je narekovalo izgradnjo več manjših strežnikov, na različnih lokacijah. Danes se spet vrača ideja o enem močnem osrednjem strežniku, čeprav še niti tehnologija odjemalec – strežnik ni v celoti dodelana in izkoriščena. Za podjetje je odločilno, da ima jasne smerice razvoja in s tem tudi razvojno strategijo informatike, saj v takšnih primerih gre za očitno precej nasprotujoče tehnološke trende, ki ponujajo različne končne rešitve (za podjetje kot uporabnika).

Prenova informacijskega sistema, je v prvih korakih imela namen zagotoviti hitre in kvalitetne informacije, potrebne za nadzor in vodenje vseh poslovnih in proizvodnih procesov. Informacijski sistem kot zbiralec znanja, ki sega preko organizacijskih mej, je eden od glavnih ciljev, ki pa je zaradi kratkoročnih operativnih ciljev vse prevečkrat potisnjen v ozadje. Vzpostavljeni so pogoji za realizacijo te naloge, prav tako pa prihaja obdobje, ko bosta znanje in sposobnost hitrega pridobivanja novih znanj, pomenila edina pogoja za doseganje konkurenčne prednosti. Na voljo imamo različne tehnike in pripomočke; dokumentiranje in modeliranje procesov znotraj sistema (Dynamic Enterprise Modelling), zbiranje izkusvenih znanj (ekspertni sistemi), sistemi za odločanje (Ishikawa diagram), analiza obstoječih podatkov in zbiranje znanja iz podatkov (OLAP, Analyser data minig tool).

Pa vendar pri vsej tej visoki tehnologiji, možnostih in perspektivah, zelo hitro pridemo nazaj k samemu človeku, delavcu, strokovnjaku na svojem področju. Vse te tehnike so pripomoček, orodje, ki v rokah izurjenega pomenijo hitreje, bolje in ceneje opravljeno delo. Če tega ne storimo mi, bo to prav gotovo storil nekdo drugi, zato je najpomembnejši element v tej verigi, delavec s svojo voljo, iniciativo in znanjem. Prevečkrat pozabimo, da je način, kako ljudje sprejemajo spremembe odvisen predvsem od okolja, kulture, ki je del vsake družbe, tako na delovnem mestu, kot izven njega. Če je pač do sedaj veljalo, da se pred spremembami v glavnem branimo, vso svojo umsko kapaciteto usmerimo v varovanje obstoječega stanja, potem je naša prva naloga, da to miselnost obrnemo.

Razumljivo je, da se z intenzivnostjo sprememb ne srečujemo vsi na enak način, zaradi česar je naivno pričakovati, da se bodo nujnosti le-teh zavedali prav vsi. Gre za podobno nalogo, s kakršnimi se srečujemo v zvezi z motivacijo, zmanjšanje izostankov, povečanjem učinkovitosti,...

Zelo redki so, ki bi si posebej želel ta strašen tempo sprememb, vendar tukaj ne gre za naše želje. Kupec nas samo enkrat vpraša, ali smo sposobni to narediti do naslednjega tedna, do jutri, čez štiri ure. Ali to storimo, se naučimo (nekaj spremenimo!), ali pa bo to storil nekdo drug. Od tukaj naprej pa ne rabimo posebno bujne domišljije, da si lahko predstavljamo dolgoročne posledice takšnega ravnanja.

Informacijski sistem, kjer sta tehnolog in skladiščnik postala saldakontista (podatki se knjižijo direktno v glavno knjigo!), prav tako ne vzdrži več razmišljanja, da so za spremembe odgovorni drugi in se mene to tiče.

Nihče ne pozna dela na določenem delovnem mestu tako dobro, kot delavec sam, zato je prav, da pomaga in mora pomagati oblikovati pogoje in način dela na delovnem mestu.

Znanje postaja skupna last, preko informacijske tehnologije postaja dostopno slehernemu. Izginjajo meje med državami, narodi, celinami, priča smo nastanku novega sveta – Cyber World, ki prinaša daleč največje in najhitrejše spremembe v dosedanem dojetju sveta, tako na socialnem, gospodarskem, kulturnem, političnem področju. Povezovanje podjetij v skupno globalno podjetje zahteva spremenjen način dela, procesi, ki jih je potrebno upravljati, nadzorovati se prenesejo preko meja samega podjetja. V globalnih podjetjih je zaradi povezovanja različnih kultur, le-tej potrebno nameniti osebno pozornost.

Albert Korošec

Izjava meseca: "Ne pozabimo, da so proizvajalci aluminija samo v dveh od zadnjih 14 let pokrili svoje stroške kapitala." je izjavil na letošnji konferenci o aluminiju v Londonu predsednik Alcana, Jacques Bougie. Po njegovem je ključna rešitev naraščajočih globalnih problemov povečanje kapacitet aluminija s tehnologijo, ki omogoča optimalne proizvodne parametre. Ob tem gospod Bougie ni pozabil pohvaliti odločitve Alcana, da izgradi novo sodobno elektrolizo v Quebecu, ki bo obratovala z najmanjšimi stroški na enoto proizvoda v svetu. Elektroliza bo imela kapaciteto 375.000 ton na leto, izgradnja jih bo stala 1.600 mio dolarjev. Poleg tega bodo porabili dodatnih 100 mio dolarjev za "mehke" stroške, kot so šolanje kadra, priprave na zagon in drugo.

Vidimo, da imajo probleme z likvidnostjo tudi drugje vključno z velikimi giganti. Bolj pomembno je, da to ni ovira za izgradnjo novih kapacitet. Prav nasprotno, to je najbolj učinkovita poteza. Pa tudi dokaz, da ima aluminij prihodnost!

Načrtovano povečanje proizvodnje v Talumu in modernizacija elektroliz, o čemer smo pisali v prejšnji številki Aluminija, je, gledano iz zgoraj omenjenega stališča, prava pot. Takrat je pri svojem pojasnjevanju prihodnosti Taluma Zlatko Čuš napovedal, da bomo imeli v elektrolizah 160 peči, jakost toka 200 kA, s skupno proizvodnjo 80.000 ton. Pri tem nam je vsem ušla napaka, ki se nanaša na količino aluminija, kajti povečanje jakosti električnega toka od 180 kA na 200 kA, v končni fazi pomeni večjo proizvodnjo za okrog 8.000 ton, oziroma skupaj 88.000 ton aluminija na leto. Dolžan sem ta podatek ponovno poudariti, kajti nihče še ni uspel na Pechineyevih pečeh povečati tok za več kot 12 kA in ohraniti ugodne tehnološke parametre.

Potrebno je poudariti, da bomo to izboljšavo izvedli brez dodatnih investicijskih stroškov. Nučen je le manjši poseg v stikalnici!

Vrnimo se spet v Ameriko. Strokovnjaki ugotavljajo, da je v času globalne recesije, ki je najbolj prizadela Azijo, Rusijo in delno Latinsko Ameriko usoda svetovnega gospodarstva na plečih ameriškega in zahodnoevropskih gospodarstev. Američani so se iz došedanjih kriz marsikaj naučili, zato znajo pravočasno in učinkovito ukrepati. V tem smislu lahko ocenjujemo združitev dveh največjih proizvajalcev aluminija Alcoa in

Alumaxa. Gre za posel v vrednosti 3.800 mio dolarjev. Firmi imata kombinirane proizvodne kapacitete 3.200.000 ton aluminija z močno razvito predelavo. Združena firma ima poleg aluminija še rudnike, proizvaja glinico in različne kemijske proizvode, šteje okrog 100.000 delavcev na 250 različnih lokacijah v 30 državah. Ocenjujejo, da bodo letos



Letalo, projektirano na osnovi britanskih in ameriških raziskav. Zgrajeno bo iz varjene aluminijske konstrukcije

dosegli 17 mlrd dolarjev dohodka. Po mnenju Paula O'Neila predstavnika Alcoa, bodo zaradi lastnih notranjih stabilizacijskih ukrepov zmanjšali stroške proizvodnje za 800 mio dolarjev. Poleg tega predvideva, da bodo do leta 2001 na račun združitve z Alumaxom dodatno privarčevali 300 mio dolarjev.

Obetavna predvidevanja?! Združevanja in razdruževanja, ter drugi varčevalni ukrepi so v Ameriki podrobno pretehtani in podrejeni izključno biznisu!

Tudi pri drugi veliki ameriški aluminijški firmi, Reynolds Metals, so prisiljeni izvajati stabilizacijski program. Na račun varčevalnih ukrepov so v letu 1997 pridobili 150 mio dolarjev, letos pričakujejo še dodatnih 35 mio. Stabilizacijski program je zajel proizvodnjo boksita glinice in aluminija, distribucijo in transport ter sektor za konstrukcijo proizvodov. Izvzet je le sektor proizvodnje folij, ki sicer najboljše posluje. Za Reynolds je še značilno, da prodaja svojo tehnologijo in

opremo. Tako so ameriški firmi Ball Corp za 746 mio dolarjev prodali posle za proizvodnjo pločevink. Precej opreme za valjanje in izdelavo pločevink so prodali še drugod po svetu. Za razliko od drugih ameriških firm je Reynolds v Evropi manj prisoten. Pred kratkim so prodali svoje linije za valjanje nemškemu VAW tako, da bodo imeli še samo dva manjša obrata v

Reynoldsu letos debitirali z novimi izdelki, kot so "Hot Bags" - vrečke odporne proti temperaturi in prtičke iz alufolije. Na drugi strani pa se proizvajalci aluminija vse bolj obračajo k avtomobilski industriji. Najnovejša deklaracija o zaščiti okolja tako imenovani "Kyotski protokol", ki se nanaša na globalno segrevanje atmosfere, je "pisana na kožo" aluminiju. Uporaba aluminija v avtomobilih zmanjšuje njihovo težo, omogoča reciklažo in na ta način manj onesnažuje okolje. Poleg tega zadosti najstrožjim tehničnim kriterijem in je obenem tržno konkurenčen ostalim materialom. Zato vsi večji ameriški proizvajalci aluminija ponujajo vedno širši izbor delov za avtomobile.

Američani se pri preprečevanju morebitne ekonomske krize lotevajo zelo previdno. Zavedajo se, da bi bila revščina podobna ruski za njih katastrofalna. Zato je uspeh začetek in konec vsake debate. Poznavalci pravijo, da se tam že otroci pogovarjajo o poslih. Še večji poznavalci svarijo, da bi mladi morali spoznavati svet, ne pa, da mu služijo!

Na drugi strani je Evropejce strah, če se Amerika hudo spotakne in za seboj potegnila Evropo. Ne vem, koliko je vmesno v Aluminiju omenjati škandal, ki te dni pretresa in zabava Ameriko? Pa vendar je zgodba o Billovem in Monicinem ljubezenskem razmerju dovolj resno zanihala gospodarska gibanja in tečaj dolarja. Mediji so takoj pristavili svoj lonček, politični nasprotniki so skovali strategijo rušenja predsednika itd. Izkazalo se je, da so tokrat Američani ohranili najbolj trezno glavo. Ne le, da so prizanesljivi do svojega predsednika, ampak so se uprli manipulaciji vsem, ki bi radi s tem zaslužili.

Na prvi pogled se to ne da primerjati z razmerami v Sloveniji. Dejstva kažejo, da je podobnost očitna, le da se uporabljajo druga sredstva in se svet kaj malo zmeni za nas. V obeh primerih je prav javnost tista, ki presodi!

V prejšnjem Aluminiju je bilo nekaj slovničnih napak. Hvala za vsa dobronamerna opozorila in za spodbude glede vsebine. Tistim drugim pa ponujam zgodbico, ki so jo oni dan povedali na valu 202:

Soseda vpraša sosedo: "Zakaj te tako pogosto obiskuje zdravnik. Ali si bolna?" Ona ji odgovori: "Ko je tebe redno obiskoval oficir, te nisem spraševala, če je vojna!"

Ivo Ercegović

Štirje godbeniki

Švaganom je glasba položena v zibko. Težko bi naštela vse strice in bratrance, ki so bili muzikanti in izhajajo iz Švaganovega rodu. Imeli so jih celo v opernem orkestru. Dovolj bo, če vam predstavimo le eno vejo in najmlajši obetavni rod. Blaž in Matija sta sina Draga Švagana in vnuka Jožeta Švagana ter pravnuka Antona Švagana, ki je bil eden prvih pobudnikov in ustanoviteljev godbe na pihala v Makolah. Vsem je skupna ljubezen do glasbe. Muzikanti z dušo in srcem! Blaž bo imel pripombo. Med muzikanti in glasbeniki je razlika, pravi. Kakšna, se vprašate? Muzikant je samouk, glasbenik pa tisti, ki ima glasbeno šolo. Pri Švaganovih imajo torej glasbenike in muzikante, ki se odlično dopolnjujejo in razumejo.

"Pri nas se vse vrti okrog glasbe. Začne se s ponedeljkom, ko je treba enega odpeljati k teoriji, drugega na inštrument. Potem je v prostorih osnovne šole glasbena ura, kjer se Blaž uči harmoniko in drugič zopet saksofon. Zvečer so vaje Pihalnega orkestra Talum, kjer smo člani vsi trije. Matija igra še v orkestru glasbene šole," pripoveduje Drago Švagan.

"Midva z Matijem pa sva še člana tamburaškega orkestra iz Cirkovc, kjer igra na trobeto. Moram povedati, da imamo veliko spodbudo in podporo pri naši mami, čeprav ona ne igra in ne poje."

Naj mi ne zamerijo Švaganovi, če sem jim spremeni urnik. Le kdo bi si zapomnil vse obveznosti in inštrumente. Blažu se kar svetijo oči in na smeh mu gre. Me je že pogruntal, kako malo vem o glasbi. Zaigrati pesmico se res ne reče, ampak skladbo, melodijo. Kadar je beseda o glasbi, ni nič več otrok, ampak, moram priznati, glasbenik.

Blaž obiskuje četrti razred osnovne šole in je odličan učenec. Lahko se pohvali tudi z najboljšimi ocenami v glasbeni šoli. Trenutno je v tretjem letniku glasbene šole, kjer se uči harmoniko in saksofon. V mapi, ki jo prinese na mizo so shranjene številne pohvale in priznanja. Tudi tisto doslej največje - srebrno medaljo na republiškem tekmovanju, kjer mu je za las ušla zlata medalja. Pred tem je na regionalnem tekmovanju solistov Štajerske v 1A kategoriji - pihala osvojil zlato priznanje. Glasbeni pedagogi pravijo, da je izredno nadarjen in se splača delati z njim. Pred tekmovanji vadi po tri ure na dan, drugače manj. Včasih je dovolj tudi pol ure za en inštrument. Blaž je najmlajši član pihalnega orkestra Talum. Ko bo velik, bo pilot, pravi.

Matija je osmošolec in za seboj ima tudi že šest letnikov glasbene šole. Oboje premaguje z odličnimi ocenami. Igra saksofon. Veliko je nastopal na koncertih in produkcijah, kjer so bili mladi glasbeniki. Več kot tri leta je član Pihalnega orkestra Talum in član tamburaškega orkestra, igra pa tudi v orkestru glasbene šole iz Ptuja. Trenutno je tako zaseden s šolskimi obveznostmi in glasbo, da prostega časa skoraj nima. Kakšna bo njegova nadaljnja pot, se še ni odločil. Tudi, če bo izbral matematiko in fiziko, kjer pobira priznanja, glasbe ne bo opustil.

"Pri meni je šlo bolj za hec," se spominja Drago svojih začetkov. "Doma smo imeli inštrumente, ampak oče me nikoli ni posebej učil, saj tudi časa ni bilo. Pa smo se dobivali fantje in se naučili na pamet tri pesmi. Vem, da Hej, Slovani!, Nabrusimo

kose in še eno. Ravno dovolj, da smo nastopali na prvomajski proslavi. Oče je igral pri tovarniški godbi in so še mene nagovarjali, naj pridem. Seveda sem se branil in izgovarjal takrat na poroko. Ko sem se ženil, so mi prišli igrati pod okno, potem pa sem bil že malo na dolg." In se jim je pridružil. Pravi, da mu je bil inštruktor Franc Majcen, ki mu je dal dobre osnove, da je lahko igral spremljavo. Hinko Dasko ga je spodbujal: "Ton imaš kot je treba, drugo še pride." Zato pravi, se niti ni preveč trudil in čakal na to, kar pride. Ko pa je Matija začel hoditi v glasbeno šolo, sta skupaj vadila in vadila. "V šestih letih sem napredoval tako daleč, da igram prvo krilovko." To pomeni vodilni inštrument pri godbi na pihala in še bolj nazorno mi pojasni takole: "Dasko je najboljši trobentač pri godbi, jaz pa poleg njega sedim." Matija mu je veliko pomagal. Kar se je učil on, se je naučil tudi Drago. Še zdaj ga velikokrat pokliče, da mu kaj odigra in takoj je lažje. V kleti hiše imajo veliko sobo, kjer nemoteno vadijo in popravljajo drug drugega, če je treba. "Včasih res ne vem, kdo je glavni", se pošali Drago Švagan, "zato je najboljši, da pred začetkom kar jaz rečem tri, štiri."

Še zdaj mi je žal, da nisem slišala mini orkestra, kajti z nami je bil tudi dedek Jože Švagan, že nakaj let upokojenec Taluma in še aktivni član godbe na pihala, kjer igra na klarinet. "Jaz sem ostal kar pri plehu in dokler bom zdrav, bom še," pove v značilnem žargonu. Potem obuja spomine vse do otroških let, ko je bila domača hiša polna glasbe, saj je oče, ki je poznal tudi note, učil okoliške fante. Z njim se ni niti posebej trudil. Kar sam se je naučil poleg, le oglašil se je, ko je mimo potegnil. Naprej je igral na harmoniko, nato na klarinet. Pravi, da so bili muzikanti včasih bolj spoštovani in na gostijah in veselicah se je dalo veliko zaslužiti. Ne spominja se, koliko parov je s svojo harmoniko pospremil v zakon. Velikokrat sam, včasih z očetom. Pravi, da je ni čez živo glasbo, brez ozvočenja in modernih priključkov, čeprav je treba dati vse od sebe. "Živa glasba najbolj seže do srca. Dovolj je en sam muzikant s harmoniko. Ampak na inštrument moraš igrati. Če nekaj časa ne vadiš, ne gre. Vlečeš in vlečeš, pa ne reče prav."

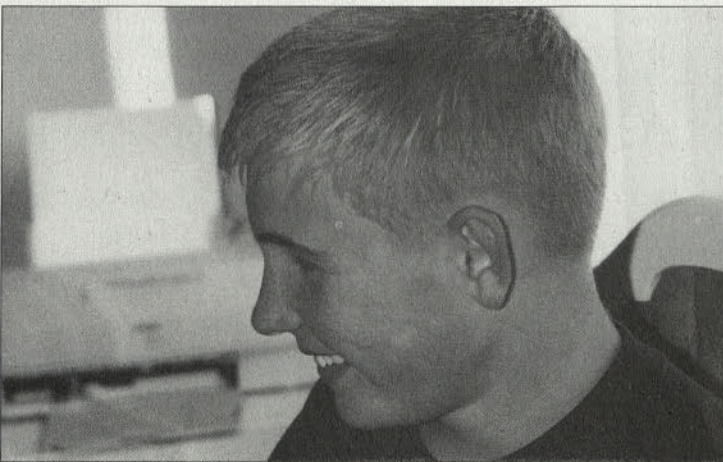
Blaževa je rekla prav, ko je raztegnil meh in zaigral, da smo mu navdušeno zapolskali.



Jože Švagan



Drago Švagan



Matija Švagan



Blaž Švagan

Vera Peklar

V letošnjem letu bo pihalni orkester Talum-Kidričevo praznoval 50. obletnico

Slikarji sedmič na Štatenbergu

Med 14. in 20. septembrom 1998 je na dvorcu Štatenberg potekala sedma likovna kolonija.

Letošnje likovne kolonije na Štatenbergu se je udeležilo deset umetnic in umetnikov. Vsi razen našega sodelavca Stojana Kerblerja so akademski slikarji oz. slikarke. Tam so bili: Lucija Močnik, Ana Košir, Nataša Mirtič, Todorče Atanasov, Dušan Fišer, Metod Frlic, Vojko Pogačar, Gregor Kokalj in Žarko Vrezec. Stojan Kerbler, naš poznani umetniški fotograf je nastopal v dveh vlogah. pridno je dokumentiral dogajanje na koloniji in ustvaril nekaj izjemnih umetniških fotografij. Slike, ki so nastale na koloniji, bodo razstavljene v Miheličevi galeriji na Ptuju, 6. novembra 1998. Več o tem bomo napisali v naslednji številki

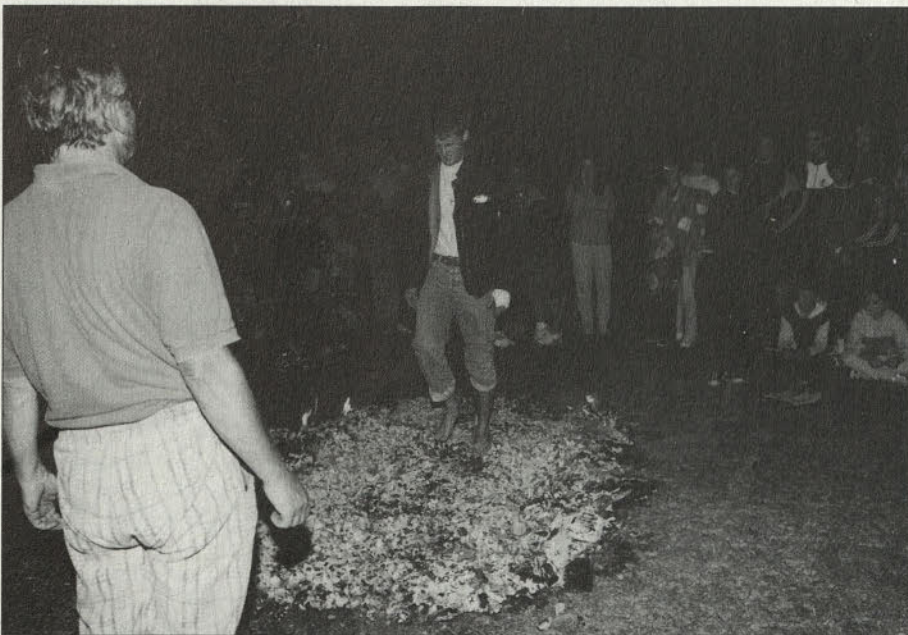


Todorče Atanasov, akademski slikar

Metod Frlic, akademski kipar

Moški pevski zbor Talum - Kidričevo vabi k sodelovanju. Poiščite jih in se jim pridružite

Ogenj te lahko tudi opeče



Tako so Kidričani bos hodili po žerjavici

"Nisem iz preteklosti in ne iz prihodnosti, ne pripadam nobenemu narodu, času ali prostoru, pripadam visoki stopnji zavesti, do katere peidemo z vztrajno hojo v pravilno smer."
(Ogenj)

Po legendah se učenje o ognju pripisuje antični Grčiji (Apolonov hram v Delfih), a ognja ni možno ujeti, kot je razvidno iz uvodnih vrstic. Dovolj je, če vemo, da je znanje o ognju povezano z grško tradicijo in vsebuje dele egipčanske, kitajske, japonske in indijske duhovne tradicije.

Prvi in osnovni cilj ognja je, da nas nauči spoznati samega sebe in svoje neomejene možnosti. Ko spoznamo sebe, spoznamo ves svet.

Lahko hodimo po žerjavici?

Konec avgusta smo ceremonial hoje po žerjavici uprizorili na letnem kopališču v Kidričevem. Mojster ognja, gospod Bojan Weitzer je številne prisotne pripravil do tega, da so brez strahu hodili po žerjavici. Vsak je odnesel svojo izkušnjo. Ogenj je naredil svoje.

Antonija Krajnc

Kaj se je in se dogaja v sindikatu skei

Konec avgusta smo se sestali novoizvoljeni sindikalni zaupniki in se konstituirali v Izvršni odbor sindikata družbe TALUM in v Izvršni odbor Konference sindikatov Kidričevo.

Na tej seji smo izvolili namestnika predsednika sindikata in Nadzorni odbor.

Spregovorili smo o poteku privatizacije, doseženih rezultatih poslovanja v prvem polletju in upravi v imenu vseh zaposlenih povedali, da smo glede na končno doseženo deblokado žiro računa nezadovoljni in razočarani nad višino dviga plač in dolgo obljubljanje stimulacije (pričakovali smo več).

Dogovorili smo se tudi, da bo ena izmed prioritarnih nalog sindikalnih zaupnikov sprotno izvajanje obiskov članic-članov, ki so zaradi BO odsotni več kot dva meseca, in obiskov članic na porodniškem dopustu. Hkrati smo določili tudi novo višino socialnih pomoči v navedenih primerih.

Nadalje smo sprejeli sklep, s katerim od uprave družbe TALUM zahtevamo, da razdre pogodbo o ustanovitvi mešane družbe na območju Hrvaške, ki bi naj upravljala počitniški dom v Crikvenici, in naj aktivnosti okrog usposobitve funkcioniranja doma in ostalih počitniških kapacitet prepusti sindikatu, kot je to naredilo že veliko družb v Sloveniji.

Dogovorili smo se tudi, da bodo naše redne seje vsak zad-

nji četrtek v mesecu.

Odločili smo se, da se lahko sindikalni zaupniki, ki sami dogovorijo svojo odsotnost od dela, udeležijo trodnevne- ga seminarja v dneh od 10. do 12. septembra.

Zgoraj navedenega seminarja se nas je udeležilo devet sindikalnih zaupnikov. Število vseh udeležencev : 92 .

Prvi dan smo se najprej zapeljali v Velenje, kjer so nam kolegi iz družbe Gorenje predstavili organiziranost sindikata in nas v razstavnem prostoru seznanili s celotnim proizvodnim programom. Tu je bilo videti njihove proizvode od samega začetka proizvodnje vse do danes, ko so z razvojem dosegli preboj v sam evropski vrh. Zatem so nas popeljali v dvorano, kjer so nam na video spotu pokazali razvoj tovarne od samega začetka pa vse do danes. Na tem mestu nas je pomočnik direktorja seznanil z poslovanjem družbe in o odnosih vodstva s sindikatom. Popeljali so nas v proizvodni obrat in nam pokazali celoten proces pri izdelavi pralnih strojev.

Po ogledu so nas pogostili z malico v njihovi veliki jedilnici.

Pot nas je zatem vodila skozi Ljubljano, kjer so se nam pridružili še sindikalisti iz Gorenjske, proti Omišalju na otoku Krku, kamor smo prispeli proti večeru. Po namestitvi v hotelu Delfin (počitniški dom družbe TAM) in večerji smo se podali na nočno vožnjo z ladjo, namenjeni

medsebojnemu spoznavanju in izmenjavi izkušenj pri sindikalnem delu.

Drugi dan je bil namenjen seminarju, na katerem smo sindikalni zaupniki pridobivali nova znanja in spoznanja za boljše sindikalno delo : - aktualna politična in gospodarska situacija v Sloveniji, Evropi in širše ter vloga sindikata v procesu globalizacije, - spremembe v organiziranosti skei za zagotovitev boljše učinkovitosti.

Ker je bil lep sončen dan in so bili obeti za naslednjega slabi, smo v dogovoru popoldanske teme predstavili na naslednje dopoldne, in ta dan izrabili za plavanje in druge športne aktivnosti. Po večerji smo se odpravili na izlet po otoku in v znani kleti pokusili dobrote teh krajev.

Naslednje deževno dopoldne smo poslušali še predavanje o vlogi sveta delavcev na področju plač in obravnavi gospodarskih rezultatov družbe, zatem pa izmenjali izkušnje, kako je s soupravljanjem v praksi.

Po kosilu smo se odpravili proti domu obogateni z novimi spoznanji in seveda novimi izkušnjami, ki smo jih pridobili ob izmenjavi z novospoznanimi kolegicami in kolegi - sindikalisti.

Ker smo se vseskozi družili tudi s sindikalisti iz Gorenja, smo se z njimi dogovorili, da nam poskušajo zagotoviti "sindikalno" prodajo njihovih aparatov. Ti dogovori se intenzivno odvijajo in pričakovati je skorajšnja možnost naročil posameznih Gorenjevih proizvodov.

Ivan Potočnik

Jezikovni tečajji

Povpraševanje po učenju angleškega jezika se je močno povečalo. V Talumu se je prijaviło več kot sto kandidatov. Po uvrstitvenih testih in že prej opravljenih tečajih smo oblikovali skupine. V septembru se je začel 100 urni tečaj angleškega jezika na drugi in tretji stopnji. Drugo stopnjo obiskuje 15 slušateljev, tretjo pa 13. Oktobra pričenjamo s 100 urnim tečajem

angleškega jezika za začetnike, torej I. stopnja.

Sproti bomo organizirali tudi nadaljevalne intenzivne tečaje angleškega jezika v manjših skupinah. Ti so namenjeni predvsem kandidatom z večjimi delovnimi obremenitvami.

Zaradi vse pogostejšega poslovnega sodelovanja z italijanskim trgovcem smo organizirali tečaj italijanščine za manjšo skupino naših sodelavcev, ki potrebujejo znanje tega jezika za najosnovnejše sporazumevanje pri delu.

Novost v Talumu bo multimedijški program za učenje angleškega jezika - Slovenski English +.

Celotni program je razdeljen na štiri stopnje in obsega 11 zgoščenk, na 12. zgoščenki pa je poslovna angleščina. Program je primeren za učence in dijake, odrasle, študente in seveda poslovneže. Odziv ministrstva za šolstvo in šport na program je bil pozitiven.

Zanimivo je, da si govorjeno besedilo lahko prikličete na zaslon in si pomagate s prevodom. Vsa navodila so v slovenščini.

Besede lahko sproti preverjate v slovarčku, na zaslonu seveda. Delate vaje in rešujete test za utrjevanje snovi. Nove besede se lahko učite s pomočjo križanke in testov. Lahko sproti preverjate pravilnost izgovorjave. Slovnica je razložena v slovenščini. Razlaga je podkrepljena s številnimi primeri, ključne informacije so posebej barvno poudarjene.

Novo dimenzijo daje programu možnost povezave z internetom.

Vera Peklar

Zahvala

Ob boleči izgubi dragega moža, atija, tasta in dedka

Viljema Šaše, upokojenca Taluma z Brega 85

se iskreno zahvaljujemo vsem, ki ste ga pospremili na njegovi zadnji poti in nam ustno ali pisno izrazili sožalje.

Hvala sindikatu Taluma za darovano cvetje, pomoč in odigrano Tišino.

Žalujoci: žena Stanka in sin Miro z družino



Tenis

Ekipa Talum d.d. je končala tekmovanje v Teniški ligi Poetovio 98 s tekmo TALUM -GORIŠNICA, ki smo jo odigrali 14.9.1998 in goste premagali z rezultatom 6 :1.

V končni razvrstitvi smo zasedli 11. mesto med 15. sodelujočimi. Najbolje uvrščene ekipe so NES, Vrabl in TER-CIA. Za našo ekipo je značilno, da je bila edina "tovarniška" ekipa, sestavljena le iz igralcev poslovnega sistema TALUM, kar je posebnost, ki jo bomo obdržali tudi v letu 1999, ko se bo tekmovanje razdelilo in odvijalo v prvi in drugi ligi. V naši ekipi so sodelovali: Janko Bedrač, Rudi Bogdan, Milan Fajt, Dušan Hazabent, Albert Korošec, Darko Krajar, Ivo Krnjič, Miran Lipovac, Ivan Mazera in Viktor Markovič.

15. in 16. oktobra 1998 organiziramo 3.tradicionalni teniški turnir dvojic za zaposlene v Talumu in z njim poslovno povezanih organizacijah. Ker vlada zanimanje za igro dvojic, pričakujemo precejšnjo udeležbo. Vabimo igralce k sodelovanju, prav tako pa ljubitelje tenisa, da si pogledajo sodelavce pri športno rekreativnem delu.

Viktor Markovič

Časopis družbe Talum. Naslov uredništva: Talum, d.d. 2325 Kidričevo, Tovarniška c. 10, telefon: 062 7995-112, telefaks: 062 7995-139. Izhaja mesečno v nakladi 2500 izvodov. Glavna in odgovorna urednica: Vera Peklar. Sodelavca: Darko Ferlinc in Ivo Ercegovič. Fotografija: Stojan Kerbler, Darko Ferlinc, Vera Peklar. Računalniška obdelava: OK repro studio, Maribor. Tiskarna Bezjak, Maribor.

Po mnenju Urada za informiranje sodi časopis ALUMINIJ med proizvode informativnega značaja, za katere se plačuje 5 odstotni prometni davek.