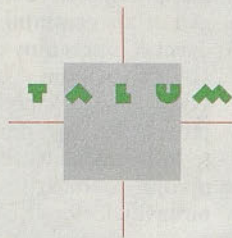


# Aluminij



glasilo podjetja **TALUM, p.o., KIDRIČEVO**



## *Zadnje srečanje organov upravljanja*

Vsa leta ob tovarniškem prazniku smo se zbirali v sejni sobi na svečanih sejah delavskega sveta, letos pa je bilo nekoliko drugače. Seje ni bilo, povabljeni pa so bili vsi člani organov upravljanja, ki so v tem obdobju aktivno ali posredno oblikovali preteklost TGA.

Za osvežitev spomina smo na hitro preleteli nekaj pomembnih mejnikov iz bogate zgodovine samoupravljanja v TGA.

— TGA stopi na pot samoupravljanja v letu 1950 - in, kot sem prebrala v eni od starejših števil Aluminija, "začne uresničevati socialistično demokracijo in si odpre lastno, izvirmo pot razvoja".

— TGA dobi prvi delavski svet 8. junija 1950. Sestavlja ga 40 članov. DS izvoli še upravni odbor, ki šteje 9 članov.

Tovarna je v izgradnji, zato imajo pristojnosti organov upravljanja bolj posvetovalni pomen. Bolj zares se začne z redno proizvodnjo, ko se število DS poveča na 60 članov.

— 1957 DS odloča o dohodku, določa proizvodne plane, ki so imeli vključene potrebe državnih organov za razvoj družbenih dejavnosti (npr. šolstvo, zdravstvo...)

*(Nadaljevanje na 2. strani)*

(Nadaljevanje s 1. strani)

- 1959 in 1960 se začne centralizacija delavskega samoupravljanja. Osrednji organ ostaja centralni delavski dsvet z upravnim odborom kot izvršilnim organom. Podjetje se organizira na tri proizvodne ekonomske enote in proračunske enote. Na nivoju obratov so sveti proizvajalcev.
- S spremembo ustave 1963 se samoupravljanje reorganizira. DS je izvoljen na neposrednih volitvah. Delovne enote imajo svet proizvajalcev. Delovne enote predstavljajo tehnološko in ekonomsko zaokrožene enote.
- 1971 ustava korenito poseže v dotedanje odnose. To je čas ustanavljanja tozdov. V TGA po večmesečnih razpravah nastanejo leta 1973 štirje tozdi: Glinica, Aluminij, Vzdrževanje in Promet ter delovna skupnost. Na nivoju delovne organizacije je delavski svet, sestavljen iz čalnov, ki prihajajo iz vseh tozdov. Vsak tozd ima svoj delavski svet, prav tako delovna skupnost. Delavski svet ima za posamezna področja kolektivne izvršilne

organe. Dosežena je velika decentralizacija samoupravljanja. O dohodku tozda ne odloča delavski svet delovne organizacije, ampak delavski svet tozda. Razvije se neposredno odločanje na zborih, samoupravni organi na ravni delovne organizacije in tozdov delujejo na delegatskih načelih.

- 1978 se TGA združi z Impolom v SOZD Unial. Tega leta se k TGA priključi livarna iz Trbovelj.
- 1984 delavci TGA sprejmejo samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo in novi statut. Poleg tozdov imamo dve delovni skupnosti - za strokovnoadministrativne službe in za spremljajoče dejavnosti. Med parolami za uspeh referenduma je med drugim zapisano: "uspeh referenduma je odraz naše pripravljenosti sodelovati in delati za skupne cilje TGA." Naš skupni cilj takrat je bil MPPAL. Referendum 17. aprila 1984 uspe.

Mimogrede: isto leto nesoglasja med tozdi pripeljejo tako daleč, da dobi TGA družbeno varstvo.

- V letih od 1984 do 1988 se dogajajo velike reči. MPPAL zahteva mnogo energije in delavski svet sodeluje pri pomembnih odločitvah.

(Priprava strokobnih podlag za MPPAL, reševanje upravnih postopkov, imenovanje projektne sveta... Začetek fizične izgradnje zabeležimo v letu 1986, izgradnja tovarne predpečenih blokov in sestavljalnice anod, razvoj lastne elektrolitske celice s predpečeno anodo se zvrsti dol leta 1988, ko 10. februarja štartamo prvo peč v elektrolizi C. Aprila leta 1988 se začne rekonstrukcija elektrolize B in 26. 4. 88 je uradna otvoritev MPPAL. V letu 1990 se začne postopno izklapljanje elektrolize A).

- 29 oktobra 1987 na referendumu sprejmemo novi statut in postanemo novovita delovna organizacija. Tozde zamenjajo delovne enote.
- 1989 postenemo podjetje, ki se 27.5.1992 preimenuje v TALUM.

Delavski svet in samoupravni organi opravljajo svojo funkcijo vsa leta, do letošnjega 15. oktobra, ko so razpuščeni.

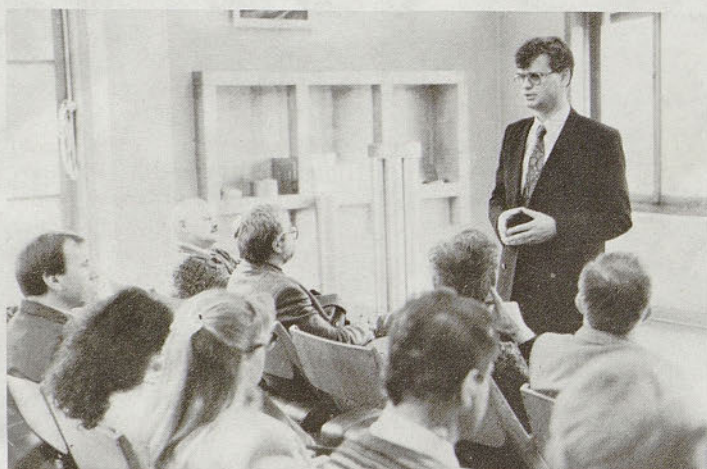
Edini organ upravljanja v podjetju je upravni odbor, ki je pooblastil sedanjega direktorja, da še naprej opravlja to funkcijo.

Na to sta spregovorila direktor podjetja in pomočnik direktorja za kadrovske splošne zadeve. Povabljenim sta se zahvalila za sodelovanje. Poudarila sta, da sta prepričana, da bodo (kakor tudi vsi ostali delavci Taluma), kljub spremenjenemu sistemu in novim odnosom znali uporabiti vse pozitivne izkušnje preteklih let in še naprej sodelovati pri razvoju podjetja.

Direktor podjetja in predsednik delavskega sveta sta še zadnjič podelila dva zlata znaka TGA. Dobila sta ju Mirko Kondrič iz DE Proizvodnja in Mihael Kramberger iz DE Vzdrževanje.

Prijetnemu srečanju, ki je trajalo kratko uro, je dal nekaj prazničnega pridiha naš moški pevski zbor z izbranimi pesmimi, in nas posebno z zadnjo, "za hip zdaj pozabimo, kar nas muči, zlat se dan nam svita", spomnil, da je pred nami novo obdobje, za katerega si želimo, da ne bi bilo le izvorno, ampak tudi uspešno.

V.P.



Vsem delavcem  
TALUMA,  
upokojemcem in  
štipendistom  
ter poslovnim partnerjem

želimo

*srečno,  
zdravo,  
uspešno  
in mirno  
leto 1993*

Vodstvo podjetja



# Človek – predpogoj švedske kakovosti

V prejšnji številki Aluminija smo objavili krajši sestavek Iztoka Omladiča "Pokloni nasmeš sodelavcu" in vam obljubili, da vam bomo predstavili nekaj uspešnih švedskih podjetij in njihov pristop k kadrovski problematiki, kot so nam jih na Forumu kadrovskih delavcev na Brdu predstavili slovenski kadrovski managerji, ki so poleti bili gostje na Švedskem. Tako vam danes predstavljamo podjetji IKEO in TETRA PAK - ALFA LAVAL, ki ju je predstavila Tatjana Fink ter sistem plač in zavarovanja na Švedskem.

## IKEA

IKEA je privatno podjetje, ki ima 1750 dobaviteljev v 53. državah. Proizvodni program IKEE predstavlja razvoj in prodaja pohištvene opreme. Ima preko 19000 zaposlenih. Njene temeljne značilnosti so:

- konkurenčne cene,
- hitra rast,
- močna organizacijska kultura,
- velika fluktuacija.

"Tisto, kar bo v prihodnje ločevalo uspešne organizacije od neuspešnih, inovativne od inertnih, dobre od slabih, ne bo le izdelek, storitev in tehnologija, ampak vse bolj ljudje - zaposleni in s tem determinirana organizacijska kultura."

In IKEINA organizacijska kultura je najmočnejša na Švedskem.

Za Ikeino organizacijsko kulturo so značilne:

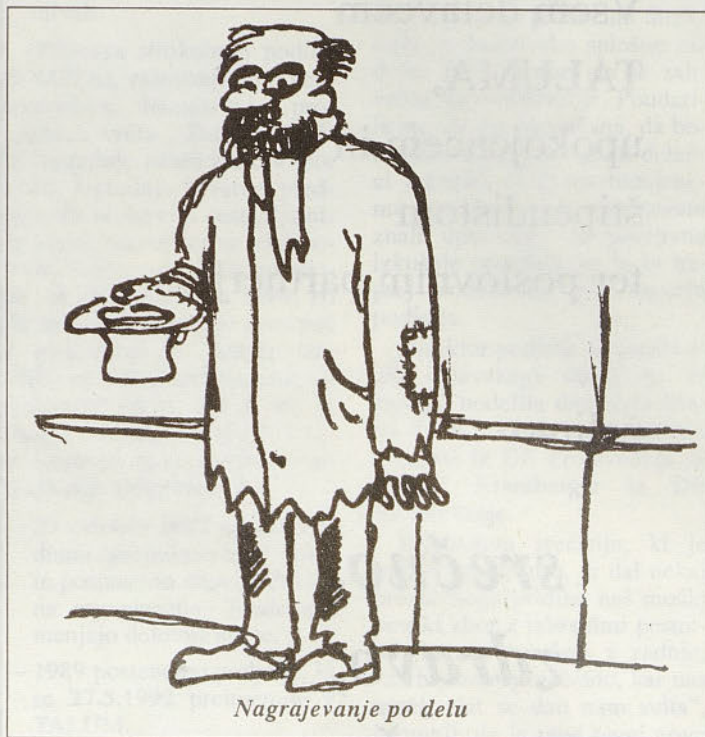
- enostavnost, skromnost (vsakdanja oblačila, delavski kombinezoni),
- neformalno naslavljanje zaposlenih in med zaposlenimi v vseh deželah,
- skupne pisarne ne glede na hierarhijo,
- stroškovna osveščenost,
- malo hierarhičnih nivojev,
- minimalno centralno vodenje,
- mladim zaposlenim dajo velike odgovornosti zelo hitro,
- so polni entuziazma,
- hitra rotacija služb,
- ponosni so na svoj sloves, ki ga uživajo zaradi uspeha, - mladi zaposleni.

Filozofijo IKEE bi lahko strnili v en sam stavek:

## "BOLJŠE VSAKDANJE ŽIVLJENJE ZA VEČINO LJUDI."

Za vse IKEINE zaposlene je značilna stroškovna osveščenost.

Managerji na službenih potovanjih potujejo v cenejših razredih na letalih in v vlakih, stanujejo v enostavnih hotelih. Na ta način prihajajo v stik z realnostjo, z ljudmi, ki so njihovi potencialni kupci, spoznajo usmeritve, cilje množic, izgrajujejo pozitiven odnos do



Nagrajevanje po delu

življenja, učijo se spoštovanja ljudi. Za IKEO so vsi kupci pomembni.

Managerji so za to, ker na službenih potovanjih ne razmetavajo denarja firme, še dodatno denarno stimulirani.

Za IKEINE zaposlene je značilno, da sprejemajo odgovornost za svoje delo. Privilegijev med zaposlenimi ni, upoštevajo se "pravila igre". Nosijo se enostavna oblačila, obstajajo velike skupne pisarne.

Vsak zaposlen, ne glede na kateri hierarhični raven je sedaj v podjetju, začne v IKEI delati na najbolj enostavnih delih, da spozna vse operacije dela in se razume s kupci in sodelavci.

Za vse IKEINE zaposlene je značilen entuziazem, velika rotacija del in fluktuacija, mladim zaposlenim izredno hitro naložijo velike odgovornosti, včasih celo prevelike.

TETRA PAK — ALFA LAVAL  
"TO JE ČAS ZA IGRALCE A LIGE, NE ZA B."

(Rudolf Hartong)

Zgornje besede so v bistvu geslo firme TETRA PAK — ALFA LAVAL, ki je družinsko podjetje, ki zaposluje preko 13500 delavcev. Od tega jih 2000 dela v Lundu na Švedskem, ostali v 109 državah, kjer ima firma svoje sodelavce in podružnice.

Njihov proizvodni program predstavljajo sistemi za shranjevanje, ki se uporabljajo za distribucijo prehrabnih izdelkov, prodaja tehnologije in strojne opreme. 85% njihove proizvodnje je namenjene izvozu.

VIZIJA podjetja TETRA PAK — ALFA LAVAL je jasna: "NI POTI NAZAJ, BITI IN OSTATI NO. 1 NA SVOJEM PODROČJU!"

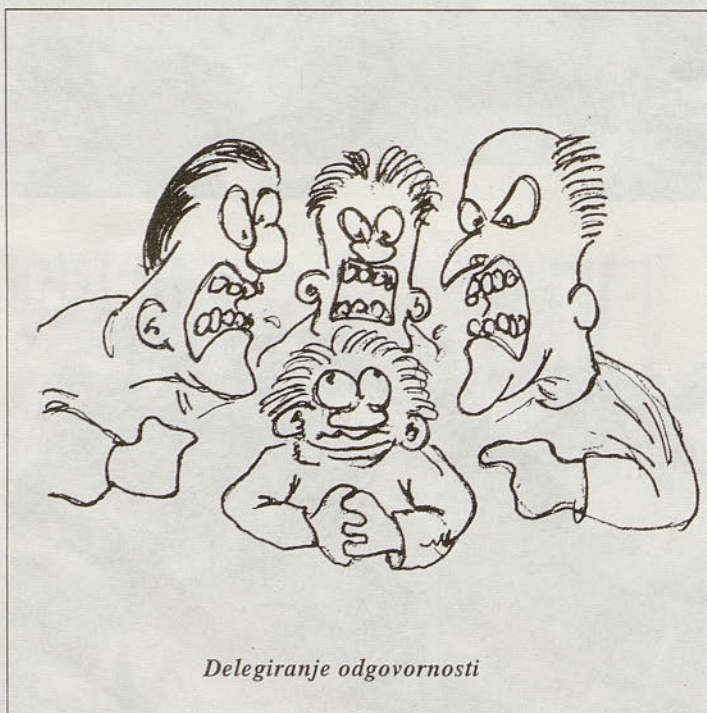
V podjetju tudi menijo: "ČE TO LAHKO STORIMO, MORAMO STORITI."

V podjetju velja tudi pričanje, da je njihova moralna obveza, da pomagajo državam v katerih imajo svoje sodelavce, da dosežejo boljši življenjski standard.

Njihova podjetja so organizirana kot prodajne enote, ki imajo svoj finančni in tehnični servis, tovarno, odprte komunikacije in kadrovski oddelek.

Glede na to, da ima organizacija izpostave v 109 državah po celem svetu, se tudi zavedajo, da morajo upoštevati razlike, ki so prisotne v teh državah:

- razlike v starosti,
- politične razlike,
- izobrazbene,
- navade, spremembe, fleksibilnost
- storitve, prodaja
- skupinski duh
- motiviranost



Delegiranje odgovornosti

- komunikacija
- efikasnost
- vodenje, management
- industrijska higiena.

Komunikacije med zaposlenimi so zelo intenzivne, največ se med seboj pogovarjajo o poslovnem razvoju podjetja, o strategiji, skupnih in posameznih ciljih.

Tudi z zunanjim okoljem zelo intenzivno komunicirajo in sicer s kupci, z mediji, z okoljem v katerem delujejo. Teme komunikacij so predvsem dejstva, dosežki, koristi, znanja.

V vseh svojih izpostavah, podjetjih po svetu poskušajo uveljavljati ENAK SISTEM VREDNOT in sicer:

- poštenost
- kreativnost
- kvaliteta
- človečnost, prijaznost
- lojalnost
- teamski duh.

Za kadre je vedno neposredno odgovoren linijski vodja.

### Odgovornost vodje kadrovskega oddelka je:

- izobraževanje
- planiranje kadrov
- napredovanje kadrov
- individualni razvoj
- informiranje, konzultiranje
- razvoj organizacije
- delovno okolje in aktivnosti zaposlenih
- kolektivne pogodbe — pogajanja, sodelovanje s sindikati.

Ne glede s katerim uspešnim švedskim podjetjem se bomo srečali, vsa kot VREDNOTO navajajo POŠTENOST!

ZA USPEŠNA ŠVEDSKA PODJETJA RESNIČNO VELJA: "NI POMEMBNO KAKŠNO ORGANIZACIJO IMAŠ, BISTVENO JE KAKŠNE LJUDI IMAŠ!"

## Plače in sistem socialnega zavarovanja na Švedskem

Delovna zakonodaja se na Švedskem v zadnjih desetih letih ni bistveno spremenila. Doživela je samo manjše spremembe, ki so posledica spremenjenih ekonomskih razmer in odnosov med delodajalci in sindikati. Delavci so plačani po sistemu kolektivnih pogodb; splošnih, panožnih in podjetniških.

Prav podjetniške pogodbe se v zadnjem času vedno bolj uveljavljajo, saj se lastnik podjetja in sindikat, ki razmere v firmi poznata, lažje dogovorita v korist obeh strani. Ta princip podjetniških pogodb je še posebej prisoten v uspešnih švedskih podjetjih, ki zaposlenim nudijo boljše plače in druge ugodnosti.

O plačah se pogajajo enkrat na leto, zaposlene pa predstavljajo zastopniki sindikatov in to ločeno za uslužbence (white colours) in za delavce v proizvodnji (blue colours). Znani so tudi sindikati, ki predstavljajo posamezne poklicne skupine. Sindikalna članarina na Švedskem znaša od 1 do 2 % bruto plače.

Delovna mesta so grupirana v tarifne razrede in podrazrede. V kateri tarifni razred so delavci razvrščeni, je odvisno od:

- zahtevnosti del, ki jih opravljajo,
- od znanj, ki so jih osvojili,
- od obvladovanja več različnih delovnih operacij oz. del,
- od zamenljivosti oz. mobilnosti na večih delih.

O tem, v kateri tarifni razred so uvrščeni, odloča neposredno nadrejeni.

Za proizvodne delavce se osnovne plače gibljejo od 10700 do 16500 SEK (švedskih kron), za uslužbence od 9800 do 40000 SEK na mesec za 40 ur na teden. Razponi v plačah za uslužbence so veliki, saj v glavnem sklepajo individualne pogodbe tako kot tudi vodilni delavci (ožje vodstvo podjetja).

Osnovna plača se lahko poveča za gibljivi del, (delovno uspešnost), ki je v proizvodnji odvisen od skupinskega doseganja programov, pri uslužbencih od ocene prvega nadrejenega.

Sindikat ima na ocene delovne uspešnosti večkrat pripombe, ker meni, da niso objektivne.

Posameznik je zelo motiviran, da naredi predvideni program v zahtevani kakovosti, kajti sicer ga skupina izloči in mora oditi na opravljanje manj zahtevnega in slabše plačanega delovnega mesta.

V podjetju GAMBRO vsako leto predvidijo znesek za nagrade do katerega so delavci upravičeni, če ni reklamacij oz. so minimalne. Sredstva za nagrade se ne pretopijo v plače, ampak se iz njih plačujejo izleti in počitnice za delavce, ki so dobro delali.

Kot oblika motivacije je zelo pomembno tudi izobraževanje. Z usposabljanjem za opravljanje več delovnih operacij (mnogi jih obvladajo tudi 10 in več) je delavec usposobljen in sposoben opravljati več različnih delovnih mest in zato je tudi bolj mobilni in bolje plačan.

Kot zanimivost naj navedemo še to, da je v podjetjih v okviru kadrovske funkcije ponavadi en zaposlen, ki je odgovoren za pokrivanje problematike izvajanja kolektivne pogodbe.

Pri nagrajevanju inovativnosti imajo podobne probleme, kot pri nas (kdo je upravičen do nagrade, kako vrednotiti predlog, kakšne so delovne naloge,...). Zato so v firmi TETRA PAK oblikovali sistem, ki ima naslednje značilnosti:

- sodelavci razvojnih oddelkov niso upravičeni do na-

grad iz naslova inovativnosti, razen, če gre za uradno prijavljene patente

- vodja predlagatelja takoj nagradi s povišanjem plače, če je možno,

- odgovor na prijavljeno inovacijo mora dobiti predlagatelj najkasneje v dveh mesecih.

Medtem, ko TETRA PAK svoje inovatorje predvsem materialno nagraduje (takoj, ko pride do inovacije), jih IKEA moralno nagraduje in jim nudi možnosti napredovanja pri delu, kar je dolgoročno usmeritev.

Davki in prispevki iz plač so precejšnji. Visoke plače so zelo obdavčene, nizke precej manj. Do leta 1991 so bile visoke plače obdavčene s 70%, po letu 1991 pa s 50%, saj je motivacija za opravljanje najbolj odgovornih del s takimi visokimi davčnimi stopnjami zelo padla. Zraven plače so obdavčene tudi ugodnosti, kot so uporaba službenega avtomobila, premije iz dobička, življenjsko zavarovanje,...

Za uveljavljanje pravic iz zdravstvenega, socialnega in pokojninskega zavarovanja obstajajo na Švedskem tri osnove za odvajanje prispevkov iz bruto plač zaposlenih in sicer:

- a) obveznosti po zakonu (35,39%),
- b) obveznosti po kolektivni pogodbi (6,30%),
- c) možnosti zaposlenega — posamezno (7,60% v povprečju).

Država v celoti krije nadomestila za porodniško (18 mesecev) in nego otrok (60 dni na leto). Otroški dodatek je 10000 SEK na leto za enega otroka.

(Nadaljevanje na 6. strani)



Skupinsko delo

# Ocenjevanje delovne uspešnosti na Nizozemskem

Sistem ocenjevanja delovne uspešnosti zaposlenih postaja v okviru kadrovske funkcije v podjetju vedno bolj pomemben. Sistemi ocenjevanja delovne uspešnosti (v nadaljevanju ODU) pa le redkokje zares dobro delujejo: enkrat sistem, pravila in odgovornosti niso po meri vodilnih, ki ocenjujejo, drugič z njimi niso zadovoljni ali niso o funkcioniranju sistema dovolj informirani sodelavci, ki so ocenjevani. V mnogih podjetjih je ODU tako vir nezadovoljstva namesto motivacije in stimulacije; govori se o tem, da je potrebno obstoječi sistem izboljšati ali celo narediti popolnoma novega.

Da stvari tudi drugod niso bistveno drugačne kot pri nas (v Sloveniji), je bilo zelo lepo razbrati iz predavanja in pogovora z dr. Robertom Roecom, ki nam je predstavil prakso ocenjevanja delovne uspešnosti na Nizozemskem in sistem ODU na primeru Bull Nederland.

80% vseh večjih nizozemskih podjetij ima izgrajene in tudi v praksi uporablja različne sisteme za ODU. Koncept ODU je na Nizozemskem zelo popularen, večino metod pa so razvili v zadnjih 10. letih (od 1980 naprej).

Metode, ki jih uporabljajo za namene ocenjevanja so zelo raznolike, saj uporabljajo najrazličnejše lestvice, formularje, pogovore o karieri, prihodnosti, intervjuje... Takoj je treba povedati, da precej metod in preverjanj dela ni uspešnih.

(Nadaljevanje s 5. strani)

V primeru bolniške je nadomestilo za prve 3 dni 75%, do 14 dni 90% in stroški bremene podjetje. Po 15. dnevu stroške krije država.

Obisk zdravnika je nekoliko dražja zadeva, še posebej zobozdravnika, saj pol ure dentista stane v povprečju 150 DEM.

Švedska je država, katere prebivalstvo je izredno staro.

Starostna meja za upokojitev je 65 let in je za vse enaka. Osnovo za izračun pokojnine

Na Nizozemskem obstaja celo knjižica, kjer so objavljeni formularji za ocenjevanje iz različnih podjetij in celo državnih ustanov.

**KAKO NAREDIJO OZIROMA UVEDEJO OCENJEVANJE V FIRMO, KI SISTEMA ODU ŠE NI IMELA?**

Preprosto, "kopiraj" formularje, lestvice, prakso podjetij, ki sistem ODU že imajo.

**OD KOD PRIHAJAJO SISTEMI ZA ODU IN KDO JE ZANJE ODGOVOREN?**

V večini primerov (62%) pride predlog za uvedbo sistema ODU z vrha podjetja (top management, personal management), v ostalih primerih pa vzpodbudo za uvedbo sistema da zaposleni strokovnjak oziroma kadrovski oddelek. Za sistem ODU je v vsakem primeru odgovoren kadrovski oddelek, za ocenjevanje pa linijski direktorji oz. prvi nadrejeni. V zadnjem času pri pripravi sistema ODU ne sodelujejo več samo strokovnjaki, managerji in kadrovski oddelek, ampak se vključujejo tudi zunanji svetovalci, predstavniki delovnih skupin in sindikata.

**KAKO POTEKA OCENJEVANJE ?**

V 80. procentih podjetij na Nizozemskem se ocenjevanje opravi enkrat na leto. Ocenjevanje poteka individualno,

predstavljajo plače iz 15 najbolj ugodnih let dela. Najnižja pokojnina je 32000 SEK na leto, najvišja ni omejena. Za upokojence z najnižjimi prejemki obstajajo razni socialni dodatki.

Kljub temu, da Švedsko poznamo kot vzoren primer države blaginje in socialne varnosti, moramo povedati, da stroški zdravstvenega, socialnega in pokojninskega zavarovanja presegajo zmogljivosti države in že prihaja do krčenja pravic.

vedno nadrejeni ocenjuje podrejenega. Če se podrejeni ne strinja z oceno, se lahko vključi še višji nadrejeni, čeprav ponavadi vlogo posrednika (od igra kadrovski oddelek. Nadrejeni izpolni formular, nato sledi pogovor z ocenjevanim o vsebini formularja, ki preraste na koncu marsikje v ocenjevalni intervju. V preteklosti je podrejeni samo poslušal, kaj je vodilni (ocenjevalec) napisal o njegovem delu, sedaj pa v 64% podjetij že imajo participativne modele ocenjevanja (Ocenjevani poda svoje videnje lastnega dela). Večina managerjev pogovor, ocenjevalni intervju jemlje kot svojo enkratno letno obveznost, na katero se zelo malo pripravljajo (Sistem je s strani kadrovskega oddelka formalno nastavljen, njihovo je, da ga izvedejo). Vključenost v ocenjevanje s strani vodij, je še zmeraj precej nizka, saj samo 50% firm redno in načrtno usposablja ocenjevalce za delo.

**O ČEM SE POGOVARJATA OCENJEVALEC IN OCENJEVANI?**

Pri ocenjevanju gre za probleme, ki se nanašajo na vodenje, na upravljanje s kadrovskega potenciali — gre za ocenjevanje, presojanje ljudi. Pri izpolnjevanju formularja in nato pri pogovoru gre v prvi vrsti za to, da je subjektivne ocene potrebno pretvoriti v objektivne podatke, v dokazovanje, da je ocenjevanje realno, da primerjava med ljudmi poteka.

**Temeljne predpostavke in naloge ocenjevanja se kažejo v tem:**

- da ocenjevani dobi povratno informacijo (feedback) o svojem delu,
- da se z vodjem dogovorita o delu, ciljih in rezultatih, ki jih je potrebno dosegati v bodoče,
- da se o ocenjevanju pogovarjajo med seboj vsi vključeni v ocenjevanje in s tem dajejo ocenjevanju legitimnost.

V firmah se v okviru sistema ocenjevanja delovne uspešnosti pogovarjajo predvsem o:

- 1) uspešnosti pri delu (v 93%),
- 2) karieri (v 70 %),
- 3) možnosti razvoja (v 65%),
- 4) plačah (v 60 %).

**Pri samem pogovoru, intervjuju največ pozornosti ocenjevalec in ocenjevani posvetita naslednjim temam, ki so razvrščene po pomembnosti:**

- količina opravljenega dela,
- kakovost opravljenega dela,
- avtonomija pri delu,
- sposobnosti komuniciranja,
- iniciativnost,
- posebna znanja,
- splošno znanje,
- kreativnost,
- motivacija,
- raznovrstne sposobnosti,
- komercialne sposobnosti,
- premagovanje stresa,
- absentizem,
- delo preko polnega delovnega časa,
- socialne sposobnosti.

**Daleč na prvem mestu sta tema pogovorov doseganje rezultatov in ciljev pri delu.**

**TIPIČNO ZA OCENJEVANJE DELOVNE USPEŠNOSTI NA NIZOZEMSKEM JE:**

a) Uporabniki s sistemom ocenjevanja delovne uspešnosti niso nikoli res zadovoljni; sistem bi se naj spremenil, popravil, kako pa še sami ne vedo. In to je tipično za to področje bolj, kot za katerokoli drugo kadrovsko področje.

b) Direktorji (ocenjevalci) so ponavadi preblagi, ne uporabljajo celotne lestvice. Ocenjevanju se poskušajo izogibati na ta način, da formularjev ne izpolnijo pravočasno in celovito.

c) Pojavljajo se operativni problemi — kdaj se je zadnjič ocenjevalo, za kakšno obdobje je bila dana ocena.

d) Ocenjevani kažejo odpor do rezultatov ocenjevanja, njih kritike na račun objektivnosti ocenjevalcev in primernosti sistema pa ponavadi niso precizne in objektivne.

Kako domače nam zveni vse zgoraj napisano !

# Meni gre kar dobro

Čisto slučajno sem se spomnila na našega upokojenca, ki smo ga vsi klicali Nanda. Niti razmišljala nisem, kako mu je v resnici ime in kako se piše. Povedali so mi, da stanuje pod gradom in da so v muzeju tako prijazni, da ga pokličejo k telefonu, ker ga Nanda seveda nima.

Pa sem poskusila. Prijazne gospe iz arheološkega muzeja so ga poklicale in Nanda je bil takoj za pogovor. Le malce drugače je razporedil svoj delovnik. "Kar pridite, vam bom odgovoril na vse, kar boste vprašali. Mene nikoli ni bil strah povedati, kar mislim."

Na dvoriščni strani muzeja, ali bolje rečeno nekdanjega samostana, tam, kjer vodijo stopnice navzdol, ko to ni več pritličje, ampak bolj kletni prostor, me pričaka v kuhinji.

Debele stene, obokani stroповi in "križi" v oknih delujejo malce hladno, toda v kuhinji je prijetno toplo.

Ko mu je bilo osem let so se preselili v te prostore. "Saj bi dobil stanovanje od fabrike, pa mati ni hotela drugam." Sam si nikoli ni ustvaril družine, zato si skupne prostore delita s sestro." Tu je kar dobro. Nič več novih strank, če gre kdo



Ferdinand Koletnik

## Vzemi si čas ...

Vzemi si čas za delo, saj to predstavlja ceno uspeha.

Vzemi si čas za razmišljanje, saj to predstavlja izvor moči.

Vzemi si čas za igro, saj to predstavlja skrivnost mladosti.

Vzemi si čas za branje, saj je to temelj znanja.

Vzemi si čas za prijaznost, saj le - ta predstavlja vrata do sreče.

Vzemi si čas za sanjarjenje, kajti to je pot do zvezd.

Vzemi si čas za ljubezen, saj to predstavlja pravo življenjsko radost.

Vzemi si čas za veselje, kajti le-to predstavlja glasbo duše.

(Irski vir)

Zanimive misli o času, o gospodarjenju s časom, o "tatovih" časa, o najboljši izrabi časa, o načrtovanju porabe časa, o krivulji zmogljivosti in še kaj več koristnega o času, si lahko preberete v drobnem priročniku dr. Lotharja J. Seiwerta "1 x 1 obvladovanje časa", ki je prava evropska uspešnica že nekaj let, saj je izšel v 400.000 izvodih v dvajsetih jezikih, načrtujejo pa še nove izdaje.

ven, muzej takoj zasede prostore. Tako je prav. Imamo mir."

Ta pa je kot nalašč za Nandeta, da si lahko v miru poteši svojo zbirateljsko žilico, saj je eden od največjih zbiralcev znamk na našem koncu. Bogata in dragocena je tudi njegova zbirka denerja. Pokaže mi album z denarjem od prve svetovne vojne pa do danes, s ponaredki vred.

In še nekaj lepega ima. Stare razglednice Ptujja in okolice. Žal je z zbiranjem začel prepozno. Podstrešja in predali so se že zdavnaj spraznili in marsikaj je končalo na ognjišču. Danes pa so stare razglednice zelo drage "Pod sto šilingov se nimaš kaj pogovarjati. Še več stanejo. So pa lepe, vam bom na koncu pokazal."

Še nekaj zaposluje Nandeta v tolikšni meri, da ga ne moreš kar tako motiti. Je izučeni čevljar in pridno popravlja čevlje. Svojim stalnim strankam jih odnese tudi nazaj, zato je veliko na poti, to pa je priložnost, da se srečuje z znanci in prijatelji, pa tudi z nekaterimi nekdanjimi sodelavci.

— Zakaj ste se kot čevljar zaposlili v Kidričevem?

"Delal sem v čevljarstvu drugi na Ptujju in ko so se pojavile tovarne obutve, nismo bili več konkurenčni in so nas odpustili."

Začel je v dvoriščni skupini, kamor so prišli skoraj vsi, ki so se zaposlili v Kidričevem. "Jebemo", zakolne, ko se spomni na vso tisto sodo, ki so jo morali spravljati iz vagonov. Prihajala je iz Francije razsuta v vagonih. Potem sta šla po dva in dva v vagon, ne za dolgo, od deset do petnajst minut, potem so se menjali. "Najgrše delo smo opravljali. Eni so pljuvali kri, jaz pa sem se znašel, vedno sem imel gazo čez usta in veliko mleka sem pil."

Obuja spomine, jaz pa sestavljam mozaik, ki je bil včasih bolj, drugič manj pisan. Kamorkoli so ga dali, povsod se je znašel in poleg vsega je imel še čas za svojo trgovsko žilico. Pri Nandetu se je dobilo vse od žvečilnih do petard in kave. Nič ne skriva tega, kar je bilo, je bilo. "Ampak delo je bilo vedno prvo", poudari.

Najlepše je bilo v stikalnici, a tam ni bil dolgo. Tudi kot kurir je bil nepogrešljiv v vseh službah. "Veliko stvari so mi zaupali, ampak nekemu to ni bilo všeč in so me zamenjali. Ko sem se na nekaj privadil, so me zopet zamenjali s kakšnim invalidom."

V livarni pa se je končno ustalil in ostal vse do upokojitve. Najprej je delal v izmenah, nato v dnevni. "Tam me je pa včasih res pošteno zeblo. Prosil sem našega hatevejca (delavca iz službe za varstvo pri delu) za pečko, pa me sploh ni resno jemal. Rekel mi je, "kaj pa Ostfront". Pa sem ga "zašil" in mu zabrusil, da sem bil tam in me ni tako zeblo kot v livarni. Namesto, da bi pomagal, me je zajebaval. Kasneje so res naredili neko steno, zdaj pa vem da je vse "dol zadelano". No ja, za mene je bilo vse dobro, še prepričan."

Očitno se človek navadi na vse. Nanda res ni bil veliko v bolnišnici. Po operaciji mandljev in kasneje še dvakrat, ko si je zlomil nogo.

"To so bili časi in sami fajn inženirji." In jih našteje: "Najprej Auer, potem Morel, pa Lejko in Jamnik. Z njima se še zdaj srečam. Tudi Jamnik še pride kdaj na Ptuj. Z vsemi sem se dobro razumel. Zajebavati pa se nisem pustil. Svoje sem vedno povedal. Prijatelje sem imel tudi drugje. Veliko ljudi je prihajalo po aluminij, pa šoferji so bili zanimivi. Kaj vse so prevažali. Spomniti se enega, ki je peljal pujske in smo mu tačas, ko so nalagali tovornjak, najmanjšega pujska nahranili z mlekom in kruhom, celo nastlali smo mu z oblinjem iz mizarske delavnice. Saj moreš človeku pomagati. Kolikokrat sem kateremu še kavico skuhal, ko je zjutraj ves zaspan iskal kantino. Imeli pa smo tudi kakšen dodatek. Tam okoli poldneva si bil v livarni že čisto medel, zato sem kupal kavo. Velikokrat sem prinesel viski, ker je bil gori (v Avstriji) poceni. To je prijalo h kavici. Sploh je bilo v navadi, da si po dopustu ali daljši odsotnosti moral nekaj prinesiti."

— Kaj pa Grünfeld, ste že takrat nosili viski?

"Kje pa, še vedel nisem kaj je viski. To je prišlo kasneje. V Avstrijo sem šel prvič 63. leta, ko so bili še skupinski potni listi."

Potem se spomni na dopuste in morje. Prvič je šel zastoj s čevljarstvo zadrugo v Biograd, misli, da leta 1953. Na Crikvenico ima najlepše spomine. Tudi kot penzionist je bil doli. "Zdaj pa tak ni nič več. Škoda, vedno sem imel veliko zabave in znamke so se dobro prodajale." Našteje mi vse oskrbnice doma in pravi, da je bila tetka še najboljša. "Pravijo, da je že umrla. Nekateri je niso marali.

(Nadaljevanje na 10. strani)







(Nadaljevanje s 7. strani)

Res se je kregala na otroke, ampak, kdo se ne bi, če pa so nametali papir v stranišče in se je vse zadelalo. Pa niso bili samo otroci, pa ni bil samo papir, še vse kaj drugega se je našlo. Ljudje so res malomarni. Tudi zaradi hrane je bil tak halo. Razburajali so se predvsem tisti, ki so doma še slabše jedli. Meni pa je bilo všeč. Pa znamke so se dobro prodajale."

— **Ste seznanjeni s tem, kar se godi v tovarni?**

"Še kar, in jezen sem, to kar napišite, ker me moti, da vsi fabriko šimfajo. Kaj pa prej, ko je dajala vsem od blizu in daleč. To ni prav. Dokler imaš, te poznajo vsi, ko pa nimaš več, ostaneš sam in udri po tebi. Za časa Grünfelda smo kar naprej nekam dajali, še občini smo denar posodili, ker niso imeli za plače. Boli me, ko poslušam, da je Kidričevo krivo za vse; za mrtve čebele, za ves onesnažen zrak, za vse invalide in kaj vem kaj vse še natolcujejo. Poznam ljudi, ki so delali 30 let v ektrolizi in jim nič ni. Tudi jaz sem bil 28 let v livarni in sem še tu. Naj nehajo s tem!"

— **Kako vam je všeč novo ime TALUM?**

"Kar lepo se sliši. Ni mi pa všeč, da bi se to kar tako razprodalo. Vam povem, da je bilo pod rdečimi boljše, čeprav bi se moralo marsikaj drugače delati."

— **Ste bili v partiji?**

"Nisem, ker sem videl, kakšni so notri. Nihče me ni silil, le vprašali so me, če hočem, pa sem jim rekel, da bom še premislil. Veste, bile so tri skupine komunistov. Prvi so bili idealisti, toda teh je bilo malo (pobrali so jih tudi razni procesi). Drugi so bili materialisti in karieristi. Take sem imel priložnost spoznati v tovarni. Potem pa so bili še taki, ki so morali v partijo, če so hoteli npr. naslediti šefa, ko je šel v penzijo. To, kar pa se zdaj dela, je noro. Vse mečejo v en koš. Marsikateremu sem že povedal, naj bo kar tiho, saj ne bi dobil kreditov in imel vikenda, če ne bi bilo komunistov. Pa na izlete so hodili vse tja do Singapurja, pa na morje v Španijo, ker naše ni bilo dovolj dobro, pa na smučanje v tujino. Jim kar povem, tistim, ki so prej dobro živeli, zdaj bi pa radi še boljše. Iz iste skleda so jedli, zdaj pa pluvajo vanjo. To ni prav!"

— **Kako pa gre vam? Dobro?**

"Ja, še kar gre. Dobim kar solidno pokojnino. Ampak, ko sem pred devetimi leti dobil prvo akontacijo, jao, boljše, da se ne spomnim, kako sem frdmaval. Še na komite sem šel, pa na notranjega, vse sem obhodil in preklinjal. Komunizem in socializem nista za delavca, ampak za barabe in lenuhe. To sem jim povedal. 42 let delovne dobe sem nabral z benefikacijo, pa sem dobil 860 tisoč akontacije, oni klinc, ki pa sploh ni delal, pa mi je pokazal, da je dobil 704 tisoč podpore. Pa ne boš jezen!"

*Takratni župan mu je rekel, da ga razume, ampak zakon je zakon, Nanda pa ni mogel razumeti in se s tem še dolgo ni sprijaznil. "Zdaj pa kar gre, samo, da je mir."*

Pa ne, da sem nam zopet kaj hudega obeta?

"Možno je vse. Ves svet vre. Lahko se zgodi, da se leto 2000 sploh ne bo pisalo, kot napovedujejo eni."

*O tem pa rajši ne bi govorila. Ko se zamislim nad vsemi grozotami, ki se godijo blizu nas, izkoristi Nanda trenutek tišine in vpraša: "Pa kako je to, da prodate ves aluminij, denarja pa nimate. Mi je sam direktor povedal. Koliko je sploh najnižja plača?"*

*Nanda, tudi o tem se ne bi rada pogovarjala.*

"Vem, nimate dobrih plač," reši mojo zadrego, in potem sva spet tam, v zlatih časih TGA... "Za Grünfelda pa smo si po trikrat na leto delili višek. Pa za vsak praznik kak bon. Lušno je blo", pove tako prepričljivo, da sploh ne podvomim.

— **Kdaj pa bo nam lušno?**

"Ja, enkrat že", malo razmisli in pristavi "imeti moramo tudi južni trg. Brez tega ne bo šlo (to se pozna celo pri prodaji in zamenjavi znamk). Za zahod še nismo dovolj konkurenčni.

*Potem sva razpredala še marsikaj, tudi o politiki, kjer ne gre brez umazanih poslov in prišla do najzanimivejšega dela, ko mi je Nanda pokazal svoje zbirke.*

Skozi napol priprta vrata velike sobe, kamor je odšel po albume, je prihajal hlad. Brez, da bi ga vprašala, je uganil moje vprašanje, ali tega prostora ne greje. "Ni peči." Kaj pa pozimi? "Nič. Se pač bolj pokriješ in spiš."

Medtem prinese del svojega bogastva.

— **Kakšen se vam zdi naš slovenski denar?**

"Odličn", je kratek in vidim, da mu je všeč. Jaz pa stran za stranjo skrbno pogledam bankovce vse od tistih po prvi svetovni vojni, ko je imela vsaka občina na svojem denarju svoj pečat, do slovenskega partizanskega denarja, pa tistega z napako, kjer guverneju manjka r, do bonov, ki so se pojavili v republikah nekdanje Jugoslavije in kot se za skrbnega zbiralca spodobi, je tukaj tudi njihov denar. Tako preberem: republika srbska krajina, srbska republika v Bosni in Herecegovini itd. Za večino republik ima komplete, ponekod mu kakšen bankovec manjka. Seveda ima tudi lipo.

Zdaj zbira le še denar republik nekdanje Jugoslavije. Predrago je vse skupaj. Ne moreš

kar doma čakati, tako ne dobiš nič, treba je okrog, zamenjevati, prodajati, kupovati. Prav tako je z razglednicami in znamkami. Še vedno hodi na srečanja zbiralcev v Ljubljano in seveda v Gradec v Avstrijo.

Ob pogledu na uro se zavedam, da sem Nandetu vzela že preveč dragocenega časa. Dnevi so kratki, on pa izkoristi vsako urico svetlobe, ko odgrne rožasto zaveso, za katero ima svojo priročno čevljarstvo delavnico.

*Odhajam s prijetnimi občutki. Sopkojnost mogočnega starega zidovja deluje, kot da se je tukaj čas ustavil pred mnogimi leti. Pa se ni. Dokler bo Nanda, ne! Preveč rad ima življenje in znal si ga je urediti tako, da mu je lepo, pa čeprav je treba kdaj zakleti.*

Vera Peklar

## Novi SPN livni sistem daje ugodne rezultate

Obstaja več načinov, da tekočo kovino privedemo v strjeno stanje. Eden izmed teh je kontinuirno litje, pri katerem poznamo več postopkov, kot npr. litje bram, drogov, trakov, žice itd.

V našem podjetju poteka že od leta 1984 študij livnega sistema s katerim se ukvarja inženir Djordje Panzalovič in iz leta v leto dopolnjuje in izboljšuje postopek vlijanja.

— Prva poskusna livna garnitura HOT TOP Ø 192 x 6 (5

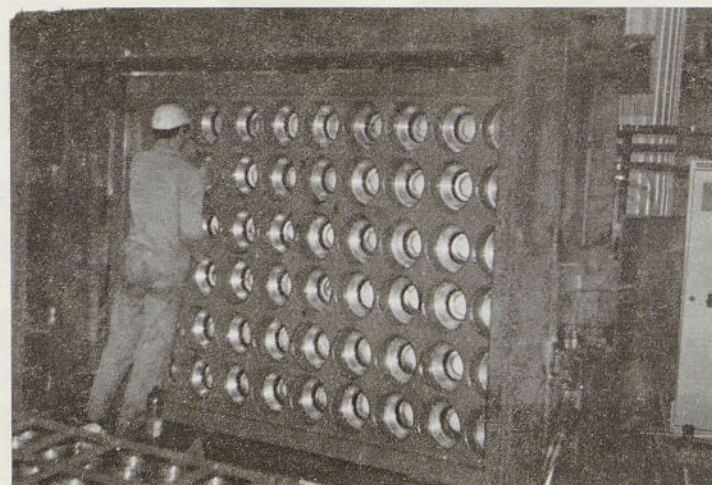
E peč) START: september 1986 — odlito in predelano 36 ton.

— Druga poskusna garnitura Ø 192 x 15 (5E) START: oktober 1989 — odlito 108 ton.

— Garnitura HOT TOP Ø 192 x 32 (W6) za redno proizvodnjo START: januar 1991 odlito 1800 ton.

— Garnitura HOT TOP Ø 155 x 54 (W6) START: november 1992

— V izdelavi je garnitura Ø 192 x 36 (W6) START 1992



## Kako smo poslovali

V tabeli I in II prikazujemo, kako smo poslovali v oktobru 1992. V zadnjem stolpcu tabele prikazujemo tako mesečno kot letno rast ustvarjene proizvodnje v primerjavi z ustvarjeno proizvodnjo v enakem obdobju lani ter doseženo proizvodnjo v primerjavi z načrtovanim obsegom proizvodnje za letošnje leto.

V DE Proizvodnja glinice smo v oktobru letos raztopili 3.746 ton Na vodnega stekla 38° Be (indeks 148), 80 ton Na vodnega stekla 48° Be (indeks 53) in 65 ton kalijevega vodnega stekla 40° Be. V obdobju I.-X. znaša proizvodnja natrijeve raztopine 24.928 ton, kar predstavlja 97% realizacijo planiranih količin za to obdobje. Tudi proizvodnja kalijevega vodnega stekla zaostaja za planiranimi količinami, saj smo v desetih mesecih raztopili le 523 ton oziroma 70%.

Zeolita A-45 (atro) ssmo v mesecu oktobru proizvdli 562 ton (indeks 138), zeolita sušenega — atro pa 1.114 ton (indeks 263). Od januarja do oktobra znaša skupna proizvodnja zeloita — atro 9.145 ton, kar pomeni 12% več kot smo načrtovali za deset mesecev.

V DE Proizvodnja aluminija smo v desetih mesecih proizvdli 61.995 ton elektrolitskega aluminija, kar predstavlja 99% realizacijo plana za to obdobje. Od skupne proizvedene količine elektrolitskega Al smo ga v elektrolizi B proizvdli 28.912 ton (indeks 99) in v elektrolizi C 33.083 ton (indeks 99). Letošnja proizvodnja aluminija je namreč delno motena zaradi težav pri oskrbi z električno energijo. Porabo električne energije v elektrolizah žal načrtno zmanjšujemo, kar se seveda odraža na zmanjšani proizvodnosti elektrolitskih peči. Omejitve jakosti električnega toka v planu za leto 1992 niso bile upoštevane, kar dodatno vpliva na zaostajanje proizvodnje aluminija za planiranimi količinami. Poraba vseh glavnih surovin v elektrolizah je na enoto proizvoda, razen porabe anodnih blokov v elektrolizi B (indeks 102), v glavnem zadovoljiva, še posebej poraba električne energije, ki je v elektrolizi B za 3%, v

TABELA I: DINAMIKA POSLOVANJA — INDEKSI FIZIČNEGA OBSEGA PROIZVODNJE

DE / PROIZVOD	Enota mere	PLAN 1992		DOSEŽENO				INDEKSI			
		X	I-X	1991		1992		1992/91		1992	
				X	I-X	X	I-X	7:5	8:6	7:3	8:4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>DE PROIZVODNJA GLINICE</b>											
Specialne glinice	t	423	4.167	63	755	—	2.589	—	343	—	62
Sušeni hidrat	t	30	300	—	—	—	—	—	—	—	—
Raztopljeno Na vodno steklo 38° Be	t	2.428	23.805	388	9.294	3.746	23.519	965	253	154	99
Raztopljeno Na vodno steklo 42° Be	t	31	899	172	1.167	46	746	27	64	148	83
Raztopljeno Na vodno steklo 48° Be	t	152	901	—	—	80	663	—	—	53	74
Raztopljeno K vodno steklo 42° Be	t	76	750	—	—	65	523	—	—	86	70
Zeolit A-45 (atro)	t	407	4.000	72	1.274	562	3.087	780	242	138	77
Zeolit — sušeni (atro)	t	423	4.167	51	455	1.114	6.058	—	—	263	145
<b>DE PROIZVODNJA ALUMINIJA</b>											
Elektrolitski Al — hala A	t	—	—	—	—	4.471	—	—	—	—	—
Elektrolitski Al — hala B	t	2.981	29.334	3.052	30.095	2.904	28.912	95	96	97	99
Elektrolitski Al — hala C	t	3.386	33.318	3.438	33.364	3.358	33.083	98	99	99	99
SKUPAJ HALIE	t	6.367	62.652	6.490	67.930	6.262	61.995	96	91	98	99
Anodni bloki — B	t	1.737	17.088	1.984	17.849	1.680	16.852	85	94	97	99
Anodni bloki — C	t	1.868	18.376	2.098	18.786	1.908	19.124	91	102	102	104
<b>LIVARNAE</b>											
Al formati	t	3.689	36.302	5.140	48.856	4.205	42.551	82	87	114	117
Livarske zlitine	t	550	5.417	172	2.638	365	3.109	212	118	66	57
Gnetne zlitine	t	1.025	10.083	785	7.964	480	6.778	61	85	47	67
Predzlitine — lastna poraba	t	162	1.597	92	869	38	763	41	88	23	48
E Al žica + peral žica	t	178	1.750	161	1.815	410	1.965	255	108	230	112
Al trak — ozki za prodajo	t	339	3.333	97	1.705	75	626	77	37	22	19
Al trak — ozki za rondelice	t	678	6.667	180	4.201	276	4.736	153	113	41	71
Al trak — široki za prodajo	t	52	510	75	1.150	279	2.950	372	256	536	578
Al trak — široki za izparilce	t	311	3.060	206	2.338	138	1.385	67	59	44	45
<b>DE PREDELAVA ALUMINIJA</b>											
Rondelice	t	339	3.333	107	2.229	135	2.555	126	115	40	77
Izparilniki	t	144	1.417	142	1.313	64	707	45	54	44	50
BLAGOVNA PROIZVODNJA	t	6.316	62.145	6.679	67.670	6.013	61.241	90	90	95	99
Pretapljanje Al za tuje naročnike	t	—	—	—	47	345	1.033	—	—	—	—

TABELA II: PREGLED PORABLJENIH NAJVAŽNEJŠIH SUROVIN NA ENOTO PROIZVODA V ČASU OD I-X 1992

DE / PROIZVOD	Enota mere	Planski normativi	Dosejeni. normativi		Indeksi	
			X	I-X	4:3	5:3
1	2	3	4	5	6	7
<b>DE PROIZVODNJA ALUMINIJA</b>						
Elektrolitski Al — hala B						
— glinica	t	1,925	1,925	1,925	100	100
— anodni bloki	t	0,5825	0,577	0,581	99	100
— kriolit	t	0,005	—	0,00007	—	1
— Al fluorid	t	0,032	0,0238	0,0238	83	74
— električna energija	kWh	14,760	14,274	14,303	97	97
Elektrolitski Al — hala C						
— glinica	t	1,925	1,925	1,925	100	100
— anodni bloki	t	0,5515	0,574	0,560	104	102
— Al fluorid	t	0,023	0,0165	0,020	72	87
— električna energija	kWh	13,758	13,531	13,514	98	98
Anodni bloki — B						
— petrokoks	t	0,6884	0,7903	0,7384	115	107
— katranska smola	t	0,1548	0,1759	0,1607	114	104
— pečeni ostanek	t	0,2314	0,1775	0,2037	77	88
— električna energija	kWh	300	278,4	292,7	93	98
— zemeljski plin	Sm <sup>3</sup>	70	70,1	72,4	100	103
Anodni bloki — C						
— petrokoks	t	0,6867	0,7830	0,7180	114	105
— katranska smola	t	0,1572	0,1755	0,1620	112	103
— pečeni ostanek	t	0,323	0,1442	0,2153	62	93
— električna energija	kWh	280	294,8	299,7	105	107
— zemeljski plin	Sm <sup>3</sup>	70	70,9	66,0	101	94

elektrolizi C pa za 2% manjša od planirane.

V livarnaj smo v mesecu oktobru proizvdli 4.205 ton Al formatov ter s to količino presegli mesečni plan za 14%. Proizvodnja ostalega livnega asortimenta se je gibala zelo različno, načrtovano količino pa smo presegli tudi pri proizvodnji E Al žice (indeks 230) in Al širokega traku za prodajo (indeks 536).

V obdobju I-X smo prav tako proizvdli več kot smo planirali Al formatov za 17%, E Al žice za 12% in širokega Al traku za prodajo za 478%.

V DE Predelava aluminija smo v desetem mesecu proizvdli 135 ton rondelic in 64 ton izparilnikov. Od začetka leta do oktobra znaša proizvodnja rondelic 2.555 ton in predstavlja 77 odstotkov realizacijo plana, izparilnikov pa smo v

tem obdobju proizvdli 707 ton, kar pomeni 50% izpolnitev plana za obravnavano obdobje.

Skupni obseg blagovne proizvodnje v oktobru znaša 6.013 ton oziroma 5% manj od načrtovane količine. V obdobju januar-oktober smo ustvarili 61.241 ton livnega asortimenta za prodajo, kar pomeni 904 ton oziroma 1% manj kot smo planirali za to obdobje.

## URADE URE V ALINU

Obvečamo vas, da veljajo v ALINU uradne ure. Zaposleni TALUMA se lahko oglasijo vsak ponedeljek od 12. do 16. ure.

Prosimo, da svoje termine pravočasno rezervirate po telefonu.

## PROIZVODNI IN SKLADIŠČNI PROSTORI V NAJEM

V izdelavi je projekt za izgradnjo proizvodnih in skladiščnih prostorov.

Projekt vključuje pisarniške prostore, jedilnico in sanitarije.

## IVESTITOR: TALUM p.o.

LOKACIJA: Kidričevo, Naselje 2

Nove prostorske kapacitete so namenjene smelim podjetnikom, ki svojih poslovnih zamisli ne morejo uresničiti znotraj tovarniške ograje.

PRIJAVE zbira ALIN, int. telefon 888.

## SPOŠTOVANI

ALIN, d.o. in TALUM, p.o. želita sodelovati pri ustanovitvi delavnice in kasneje podjetja, ki bi proizvajalo končne izdelke iz aluminija.

Nudimo pomoč ALINA in služb TALUMA pri pripravi poslovnega načrta. Pred ustanovitvijo podjetja smo pripravljene financirati poizkusno dobo 6 mesecev.

Iščemo podjetnika, ki je pripravljen izdelati poslovni načrt ter se zaposliti v novem podjetju.

Korajžni, oglasite se v ALINU.

## AGIS, d.o.o.

### Ptuj daje v najem

4420 m<sup>2</sup> proizvodnih oziroma skladiščnih prostorov,

460 m<sup>2</sup> pisarniških prostorov.

Možnost uporabe jedilnice, sanitarij, garderobe.

LOKACIJA: Ob Dravi 3 (bivša Poetovia)

CENA po dogovoru

INFORMACIJE telefon 771-441, g. Milošič

Ponudbe morajo biti poslani s priporočeno pošiljko na naslov AGIS Ptuj, Rajšpova 16, najkasneje do 15. 1. 1993.

## Kaj moramo vedeti pri ustanovitvi obrti?

Ustanovitev obrti urejajo Obrtni zakon (Uradni list SRS, 35/86, 43/88 in 24/89). Vsak občan lahko s samostojnim osebnim delom z lastnimi sredstvi opravlja gostinsko, turistično, prometno, kmetijsko in gozdarsko dejavnost, trgovino na drobno, vse do storitev ter druge dejavnosti, katerih dejavnost ni z zakonom prepovedana.

Samostojni obrtnik lahko opravlja eno ali več dejavnosti, če izpolnjuje zanje predpisane pogoje, sam ali eden od delavcev, ki so pri njem zaposleni. Za obrtno dejavnost po tem zakonu se šteje izdelovanje vsakovrstnih proizvodov, ki se ustvarjajo z obdelavo, dodelavo, preoblikovanjem in presnovo materiala in polizdelkov ali z njihovim sestavljanjem, vgrajevanjem, vzdrževanjem in popravljanjem predmetov ter opravljanjem osebnih ali drugih storitev s samostojnim osebnim delom.

Za opravljanje dejavnosti ustanovi samostojni obrtnik obratovalnico v kateri opravlja svojo dejavnost za katero izpolnjuje prepisane pogoje in sicer:

- obrtno delavnico (za vse storitve);
- gostinski obrat (okrepčevalnica, gostilna, kavarna, restavracija, hotel, motel in penzion);
- poslovalnico za opravljanje prevoza z motornimi vozili v cestnem prometu (pisarniški prostor in vozilo);
- prodajalno za prodajo na drobno (prodajalno, skladišče in sanitarije);
- domača in umetna obrt (lahko opravlja občan na domu).

Pri opravljanju storitvene dejavnosti (mizarstvo, soboslikarstvo, sodarstvo, elektromehanika, avtomehanika, šiviljstvo, krojaštvo, frizerstvo, itd.) mora imeti obrtnik na razpolago obratovalnico s pomožnimi prostori, to je skladišče in sanitarije, ki odgovarjajo določilom Pravilnika o varstvu pri delu za gradbene objekte, ki so namenjeni za delovne in pomožne prostore.

Za opravljanje gostinske dejavnosti mora imeti občan gostinski obrat, katerega zahtevnost je odvisna od vrste gostinske dejavnosti, in sicer na primer:

### OKREPČEVALNICA:

prostor za goste, kuhinja in pomivalni prostor, shramba za živila, pijače in embalažo ter sanitarni prostori za goste

GOSTILNA: gostinska soba, kuhinja s priročno shrambo, pomivalnica, skladišče za živila in embalažo, prostor za odpadke, sanitarije za goste in sanitarije za zaposleno osebje.

V teh dveh primerih so navedeni samo minimalni tehnični pogoji, ki so predpisani s posebnim pravilnikom o Minimalnih tehničnih pogojih poslovnih prostorov za gostinsko dejavnost in o storitvah v gostinskih obratih (Uradni list SRS, št. 15/88 z dne 22. 4. 1988) za okrepčevalnico in gostilno kot najbolj pogosta oblika dejavnosti, ki jo ustanavlja občan.

Občan lahko tudi v svojem gospodinjstvu, počitniški hiši ali stanovanju trajno ali sezonsko, kot postranski poklic, sprejema goste za prenočevanje in zajtrk, pod pogoji, ki jih določa zakon. Kmet lahko v svojem kmečkem gospodinjstvu sprejema goste na prenočevanje in jim nudi hrano in pijačo, če izpolnjuje minimalne tehnične in sanitarne pogoje, določene z Zakonom o gostinski dejavnosti.

V tem letu je bil objavljen nov pravilnik o minimalnih tehničnih pogojih, ki jih morajo izpolnjevati poslovni prostori, oprema in naprave za opravljanje poslovnega predmeta in storitve v blagovnem prometu (Uradni list RS, št. 35/92) z dne 17. 6. 1992.

V 14. členu tega pravilnika so določene osnove za prodajalno in sicer:

- objekt mora biti notranje in zunanje gradbeno končan,
- osvetljen, ogrevan in prezračen,
- vse vrste instalacij izdelane v skladu s tehničnimi in varnostnimi predpisi ter opravljene meritve,
- prostori morajo biti funkcionalno povezani,
- najmanjša dopustna višina prodajalne je 2,30 m,
- najmanjša dopustna površina prodajnega prostora je 6,00 m<sup>2</sup>.

Pogoji za ustanovitev obrti so:

1. da je opravilno in zdravstveno sposoben
2. da ni v delovnem razmerju
3. da ima strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljeno delovno zmožnost, ki je določena za opravljanje dejavnosti

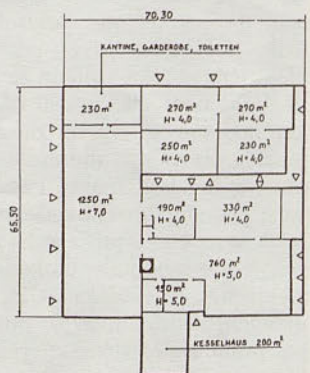
4. da ima poslovni prostor, razen v primerih, ko to ni določeno

5. da izpolnjuje druge s posebnimi predpisi določene pogoje.

Kadar pa prosilec za izdajo obrtnega dovoljenja ne izpolnjuje vseh pogojev o strokovni izobrazbi, v zvezi s poslovnim prostorom, mu pristojni občinski upravni organ lahko izda začasno obrtno dovoljenje, vendar samo za dobo 3 let, to je čas, v katerem mora določeno pomanjkljivost odpraviti.

Sekretariat za gospodarstvo pri občini Ptuj ima svojega strokovnega svetovalca za ustanovitev obrti in podjetja ter brezplačno nudi vse nasvete v zvezi ureditve delovnih in drugih prostorov od novogradenj do adaptacij in preureditev prostorov vsako sredo, od 8. do 11. ure.

Strokovni svetovalec  
Jože Erhatic



## Koncert dveh moških pevskih zborov

# Lepo je b'lo

V Narodnem domu smo konec prejšnjega meseca, prav sredi predvolilnih prepričevanj in obljubljanj, imeli priložnost za drugačno srečanje - srečanje dveh pojočih skupin z različnih koncev Slovenije in različnim repertoarjem, toda istim ciljem, peti tako, da bi seglo poslušalcem do srca, da bi jim bilo lepo. In dosegli so ta cilj.

Naš moški pevski zbor je priredil koncert in v goste povabil svoje pevske prijatelje Moški pevski zbor Grafika iz Ljubljane, ki je eden najstarejših zborov pri nas, saj bo prihodnje leto praznoval 70 let obstoja.

Povod za tak koncert je bila obletnica zborovodje Ladislava Pulka, glasbenega pedagoga, ki

tudi svoj prosti čas razdaja za pevsko vzgojo mladih, vodi več zborov, z našimi pevci pa je vztrajal kar 20 let. Hvaležni so mu za to vztrajnost in vse, kar jim je nudil kot strokovnjak in prijatelj. Skupaj z njim so dosegali lepe uspehe v domovini in tudi čez mejo. Nepozabna so pevška srečanja na Češkem, v Avstriji, pri pobratenih občinah na Hrvaškem in seveda na pevske taboru, ki je vsako leto v Stični in še bi se dalo naštevati, kam vse so jih vodile poti. Sodelovali so skoraj pri vseh proslavah in prireditvah v podjetju in vsa leta, odkar nastopajo kot pevski zbor podjetja, so na zadnji poti pospremili vse umrle članke podjetja in tudi upokojence, če so svoji tako želeli.

Zadnje čase imajo vse manj možnosti za nastopanja drugod, kajti finančno se jim ne

izide, zato so koncerti, kot je bil ta, 27. novembra 92, vsekakor dobrodošla spodbuda in hrana za dušo.

Ni dovolj, da hodiš na vaje in poješ na pogrebu. Vsak ustvarjalec, pa naj bo profesionallec, ali amater, naj bo slikar, pevec, igravec, rabi občinstvo.

Prav zato mi je bilo tisti večer malce nerodno, predvsem zaradi gostujočega zbora, da nas je bilo v dvorani tako malo. Izgovarjali smo se na predvolilno kampanjo, gledališko predstavo, na vse prireditve, ki so se zvrstile na Ptuj in končno priznali, da takšni pač smo in da smo menda vsi skupaj premalo storili, da bi naši mladi, pa tudi malo manj mladi, čutili slovensko pesem kot vrednoto, kot balzam, ki ga človek potrebuje v žalosti ali veselju.



Moški pevski zbor TALUM



Moški pevski zbor Grafika



## KADROVSKE VESTI

### I. UPOKOJENI V MESECU NOVEMBRU 1992

DE PROIZVODNJA ALUMINIJA  
4633 REPEC Franc  
3590 IVANUŠA Franc  
3567 KONDRIČ Mirko

DE VZDRŽEVANJE  
3774 LENART Anton  
3742 DOLENC Franc  
3757 KMETEC Venčeslav  
3318 ŠPEHONJA Ludvik  
2150 PLEJ Vinko

STROKOVNE SLUŽBE  
2090 ŠPRAH Jancz

### II. ZAPUSTILI PODJETJE

1. ZAPUSTILI PODJETJE TALUM IN SE ZAPOSILILI V DRUGEM PODJETJU, KI JE LAST TALUM

PROIZVODNJA ALUMINIJA  
3860 SERDINŠEK Franc

DE PREDELAVA ALUMINIJA  
3796 ŽLAVS Franc

2. OSTALI, KI SO ZAPUSTILI PODJETJE

DE PROIZVODNJA ALUMINIJA  
7755 CARAKU Čamil  
6811 ZAGORŠČAK Jože

DE VZDRŽEVANJE  
8013 KMETEC Vladimir

DE PROMET  
6757 MOHORKO Sandi

DE DRUŽBENI STANDARD  
5408 PEŠIČ Marija  
JELENOVIČ Milica

## Zahvala

Ob smrti drage mame Marjete KMETEC se iskreno zahaljujem vsem svojim sodelavcem iz vzdrževanja glinice za darovano cvetje in denarno pomoč.

sin Milan

# POŽARNO VARSTVO

Minil je mesec oktober, mesec požarnega vrstva in čas v katerem v Sloveniji požarni varnostni posvetimo večjo pozornost. Analiziramo statistične podatke in se dogovarjamo o ukrepih, ki naj bi to zelo pomembno področje varnosti izboljšali ter s tem preprečili velike škode, ki lahko nastanejo ob požarih.

V Sloveniji smo v letu 1992 v času od januarja do avgusta zabeležili 1794 požarov, ki so povzročili 768.483.068,00 SIT materialne škode. V primerjavi z letom 1991 se je število požarov povečalo za 28,4%, materialna škoda pa za 86%. V požarih je umrlo v letu 1992 5 ljudi, poškodovanih pa je bilo 28 oseb. Največ požarov je bilo povzročenih iz malomarnosti in opustitve preventivnih ukrepov.

V gašenju požarov je sodelovalo 5345 poklicnih gasilcev, 13.186 prostovoljnih gasilcev in 4029 občanov.

S stanjem požarnega varstva v Sloveniji ne moremo biti zadovoljni.

Ugotovili smo, da obstoječa ureditev požarnega varstva ne ustreza več dosežkom stroke, drežbenim spremembam in usmeritvam za razvoj zaščite in reševanja in pripravili predlog za izdajo zakona o varstvu pred požarom in predlog za izdajo zakona o gasilstvu.

Pri pripravi te zakonodaje se je izhajalo iz strokovnih spoznanj z upoštevanjem domačih izkušenj ter rešitev iz sistemov ureditev varstva pred požarom v nekaterih zahodnoevropskih državah.

Oba navedena predloga zakonov je že sprejela vlada Republike Slovenije in bosta predana skupščini Republike Slovenije v postopek.

**Predlog zakona o varstvu pred požarom** obpredeljuje namen zakona, dejavnost požarnega varstva, cilje požarnega varstva ter načelo zaščite življenja in zdravja ljudi in živali, načelo zaščite sosedovega prmoženja, načelo odgovornosti, načelo spodbujanja, načelo pravnosti in načelo varstva pravic.

Zakon daje posebni poudarek usposabljanju zaposlenih delavcev podjetja s področja varstva pred požarom. Delodajalec mora poskrbeti, da je

vsak delavec poučen o varstvu pred požarom:

- ob nastopu dela
- ob premetitvi na drugo delo
- ob uvajanju in spremembah delovne opreme
- ob uvajanju nove tehnologije

Nadalje predlagani zakon opredeljuje požarni red in njegovo vsebino, požarni načrt kot akt, ki mora biti izdelan za požarno ogrožene objekte, odgovornost delodajalca oziroma pooblaščen osebe za varstvo pred požarom.

**Predlagani zakon o gasilstvu** ureja naloge, organiziranje in status gasilstva. Gasilstvo je po določilih predlaganega zakona obvezna javna služba. To službo pa bodo opravljale poklicne in prostovoljne gasilske enote.

Strogi pogoji se postavljajo za poklicne gasilce, ki bodo morali poleg splošnih pogojev za sklenitev delovnega razmerja izpolnjevati še posebne pogoje (gasilska šola in strokovni izpit). Vsako leto pa bodo morali opravljati preizkus znanja, preizkus psihofizičnih sposobnosti in zdarstveni pregled. Če je eden teh preizkusov negativen ne more gasilec več opravljati nalog poklicnega gasilca.

Novost je tudi delovna doba gasilcev, ki se šteje s podaljšanjem (12 mesecev — priznanih 15 mesecev).

V določbah zakona je tudi obveznost, da morajo različne panoge industrije imeti operativno gasilsko enoto (n.pr. barvna metalurgija z več kot 500 zaposlenimi), gasilske enote pa morajo v skladu z zakonom o gasilstvu in zakonom o obrambi in zaščiti sprejeti del nalog s področja zaščite in reševanja, ki so jo do sedaj opravljale enote civilne zaščite. Zato tudi gasilstvo spada v aresor ministrstva za obrambo. Upravne, razvojne, strokovne in tehnične naloge varstva pred požarom pa opravlja Republiška uprava za zaščito in reševanje.

Vsi subjekti, ki delujejo na področju požarnega varstva težijo k temu, da se število požarov in pa požarne škode zmanjšuje. Predlogi novih zakonov s tega področja predvsem pa pozakonski akti, ki bodo izdani na njuni podlagi, so

sonove, da bomo dosegli boljše rezultate na tem področju.

## Požarna varnost našega podjetja

Oddelek požarne varnosti imamo organiziran v okviru službe Samozaščite, kamor spada še fizično varovanje podjetja in področje obrambe in zaščite. Ta tri področja so med seboj tesno povezana in se določene naloge prepletajo (enako organizirajo v vseh večjih podjetjih). Taka organizacija službe odgovarja potrebam dela saj je mogoča koordinacija del med oddelki pri odpravljanju nenadnih in nepredvidljivih dogodkov, ki pri varovanju premoženja podjetja nastopajo. Tudi strokovno je najugodnejše.

Da pa dosegamo še večjo učinkovitost na področju požarnega varstva smo izšolali vse varnostnike za izprašane gasilce. Vodja službe je opravil strokovni izpit za opravljanje strokovnih nalog na področju varstva pred požarom in je tudi to področje v skladu z zakonom in zahtevami požarnih inšpekcij. V oddelku požarne varnosti je zaposlenih 8 poklicnih gasilcev in vodja oddelka. V okviru podjetja pa imamo ustanovljeno industrijsko gasilsko društvo kot pomoč poklicnim gasilcem ob večjih požarih in večjih preventivnih nalogah na področju požarnega varstva. Gasilci opravljajo dnevne tekoče naloge, posebno skrb pa posvečajo preventivnim nalogam, ki zmanjšujejo požarno nevarnost v podjetju. Nekaj najpomembnejših je:

- pregledi in kontrola gasilskih sredstev in naprav,
- kontrolni pregledi po objektih in opozarjanje delavcev na nepravilnosti, ki ogrožajo požarno varnost,

- gasilske straže (ob varjenjih),
- servisiranje gasilskih aparatov,
- izvajanje tlačnih preizkusov,
- poučevanje zaposlenih delavcev s področja požarne varnosti,
- vodenje evidenc o koriščenju gasilskih sredstev in opreme,
- vodenje eviden o požarih,
- izdelava parnih načrtov,
- v požarih odrediti pravilen način gašenja, varen način gašenja in uporabo najučinkovitejših sredstev za gašenje.

Poleg izvajanja rednih nalog pa so gasilci izvedli še veliko število dodatnih delovnih nalog.

- v proizvodne obrate so pripeljali 848.000 litrov vode,
- črpali vodo iz raznih jaskov in bazenov 20 krat,
- polivali haldo, prali ceste, prali hladilni stolp in razne rezervoarje, zalivali zelenice in cvetlične grede.

Za izvajanje teh dodatnih delovnih nalog so porabili 354 delovnih ur.

V letu 1992 so v času od januarja do septembra gasilci oddelka požarne varnosti pogasili 4 večje požare in 20 začetnih požarov. V gašenju večjih požarov so bili vključeni tudi člani IGD. Vsi požari so bili uspešno pogašeni in ni bilo velikih materialnih škod.

Ob koncu pa še apel vsem zaposlenim, da naj v svojih delovnih okoljih skrbijo za izvajanje vseh protipožarnih zahtev, kajti skupaj z dealvci, ki so po svoji delovni dolžnosti odgovorni za požarno varnost, bomo tako preprečili velike materialne škode, ki bi lahko nastale z izbruhom požara.

Stanko Meško



*Lahkota prihodnosti*

Naš kulturni dan smo preživeli na Ptujcu. Ogledali smo si turkerije in spoznali veliko novega.

Po ogledu turkerij na ptujškem gradu smo obiskali tudi viteško dvorano.

U njej smo se seznanili s turškim orožjem, ki so ga Turki uporabljali na svojih bojnih pohodih.

Imeli so drugačno orožje, kot ga imajo vojaki danes.

Ukdli smo sulice, sekire, puške, pištole, sablje!

Ubojih pa so si pomagali tudi z drugimi pripomočki, ki so jih varovali. Imeli so oklepe, na glavah so imeli čelade, na nazglavitev boja so uporabljali posebno trnilo. V največjo pomoč pa so jim bili konji, s katerimi so odhajali na oddaljena bojišča. Taka so bili upravljeni turški bojvnikhi.

Gregor Korosec, 3. b

Jesen na obrobju ptujške občine

Kot vsako leto se je narava tudi letos razprostirala v svoji lepoti. Z avtobusa mi je pogled pihal preko Ptujca, do čkoder se je ohladilo. Ko tako opazujem naravo, se mi zdi, da čutim paha in meba in da divjara plonajo po mebi. Voda in reke so se v jesenskem časih tale. Tu in tam je mimo okna puščičal ptiček in se čudil: "Ja, kaj pa ti delaš tukaj?" Na poljih dan za dnem čimlje popravlja se kadnje quidelke. Včas jim nagaja, jim misli žare. Prasniki nimajo več prave polne podobe. Za se spremeni do vsake jesen. Včas se ničem narave opazovala tako v živo, saj se mi je zdela tako živo in v pravnih časih, ljudje so čutili na vse strani. Včas ni imel časa opazovati te prelepe letosnje jesenske narave, nam se namo mudi, mudi, mudi... Včasih mi je odmeval hrup, mi so namo naravnali, a časa za opazovanje narave je premajhno, saj je tako. Kdo del spleh reguliral čas s tem? Mar ne? Tako smo odhajali proti domu v lepimi stiri v sekih. Tudi jaz sem imela enako občutek. Nekaj dni jesenskih vtisov sem imela domov med svoje prijatelje. Vedeti moramo, da ni vsake dan čas za opazovanje narave, vedeti moramo, da ni vsake dan naravnih nam, zato takrat čso nam je naravnih, izkoristimo ga. Tako se je končal se en dan v mojem življenju.

ANJA MEDVED, 5. a

pošiljamo vam nekaj naših oddetij, spoznaj in utrinkov s kulturnega dne - vsi naši člani in podružnične vole smo spoznavali kulturno-podovinske vedute v občini PTUJ.

Članci Oš Borisa Kidriča  
KIDRIČEVO

ZGODOVINSKI ARHIV

Na Ptujcu smo si ogledali zgodovinski arhiv. Najprej je bil tam dominikanski samostan. U njem so živeli dominikanci ali božji psi. Česar, ki je vladal od leta 1780 do 1790, je samostan uknil. Leta 1928 pa je nastal tukaj šerkov muzej. Zgodovinski arhiv je postal samostojen leta 1954. Najprej se je imenoval mestni arhiv, nato pa se je preimenoval v zgodovinski arhiv. V njem hranijo urbarje, razne rokopise, kronike, listine, ki so napisane na oblopih pergamentih ter potpisne z velikimi pečati. Imajo tudi novejša gradiva drustev, voditje sol, bolnic in občin Ptuj ter Ormož. Ogledali smo si tudi skladbene knjige in listine. Bolice in vrata so narejene iz seleta. Na koncu smo se poslovili od vodilke in odšli na ptujski grad.

STANI PIŠEK 6. RAZRED

Kulturni dan

Prejšnji teden smo imeli kulturni dan. Župnija smo pisli v solo in pomagali. Nato nas je avtobus odpeljal v Ptuj. Na avtobusni postaji smo izstopili. Pri mestnem stolpu nas je pričakala vodilka. Odpeljala nas je do minoritskega samostana. Tam smo si ogledali del cerkve. Drugi del cerkve so abambardirski med drugo svetovno vojno. Na listem mestu sedaj stoji pošta. Nato je prišel duhovnik in nam pokazal jedilnico. Na stolpu so bile freske, ki se skrbajo na moker oml. Pokazal nam je se knjigo inica, v kateri so imeli okrog 5000 knjig. Obšli smo do občine, kjer ima svoj sedež ptujski duvan. V Prisernani ulici je najstarejša hiša, stara je 1450 let. Eli smo se v cerkev naravn ptujškega stolpa. Imenuje se Sveti Junij. V Ptujcu je bilo lepo. Luceu sem, da sem spoznal.

Marko Venderik

				SESTAVIL EDI KLASINIC	FLOSAR	LJUBI. ZNAMENITOST	SOVJET. DVIGALEC UTEŽI	IVAN POTRČ	GER- MANSKI NAROD	RUSKA REKA	KDOR LOTA	HUMO- RISTKA PUTRIH	POTU- DOČE VGLEDA LISICE	PIZANEČ	TALUM
				RJAVJA ŽUŽELKA											4. IN 1. SAMO- GLASNIK
				DOBRO MNENJE ZA KOBA											
				GAJ				PRIPADN. TATAROV RADIJ							
				"NOVI SVETI" HOTEL V KR. GORI								KOTDR			MORSKA RIBA
									STANE ROZMAN			ORGAN SLUHA OTTO ADAM			
TALUM	PROGRAM	NAJ- DALJŠI TEK	IZOLATOR	DRAGO TREBAR	TALUM	LISTAVEC ... SALESKI FINŽGAR			VOJILO, NORMA	NEMŠKA METALKA KOPJA (SILKE)	ANTON MELIK	LUKA NA CRESU STRUPENA KASA			
DUH PO DŽGANEM					LJUBIM KANJE NOVINAR FALACI			GLMESTO CSSR DUNAJSKO ZABAVIŠČE						LANTAN VRANI MLADIČ	
NEPRAVI SIN								OPRAVA					EDEN OD ČETOV. PLAVALEC TRAJCEN		
ORAN- ŽADA				UPORABA				PTIČ ZDRAV. RASTL.		TEKMA S ČASOM NEMŠKO ŽEN.IME					
OKVIR (LJUBSKO)				UNČA TATAR. POGLAVAR				RSAVA MRAVLJA LIRSKA PESEM				GALIJ ETIOPSKI VELIKAR		KRAJ PRI OPATIJ	PRIPAD. SERMAN PLEMENA
NRAVO- SLOYŽE					ZVEZDE REPA- TICE				PRALNI STROJ EDO MOHORČKO						
SINTE- TIČNO VLAKNO					ŽENSKO IME			VRSTA ENER- GIJE							
TALUM	DEVENT TON				TALUM	ANTUN MALIS		DULIJIN LJH- BIMEC					ČETRTA DIMEN- ZIJA		

# Aluminij

Izdaja podjetje TALUM, p.o.o. Kidričevo. Ureja Vera Peklar. Fotografija: Stojan Kerbler, dipl. ing. Tisk: PP PE Ptujška tiskarna. Zaposleni v podjetju TALUM in v podjetjih v njegovi sestavi ter upokojenci TALUMA dobivajo list brezplačno. Naklada 3000 izvodov. Po menju Ministrstva za informiranje, št. 23/209-92, se šteje glasilo s prilogami med proizvode informativnega značaja iz 13. točke tarifne št. 3, za katere se plačuje davek od prometa proizvodov po stopnji 5%.

## Ustanovna konferenca NSS

Sedemnajستا novembra 1992 smo imeli v podjetju TALUM ustanovno konferenco Neodvisnih sindikatov Slovenije (v nadaljnjem besedilu NSS).

Ustanovili smo tričlansko predsedstvo, ki se bo po potrebi večalo, glede na število članov NSS. Predsedstvo je potrdilo za predsednika podružnice NSS TALUM Marjana Lenarta iz obrata anodne mase, in za podpredsednika Jožeta Justina iz obrata elektrolize B. Ustanovna konferenca podružnice NSS je potrdila še tričlansko statutarno komisijo, ki ima tudi funkcijo nadzornega odbora, ki se bo lahko ravno tako povečala na število članov. Člani komisije so: Miran Cafuta, Marjan Toplak in Mirko Metličar.

Sprejeli smo statut Neodvisnih sindikatov Slovenije in stavkovna pravila. Razlago je

podrobneje podal gost ustanovne konference predsednik NSS Rastko Plohl.

Sprejeli smo višino mesečne članarine, ki znaša 0,5% od bruto osebnega dohodka (Svobodni sindikati imajo 0,6% od bruto OD). Članarina se deli na dva dela. 40% članarine gre za delo predsedstva in pravno zaščito članov NSS, 60% pa ostane v podružnici Taluma za člane NSS.

Na predsedstvu podružnice NSS TALUM smo se domenili, da ne bomo pridobivali novih članov na račun sedanjega večinskega sindikata (SSS), ampak bomo prepričevali delavce samo z delom v NSS in z nenehnim angažiranjem za probleme, ki jih bodo imeli delavci, člani NSS. Za takšno umirjeno opcijo smo se odločili kljub temu, da hočejo nekateri člani SSS diskvalificirati predsednika podružnice in

nasploš obstoj Neodvisnih sindikatov v Talumu. Nočemo, da bi se pozornost obrnila k sindikalnim liderjem, na delavce, člane sindikata pa bi pozabili in bi ti še naprej tavalili v nekakšnem brezpravnem redu, kjer lahko delajo z delavci, kar hočejo.

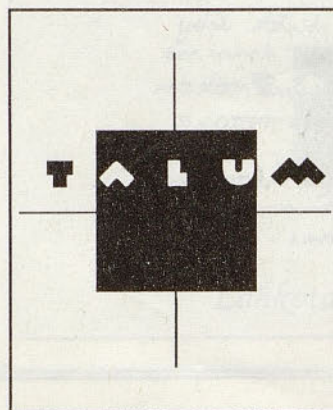
Upamo, da se bodo liderji Svobodnih sindikatov sprijaznili z dejstvom, da je podružnica NSS v Talumu realnost, na katero morajo računati že danes in ne šele jutri.

Le s pametnim pristopom, brez neklih osebnih emocij bo-

mo koristni svojemu članstvu, ki nam je zaupalo sindikalno poslanstvo, zato ga moramo opravljati za njih, za interese delavstva. V nasprotnem primeru se lahko zgodi, da bomo imeli v našem podjetju tretji ali celo četrti sindikat.

Predsedstvo podružnice NSS v podjetju TALUM želi svojim članom srečno, zdravo, mirno in pravno leto 1993, brez odpuščanj (presežkov) in šikaniranja delavcev ter vesel Božič.

Predsednik podružnice NSS Talum  
Marjan Lenart



Dopisujte

v

Aluminij