

PO VOLITVAH, KI SO BILE JULIJA LETOS

## Novi člani naših samoupravnih organov

Za novega predsednika delavskega sveta je bil izvoljen Srečko Božnar iz obrata Polhov Gradec, za njegovega namestnika pa ing. Ciril Mrak iz Uprave — Izvoljeni so tudi novi kolektivni izvršilni organi

V mesecu juliju so bile volitve v samoupravne organe našega podjetja, ker je polovici članom potekla dvoletna mandatna doba. Volitve so potekale po že ustaljenem redu ter so dale zadovoljive rezultate. Kljub večji odsotnosti volilcev, ki so bili na letnih dopustih, terenskem delu in podobno, je bila udeležba na volitvah dobra. Poprečna udeležba na volitvah v Hoji je znašala 74,57 %, v Galanteriji pa 87,40 %. Volilna komisija je na podlagi poročil volilnih odborov ugotovila, da so bili le trije volilci neopravičeno odsotni.

V delavski svet podjetja so bili izvoljeni za 4-letno mandatno dobo naslednji sodelavci:

1. Grum Stane, Zaga-Skofljica
2. Scrajnik Franc, Zaga-Skof.
3. Stancar Alojz, Zaga-Skof.
4. Strle Franc, Zaga-Rob
5. Mrak Ciril, dipl. inž., Uprava
6. Primc Zoran, Uprava
7. Bratož Mitja, Mizarstvo I
8. Svigelj Alojz, Mizarstvo I
9. Ciber Jože, Velox
10. Urbančič Franc, Velox
11. Fortuna Anton, Tesarstvo
12. Petelin Anton, Tesarstvo
13. Sporn Tomaž, Mizarstvo II
14. Ivanjko Aleksander, Miz. II
15. Božnar Srečko, Polh. Grad.
16. Brađeško Jože, Polh. Grad.
17. Jerše Kristina, Galanterija
18. Petelin Ivanka, Galanterija
19. Svete Lado, Galanterija
20. Sinkovec Alojz, Galanterija

Istočasno z volitvami v delavski svet podjetja so bile tudi volitve v svete delovnih enot v vseh obratih. Novoizvoljeni člani v svete delovnih enot so:

### Zaga-Skofljica

Dakič Slobodan  
Petrič Anton  
Ušnik Franc

### Mizarstvo I

Bratož Mitja  
Svigelj Alojz  
Perme Jože

### Velox

Gorenc Alojz  
Japelj Anton  
Baumkircher Stane

### Tesarstvo

Repar Janez  
Zitnik Alojz  
Fortuna Anton  
Petelin Anton  
Erčulj Ivan

### Mizarstvo II

Bergant Franc  
Oven Franc  
Novak Jože  
Uman Janko

### Uprava

Majcen Anton, dipl. inž.  
Dolžan Jože  
Balažič Anton

### Zaga-Rob

Rupar Jože  
Jaklič Franc

### Gradbeni elementi

Bošnjak Hasan za 4-letno mandatno dobo  
Majdenič Mehmed za 4-letno mandatno dobo  
Dragar Stane za 2-letno mandatno dobo

Murgič Fehim za 2-letno mandatno dobo  
Pogovšek Kafel za 2-letno mandatno dobo

### Polhov Gradec

Kaučič Anton  
Dolinar Marija  
Skof. Jernej  
Koprivec Franc

Dne 14. 7. 1972 je bilo že prvo zasedanje delavskega sveta podjetja, kateremu so prisostvovali stari in novi člani delavskega sveta. Na tem zasedanju so dobili razrešnico stari člani, novim članom pa je DS potrdil mandate. Razrešen je bil tudi predsednik in njegov namestnik ter imenovana nova. Za novega predsednika DS je bil izvoljen Srečko BOŽNAR iz obrata Polhov Gradec, za njegovega namestnika pa Ciril ing. MRAK iz Uprave.

Novoizvoljeni delavski svet je na tem zasedanju izvolil tudi svoje kolektivne izvršilne organe. V te so bili izvoljeni:

### I. ODBOR ZA GOSPODARSTVO

Korenčič Janez, Tesarstvo  
Šemrl Janez, Mizarstvo I  
Živic Ciril, Zaga-Skofljica  
Javornik Rajko, Velox  
Božnar Srečko, Polhov Gradec  
Merzelj Franc, Uprava  
Mrak Ciril, Uprava  
Vidovič Damjan, Galanterija  
Bibič Jože, Mizarstvo II

### II. ODBOR ZA KADRE

Peršin Jože, Tesarstvo  
Bratož Mitja, Mizarstvo I  
Škrbec Jože, Galanterija  
Cerjak Alojz, Uprava  
Čebular Franc, Uprava  
Bedenk Janez, Mizarstvo II  
Malovrh Martin, Polh. Gradec

### III. ODBOR ZA INT. SAMOUP. AKTE

Šemrl Janez, Mizarstvo I  
Kurent Ivan, Tesarstvo  
Živic Ciril, Zaga-Skofljica  
Peček Vinko, Zaga-Rob  
Javornik Rajko, Velox  
Zniderič Jože, Mizarstvo II  
Nartnik Jernej, Polhov Gradec  
Remškar Ivan, Uprava  
Brandstätter Stane, Galanterija

### IV. ODBOR ZA DELOV. VARNOST

Urbančič Franc, Velox  
Erčulj Ivan, Tesarstvo

Kogovšek Miha, Mizarstvo I  
Curk Anton, Uprava  
Možek Ivan, Galant.-Podpeč  
Bizjan Andrej, Polhov Gradec  
Grm Anton, Mizarstvo II  
Crtalič Božidar, Zaga-Skofljica

Novoizvoljenim samoupravnim in kolektivnim izvršilnim organom podjetja želimo čimveč uspešnega in plodnega dela.

Predsednik volilne komisije Franc Čebular



Pettonski portalni žerjav na žagi v Škofljici igraje dvigne še tako velik kos debla in ga potem brez težav prenese daleč na drugo stran obrata



GRAFIKON NAM JE LAHKO V VELIKO OLAJŠANJE

# Ugotavljanje rentabilnosti proizvodnje

V vsakem obratu in za vsako dejavnost bi morali imeti najmanj enkrat letno, če ne tromesečno, ustrezno obdelane diagrame z vsemi stroški in zaključki, iz katerih bi črpali ustrezne podatke za nadaljnje odločitve v vodenju proizvodnje

Ko dobimo v roke periodični finančni obračun ali letno bilanco, nas najbolj zanima končni rezultat poslovanja, to je vrednost čistega dohodka. Morda si zapomnimo še vrednost realizacije in stopnjo dohodka, medtem ko se pri pregledu stroškov poslovanja že izgubimo. Enako nimamo predočenega v primerni obliki vpliva posameznega stroška pri določenih spremembah. Zato pa nam je v veliko olajšanje grafikon, v katerem imamo grafično prikazane glavne postavke, ki sestavljajo obračun, predvsem pa postavke, katere nas najbolj zanimajo in na katere lahko vplivamo.

Na ordinati grafikona imamo nanešene vrednosti mesečne realizacije in stroškov po glavnih postavkah pri doseženi realizaciji, katero vzamemo 100%. Na abscisi imamo vrednost presega realizacije ali plana v procentih ali pa na procenčne obremenitve delovnih mest pri določenem obsegu proizvodnje. Pri poznani strukturi stroškov in 100% obsegu proizvodnje, lahko izračunamo strukturo stroškov pri vrednosti 124%.

Primer strukture stroškov iz enega od naših obratov:

	100 %	124 %
Realizacija	1.034.726	1.283.060
Direktni pos. str.	507.140	628.854
Izdelavni OD	197.333	244.693
DIS	704.474	873.547
Režija skupna	356.632	373.717
Skupni str. posl.	1.061.105	1.247.264
CD	-26.380	+35.796

Ce povežemo sedaj odgovarjajoče postavke na obeh ordinatah (glej grafikon!), dobimo v grafikonu strukturo stroškov in realizacije, pri kateremkoli obsegu proizvodnje. Režijski stroški se povečajo neznatno pri manjšem povečanju proizvodnje kot rezultat določenih organizacijskih prijemov brez večje investicije. Zato gre linija porasta režijskih stroškov A-E pod blagim kotom z absciso osjo. Materialni stroški se povečujejo proporcionalno s povečevanjem proizvodnje pod pogojem, da uporabljamo isti material in v enakih količinah na enoto izdelka. Materialni stroški so prikazani v trapezu A E F B, skupni režijski in materialni stroški pa z linijo B F. Da dobimo skupne stroške poslovanja moramo dodati še direktne osebne dohodke, ki predstavljajo vrednost B F G D. Direktni OD se gibljejo po liniji D G pod pogojem, da povečujemo delovno silo proporcionalno s povečevanjem proizvodnje. Torej so časi izdelave na enoto enaki. Skupni stroški poslovanja bi se torej gibali po liniji DG ali v trapezu OL GD.

Realizacija prodaje se bo povečala proporcionalno s povečevanjem proizvodnje. Pri 100% predvidenem obsegu proizvodnje je znašala realizacija v vrednosti OC, pri povečanju proizvodnje za 24% pa bo znašala realizacija LH ali za 24% več. Če povežemo sedaj točki CH, dobimo linijo porasta realizacije prodaje pri konstantnih cenah na enoto. Ta linija se pa seka z linijo skupnih stroškov poslovanja DG v točki K, ki predstavlja kritično točko rentabilnosti proizvodnje. Spustimo sedaj ordinato do abscisne osi in vidimo, da znaša mejna točka rentabilnosti pri vrednosti 110%. Če znaša obremenitev delovnih mest pri doseženi vrednosti proizvodnje 1,10 na 64% in indeksu 1,24 na 72%.

Iz diagrama torej lahko odčitamo sledeče podatke:

- Vrednost realizacije proizvodnje odnosno prodaje, da dosežemo mejno točko rentabilnosti — 1.138.199 din;
  - Procent povečanja proizvodnje v odnosu na plan — 10%;
  - Procent obremenitve delovnih mest 64%;
  - Strukturo stroškov poslovanja.
- Vrednost CD v primeru povečanja proizvodnje odnosno izgubo v primeru zmanjšanja ob-

sega proizvodnje. Čisti dohodek predstavlja trikotnik K G H, izgubo pa trikotnik C D K.

— Vrednost CD pri 100% obsegu proizvodnje znaša — 26.380,00 din/mes.; pri povečanju proizvodnje za 24%, proporcionalnih materialnih stroških in OD izdelave pa znaša 1.283.060 — 1.247.064 = +35.796,00 din mesečno — linija G H.

— V primeru znižanja izdelavnega časa za 10% znaša vrednost mesečnega CD 35.796 + 24.469 = 60.265 din. Linija G H = GH + GG. Kritična točka rentabilnosti se pomakne iz točke K v Ki.

— V primeru znižanja materialnih stroškov za 10% se poveča vrednost CD 35.796 + 62.885 = 98.681 din.

— V primeru znižanja materialnih stroškov za 10% in skrajšanja izdelavnega časa za 10% znaša vrednost CD 123.150 din mesečno — linija G<sub>1</sub>H.

— V primeru povečanja proizvodnje pri proporcionalnem povečanju materialnih stroškov in proporcionalnem zmanjševanju časa izdelave, dobimo skupne stroške poslovanja po liniji DG<sub>2</sub>, vrednost čistega dohodka pa 35.796 + (244.693 — 197.333) = 83.156 din mesečno. Mejna točka rentabilnosti se pomakne iz točke K v točko K<sub>2</sub>, kar odgovarja približno indeksu proizvodnje 1,05. Ordinata CD se v tem primeru znatno bolj povečuje s povečevanjem proizvodnje, kar je razvidno iz trikotnika K<sub>2</sub> G<sub>2</sub> H.

— Največja vrednost CD pa bi bila pri 24% skrajšanju izdelavnega časa, enakem povečanju proizvodnje in 10% zmanjšanju materialnih stroškov. Vrednost CD znaša 35.796 + 47.360 + 62.885 = 146.041 din/mesec.

— Vse te variante veljajo v primeru, da so nabavne cene materialov in prodajne cene na enoto fiksne. Diagrama in primerjav praktično ne moremo napraviti, kakor da celotno strukturo stroškov v določenem momentu — ob periodičnem obračunu ali letni bilanci, presekamo, potem pa upoštevamo vsa odstopanja v prihodnje od dejanskih cen kot povečan strošek zaradi dviga cen. Navadno se zahteva, da se povišanje cen kompenzira z notranjimi rezervami, kar pa je nemogoče pri tako skokovitih vhodnih cenah materialov v končnem izdelku. Realno in pošteno bi bilo, da se našemu izdelku — pod izdelkom smatramo tiste, ki so kvalitativni in iskani na trgu in ne proizvodnja na zalogo, ki se jo težko plasira — dvigne prodajna cena za vrednost celotnega povečanja vseh sestavnih materialov, vse notranje racionalizacije na področju povečanja produktivnosti časa pa naj bi se delile na OD in sklade v razmerju, ki nam omogoča perspektivo in primeren nivo poslovanja. Pomeni, da se nam sploh ni bati povečanja cen materialov, ampak imeti takšen proizvodni program, pri katerem bomo vse spremembe vkalkulirali v prodajno ceno, medtem ko bomo vse prihranke v obliki racionalizacij zadržali v samem podjetju. Zato moramo posvetiti največjo pozornost trikotniku v diagramu D H G<sub>2</sub>, ki predstavlja proporcionalno povečevanje proizvodnje pri proporcionalnem skrajševanju izdelavnih časov. To pa moramo dosežati s tehnološkimi izboljšavami in ne dviganjem normativov časa pri enakih pogojih dela. Materialni stroški naj bi bili minimalni za določen izdelek. Preseganje normativov materiala nam po nepotrebnem zmanjšuje sklade, v kolikor je ta pojav pogost in stalen, pa tudi

OD. Kolikor bi pa bistveno menjali kvaliteto materiala se v tem primeru menja tudi kvaliteta izdelka, torej tudi cena. Ta korak je umesten, kolikor nam omogoča povečanje proizvodnje in skozi to zmanjševanje režijskih stroškov na enoto ali pa, da se prodajna cena na trgu ne spremeni kljub uporabi cenejših materialov.

OD moramo povečati tudi za vrednost splošne inflacije, katero realno gledano, moramo vkalkulirati v prodajni ceni. Torej končno lahko rečemo, da moramo vkalkulirati v prodajni ceni vse zunanje vzroke, ki vplivajo na povečanje lastnih cen in obliki materialnih stroškov ali vrednosti OD zaradi splošne inflacije, OD pa lahko realno povečamo preko tega za kolikor smo dvignili stopnjo produktivnosti dela v lastnem podjetju. To povečanje pa predstavlja realno povečanje standarda.

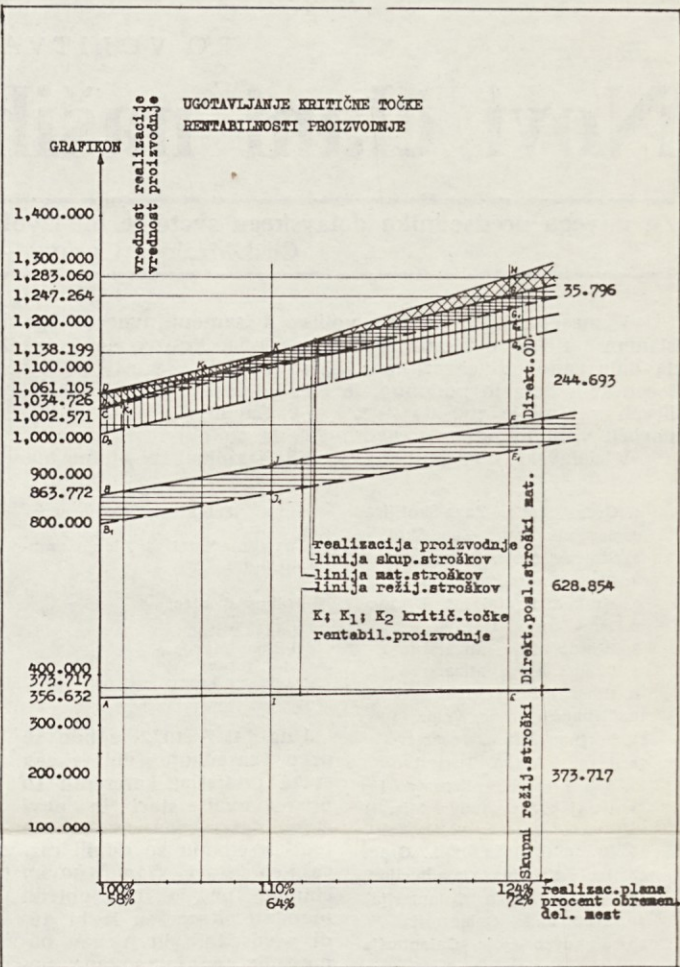
Te variante so vsekakor zanimive za organizatorje proizvodnje, ker imajo neposredni vpliv na višino materialnih stroškov in izdelavnega časa na določenem obratu ali za določeno dejavnost.

Predvideno zmanjšanje materialnih stroškov in časa izdelave ne pomeni, da je možno toliko tudi doseči, ampak samo v orientaciji, kako se povečuje OD pri takšnih ukrepih. Sigurno pa je mogoče v naši proizvodnji zmanjšati porabo surovin in potrošnega materiala, kakor tudi skrajšati čas izdelave brez večje investiranja. Postavlja se vprašanje točnosti nastavitve strojev pri razžaganju žaganega lesa, minimalnih nadmer za obdelavo, debeline rezov pri žaganju, kombiniranega žaganja elementov v smislu kvalitativnega in kvantitativnega izkoriščanja, predelave lesa in materialov odgovarjajoče kvalitete, možnosti uporabe drugih materialov.

Na področju časa izdelave se postavlja vprašanje izkoriščenosti strojne opreme, kateri procent obremenitve v področju od 58 do 72% ali preko je trajno maksimalno možen, organizacije delovnega mesta, nadalje učinkovito izkoriščanje proizvodne delovne sile, realnosti časovnih normativov, organizacije same proizvodnje, čakanje na delo, priprave delovnega mesta, prebogost nastavitve strojev zaradi razdrobljenih proizvodnih nalogov, ureditve in organizacije notranjega transporta...

Realizacija vseh teh postavk in še drugih je najbolj odvisna od sposobnosti in vestnosti neposrednih organizatorjev v proizvodnji, ker imajo neposredno možnost direktnega odločanja. Praktično moramo vsi zaposleni težiti za tem, da se zmanjšajo skupni stroški poslovanja pri določenem obsegu proizvodnje, bilo na račun zmanjšanja materialnih stroškov, povečanja produktivnosti in že pri samem investicijskem vlaganju. V tem dosežemo konstantno povečano stopnjo dohodka, ne glede na konjunkturna nihanja.

Planiranje s pomočjo grafikona je bolj uporabno pri serijski proizvodnji, ker pri specializirani proizvodnji ne more biti velikega odstopanja od preizkušenih normativov. Težje pa je planirati stroške in predvideti finančni rezultat pri individualni proizvodnji, v kolikor se ta hitro menja in če ima veliko spreminjajočih se neutrjenih postavk v pogledu materialnih stroškov, časa izdelave



in prodajnih cen. Naloga je seveda, da tudi individualna proizvodnja poteka v najkrajšem možnem času in z minimalnimi materialnimi stroški, ne glede na eventualno visoko doseženo prodajno ceno, predvsem pa v obsegu, pri katerem lahko pokrivamo fiksne režijske stroške, bilo da je proizvodnja individualna ali serijska.

● Kot zaključek bi navedel, da bi morali imeti na vsakem obratu in za vsako dejavnost najmanj enkrat letno, če ne tromesečno, ustrezno obdelane diagrame z vsemi stroški in zaključki, iz katerih bi črpali ustrezne podatke za nadaljnje odločitve v vodenju proizvodnje.

MRAK CIRIL, dipl. ing.

SLOVO PO  
MNOGIH LETIH  
SKUPNEGA DELA

**Srečno,  
tovariš  
Bajat**

Ivan Remškar novi  
direktor splošnega  
sektorja

Dolgoletni član našega kolektiva in direktor splošnega sektorja Danilo Bajat nas je 5. julija uradno zapustil in odšel v zaslužni pokoj. Najbrž bi

bilo odveč naštevati rezultate njegovega prizadennega in vestnega dela. Ničkolikokrat je poudarjal, kako pomembno je sodelovati med posameznimi službami v podjetju in prav v tem je dosegel tudi lepe uspehe. Na njegovem delovnem mestu ga je zdaj nasledil diplomirani pravnik Ivan Remškar.

Ko se je Danilo Bajat poslavljalo od svojih sodelancev, mu je generalni direktor zaželel vse najlepše na njegovi novi poti. Prav to pa je hkrati želja tudi vseh drugih članov delovne organizacije, ki so imeli dovolj priložnosti spoznati vse vrline Danila Bajata.



TUDI PRI NAS SMO PRAZNOVALI

# 4. julij — dan borca

Jubilejno srečanje vseh borcev, ki so zaposleni v našem podjetju

**Praznik 4. julij — dan borca — proslavljamo po vsej državi. Na ta dan je tudi podjetje »HOJA« priredilo jubilejno srečanje borcev, ki so zaposleni v podjetju.**

Uvodno besedo je imel ob tej priložnosti ing. Ocvirk, direktor komercialnega sektorja v podjetju. V imenu Uprave je vsem zbranim čestital ter pri tem poudaril pomen in važno vlogo, ki so jo opravili borci v NOB. Junaška pot partizanov je bila nadvse težka in položaj, v kakršnem so bili partizani dan za dnem, se ne da povedati ali napisati z besedami. Prav tako močna volja pa nas je spremljala tudi pri obnovi domovine ter prizadevanjih za čim lepši jutrišnji dan.

Jasno nam je, da ni vse

tako, kot smo si zamišljali vnaprej, da smo marsikdaj razočarani — predvsem v gospodarskih posegih, toda do takih situacij pride povsod. V zaključni besedi je ing. Ocvirk vsem navzočim zaželel kar najlepše počutje ter v prihodnosti ogromno delovnih uspehov.

Ko je tekla prosta beseda med zbranimi, je bilo obujenih še veliko spominov na težke čase — čase partizanstva. Želja vseh je bila, da bi se tovrstna srečanja še ponovila, kajti to je dan, ko se resnično prijateljstvo pokaže v polni meri.

Vsako leto se krog borcev v podjetju zožuje in manjša. Nekaj jih odide v pokoj in v nekaj letih bomo vsi zapustili podjetje. Želja nas vseh je, da bi podjetje napredovalo in pripravljeno smo dati vse sile za doseg začetnega plana. V želji, da bomo lahko to dosegli, pozivamo vse mlajše člane kolektiva, da uporabijo vse svoje znanje in izkušnje za hitrejšo rast podjetja in lepši jutrišnji dan.

Na koncu pa se v imenu vsem borcev zahvaljujem za povabilo in knjižna darila.

JOŽE ŠILC

ZAČASNA PRESELITEV

## Vajenci v domu železničarjev

Vajenci podjetja »HOJA«, ki so bili na oskrbi v Domu gradbene srednje šole v Ljubljani, so se morali s 1. julijem 1972 začasno izseliti. Omenjeni dom nam je pred tem poslal sporočilo, v katerem nas je obvestil o nujnih delih in popravilih v posameznih stavbah — blokih v naselju. V času od 1. julija pa do pričetka novega šolskega leta je večina ljubljanskih domov zaprtih, drugi pa so zelo zasedeni z gosti iz sosednjih republik ali držav. Prehodni gostje, ki se zadržujejo v Ljubljani le določen čas, plačajo precej višjo najemnino, kot smo jo za svoje vajece plačevali mi v DGSS, zato je povsem razumljivo, da je tudi za nas cena nekoliko višja. Cena za posameznika je 25 din dnevno, kar znese ob koncu meseca okrog 700—750 din. Razliko oziroma celotno oskrbnino plača podjetje po znanem načinu plačila, nagrada učencev pa

je nespremenjena. Po 1. avgustu do pričetka šolskega leta oziroma do 1. septembra 1972 bodo vajenci odšli na počitnice, vsi tisti, ki pa imajo popravne izpite, si bodo v času izpitov sami zagotovili prenočišča in prehrano. Prav je, da ob tej priložnosti pohvalimo vse vajece,

ki so uspešno končali razred, posebno pa še vajece Zvonka Skukana, ki je edini dosegel odlični uspeh, ter vajece Milenka Pavloviča, ki je s prav dobrim uspehom drugi najboljši.

Čestitamo!

Služba  
za izobraževanje

## OSEBNE NOVICE

### PRISLI SO:

**Škofljica:**  
Radočaj Nikola NK  
Obrovac Ivan NK  
Ranžan Nikola NK  
Hrovatič Franc NK  
Gačnik Janez NK  
Zaman Slavko PK

### Velox:

Hosta Bernarda KV  
Redjaj Iljaz NK  
Džozović Ahmet NK  
Bogdanović Stojan NK  
Bilješkovič Ante NK  
Jovanović Pero NK

### Uprava:

Remškar Ivan VS  
Levstik Dušan SS  
Berglez Tatjana Nep. SS  
Erbežnik Zlata SS

### Galanterija Podpeč:

Zega Ana NK  
Zdešar Slavka OS  
Svete Franc KV  
Kružić Franc KV  
Kučlar Boris  
Rupar Janez KV

### Polhov gradec:

Bizjan Jernej KV

### Mizarstvo I.:

Kovačič Janez NK  
Mumler Marija NK  
Skrobec Vladimir PK  
Mühleise Irena SS  
Hrast Ivan KV

### Mizarstvo II.:

Ristič Radomir NK  
Hrs Nada NK  
Petelinšek Josip NK  
Martinović Ilija NK  
Vrbec Matija PK  
Smrzlić Mie KV  
Fink Franc KV

### Tesarstvo:

Ramadan Ismail NK  
Novak Leopold NK  
Sluga Martin NK

### Gradbeni elementi:

Belejan Janez KV  
Mačak Rafik NK

### ODŠLI SO:

Cop Joso  
Mateša Janko  
Kučinič Toma  
Cop Vlado  
Mirt Viktor  
Bečaj Brahim  
Jurčević Pero  
Štat Ivan  
Ranžan Nikola  
Obrovac Ivan  
Radočaj Nikola

### Velox:

Šukić Tomislav  
Morina Bahtir  
Bibič Jovan  
Gorjup Janez  
Jović Sima  
Redjaj Ilijaz  
Jovanović Pero  
Redjaj Vesel  
Ravnikar Anton

### Galanterija Podpeč:

Kučlar Boris — za vajece  
Klančar Marija  
Žitnik Francka  
Lukič Marija  
Klančar Rudi

### Polhov gradec:

Bizjan Jernej  
Oblak Božo  
Koprivec Barbara

### Mizarstvo I.:

Kladušan Ivan  
Benedek Janez  
Škrob Valentin  
Koren Milan  
Petan Ivan

### Mizarstvo II.:

Kovačič Angela  
Papler Marko  
Zalokar Anton  
Mlakar Mirko  
Novak Milan  
Galešič Marko  
Mavri Stanko  
Candek Jože  
Cimperman Anton  
Štrucelj Alojz

### Tesarstvo:

Brajer Jože  
Bijonda Nikola — vajenec  
Škrjanc Franc  
Lapajne Pavel  
Merzić Omer  
Sluga Martin  
Jashari Fadil  
Borštnik Mirko  
Gashi Raif  
Kružić Jože

### Gradbeni elementi:

Husenaj Muharem  
Jovanović Milorad  
Husič Husein  
Šaiti Ramadan  
Bošnjak Rasim

### Premeščeni iz Podpeči:

Peršin Anton v Tesarstvo  
Kranjec Ivan v Gradb. el.  
Maretič Ante v Velox  
Mazi Alojz v Mizarstvo II  
Bernik Marjan v Mizarstvo II  
Koritnik Ivan v Mizarstvo II  
Jeršič Alojz v Mizarstvo I  
Kružić Jože v Tesarstvo  
Redič Esad v Mizarstvo I  
Gaši Aden v Velox

PREIZKUS ZNANJA O VARSTVU PRI DELU

## Uspešno opravljene izpiti

Dne 16. 6. 1972 je služba za varstvo pri delu poslala na obrat Velox naslednji dopis:

**Zakon o varstvu pri delu zahteva preizkus znanja iz varstva pri delu kot pogoj za opravljanje dela na delovnih mestih, zato sporočamo naslednje:**

»Dne 19. 6. 1972 ob 13.30 bo predavanje, dne 22. 6. 1972 ob 13.30 pa preizkus znanja za naslednje sodelavce obrata Velox...«

Ob določenem času je bila komisija na obratu, točni pa so bili tudi delavci. Znanje je bilo v redu in je ocena vseh, ki so dobili »potrdilo o uspešno opravljenem izpitu«, le pohvalna. Razen enega, ki je dejal, da ogenj gasimo s kleščami, so vsi drugi potrdili, da je znanje iz varstva pri delu resna in pomembna zadeva, česar se mora zavedati sleherni član našega delovnega kolektiva. Potrdila o uspešno opravljenih izpiti v mesecu juniju so na obratu Velox prejeli:

1. STRMETČKI Vinko
2. BILJEŠKOVIČ Ante
3. BOGDANOVIČ Stojan
4. GORENC Alojz
5. MIČIČ Jovan
6. DOZOVIČ Ahmet
7. ĐEFEROVIČ Hasan
8. SOMRAK Branko
9. BORŠTNAR Jože
10. BAUMKIRCHER Stane

Komisija za varnost pri delu

V RAZLIČNIH OBRATIH NAŠEGA PODJETJA

# Obvezna počitniška praksa za srednješolce

Sredi avgusta bodo zadnji praktikanti zapustili naše podjetje — Veliko število lastnih študentov — Največ v mesecu juniju

Vsako leto se po zaključku šolskega leta zaposli v podjetju »HOJA« določeno število dijakov srednjih šol, ki morajo opraviti 14-dnevno ali enomesečno prakso. Naše podjetje ima precejšnje število svojih študentov, ki jih je v prvi vrsti dolžno zaposliti v času počitniške prakse, le da na morebitne potrebe lahko sprejmemo še ostale dijake. Vodstvo TSŠ je pred vsakim zaključkom šolskega leta v težkem položaju, ker je veliko število dijakov, ki morajo opraviti obvezno enomesečno prakso I., II. in III. letnika. Sporazumno z odgovornimi službami podjetja se predhodno začrti plan, v katerem je poimensko in časovno določeno, kje in kdaj bo določen dijak opravljal prakso.

V letošnjem letu je bilo razporejenih na obrate naslednje število dijakov:

UPRAVA — 5 dijakov ESŠ,  
ŠKOFIJA — 12 dijakov TSŠ,

MIZARSTVO I — 5 dijakov TSŠ,

OGE — 1 dijak gradbene srednje šole,

VELOX — 2 dijaka TSŠ in gradbene srednje šole,  
TESARSTVO — 6 dijakov TSŠ,

MIZARSTVO II — 4 dijaki TSŠ,

POLHOV GRADEC — 1 dijak TSŠ,

PODPEČ — 2 dijaka gimnazije,

UPRAVA — 1 študent BTF

Razporejeni so v različnih mesecih, največ v mesecu juniju. Zadnji praktikanti bodo zapustili podjetje v avgustu in sicer 15. 8. 1972, ker jim je čas od 15. avgusta do 1. septembra potreben za pripravo na začetek šolanja v novem šolskem letu.

In kakšna so mnenja mentorjev, ki so vodili in usmerjali delo bodočih tehnikov, ekonomistov...

V začetni fazi dela je bilo splošno usmerjanje ter seznanjanje dijakov s podjetjem ter delom posameznih služb, nato pa je sledilo praktično delo. Prizadevnost praktikantov je bila vidna nekje bolj, drugod manj. Morda naj omenimo Mizarstvo I v Slomškovi, kjer so posamezniki skušali prakso opravljati zgolj zaradi prakse in je bilo potrebno opozorilo vodstva obrata, da se stanje popravi in da je praksa dosegla svoj namen. Učni pro-

grami so pripravljeno za vsak letnik posamezne šole posebej, vendar pa je dejavnost podjetij različna. S tem želimo pojasniti, da se ni mogoče v celoti držati oziroma delati po načrtu, ker bi sicer zaostajalo redno delo in s tem poslovanje v podjetju. Dan pred koncem obvezne prakse so si dijaki ESŠ — praktikanti na Upravi ogledali nekaj obratov (Mizarstvo v Slomškovi, Mizarstvo v Parmovi ter Galanterijo v Podpeči) in s tem še okrepili svoje pridobljene izkušnje na obvezni praksi.

DRAGO REDENŠEK





# ZAPOSLOVANJE IN UVAJANJE DELAVCEV V Način spoznavanja človeka

Piše: DRAGO REDENŠEK

(Nadaljevanje)

Na osnovi potreb po novi delovni sili, ki nastanejo zaradi izgradnje novih postrojenj, dobi kadrovske oddelke od vodstva podjetja nalogo, da preskrbi za nove oddelke, hale, izmene in tovarne ustrezno število delavcev z ustrezno izobrazbo in prakso. V tem primeru gre za grupno sprejemanje delavcev. Postopek za sprejem je tak:

1. Kadrovske oddelke razglasi preko časopisa in zavoda za zaposlovanje nova delovna mesta in vabi nove delavce v podjetje.

2. Organizira se sprejem kandidatov v kadrovskem oddelku. Sprejem je tempiran na določen datum v teku razpisanega roka. Sprejem vsebuje:

a) razgovor z vsakim kandidatom, kjer sprašujemo o:

— osnovnih podatkih (ime in priimek, naslov, poklic),

— šolski in strokovni izobrazbi ter raznih znanjih,

— delovnem stažu (kjer je delal, koliko časa, na katerih delovnih mestih, zakaj je menjal podjetja),

— njegovih zaslužkih v zadnjih mesecih (sestava plače, velikost plače, način nagrajevanja),

— vzroku odhoda iz prejšnjega podjetja,

— vzroku javljanja na razglášena delovna mesta in želji, na katerem bi se rad zaposlil,

— materialnih razmerah, v katerih živi (stano-

vanje, družina).

Nato posredujemo celotni grupi kandidatov:

— kratke informacije o podjetju, organizaciji, delovnem mestu in pogojih dela,

— način nagrajevanja in možnost zaslužka,

— možnosti izobraževanja, priučevanja in napredovanja na višja delovna mesta.

b) Sledi preizkus sposobnosti, s katerim s pomočjo testov ugotovimo, ali imajo kandidati ustrezne sposobnosti za delo, ki ga bodo opravljali.

c) Če kandidati ustrezajo, odločitev sprejemamo na osnovi razgovora in testnih rezultatov, se dogovarjamo s kandidati o možnosti nastopa dela. Kolikor so kandidati pripravljene sprejeti delo, jih napotimo na zdravniški pregled.

d) Po vrnitvi kandidatov organiziramo z njimi kratek uvajalni seminar, ki obsega:

— zgodovino podjetja (pokličemo tudi vodilne ljudi),

— strukturo in organizacijo podjetja (obrati, oddelki, odnosi med njimi, statusi itd.),

— mesto podjetja v panogi glede tržišča,

— mesto in pomen oddelka, obrata itd., kjer se bodo zaposlili novi kandidati,

— načini dela (izmene, odgovornosti, predpostavljene),

— eventualne mere zaščite pri izvajanju dela,

— osnovne pravice in dolžnosti vsakega člana kolektiva.

e) Sledi ogled podjetja (če podjetje nima discipliniranih obratov) ali vsaj makete podjetja ter temeljit ogled obrata ali hale, kjer se bodo zaposlili kandidati. Če gre samo za popolnjevanje delovnih mest ali za novo odprta delovna mesta, je sprejem nekoliko drugačen, v vsakem primeru pa je gotovo krajši. Potrebe po delovni sili običajno da obrat, oddelki ali služba. V tem primeru gre za posamično sprejemanje kandidatov. Postopek za sprejem je tak:

1. Kadrovske oddelke razglasi preko zavoda za zaposlovanje, redkeje preko časopisa, nova delovna mesta. Istočasno obvesti tudi člane kolektiva iz obrata, oddelka ali službe o razglasu in jim svetuje, da tudi oni pomagajo pri iskanju kandidatov med svojimi znanci in v okolju, v katerem živijo.

2. Organizira se sprejem kandidatov v kadrovskem oddelku. Kandidati se javljajo posamično v teku razpisanega roka. Razgovor vsebuje obravnavo istih problemov kot pri skupinskem sprejemu, le da je nekoliko daljši, ker vsebuje več informacij. Te informacije so pri skupinskem sprejemu vsebovane v uvajalnem seminarju, katerega pa tu ni, pač pa je del teh informacij zaobsežen v razgovorih.

3. Sledi testiranje, ki je individualno in manj izčrpano. Uporabljamo kratke, bolj splošne teste. Testni rezultati so manj zanesljivi.

4. Če kandidat ustreza in se strinja z zaposlitvijo, ga napotimo na zdravniški pregled.

5. Po vrnitvi ga napotimo v oddelek, obrat ali službo, kjer ga neposredni predpostavljeni seznanijo z delom, sodelavci in s temeljitim ogledom delovnih pogojev, postrojenj in prostorov.

Pogosto se dogaja, da delavci, posebno vodstveni in strokovnjaki, ne uspevajo, čeprav so bili vsi pogoji z ene in druge strani dani. Nastane vprašanje, zakaj. Praksa kaže, da kandidat, čeprav ima odlične sposobnosti in znanje, lahko tudi ne uspe. Vzrok tega so njegove predvsem karakterne lastnosti, ki mu onemogočajo, da se »ujame« s svojimi predpostavljenimi, ki naj bi vodili z njimi kratek razgovor ter dali na osnovi tega svoje sugestije predvsem o tistih kandidatih, za katere menijo, da bodo z njimi težko shajali. V tem primeru se opravi predhodni izbor, ki je predvsem koristen, ker je kasneje, ko stroški v zvezi s kandidati močno naraščajo, osip mnogo manjši.

Tudi formalni način sprejema v delovnih organizacijah opravi komisija za delovna razmerja na obratu, strokovnjaki iz kadrovskega oddelka ji dajo samo podatke. Drugod imajo v podjetju odbor za kadre, ki sprejema delavce za celotno podjetje.

Poleg teh samoupravnih mehanizmov, ki sprejemajo kandidate formalno, je v različnih podjetjih tudi

vpliv uslužbencev in strokovnjakov v kadrovskem oddelku zelo različen. Nekatere je njihov vpliv odločilen, drugod skoraj nepomemben.

Tudi glede hitrosti sprejema se podjetja med seboj razlikujejo. Tam, kjer imajo večji vpliv strokovnjaki in delavci iz kadrovskega oddelka, je sprejem hiter. Odgovornost za uspeh sprejetih kandidatov nosijo posamezniki. Obratno je tam, kjer je prepuščeno odločanje o sprejemu kandidatov nestrokovnim delavcem, ki sestavljajo samoupravni organ. Procedura je navadno tam mnogo daljša, predvsem pa bolj birokratska.

Tudi celotna kadrovska politika je odvisna od tega, kdo sprejema kandidate. Kolikor jih sprejemajo strokovnjaki iz kadrovskega oddelka v skladu z naprej pripravljenim programom kadrov, tedaj se sestav kadrov v podjetju zboljšuje. Sprejeti so primerni in sposobni kandidati. Obratno pa je, če sprejemajo kandidate neprimerni in neustrezno izobraženi ljudje, tedaj se dogaja, da je sprejemanje kandidatov neustrezno. Pogosto se sprejemajo kandidati, ki niso primerni. V veliki meri pridejo do izraza poznanstva in zveze. Kadrovska struktura v podjetju se slabša in to privede podjetje sčasoma do težkih notranjih problemov.

Te pripombe so odraz predvsem sodobne prakse in niso absolutno točne, ker ne veljajo v vsakem primeru, vendar pogosto kažejo, da je bolj odgovornost za kadre prepustiti peščici za to usposobljenih strokovnjakov kot pa forum izvoljenih nestrokovnjakov.

ISKANJE NOVIH DELOVNIH MOČI NI LAHKO

## Problemi kadrovanja

Različne potrebe, pa tudi različne možnosti — Študenti ob zadnjem zaključku šolskega leta niso pokazali ravno najboljših rezultatov — Zanimivo, mladi se odločajo za manj plačane, pa tudi manj perspektivne poklice

Beseda kadrovanje je več ali manj vsakomur poznana, če ne drugače že po tem, da se skoraj sleherni pred zaposlitvijo zgleda v kadrovskem oddelku. Kaj in kako je s kadri v samem podjetju »Hoja« in »Galanteriji« Podpeč, nam bo obrazložil vodja kadrovskega oddelka Alojz Cerjak:

— V preteklih nekaj mesecih je bila kadrovska služba našega podjetja pred dokaj težkimi problemi. Z nastopom gradbene sezone so se namreč mesečno povečale potrebe po proizvodni delovni sili, tako po novi kot tudi za nadomestitev odhajajočih delavcev. Glavni vir pridobivanja novih delovnih moči, predvsem kvalificiranih, je

bil Zavod za zaposlovanje Ljubljana, v manjši meri pa druge ustanove. Sposobno nekvalificirano delovno moč pa smo pridobivali na razne druge načine.

Kljub temu, da v celoti nismo uspeli zadostiti vsem potrebam, je bila v času od 1. 3. 1972 do 30. 6. 1972 v dokajšnji meri potreba zadovoljena. Pregled fluktuacije je razviden iz naslednje tabele.

Prišli:  
1 VK strojni ključavničar

5 KV mizarjev  
2 KV tesarja  
1 KV zidar  
6 PK mizarjev  
— PK tesarjev  
1 PK zidar  
40 NK delavcev.

Odšli:  
7 KV mizarjev  
5 KV tesarjev  
2 KV zidarja  
4 PK mizarjev  
— PK tesarjev  
1 PK zidar  
68 NK delavcev.

Mimo tega, da je pridobivanje novih kadrov zelo oteženo zaradi nenehnega povpraševanja, pa se srečuje kadrovska služba še z drugimi problemi, ki sodijo v nje vsakdanje delo. Tako se na primer nemalokrat zgodi, da prihajajo v podjetje iskanci zaposlitve, ki jih sprejememo ter pošljemo na obvezni zdravniški pregled, po

preteku nekaj dni pa se nam ti ljudje ne vrnejo več nazaj. S tem podjetje trpi precejšnjo škodo. Prvič zato, ker mora za obvezni zdravniški pregled pred zaposlitvijo plačati, na drugi strani pa odkloni ponovnega iskalca zaposlitve, ki bi morda resno nastopil delo. Taki pojavi so sicer redkejši, vendar niso popolnoma osamljeni. V času naraščanja naročil si vsak obrat želi imeti čim več delovne sile za doseg ali celo presežek plana, ob trenutnem zatišju pa je taka delovna sila odveč. V Podpeču se je pred mesecem pokazala kot odvečna delovna sila NK delavcev, ki smo jih sporazumno tako z vodstvi podjetij in obratov kot tudi delavci premetili na obrate: Mizarstvo v Slomškovi in Parmovi, na Testarstvo, Velox in Gradbene elemente. Za novo delovno silo pa tu ni tam še prihajajo naročila, a nam Zavod za zaposlovanje odgovarja, da ni pritoka delovne sile.

Ravnokar se predstavniki omenjenega Zavoda pripravljajo na obisk nekaterih sosednjih republik, kjer bi se morebiti našla nova delovna sila. Za lesna podjetja predstavljajo največji problem mizarji in tesarji, manj pa zidarji in ostali poklici.

Kakšna je delna rešitev kadrov, pa nam je pojasnil referent za izobraževanje — Drago Redenšek. Takole pravi:

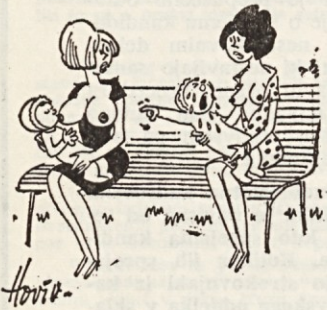
Kadrovska politika ima v vsakem podjetju važno vlogo, ker si brez kvalitetnega kadra ni moč zamišljati uspešnega poslovanja. Če se za hip zaustavimo pri zaposlovanju najmlajših — to je vajencev, potem moramo pojasniti, da »domačih« — ali lepše, vajencev iz Slovenije za poklic mizar in tesar ni dovolj. Iz razgovora z nekaterimi predstavniki osnovnih šol ter predstavniki Zavoda za šolstvo sem lahko zaključil, da bistvenih sprememb na tem področju ni pričakovati. Osnovnošolci, ki uspešno končajo osnovno šolo, se odločajo za študij na srednjih šolah ali pa se vključijo v razne druge poklice. Za lesne poklice pa ni zanimanja. Vsi se zavedamo, kako drago plačani so ravno poklici tesar, zidar, mizar in skoraj nerazumljivo je, da se mladi odločajo za manj plačane in manj perspektivne poklice.

Študenti, kot bodoči strokovni kader, pa ob zadnjem zaključku šolskega leta niso pokazali ravno najboljših rezultatov. Razumljivo je, da je od vseh študentov največ dijakov TSS — lesni oddelki (13), sledijo pa dijaki na ESS, Gradbeni srednji šoli, BTF in Ekonomski fakulteti. O letošnjih študentih je Odbor za kadre tudi razpravljal in se odločil, da sprejme le 2 študenta za potrebe v Polhovem Gradcu, v ostalem pa bo število enako številu iz leta 1971/72.

# OHO! AHA!

## NA POSTAJI

— Eno karto, prosim.  
— Za kam pa, gospod?  
— To vas pa nič ne briga!



BREZ BESED

## SODOBNOST

Novinec v Parizu sedi pri znanjih in gospa pravi:  
— Čast imate, da lahko sedite na stolu Ludvika XIV.  
— Prav, ko bo prišel, bom postal.



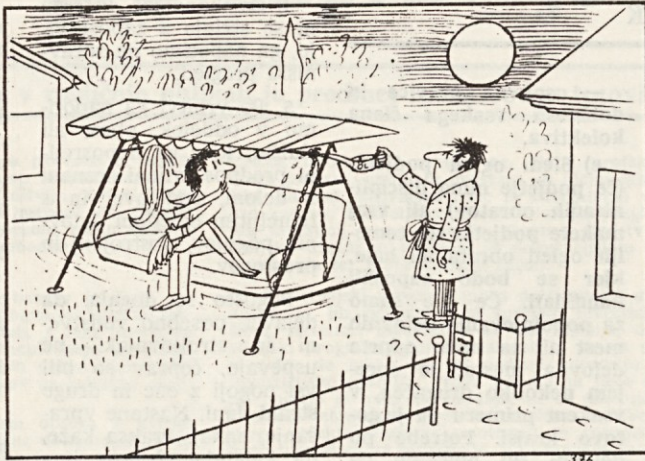
BREZ BESED

## RECEPT

— Kaj naj ukrenemo zoper morske pse, ki »napadajo kopalce«?  
— Prevzgojite jih v domače!



BREZ BESED



BREZ BESED

## VSE ZA KMETIJSTVO

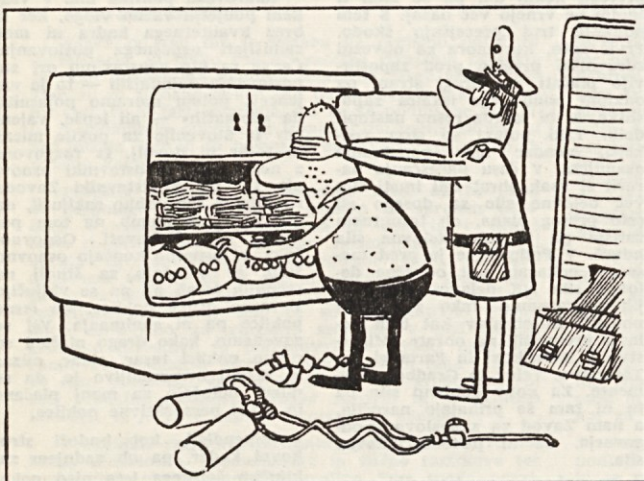
Na vratih stranišča enega izmed lokalov piše:  
— Dajte skromni prispevek za razvoj kmetijstva.  
In na drugi strani:  
— Da ne bo nevoščljivosti, odpravite sled z vodo!



BREZ BESED

## NAPAKA

— Si opazil kakšno napako pri imenu »Viator«?  
— Ne. Zakaj?  
— Odkar so podražili mestni promet, bi bilo boljše ime »aligator«.



BREZ BESED

## OGLAS

V enem izmed časopisov je izšel oglas:  
— Prodam dobro ohranjen avto ali ga zamenjam za gradbeno parcelo. Ponudbe pod »Sigurna smrt«.



BREZ BESED

## KNJIGE

— Knjige so moj najboljši prijatelj.  
— Kako to, saj vidim, da jih nisi še nikoli odprl?  
— Kako pa naj uporabljam nož proti svojemu najboljšemu prijatelju.



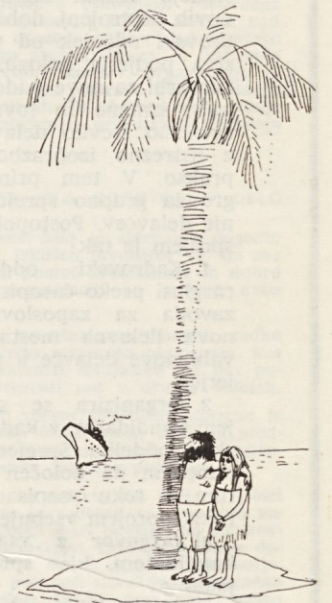
BREZ BESED

## KIKLA

Adam in Eva sta sedela in se pogovarjala. Nenadoma se je s fige odtrgal list in odjadral z vetrom. Adam je skočil in stekel za listom.  
— Tale Adam pa je res poseben tip, reče Eva.  
— Brž ko zagleda kiklo, že zdrvi za njo.



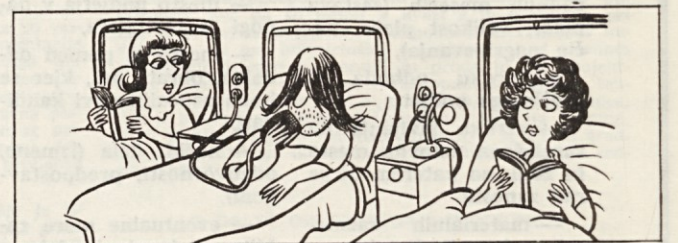
BREZ BESED



BREZ BESED

## ŽENA

— Vaša žena je blondinka?  
— Ne vem, že od jutra me ni bilo doma.



BREZ BESED

## REELEKCIJA

— Verjameš, da nekatere živali ne sodijo več med živali?  
— Verjamem, saj nekateri ljudje tudi ne sodijo več med ljudi!



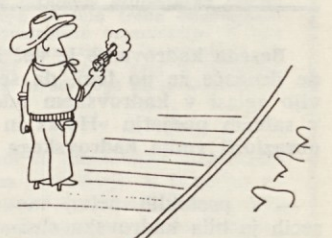
BREZ BESED

## POŠTENOST

— Vseeno se poštenost še najbolj izplača.  
— Kako to misliš?  
— Poglej, pred nedavnim sem ukradel psa, a mi nihče ni hotel dati zanj 50 dinarjev. Potem sem sklenil, da ga vrnem lastniku, ta pa mi je dal nagrado 100 dinarjev, pa še zahvalil se mi je.

## VINJEN

Mati zmerja svojega osemnajstletnega sina:  
— Kako si se mogel tako napiti?!  
— Kdo pa ti je dejal, da sem bil pijan?  
— Ti, ko si se zjutraj vrnil domov.  
— Ne verjami pijancem.



BREZ BESED

hoja

GLASILO  
KOLEKTIVA  
PREDELAVA  
LESA  
LJUBLJANA



HOJA — Glasilo kolektiva HOJA — PREDELAVA LESA LJUBLJANA, Langsova 8 — Odgovorni urednik Drago Redenšek — Ureja uredniški odbor: Alojz Cerjak, ing. Anton Majcen, ing. Ciril Mrak, Drago Redenšek, Anton Šuštar, Anton Tehovnik in Aleš Wabra — Tiska Tiskarna PTT, Ljubljana, Tržaška cesta 42.