

# DELAVSKA ENOTNOST

PROLETARCI VSEH DEŽEL — ZDRUŽITE SE!

DANES  
PRILOGA:  
»POGOVORI 64«

Četrtek, 17. decembra 1964  
Št. 49, leto XXII.

RAZŠIRJENI PLENUM OSS NOVA GORICA O DELOVNIH ODNOSIH

V OKVIRU

## Delavci in njihove pravice

Osnova za razpravo na plenumu je bila analiza problemov delovnih odnosov, ki so jo goriški sindikati naredili s sodelovanjem okrožnega sodišča, zavodov za zaposlovanje delavcev, delovnih inšpektoratov ter uradov za prošenje in pritožbe pri občinskih skupščinah. Da bi dobili še bolj celovito podobo delovnih razmerij in odnosov, so anektirali po vzorčnem sistemu še dvajset delovnih organizacij iz območja bivšega goriškega okraja. Izbrali so podjetja različnih gospodarskih dejavnosti iz vseh štirih občin, pa tudi različna po obsegu poslovanja.

Kot kaže nit se v omenjeni analizi vleče spoznanje o veliki neinformiranosti delavcev, kaj so njihove pravice, ki izvirajo iz delovnih razmerij, hkrati pa tudi nepoznavanje oziroma podcenjevanje odgovornih ljudi v delovnih organizacijah za ta vprašanja. Zlasti občutno je pomanjkanje socialno kadrovske službe in strokovno usposobljenih ljudi, ki bi pravilno uporabljali in posredovali delovno zakonodajo in pravice, ki jih ta daje delavcem. Vse to pogojuje deformacije zakonskih določil v praksi, ki izvirajo neizpolnjevanje med delavci. Se huje pa je, da so zaradi tega v večini primerov delavci oškodovani ne samo trenutno, temveč imajo izkrivljanja in zanezanja teh vprašanj največ-

krat tudi daljnosežne posledice.

Pravice delavcev, ki najbolj neposredno zadevajo kadrovske službe v delovnih organizacijah, so pravice iz socialnega zavarovanja. Vendar je prav zaradi teh, čeprav so včasih grobo kršene, najmanj pritožb delavcev, ker enostavno ne vedo zanje. V razpravi na plenumu je bilo to vprašanje ne-kajkrat načeto, pa tudi poudarjena nujna zahteva po boljšem, bolj strokovnem in bolj urejenem delu kadrovske socialnih služb.

Na območju občine Nova Gorica je 246 delovnih organizacij, vendar imata od teh le 2 dobro urejeno socialno kadrovske službo. Od vseh teh delovnih organizacij točno in redno izplačuje nadomestilo osebnega dohodka v času nezmožnosti za delo komaj 12 delovnih organizacij. Veliko je delovnih organizacij, ki se sploh ne zanimajo za spremembe in dopolnitve raznih predpisov socialnega zavarovanja, tako da so delavci pogosto oškodovani. V 680 primerih je bilo za čas nezmožnosti za delo premalo izplačanih nadomestil osebnega dohodka kar 40%. Prepozno tudi delovne organizacije prijavi- ljavo in odjavljajo svoje delavce, saj je bilo lani teh nepravilnosti kar 40%. Prijave o nesrečah pri delu se izpolnjujejo in dostavljajo z velikimi zamu-

dami. Tako je v januarju in februarju letos prišlo še 49 prijav na socialno zavarovanje za nesreče, ki so se zgodile v aprilu 1963. Delovne organizacije tudi slabo sodelujejo v postopkih za priznavanje dolgoročnih dajatev — otroškega dodatka, kar povzroča pri zavarovancih nevoljo, razen tega pa porabijo še precej časa, preden zberejo vse dokumente za uveljavitev svojih pravic.

Ob terti pomanjkljivosti kadrovske socialnih služb oziroma odgovornih ljudi v delovnih organizacijah je vredno omeniti to službo v idrijskem rudniku. Pravice iz socialnega zavarovanja so samo eno od opravil socialno kadrovske službe idrijskega rudnika. V redu jih izpolnjuje, tako da niso njihovi delavci v ničemer prikrajšani. Se več, delavcem iz rudnika ni treba iskati potrdil in pritisniti na kljuko. To opravi zanje kadrovska socialna služba, ki sprti in sistematično dopolnjuje delavčev "dosjé". Takrat ko delavec uveljavlja pravice iz socialnega zavarovanja, bodisi da zbolí ali pa gre v pokoj, dostavi kadrovska socialna služba vse potrebne dokumente zavodu za socialno zavarovanje.

Na območju bivšega goriškega okraja je mimo kršenja delavčevih pravic iz socialnega zavarovanja največ nepravilnosti, ki gredo na škodo de-

lavcev v disciplinskih postopkih, odpovedih delovnih razmerij in pri premeščanjih na drugo delovno mesto. Razprava na plenumu je potrdila ugotovitev analize, da razmeroma malo registriranih sporov pred sodišči in v pravni svetovalnici občinskega sindikalnega sveta še zdaleč ni dokaz, da so razmere, ki zadevajo delovno pravne odnose, urejene in da delavci dosegajo svoje pravice pri samoupravnih organih. Poglavitni vzrok za tako malo delovnih sporov (v letu 1962/63 je odpadlo na goriška sodišča le 54 tovrstnih zadev) je treba iskati v nepoučenosti delavcev, ki ne vedo, da lahko uveljavljajo svoje zahteve v sodnem postopku. Deloma je vzrok tudi v tem, ker se delavci bojijo in nečesto načenjati sporov, dokler so še v delovnem razmerju. Na ta način tudi zamudijo roke in tako izgube pravice. Zanimivo je, da je v enem letu le deset delavcev uveljavljalo svoje pravice, ko je delovno razmerje še trajalo.

Občinski sindikalni svet Nova Gorica o problematiki delovnih odnosov na tem plenumu ni prvič razpravljal. Že po- leti, ko so formirali službo pravne pomoči, so predlagali delavskim svetom vseh delovnih organizacij, naj sprejmejo sklep, s katerim bi zadolžili pristojni organ, da obvezno obvešča pravno službo pri občinskem sindikalnem svetu o vseh disciplinskih postopkih in o vsaki izrečeni kazni. S tako evidenco bi pravna služba dobila vpogled v delovne odnose, sindikati bi lahko bolj kompleksno reševali te probleme, njihova pravna služba pa bi pri nepravilnostih lahko posredovala ter pomagala. Doslej je 29 delovnih organizacij sprejelo tak sklep in že pošiljajo obtožne predloge in odločbe o kaznovanju ali o prenehanju delovnega razmerja. Zanimivo pa je (in tudi razumljivo), da ta- kega sklepa o sodelovanju s službo pravne pomoči pri občinskem sindikalnem svetu niso sprejele prav tiste delovne organizacije, kjer je nepravilnosti oziroma kršenja delovnih pravic največ. Iz takih delovnih organizacij so tudi delavci, ki so na vprašanje v anketi: Kdo rešuje »pravna« vprašanja pravic iz delovnih razmerij, odgovorili: direktor, sekretar, komercialist.

Med številne zaključke na plenumu, ki jih bo občinski sindikalni svet posredoval vsem (Nadaljevanje na 2. strani)

Razpravljati o metodah dela brez upoštevanja družbene razvoja in nove vsebine, ki jo tak razvoj prinaša, je precej jalov posel. Hkrati pa je tudi res, da nov razvoj in nove naloge pogosto terjajo tudi drugačne metode dela, ki so v bistvu samo poskus, kako bi najbolj uspelo realizirali novo vsebino in nove naloge.

V delu sindikalnih organizacij je čedalje bolj opazna slabost, ki lahko postane resna ovira, če je ne bomo pravočasno odpravili, to je — da sindikalne organizacije ne delujejo preko svojega članstva, temveč v najboljšem primeru preko izvršnih odborov ali celo samo preko predsednika. Najbrž je ta formulacija zelo slabo izbrana, kajti ne gre za to, da ti forumi delujejo v imenu sindikalne organizacije, to se pravi v imenu članov sindikata, temveč gre za nasproten primer, da delujejo mimo njih, da ukrepajo v odborih samo po svoji preudarnosti ali pa se celo ukvarjajo samo z obrobimi vprašanji našega družbenega razvoja ter interesov sindikalnega članstva.

V sedanjem in bodočem razvoju, ko povsem realno predvidevamo, da bodo delovne organizacije imele na razpolago veliko več sredstev, da bodo postale čedalje bolj odločilen faktor pri usmerjanju sredstev za razširjeno reprodukcijo, ko bodo čedalje bolj odločilno vplivale na standard proizvajalcev, je toliko bolj nujno, da o tem odločimo v najširšem krogu proizvajalcev. Toda pri tem ne gre zgolj samo za odločanje zaradi demokracije, temveč gre predvsem za to, da lahko samo na tako širokih forumih pride do izraza volja organiziranih proizvajalcev,

## Namesto odbora celotno članstvo

da le preko takšnih oblik lahko delovna organizacija sprejema naloge in zaključke, ki bodo v skladu z željami in spoznanji proizvajalcev.

V dosedanji, precej bolj ozkosrčni praksi, se namreč dogaja, da delovne organizacije, kot tudi občinska skupščina, sprejme vrsto sklepov in odločitev, o katerih se ni prej posvetovala s proizvajalci. Sprejete so odločitve, ki so predvsem rezultat razprav v ožjih upravno-tehničnih vodstvih, kjer pa so — da ne bi bilo očitkov — poklicani na zadnjo konzultacijo tudi predstavniki samoupravnih organov in političnih organizacij. Ob že docela oblikovanem sklepu, ki je nastal za zaprtimi vrati, želijo imeti avtorji samo še formalno družbeno podporo predstavnikov, da jim kasneje ne bi kdo očital, kako samovoljno predlagajo pomembne odločitve.

Povsem jasno je, da se predstavniškega sistema ne bomo odrekli. Toda ob tem je prav tako jasno, da o temeljnih odločitvah, ki zadevajo trenutne interese in ustvarjajo perspektivo gospodarjenja in standarda proizvajalcev, ne smejo odločati samo posamezni odbori, še manj pa posamezni predstavniki. Zato je treba vztrajno in pogumno pobijati mišljenje, da predsednik sindikata vedno predstavlja tudi mnenje sindikalnega članstva. Potrebno bo doseči, da bo lahko predsednik ali izvršni odbor podal svoje stališče šele takrat, kadar bo imel polno soglasje svojih članov.

Da bi začeli odpravljati to slabo prakso, ki je resna ovira nadaljnemu razvoju samoupravljanja in demokratičnejših odnosov, bi bilo najbrž potrebno, da bi začeli v delovnih organizacijah sklicovati širše konference ali tribune sindikalnega članstva na katerih bi se pogovarjali zlasti o nadaljnji gospodarski orientaciji, o sredstvih za razširjeno reprodukcijo, ki naj jih vlagamo bodisi zgolj v rekonstrukcije ali tudi v družbeni standard, kaj ima v posameznem obdobju izrazito prednost. Ob tem je treba tudi razjasniti zelo aktualno vprašanje: ali naj se standard proizvajalcev zboljšuje samo v perspektivi, se pravi z rezultati vedno novih vlaganj v industrijo, ki bodo prinašala gospodarske rezultate šele v bodočnosti, ali pa je standard proizvajalcev tudi trenutna vsakodnevna skrb in potreba, kjer se je treba pretehtano odločiti, kam naj gredo prigradarjenska sredstva.

Ob tem vprašanju se zaradi različnega ekonomskega položaja nujno srečujemo z zelo stvarnim problemom, ki ga pa seveda ne skušamo analizirati v njegovi resničnosti. V mislih imamo ugotovitev, da tisti, ki imajo boljši standard, lažje pričakajo na njegovo izboljšanje, kot tisti proizvajalci, ki so na spodnji lestevici življenjskih potreb. Prav zato je razumljivo, da če bodo sklepe o sredstvih razširjene reprodukcije sprejemali samo v ožjem upravnem vodstvu in jih potem skušali vsiliti samoupravnim organom in družbenim organizacijam kot njihove, da bodo ti projekti prav gotovo vsebovali drugačne rešitve od tistih, ki bi jih kot najbolj smotrne in aktualne predlagali na širšem zboru proizvajalcev.

Ker smo v družbenem standardu občutno zaostali, ker imamo vrsto zelo hudih težav s šolstvom, otroškim varstvom, družbeno prehrano, servisi, stanovanji, preskrbo itd., je prav v tem obdobju potrebno, da temeljito pregledamo dosedanje prakso, najnujnejše potrebe in na osnovi tega sprejemamo ustrezne zaključke. Verjetno bo treba pri želji po novem, spremenjenem načinu obravnavanja in sprejemanja sklepov, lomiti z zastarelo birokratsko prakso, ki se bo seveda na vse različne načine upirala širšim obravnavam in tudi novim pogledom, ki jih bo tak način dela zanesljivo oblikoval.

Tej praksi in slabosti pa se bo lažje zoperstavljal celotna organizacija, vse članstvo kot pa samo odbor ali posameznik.

-vit-

PREPOROD V MARIBORSKI TEKSTILNI TOVARNI

## V ZASTARELIH PODJETJIH SO TUDI NOTRANJE REZERVE

Tradicija je dobra in tudi slaba stvar. Če gre za delovna izkustva, vgratnost, solidnost, je to zelo dobra stvar. Če pa se tradiciji pridruži apatičnost in prepričanje, da ničesar, kar je bilo in je, ni mogoče spremeniti, potlej je takšna tradicija lahko huda ovira napredku. V mariborskem MTT so bili do nenavne prepričani, da so pri njih notranje rezerve izkoriščené, saj imajo dolgoletno tradicijo in izkušnje, delajo v treh izmenah, imajo preko 70% izkoriščenost strojev. Glavno, kar jim je manjkalo — sprememba instrumentov v dobro bombažni industriji. Čeprav njihovih težav nismo nikoli poudenjevali, le nismo hoteli objaviti njihovega pisma, kjer dokumentirano dokazujejo, v kako nevzdržnem položaju se je znašla Mariborska tekstilna tovarna. Ko se je kolektiv začel spoprijemati z lastnimi težavami in dosegal prve uspehe, smo jih obiskali.

Lahko bi rekli, da veje zdaj v MTT drugačno, boljše razpoloženje. Zakaj tudi ne. Leta 1963 so bili povprečni osebni dohodki 26.948 dinarjev, leta 1964 pa 32.552 dinarjev. To so povprečja. V letošnjem oktobru so bili povprečni dohodki že 40.200 dinarjev.

Ob tako lepah rezultatih si takoj zastavimo vprašanje: Kako je bilo to mogoče? Ta uspeh so dosegli predvsem zato, ker so se sami resno spoprijeli s svojimi težavami, z notranji rezervami, ker so uspeli premagati miselnost, da v stari industriji s tradicijo ni rezerv.

Bitko za odkrivanje in odpravljanje notranjih rezerv so bili na več frontah, glavnih uspehov pa so se nadejali od izpolnjenega sistema nagrajevanja. Poleg tega, da so začeli s povečevanjem produktivnosti na zaposlenega, kar so dosegali s tem, da so tkalke začele streči večjemu številu strojev, da so odpravljali odvišna in manj po-

trebna delovna mesta, so velik poudarek pri nagrajevanju dali tudi na prigradarjena sredstva.

Za vse delovne enote so uvedli poleg povišane produktivnosti še različna dopolnila, ki pomagajo oblikovati višji osebni dohodek in višji dohodek podjetja. Povsod so poskušali v nagrajevanje zaobjeti nekaj najbolj značilnih in ekonomsko najbolj pomembnih činiteljev. Tako so nekje poleg proizvodnje, ki je povsod temeljna postavka, uvedli še dodatne postavke: novi, ekonomsko zanimivejši proizvodi, kvaliteta, stroški surovin, zaloge surovin ali

gotovih izdelkov, prihranek na delovni sili itd.

Posebnost nagrajevanja je v tem, da so vanj vključili tudi strokovne službe podjetja in strokovnjake. Zanje so uvedli progresivne lestvice uspeha delovne enote ali področja, kjer oni s svojim delom in znanjem lahko najbolj koristijo. Tu so poleg že bolj uporabljenih spodbud, kot so: kvaliteta, zaloge, dohodek podjetja še nekatere nove: dohodek pri novopeljanju proizvodov, smotrnost investicij na vloženi dinar, znižanje stroškov proizvodnje.

O rezultatih svojih devet- (Nadaljevanje na 2. strani)



Izpopolnjen model

Zadnja novost: močnejši motor in deblokirane zavore

Karikatura: MILAN MAVER







# PRVA MERILA NAGRAJEVANJA

S prisposodob: »Človek si je najprej svetil s treskami in precej vode je steklo, preden mu je zasvetila elektrika« je direktor mariborske bolnišnice dr. Zmagoslav Sukanec povedati, da se zavedajo, da so napori pri iskanju novega oblikovanja in delitve dohodka samo eden od mnogih bolj ali manj posrečenih poskusov v tej smeri.

Kdor pozna problematiko zdravstva, zmotanost njegove organizacije in sedanje togo financiranje, ve, da so izkušnje kolektiva mariborske bolnišnice več kot treske. Da so neprecenljiva pomoč pri oblikovanju principov delitve po delu, ki bodo v zdravstvu ustvarili povsem drugačne odnose in povezali kolektive kljub heterogenosti, ki jo pogojuje značaj dela.

Kolektiv Mariborske bolnišnice se je pred letom dni prvi in povsem brez pomoči spoprijel z ekonomiko, za katero mnogi menijo, da za zdravstvene delavce ni sprejemljiva, da škoduje stroki, jo komercializira, negira etiko itd.

Predsedki, pomankanje ekonomsko usposobljenih kadrov in morda še kaj, je krivo, da bolnišnice še vedno obračunavajo svojo dejavnost po oskrbnem dnevu, to je pavšalu za vse stroške, ki nastanejo ob zdravljenju v konkretni instituciji. Vse dosedanje izkušnje so pokazale, da pavšal za oskrbnem dnevu, to je pavšal za vse stroške, ki nastanejo ob zdravljenju v konkretni instituciji. Vse dosedanje izkušnje so pokazale, da pavšal za oskrbnem dnevu, to je pavšal za vse stroške, ki nastanejo ob zdravljenju v konkretni instituciji. Vse dosedanje izkušnje so pokazale, da pavšal za oskrbnem dnevu, to je pavšal za vse stroške, ki nastanejo ob zdravljenju v konkretni instituciji.

## Prodajna cena - diferenciran pavšal

Vsaka cena v zdravstvu je sedaj še neke vrste pavšal. To pogujejo predpisi, ki so večinoma zastareli. V mariborski bolnišnici pravijo svoji ceni diferencirani pavšal. Kakaj?

V skladu s celotnim družbenim razvojem se zdravstvena služba sicer otreša starega sistema upravljanja in financiranja in se vključuje v splošen sistem dohodka, ki se uveljavlja v materialni proizvodnji in na drugih področjih družbenega življenja. Vendar pa zdravstvene ustanove ne morejo v ceno svojih uslug vključiti skladov, neurejen je sistem kreditiranja, funkcionalne amortizacije osnovnih sredstev, zdravstvo nima sredstev za razširjeno reprodukcijo. Torej je struktura cene zdravstvenih uslug, po kateri se formira dohodek ustanove, še zelo pomankljiva in uokvirjena s pičilimi možnostmi sredstev. Zato je torej vsaka cena za sedaj, dokler se ne spremenijo predpisi, bolj ali manj diferenciran pavšal.

## V strogo uokvirjenih možnostih so se odločili za obračun grup bolezni

V okviru danih zakonskih možnosti bi lahko v mariborski bolnišnici postavili ceno za posamezne zdravstvene storitve. To bi pomenilo, da bi registrirali in obračunali dejanske stroške (materialne, režije, stroške za opravljeno delo) za vsako storitev individualno pri vsakem bolniku. Tak način bi zahteval ogromen administrativni aparat, ki bi registriral vse posege. Dovoljeval pa bi tudi, da bi storitev bilo več, kot je za bolnika potrebnih in indiciranih. Vsled tega so se odločili, da bodo bolezen, ki jo zdravijo, obračunali kot celoto — kot finalni produkt — ob tem pa ločili strokovno bolj zahtevne storitve za posamezne bolezni od manj zahtevnih.

Osnova za kalkulacijo cene za posamezno grupo bolezni je bila korigirana realizacija stroškov v letu 1962. Korektura (ki je upoštevala zvišanje osebnih dohodkov v okviru družbenih norm in meril, zvišanje prispevkov, cen na trgu, razliko amortizacije), je znašala v primerjavi z letom 1962 7,4 odstotka. To je bila startna osnova za izračun cen za leto 1963.

Cene za posamezne grupe bolezni so dobili tako, da so analizirali opravljeno delo po bolniških statističnih listih. Obdelali so jih preko 38.000 in tako dobili pokazatelje o številu posameznih bolezni na vsakem oddelku, o ležalni dobi za vsako bolezen in o potrebnih posegih.

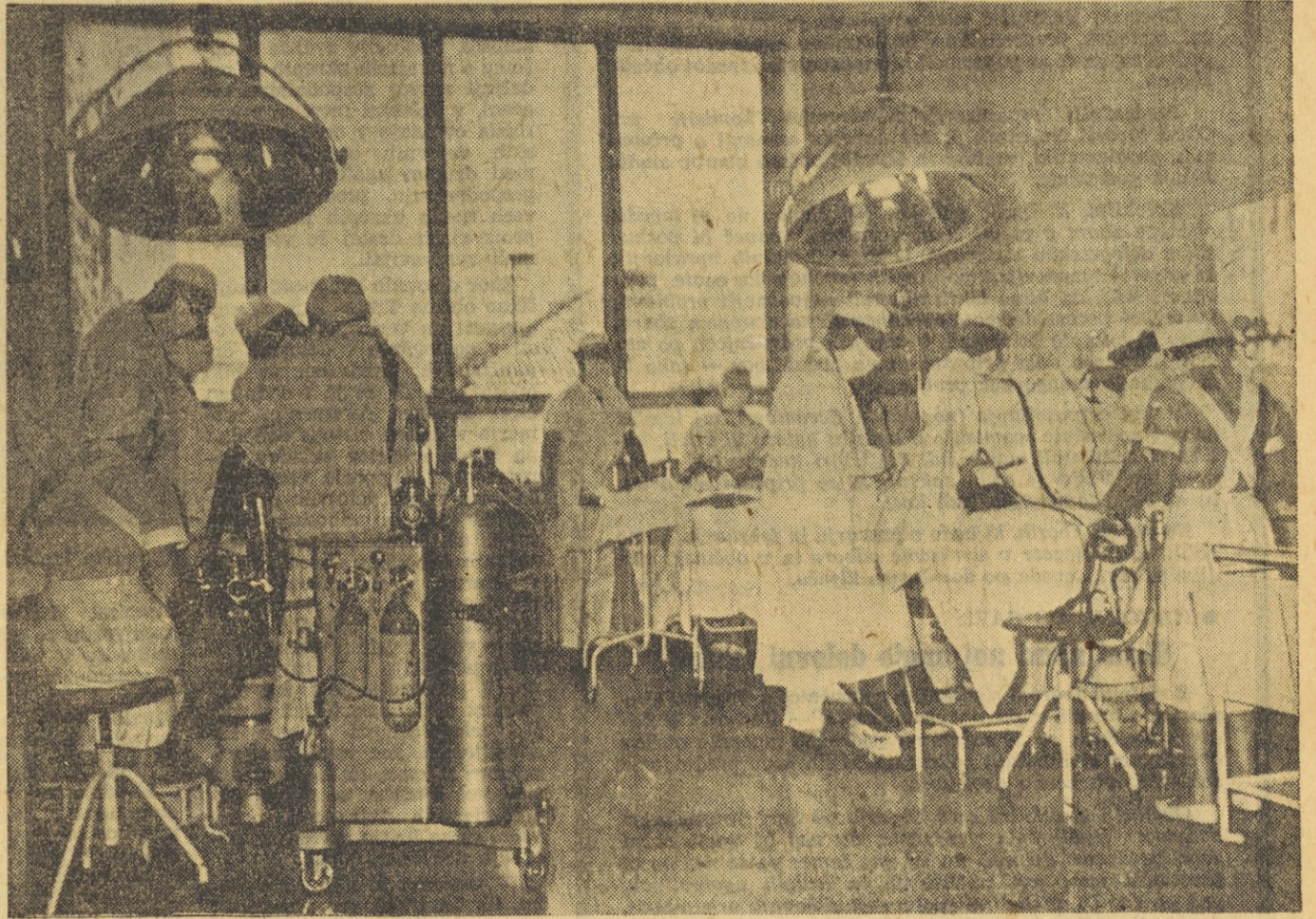
Pravijo, da pri isti patologiji, pri istem številu bolezni ter pri novem obračunu storitev ne obstaja bojazen, da bi strokovno delo bilo ogroženo. Višji celotni dohodek bo bolnišnica po novem načinu obračunavanja dosegla le v primeru, če bo zdravila več bolnikov, težje primere in če bi se spremenila patologija zdravstvenega okolja, ki gravitira k bolnišnici. Vsi ti momenti pa so lahko dokazljivi in razumljivo je, da za več dela in za težje delo dobi bolnišnica adekvatno višji celotni dohodek.

Izdelali so za njihove prilike najenostavnejši sistem evidence, ki ne terja povečanih administrativnih opravil na oddelku. Na bolniški list se k diagnozi pripiše le še grupa in tekoča številka bolezni, ki jo je po opravljeni evidenci vseh bolezni za določeno časovno obdobje klasificiral zdravniški kolektiv vsakega oddelka v posamezno grupo. Pri tej uvrstitvi jim je bilo merilo strokovna in finančna ekonomska zahtevnost pri zdravljenju bolezni. Po tem merilih so enake ali podobne bolezni uvrstili v isto grupo, klasifikacijo po grupah pa izvedli za vsak oddelk posebej. Menijo namreč, da bi skupna klasifikacija, ki bi bila enotna za vse bolnišnice, pokazala zelo nerealne izračune in stroške za zdravljenje. Število grup na posameznem oddelku je različno, od 3 do 10, in je odvisno od raznolikosti bolezni, ki se zdravijo na posameznem oddelku in od merila za klasifikacijo. Da bi različna nomenklatura bolezni ne motila evidence, so za vsako bolezen določili šifro po mednarodni klasifikaciji bolezni. Za posamezno bolezen, ki je bila zdravljena, zdravnik s podpisom na bolniškem listu ob odpustu ali premestitvi pacienta jamči in osebno odgovarja, da je bolezen razvrstil v pravilno grupo in da je k bolniškemu listu priložena vsa ostala dokumentacija, potrebna za obračun.

Dinarsko vrednost za posamezno grupo bolezni so izračunali na podlagi korigiranih realiziranih stroškov iz leta 1962 za vsak oddelk posebej, in sicer tako, da so od realiziranih stroškov posameznega oddelka najprej odbili skupne stroške za hotelski del, stroške za servisne zdravstvene službe in stroške za specialna zdravila. Na ta način so dobili ostanek stroškov oddelka, ki predstavlja dejanske stroške za medicinske storitve.

## Dohodek ustanove je odvisen od kvalitete uslug in in vsaka površnost pomeni materialno izgubo

S tem, ko obračunavajo bolezen, ki jo zdravijo kot celoto in ne vsako storitev posebej, so dosegli, da zdravniški bolj intenzivno pregledajo bolnika v specialističnih ambulantah, kar skrajšuje potlej diagnostični postopek v bolnišnici. Tako je tudi izkoriščenost postelj večja, saj bolniki ne čakajo na zdravljenje. S takim obračunavanjem so izključili možnost, da bi oddelk zaradi finančnega efekta, ki bi ga prineslo plačevanje po storitvah, opravljal tudi nepotrebne preglede in posege pri zdravljenju neke bolezni. In končno poguje tak način obračunavanja tudi večjo kvaliteto. Čeprav ne dvomijo, da vsak zdravstveni delavec svoje delo opravlja vestno in strokovno, pa vendar z načinom kompleksnega obračunavanja spodbujajo bolj kvalitetno delo, kajti vsaka površnost s posledičnimi komplikacijami in zaradi tega podaljšano ležalno dobo predstavlja rizik za oddelk, ki bolezen lahko obračuna le enkrat v teku hospitalizacije. Povzru vsega pa pri kompleksnem obračunavanju za zdravljenje posameznih bolezni že sam od sebe odpače očitke, da zdravstveni delavci lahko zaslužijo kolikor hočejo, če imajo tak sistem, da obračunavajo, kolikor storitev hočejo. To bi se namreč utegnulo primeriti, če



Operacijska dvorana je že skoraj tesna

bi zaračunavanje bolezni razcefrali na posamezne storitve.

## Vse pomožne zdravstvene usluge in hotelski del obračunavajo posebej

Medicinsko delo za zdravljenje bolezni je v mariborski bolnišnici obračunano torej posebej, medtem ko stroški za hotelski del ne vplivajo na finančni uspeh oddelka. V hotelski del so vključeni stroški prehrane, stanovanja, elektrike in druge režije, stroški osnovne nege, osebni dohodek bolniških strežnic in delavcev v ekonomski službi. Prav tako obračunavajo posebej storitve tako imenovanih servisnih in pomožnih zdravstvenih služb (laboratorij, rentgen itd.). Na ta način se oblikuje celotni dohodek servisnih služb po istih načelih kot osnovnim dejavnostim, to je bolniškemu oddelku.

je za 18 odstotkov večji kot prejšnja leta. Razen tega večje število pacientov, več hotelskih dni, spremembe na trgu in podražitve, na katere nimajo vpliva, lahko otipljivo dokažejo in zahteve po višjih stroških dokumentirajo.

## Merila za skupni dohodek imajo, po posameznih enotah pa delitev še ni najboljša

Metoda ugotavljanja tako imenovanih prilagojenih stroškov za posamezne delovne enote, pravijo načinu, po katerem določijo svojo dohodek. Prodajno zunanjo ceno ta metoda eliminira kot direktno merilo za ustvarjeni dohodek v delovni enoti in ugotavlja rezultat dela, odnosno sredstev, ki jih neka delovna enota dejansko zasluži, z opravljenim

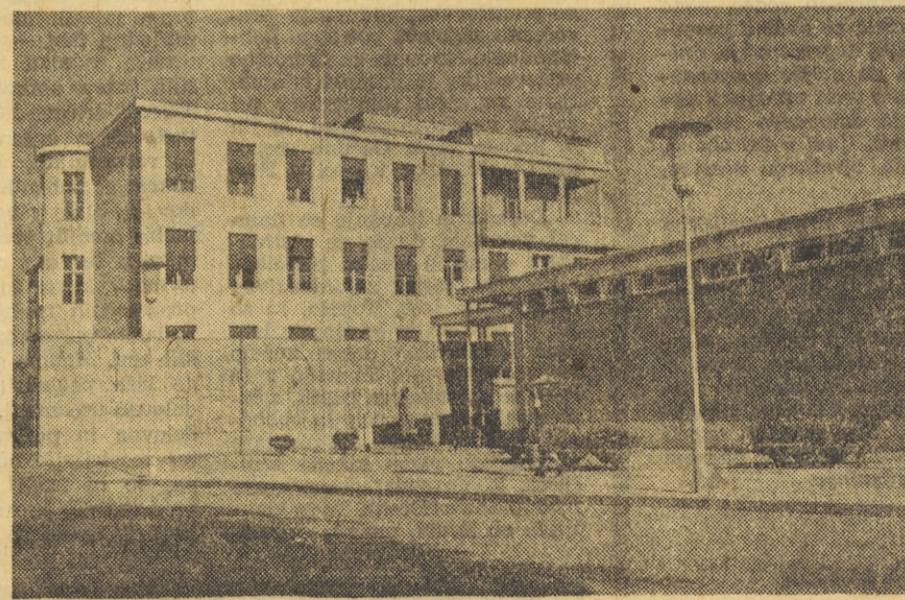
lovne enote. Meril za nagrajevanje posameznikov pravzaprav še nimajo izdelanih in je njihov način nekakšen kompromis. Najboljša rešitev, ki so jo uspeli najti, nikakor ne dokončna, vendar prvo stopnico nagrajevanja posameznikov po delu pravijo, da so uspeli prestopiti. Vedo pa, jih je še veliko.

Del sredstev, ki jih izkaže periodični obračun, so dodelili delovnim enotam na osnovi pripadajočega števila točk po analitični oceni. To je predstavljalo maso sredstev posamezni delovni enoti, ki jih je ta nato sama, povsem samostojno delila. Vendar pa so izkušnje pokazale, da je delo na bolniških oddelkih težko merljivo samo s količinskimi pokazatelji. Z analitsko oceno delovnega mesta po določenih kriterijih so namreč ovrednotili samo brezosebno vrednost delovnega mesta. V zdravstvu pa se efekt dela ne more oceniti samo po količinskih in ekonomskih pokazateljih, temveč se morajo upoštevati tudi subjektivne kvalitete, ki oblikujejo kvaliteto zdravstvene usluge. Razen tega je točna razmejitev dela med posameznimi vrstami hospitalnih uslug večinoma neizvedljiva. Vsa dela nosijo izrazit pečat timskega dela, ki pa za razliko od ordinacije ne predstavlja samo vedno isti tim (zdravnik, medicinska sestra, administratorica), temveč ga dejansko v praksi predstavlja celotni kolektiv delovne enote. Tudi nagrajevanje posameznikov, ki bi baziralo samo na principu nagrajevanja tako imenovanih finalnih produktov oziroma finalnih faz dela (na primer v kirurgiji samo po številu raznih operativnih posegov), bi pomenilo očitno diskriminacijo. Vsak poseg v bolnišnici je odvisen od cele vrste drugih del, ki jih količinski pokazatelji ne prikazujejo, ki pa so vsi važni, da se poseg uspešno lahko izvede. Zaradi vsega tega, pravijo v mariborski bolnišnici, da je v notranji delitvi sodelovanje posameznikov treba jemati kompleksno za različno od zunanje prodajne cene uslug, ki lahko vsa dela in vse faze zajame v ceno končnega produkta.

## Dohodek po vložnem delu in po osebni oceni

Pravilnik o delitvi dohodka posameznikom po vložnem delu so v mariborski bolnišnici za posamezne enote dopolnili še z osebnim ocenjevanjem posameznika. Namen osebne ocene delavca je v tem, da se s posameznimi osnovami in merili prikažejo in objektivno ocenijo individualne kvalitete posameznega delavca na delovnem mestu in njegov osebni doprinos k uspehu delovne enote. Tako po pravilniku delovni kolektiv in samoupravni organi delovne enote ocenijo osebno kvaliteto posameznikov. S tem pa je kolektivu tudi dana možnost, da bolj stimulativno nagrajuje tiste člane, ki so bili za uspeh in ugled delovne enote bolj zaslužni.

N. LUZAR



Vhod v mariborsko bolnišnico — kompleks nizkih stavb ob Dravi

## Enakopravna poslovna partnerja

Za družbo, za sklade zdravstvenega varstva je sistem oblikovanja dohodka v mariborski bolnišnici pomemben, saj je kot ustanova v celoti nagrajevana po opravljenem delu.

Kolektiv bolnišnice vodi vso potrebno dokumentacijo in tako plačniku lahko vedno predloži dokazno gradivo v obliki tabele — križne kontrole — ki po grupah bolezni za vsak oddelk posebej prikazuje plan in realizacijo števila hotelskih dni, števila bolezni in povprečno ležalno dobo.

Pa izkušnje in uspehi novega sistema?

Ležalna doba se je v mariborski bolnišnici skrajšala. Povečala se je storilnost, kar dokazuje finančni efekt, ki

delom, ne pa z bolj ali manj uspešno prodajo svojih uslug.

Razen tega, da za dohodek delovne enote eliminirajo zunanjo prodajno ceno, pa upoštevajo za delitev osebnega dohodka na posamezne delovne enote splošno veljavne principe, oziroma merila. Osebni dohodek delavca predstavlja rezultat treh osnovnih meril: vložnega dela (storilnost), gospodarjenja z materialnimi sredstvi (ekonomičnost), dohodka zavoda v celoti (skupni uspeh).

## Začetni koraki stimulativenega nagrajevanja posameznikov

S tem, da so čim bolj objektivizirali sredstva, ki delovni enoti pripadajo za opravljen delo, so dobili merila stimulative za delovno enoto, ne pa še merila za delitev dohodka po delu znotraj kolektiva de-



## Predlog

Bolj kot v proizvodnji uspevajo naši delovni kolektivi v politiki kadrovanja. Geslo »čim manj strokovnjakov« ima danes med tovariši v delovnih organizacijah množice navdušenih zagovornikov. In rezultat tega ne manjka! Starejši zasluzni izvedenci odhajajo, za mlade izobražence pa ni prostora.

Posebne uspehe zanjeto naši samoupravni organi na tem področju, ko »rešujejo« vprašanja oddiha svojih delavcev. Znanih je namreč več primerov, da kolektiv »potrebuje« strokovnjaka za rekreacijo in da ga »išče«. Precej manj pa se sliši o tem, da je katera delovna organizacija razpisala to delovno mesto. In rezultati teh prizadevanj?



Mirno smemo trditi — izredni!

Ljubljansko Visoko šolo za telesno kulturo je preteklo leto zapustila tretja generacija, ki je na drugi stopnji usmerjala organizacijo rekreacije. V Beogradu druga. In od vseh teh ljudi, ki so leta marljivo študirali psihologijo, sociologijo, fiziologijo in sploh vse, kar naj bi znal referent za oddih ljudi v proizvodnji — danes niti eden ne dela tega, kar je nameraval, kar si je želel.

Obramba podjetij je solidna!

Zato predlagam vsem tistim, ki si še danes želijo delati to, kar večina od njih ne mara, naslednje: začnite na primer pobirati žoge za nogometni goli, pa boste v najkrajšem času postali vsaj rezerva v nogometnem moštvu. To pa pomeni ugled in denar. Poznam namreč tretjo nogometno rezervo, ki ima plačano hrano v najboljšem ljubljanskem hotelu, da o zajetosti kuverte, ki jo prejema vsak mesec, sploh ne govorim.

## Zlate rezerve

Preteklo nedeljo sem bil priča pomembnemu nogometnemu srečanju. Vendar nisem toliko gledal dogodkov na terenu (preprosto zato ker tam nisem videl ničesar posebno zanimivega) kot same gledalce. Nogometni gledalci pa niso taki kot drugi. To mi lahko verjamete!

— Glej ga, glej, spet je izgubil žogo. Eh, jaz bi moral biti tam! Najprej bi vodil v levo, potem po dal...  
— Zgrešil! Spet je zgrešil! Če bi jaz bil trikrat dlje od gola, bi ga zabil!



— Samo poglej, s kakšnim korakom motovili po igrišču!

Ita., ita.  
In tako sem tega popolnoma jasno doumel, da prav tu — na tribunah stadionov — sedi na tisoče najboljših napadalcev in branilcev, pronicljivih golmanov in najbolj modrih trenerjev.

Istočasno, ko so nesrečne želve na igrišču mučile žoge in delale napako za napako, so sedeli pravi nogometarji na tribunah za visoko žično ograjo.

Zato vprašam odgovorne tovariše:

— Doklejš bomo še pričali tako neuzdržnemu stanju?

SILO



OBISK PRI ŠPORTNIKIH »TOMOSA«

# Prosto delovno mesto za športnega referenta

Letni oddih — vprašanje številka 1

Proizvodji Tomosa so danes znani daleč po svetu. Mnoge mednarodne preizkušnje v tujini so dokazale, da lahko proizvodi kopske tovarne motornih koles uspešno tekmujejo z isto vrstnimi industrijskimi produkti tehnično visoko razvitih držav. Popularnost izdelkov je skrita v kvaliteti in solidnosti. Samo spomnimo se številnih tekem v najtežji mednarodni konkurenci, kjer so izpopolnjeni Tomosovi mopedi osvajali najvišja priznanja.

Spomini že na malce odmaknjene boje in pa letošnje najbolj sveže tekme danes počivajo v svetli, prostorni hali Tomosovega upravnega poslopja. Drug za drugim mirujejo živo pobarvani stroji, ki so še nedavno rušili rekorde. Poleg je steklena vitrina, v njej pa kopica lepih priznanj, pohval in nagrad številne vrste Tomosovih športnikov.

Priznanj ni malo. Predvsem zato, ker je ljubiteljev športnega razvedrila med tomosovci veliko, in pa ne navsezadnje tudi zato, ker imajo nekateri izmed njih že povsem zavirljive pogoje za postavljanje dobrih rezultatov.

»V okviru praznovanja 1. maja in 29. novembra organizira vsako leto naš občinski sindikalni svet velike športne igre,« mi pripoveduje tajnik sindikata Zekar Aleksander, ko skupaj pešačiva proti notranosti velikega podjetja. »Seveda mi nikoli ne manjkamo. Včasih nastopi na naših športnih igrah več kot 500 tomosovcev!»

»Torej predstavlja vaš kolektiv pri teh srečanjih dokaj trd oreh za sotekmovalce?»

»Resnici na ljubo je treba povedati, da smo marsikdaj skoraj malce nezaželeni na športnih tekmovalnih, ker pobere močno večino priznanj. Pa kaj hočemo? Danes šteje naš kolektiv približno 2200 ljudi, in če tekmuje na igrah vsak četrti, potem uspehi res ne morejo izostati. In med nami je veliko zelo mladih ljudi, ki jim je zdravo razvedrilo potreba, saj ne morejo živeti brez kosanja.«

»Pa skrb za vse to, je tudi pri vas prepuščena posameznikom, kot marsikje?»

»Stvari še niso tako urejene, kot bi si želeli, pa vendar sloni naša dejavnost na dokaj trdnih temeljih,« odgovarja Krašnja Rajko, podpredsednik komisije za rekreacijo. »Še nedavno smo imeli v okviru sindikata tričlansko komisijo, ki je skrbela za športno življenje v Tomosu, poletje pa smo spoznali, da je potrebna reorganizacija. Komisijo smo seveda obdržali, novost pa je v tem, da smo jo razširili za toliko ljudi, kolikor športnih panog gojimo v podjetju.«

Za razliko od drugih delovnih organizacij v Sloveniji vlada v »Tomosu« največje veselje za mali nogomet. Vsa obrat ima svoje ekipe, nekateri celo po več ekip, so mi povedali. Naj tu omenim, da ima ta živahna in

dinamična igra na Koprskem zares veliko pristašev. Na stadionu, v mestu, na travnikih... povsod sem videl mlade ljudi, ki so igrali mali nogomet, čeprav decembrsko sonce ni bilo ravno najbolj radodarno. Tudi lahka atletika je »posebnost« športnikov tega kopskega kolektiva. V ta namen s pridom uporabljajo 3000 metrov dolgo stezo, ki je speljana okoli proizvodne hale. Bližina morja pa je botrovala rojstvu sekcije za podvodni ribolov, ki šteje danes že več kot 30 ljudi. Na voljo imajo tovarniške čolne in po seveda vodne motorje, ki so jih napravile njihove roke. Še s kakšnimi desetimi športi si krajšajo čas ljudje v Tomosu. Med drugim se zelo radi pomerijo v spretnostni vožnji z motorji, saj imajo potrebne rekvizite kar »pri roki«.

»Vse, s čimer se lahko pohvalimo, moramo v prvi vrsti pripisati svojim samoupravnim organom, ki nam gredo na roko, kolikor morejo,« pravi Zekar Aleksander. »Potrebna sredstva prejemajo športniki sproti in po

kolegi iz drugih podjetij. Zaenkrat se dobro znajdejo, pa čeprav sloni vse delo še danes izključno le na temeljih amaterizma. Nedvomno pa bi bila sila še bolj pestra, če bi prevzel skrb za razvedrilo proizvajalcev v Tomosu za ta vprašanja izšolan človek. O njem v kolektivu sicer že razmišljajo, vendar, neke se je zateknilo. Nihče ne ve kje, čeprav so že pred leti resneje razpravljali o tem vprašanju in menda celo iskali človeka, ki bi bil voljan prijeti za to pionirsko delo.

»Vprašanje referenta je pe-reče,« meni Krašnja Rajko, »saj se sindikat več kot toliko ne more ubadati s temi problemi. Vsekakor bo kmalu nujno, da poiščemo ustreznega človeka, ki bo znal zagrabiti stvar uspešneje kot mi.«

Morda imajo danes samoupravni organi v Tomosu večje skrbi z letnim, kot pa dnevnim in tedenskim oddihom svojih ljudi. Kljub razmeroma ugodnim pogojem, ki jih nudi sindikat svojim delavcem, malokdo zares »izpreže« vsaj enkrat na leto za teden dni ali več.

»Na Bledu imamo svoj počitniški dom, vendar ne moremo trditi, da ga kolikor toliko dobro izkoriščamo. Delavci ga sploh ne poznajo. Kljub regre-su v višini 7.000 dinarjev, ki ga je deležen sleherni naš človek, letujejo na Bledu le boljše situirani uslužbenci. Dosedanja oblika regresiranja je tako pomnila le nekakšno zviševanje osebnih dohodkov...« danes razpravljajo v Tomosu in poudarjajo, da je temu kriva mentaliteta zaposlenih. »Številni naši ljudje izkoriščajo dopust za delo na polju. Sploh nas vprašanje navezanosti na zemljo precej ovira pri naših načrtih. Zelo pogosto se namreč dogaja, da iščejo ljudje zaposlitev pri nas na zimo, ko pa posije prvo spomladansko sonce, takrat pa se spet vračajo na svoje njive, v svoje vinograde. Da, velika fluktuacija nas tepe...«

»Slišal sem, da so vaši ljudje razmeroma dobro motorizirani...?»

»Pravzaprav so res. In v tem je tudi vzrok, da porabi lep del naše delovne sile počitnice za potovanja. Seveda nad temi nimamo pregleda. Vsekakor pa to dejstvo ne predstavlja nikakršne rešitve v našem primeru. Gre namreč za to, da moramo nekako povečati procent tistih, ki danes porabijo svoj dopust za oddih. Morda bomo šli na novo obliko regresiranja. Za sedaj o tem še ne moremo povedati kaj natančnega. Sklenjeno pa je, da bomo v kratkem ustanovili v okviru občine počitniško skupnost in poletje z njeno pomočjo nekako uredili vprašanja okoli dopustovanja naših ljudi.«

Takšni so načrti v »Tomosu«. Morda zvenijo za marsikoga malce optimistično. Treba pa je priznati, da so ljudje v tem velikem kopskem kolektivu na pravi poti, da vedo, kaj je treba.

A. ULAGA

## Iz »Sportske tribine«

RUBRIKA  
»VPRASANJA —  
ODGOVORI«

? V časopisih sem čital, da moramo biti vseeno zadovoljni z uspehom in rezultati naših predstavnikov na tokijski olimpiadi. Jaz kot običajen prijatelj športa ne mislim tako; celo nezadovoljen sem. Je morda zadovoljna tudi »Sportska tribina«?

E. P. Reka

! »Sportska tribina« sodi, da je bilo to dolgo potovanje velik in lep izlet za mnoge, ki ga niso z ničemer zaslužili. Posebno »zanimiv« je bil nastop naših nogometašev, ki so jih objektivni glasovi hoteli zadržati doma.

potrebi tako, da ni problemov z opremo, rekviziti in podobnim vprašanji.  
»Pa nagrade organizatorjem...?«

»Teh ne delimo, in tudi še niso potrebne. Res, za samo organizacijo ne potrošimo nikoli niti dinarja in kot kaže, bomo lahko s to prakso še uspešno nadaljevali, saj imamo na voljo vedno dovolj ljudi, ki radi primajo za delo, ne da bi zato zahtevali plačilo.«

Torej, športniki v Tomosu nekako »vodijo« pred svojimi

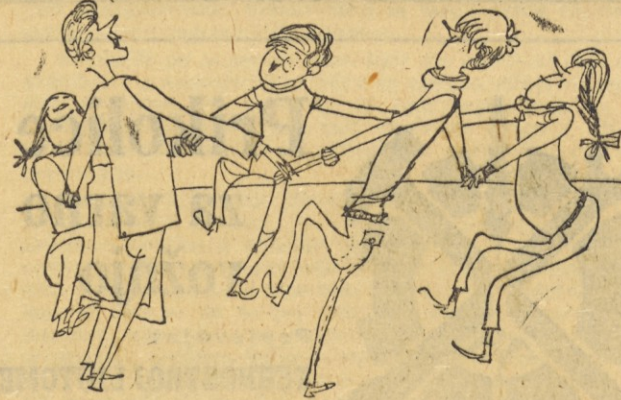
## RINGARAJA — NAJPRIMERNEJŠI ŠPORT ZA MLADINO

»Sodnik za mladoletnike ne more napraviti iz nevezgajene mladine vzgojeno,« je v razpravi na posvetovanju predsednikov sindikalnih podružnic, predsednikov delavskih svetov in upravnih odborov delovnih organizacij (ki ga je sklical občinski sindikalni svet z namenom, da bi se pogovorili o problemih otroškega varstva) povedal sodnik za mladoletnike pri občinskem sodišču. Potem je nadaljeval: »Za vzgojo otroka je treba skrbeti takoj od rojstva. Skrbeti je potrebno predvsem za to, da bo živel v primernem okolju... Hišni sveti bi morali organizirati tudi igrišče. Vendar ne za nogomet ali roketi, ker se otroci pri teh igrah žalijo in potem ne moremo govoriti o socialističnih odnosih. Te igre so izraz divjaškega športa.«

Nihče ni sodnika za mladoletnike v kasnejši razpravi korigiral. Kako tudi naj bi ga, ko pa ima največ izkušenj z mladino in jo mora že zavoljo poklica razumeti.

Torej se bo mladina v tej občini odslej športno udeleževala le v igri »Ringaraja«, ki nikakor ne more škodovati socialističnim odnosom. Z roko v roki jih bodo tako le krepili.

N. LUZAR



● ČRNOMELJ:

## ŠPORTNA DEJAVNOST V ČRNOMLJU

Občinski sindikalni svet je skupno z Zvezo za telesno kulturo Črnomelj razpisal II. delavske športne igre v okviru Jugoslovanskih športnih iger. Poleg tega, da se je v začetku prijavilo nad 80 ekip, se k tekmovalju prijavljajo vedno nove ekipe. V tekmovalju z zračno puško je ekipa Iskre iz Semiča prijavila tri ekipe, na tekmovalju pa je pripeljala kar šest

ekip. Sedaj so v teku boji v šahu, malem nogometu, odbojki, streljanju, kegljanju in namiznem tenisu. Po dosedanjih podatkih je že tekmovalo preko 300 tekmovalcev, tekme pa si je ogledalo več kot 2000 občanov Črnomlja. Za najbolj tragočeno lovoriko — »Pokal za množičnost« se sedaj potegujeta Iskra Semič in Elektro Črnomelj, saj tekmujeta z vsemi prijavljenimi ekipami.

● JESENICE:

## ŠPORTNIKI ŽELEZARNE JESENICE V VIDMU

Minulo nedeljo so jeseniški železarji vrnili obisk športnikom firme Danielj pri Vidmu v Furlaniji. Pomerili so se v nogometu in košarki. Ob tej priložnosti je vodstvo firme Danielj, ki je to športno sodelovanje tudi predlagala, svečano otvorilo no-likem kopskem kolektivu na pravi poti, da vedo, kaj je treba.

Gostitelji so se zanimali, kako in v kakšnih oblikah naše podjetje podpira razvoj športa na Jesenicah. Predlagali so tudi, da bi sodelovanje na športnem področju postalo med obema podjetjema tradicija. Da vidijo pri nas napredek na tem področju, je dokaz v tem, ker žele poslali k nam svojega referenta za šport, ki naj bi si tu nabral potrebnih izkušenj.

TS

# Podjetje »Vino« Maribor

Vinarsko podjetje VINO MARIBOR ima sodobne kleti, ki so že od začetka služile za vkletenje žlahtnih vin iz pridelovalnih področij bližnje in daljne okolice Slovenskih gor in Halož. Te kleti so danes modernizirane in tehnično usposobljene za strokovno nego vin. Tradicionalnost vinarstva tega podjetja se izraža že v tem, da je z ustanovitvijo leta 1946 nasledilo klet nekda-

Podjetje se oskrbuje z vini iz renomiranih vinskih proizvodnih področij Kamnice, Svečine, Frama, Jarenine, Gornje Radgone, Ljutomera, Jeruzalema, Halož, prav tako pa tudi z vinskimi področij ostalih republik.

Ta stalni krog dobaviteljev omogoča podjetju, da se lahko udeležuje ocenjevanja vin na mednarodnih vinskih razstavih. Tako je leta 1955 VINO MARIBOR prejelo zlato odličje za razstavljena vina na X. mednarodnem jubilejnih sejm v Celovcu, kakor tudi vrsto zlatih in srebrnih medalj ter diplom na tradicionalnih mednarodnih vinskih razstavih v Ljubljani in Novem Sadu.

Mednarodne razstave vin, podelitev priznanj, odlikovanj in diplom potrjujejo uspehe sodobnega kletarjenja in negovanja vin, prav tako pa tudi ugled, ki si ga je priboril kolektiv s svojim vestnim in ne-žrtvovalnim delom. Podjetje vina uspešno plasira na tržišča Štajerske, vključno s Pomurjem in Medjimurjem, Koroške, Savinjske doline, Zasavja, Ljubljane z zaledjem, Gorenjske, predvsem pa na področja, kjer je sedež podjetja. Tu skoraj ni gostinskega obrata in trgovine, ki ne bi imele na zalogi stekleničnih ali odprtih vin podjetja VINO MARIBOR. Tudi v turističnih krajih Jadrana najdemo gostje njihova vina.

Ni slučaj, temveč pristanost kvalitete in požrtovalnost kolektiva, da je v preteklih desetih mesecih letos plasiralo podjetje VINO MARIBOR preko 2.500.000 litrov žlahtnih vin, od tega v steklenicah, vključno s buteljke 1.400.000 litrov, ostanek pa v odprtem stanju — v sodih. Te številke dokazujejo, da kolektiv VINA MARIBOR, ki šteje le 65 sodelavcev, dnevno plasira na tržišče več kot en vagon raznih vin. V desetih letih svojega poslovanja pa je plasiralo na tržišče 3350 vagonov vin v skupni vrednosti 6,5 milijarde dinarjev.



Polnjenje stekleničnega vina v polnilnici

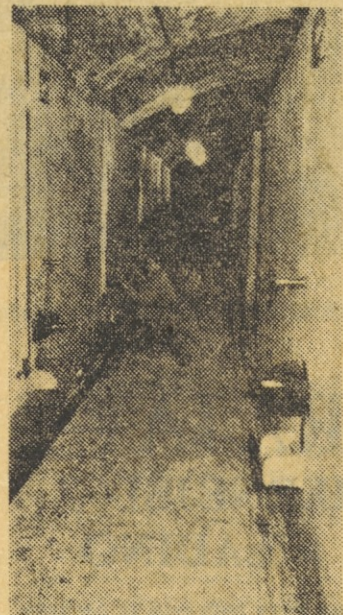
Ceprav je podjetje zabeležilo v svojem poslovanju izredne uspehe, pa je poudariti tudi dejstvo, da se je kolektiv v tem razdobju boril za svoj ekonomski obstoj, saj je moral prebroditi vrsto izredno težavnih kriz, ki so jih povzročile hiperprodukcija vin, neurejenost tržišča in prekomerne obremenitve iz naslova družbenih obveznosti.

Vso to trnovo pot je kolektiv VINA MARIBOR moral prebroditi brez sleherne pomoči. Z dobro organiziranim poslovanjem delavskega samoupravljanja je pri vsem tem uspel povečati kletne kapacitete od začetnih 28 vagonov na 120, od leta 1954 dalje pa še za 80 vagonov. Dalje je kolektiv obnovil strojni in transportni park, skladišča, transportno embalažo izključno z lastnimi sredstvi, brez najetih

investicijskih kreditov. Splošno znano pa je, da je kolektiv VINA MARIBOR prejel do nedavnega najnižje osebne dohodke v primerjavi z ostalimi podjetji.

Kolektiv VINA MARIBOR poseduje danes poleg 200 vagonov kletnih kapacitet nov, transportni park za prevzem in dostavo vin, lastno predelovalnico grozdja s kapacitetami 120 ton grozdja dnevne predelave in polnilnico za stekleničena vina. Te kapacitete pa so nezadostne za sedanje in bodoče potrebe tržišča z ozirom na preorientacijo potrošnje od odprtih na stekleničena vina. V zvezi s tem ima v programu instalirati v letu 1965 nove polnilne naprave z dnevnimi kapacitetami preko 10.000 litrskih, dvolitrskih in buteljčnih steklenic.

Kolektiv podjetja VINO MARIBOR želi vsem svojim poslovnim sodelavcem, posebno dobaviteljem, uspešno poslovno leto 1965 ter nadaljnega še tesnejšega sodelovanja!

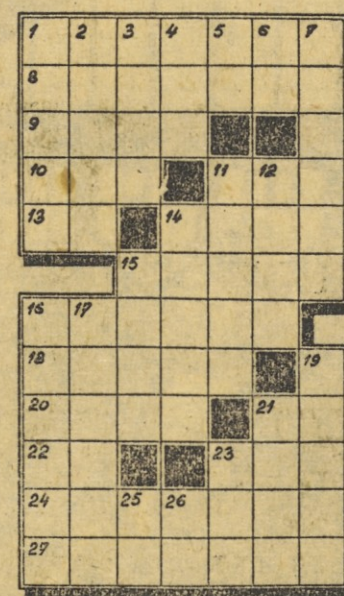


Sodobna vinska klet v Mariboru

nje kletarske zadruge združenih proizvajalcev najbližje okolice Maribora, katero je v teku let povečalo in dvignilo na raven sodobnega vinarstva.

Nekaj časa po ustanovitvi je podjetje sicer samostojno izvažalo vina na inozemska tržišča: v CSSR, Vzhodno in Zahodno Nemčijo, Poljsko, Nižozemsko in SZ. S kasnejšo reorganizacijo izvožno-uvozne mreže na področju SFRJ pa je podjetje prenehalo samostojno izvažati in to danes opravljajo zanj drugi izvozniki, toda še vedno z deklaracijo lastništva blaga VINO MARIBOR.

## ZA RAZVEDRILNO



Križanka

VODORAVNO: 1. junak iz grške mitologije, po katerem se imenujejo moški podporni liki

**ZAVOD ZA DERATIZACIJO, DEZINSEKCIJO IN DEZINFEKCIJO**

**KEMOCIT**  
SLOVENSKA BISTRICA

razpisuje delovna mesta za:

sanitarnega tehnika  
sanitarnega higienika

Prednost imajo kandidati s prakso v protiepidemiološki dejavnosti. — Razpis velja do zasedbe delovnih mest. — Osebnih dohodkov po pravilniku o delitvi osebnih dohodkov zavoda.

**MARIBOR**

znak kvalitete

**Prikolice za varno vožnjo**

Proizvaja:

**TEHNOSTROJ LJUTOMER**  
Prešernova cesta 40

Telefon 81-035  
81-064

**FOTO-OPTIŠKO PODJETJE**

**ABA**

Maribor - Gosposka ulica 27

s poslovalnicami:

Optična delavnica • Optična trgovina • Optika Murska Sobota • Fotografski atelje • Foto trgovina

vas solidno postreže z vsemi foto-optičnimi predmeti. Za cenjeni obisk in naročila se priporoča kolektiv.

Odkupujemo vse vrste odpadnega materiala po dnevni cenah

**SUROVINA**

**MARIBOR**

Poslovne enote: Maribor, Celje, Ljubljana, Ilirska Bistrica, Radlje ob Dravi z 28 odkupnimi postajami.

## Spored RTV Ljubljana za teden od 17. do 23. decembra 1964

ČETRTEK 17. DECEMBRA	PETEK 18. DECEMBRA	SOBOTA 19. DECEMBRA	NEDELJA 20. DECEMBRA	PONEDELJEK 21. DECEMBRA	TOREK 22. DECEMBRA	SREDA 23. DECEMBRA
5.00-6.00 Dobro jutro! 6.00-6.10 Jutranji radijski dnevnik — 8.05 Jutranji zabavni zvoki — 8.55 Radijska šola za višjo stopnjo — 9.25 Kruno Cipci: Jezeva hišica — 9.54 Glasbena medigra — 10.00 Popoldanski radijski dnevnik — 10.15 Glasbeni sejem — 11.00 Nimaš prednosti! — 12.05 Kmetijski nasveti — 12.15 Cez hrib in dol — 12.30 Pastoralni prizori iz sodobne slovenske simfonije glasbe — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Priporočajo vam... — 14.05 Naši solisti v popularnih operah — 14.35 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — 15.00 Popoldanski radijski dnevnik — 15.30 Igra pihalna godba RTV Ljubljana — 15.40 Literarni sprehod — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Turistična oddaja — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.15 »Odkočno deska« — 18.45 Jezikovni pokovori — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Večerni radijski dnevnik — 20.00 Četrtno večer domačih pesmi in napevov — 21.00 Lirika skozi čas — 21.40 Glasbeni nočnoturno — 22.10 S podobna glasba na nosnetkih iz našega studia — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje.	5.00-6.00 Dobro jutro! 6.00-6.10 Jutranji radijski dnevnik — 8.05 Odmevi z Balkana — 8.35 Za vsakogar nekaj — 8.55 Pionirski tednik — 9.25 Koračnice Johna Philipa Souse vam igra pihalna godba Goldman Franko — 9.35 Pet minut za novo pesmico — 10.00 Popoldanski radijski dnevnik — 10.15 Komorni zbor RTV Ljubljana poje skladbe jugoslovanskih kompozitov — 10.35 Novo na knjižni polici — 10.55 Glasbena medigra — 11.00 Nimaš prednosti! — 12.05 Kmetijski nasveti — 12.15 Opoldanski pite-mele — 12.30 Prizori iz jugoslovanskih oper — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Priporočajo vam... — 14.05 Radijska šola za nižjo stopnjo — 14.35 Josef Dichler in Grete Dichler klavirski duo, igrata štiričrtno na dva klavirja — 15.00 Popoldanski radijski dnevnik — 15.30 Na potki za turiste — 15.30 Poje zbor francoske radiodifuzije — 15.45 Novo v znamenosti — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Petkov simfonični koncert — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.15 Revija naših pevcev zabavne glasbe — 18.45 Kulturna kronika — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Večerni radijski dnevnik — 20.00 »Modrostni zob« — 21.00 Zapešite z nami — 22.10 Oddaja za naše izseljence — 23.05 Za prijeten konec tedna — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje.	5.00-6.00 Dobro jutro! 6.00-6.10 Jutranji radijski dnevnik — 8.05 Vokalni kvintet Niko Stritof ob spremljavi Starih fantov — 8.25 V triletnem taktu z velikimi zbirkami orkestri — 8.55 Radijska šola za nižjo stopnjo — 9.25 Mladi glasbeniki »Dečje filharmonije RTB« in »Dečji orkester Kekec« — 9.45 Četrtno ure s Hammond orglami — 10.00 Popoldanski radijski dnevnik — 10.15 Glasbeni sejem — 11.00 Nimaš prednosti! — 12.05 Kmetijski nasveti — 12.15 Domače pesmi in napevi — 12.30 Z domače glasbe — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Priporočajo vam... — 14.05 Manuel de Falla: Ljubezen — čarovnica — 14.35 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — 15.00 Popoldanski radijski dnevnik — 15.30 Zbor primorskih študentov Vinko Vodopivec — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Gremo v kino — 17.35 Pesmi in pesli iz Jugoslavije — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.15 Kratke scene iz Wagnerjevih oper — 18.45 S knjižnega trga — 19.00 Obvestila — 19.05 Večerni radijski dnevnik — 20.00 »Modrostni zob« — 21.00 Zapešite z nami — 22.10 Oddaja za naše izseljence — 23.05 Za prijeten konec tedna — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje.	6.00-6.00 Dobro jutro! 6.05-6.10 Poročila in dnevni koledar — 6.30-6.35 Napotki za turiste — 7.40 Pogovor s poslušalci — 8.00 Mladinska radijska igra — 8.35 Iz albuma mladinskih skladb — 9.05 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo (I.) — 10.00 Se pomnite, tovariši... a) Savo Vilhar: Partizan v pelerini; b) Matija Suhadolnik-Luka: Ukana, naš pomočnik — 10.30 Pesmi borbe in dela — 10.40 Nedeljski koncert lahke glasbe — 11.40 Nedeljska reportaža — 12.05 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo (II.) — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Za našo vas — 13.50 Cez hrib in dol — 14.00 Danes popoldne — 16.00 Humoreska tega tedna — 17.05 Majhen operni koncert — 17.30 Radijska igra — 18.23 Glasba za predvečer — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 20.00 Večerni radijski dnevnik — 20.40 Naš nedeljski sestanek — 20.45 Glasba ne pozna meja — 21.30 Iz slovenske simfonije glasbe — 22.10 Melodije za lahko noč — 23.05 Nočni kočni koncert jugoslovanske glasbe — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje.	5.00-6.00 Dobro jutro! 6.00-6.10 Jutranji radijski dnevnik — 8.05 Jutranja glasbena srečanja — 8.55 Za mlade radovedneže — Mirko bo libič — 9.10 Zapijmo in zaplešimo — 9.25 Iz narodne zbirke skladb — 9.45 Igra pihalna godba Welsh Guards — 10.00 Popoldanski radijski dnevnik — 10.15 Pisan orkestralni intermezzo — 10.35 Naš podlistek — 10.55 Glasbena medigra — 11.00 Nimaš prednosti! — 12.05 Radijska kmečka univerza — 12.15 Pred domačo hišo — 12.30 Skladbe za virtuozne — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Priporočajo vam... — 14.05 Radijska šola za višjo stopnjo — 14.35 Pet minut za novo pesmico — 15.00 Popoldanski radijski dnevnik — 15.30 V torek na svidenje — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Koncert po željah poslušalcev — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.15 Predstavljamo vam jugoslovanske ansamble — 18.45 Na mednarodnih križotjih — 19.03 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Večerni radijski dnevnik — 20.00 Majhen recital pianista Marijana Lipovšiča — 20.20 Radijska igra — 21.05 V spominh na slavne dni — 22.10 Glasbena medigra — 22.15 Skupni program JRT — studio Ljubljana — 23.05 Plesni zvoki — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje.	5.00-6.00 Dobro jutro! 6.00-6.10 Jutranji radijski dnevnik — 8.05 Kvintet Boribena Franka in tri Dorka Skobrneta — 8.25 Od melodije do melodije — 8.55 Radijska šola za srednjo stopnjo — Gibajoča se in mirujoča telesa — 9.25 Drobni odlomki iz oper — 9.45 Zvočne miniature — 10.00 Popoldanski radijski dnevnik — 10.15 Glasbeni sejem — 11.00 Nimaš prednosti! — 12.05 Kmetijski nasveti — 12.15 Zbor JLA poje partizanske in množične pesmi — 12.30 Iz koncertov in simfonij — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Priporočajo vam... — 14.05 Radijska šola za srednjo stopnjo — 14.35 Pet minut za novo pesmico — 15.00 Popoldanski radijski dnevnik — 15.30 Kaj in kako poje mladi pevci pri nas in po svetu — 16.00 Popoldanski radijski dnevnik — 15.30 Slovenske narodne v prireditvi Franceta Marolta — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Slovenski repertoar — 20.00 Poje Akademski pevski zbor Branko Kršanovič iz Beograda — 20.20 Igra ansambel Jožeta Kampliča — 20.40 Carl Offert: Mesec, opera v treh slikah — 22.10 Godla in zabavni zbori — 23.05 Literarni nočnoturno — 23.15 Jazz s plošč	