

Celje - skladišče

D-Per

214/1968



1119680292,22

COBISS



3097



# 40-LETNICA OBRATA TOBI

OD LETA 1948 NAPREJ

V naslednjem letu so pričeli z izdelovanjem emajliranih miznih štedilnikov in sobnih peči. V letu 1951 so izdelovali dve vrsti emajliranih miznih štedilnikov in tri vrste sobnih peči ter razno okovje. V tem času so tudi pripravljali nov izdelek, katerega so pričeli izdelovati leta 1953. To je bil 3-ploščni električni

štedilnik tip 205 — znamke TOBI, ki je še danes marsikateri gospodinj v zadovoljstvo. Število zaposlenih se je večalo kakor tudi proizvodnja. Pripravljalne službe so načrtovale nove proizvode. V letu 1956 so pričeli s proizvodnjo 1201 kompresorskih hladilnikov po licenci »Lindes«, ki so bili tudi prvi na jugoslovanskem tržišču. V podjetju so izvršili reorganizacijo proizvodnje ter preusmeritev. Mizne štedilnike so opustili ter odstopili sedanemu proizvajalcu »Goreju« v Velenju. Okovje in ostalo kovinsko galanterijo pa je prevzela tovarna »Lož« na Dolenjskem. Iz Tovarne okovja in pločevinastih izdelkov je nastala Tovarna termo-električnih proizvodov, ki se je specializirala izključno za izdelavo gospodinjskih aparatov, ki so bili vodilni v kvaliteto, tako da s prodajo ni bilo težav. Tako se je tudi bruto produkt povečal od 48 milijonov in 164 zaposlenih v letu 1950 na 2,4 milijarde din in 720 zaposlenih v letu 1962.

Tako je bil leta 1962 dosežen drugi ciklus razvoja (oprema in stroji) ter s tem doseženo povečanje proizvodnje za 50%. Tako je bil predviden bruto produkt za leto 1963 že 3,95 milijarde. To povečanje je bilo realno, saj je temeljilo na dejanskih zmoglostih proizvodnih zmogljivosti, kadrov in razmer na domačem tržišču. Toda leta 1963 je zaradi političnih konceptov prišlo do združitve HIMO-TOBI, v podjetje EM Maribor. Že v perspektivnem programu novega podjetja do leta 1970 je bilo predvideno, da se TOBI-ju odvzame proizvodnja hladilnika, leta 1966 pa tudi proizvodnja štedilnika in drugih izdelkov, razen izdelave grelnih teles za druga podjetja. Ker ob odvzemu oziroma zmanjšanju proizvodnega programa ni predvidena nobena nova proizvodnja v TOBI-ju, se kolektiv s takšno perspektivo ni strinjal. Ker vodstvo podjetja EM Maribor ni bilo pripravljeno za obrat v Bistrici vložiti niti danarja in niso pripravljali novih izdelkov za tržišče, je proizvodnja postala nerentabilna, sam obrat pa obsojen na likvidacijo. Zato je kolektiv vzel rešitev v svoje roke ter je prišlo do priključitve k EMO Celje.

Ves razvoj in težke čase od ustanovitve pa do danes je preživelo večje število naših sodelavcev. Ob praznovanju 40-letnice jim čestitamo!

Robnik Milan

## GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

Leto XII.  
6. 12. 1968  
St. 22

# Naš družbeni načrt za leto 1969

ZASNOVE CILJEV DRUŽBENEGA PLANA ZA LETO 1969  
NA OSNOVI 42-URNEGA DELOVNEGA TEDNA

Družbeni plan za leto 1969 je osnovan v največji meri na razširitvi ozkega grla za dograditvijo novega lužilnega stroja v smeri emajlirnice, na vključevanju dodatnih kapacitet sobotnega, nedeljskega in nočnega dela, z dodatno zaposlitvijo nove delovne sile za vse konjunkturne izdelke, ki nam kakorkoli prinašajo akumulacijo za obnovo podjetja in dvig standarda naših ljudi.

Ker pa je jedro problema proizvodnje emajliranih izdelkov in emajlirana posoda tudi najbolj množinska in trenutno konjunkturna ter za podjetje dovolj donosna, moramo temu problemu posvetiti največ pozornosti, saj predstavljajo v dosedanji strukturi proizvodnje ti izdelki več kot 50 odstotkov celotne proizvodnje podjetja.

Zato je problem planiranja proizvodnje v obratu za izdelavo surovih emajliranih medfaznih izdelkov in vezava proizvodnega procesa z emajlirnico za finalizacijo teh izdelkov najbolj zapletena naloga vseh strokovnih služb in vseh proizvajalcev teh obratov.

Iz prej navedenih vidikov in na osnovi pripomb na I. osnutek družbenega plana je priprava proizvodnje posredovala grobe podatke o dejanskih možnih proizvodnih kapacitetah surovinskega in emajlirskega obrata v naslednji obliki:

1. Absolutne proizvodne kapacitete v obratu surovinske predelave in emajlirnice v Celju, je možno koristiti le do naslednje višine:

● — do 1. aprila načrtujemo proizvodnjo po dosedanjem ustaljenem času z eno prosto soboto v mesecu. Iz prednjega sledi, da imamo na voljo do tega dne 75 delovnih dni,

● — od 1. aprila naprej predvidevamo prehod na 42. urni teden z formiranjem četrte dodatne izmene na delovnih mestih, skupinah, službah in obratih, kjerkoli se pokaže proizvodno ozko grlo v odnosu do potreb tržišča.

2. Prehod na 42-urni teden s štirimi formacijskimi izmenami; za delo v treh proizvodnih izmenah, s koriščenjem sobotnih, nedeljskih in nočnih kapacitet, predvidevamo, da bo komisija določila naslednje obrate ali proizvodne skupine:

- — obrat emajlirnice v Celju;
- — obrat surovinske izdelave emajliranih izdelkov v Celju, pri tem se izključujejo vse proizvodne relacije, kjer ni potrebno, da se uvaja četrta formacijska izmena;
- — zavijalnica, skladišče emajliranih izdelkov in odprema;
- — v obratu VII naj bi delovala v štirih formacijskih izmenah le emajlirnica, montažni in surovinski oddelki pa le tam, kjer bi se za to pokazala potreba;
- — za obrat za izdelavo kotlov pa še ni dokončno odločeno, ker ne vemo, če se ta proizvodnja lahko odvija pri nočnem delu;
- — obrat za izdelavo radiatorjev se naj v celoti vključi v štirizmensko formacijsko delo;
- — obrat v Kruševcu in vsi ostali obrati naj bi uvedli štirizmensko formacijsko delo le pri ozkih grlih.

Dokončno situacijo za prehod na 42-urni delovni teden do 1. aprila 1969 bo izdelala za to postavljena komisija, ker so nam

reč predložene rešitve le globalne, in jih nakazuje že vsakdanja praksa. Zato bodo morale biti meritve kapacitet do 1. aprila 1969 bolj natančno določene.

Kot je že ugotovljeno je najbolj zapleteno planiranje v surovinski izdelavi emajliranih izdelkov ter prehod te proizvodnje v emajlirnico. V tem družbenem planu dajemo poudarek prav temu problemu in smo to v nadaljnjem besedilu posebej obdelali. Za druge obrate je precej lažje, zato ne bomo dajali posebnega komentarja, ker ga bo morala nakazati razprava okrog proizvodnega plana in komisija za prehod na 42-urni delovni teden do 1. aprila 1969.

Za samo proizvodnjo v vseh emajlirnicah in v zvezi z njimi tudi surovinska izdelava predvsem v emajlirnici in surovinskem obratu v Celju, predvidevamo v soglasju s pripravo dela naslednji izkoristek proizvodnih kapacitet:

- — fond delovnih dni v letu 365 dni
- — medfazni dnevi praznikov 10 dni
- — vsaka 4. nedelja naj bi bila prosta zaradi manjših remontov 12 dni
- — vsako soboto v zadnji izmeni porabimo 4 ure za menjavo rešetk pri emajlirnih pečeh (180:24) 7 dni
- — redni remont zaporedno 90 dni je 20% produkta 18 dni
- — od tega moramo še odšteti sobote in nedelje

(Nadaljevanje na 3. strani)



Na 4. redni delovni konferenci organizacije ZK so sprejeli 8 novih članov — Na sliki sprejem Mitje Černeta (več o tem na 2. strani)

# Četrta redna delovna konferenca članov organizacije ZK

**Komunisti posvetili del konference 25-letnici ustanovitve AVNOJ — Sprejem novih članov — Razprava o moralno političnem stanju, aktivnosti in odgovornosti članov ZK**

Minula konferenca članov ZK je potekala v začetku v res svečanem vzdušju, saj je uvodno besedo ob 25-letnici AVNOJ povzel Stane Verbič, najstarejši komunist v kolektivu in s tem počastil spomin na ta veliki dogodek v zgodovini osvobodilnega boja naših narodov. Še posebej pa je k takšnemu vzdušju prispevala navzočnost predstavnikov sorodnih kolektivov iz Češkoslovaške, ki so bili te dni v Celju in so se udeležili tudi naše konference.

V organizacijo Zveze komunistov so na tej konferenci sprejeli osem novih članov Vlada Šorlija, Nado Rezar, Srečka Malina, Martina Motoha, Dimitrija Černeta, Slavka Henča in Vlada Stanjka ter Olgo Pirc.



**Gost iz Češkoslovaške Jaroslav Dornjak, direktor emajlirnice Norma iz Friedlandta... »zahvaljujem za moralno podporo v minulih težkih dneh...«**

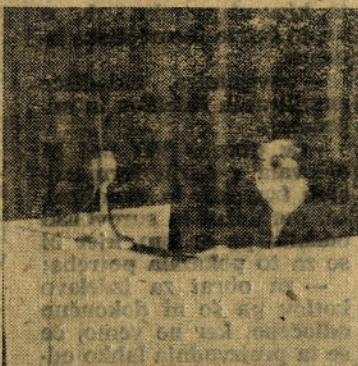
Za 3. točko dnevnega reda je komisija za razvoj in organizacijska vprašanja organizacije Zveze komunistov v naši tovarni pripravila obsežno gradivo o moralno-političnem stanju, aktivnosti in odgovornosti članov ZK, v katerem so obravnavali

oblike dela in notranje odnose, politično odgovornost članov ZK za uveljavljanje sprejetih načel v zvezi z gospodarjenjem, z novo organizacijo dela in nadaljnjim razvojem samoupravljanja v kolektivu ter analizo članstva in kadrovske politiko v osnovni organizaciji ZK EMO.

Razprava je bila živahna in plodna. Domala vsi diskutaniti so pozdravili pobudo, da ta konferenca obravnava politično in moralno odgovornost članov Zveze komunistov. Čeprav so se mnogi dotaknili prav konkretnih primerov, pa je konferenca izzvenela kot res pozitiven delovni sestanek. Posebej naj omenimo razpravo Ivana Čendaka, ki se je vprašanja odgovornosti lotil s stališča gospodarjenja in poslovanja, nato Staneta Verbiča, ki je obravnaval vprašanje odgovornosti s stališča enotnega nastopanja in v odnosu do vzgoje mladih, Branka Šlandra, ki je poročal o delu mladih in o pokazateljih nedavne ankete o delu mladinskega aktiva v tovarni, Toneta Bornška, ki je govoril o vključevanju mladih v Zvezo komunistov in o prešibki vzpodbudi mladim pri delu, Vere Vodebove, ki je načela vprašanje nagrajevanja in s tem v zvezi destimuliranje delavcev, Staneta Dvoršaka, ko se je lotil discipline in delovne vneme, Hermana Gabra, ki je kot za njim Emil Žlender načel vprašanje prodaje odpadnih radiatorjev in tudi vprašanje zavesti posameznikov v kolektivu, Vilija Končana, ki je ponovno opozoril na slabo udeležbo komunistov na tej konferenci, saj je bilo prav to ožigosano že na prejšnji konferenci organizacije ZK

in se je na osnovi tega vprašanje odgovornosti kar samo vsiljevalo, Čeda Deletiča, ki je poudaril, da bomo morali pomanjkljivost kaznovati z internimi akti in se je lotiti tudi po tej poti, pa še Vlasta Kostiča iz obrata VI., ki je poročal o delu aktiva v Kruševcu in predstavnika obrata VII., ki je poročal o uspešno opravljeni posebni nalogi tega obrata ter Jožeta Turnška, ki je omenil sedanje pojave v zvezi s tem, ter poudaril, da naj v sedanjem obdobju bolj kot kdajkoli ravnamo po pravilnikih in internih predpisih, ko smo v vrtincu pritiska z vseh strani.

Na mnoge omembe je glavni direktor Rado Bremec obširno in tehtno odgovoril, predvsem pa je poudaril, da bomo morali v prihodnje prevzeti precejšnje naloge in obveznosti, da bomo morali pri reševanju teh tudi uspeti, da bomo lahko živeli tako in bolje kot doslej.



**Olga Vrabičeva... »vprašanje odgovornosti je vprašanje napredka socialistične družbe«**

Predsednica Skupščine občine Celje Olga Vrabičeva, ki je

prišla na našo konferenco, je poudarila, če v kratkem povzamemo njene misli, da »je naš samoupravni razvoj storil po V. kongresu pomemben korak naprej in je danes torej vprašanje odgovornosti vprašanje napredka socialistične družbe, ki se ne odraža več v pod in nadrejenosti, ampak tudi v širšem delokrogu, še posebej pa je odgovornost komunistov odgovornost avantgarde delavskega razreda, ki ustvarja nove družbene odnose. V naši družbi pa moramo omeniti še odgovornost organov upravljanja, ki je v našem sistemu občasno še skrivalnica za nekatere predlagatelje. Moramo doseči, da bo delavski svet sprejel sklep, vendar na predlog strokovne službe, in strokovnost predloga bo morala takšna služba tudi utemeljiti. Stvar delavskega sveta je, da s sklepom službi omogoči nemoteno delo, prav tako pa je n. pr. stvar strokovne službe, da opozori delavski svet pred sklepom na morebitne posledice. V tem primeru je seveda potem po sprejetju takšnega sklepa odgovornost delavskega sveta.

Vsi si moramo prizadevati za povečanje družbene imovine. To torej n. pr. upravljati moramo najbolj in najbolj lahko to naredijo njeni ljudje. S tem napredkom tovarne pa gre naprej tudi družba in družba mora napredovati. Prav organizacija Zveze komunistov mora poskrbeti, da bo vključila v svoje vrste tiste člane, ki bodo prispevali k razvoju in sama izločila tiste, ki razvoj zavirajo. Kajti člani ZK imajo tudi politično odgovornost in to moramo oblikovati tudi preko več razprav in več sodelovanja, tako da bomo tudi današnje nove člane vzpodbudili k delovanju.«



Člani ZK EMO in gostje sledijo živahni razpravi...

## DOPISNA OSEMLETKA

Leta 1967 so se v našem podjetju začeli izobraževati prvi člani kolektiva v osemletki na dopisni način. V podjetju je bila ustanovljena skupina za I. stopnjo osemletke, to je za 5. in 6. razred ter skupina za II. stopnjo osemletke, to je za 7. in 8. razred. Pouk je potekal v prostorih podjetja pod pokroviteljstvom Dopisne delavske univerze — Ljubljana. DDU nudi določeno število predavanj in izda po uspešnem šolanju spričevala.

V šolskem letu 1967/68 se je vpisalo v I. stopnjo osemletke, to je v 5. in 6. razred 17 slušateljev, od katerih jih je 6 izstopilo. V rednem roku so šolanje končali vsi ostali slušatelji. Vsi so se tudi vpisali v II. stopnjo osemletke.

V istem šolskem letu se je vpisalo v II. stopnjo, to je v 7. in 8. razred 25 slušateljev, od katerih jih je 5 odstopilo. V rednem roku je šolanje končalo 12 slušateljev ali 60%. Glede na zaposlenost (nekateri delajo tudi v treh izmenah) je procent zelo ugoden, njihova povprečna ocena uspeha pa 3,4.

V šolskem letu 1968/69 so se vpisali v I. stopnjo 3 slušatelji in v II. stopnjo 24 slušateljev. Vsi slušatelji so že uspešno opravili tretino izpitov.

Jože Černelc

# NAŠ DRUŽBENI NAČRT ZA LETO 1969

**OSTANE NA VOLJO LETNIH DNEVNIH KAPACITET 318 dni ZA LETO 1969 JE DNEVNIH KAPACITET 306**

V zvezi s pripombami na I. osnutek družbenega plana, kjer so prizadeti obrati, ki morajo reorganizirati delovne formacije na 4 izmene, smo dobili razne pripombe, da proizvodnih kapacitet v prvotno predloženi višini v nobenem primeru ne moremo realizirati. Te pripombe smo vzeli na znanje in smo jih skoraj v celoti upoštevali. Namreč smo za to, da je vsaka 4. nedelja v mesecu za manjše remonte prosta.

**S TEM SO SODELAVCI V PRVEM SEDEMETEDENSKEM KROGOTOKU PROSTI TRI NEDELJE IN V DRUGEM SEDEMETEDENSKEM CIKLUSU ŠTIRI NEDELJE IN DVE SOBOTI. TOREJ JE S TEMI TEZAMI PROSTIH NEDELJ POLOVICA.**

S tem smo nekoliko ublažili odpor do te oblike dela tistih, ki hočejo za 42-urni teden imeti izključno prosto soboto in nedeljo. Toda tem željam v celoti podjetej lahko trenutno ustrezne samo delno, ker nas objektivne razmere v zvezi z obnovo podjetja ter razmerami na tržišču v to silijo. Saj predvidevajo konkurenčna podjetja v naslednjih dveh letih povečati 4—5 tisoč ton proizvodnje predvsem emajlirane posode za domače tržišče. S tem nam grozi nevarnost, da nas spodrinejo s tržišča, če tržišča ne bomo obdržali. Posledice bi bile za naše podjetje zelo težke, saj bi se pozneje morali odločiti ali za opuščanje delovne sile iz emajlirnice v Celju ali pa za znižanje osebnih dohodkov, ki so že itak prenizki.

Štiriizmensko delo naj bi potekalo po sistemu šest dni dela in dva dni prosta ali pa tri dni dela in en dan prost. Odvisno od tega, za kaj se bomo odločili. V tistem tednu, ko bo prosta nedelja za vse, bo pa prosta samo en dan. Delo izmen se bo menjalo v prvem primeru dva dni zjutraj, dva dni popoldan, dva dni ponoči in dva dni prosta. V drugem primeru, če bi se za to odločili, da bi delali tri dni in en dan prost, bi pa delali en dan dopoldne, en dan popoldne, en dan ponoči in en dan prost. V vsakem primeru pa bo imel vsak med nami povprečno vsako drugo nedeljo prosto.

Če pa bi se vključno posledicam odločili za prosto soboto, t. j. za pet dnevni delovni teden, bi morali zaradi nižje proizvodnje znižati osebnih dohodke najmanj za 9—10 odstotkov. To je v trenutnem položaju nemogoče, ker bi s takim ukrepom znižali ne le osebne prejemke, marveč tudi možnosti hitrejšega razvoja podjetja itd., itd.

Za prehod na 42-urni delovni teden smo pri dnevni kapacitetah za proizvodni zagon v emajlirnici in surovinskem obratu v Celju povzeli povprečne možne kapacitete  $306 \times 68.000 = 20.808.000$  komadov (dnevno 68.000) finalnih emajliranih izdelkov v letu 1969 s tem, da smo predvideli preusmeritev stimulacijskih kriterijev vodilnih v obratih na komponente presejanja planskih nalog, kar je v trenutni situaciji najbolj realno in računamo, da bodo proizvodni obrati, če jim bo podana zmerna startna osnova, presegali te planske naloge od 5 do 10 odstotkov. To bo prav gotovo ugodno vplivalo na mobilizacijo volje za akcijo in sodelovanje proizvodnih obratov s službami.

Pri formiranju četrte formacijske izmene v emajlirnicah, je potrebno preden preidemo na 42-urni delovni teden proučiti vse mogoče dosedanje proizvodne negativne odklone, predvsem pri delovni sili, kjer se ti odražajo v nedisciplini in v 12—16 odstotkov povprečno bolezenskih in dopustnih izostankov z delovnih mest. Zaradi te odsotnosti z delovnih mest predlagamo za ublažitev formiranja gibljive delovne skupine starejših večstransko usposobljenih delavcev, ki bodo po potrebi premeščeni tja, kjer kapacitete v danem trenutku zaradi objektivnih vzrokov izpadajo. S tem bi bilo tudi lažje odobravati dopuste po želji posameznikov itd.

Ti premični delavci bi naj bili nekoliko bolje nagrajani kot ostali.

Kljub temu, da bomo pričeli z 42-urnim delovnim tednom šele v drugem četrletju, obstoja realna možnost, da bomo dvignili produkt emajliranih izdelkov v celjskih obratih v odnosu do letošnjega leta za več kot 20% po količini in vrednosti.

Če vrednotimo to razliko, ustvarimo večji promet za ca. 2,5 milijarde S-din in če to razčlenimo na strukturo stroškov in dohodkov, dobimo naslednjo sliko:

	Dosedanja struktura	Povečana proizvod.	Dohodek povečan za obseg	Čista akumulacija podjetja
Direktni stroški materiala	36	9.000		
OD proizvodni	13	3.250		-5.900
OD režije	21	5.250	5.250	5.250
Fiksni stroški (80%)	22	5.500	4.400	4.400
Dobiček	5	1.250	1.250	1.250
Bonifikacije	2	500		
Popuști za kvaliteto	1	250		
<b>SKUPAJ</b>	<b>100</b>	<b>25.000</b>	<b>10.900</b>	<b>5.000</b>

Za povečan obseg proizvodnje je treba upoštevati, da se cenik osebnih dohodkov za enote vezane s kriterijem na promet in dohodek za to razliko v prometu in dohodku relativno zniža, ker pa morajo za to razliko indirektni delavci v enotah, ki so vezane na kriterije prodaje in dohodka dvigniti 8,33% produktivnost dela za skrajšan delovni čas. Če ne bi tega upoštevali, bi prišle te enote v ugodnejši položaj napram proizvodnim enotam — namreč imele bi večji promet in skraj-

doseganje planskih nalog, so vedno postavljene pogoje izpolnjevali in prav gotovo, jih bodo tudi tokrat. Za vse ostale obrate velja isto načelo in isti pogoji kot za emajlirnico in surovinski obrat v Celju, le da jih posebej ne omenjamo, in da jih je treba pri vsaki tehnološki potezi dosledno načrtovati in izvrševati.

**PROIZVODNI PLAN V CELLOTI BI POTEMTAKEM, CE UPOŠTEVAMO VSE OBRATE, PORASEL NAPRAM PLANU V LETU 1968:**

	Plan 1969		Plan 1968		Indeks	
	Fizič. str.	Vred. str.	Fizič. str.	Vred. str.	3:1	4:2
Celje	84	82	67	66	104	107
Bistrica	9	13	28	29	417	321
Kruševac	7	5	5	5	103	123
<b>SKUPAJ</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>131</b>	<b>141</b>

šani delovni čas. S tem bi se znižala tudi predvidena večja akumulacija za ca. 200—250 milijonov S-din. Za proizvodne delavce, ki delajo po normi, in tiste, ki so vezani indirektno na norme, moramo popraviti norme in cenike v korist vsakemu posamezniku za 8,33% skrajšane delovnega časa.

Akumulacija, ki je prikazana kot prihranek v prejšnji razpredelnici je zagotovljena le v primeru, če ne zaposlimo več kot 400 delavcev izven podjetja za proizvodno relacijo od surovinskega obrata pa vse do skladišča gotove posode. Če pa bomo zaposlili več kot predvidevamo in, če ne bomo ustrezno povečevali proizvodnje nad planom, se bo ta akumulacija jasno zniževala. Torej če hočemo doseči predvidena razmerja v celotnem družbenem planu, moramo izpolniti dva pogoja, in sicer:

1. to višjo proizvodnjo emajlirane posode dosežemo z le 400 novo zaposlenimi delavci,
2. vsako povečanje zaposlenosti nad to številko (400) mora kriti še višja proizvodnja. To velja tudi za ostale obrate, predvsem za proizvodnjo obrata VII Bistrica.

Dosedanje izkušnje kažejo, da če stimuliramo proizvodnjo za

torej po obsegu za 31 odstotkov in vrednostno za 41 odstotkov. Največ se poveča proizvodnja v obratu VII zaradi uvajanja novih izdelkov (oljne peči in peči na trda goriva).

Naš družbeni načrt za prihodnje leto je postavljen na osnovi proizvodnih zmogljivosti in na osnovi dejanskih možnosti prodaje, torej so zastavljene naloge odraz vsega tistega, kar bi lahko naredili in prodali ob zadostnih obratnih sredstvih. Vemo, da teh ni dovolj, zato bomo naše obveznosti morali izpolnjevati čimbolje ob sredstvih, ki bodo na voljo.

S prej predloženimi tezami družbenega plana moramo realizirati osnovne cilje, ki jih začitujemo v našem kratkoročnem razvojnem planu podjetja, da prodiramo na tržišče in zagotovimo večji proizvodni vzpon z novimi izdelki ter dvig produktivnosti zaposlenih, da maksimalno izkoristimo obstoječe kapacitete tistega dela proizvodnje, ki mu je zagotovljen tržni plasman in da dokončno usmerimo prizadevanja za izboljšanje tehnološke organizacije dela v proizvodnji in administraciji.

Zaradi spreminjanja pogojev dela, ob delovanju gospodarske in družbene reforme in ob uvajanju v organizacijo planiranja metodo drsnega planiranja, moramo naše plane nenehno z meseca v mesec spreminjati in jih prilagajati tržnim potrebam. Zato predlagamo upravnemu odboru in delavskemu svetu, da potrda v družbenem planu za leto 1969 le okvirne dohodkovne citje, ki so zasnovani na predloženih komadnih količinah, katere lahko med letom službe menjajo, pri čemer ne smejo zniževati osnovnih dohodkovnih ciljev.

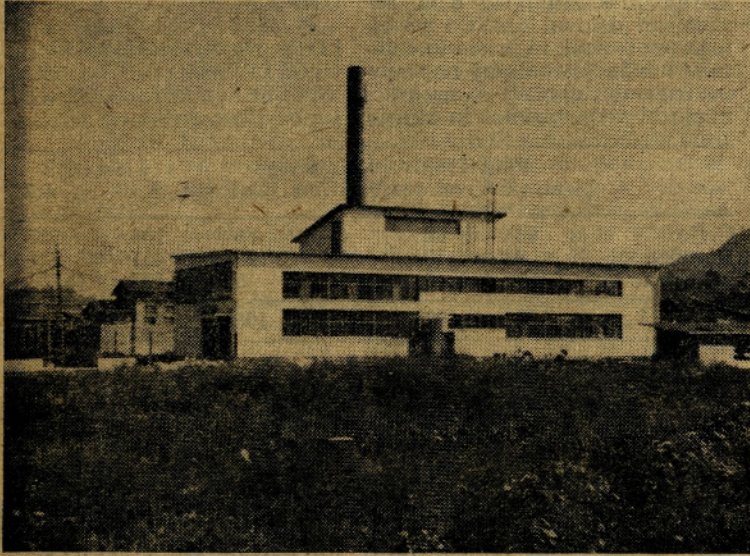
(Nadaljevanje na zadnji strani)

# KAJ PRIČAKUJEMO OD NOVE KOTLARNE

Z nekaterimi članki smo v letošnjem poletju in jeseni skušali prikazati, kakšne so pomankljivosti sedanjih kotlarn in pripadajočih omrežij. Upamo, da nam je to vsaj delno uspelo.

Danes pa še povejmo, kaj smo predvideli, da nam bo dala

težkim kurilnim oljem (mazutom), zelo preprosto bi ju pa bilo mogoče preurediti za kurjenje s plini. Zaradi mazuta je bilo treba torej ob novi kotlarni zgraditi tudi skladišče tekočih goriv. (Sedaj posebno urejenih skladišč za premog nimamo).



Medtem ko je zunanji videz kotlarne že kar spodoben, je notranjščina potrebna še marsičesa

nova kotlarna in postopna rekonstrukcija skoraj vseh omrežij. (Danes je obnovljeno namreč le ogrevno omrežje v rekonstruiranih surovinskih obratih, kar smo že omenili).

Nova kotlarna bo imela v sedanji (prvi) fazi le dva kotla, medtem ko imamo sedaj v celotni tovarni 12 kotlov.

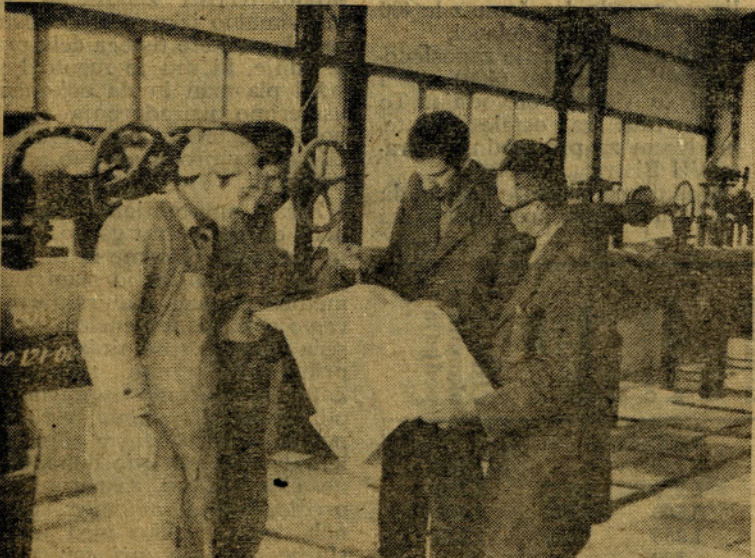
Vse sedanje kotle kurimo s premogom, razen enega, ki rabi za gorivo generatorski plin. Nova dva kotla pa bomo kurili s

To skladišče tekočih goriv (rezervoar za mazut) s črpalno postajo naj bi — po potrebi povečano — v prihodnjih letih služilo tudi za napajanje vseh peči, ki jih danes kurimo z generatorskim plinom. S tem bi odpadli sedanji plinski generatorji.

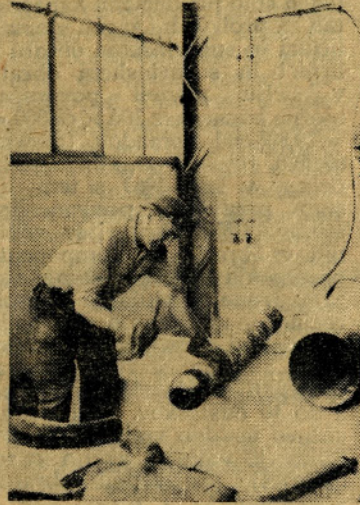
Toliko mimogrede o mazutni postaji.

Kaj pa pričakujemo od nove kotlarne?

1. Nova kotlarna mora po



Kadar pri delu kaj zaškriplje, se je potrebno dogovoriti na licu mesta in ob načrtu; tokrat v prvem nadstropju na koti 3,50



Pri delu je treba večjih rok. Slika prikazuje reduciranje cevi

projektih zadostiti vsem sedanjim potrebam po toplotni energiji, to pomeni, da mora dati dovolj primerne toplotne

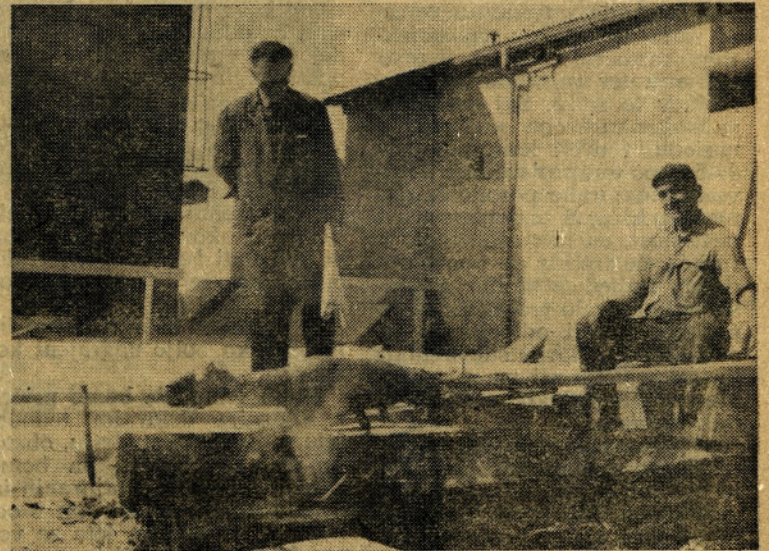
energije v obliki vroče vode za vse sedanje tehnološke porabnike, razen tega pa seveda v zimskem času tudi dovolj za pošteno ogrevanje vseh obstoječih objektov.

2. Nova kotlarna pa mora imeti še tudi dovolj rezervnih zmogljivosti za potrebe prihodnjih 5 do 15 let, kar je pač odvisno od rasti podjetja. Po izčrpanju teh rezerv bo mogoče z manjšimi stroški postaviti v kotlarni dodatne naprave.

3. H gornjima dvema točkama pa moramo pripomniti, da njuna izpolnitev sama zase še ne pomeni nič, ker je potrebno preurediti oziroma popolnoma obnoviti približno dve tretjini obstoječih omrežij (tehnološko in nekatera ogrevna omrežja), da bo nova kotlarna lahko izkoriščena in da bo dajala tisto, za kar je namenjena. Potrebna dela so v teku.

Ko bodo našteje tri točke izpolnjene, bo zaključena ena važnih energetskih rekonstrukcij v našem podjetju.

Rafko Ajdnik



Po poštemem delu pride pošteno plačilo ali vsaj priboljšek. Delavci podjetja Termoelektra si ga priskrbijo kar sami in sicer tako, da si spečejo jagnje, kot prikazuje naša slika

## V EMAJLIRNICI NE DOBIMO PRAVOČASNO POLIZDELKOV

Svet delovne enote emajlirnice je razpravljal o planu proizvodnje v mesecu novembru. Iz te razprave sklepamo, da je veliko dobre volje za doseg plana, vendar jih nekaj ovira. Predelovalnica kovin jim ne dobavlja pravočasno artiklov za emajliranje. Zaradi tega niso mogli sprejeti obveznosti za doseg predvidenega plana po količini in zahtevajo potrebne ukrepe, da bo emajlirnica redno in pravočasno dobivala artikle za emajliranje. Svet te delovne enote je tudi sklenil, da nagradi

nekatero vodilne sodelavce za njihovo prizadevno delo in da se jim ta nagrada izplača iz presežka njihove delovne enote.

Glede predlaganih sprememb pravilnika o pospeševanju stanovanjske gradnje sicer niso proti spremembam, zavzeli pa so stališče, naj bi poiskali primernejši način financiranja stanovanjske gradnje.

Sklenili so tudi, da bodo kopalnice vedno odprte, ko emajlirnica obratuje in da se priskrbi brisače tudi za izbočarje.

# IZ DELOVNIH ENOT

## Topilnica

TRENTNO PREVEČ  
PRIDNIH ROK. TODA  
TOVARIŠTVO NA PRVEM  
MESTU

Ker je bil plan proizvodnje frit spremenjen, je v topilnici preveč zaposlenih. O tem vprašanju je razpravljal svet te delovne enote na eni zadnjih sej in se zavzel, da bi določeno število delavcev iz te enote zaposlili v drugih delovnih enotah. Zadolžili so komisijo za delovna razmerja naj odloči, kateri sodelavci bodo odšli na delo v druge delovne enote. Komisija je svoj predlog predložila svetu delovne enote in ta ga je soglasno potrdil. Delavski svet oziroma svet delovne enote je sklenil naj kadrovska služba zaposli, če je le mogoče te njihove sodelavce na takih delovnih mestih v drugih delovnih enotah, da bodo prejeli vsaj enake osebne dohodke kot so jih prejeli doslej.

Svet delovne enote je razpravljal še o netovariškem odnosu J. P., ki je grozil svojemu skupinovodji R. S. s fizičnim obračunom zato ker je moral začasno zapustiti delo v topilnici in se zaposliti v drugi delovni enoti zaradi zmanjšanja obsega proizvodnje v topilnici. Člani delavskega sveta delovne enote (v tej delovni enoti so člani sveta vsi zaposleni v enoti) so ostro obsodili tako netovariško obnašanje J. P. Sklenili so, da mu dajo možnost naj se poboljša in če bo to storil ga bodo v letu 1969 spet sprejeli v svoj kolektiv in mu dali delo na primeren delovnem mestu. J. P. je obljubil, da bo to storil.

Tak način urejanja medsebojnih odnosov kot ga je v tem primeru zavzel svet te delovne enote je res tovariški, pravičen in pravilen. Dobro bi bilo, če bi posnemali tudi drugi tak human in učinkovit način urejanja medsebojnih odnosov in tovariške kritike in prepričani smo lahko, da bi se marsikaj izboljšalo.

## V izdelovalnici kotlov menjati sistem dela

Potem, ko je predsednik sveta delovne enote delavnice kotlov na zadnji seji predlagal dokaj obširen dnevni red, se je razvila zelo razgibana razprava o vseh vprašanih, ki jih je zajemal dnevni red. Pri pregledu izvršitve sklepov zadnje seje so ugotovili, da bolj redno prejemajo izdelavni material, če je ta na zalogi v skladišču.

Iz razprave o obveznostih plana za mesec oktober sledi, da so plan sicer dosegli, vendar bi ga še bolje presegli z nekaj nadurnega dela.

Po krajši smotrni razpravi so sprejeli plan za mesec november in se porazgovorili še o planskih naloga do konca leta. Pri razpravi o finančnem poročilu za pretekli mesec so se pri sklepanju o delitvi osebnih dohodkov spomnili tudi svojega dolgoletnega delavca, ki je odšel v pokoj in sklenili, da dajo tudi njemu nekaj od presežka enote. Spomnili so se tudi devet mladih delavcev — pripravnikov, ki delajo v njihovi enoti in sklenili, da jih nagradijo, ker so pridni pri delu.

Ko je predsednik Tamše predložil predlog za spremembo pravilnika o pospeševanju stanovalniške gradnje in oddajanju stanovanj so po daljši razpravi izrazili mnenje, da bi taka sprememba bila mogoča.

Razprava je zajela še razporeditev delavcev na delovna mesta, sistem dela v delavnici, katerega bi bilo kot pravijo potrebno menjati zaradi tega, ker v začetku meseca delajo bolj lagodno, na koncu meseca pa preveč hitijo in zaradi naglice lahko trpi tudi kvaliteta dela. Delali naj bi bolj enakomerno. Tudi o redu in disciplini so mnogo govorili. Neopravičeni izostankarji od dela so Leskoše, Rebernik in Đurič katerim so zaenkrat prizanesli z opominom, vendar naj bi bilo to zanjkrat.

## Strojno ključavničarstvo in remont

Na zboru delovnih ljudi v strojnem ključavničarstvu so razpravljali poleg plačila za nadurno delo pri remontu še o drugih stvarih, ki jih tajejo in bi radi, da bi se uredile. Zbor delovnih ljudi je sklical predsednik Kovačič Herman na zahtevo večine članov. Prejšnja leta je bil remont v tovarni samo enkrat letno, sedaj pa je trikrat zaradi česar so za marsikaj prikrajšani tako oni kot tudi njihove družine. Predlogov na zboru delovnih ljudi je bilo več. Tako so predlagali naj bi dobili denarne nagrade tisti remontni delavci, ki sodelujejo pri vseh treh remontih in to pred rednim letnim dopustom ter vsaj dva dodatna dneva rednega letnega dopusta. Govorili so tudi o tem, če so možnosti, da bi imeli v tovarni kolektivni dopust, če ni možnosti, da bi zmanjšali število remontov od treh na enega. Smatrajo, da so skozi vse leto prikrajšani za od-

dih in družinsko rekreacijo, saj morajo delati vse tiste praznike (1. maj, novo leto itd.), ko so ostali člani kolektiva prosti.

Menili so, da je treba seznaniti člane kolektiva z njihovim delom, da bodo lahko presodili njihove upravičene zahteve. Domenili so se, da bodo predložili svoje težave glavnemu direktorju in upravnemu odboru in predlagali vsi dobijo denarne nagrade vsi tisti delavci, ki so delali pri vseh treh remontih, naj se upošteva remont v analitični oceni, denarna nagrada pa naj se izplača pred nastopom rednega letnega dopusta, pa tudi vsaj še dva dni dodatnega rednega letnega dopusta naj bi dobili.

Kritika je zadevala tudi razlike pri delitvi presežka, da ga namreč nekateri dobijo 80 odstotkov nekateri pa le 20 odstotkov.

## V delavnici radiatorjev nova analitična ocena delovnih mest

Na zadnji seji sveta delovne enote delavnice radiatorjev so razpravljali o predlogu nove analitične ocene delovnih mest za njihovo delovno enoto, ki jo je pripravila kadrovska služba.

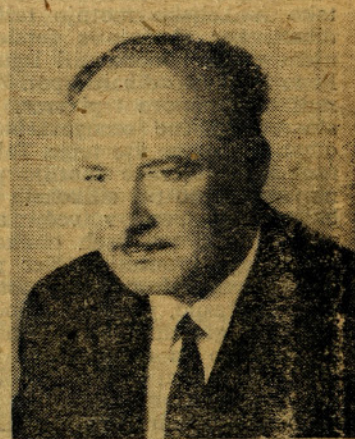
Zavzeli so stališče, da naj se popravljena analitična ocena za njihovo delovno enoto predloži upravnemu odboru, ki bo odločal o predlogu na prvi prihodnji seji. Ko bo predlog analitične ocene sprejet na upravnem odboru, bo dan v razpravo kolektivu in potem končno predložil delavskemu svetu v potrditev.

Disciplina pri delu pa — kot ugotavljajo — pri njih ni dobra. Zato so sklenili, da tisti, ki bo prišel pijan na delo, ne bo smel delati, temveč ga mora smenovodja poslati domov in bodo tako odsotnost z dela smatrali kot neopravičen izostanek in tak dan tudi ne bo veljal kot redni letni dopust. Brez opravičila lahko ostane kdo doma samo v primeru bolezni ali kakega težjega nesrečnega dogodka v družini, kar pa je treba čimprej javiti vodstvu delavnice.

DOPISUJTE  
v Emajlirec

## FRANC ŠTOR ODHAJA V POKOJ

Daleč je že tisti dan, ko je Franc Štor nastopil delo v naši tovarni. To je bilo 7. julija 1927. leta. Od takrat je minilo enainštirideset let. Potem je odšel k vojakom in se spet vrnil na delo v tovarno leta 1935. Mnogo bi lahko napisali o njegovem prizadevnem delu vsa dolga leta v naši tovarni, toda naš stari mojster dela je skromen, je eden izmed mnogih naših veteranov dela, ki malo govore pa mnogo naredijo. Njegova odli-



ka je bila in je vedno v tem, da pogumno gleda v stvarnost in išče ter tudi najde rešitev iz še tako zamotanega trenutnega položaja v proizvodnji njegovega obrata. Da, obrat odpreskov in avtokoles je res njegova, kot so njegovi delavci in on njihov. Ta obrat vodi tovariš Štor ves čas po končani drugi svetovni vojni.

Ko je bil leta 1950 izvoljen prvi delavski svet, najdemo v seznamu izvoljenih članov tudi Franca Štora. Ko sem ga takrat vprašal, kaj misli o uvedbi samoupravljanja, mi je odgovoril, da bo dobro, če bomo več in vedno več proizvajali ter modernizirali naš zastarel strojni park. In res! Od takrat pa do današnjih dni se je proizvodnja v vsej dobi samoupravljanja dvigala leto za letom, le njegova želja po modernizaciji proizvodnje v njegovem obratu in v tovarni nasploh se ni docela uresničila.

Pozneje najdemo ime tovariša Štora v seznamu organov upravljanja, sindikalnih funkcionarjev v tovarni ter družbeno političnih delavcev na terenu. Da, tudi na svojem terenu je bil dolga leta predsednik SZDL, pa še razne druge funkcije je imel poleg tega.

Kot dober in požrtvovalen delavec je bil leta 1951 odlikovan tudi z medaljo dela, v »svojem« obratu pa je postavil sam svoj spomenik — s svojim delom.

# Pneumokonioze v naši tovarni

(2. nadaljevanje)

## VENTILATORNA FUNKCIJA DIHAL:

Pri preučevanju silikoznih obolenj in njihove razvojne stopnje med delavci naše tovarne ne smemo pozabiti ogledati si funkcionalnih motenj, ki so pogost spremljevalec bolnikov s silikozo. Gre namreč za zmanjšanje ventilatorne funkcije dihal, to je za zmanjšanje prostornine pljučnega dihalnega prostora in s tem zmanjšanje količine izmenjave plinov. Omenili smo že na začetku našega razlaganja, da začno bolniki s tako funkcijsko motnjo težko dihati, ker skušajo s forsiranjem vdihati nadomestiti izgubljeno in zavrto dihalno pot. Zaradi tega napora trpi srce, ki sčasoma prične omagovati in dihanje postane vse težje. Take funkcijske dihalne motnje pa nimamo samo pri silikoznih obolenjih, marveč v večji ali manjši meri pri vseh oblikah kroničnega bronhitisa. Ker pa obe obolenji zelo pogosto nastopata istočasno, je težko odločiti, koliko gre zmanjšanja dihalne funkcije na račun enega in koliko na račun drugega obolenja. Poudariti moramo, da je kroničnih bronhitisov med delavci naše tovarne zelo mnogo in da je to področje našega bodočega raziskovanja. Ko pa preučujemo silikoze, je važno povedati, da smo pri vseh naštetih preiskovancih našli zmanjšano ventilatorno funkcijo le v 14 primerih in to pri 7 moških in 7 ženskah. Odstotek zmanjšanja ventilatorne funkcije pri posameznih primerih ne presega 25. To so sicer nizke vrednosti, vendar je z leti pri teh primerih pričakovati hitrejšo poslabšanje in moramo torej to ugotovitv vzeti z vso resnostjo. Med temi 14 primeri so seveda tudi taki, pri katerih zaenkrat še ni bilo mogoče rentgenografsko ugotoviti zanesljivih znakov silikoze, marveč le sum in prav to nas podpira v trditvah, da je med našimi delavci mnogo bolnikov s kroničnim bronhitisom, ki v razvitem stadiju v vsakem primeru bolj ali manj zmanjšuje ventilatorno funkcijo dihal. Za nastanek bronhitisa pa je zaprašenos delovnega prostora prav tako izrednega pomena. Če se borimo proti zaprašnosti, se borimo istočasno proti silikozni in proti bronhitisu. To si velja zapomniti, ko bomo dajali zaključno oceno zaprašnosti delovnih mest v naši tovarni. Ker pa tokrat govorimo le o silikozni, moramo pošteno priznati, da do sedaj odkrita silikozna obolenja pri naših delavcih le v zelo majhnem procentu pogojuje tudi zmanjšanje ventilatorne funkcije dihal, ki je sicer težak spremljevalec silikoz. Za sploš-

no oceno težine naših primerov je to pomemben faktor.

## DOBA EKSPOZICIJE (izpostavljenosti)

Ob rezultatih zaprašnosti delovnega okolja, pri poznavanju fizične in delovne dispozicije je ugotavljanje časovne ekspozicije na ogroženem delovnem mestu vsekakor izredno pomembno in zanimivo. Zaradi pomanjkanja podatkov nam trenutno ni mogoče prikazati popolne časovne ekspozicije za vso zajeto skupino. Razpolagamo pa s podatki, ki dajejo temu faktorju pomemben poudarek in navsezadnje resnosti pneumokonioz v tovarni EMO določeno težo. Že v tabelarnem prikazu rezultatov zdravstvenih pregledov delavcev na ogroženih delovnih mestih opazimo, da ostaja polovica rentgenografsko v smislu silikotičnih sprememb negativnih. Sledeč podatkom o dosedanjem delu pri negativnih najdemo podatke o izpostavljenosti na istem delovnem mestu vse do 26 let, nasprotno pa pri ugotovljenih silikozah zasledimo ponekod najmanjšo časovno izpostavljenost prahu le nekaj mesecev. Posamezne primere bi bilo potrebno temeljiteje raziskati, vendar pa že iz dosedanjih kazalcev sledi ugotovitev:

— za nastanek silikoze niso vsi delavci enako dovzetni (primeri s 26-letno izpostavljenostjo so rentgenografsko negativni, drugi z nekajmesečno pa so pozitivni); vzroki za različno dovzetnost so številni — od prave občutljivosti posameznega organizma do raznih oblik socialno zdravstvene manjvrednosti posameznega delavca,

— delavci, ki so pred zaposlitvijo v EMO delali na ogroženih delovnih mestih, so po kratki časovni izpostavljenosti v tovarni dobili mnogo izrazitejšo obliko silikoze.

V dokaz zadnje trditve prikazujemo nekaj značilnih primerov:

— delavec v barvnem mlinu: ekspozicija na tem delovnem mestu 2 leti, pred tem zaposlen 3 leta v rudniku Pečovnik;

— delavec v mineralnem mlinu: na tem delovnem mestu 18 mesecev, pred tem 14 let v opekarni;

— delavec v barvnem mlinu: na tem delovnem mestu 10 mesecev, prej 9 let zaposlen v kovinskem podjetju;

— delavec v barvnem mlinu: na tem delovnem mestu 3 mesece, prej 1 leto gradbeni delavec;

— delavka pri brizgalnih kabinah: na tem delovnem mestu 17 let, prej 9 let v opekarni;

— delavec v topilnici: tu 6 let, pred tem neznan dolgo v keramični industriji Liboje;

— delavec v topilnici: tu 6 mesecev, pred tem 3 leta v lesni industriji;

— transporter v topilnici: tu 10 let, pred tem 11 let v Štorah;

— brizgalka: ekspozicija 1 leto, prej 21 let brisalka posode (torej na delovnem mestu v emajlirnici, ki je dokaj oddaljeno od neposrednega izvora zaprašnosti);

— delavec v topilnici: ekspozicija 3 leta, prej 5 let nanašalec posode;

— delavec v topilnici: 9 let, prej 4 leta v opekarni;

— delavec v topilnici: 1 leto, prej 9 let nanašalec emajla;

— brizgalka: na tem delovnem mestu 2 leti, prej 6 let do našalka posode;

— brizgalka: 8 let, prej 5 let v šamotarni;

— delavec v barvnem mlinu: 2 leti, prej 3 leta pečar pri žgalnih pečeh;

— brizgalka: 6 let, prej 10 let robilka v emajlirnici;

— brizgalka: 5 let, prej 4 leta robilka v emajlirnici.

V dobo ekspozicije je šteta zaposlitev na ogroženem delovnem mestu do leta 1964., ko so se pričeli prvi redni periodični pregledi.

Zgornje primere, ki posebno izstopajo, navajamo v oporo prepričanju, da predhodna zaposlitev, ki je vezana na prašna to okolje, **predisponira** delavca v novem specifičnem delovnem okolju na hitrejši razmah silikotičnega obolenja. Pri nobenem negativnem primeru, pa čeprav traja doba izpostavljenosti tudi preko 20 let, ni zaslediti podobne predhodne zaposlitve. Že ob tem dejstvu in na tem mestu poudarimo pomen kvalitetnih zdravstvenih pregledov delovnih mestih.

Med opisanimi pa je tudi 7 takih delavcev, ki so bili prej

zaposleni na drugih delovnih mestih v emajlirnici (nanašalci, robilke, pečarji), ki ne veljajo za ogrožena delovna mesta, pa so po kratkotrajni ekspoziciji na novem delovnem mestu rentgenografsko pozitivni. Znova poudarjamo zaskrbljenost, da je ves prostor emajlirnice potencialni nosilec nevarnosti nastanka pneumokonioz.

## SILIKOTUBERKULOZA

Na pljučih, ki so prizadeta po silikoznem obolenju, se zelo rada pojavi tuberkuloza. Tako obolenje potem imenujemo silikotuberkuloza. Bolezen je mnogo težje zdraviti kot navadno tuberkulozo. Seveda je to primer predvsem pri težjih oblikah silikoze. Mi pri vsej pregledani skupini delavcev (300) nismo našli niti enega primera superinfekcije tuberkuloze. To bi po majhni obsežnosti procesov tudi težko pričakovali, vsaj v večjem številu. Naj nas pa nevarnost takega obolenja spričo trenutnih ugotovitev vendarle ne zavara, saj zaprašenos obstoji, po prahu obolela pljuča pa so za izbruh tuberkuloze zelo dovzetna.

## INVALIDNOSTI IN PREMESTITVE

Od vse skupine 300 pregledanih je bilo poleg redne upokojitve (3 primeri) zaradi posledic pneumokoniotičnega obolenja invalidsko ocenjenih 6 oseb, še posebej pa sfa ustrezno premeščena na drugo delovno mesto 2 delavca. Invalidnost torej zavzema zelo majhen obseg, pa še ta predstavlja predvsem preventivne ukrepe premeščanja na zdravstveno ugodnejša delovna mesta v cilju izločenja že obolenih oseb od nadaljnega vdihavanja prahu.

(Nadaljevanje na zadnji strani)

## Nagrajevanje upravno administrativne in tehnične poslovne enote

Kakor povsod tako tudi pri nas ni ustaljen tak sistem nagrajevanja, ki bi zadovoljil vse delovne enote in vsakega delovnega človeka. Dosedanja analitična ocena je že tako spremenjena in dopolnjena, da nastaja vprašanje njene stvarnosti. Na zadnji seji sveta poslovnih enot upravno administrativnih in tehničnih poslovnih enot je bila obširna razprava o našem sistemu nagrajevanja in njegovi izpopolnitvi. Zidanšek Jože je kot predsednik komisije za pripravo sprememb dosedanjega sistema nagrajevanja v skladu s

sklepi organov upravljanja, seznanil člane sveta s tezami za nagrajevanje, ki jih je ta komisija pripravila. Po daljši razpravi so zavzeli stališče, da dohodek ne more biti merilo za nagrajevanje delavcev v tako imenovanih neproizvodnih enotah in tudi ne planirana realizacija, temveč le bazna dosežena realizacija. Sklenili so, naj predlog za spremembo sistema nagrajevanja, ki ga je sestavila komisija, obravnavajo na zborih delovnih ljudi, ki naj zavzamejo glede tega svoje stališče in ga sporoče svetu teh delovnih enot.

# Pravilen prikaz akumulativnosti proizvodnih obratov

Osnovni pokazatelji uspešnosti vsakega proizvodnega obrata temeljijo brez dvoma na dohodku odnosno čistem dohodku, saj je osnovni smoter vsake proizvodnje v zagotavljanju čim večje akumulativnosti, ki omogoča na eni strani stimulatивnejše osebne dohodke, na drugi strani pa sredstva za razširjeno reprodukcijo (modernizacijo tehnoloških postopkov, večje kapacitete, znižanje proizvodnih stroškov, uvajanje novih izdelkov v proizvodnji, itd.).

Relativno močna odvisnost naše osnovne proizvodnje od surovin in strojev ter naprav iz izvoza, ki dosegajo npr. pri vseh vrstah fine in tanke pločevine približno delež 80 odstotkov, postavlja podjetje v položaj, da moramo določiti del naše proizvodnje usmeriti na tuji trg ter s tem zagotavljati devizna sredstva tako za naše lastne potrebe, kot tudi za širšo družbeno skupnost.

Naše podjetje se torej kot celota — v pogojih neuravnovesne plačilne bilance v državi — ne more izogniti izvoznim obveznostim do družbe, tembolj, ker dosega samo obseg uvoza surovin in pomožnega materiala 3—4krat več kot je naš dejanski izvoz. V skladu z geografsko orientacijo uvoza, mora podjetje voditi politiko v izvozu svojih izdelkov prav tako na konvertibilna tržišča, kjer so pogoji plasmana izredno težavni zaradi izredne zaščite, ki jih te države dajejo v prid svoji nacionalni proizvodnji. Ta zaščita se kaže v velikih uvoznih obremenitvah (carina, prometni davek, itd.) našega blaga ob uvozu v tuje države, kar ima za posledico, da moramo tujim kupcem prodajati naše izdelke po sorazmerno nižjih cenah.

Obracun celotnega izvoza v prvih devetih mesecih letošnjega leta kaže, da smo v vseh izvoženih količinah izdelkov iztržili za blizu 450 milijonov S-din manj, kot bi iztržili pri prodaji enake količine teh izdelkov na jugoslovanskem trgu. Ker je naš izvoz osnovan predvsem na izvozu emajlirane posode, se ta razlika kaže kot izpad dohodka proizvodnega obrata II. Razumljivo, da je ta podatek v podjetju predmet vprašanj in razprav, zlasti še s strani članov kolektiva, ki jim sedanji sistem vezave uvoza z izvozom ni znan. Običajno se razprave o teh razlikah med domačimi in izvoznimi cenami zaključijo z ugotovitvijo, da se takim razlikam ne moremo izogniti in jih je treba kot take pač vzeti v zakup.

Občasno zagovarjamo te negativne razlike v izvozu s pozitivnimi odstopanji cen, ki jih dosegamo pri nabavi cenejših surovin iz uvoza. Pri tem pa se vedno znova porajajo pomisleki, ali ne bi kazalo obseg izvoza

zmanjšati, da bi hkrati s tem zmanjšali tudi izpad na dohodku.

Te negativne razlike v izvozu in pozitivne razlike pri uvozu zaradi cenejših surovin iz uvoza, se kakor nit vlečejo skozi analizo vsakokratnega četrtletnega in letnega obračuna v dohodku podjetja. Ker se zajemajo izven same strukture lastne cene izdelkov, ne upoštevajo pa se tudi v obračunih posameznih proizvodnih obratov, kažejo podatki o akumulativnosti posameznih proizvodnih obratov nepopolno, zamegljeno sliko, iz katere mnogokrat povzemamo napačne ugotovitve in zaključke. Kot primer naj navedemo obračun uspešnosti poslovanja obrata VII. v letošnjem devetmesečnem obdobju, ki po finančnih pokazateljih izkazuje že prve sklade podjetja. Če pa upoštevamo pri tem dejstvo, da smo za proizvodnjo določenih vrst štedilnikov — Kš 170, EMO-6, oljnih peči EMO-8 in trajno žarečih peči EMO-5 KAMIN — morali uvoziti znatne količine sestavnih delov (dozatorjev, gorilnih loncev, termostatov, avtomatičnih regulatorjev, ognjevzdržnega stekla, tesnilne materiale, dele kamin peči, protektorje itd.), ki smo jih morali plačati iz deviznih sredstev pridobljenih z relativno neugodnim izvozom posode matičnega podjetja ter pri tem upoštevamo — po deviznem tečaju — pri izvozu nastale izgube, potem vidimo, da je prikaz ugodnega poslovanja tega obrata v preteklem obdobju problematičen, odnosno stoji na majavih osnovah.

Finančni rezultat uspešnosti ali neuspešnosti poslovanja posameznih proizvodnih obratov, so torej po današnji tehniki izračunavanja utvarjani, ker zasnovajo na imaginarnem tečaju konvertibilnega dolarja v višini 12,50 N-din, ne pa na sami ekonomski ceni — preko izvoza ustvarjenega dolarja, ki velja naše podjetje 16 N-din ali celo več po vsakem ustvarjenem dolarju.

Tako prikazovanje uspešnosti poslovanja ne zakriva samo dejanskega položaja vsakega obrata, ampak hkrati tudi zamegljuje osnove, ki naj bi služile vodstvu podjetja in samoupravnim organom pri kreiranju uspešnejše bodoče politike proizvodnje in prodaje, pri tem pa mnogokrat uspava tudi proizvodne sile v obratih, ki navadno prikazujejo uspehe v poslovanju kot čisti dohodek podjetja. Prav tako pa v obratni smeri razburja proizvodne obrate, na katerih leži teža izvoza in zato v obračunih čistega dohodka kažejo manj ugodno stanje.

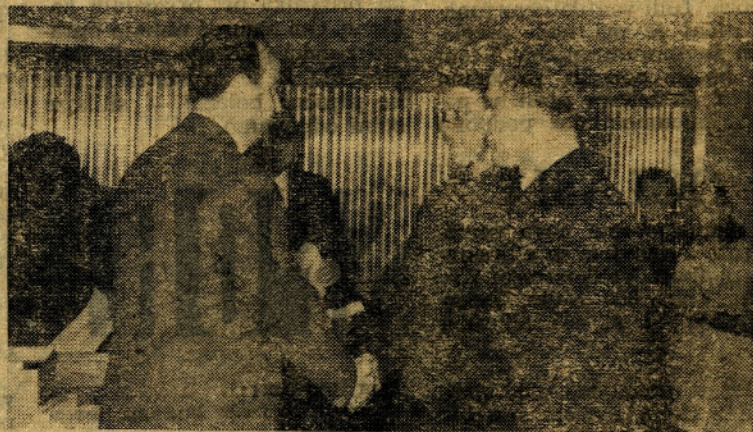
V cilju prikazati dejansko stanje, bi zato kazalo spremeniti dosedanjo tehniko prikazo-

vanja finančne uspešnosti posameznih proizvodnih obratov, tako da bi v obračun vnesli dejansko ekonomsko ceno deviznega dolarja po tečaju, ki velja podjetje po obračunu samega izvoza. V tem primeru bi namreč odpravili dosedanjo nejasno sliko akumulativnosti posameznih obratov, samoupravnim organom ter vodstvu podjetja pa bi s tem omogočili, da preudarnejše sprejemajo ukrepe v smeri nadaljnega izboljšanja poslovanja, še več, ob takem jasnem obračunu bi bilo mogoče ugotavljati, kateri proizvodni sortiment je danes in perspektivno rentabilen in kateri ni.

Če dajemo v diskusijo ta novi način obračunavanja akumulativnosti proizvodnih obratov, potem gre pri tem predlog le za dejansko vrednotenje vseh ekonomskih vplivov na stroške proizvodnje in akumulativnosti po praktičnih prijemih, ki jih sorodna večja podjetja že več ali manj uporabljajo v svojih prikazovanjih uspešnosti poslovanja, kot npr. Združeno podjetje

ISKRA, ki obračunava vsak porabljen GDK dolar v obračunu proizvodnje po tečaju 20 N-din po vsakem dolarju.

Vsa nejasnost v obračunu uspešnosti poslovanja med posameznimi proizvodnimi obrati in v zvezi z dosedanjim obračunom uvoznih materialov in sestavnih delov se bo nujno razvoljajala in prikazala v jasni luči v trenutku, ko bo podjetje primorano kupiti konvertibilna devizna sredstva za plačevanje uvoznih strojev in naprav po prostem tečaju spričo tega, ker smo za vzdrževanje nujno potrebnega dosedanjega obsega proizvodnje dodobra porabili vsa prej ustvarjena devizna sredstva po osnovi retencijske kvote. V momentu nakupa deviznih sredstev za uvozne stroje in naprave, bomo morali torej dinarsko globoko seči v žep, da bi si zagotovili potrebna konvertibilna devizna sredstva. Tedaj pa bo vprašanje pravilnega vrednotenja uvoznega materiala skozi ekonomsko vrednotenje deviznih sredstev do kraja razčiščeno in pojasnjeno. I. B.



Pred praznikom republike je bilo 221 članov kolektiva nagrajenih za 40, 30, 20 in 10-letno zvestobo naši tovarni — Letos je darila izročil glavni direktor, ki je za vsakega nagrajenca našel tudi besede zahvale in vzpodbude za prihodnje



Posebej so svoje dolgoletno delo proslavili tisti (7 jih je), ki so letos dobili nagrado za 40 let dela v tovarni. Tudi pri skupnem kosilu je tekla beseda o tovarni, 40 let ni mogoče prezreti

NADALJEVANJA — NADALJEVANJA — NADALJEVANJA — NADALJEVANJA — NADALJEVANJA — NADALJEVANJA — NADALJEVANJA

**PNEUMOKONIOZE...****Naš družbeni načrt za leto 1969**

(Nadaljevanje s 6. strani)

**BRUSILCI REŠETK**

Posebno delovišče v tovarni EMO je brušenje železnih rešetk, potrebnih v emajlirnici pri žganju posode. Delo se opravlja z umetnimi brusilci. Med brušenjem nastaja znatna količina železovega prahu, ki se zbira v posodi pod brusilno napravo. Delavec je pri brušenju z obrazom oddaljen od izvora prahu največ pol metra. Zaposleni se pri delu menjujejo, tako da znaša povprečno dnevna izpostavljenost prahu za vsakega zaposlenega največ 2 uri.

Z željo, da ugotovimo, kako je s stanjem pljuč brusilcev rešetk, smo v letu 1968 opravili odgovarjajoče zdravstvene preglede 16 brusilcev. Pri nobenem od pregledanih ni bilo mogoče ugotoviti sprememb na pljučih v smislu pneumonije; pri treh so sicer sumljivi znaki poostrene pljučne risbe, vendar še zdaleč to ne govori za pneumonijo. Tudi ventilatorna funkcija dihal je pri vseh pregledanih povsem ohranjena. S tem smo hoteli potrditi že znano dejstvo, da železov prah ne povzroča pneumonioz podobno

kot kremenčev prah. Železni drobcici se sicer pri delavcu nabirajo v dihalnih poteh, vendar jih organizem s kašljem izloči, še zlasti, če je izpostavljenost takemu prahu kratkotrajna. S to ugotovitvijo pa nikakor ne bomo zagovarjali zaprašenosti z železnim prahom na delovnih mestih brusilcev, nasprotno, z vsvo resnostjo moramo poudariti, da so tudi na teh delovnih mestih poostreni higienski ukrepi, saj železov prah, ki sicer ne deluje v smislu pneumoniotičnih obolenj, vendarle nenehno draži sluznico dihalnih potov in povzroča sicer manj težke, pa za delavca vendarle zelo neprijetne bolezenske spremembe v obliki kroničnih kataralnih obolenj gornjih dihalnih potov. Prav pa je, da prizadetim brusilcem rešetk zanesljivo povejemo, da so zaradi izpostavljenosti prahu v znatno manjši nevarnosti kot pa je na primer delavec v topilnici ali pa še zlasti brizgalka pri brizgalnih kabinah. Oni namreč nimajo opraviti z delci prostega silicijevega dioksida, ki je za nastanek težke pljučne bolezni — silikoze edini odgovoren.

Lansirani operativni plani morajo namreč ekonomsko zagotoviti mesečnim ali tromesečnim dinamičnim dohodkovnim ciljem, sicer pa morajo službe predložiti centralnim samoupravnim organom za vsako odstopanje navzdol nove situacije v potrditev.

Operativni plan po vrednosti moramo voditi skozi celo poslovno leto po začetnih cenah, s katerimi smo družbeni plan izračunali. Vsako povečanje cen med letom bomo upoštevali le pri zajemanju v računovodstvu. Zaradi pomanjkanja investicijskih in obratnih sredstev za modernizacijo ter normalno poslovanje podjetja predlagamo v XVI. točki družbenega plana za prihodnje leto:

— da se razpiše v letu 1969 notranje 5-letno posojilo v višini enomesečnih prejemkov in

— se uvede v podjetju sistem hranilnih vlog z 1 % večjo obrestno mero kot pri katerikoli banki ali ustanovi na celjskem območju.

**Interno posojilo** bi bilo prav tako razpisano po isti obrestni meri kot hranilna vloga. S posojilom v višini enomesečnih prejemkov bi zbrali približno 3.000.000 din potrebnih investicijskih sredstev. To so precejšnja sredstva, s katerimi lahko odpravimo marsikatero ozko grlo v proizvodnji. Od tega bomo imeli trojno korist:

— vsak posameznik dobi obrestni na posojilo,

— delavci bodo imeli večje OD, ker bo večja proizvodnja in

— podjetje si bo ustvarilo večje sklade za hitrejši razvoj podjetja.

**Bodite previdni**

Ignac Arlič je obračal bunker kotla za centralno kurjavo in se pri tem delu udaril v stegno desne noge.

Pri popraviljanju dvigala so pozabili na dvigalu leseno kocko in ko je hotel Friderik Trebovc dvigalo uporabiti, mu je ta kocka padla na glavo in mu jo poškodovala.

Srečko Grm je izpraznjeval zaobje, pri tem pa mu je spodrsnilo in si je poškodoval desno nogo.

Avgust Pušnik je robil deže za mast, pri čemer se mu je ostra pločevina zapičila v podlaket leve roke. To boli.

Vikica Jaklič je prevažala posodo in ker se je kolo transportnega voza zataknilo v tirnico, ji je spodrsnilo ter si je poškodovala koleno leve noge.

Pri nakladanju radiatorjev na avto je padla radiatorjska baterija Ivanu Simončiču na palec desne roke.

Posojilo bi realizirali po naslednji varianti:

— Tisti, ki so voljni takoj dati na voljo enomesečne prejemke, bodo vročili celoten znesek enkratno v prvih treh mesecih leta 1969.

— Tisti, ki so voljni vlagati v obrokih, se bodo odločili po naslednji varanti: enkratno, po kvartalnih ali po mesecih.

Pri razpisu posojila, če se za to odločimo, bo vsak posameznik izpolnil izjavo, za katero varianto vlaganja se bo odločil. Torej se bodo preko celega leta stekala sredstva v posebni fond, iz katerega bo podjetje postopoma črpalo sredstva za reševanje nekaterih perečih proizvodnih problemov.

Organizacija notranjih hranilnih vlog članov kolektiva in njihovih članov je prav tako nujno potrebna, ker nam primanjkuje obratnih sredstev. Uvajali bi jih po sistemu bank: na takojšnji dvig in na dvig na eno ali več let. Razlika med nami in celjskimi bankami je le v tem, da bomo nudili za 1 % večjo obrestno mero.

Upamo, da je zavest članov kolektiva zelo visoka, kadar gre za kolektiv, v katerem živimo in bodo živeli naši otroci, zato pričakujemo ugoden odziv za vse akcije, ki so v tem družbenem planu predvidene.

Širšo razlago osnutka proizvodnega in širšega družbenega plana podjetja bomo podajali v razpravah po posameznih obratih in na sejah samoupravnih organov.

Ivan Čendak

**OGLASI**

Prodam povsem nova garažna vrata z okovjem in s hrastovimi podboji. Velikost vrat 2 x 2 m. Cena 800 N-din. Informacije na tel. št. 445, ali soba 45/II.

IŠCEM neopremljeno sobo kjerkoli v Celju. Prosim sporočite na tel. št. 20-45.

PRODAM skoraj novo plinsko peč Zoppas — je premična, dimnega priključka ne rabí. Tel. 446.

ŽE RABLJENA črna ženska plašča poceni prodam. Informacije na tel. št. 240.

**PISMA**

Vsem članom Društva ljudske tehnike, posebno pa upravnemu odboru in predlagatelju ing. Vajdetiču se najiskrenejše zahvaljujem za darilo.

Franc Pešak

Ob odhodu v pokoj se vsem sodelavcem iskreno zahvaljujem za vso pozornost, ki so mi jo izkazali.

Vsem članom kolektiva pa želim mnogo uspehov pri nadaljnjem delu in srečno novo leto 1969.

Jože Lednik

**ŠPORTI****MALI NOGOMET**

Rezultati polfinala internega prvenstva »EMO«:

PRIPRAVA : POTAPLJACI	3:0
STROJNA : ORODJARNA II	1:0
SUROVINSKI : AVTSAJDERJI	4:0
FINALE	
SUROVINSKI : STROJNA	2:2
PRIPRAVA : SUROVINSKI	1:3
PRIPRAVA : STROJNA	2:0
KONČNI VRSTNI RED:	
1. SUROVINSKI	2 1 1 0 5:3 3
2. PRIPRAVA	2 1 0 1 3:3 2
3. STROJNA	2 0 1 1 2:4 1

Nagrade za finaliste je prispevala sindikalna organizacija v obliki IIIa posode.

Vsaka ekipa je še dobila torto iz sklada, v katerega so vplačala moštva do ločen znesek.

ZMAGOVALCI: Vengust, Flis, Majcen, Hojnik, Zuperl, Černič, Senicer.

DRUGO UVRŠČENI: Kovačič II, Kvartič, Cimerlajt, Gorjup, Kunstek, Valenčak, Zvižej.

TRETJE UVRŠČENI: Gorjup, Kovačič I, Juh, Horvat, Tkalec, Brežnik, Kač.

Najboljši strelec finala je bil Černič s 4 goli, ki je prejel pokal **nočno posodo**.

Sodil je dobro — Ekselenski. Prvenstvo je potekalo v športnem duhu, brez incidentov in poškodb. Vedno je bilo dosti gledalcev, ki so boдрili svoje ekipe. Zanimanje v tovarni je bilo zelo veliko in si podobnih tekmovalj med oddelki še želimo.

Razne organizacijske napake pa so dobra šola za naprej.

Alojz Zvižej