

**Alumini**

ŠTUDIJSKA IN LJUDSKA  
KNJIŽNICA  
Trg svobode 1  
2250 PTUJ

Časopis družbe Talum, d.d., Kidričevo

januar 2000 / šte. 1 / leto XXXVII

POSTAŠKA  
KIDRIČEVO  
2250

0330

## Ob slovenskem kulturnem prazniku

V tem času pred 21 leti, leta 1979,  
je mojster fotograf Stojan Kerbler  
prejel Nagrado Prešernovega sklada  
za ciklus fotografij Haložani.

## Ni razlogov za skrbi

Povzetek iz povedanega na seji sveta delavcev

- Stopili smo v novo leto, in čeprav se piše komaj prvi mesec, se zdi, da je vse skupaj zelo daleč. Za nami je po besedah našega vodstva ostalo eno prvih let normalnega poslovanja, saj so se spremenili pogoji gospodarjenja, ki so bistveno vplivali na uspešnost (in tudi neuspešnost) proizvodnje.
- Kadar govorimo o našem podjetju, ne moremo mimo električne energije. Cena zanjo še vedno ni kot bi morala biti, vendar je dovolj že to, da se nad tem, kar plačujemo, nihče več ne zdrzne. V vodstvu pravijo, da smo pred novim investicijskim ciklusom: do leta 2003 načrtujemo povečanje proizvodnje v livarni na 150 tisoč ton in do leta 2002 dograditev elektrolize C. Trg imamo, perspektive so zmerno optimistične, zato tudi vprašanje, kje dobiti denar, ne skrbi preveč. Predsednik uprave pravi: "S takšno bilanco kot jo imamo sedaj, ne vidim večjega problema." Tehnične ekipe so že začele z delom. Poleg vsega pa manjša strokovna ekipa dela na projektu sežigalnice.
- Brene investicij bo seveda na celotnem kolektivu, kar razumemo. Je bilo kdaj drugače? V vodstvu pravijo, da plače bodo, dobivali jih bomo redno in v okviru dovoljenega.
- Nove investicije bodo sprožile mnoge spremembe v vseh enotah. Pri vsem, karkoli bomo počeli, bo kakovost prvi pogoj.
- Zelo pomembno področje je ekologije, ki se je lotevamo na enak način kot kakovosti, prav tako pa tudi varstvo pri delu in zdravje zaposlenih.
- Ob vsem tem še vedno posvečamo veliko skrb zaposlenim. Le zadovoljen človek je tudi dober delavec, ki ga rabi mo povsod, še pri tako izpopolnjeni tehnologiji. Priložnosti za zadovoljstvo bo dovolj, zato sprejmimo nove izzive pri delu, ponujene možnosti za izobraževanje in ne odlašajmo, ko nas bodo povabili na sproščujoča druženja, kajti projekt Zdravo Talum še traja.
- Kot vse kaže, se je tudi država odločila končati proces lastninjenja do prvega julija tega leta.

Vera Peklar

# Najboljši pristopi za uspeh

Slovensko združenje za kakovost se je tudi letos pridružilo pobudi Evropske organizacije za kakovost in Evropske fundacije za kakovost ter obeležilo Evropski teden kakovosti v Sloveniji od 8. do 14. novembra. Vse obeležitve tega dogodka so se odvijale pod skupnim naslovom "Najboljši pristopi za uspeh". Z istim naslovom se je v Portorožu odvijala letna konferenca na katero se vsako leto prijavi vse več udeležencev, vsi z namenom sledenja trenutnih trendov, še posebej pa zaradi srečanj z ljudmi, ki so kakor koli povezani z omenjenim področjem. Ta konferenca je čudovita priložnost za izmenjavo mnenj in izkušenj.

Kot že sam naslov pove so teme predstavljene na konferenci nakazovale smer, v katero bo potekal razvoj na področju kakovosti in vrsto sprememb ki bodo pri obvladovanju kakovosti poslovanja potrebne v prihodnje. Smeri, ki predstavljajo ta razvoj so: nadgradnja sistemov kakovosti, poslovna odličnost, varovanje okolja, zdravje in varnost pri delu, varovanje informacij in informacijska podpora. Velika večina vsebin je temeljila na praktičnih izkušnjah podjetij.

In kje smo na tem področju v Talumu?

Sistem kakovosti po standardu ISO 9001 smo že pred časom vpeljali in ga od takrat naprej vzdržujemo in nadgrajujemo. Certifikat, ki smo ga ob tem prejeli je kot potni list, ki ga potrebujemo na svetovnem trgu in dokazuje našo privrženost kakovosti. Za nadgradnjo sistema kakovosti smo se lotili uvajanja načel celovite kakovosti v poslovanje, pri čemer je certifikat dobra

osnova za nadgradnjo. Ker je poti do obvladovanja celovite kakovosti več, kakor tudi njeno razumevanja le-te, smo se v Talumu odločili za postopno vključevanje posameznih meril modela poslovne odličnosti (TQM).

Naš cilj ni sodelovanje oz. "tekmovanje" za priznanje poslovne odličnosti, prav tako ne nameravamo izvajati samoocenjevanja. Želimo si pomagati pri širjenju kakovosti na vsa področja poslovanja.

Vzporedno širimo metode sistema vodenja še na druge vidike poslovanja in pri tem sledimo standardom ISO 14001 za ravnanje z okoljem in BS 8800 za varnost in zdravje pri delu.

Konkurenca, predvsem pa kupci, ki prihajajo s področja avtomobilske industrije, ki je na področju razvoja sistemov kakovosti še vedno vodilna panoga, nas silijo k uvajanju dodatnih in strožjih zahtev, ki so določena v standardih avtomobilske industrije (VDA 6.1 - nemško področje). Izpolnjevanje teh zahtev bomo najprej pričeli uvajati za tiste proizvode, ki jih trg zahteva.

Če primerjamo predstavljene dosežke in aktivnosti na področju obvladovanja kakovosti z nam primerljivimi podjetji, lahko rečemo, da obstoječim trendom sledimo. Potrebno pa je poudariti, da si mora vsak izbrati svojo lastno pot, ki je odvisna od načina proizvodnje, poslovanja in kar je najpomembnejše: od ljudi.

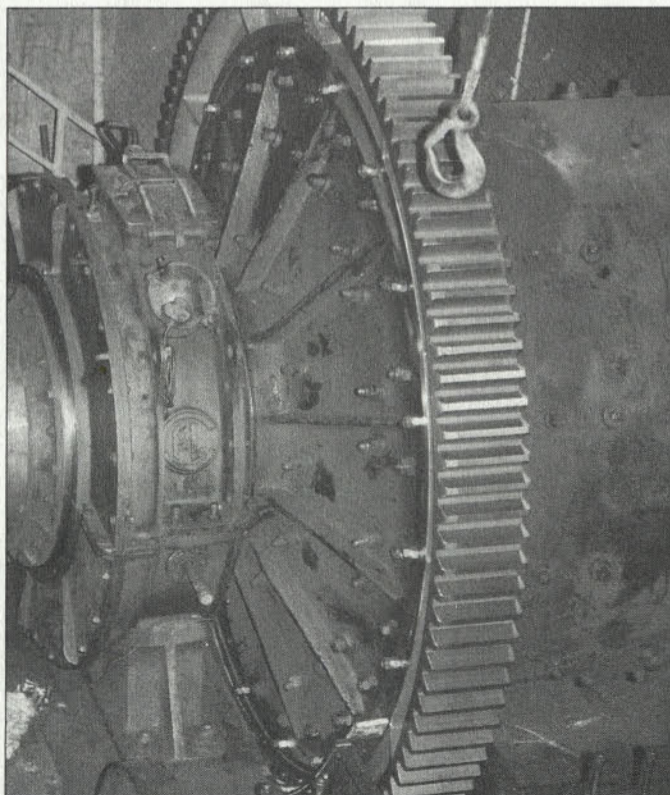
Karmen Jošt

## Vzdrževanje

Obljuba dela dolg. Lani smo v julijski številki Aluminija pisali o remontu v proizvodnji anod in obljubili, da bomo o drugem delu, ko bodo zamenjali zobati venec s pastorkom, ponovno spregovorili.

Po besedah vodje vzdrževanja anod Bogdana Lukmana mlin že nekaj časa ponovno odlično obratuje, saj je bila zamenjava zob-

nika in zobatega venca na krogelnem mlinu opravljena jeseni, tako kot so predvidevali. Uspešnost izvedbe so potrdili tudi strokovnjaki FCB iz Francije.



## Novo v Prometu



Lepotec, ki se mu reče kar delovni stroj nakladalec, in sodi v družino Volvo, odlično opravlja svoje delo in z lahko nadomesti stare tri odpisane Ulte.

# Upokojevanje po novem

S 1.1.2000 je začel veljati novi zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki je bil objavljen v Uradnem listu Republike Slovenije številka 106/ december 1999.

V začetku bom v pojasnitev zaradi lažjega razumevanja celotnega prispevka razložila pomen nekaterih izrazov:

**Delavec** : je fizična oseba, zaposlena v skladu s predpisi o delovnih razmerjih;

**Delovna doba**: je zavarovalna doba (čas zaposlitve, brez upoštevanja dokupljene dobe ter dodane dobe);

**Dodana doba: to je novost** - za izpolnitev pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, se poleg pokojninske dobe upoštevajo (ni potrebno dokupiti) tudi leta zaključnega študija, dejanski čas obveznega vojaškega roka, obdobje, če si bil prijavljen na zavodu za zaposlovanje kot iskalec zaposlitve, dodana doba iz obveznega dodatnega zavarovanja....;

**Minimalna starost**: najnižja starost pri kateri se zavarovanec lahko upokoji;

**Polna starost**: je starost, ki zavarovancu zagotavlja odmero polne pokojnine, brez odbitkov;

**Pokojninska doba**: je zavarovalna doba in posebna doba, ki se šteje v pokojninsko dobo ne glede na plačane prispevke;

**Zavarovalna doba**: obdobje, ko je bil zavarovanec vključen v obvezno ali prostovoljno pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter obdobja za katera so bili plačani prispevki (delovna doba, dokupljena doba, ...);

**Zavarovanec**: je oseba, ki je v skladu z zakonom obvezno ali prostovoljno vključena v pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Novi zakon je prinesel veliko novosti. V tem prispevku vam bom na kratko prikazala le spremembe pri upokojevanju. Največ sprememb je pri upokojevanju žensk.

Glavna značilnost upokojevanja po novem zakonu je možnost izbire vsakega posameznika kdaj se bo upokojil, ali pri minimalni starosti in polni pokojninski dobi ali pri polni starosti in polni pokojninski dobi (oz. pri nekaterih že več kot polni).

"Kdor bo delal dalje, bo imel tudi višjo pokojnino!"

Druga bistvena značilnost je postopno zviševanje minimalne starosti za upokojitev, postopno zviševanje polne starosti in postopno zviševanje pokojninske dobe (za ženske).

Po zaključnem prehodnem obdobju bodo minimalni pogoji za pridobitev pravice do starostne pokojnine:

1. moški pri starosti 58 let, če je dopolnil 40 let pokojninske dobe, ženska pri starosti 58 let, če je dopolnila 38 let pokojninske dobe.
2. moški pri starosti 63 let, če je dopolnil 20 let pokojninske dobe, ženska pri starosti 61 let, če je dopolnila 20 let pokojninske dobe.
3. moški pri starosti 65 let, če je dopolnil 15 let zavarovalne dobe, ženska pri starosti 63 let, če je dopolnila 15 let zavarovalne dobe.

V Tabeli 1 sem vam na kratko predstavila možnost upokojitve s **polno pokojninsko dobo**, po letih. Zajeto je tudi prehodno obdobje, ki za ženske velja do starosti 61 let oz. do

leta 2023 za moške pa do leta 2009. Tabela prikazuje kako se dviguje minimalna in polna starost za ženske; dvigova-



Jožica Tumpej

Tabela 1: Pogoji upokojevanja v prehodnem obdobju ob polni pokojninski dobi

Leto	Starost			Pokojninska doba		Znižanje starostne meje v mesecih				
	ženska		moški	ženska	moški	En otrok	Dva otroka	Trije otroci	Dodatek za 4., 5., otroka	Zap. pred 18. letom za 1 leto
	minim. starost	polna starost	polna starost	ženska	moški					
preh. obdobje	(let;mes.)	(let;mes.)	(let;mes.)	(let;mes.)	(let)	(mes.)	(mes.)	(mes.)	(mes.)	(mes.)
1999	53	53	58	35	40	-	-	-	-	-
2000	53;4	53;4	58;6	35	40	0,5	1,25	2,25	1,25	0
2001	53;8	53;8	59	35	40	1	2,5	4,5	2,5	0
2002	54	54	59;6	35;3	40	1,5	3,75	6,75	3,75	1
2003	54;4	54;4	60	35;6	40	2	5	9	5	2
2004	54;8	54;8	60;6	35;9	40	2,5	6,25	11,25	6,25	3
2005	55	55	61	36	40	3	7,5	13,5	7,5	4
2006	55;4	55;4	61;6	36;3	40	3,5	8,75	15,75	8,75	5
2007	55;8	55;8	62	36;6	40	4	10	18	10	6
2008	56	56	62;6	36;9	40	4,5	11,25	20,25	11,25	7
2009	56;4	56;4	63	37	40	5	12,5	22,5	12,5	8
2010	56;8	56;8	63	37;3	40	5,5	13,75	24,75	13,75	9
2011	57	57	63	37;6	40	6	15	27	15	10
2012	57;4	57;4	63	37;9	40	6,5	16,25	29,25	16,25	11
2013	57;8	57;8	63	38	40	7	17,5	31,5	17,5	12
2014	58	58	63	38	40	7,5	18,75	33,75	18,75	12
2015	58	58;4	63	38	40	8	20	36	20	12
2016	58	58;8	63	38	40	8	20	36	20	12
2017	58	59	63	38	40	8	20	36	20	12
2018	58	59;4	63	38	40	8	20	36	20	12
2019	58	59;8	63	38	40	8	20	36	20	12
2020	58	60	63	38	40	8	20	36	20	12
2021	58	60;4	63	38	40	8	20	36	20	12
2022	58	60;8	63	38	40	8	20	36	20	12
2023	58	61	63	38	40	8	20	36	20	12

nje polne starosti za moške (minimalna starost za moške je 58 let); dvigovanje pokojninske dobe za ženske in kako se znižuje starost v mesecih za otroke in zniževanje starosti za zaposlitev pred 18. letom.

Znižanje starostne meje zaradi otrok se lahko upošteva za vsakega rojenega ali posvojenega otroka, ki ima državljanstvo RS in za katerega je zavarovanec(ka) skrbel(a) in ga vzgajal(a) vsaj pet let. Kateremu od staršev se

bo zniževala starost pa se lahko odločita sama.

Če boste dosegli polno pokojninsko dobo ( moški 40 let; ženska 38 let-to velja od leta 2013 dalje) in minimalno starost 58 let se boste lahko upokojili, vendar bo to pomenilo upokojitev pred polno starostjo, zato boste prejeli nižjo pokojnino. Polna starost za moške bo 63 let ( od 2009 leta dalje) za ženske pa 61 let (od 2023 dalje-kako do tedaj je razvidno iz tabele).

**Zelo pomembno je poudariti, da vsi ki so do 31.12.1999 imeli status delovnega invalida II. ali III. kategorije invalidnosti in jim je do izpolnitve pogojev za pridobitev pravice do starostne ali predčasne pokojnine po stari zakonodaji manjkalo do pet let starosti in pokojninske dobe ali manj, se lahko upokojijo** starostno ali predčasno po starih predpisih še pet let ( moški mora biti star 58 let in mora imeti najmanj 35 let pokojninske dobe; ženska pa mora biti stara 53 let in mora imeti najmanj 30 let pokojninske dobe).

V naslednjih številkah Aluminija vas bomo seznanjali o novostih Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju - o posebnostih prehodnega obdobja, dodani dobi, o novostih glede pokojninske osnove in drugem, kar nam boste sporočili, da bi radi vedeli. Pokličite me na številko 114 in povejte, kaj vas najbolj zanima.

# GRIPA

*V zimskem času, ko je tudi sicer veliko različnih prehladnih obolenj, ne moremo mimo ugibanj, ali nas bo, ali ne "obiskala gripa". Tudi letos je tako. V naši neposredni bližini že poročajo o velikem številu bolnih (Italija, Francija, Velika Britanija, Švica, tudi Češka..) in samo vprašanje časa je, kdaj bodo postavili prvo diagnozo gripe tudi v naši tranzitni deželici.*

**Gripa** je namreč zelo nalezljiva bolezen, ki se širi po svetu s hitrostjo najhitrejših prevoznih sredstev, tudi med celinami.

Povzročajo jo virus gripe. Znani so trije tipi in sicer **A, B** in **C**.

Virus tipa A je pogosto kriv za pandemično širjenje (zajetje več celin) in težjim potekom bolezni, virus B z mnogimi podtipi pa za epidemije. Virus tipa C nima podtipov in ne povzroča epidemij.

Pomembna značilnost gripe je torej, da nastopa v **epidemijah**. Ta začne nenadoma, doseže svoj vrh v 2-3 tednih in na hitro po 5-6 tednih tudi izgine. Značilnost povzročiteljev gripe je tudi ta, da hitro spreminjajo svoje lastnosti. Če torej telo stvori obrambo proti enemu podtipu, ta ne ščiti proti drugemu! Ljudje smo torej brez ustreznih protiteles, ko nas doseže nov spremenjeni virus.

Najprej zbolijo otroci, kmalu zbolijo še veliko število odraslih. Poveča se tudi število sprejemov v bolnišnic, pred-

vsem zaradi pljučnice in ali zaradi poslabšanja osnovnih kroničnih obolenj pljuč, srca in presnovnih bolezni.

Ob epidemiji zbolijo običajno 10-20 % ljudi (v Sloveniji tudi sicer vsako leto več kot 60.000). v določenih starostnih skupinah (otroci, nosečnice - nevarnost splava, starostniki, kronični bolniki) pa lahko zbolijo celo 40-50 %. V pandemijah gripe v zadnjih 100 letih (španska gripa - 1918, azijska -1957, hongkongška -1968) je zaradi gripe umrlo okrog 20 milijonov ljudi.

Virus se prenaša s kužnimi kapljicami (kašljanje, kihanje, govorjenje), z neposrednim stikom (poljubljanje) ali posrednim stikom (kljuka vrat, telefonske slušalke...) Čas od okužbe do izbruha bolezni je kratek, komaj 1-3 dni in že v tem času je bolnik zelo kužen, saj izloča velike količine virusa v svojo okolico.

Bolezen se začne naglo z mrzatenjem, mrzlico, splošnim slabim počutjem, vročino, ki hitro naraste na 39 - 40 in ostane na tej višini tudi do 4 dni. Spremlja jo tudi glavobol, močna utrujenost, izčrpanost, slabost in bolečine v mišicah, križu in prsih.

V začetku se pojavi tudi suh, dražeč kašelj, potem pa še hripavost, pekoča bolečina ali suho grlo in vnetje očesnih veznic. Bolnik je zabuhel v obraz in včasih tudi krvavi iz nosu. Nima teka, lahko tudi bruha in ima drisko.

Počuti se zelo bolnega, zato spada v posteljo (počitek, toplota). Pomembno je odležati še nekaj dni po padcu temperature.

Bolezen poneha v tednu dni, lahko pa poteka v dveh obdobjih, ko se temperatura nenadoma zopet zelo poviša

Hujši potek se opaža pri dojenčkih, majhnih otrocih in pri starejših ljudeh s pojavom pljučnice (virusne ali bakterijske) in se neredko konča tudi s smrtjo. Od zapletov na

zgornjih dihalnih poteh se lahko pojavi še vnetje obnosnih votlin, vnetje ušes, glasilk in druge komplikacije.

**Okrevanje** po bolezni je dolgotrajno, predvsem starejši so še dolgo utrujeni in obilno izkašljejejo.

**Zdravila**, ki bi uničilo virus influence in tako preprečilo masovno širjenje bolezni danes še ni.

Pomagamo si s sredstvi, ki blažijo vročino, kašelj in bolečine, pijemo veliko tekočine, si naredimo inhalacije in ne pozabimo na sredstva, ki zvišujejo naravno odpornost (C vitamin, Zink).

Antibiotiki so potrebni le ob zapletih zaradi dodatnih bakterijskih okužb!

S **cepljenjem** se najuspešneje zavarujemo predvsem proti težjemu poteku gripe, še bolj pa proti zapletom. Sestava cepiva je vsako leto spremenjena in zavaruje le pred virusi gripe, katerih kroženje se predvideva!

Protitelesa varujejo za isti tip gripe nekaj let. Če smo gripo preboleli lani, smo si ustvarili proti lansnemu virusu obilo protiteles, ki pa bodo neučinkoviti proti spremenjenemu virusu letos.

Varovanje pred okužbo je možno še z izogibanjem bivanja v zaprtih prostorih, kjer je veliko ljudi in z vzdrževanjem telesne kondicije.

Verica Turk

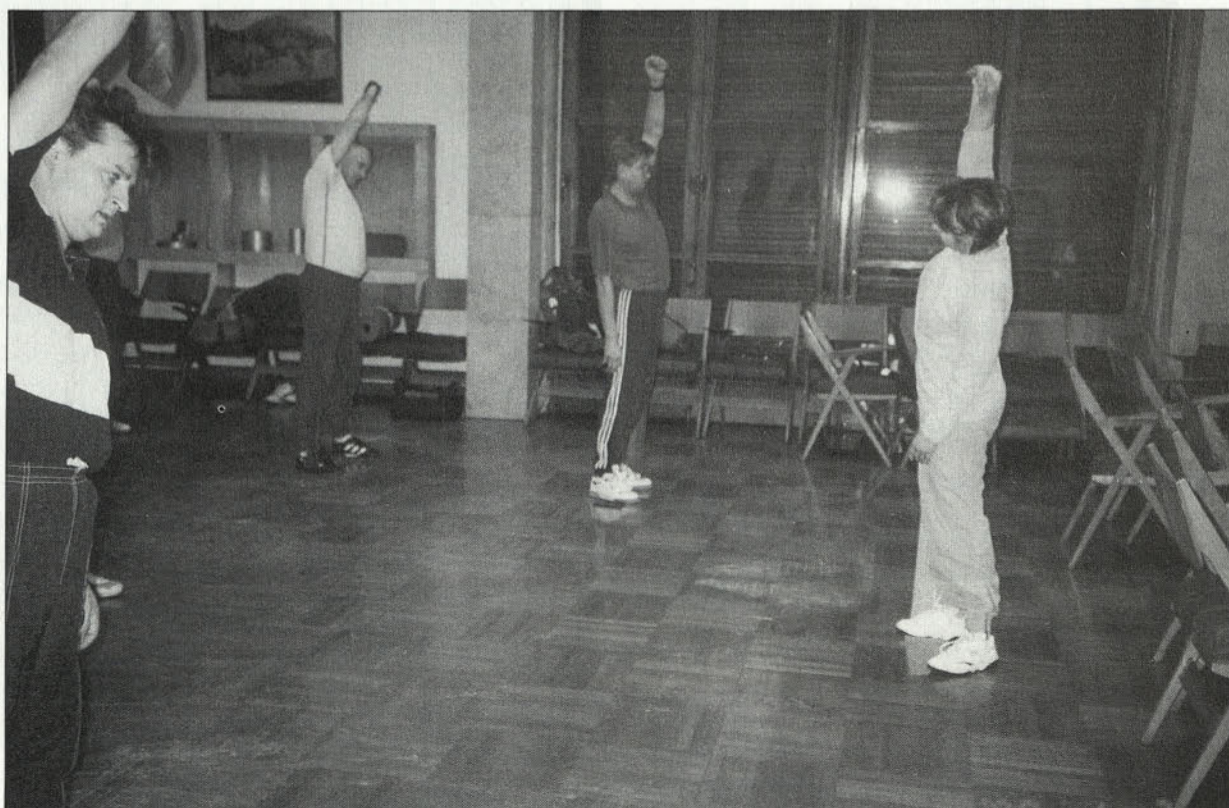
**ZDRAVOTALUM**  
Aktivnosti za zdravje

## Šola proti bolečini v hrbtenici

*V okviru projekta Zdravo Talum je zaživela šola proti bolečini v hrbtenici. Vodita jo izkušeni višji fizioterapevтки z dolgoletnimi izkušnjami Brigita Šibila in Tanja Skok. S prvo skupino sta bili zadovoljni. Pravita, da so resno vadili, učinki pa bodo vidni šele čez čas, če bodo z vajami nadaljevali.*

O namenu šole pravita: "Bolečina v hrbtenici je velik problem s katerim se srečujemo v sodobnem svetu, predvsem bolečina v vratnem in križnem delu hrbtenice. Po dosedanjih ugotovitvah se kar 60 do 80 odstotkov svetovne populacije vsaj enkrat v življenju sreča z bolečino v križu. Najpogosteje prizadene človeka v obdobju med 20 in 50 letom, ko je ta v najaktivnejšem obdobju in je na višku svojih psihofizičnih sposobnosti. Zaradi pogostih ponavljanj bolečine je odsotnost bolnikov z dela dolgotrajnejša, kar povzroča veliko ekonomsko breme za posameznika in za družbo.

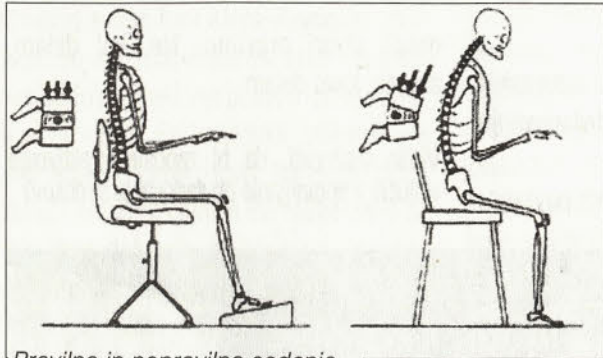
Na pobudo vašega vodstva sva pripravili program za šolo proti bolečinam za zaposlene v Talumu in sicer v obliki enomesečnega tečaja, v katerem želiva seznaniti udeležence z najpogostejšimi obolenji, okvarami in poškodbami hrbtenice, o vzrokih za njihov nastanek ter o ukrepih za izboljšanje stanja in preprečevanja ponovnih napadov. Osnovno in najpomembnejše vodilo v šoli proti bolečini v križu je pridobiti udeležence za sodelovanje in jih usposobiti, da si bodo sami pomagali. Slaba drža, nepravilne obremenitve, porušena biomehanika telesa,



stresne situacije, izguba telesne kondicije, so pogosto vzrok za bolečino v križu.

Le zdrava in močna mišična struktura omogoča, da se telo upre dnevnim naporom. Udobno življenje ne eni strani in enostranske obremenitve na drugi vodijo do porušenega ravnovesja drže in preobremenjenosti mišic. S preventivnimi ukrepi želimo zmanjšati težave, ki so posledica degenerativnih sprememb ter s krepitvijo mišične strukture doseči pra-

vilnejšo obremenitev hrbtenice, obenem pa jih želimo poučiti, kako si lahko ergonomsko uredijo bivalne in delovne prostore, kako naj pravilno prenašajo bremena, poučimo jih o primernih športnih aktivnostih in o pravilnem izvajanju vaj, kajti le aktiven odnos do zdravja utrjuje psihofizično kondicijo in odpornost proti bolečini."



Pravilno in nepravilno sedenje

#### Marica Merkuš:

"Poklicna bolezen" so mi rekli zdravniki pred leti, ko sem imela probleme s hrbtenico. Težave so minile po fizioterapiji, na katero sem takrat čakala vsaj štiri do pet mesecev. Sedaj sem se odločila za preventivno fizioterapevtsko šolo preprosto zato, ker tu ni bilo nobenega čakanja, kako se naučiti pravilnih vaj proti bolečinam v hrbtenici. Potrebna je samo volja, da si odtrgamo malo svojega prostega časa za zdravje, za aktivnost, ki nam jo ponuja Talum. Veliko lažje in zanimivejše je delati v skupini, kot samostojno.

#### Venčeslav Škerget:

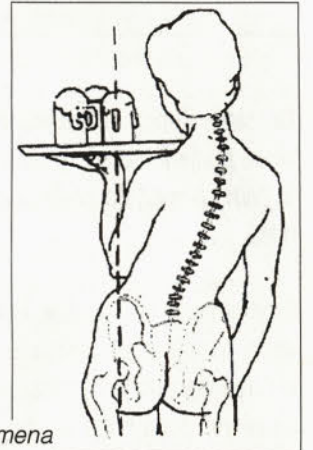
Ko sem izvedel za fizioterapevtske vaje sem se brez oklevanja prijavil, saj imam težave s hrbtenico. V tem pa sem videl priložnost, da storim še nekaj več za svoje zdravje. Na tečaju je bilo delovno in hkrati zanimivo, saj smo zraven različnih vaj izvedeli še precej koristnih napotkov, ki nam bodo koristili v vsakdanjem življenju pri ohranjanju zdravja. Sam nadaljujem z vajami tudi po tečaju, doma ali v termah, saj se po njih dosti bolje počutim.

O tečaju lahko izrečem same pohvalne besede. Mislim, da je vreden obiska.

#### Vladko Serdinšek:

Dobra zadeva, te vaje. Odločil sem se zato, ker boli. In še bo bolelo. Kar je izrabljeno, je izrabljeno. Telovadba pa lajša bolečine. Priporočal bi jo vsem, tudi tistim, ki jih še ne boli.

Vera Peklar



Nepravilno prenašanje bremena

## ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU

Temeljni cilj novega zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l. RS št. 56/99) je zagotavljanje take ravni varnosti in zdravja pri delu, da delavec po preteku delovne dobe ne bo prizadet zaradi opravljanja svojega dela. Ta cilj je možno doseči s tehničnimi in zdravstvenimi ukrepi delodajalca ter vzgojo in usposabljanjem delavcev, delovno mesto pa mora biti prilagojeno delavčevim zmožnostim. Povzetek iz zakona vam bomo predstavili dveh nadaljevanjih. V uvodu je potrebno pojasniti, koga zakon šteje za delavca in delodajalca kot subjekta pravic in dolžnosti.

Delavec v smislu zakona je oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali na kakršnikoli drugi pravni podlagi. Delavec je tudi oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja.

Delodajalec je po zakonu o varnosti in zdravju pri delu oseba, ki na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali na kakršnikoli drugi pravni podlagi zaposluje delavca.

Delodajalec je tudi kmet ali fizična oseba, ki sam ali z družinskimi člani opravlja pridobitveno ali drugo dejavnost, kot edini in glavni poklic.

### 1. OBVEZNOSTI DELODAJALCA

Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje svojih delavcev v zvezi z delom. Delodajalec svoje odgovornosti za zagotavljanje zdravega in varnega dela ne more prenesti na drugo osebo, npr. na strokovnega delavca, pooblaščenega zdravnika ali zunanjo službo.

Svoje aktivnosti mora delodajalec voditi tako, da upošteva temeljna načela, opredeljena v zakonu, zlasti pa, da se izogiba tveganjem oz. da oceni tveganja, ki se jim ni mogoče izogniti ter jih obvladuje.

Zakon izrecno določa, da stroški izvedbe ukrepov za zagotavljanje zdravja in varnosti delavcev pri delu ne smejo bremeniti delavcev. Prva in glavna dolžnost delodajalca je izdelati in sprejeti izjavo o varnosti. To je pisni dokument, da bo z ukrepi poskrbel za varnost in zdravje svojih delavcev. Izjava temelji na identifikaciji nevarnosti na delovnem

mestu oz. delovnem okolju ter oceni tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar delavcev.

**Izjava o varnosti je dokument obvezen za vse delodajalce, ne glede na število delavcev, ki jih zaposlujejo.**

Da bi zagotovil izvajanje ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu, mora delodajalec določiti enega ali več strokovnih delavcev za opravljanje strokovnih nalog.

Zakon podrobno našteva naloge strokovnega delavca in naloge pooblaščenega zdravnika, kateremu delodajalec poveri izvajanje ukrepov za zagotavljanje zdravja delavcev pri delu.

Delodajalec mora zagotoviti, da naloge zdravstvenega varstva pri delu opravlja pooblaščen zdravnik specialist s področja medicine dela.

Pomembna dolžnost delodajalca je tudi usposabljanje delavcev za varno delo in sicer tako, da je prilagojeno potrebam delovnega procesa, kar pomeni, da se mora program usposabljanja spreminjati in prilagajati potrebam delovnega mesta.

**Preizkus je teoretičen in praktičen. Praktičen preizkus se izvaja na delovnem mestu.**

Pomembna je določba, ki nalaga delodajalcu obveznost praktičnega preizkusa usposobljenosti za varno delo in sicer za delavce, ki delajo na delovnih mestih, kjer je večja

nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare oz. na delovnih mestih, kjer so poškodbe ali okvare pogostejše. Rok za preizkuse je v tem primeru ostal nespremenjen, dve leti.

Delodajalec je dolžan usposablјati za njihovo delo tudi delavske predstavnike, ki so zadolženi za področje varnosti in zdravja pri delodajalcu.

Zakon povzema tudi določbo okvirne direktive, ki določa, da mora delodajalec usposabljanje delavcev organizirati za njih brezplačno ter v njihovem delovnem času.

Zakon določa, da se mora delodajalec s svetom delavcev posvetovati glede izbire strokovnega delavca in pooblaščenega zdravnika, o izjavi o varnosti ter o obveščanju delavcev.

Poleg že naštetih obveznosti delodajalca mora delodajalec voditi evidence, predpisane z zakonom o varnosti in zdravju pri delu ter drugimi, zlasti zdravstvenimi predpisi.

V naslednji številki vam bomo spregovorili o pravicah in dolžnosti delavcev, prijavi poškodb in o sodelovanju sveta delavcev pri vprašanih varnosti in zdravja pri delu.

Janez Šterbal



# Tudi izobraževanje je motivacija

Kar v prvi polovici januarja smo začeli z izobraževanjem na raznih nivojih. V okviru izobraževanja za management je bil seminar o aktualni temi obvladovanja stroškov, ki so se ga udeležili pomočniki vodij delovnih enot in vodje organizacijskih enot. Vsebina seminarja je bila osredotočena na sodobne koncepte spremljanja in obvladovanja stroškov. Predavateljici mag. Adriana Rejc in dr. Nada Zupan z Ekonomske fakultete v Ljubljani sta posvetili posebno pozornost temu, kako zaposlene vključiti v proces obvladovanja stroškov in kako jih motivirati, da bodo sodelovali v programih zmanjševanja in obvladovanja stroškov. Na to temo smo obema predavateljicama zastavili nekaj vprašanj.

**Dr. Nada Zupan sodelujete z več slovenskimi podjetji. Kateri so temeljni problemi in čemu posvečajo podjetja največ pozornosti.**

Problemov je več. Ljudje, ki delajo v podjetjih, morajo imeti znanja in sposobnosti, ki jih zahteva današnje poslovno okolje. To pa ni več znanje kot takšno, ampak sposobnost prilagajanja. Na vsakem koraku namreč doživljamo spremembe in nenehno moramo iskati nove rešitve in ideje, če hočemo biti boljši.

V podjetjih se pojavljajo problemi, kako obdržati ljudi, ki jih imajo in njihova pričakovanja postaviti na realna tla. Veliki stroškovni pritiski na podjetja onemogočajo izplačevanje plač, kakor jih pričakujejo zaposleni, ali kakor bi bile smiselne. V takšni situaciji je težko najti motivacijske vzode, da bodo ljudje zadovoljni. Ponavadi vidimo tiste, ki jim gre bolje in se primerjamo z njimi. Pojavlja se torej vprašanje, kaj lahko poleg plače še nudimo, da bodo delavci videli smisel v svojem podjetju.

**Kateri so tisti dejavniki, ki vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih?**

Vsak človek ima svoje potrebe in želje. Nekomu je najpomembnejši denar in bo lahko vedno nezadovoljen, ker ga nikoli ne bo imel dovolj. Drugemu je dodatna motivacija že samo delo, če je takšno kot si ga želi. Raziskave kažejo, da so nam zelo pomembni medsebojni odnosi v okolju, kjer delamo. Torej dobri sodelavci. Mnogim veliko pomeni možnost izobraževanja in razvoja na delovnem področju. Ni vse v denarju, ki se ga da hitro porabiti. Znanje ostane in sadove pobiramo še mnogo kasneje. Tudi leta niso pomembna. Učimo se celo življenje.

**Velikokrat slišimo izraz človeški viri. Kaj pravzaprav pomeni?**

Človeški viri je izraz, ki je smiseln, če ga uporabljamo v kontekstu teorije, ki ta izraz spremlja, če govorimo o razvoju področja, vede in dogajanj v teoretično raziskovalnem smislu.

Kadar pa govorimo o podjetju in tistih, ki ga sestavljajo, to seveda niso več človeški

viri, ampak kar ljudje, ki imajo različna znanja, sposobnosti, voljo, ideje...

**Katere so sedanje smernice za ravnanje z zaposlenimi?**

Podjetja zelo veliko vlagajo v izobraževanje. To ni moda, ampak kar potreba. Po mojem mnenju pa je storjeno še premalo, da bi se ta znanja v praksi uporabila. Pogosto se zgodi, da z usposabljanjem ljudem dvignemo njihova pričakovanja in tudi zahteve. Če jim ne omogočimo, da ta znanja uporabijo v praksi, se velikokrat pojavi nezadovoljstvo.

Mnoga podjetja spoznavajo, kako pomembni so ljudje, zato je več komuniciranja. Uvajajo letne razgovore, ki so primerno orodje vodenja. Skozi takšne pogovore vidijo, kako se investicije v ljudi vračajo.

Velik trend oz. bolj želja podjetij je, kako najboljše kadre zadržati v podjetju. Uspehi so seveda različni, kajti delati z ljudmi je zahteven posel. Že eden najbogatejših mož na svetu Rockefeller je dejal, da bo največ plačal tistemu, ki zna delati z ljudmi.

**Mag. Adriana Rejc so stroški dela resnično preveliko breme za slovenska podjetja?**

Stroški dela so dejansko veliko breme za



Mag. Adriana Rejc

podjetja, potrebno pa je pogledati, v kateri panogi. Pri nas so problemi predvsem v tekstilni panogi. Vsak strošek in vsako postavko je potrebno gledati relativno.

Za slovenska podjetja bi v osnovi veljalo, da so stroški breme. Če pa gledamo po panogah, bi bil odgovor lahko delen.

Torej: da in ne.

**Kakšni so trendi (in problemi) v slovenskih podjetjih pri spremljanju obvladovanja stroškov?**

Obvladovanje stroškov ponavadi pojmuje-

delati stvari pravilno. Ne, kaj delam, ampak, kako delam.

**Vidite možnosti, da bi zaposlene aktivneje vključili v spremljanje obvladovanja stroškov?**



Dr. Nada Zupan med udeleženci seminarja

mo kot zniževanje stroškov. Ampak to ni to. Vsako podjetje ima željo po tem, da raste, večja svoj obseg dejavnosti in aktivnosti. Če raste, nujno rastejo tudi stroški, kar je prav. Problem pa je v tem, če rastejo progresivno - to je hitreje kot raste poslovanje. Obvladovanje stroškov pa ne pomeni zniževanje stroškov, kajti te lahko znižujemo v nedogled, ampak ohranjanje na čim nižji ravni pri obsegu aktivnosti, ki jih izvajate.

Trendi v večjih slovenskih podjetjih so še bolj neznačajski in se s tem šele spoznavajo. Imamo pa tudi podjetje, ki je zelo uspešno izvedlo program obvladovanja stroškov. Trend ger v smer spoznavanja, kaj to pomeni in v smer izobraževanja vseh zaposlenih. Zaposleni morajo vedeti, kaj je strošek, kaj ga povzroča, kako se obnaša in kako lahko s tem, da boljše opravljajo svoje delo, prispevajo k obvladovanju stroškov.

V vašem podjetju so stroški dela v celotni strukturi stroškov nizki, ker imate izjemno veliko fiksnih stroškov, ki so določeni s tehnologijo, ki zahteva, da teče proizvodnja neprekinjeno. Tudi to je zahteven primer, ker so stroški izven kontrole. V drugih delih je več variabilnih stroškov in predvsem na te sem opozorila prisotne na seminarju. Razmislite, kako delate, ker obvladovanje stroškov pomeni predvsem

Moramo jih vključiti. To je namreč edina pot za obvladovanje stroškov. Prva stopnička do uspeha je izobraževanje zaposlenih, da bodo spoznali celoten poslovni proces podjetja in spoznali vse funkcije, ki vplivajo na proizvodnjo.

Spoznati morajo teorijo stroškov, da bodo ločevali med fiksnimi in variabilnimi stroški. Razložimo jim, kako se stroški obnašajo, kaj jih povzroča, kako se spreminjajo.

Tretja stvar je izobraževanje v računovodskih konceptih. Dobro je vedeti, da dobiček ni kupček denarja, ampak računovodska kategorija o denarnem toku v podjetju in da strošek ni isto kot izdatek.

Ko bomo razčistili te stvari, bodo ljudje bolj razumeli, kaj pomeni sodelovati v takem procesu. Mogoče bodo celo spoznali, kako lahko vplivajo na višino teh računovodskih kategorij. Vključimo jih v analizo aktivnosti, naj vsak sam išče načine, kako bi to, kar dela, še izboljšal, in to jasno povedal.

Zelo pomembna je sproščena komunikacija z ljudmi. Še tako dober program je neučinkovit, če zaposleni ne sodelujejo, zato dobro premislimo, kaj jih najbolj motivira. Nikoli pa ne recimo: pri nas se to ne da storiti.

Pogovarjala se je Vera Peklarič

Skoraj, smo pozabili na veliko kanadsko-evropsko poroko Alcan-Pechiney-Alusuisse, APA, ki obvladuje prek 3,3 milijone ton svetovne proizvodnje aluminija. Od napovedane združitve je poteklo kar nekaj časa in zadeva še ni končana. Ker bo sedež nove družbe v ZDA, je njihovo sodišče pred dokončno odločitvijo zahtevalo dodatne podrobnejše informacije. Ravno tako še ni prižgalo zeleno luč združitvi svojih firm Alcoa-Reynolds, sklicujoč se na Scott-Rodinov člen, po katerem bodo preverili vse posle in obveznosti, ki so še v teku. Pri kanadskih oblasteh vse pravne posle ureja Alcan. Na drugi strani pa tudi nekatere članice Evropske unije še niso dale dokončnega soglasja. Nepredvidenih večjih zapletov ni pričakovati. Uradna združitve bo predvidoma v prvem četrtletju 2000.



Pri izgradnji novega aluminijskega kompleksa Alma v lasti Alcana, člana APA, poročajo o neobičajnih zapletih. Gre za projekt vreden 1.650 mio ameriških dolarjev, letna kapaciteta 375.000 ton, zaposlenih bo 700 delavcev. Neznanci, imenujejo jih kar vandali, so 28. novembra 1999 vdri na gradbišče in poškodovali delovno mehanizacijo. Zaradi varnosti je Alcan ustavil vsa dela za dva tedna, niso pa ugotovili, kdo je to storil, in zakaj. Po popravilu strojev, dela spet potekajo normalno.

Omenjeno veliko globalno združenje APA in na drugi strani mogočna družba Alcoa-Reynolds, kljub upoštevanju zakonodaje lahko pri proizvodnji in trženju dolgoročno pomenita nevarnost za manjše firme. Tudi za Talum!? Prvi znaki so se pokazali na ameriškem tržišču pri povpraševanju za petrolkoks, kajti omenjene družbe porabijo 65 odstotkov severnoameriške proizvodnje kokska. "V primeru Taluma imamo odlične poslovne odnose z nemškim proizvajalcem kokska in sklenjeno dolgoročno pogodbo za glinico, kar nam omogoča zanesljivo preskrbo. Kljub temu zaradi varnosti skrbno spremljamo tržišče in vključujemo druge proizvajalce surovin," nam je pritrtila

vodja nabave ga. Brigita Majal. Vodja marketinga mag. Vinko Fištrovec meni, da nikoli ne bomo zvedeli za konkretne posege teh družb na trg ali cene, kajti delovali bodo posredno preko svojih enot, ki jih imajo po vsem svetu. "Zaenkrat še nimamo težav. V bodoče jih je možno pričakovati, saj se združujejo zaradi lastnih koristi. To se dogaja pri vseh panogah. Poglejte telekomunikacije, kemično industrijo itd. Osebnostno menim, da Talum in Impol z neoporečno kvaliteto svojih specializiranih proizvodov lahko preživita med velikimi. Zato še vedno stavim na slogan "small is beautiful" (malo je lepo)." Drži. Toda, ne smemo pozabiti, da "bigger is better" (veliko je boljše)!

Kaj sploh pomeni globalizacija, oziroma globalni kapitalizem? Po mnenju profesorja Andreja Kumarja je to po padcu berlinskega zidu prevladujoči gospodarski sistem. Tako se je ena stran odrekla nasilnemu boju zoper kapitalizem, in je s tem (če pustimo ob strani dele Kitajske) konec tekmovanja dveh povsem različnih družb in gospodarstev. Sprejeli so (vsaj formalno) parlamentarno demokracijo in tržni mehanizem, trenutno najučinkovitejši sistem, ki ga je človeštvo uspelo razviti. "Mislim," pravi prof. Kumar, "da bi bil najprimernejši izraz internacionalizirani kapitalizem. Najprej so podjetja mednarodno povezana v multinacionalke in transnacionalke do strateških zavezništva, ko podjetja na globalni ravni združujejo določene poslovne funkcije. Trenutno se svetovni kapitalizem ne razvija dovolj v globalni smeri, ampak se krepi bolj tripolarna smer. To je del okrog Evrope, potem del okrog ZDA, ki skušajo povezati Južno in Severno Ameriko, in tretji del jugovzhodna Azija, kjer ključno gospodarsko vlogo opravlja Japonska. Kot se da sklepati iz podatkov in statistik, se tisti del svetovnega gospodarstva, ki je vezan na globalizacijo, izjemno hitro širi, kar pomeni, da v vseh treh skupinah držav obstaja vedno več poslovnih interesov proti zapiranju, posebej pa proti zapiranju v regionalne tvorbe."

Napovedi o družbi prihodnosti so zelo pesimistične zlasti iz vidika poglobljanja razlik, nezaposlenosti in nezadovoljstva. Nekateri menijo, da bodo tisti, ki ne bodo ujeli sodobnega razvojnega vlaka, ostali za vedno zadaj. Drugi pa menijo, da se bo razvojni razkorak verjetno ohranjal, da pa to ne pomeni absolutnega zaostanka. Eno izmed razmišljanj je vprašanje, ali lahko razvitejši računajo na stalni razvoj, če na drugi strani nimajo partnerjev, ki so sposobni slediti rastoči ponudbi. Meje rasti obstajajo, ker je svet materialno, prostorsko in fizično omejen. Gospodarska rast bi se, teoretično gledano, nehala takrat, ko bi prišlo do popolnega zadovoljstva vseh potreb. Na drugi strani pa načrtovalci pri-

hodnosti dobro vedo, da človek vedno znova generira nove potrebe, zato ni nevarnosti, da bo kdaj izrekel: "Imam dovolj." Prof. Kumer stavi na evropska povezovanja: "Težko je biti vizionar, vendar je pri tem ključno vprašanje ali bo družba prihodnosti stabilna. Če ne, potem bi prej ali slej prišlo do njenega rušenja. Mislim, da socialni odnosi med ljudmi v družbah s tako velikim razkorakom med zaposlenimi in nezaposlenimi preprosto ne morejo vzdržati. V prihodnosti bo verjetno prišlo do novega skrajšanega delovnega časa, vse manj bo dela s fizično navzočnostjo, več bo dela na daljavo, vse manj bo trajnih zaposlitev. Torej pojem biti zaposlen, biti aktiven se bo v prihodnjih desetih letih bistveno spremenil. Evropa je tu pravilno spoznala, da potrebuje občutno proizvodno prestrukturiranje in se je obrnila k globalnem gospodarstvu, spreminjanju Evrope v notranji trg in še uvedbi evra. Če bo Evropi uspelo nadaljevati integracijski trend, bo to lahko prispevalo k pospešeni



rasti celotnega območja in, na daljši rok, do novih možnosti zaposlovanja." Kaj, če ji ne uspe?

Če se spustimo v slovensko realnost in pustimo ob strani tiste, ki se združujejo zaradi škodljive demagogije, trenutno najbolj odmeva proces vključevanja v Evropsko unijo in mednarodne institucije. Ključno vprašanje pa je razvoj gospodarstva, kajti drugi nas ne bodo reševali in sprejemali, če sami nismo konkurenčni. Kaj danes pomeni konkurenčnost? Prvi pogoj je dobro obvladovanje proizvodnje, primerna cena, kakovost, blagovna znamka itd. Torej, gre za znanje, ki ga ima že skoraj vsakdo, zato je v globalni konkurenci s tem težko uspeti. Druga, pomembna raven konkurenčnosti je obvladovanje procesa nabave, prodaje, total quality managementa, ISO standardov, okolja itd. Obstaja še tretja raven, tako imenovano obvladovanje struktur, to je poslovnega okolja. To pomembno raven ne more razviti vsako podjetje. Sem sodijo povezave podjetij v

globalne integracije, obvladovanje trga na način urejanja razmer konkurence in na način vpliva na državno ekonomsko politiko.

Če pogledamo položaj Taluma, smo z rezultati in organizacijo dela že večkrat dokazali, da v naši panogi izstopamo iz slovenskega povprečja. Kljub oviram (dosedanja energetska politika) smo prva dva pogoja tudi v mednarodnih kriterijih večinoma izpolnili. Kar se združevanja tiče smo zelo previdni, ne zaradi strahov pred globalizacijo, ampak zaradi spoznanja o lastni vrednosti, kajti tudi strateška zavezništva ne prinašajo vedno najboljše rešitve. Za to je še čas!? Spet se, kot pogosto do sedaj obračamo k sebi in upoštevajoč sodobno znanost pogumno načrtujemo lasten razvoj. Iz tovarne aluminija vse bolj postajamo tehnologija aluminija in tako hočeš nočeš krepimo tudi vpliv na državno ekonomsko politiko. Pri tem nam je zelo naklonjena prihodnost, kajti aluminij jo ima, in mi z njim!

Dokler se eni na vse mogoče načine razvijajo, je velika proizvajalka aluminija Rusija še vedno v krizi. Še huje, kriza se pogloblja tako, da spet prosijo za še večjo ameriško pomoč v hrani. Plača se iz kreditov, ki jih je Clintonova administracija odobrila, in se tako odvisnost še povečuje. Toda, ne gre več tako zlahka, kajti Američane in Evropo motijo cele verige pralnic denarja, umazana intervencija v Čečeniji in marsikaj drugega. Ob vsem tem lahko rečem, da se ruska aluminijaska industrija še kar drži. To seveda velja za količinsko proizvodnjo, kajti razvoja ni. Niti ga in ne more biti, če je predsednik uprave najboljše firme Krasnoiyarsk, Anatoly Bikov v zaporu zaradi suma pranja denarja, nelegalne uporabe orožja in celo sodelovanja pri umoru. Najhuje bo Tolstojevo domovino doletelo, ko bodo marca letos nemara izvolili novega predsednika za katerega vedo, da je okruten do človeka.

Ivo Ercegović

Osma konferenca Kluba 180

## V znamenju uporabe novih katodnih materialov

AP-18 Club Meeting je uradni naslov konference uporabnikov Pechineyeve AP18 tehnologije. Tokrat so se srečali v Indiji v tovarni NALCO v Bhubaneshwaru. Talum sta zastopala dr. Zlatko Čuš, vodja delovne enote Elektrolize in Vladimir Predikaka, procesni tehnolog.

O uradnem delu srečanja nam je dr. Zlatko Čuš povedal: "Tehnologija elektroliznih celic, ki jih imamo instalirane v hali C se uradno imenuje AP18. Ta tehnologija je bila razvita v poznih sedemdesetih s prvimi štirimi prototipnimi elektroliznimi celicami (v nadaljevanju EC) v industrijskem laboratoriju LRF firme Pechiney. Prva industrijska elektroliza s to tehnologijo je bila štartana novembra 1979 v St. Jean de Morienou v Franciji (60 EC). Že naslednje leto so v Škotskem Lochaberu zagnali naslednjo elektrolizo z 80 EC. Potem je sledilo še osem tovarn Karmoye Norveška z 288 EC, Baie Comeau Kanada z 480 EC, Tomago Avstralija z 760 EC, Nalco Indija z 480 EC, TALUM

Slovenija z 80 EC, Becancour Kanada z 720 EC in lani še ALUAR Argentina z 144 EC. Torej je danes v obratovanju 3410 EC, ki proizvedejo letno 1.75 mio ton aluminija.

Člani kluba se srečamo na dve leti in vsaka lokacija pripravi predavanje na specifično temo. Sledi analiza doseženih rezultatov po posameznih lokacijah in predstavitev vseh tehnoloških izboljšav, ki se zgodijo v zadnjem dvehletnem obdobju. Zanimanje za udeležbo na teh konferencah je izjemno in ni se še zgodilo, da bi kdo manjkal. Seveda je to zelo zanimivo, ker lahko direktno vprašaš o posameznih izkušnjah ljudi, ki se ukvarjajo z enakimi problemi.

Osma konferenca je potekala v znamenju diskusije o možnostih uporabe novih katodnih materialov, ki omogočajo dvig jakosti toka in s tem produktivnosti elektrolize. Seveda nova uporaba materialov prinese tudi nevšečnosti kot so povečana obraba, termalna bilanca itd... Prav to so področja, ki jih mi na teh konferencah potem zelo podrobno obdelamo. TALUM se je predstavil s svojimi izkušnjami o podaljševanju življenjske dobe elektroliznih celic z rezanjem katodnih tokovodnikov.

Povzetek vseh člankov predstavimo v Talumu na sestankih posameznih strokovnih skupin po področjih. Trenutno že obdelujemo vprašalnik najaktualnejših tematskih področij od katerih bomo izbrali 12 najzanimivejših, ki bodo predstavljena na naslednjem klubu čez dve leti.

V zadnjem času se veliko ukvarjamo z obravnavo tehnoloških omejitev pri povečevanju produktivnosti. Cilji so jasni in sicer povečanje obstoječe EC na 210 kA. Sam verjamem, da bomo čez kako desetletje tudi našo elektrolizo rekonstruirali na 210 kA, čeprav je danes v obratovanju še samo 6 poskusnih EC v St Jean de Morienou. Do takrat pa veselo naprej z AP18."



Foto: Vlado Predikaka

Žerjav je v Indiji ženska, je komentiral fotografijo, ki jo je posnel pred nekim hotelom Vlado Predikaka. Videti jih je povsod, kako na glavah nosijo tovor. Tudi v tovarni, bose, brez zaščite, ovite v sari. Za dolar na dan. Ampak en dolar zadošča za preživetje štiričlanske indijske družine.

# Kadrovske vesti

Stanje zaposlenih, 31.12.1999

TALUM in hčere ter družbe z lastniškim deležem Talum-a	Število zaposlenih
TALUM	949
ALIN	5
VITAL	33
REVITAL	116
LIVARNA	108
TRADING	0
LEGO-A	25
STANALUM	2
VARGAS-AL	43
STORAL	23
Skupaj Talum in hčere	1304
SILKEM	104
INTRA-EXIP-EUROCAST	59

Stanje zaposlenih v Talumu 31.12.1999:

- število zaposlenih žensk: 101
- število zaposlenih moških: 848
- število invalidov: 164
- povprečna starost: 38,3 let
- povprečno število dni bolniške odsotnosti na osebo: 14,99 dni
- povprečno število ur usposabljanja na posameznika : 32,2 ure

KARTICA ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA

S 17.1.2000 so pričeli z uvedbo kartice zdravstvenega zavarovanja v ZZS Območna enota Maribor. Postopno boste prejeli, če že niste, kartice z navodili. Kljub temu je potrebno do konca leta k zdravniku prinesiti s seboj še zdravstveno izkaznico. O morebitnih posebnostih vas bomo seznanjali.



### Zahvala

Ob prerani izgubi dragega moža, očeta, tasta in dedka Franca CETLA se iskreno zahvaljujemo sindikatu Taluma za izrečeno sožalje, darovano cvetje in odigrano Tišino.

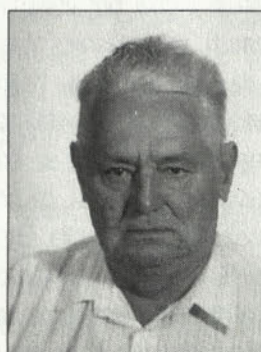
Njegovi najdražji



### Zahvala

Ob boleči izgubi dragega moža, očeta in dedka Konrada FERKA, upokojenca Taluma se iskreno zahvaljujemo nekdanjim sodelavcem in prijateljem, ki ste ga v tako velikem številu pospremili k poslednjemu počitku, g. Dasku Hinku za odigrano Tišino ter sindikatu Taluma.

Žalujoči: žena Hilda in sin Igor z družino



### Zahvala

Ob boleči izgubi našega dragega moža, očeta in dedka, upokojenca Taluma Ivana FIDERŠKA iz Stogovc 7 se zahvaljujemo vsem, ki ste ga v tako velikem številu pospremili na njegovi zadnji poti, darovali cvetje, sveče, svete maše in nam izrekli sožalje. Iskrena hvala sindikatu Taluma za odigrano Tišino ter podjetjema Storal in Revital. Žalujoči: žena Nežika, sin Miran, sin Stojan z družino in hčerka Angela z družino