

OKRAJNI LJUDSKI ODBOR

7. SEJA ZBORA PROIZVAJALCEV OLO
DNE 12. JUNIJA 1956

Seja so prisostvovali poleg članov zbora proizvajalcev OLO tudi člani plenuma Okrajnega sindikalnega sveta. Na dnevnem redu sta bili naslednji točki:

1. Poročilo Komisije za plače,
2. Potrditev zaključnih računov gospodarskim organizacijam za leto 1955.

Odbornik Franc Plazar, predsednik zbora proizvajalcev je predlagal, da predseduje seji pri 1. točki dnevnega reda odbornik OLO Lojze Ocep kot predsednik Okrajnega sindikalnega sveta. Tov. Franc Plazar, predsednik Komisije za plače pa je podal naslednje

1. POROČILO KOMISIJE ZA PLAČE.

Ko obravnavamo delo Komisije za plače, moramo razpravljati neposredno tudi o plačnem sistemu kot enem od najvažnejših faktorjev za povečanje produktivnosti dela. Iz podatkov, katere imamo na razpolago o izvršenih planskih nalogah v letu 1955, lahko ugotovljamo, da sta proizvodnja in produktivnost dela v našem okraju porasla in lahko trdim, da je k temu doprinesel tudi stimulativen način nagrajevanja. Na področju mesta Ljubljane je bilo predvideno povečanje skupnega družbenega prihoda v odnosu na leto 1955 za 10 % in so bila ta predvidevanja izvršena s 119 %. Pozitivni pokazatelj je tudi v tem, da delovna sila ni bila v prekomernem porastu in da so podjetja v tarifnih pravilnikih in svojih proizvodnih planih predvidevala več delovne sile kot pa je bila realizirana. V tarifnih pravilnikih so podjetja predvidevala skupaj 65.362 zaposlenih, stvarna zasedba pa je bila 58.880.

Razpravljali smo tudi s 45 podjetji, ki predstavljajo večino zaposlenih v industriji in ugotovili, da je v industrijskih podjetjih produktivnost porasla za 3 do 4 %. V teh podjetjih je število zaposlenih poraslo za 12 %, vrednost proizvodnje pa za 22 % (večja vrednost je dosežena delno s povišanjem cen. Prav iz teh razlogov in nujnosti, da edino produkt. dela lahko daje boljše življenjski standard, tudi letošnji družbeni plan OLO predvideva nadaljni porast produktivnosti dela, tako da je predvideni družbeni plan napram realizirani proizvodnji leta 1955 povečan za 9 %, povišanje delovne sile pa samo za 3 %. Računamo, da bodo podjetja ta predvidevanja ostvarila, saj možnosti za to obstajajo, predvsem v pogledu nadaljnega zboljšanja organizacije dela,

tehnološkega procesa in plačnega sistema. V podejtnih obstojajo še možnosti uvajanja dela po učinku kot bo to razvidno iz nadaljnjega poročila. Zelel bi samo poudariti, da bi prav zbor proizvajalcev moral obravnavati vprašanje produktivnosti dela in se s tem tudi bolj poglobljati v izvajanje plačnega sistema, tako da bi se vsa pozitivna določila tudi uveljavila.

Komisija za plače je imela veliko pomoč od strani Okrajnega sindikalnega sveta in le s skupnimi naporji so se mogli več ali manj uspešno reševati problemi s področja nagrajevanja, ti problemi pa vsekakor niso majhni:

V svojem poročilu bi zato želel, da nekatere podatke in probleme posebej poudarim. Kar zadeva delo komisije za plače, moram takoj v začetku omeniti, da je bilo njeno delo tudi iz tehničnih razlogov oteženo. Komisija za plače, kljub temu, da je delovala kot kolektivno operativno telo in kljub temu, da je vključevala za reševanje tekočih problemov večje število strokovnjakov, ni bila v stanju zadovoljiti vsem nalogam. Prva pomanjkljivost je bila v tem, da komisija za plače nima dovolj strokovnega aparata. Posli tajnika komisije so bili opravljeni honorarno, od ostalih uslužbencev pa ima samo statističarja in administratorja. Tak sestav je nepopoln ter bo potrebno, da komisija dobi poleg tajnika (ki je sedaj imenovan), še enega ekonomista in pravnika, ki bi se ukvarjala s študijsko oceno in proučevala predvsem organizacijo dela, nagrajevanje po učinku dela in premijskem sistemu. Naloge, katere so postavljene z novimi navodili, zahtevajo od komisije za plače študijsko obdelavo plačilne politike, če hočemo zadovoljiti namen dela in nuditi strokovno pomoč podjetjem. Poleg tega ni bilo rešeno še vprašanje prostorov, saj je delala Komisija za plače v sobi, kjer so bili trije različni referati. Kljub temu pa je komisija v danih možnostih zadostila vsem najvažnejšim nalogam, pač po svojih strokovnih sposobnostih in v skladu z danimi zakonitimi možnostmi.

Sedanji plačilni sistem, ki je sorazmerno kratek čas v veljavi, je vsekakor eden od najboljših, kar smo jih doslej imeli. Sistem plač po tarifnem pravilniku v letu 1955 je odpravil bistvene hibe, ker omogoča nagrajevanje po učinku dela in uvaža premije za prihranke na materialu in drugih proizvod-

nih stroških, za boljšo kakovost, za boljšo organizacijo dela in za racionalizacijo. Plače za delo po učinku se kot družbeno priznani izdatki uvrstijo v stroške lastne cene. Dobiček se obravnava ločeno od plač. Po instrumentih, katere je imel OLO v letu 1955, je bil dobiček limitiran s 15 % na plače po tarifnem pravilniku, pač v cilju stabilizacije cen, da ne bi podjetja zviševala cene svojih proizvodov in s tem pridobivala večji dobiček za plače. Sedaj veljavni sistem je v pogledu nagrajevanja proizvajalcev pozitiven, vendar ima tudi svoje slabosti. Predvsem je bilo veliko negodovanja ob sestavljanju, ker si je za sestavo tarifnih pravilnikov vzelo obračunske plače iz leta 1954. S tem se je zadržal še naprej sistem enakih plač za različno delo, oz. ista plača za različno normo. Za podjetja, ki so v letu 1954 vztrajala pri normah, se je nivo plač celo znižal. Obračun v podjetju je z nagrajevanjem dela po učinku, s premijami in participacijo na dobičku v glavnem stimulativen rešen, pomanjkljiv pa je obračun podjetja do skupnosti, ker nivo plač, premij in deleža podjetja na dobičku v glavnem ne zavisi od doseženega dohodka. Podjetja, ki povečujejo produktivnost dela, ne dobivajo ustrezajoče stimulacije za to povečanje produktivnosti. Zagotavljanje plač pred delitvijo dobička oz. obdavčitvijo dobička favorizira podjetja, ne glede na produktivnost dela in efekt gospodarjenja. Podjetje lahko povečuje stroške, pa so mu kljub temu zagotovljene polne plače, in sicer toliko časa, dokler ustvarja minimalni dobiček. Iz primerjave produkt. dela in izplačanih plač, katero je naredila Komisija za plače kot poizkus v mesecu avgustu 1955, smo ugotovili, da so mnoga podjetja za manjšo storilnost dela prejela večje plače in obratno za večjo storilnost manjše plače.

Izdelava tarifnih pravilnikov, ki je morala izhajati iz osnove kvalifikacijskega sestava iz leta 1954, je brez dvoma povzročila neenakost med podjetji, kar povzroča precejšnjo fluktuacijo (predvsem v kovinski industriji, zunanji trgovini, grosistični trgovini itd.). Čimprej bo potrebno doseči realnejša merila za formiranje sklada plač in to v tem smislu, da se povečana storilnost tudi materialno stimulira. Sedaj je v proučevanju več sistemov z namenom, da se doseže bolj stimulativen sistem nagrajevanja. Praktično se že

preizkuša predlog sindikatov Jugoslavije, ki predlagajo nagrajevanje po enoti proizvodnje, za kar se mnogi kolektivni navdušujejo.

Kljub vsem pomanjkljivostim in željam za pridobitev boljšega sistema nagrajevanja pa ugotavljamo, da sedaj veljavni sistem še v mnogih podjetjih ni izveden in tudi ni prilagojen vsem pozitivnim možnostim, ki v podjetjih obstajajo. Tu mislim predvsem na zelo pozitivna določila in možnosti nagrajevanja po učinku, uvedbe premij ter tudi postavljanja realnejših razponov med posameznimi delovnimi mesti. V podjetjih so zelo redki primeri, da bi se leta strokovno bavila z organizacijo dela in s tem tudi neposredno z nagrajevanjem. Večja podjetja so sicer začela z načrtnim zasledovanjem gibanja plač in analitsko ocenjevati delovna mesta po točkovnem sistemu, vendar so to šele začetki. Plačni sistem kot eden od najvažnejših faktorjev za povečanje storilnosti dela zasluži vsekakor več prizadevanja in produkcije prav v podjetjih in bi tako marsikatero, danes še opravičeno, negodovanje odpadlo, če ne bi podjetja valila vse krivde na sistem in predpise in seveda tudi na komisijo za plače, če bi se leta nekoliko bolj poglobljala v urejevanje problemov nagrajevanja, v urejevanje problemov znotraj podjetij. Konkretno nam potrjuje, da je n. pr. že izdelava tarifnih pravilnikov bila v nekaterih podjetjih tako površna in pokazala nepoznavanje ali pa neupoštevanje predpisov, zaradi česar so bili mnogi tarifni pravilniki vrnjeni po tr. do štirikrat. Tudi izplačevanje plač po tarifnih pravilnikih ni bilo povsod pravilno ter smo v mnogih kolektivih ugotovili, da se letni niso popolnoma pridrževali potrjenih tarifnih pravilnikov in s tem kršili zakonitost. Tak odnos je tudi potencialno neupravičeno zahteve in želje; porajale so se tendence uravnilovke, pri tem pa se je zanemarjalo nagrajevanje dela po učinku, kakor tudi uvedba premijskega nagrajevanja. Zato bi predlagal, naj bi vsa večja podjetja uvedla biroje za organizacijo dela, službo normiranja in da skratka notranjemu sistemu nagrajevanja posvetijo več pozornosti. Brez določenih podatkov, normativov itd. je vsekakor težko uvesti norme, še teže pa premijsko nagrajevanje. S tem, da se prema- pristopa k reševanju teh problemov, delamo krivico dobrim delavcem, ki bi na ta način lahko dosegali realnejše zaslužke.

Uvedba dela po učinku, nam jasno potrjuje to trditev, saj je izvršeno v območju OLO samo 37,5 % efektivnih delovnih ur po učinku dela. Pričakovali

smo znaten porast uvedbe dela po učinku v gradbeništvu (samo 36,6%), v živilski industriji samo 19,9 %, v kemični 26,6 %, v predelavi nekovin 35 % itd., kar nam jasno potrjuje, da še zdaleka nismo dosegli tistega rezultata, ki je možen. Podjetja se izgovarjajo, češ da nimajo konstantnih surovin, da bo s tem trpela njihova kvaliteta, da nimajo za to primernih pokazateljev itd. Pri tem pa ne pomislijo, da s tem stagnirajo porast proizvodnje in tudi plače zaradi tega niso realne. Najvišji odstotek plačevanja dela po učinku izkazuje grafična industrija in to 78 % glede na to, da so uvedli kolektivne norme. K normam v grafični industriji je komisija za plače že dala pripombe in se sedaj skupno z Združenjem grafičnih podjetij proučuje, da se norme uvedejo in postavijo na realnejšo osnovo. Kolektivna norma za podjetje kot celoto ni pravilna in za posameznika ali skupino celo krivična. Nadalje ugotavljamo, da v podjetjih še niso povsod izdelali cen'kov o normah in da so osnove za izračun učinka v nasprotju z določili tarifnih pravilnikov. Zaradi nerealnosti in tudi zaradi zelo različnega izkazovanja prekoračb norm je komisija za plače zahtevala revizijo norm v 47 podjetjih. Revizija norm je bila postavljena predvsem z namenom, da bi podjetja opravičila, oz. povedala, zakaj tako visoki odstotki prekoračevanja norm; s tem naj bi dokazala, da je v določenem sorazmerju porastla tudi produktivnost. To revizijo so nekatera podjetja nepravilno razumela in so izvršila avtomatsko povišanje norm, nekaterim podjetjem pa smo prekoračbo norm priznali z ozirom na uspeh, ki so ga dosegla v proizvodnji. Zasledovanje dela po učinku in sploh gibanje plače po obrazcu N je pomanjkljivo glede na to, da iz njih ni razvidna tudi realizirana proizvodnja oziroma produktivnost dela. O realnosti norm je sicer težko govoriti, in sicer z ozirom na to, da ni primerjave o višini norm med posameznimi podjetji. Ugotoviti pa smo morali, da so podjetja delavcem zelo napačno tolmačila predpise, češ da norm ne smejo presegati za več kot 10 %, oziroma da jih morajo revidirati, v primeru, da je ta odstotek presežen. Tako nepoznavanje predpisov smo zasledili v nekaterih kolektivih, kar je seveda popolnoma porušilo interes delavcev za povečanje produktivnosti dela. V pogledu ugotavljanja realnosti in vsklajevanja norm je ena najvažnejših nalog komisije za plače predvsem v tem, da bi morala podjetjem nuditi več pomoči predvsem strokovna združenja.

Premijski sistem, ki je bil do nedavnega skoraj nepoznan delovnim kolektivom in čeprav še ni uveden v mnogih kolektivih, saj je to višja oblika nagrajevanja dela, katere osnova pa

mora biti vedno ekonomski uspeh. Premijske pravilnike je sicer izdelalo 157 podjetij, vendar so še zelo neobdelani in ker vsa podjetja niso ustvarila znižanja PIC, premij niso izplačevala. Ob sprejemanju tarifnih pravilnikov je komisija za plače zahtevala, da se izloči do 20 odstotkov dobička za premije, vendar teh določil niso uprabila vsa podjetja. Iz dela dobička je bilo do konca leta 1955 izplačano za premije 18.147.000 dinarjev, medtem ko je bilo dobička izplačanega v višini 146.148.000 dinarjev. Ta izračun pa še ni dokončen in sicer glede na to, da vsa podjetja dobička niso delila mesečno, niti trimesečno, ampak pretežno polletno in ob zaključku bilance, tako da bo odnos izplačanih premij iz dela dobička napram celotnemu dobičku dokaj nizek. Za izdelavo premijskih pravilnikov podjetja nimajo dovolj jasnih pokazateljev in zaradi tega tudi niso doseženi zaželeni uspehi. Z novimi predpisi je uvedba premij obvezna. Komisija za plače že dela na tem, da se pregledujejo novi osnutki premijskih pravilnikov. Predvsem ugotavljamo, da podjetja nekoliko preveč komplicirajo izdelavo premijskih pravilnikov, preveč se iščejo razni osnutki, premalo pa bazirajo na svoji lastni evidenci stanja in na lastnih merilih, kateri so še prav gotovo pomanjkljivi, in sicer glede na to, da celo organizacija dela in zasledovanje te v podjetjih še ni izvedeno. Nekatera podjetja gredejo iz ene skrajnosti v drugo in žele premirati vse, od prvga do zadnjega (tekstilna), drugod pa samo vodilno osebo. Premije naj se uvajajo predvsem tam, kjer se da ugotovljati ekonomski izračun in na tistih delovnih mestih, ki predstavljajo grlo proizvodnje. Predvsem bodo premirani mojstri, tehnične osebe, predelavci itd., uvajati pa je potrebno tudi premije ali nagrade za določeni prihranek ali za manjšo racionalizacijo, tako da se doseže splošni interes zaposlenih pri znižanju materialnih stroškov in povečanju produktivnosti dela. V izvajanju premijskega sistema je potrebna neposredna pomoč kolektivom, hkrati pa je potrebno, da delovni kolektiv uvedejo potrebno evidenco in da tudi pravilno tolmačijo kolektivom potrebo uvajanja premijskega sistema. Prav gotovo pa bo potrebno v tej zvezi spremeniti tudi določila za pridobivanje sredstev za premije, katere bi po mojem mišljenju morale bremeniti redne stroke. V kolektivih, kjer premijski sistem izvaja, ugotavljamo primitivne rezultate, delovno disciplino, storilnost in splošno varčevanje, ki je v takih podjetjih poraslo v primerjavi s tistimi, ki nimajo uvedenega premijskega sistema (industrija papirja, tekstilna industrija, usnjarska itd.). Smašram, da ni prav, da podjetja čakajo na razne osnutke, katerih je že precej, ampak da takoj pristopijo k uvajanju premij, naloga komisije za plače okraja pa naj bo, da podjetjem pri tem nudi vso potrebno pomoč, da zasleduje sistem premij v praksi in v primeru ugotovljenih nepravilnosti zahteva popravke.

Glede gibanja delovne sile je ugotovljeno, da ni v nenormalnem porastu in da dosednji sistem ni povzročal povečanja de-

lovne sile, vsaj v celoti ne, kljub temu, da še vedno ni stimulacije znižanja delovne sile (dobiček bi se v tem primeru lahko delil na manj ljudi).

Evidenca nadurnega dela izkazuje precejšnje število izvršenih nadur. Za nadure je bilo izplačano 207.306.000 din ali 5,4 odstotka od skupno izplačanih plač. Največ nadur je izvršenih na remontnih delih ter v podjetjih, ki morajo obratovati ob nedeljah nepretrgoma. Praviloma je filmska industrija, grafična industrija, barvasta metalurgija, usnjarska industrija itd. Republiško povprečje izplačanih plač za nadurno delo znaša 5,2 odstotka in smo torej nekoliko iznad republiškega povprečja. Sedanja navodila zahtevajo od podjetij, da obvezno poročajo o izdanih nalogah za nadurno delo komisiji za plače, kar smatra komisija za brezpredmetno in birokratsko. Komisija za plače ni v stanju, da realno presoja v nad 1.800 podjetjih, ali so nadure potrebne ali ne. Ta določila bi bilo potrebno nekoliko spremeniti. Iz pregleda o dejansko izplačani urni plači, je razvidno, da so najvišje plače v grafični stroki in to povprečno v višini 11.606 din. To izhaja predvsem zaradi velikega števila opravljenih nadur in kolektivnih norm. Tej sledi proizvodnja in razdeljevanje električne energije s povprečno plačo v višini 11.404 d.n. nato kovinska industrija s povprečno urno plačo 54,5 din, dalje filmska industrija s povprečno urno plačo 54,3 dinarja, predelava nekovin s povprečno urno plačo 53,0, premovalniki s povprečno urno plačo 50,8 din itd. Najnižje plače so v tobačni industriji, in sicer znaša urna plača 40,0 din. Odnos med posameznimi strokami je bil še dokaj realen, med tem, ko so prevelika odstopanja med posameznimi podjetji, in sicer iz razlogov, ki sem jih uvodoma navedel. Predvsem igra važno vlogo problem nagrajevanja strokovnjakov v manjših podjetjih, ki niso mogla ob sestavi tarifnih pravilnikov določiti realnejših razponov. Tako imamo primere, da manjša podjetja ne morejo dobiti strokovnjakov, za katere so delovna mesta predvidena, zato pa sedaj ne morejo teh tarifnih postavk spremeniti. Prav zaradi tega se pojavlja v podjetjih velika zahteva po uvedbi novih

delovnih mest, opazno pa je, da povzročajo plače iz dela dobička. Kolikor gre za nova delovna mesta, jih komisija sicer obravnava. V podjetjih prihaja do novih nesorazmerij med posameznimi delovnimi mesti glede na to, da le-ta predvidevajo za novoustanovljena mesta boljše plače po splošni oceni starih delovnih mest in da se le-ta v nesorazmerju z delovnimi mesti, ki jih uvajajo na novo. Prav zaradi tega je velike važnosti, da podjetja pristopijo k analitski in strokovni oceni delovnih mest po točkovnem sistemu in da se po združenih izvrših pravilnejša primerjalna vrednost delovnih mest v posameznih strokah v svrhu doseganja pravilnejših razponov, ki so sedaj ocenjeni preveč subjektivno in so okrnjeni največkrat na eno samo podjetje.

Glede primerjave plač v ostalih panogah gospodarstva, n. pr. v obrti in trgovini, ugotavljam, da te plače niso visoke, čeprav so v povprečju višje od industrije. V obrti znašajo 50,8 din in če upoštevamo, da v obrti delajo pretežno visokokvalificirani in kvalificirani delavci, potem individualne plače niso visoke. Slična je situacija v trgovini. V trgovini je poseben problem še v tem, da je med posameznimi delovnimi mesti prevelika razlika, kljub prizadevanju komisije za plače, da se ti odnos vskladijo, vendar zaradi takratnih predpisov ni bilo možno napraviti enotne nomenklature in kvalifikacije delovnih mest za trgovino. Sedanji izpremenjeni sistem za notranjo trgovino je pobiljšal situacijo, ker se formirajo plače od prometa ter tarifne postavke služijo kot osnova za izračun. Nerešeno pa je še vprašanje zunanje trgovine, ki ma določen enak način nagrajevanja kot industrija in so plače zaradi kvalifikacijske strukture nizke in je prav zaradi tega težko dobiti odgovarjajoč kvaliteten kader v to zelo važno gospodarsko panogo.

Spremenjeni obračun plač imamo tudi v kmetijstvu, vendar pa bodo morala tudi kmetijska posestva stremeti za tem in težiti k temu, da bodo uvajala še več dela po učinku, najugodnejši pa bi bil zanje sistem formiranja plač od pridevkov.

Komisiji za plače daje mnogo dela tudi stalno spremljanje predpisov in dodatnih tolmačenj. Sedaj se dela na določilih meril

za tarifne postavke, ki so v razponu, kar bo zopet povzročilo nesorazmerje med podjetji, ki niso predvidela plač v razponu, nasproti onim, katerih tarifne postavke so se ujemale maksimalne z dovoljenim nivojem.

Za uspešno nadaljnje delo komisije za plače smatram, da bo potrebna večja pomoč s strani članov našega zbora proizvajalcev, ki naj bi v delovnih kolektivih angažirali organe samoupravljanja za bolj načrtno in bolj pravilno izvajanje nagrajevanja dela po učinku znotraj samega podjetja.

Komisija za plače OLO naj poleg svojih tekočih nalog usmeri težišče dela predvsem v to:

- 1) da proučuje in daje predloge za izpopolnitev sedanjega sistema in da se čuva zakonitost sedaj veljavnih pravilnikov;
- 2) izdelovanje premijskih pravilnikov je treba pospešiti;
- 3) doseči je potrebno, da se število delovnih mest, plačanih po učinku dela poveča, ker le-to pravilno stimulira proizvajalca; forširati je, da podjetja, predvsem ona s serijsko proizvodnjo, pristopijo k analitski oceni delovnih mest in sicer po točkovnem sistemu. V to svrhu je potrebno odgovarjajoče sodelovanje podjetij ene panoge v okviru svojih strokovnih združenj;
- 5) v vseh večjih podjetjih naj se uvedejo službe organizacije dela;
- 6) z ozirom na dejstvo in sedanje stanje aparat komisije za plače in na zelo odgovorne naloge, katere ima komisija, je nujno potrebno povečati število članov komisije, in sicer z novimi strokovnimi močmi.

O poročilih so razpravljali poleg članov zbora proizvajalcev tudi člani plenuma Okrajnega sindikalnega sveta. Razvila se je živahna razprava. Razpravljali so: Pančur Franc, Borštnik Franc, Jager Jože, Marinc Kamilo, Curk Ivan, Vonta Jože, Majcen Franc, Vrhunc Viljem, I. Ota, Očepek Lovže, Marincek Ciril, Kostjukovskij Georgij in Franc Plazar.

Poročilo z vsemi predlogi je bilo soglasno sprejeto. Dalje je bil sprejet sklep o sklicanju zborov volivcev po delovnih kolektivih, na katerih naj člani zbora proizvajalcev obravnavajo vse probleme, ki so bili podani v poročilu.

2. POTRDI TEV ZAKLJUČNIH RAČUNOV GOSPODARSKIH ORGANIZACIJ

Odbornik Jože Gasparič je v imenu Komisije za potrjevanje zaključnih računov predlagal zboru, da potrdi zaključne račune za leto 1955 naslednjih gospodarskih organizacij:

- 1. Industrija:**
 - »Dežnik«, Ljubljana;
 - Predilnica Litija;
 - Lesna industrija »Hrušica«, Logatec;
 - Tovarna usnja, Kamnik;
 - Tovarna mesnih izdelkov, Ljubljana;
 - »Mlinostrojs«, Domžale;
 - Tovarna barv »JUB«, Domžale;
 - Lesna industrija Polhovgradec;
 - »Elektro Ljubljana-mesto«;
 - Lesno industrijsko podjetje Ljubljana.
 - 2. Trgovina:**
 - »Standard-Union«;
 - »Tehno-impex«;
 - »Gruda«, export-import;
 - »Mladinska knjiga«;
 - »Jugo-tekstil«;
 - »Elektro-nabava«;
 - »Steklo-export«;
 - »Opremo-tehna«;
 - »Export-projekt«;
 - »Les«;
 - »Večleblagovnica NA-MA«.
 - 3. Obrtna podjetja:**
 - »Čevljarna«;
 - Slaščičarna in pekarna Ledina;
 - »Remont«, Vrhnika;
 - »Agrotehnika«, Ivančna gorica;
 - Pušgarsko podjetje »Jelen«;
 - »Elektro-žaga«, Nova vas;
 - »Udarnik«;
 - Sodarska nudruga Tacen;
 - Grádbeno podjetje »Trnovca«.
 - 4. Gostinska podjetja:**
 - »Pri lovcu«, Ljubljana;
 - Gostinsko podjetje Gor. Logatec.
 - 5. Grádbeništvo:**
 - Biro za lesno industrijo, Ljubljana.
 - 6. Kmetijstvo:**
 - Kmetijsko posestvo Jesenkovo;
 - Kmetij. gospodarstvo Kamnik;
 - Kmetij. posestvo Smednik.
- Zaključne račune za vse navedene gospodarske organizacije je zbor proizvajalcev soglasno potrdil.
- S tem je bil dnevni red izčrpan in predsednik zbora je zaključil sejo.

OBČINSKI LJUDSKI ODBORI

PREDPISI OBČINSKIH LJUDSKIH ODBOROV

OBČINA LJUBLJANA-BEŽIGRAD

Na podlagi 29. in 35. člena Uredbe o upravljanju stanovanjskih hiš, Ur. list FLRJ št. 29-54, 3. in 8. člena Temeljnega zakona o prekrških, Ur. list FLRJ št. 46-428-51 in 58-633-55, v zvezi z Zakonom o pristojnosti občinskih in okrajnih ljudskih odborov, Ur. list FLRJ št. 34-371-55, izdaja Občinski ljudski odbor Ljubljana-Bežigrad po sklepu 10. redne seje dne 17. maja 1956

odlok O HIŠNEM REDU

1. člen
Ta odlok velja za vse hiše, v

katerih se oddajajo stanovanja v najem, ne glede na to, kdo jih upravlja.

2. člen
Ob vselitvi, najpozneje pa v 15 dneh po pravomočnosti odločbe, mora organ upravljanja oziroma hišni lastnik skleniti z upravitelcem stanovanja odnosno s podstanovalcem (v nadaljnjem besedilu upravitelj stanovanja) pisno pogodbo na predpisnem obrazcu in zapisniško ugotoviti stanje prostorov.

3. člen
Skupni prostorji in skupne naprave (odprte kleti, stopnišča, hodniki, terase, pralnice, dvorišča, parki, dvigala, vodnjaki itd.)

morajo biti na razpolago vsem stanovalcem v hiši.

Čas, način uporabe in čiščenje skupnih prostorov in naprav določi organ upravljanja, hišni lastnik pa sporazumno z upraviteljem stanovanj.

4. člen
Upravitelj stanovanj so dolžni uporabljati stanovanja, skupne prostore in naprave tako, da s svojim vedenjem ne motijo dela in počitka stanovalcev, da pazijo na čistočo in, da ne delajo škode.

Zlasti je prepovedano:

- 1) uporabljati stanovanja in skupne prostore v nasprotju z njih namenom ter na način, ki

povzroča prekomerno obrabo;

- 2) uporabljati vodovodne, električne, plinske, ogrevalne in druge sanitarne naprave in instalacije na način, ki povzroča okvaro;
- 3) hraniti kurjavo, sekati drva ali drobiti premog v prostorih, ki niso za to določeni;
- 4) prekomerno močiti tla in ribati parkete z vodo;
- 5) ob deževnem vremenu imeti spuščene lesene rebrače;
- 6) prati in sušiti perilo v stanovanjih, če je na razpolago pralnica ali prostor za sušenje perila;
- 7) metati odpadke ali druge predmete v stranišče, in vodovodne školjke ali odtočne cevi in kanale;

