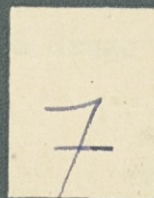


ŠTUDIJSKA
KNJAZNICA
V CELJU



ново obsotelje



GLASILO ŠMARSKE KOMUNE IN NJENIH ORGANIZACIJ

11. november 1963

NOVO OBSOTELJE

Letnik II/7

Po daljšem premoru nameravamo zopet pričeti intenzivneje izdajati naše glasilo in vam bralci posredovati mesečno vse aktualnosti v naši občini, kot smo to posredovali že doslej.

V 7. številki NOVEGA OBSOTELJA vas nameravamo seznaniti z gradivom izobraževanja, ki je bilo obravnavano na zadnjem plenumu Občinskega odbora SZDL. Posredujemo vam tudi kratko analizo akcije vpisa ljudskega posojila za obnovo Skopja, nekatere misli in napotila ob pripravah na volitve novih šolskih odborov in običajni sestavek za šole, ki bo v tej številki govoril še o steklarstvu.

Izhaja občasno. Odgovorni urednik Marjan Ungar. Urejuje uredniški odbor pri Obč. odboru SZDL. Izhaja drugo leto.

IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE OBCANOV - PROIZVAJALCEV, JE ŠIROKA DRUŽBENA NALOGA VSEH V NASI KOMUNALNI SKUPNOSTI

Pred dnevi je bil plenum o izobraževanju, zaposlejevanju in štipendiranju, ki je precej jasno načrtal smer, po kateri bi se ta prepotrebna dejavnost širila. Ker smo za reševanje teh nalog odgovorni vsi, vas nameravamo seznaniti z vsebino referata na plenumu in sklepi, ki naj bodo vodilo organizaciji SZDL in vsem ostalim pri delu na področju izobraževanja.

"V uvodu nameravamo obravnavati nekatere najbolj bistvene probleme izobraževanja, ki neposredno vplivajo za dvig proizvodnje in gospodarske uspehe posameznih gospodarskih organizacij v komuni. Kadar govorimo o gospodarstvu, včasih vse preveč mislimo na nove stroje, nove hale, nove tehnološke procese, premalo pa ljudi proizvajalce, ki bodo iz tega novega do maksimuma izvlekli materialno korist. S tem ne nameravamo trditi, da je gospodarska politika pri nas dosedaj bila slaba, nasprotno, poudariti hočemo le, da smo v sklopu teženj za dvig proizvodnje včasih malo pozabljali na eden bistvenih faktorjev, ki pogojujejo ta dvig, to je na proizvajalca, njegov odnos do proizvodnje in njegove sposobnosti.

Vsako povečanje kapacitet proizvodnje, vsaka rekonstrukcija, skratka vsaka sprememba v proizvodnem procesu zahteva, da so proizvajalci usposobljeni za novo dejavnost. Žal pa moramo včasih ugotavljati, da je proizvodnost novih kapacitet v povprečju manjša, ker pač ni bilo sposobnega kadra. Dejstvo je, da bo kadrovski problem še dlje časa obstojal in da ga popolnoma nikoli ne bomo mogli odstraniti. Naš namen pa naj bo, da ga zmanjšamo do te mere, kakršne nam nudijo pogoji, ki v komuni obstojajo. Marsikaj se bo še dalo narediti preko Delavske univerze, izobraževalnih centrov, seveda s pogojem, da bodo naše gospodarske organizacije smatrale izobraževanje kot obvezno, če se bodo vodstva podjetij odločno borila zato, da delovno mesto, ki terja inženirja, zaseda inženir in podobno. Ta splošno znana dejstva v uvodu navajamo z namenom, da bi prikazali izrazito potrebo po reševanju problemov izobraževanja, po spremembah po kadrovski politiki in tudi zato, da bi diskusija potekala z upoštevanjem važnosti kadrovske politike. Izobraževanje ni več stvar dobre volje posameznika, pač pa družbena zahteva, ki jo mora upoštevati vsak proizvajalec.

Komisija, ki jo je Občinski odbor SZDL imenoval, je na osnovi anket zbrala podatke stanja in potreb izobraževanja kadrov, kar vam nameravamo sedaj posredovati in delno problemsko obdelati. Obravnavati nameravamo v prvem delu stanje kadra in izobraževalne potrebe glede na sistematizacijo, nato zaposlejevanja kadra z visokošolsko izobrazbo in politiko štipendiranja.

Poudarjamo, da so podatki zbrani na osnovi anketiranja vseh podjetij in ustanov v komuni, obiskov pri nekaterih in da so za njihovo točnost odgovorna podjetja. Že takoj v začetku pa moramo poudariti, da je bila resnost pri izpolnjevanju anket minimalna in da nekatera podjetja anket sploh niso vrnila, kar pa problematike, ki izhaja iz tega ne more bistveno spremeniti.

Za uspešno perspektivno zaposlejevanje kadra v posameznih podjetjih je nujno, da ima vsako podjetje obdelano sistematizacijo delovnih mest, na osnovi česa so lahko izdelani tudi profili. Ugotavljamo, da je sistematizacija pri nas izredno površno narjena in da je nekatere gospodarske organizacije sploh še nimajo /Mizrastvo Rog. Slatina, KZ Smarje, Gozdno gospodarstvo Rog. Slatina, v Steklarni BK tudi ni navedena/. Smatramo, da je sistematizacija potrebna in predpogoj za uspešno kadrovske politiko in da bo potrebno, da se stanje na tem področju popravi. Tu mislimo tudi na gospodarske organizacije, ki sicer imajo sistematizacijo, pa je izdelana površno in sploh ne predvideva kadrovske ugotovitve. Nekvalificiranih delovnih mest naj bi bilo čim manj, podjetja pa izkazujejo veleki potrebe /od 1578 vseh proizvajalcev - 474 nekvalificiranih/. Na splošno lahko ugotovljamo, da se sistematizacija dosti ne razlikuje od trenutnega stanja in zato ne kaže težnje po dvigu znanja proizvajalcev.

V petindvajsetih delovnih organizacijah /ki so vrnille ankete/, je zaposlenih 3464 proizvajalcev, od tega je 777 nekvalificiranih, 562 polkvalificiranih, 1130 kvalificiranih, 221 visokokvalificiranih. Dejstvo je, da bi slika po uradno priznanih kvalifikacijah bila malo drugačna, vendar so podatki vsaj približno natančni in predstavljajo osnovo za določene ugotovitve:

- nekvalificirani proizvajalci so zaposleni predvsem v gradbenem podjetju -185, v Zdravilišču - 112, v Kmetijski zadrugi -141, Steklarni -144, Industrijsko steklarski šoli -57, Oblačilih -36/zaskrbnjujoče/, kar je dokaj razumljivo. Nerazumljivo je le to, da sistematizacija ne predvideva manjše zaposlebo nekvalificiranih delavcev, kar pomeni, da vlada mn-enje, da so potrebni. Vprašanje je, če ne bi na primer kvalificirani živinorejci boje organiziral pitanje živine in podobno.

Zanimiva je ugotovitev, da po anketi tudi polkvalificiranega in kvalificiranega kadra ne primanjkuje ali bolj, da ga sistematizacija ne predvideva /Gradbeno podjetje ima 168 kvalificiranih, sist. 126, Trgovsko podjetje 96, sist. 70, Oblačila 40, sist. 40, Zdraviliško gostinsko podjetje 46, sist. 46 itd./. Skoraj neverjetno je, da Oblačila ne potrebujejo več kvalificiranih delavcev, kot jih imajo, prav tako tudi s stanjem v Zdraviliško gostinskem podjetju Roga-

ška Slatina ne bi mogli strinjati, saj vsi vemo, da gostinskega kadra zelo primanjkuje.

Podobno sliko dobimo, če primerjamo izobrazbo proizvajalcev, zaposlenih, ki tudi ni preveč razveseljiva. Z nepopolno osnovno šolo jih je 1283, z osnovno šolo 975, nižjimi šolami /vajeniškimi, administrativnimi in podobnimi/ 532, s srednjimi šolami 142, z višjimi šolami 6 in z visokimi šolami 19, med tem ko je 17 nepismenih. Pri teh podatkih so upoštevani tudi vsi zdravniki in bi bilo dejansko stanje zaposlenih z visokimi šolami precej nižje. V zvezi s tem je potrebno poudariti, da delovna mesta, ki zahtevajo visoko izobrazbo, zasedajo manj izobraženi delavci in če je tako stanje v vodstvu podjetja, potem je nujno, da ni posebnih teženj za zaposlitvijo kadra z višjo izobrazbo. Res je, da izobrazba ne more biti edino merilo kvalitete dela posameznika, nujno pa je, da vztrajno težimo za tem, da se ujema z delovnim mestom, ki ga le-ta zaseda. Kako majhno važnost polagajo nekatera podjetja, predvsem splošni izobrazbi, pa dokazuje to, da so na primer v Oblačilih, vse, ki so pred leti končali osnovno šolo, vpisali pod rubriko nedokončana osnovna šola, češ, da takratne šole ne moremo primerjati z današnjim. Verjetno ni nobenega med nami, ki bi lahko delil izobrazbo. Vsak proizvajalec mora težiti zatem, da doseže čim višjo, težil pa bo takrat, ko bo ugotovil, da bo s tem nekaj več, da bo lažje opravljal svoje delo in na koncu, da bo zato boljše stimuliran. Če pa prevladuje v podjetju mnenje, da izobrazba ni važna, potem je normalno, da tudi ni teženj po izobraževanju.

Približno podobno sliko daje tudi analiza kadra zaposlenega v upravah podjetij. Če pri proizvajalcu, ki dobro opravlja svoje delo ni takih zahtev o dvigu izobrazbe, jih je nedvomno veliko več pri ljudeh zaposlenih v upravi, kjer bi moral zaradi vrste dela /analitične obdelave, plani, odnosi z proizvajalci z drugimi podjetji in podobno/ nujno razpolagati z večjim strokovnim, kot tudi s splošnim znanjem. Žal pa tu prevladujejo zaposleni z nižjo izobrazbo 163, s popolno osnovno šolo 44, z nepopolno srednjo šolo 62, med tem ko jih je s srednjo, višjo in visoko izobrazbo komaj 185. Morda je malo nerazumljivo, da v Kmetijski zadrugi prevladujejo uslužbenci z nižjo izobrazbo 48, s srednjo 20, z visoko 1, z višjo 1. Verjetno je res, da so največje potrebe po administrativnem kadru, vendar je težko izvrševati sklepe samoupravnih organov, če uprava podjetja ni dovolj samostojna in odločna. Pri tem bi opozorili še na to, da je ravno pri Kmetijski zadrugi verjetno le malo preveč obsežna uprava, saj šteje 76 uslužbencev, med tem ko je v proizvodnji 384 proizvajalcev. Ugotavljamo, da je nivo izobrazbe splošne in strokovne, uslužbencev uprav podjetij prenizek in da tudi sistematizacija ne predvideva posebnega porasta, zato je nujno, da se to vprašanje kritično obravnava in da se v zvezi s tem postavijo danes tudi neka določena načela.

Nadalnje širjenje decentralizacije in samoupravnega sistema nujno nalaga vse večjemu številu proizvajalcev težke naloge neposrednega odločanja. Delavski sveti podjetij, ekonomskih enot vključujejo vedno večje število proizvajalcev. Vprašanje je, če so ti proizvajalci sposobni aktivno sodelovati v teh organih in če bodo njihove težnje vplivale na najboljše rešitve problemov, ki se v gospodarskih organizacijah pojavljajo. Priznati moramo, da večkrat ugotavljamo, da smoupravni organi nekaterih odgovornejših nalog ne morejo zadovoljivo reševati, prav zaradi ozke razgledanosti članov. Naša analiza je to dejstvo potrdila, saj je v delavskih svetih anketiranih podjetij 84 članov z nepopolno osnovno šolo, 131 s popolno, 96 z nižjo šolo, 70 s srednjo, 2 z višjo in 6 z visoko. Napačno bi bilo, če bi podcenjevali zavest proizvajalcev, članov samoupravnih organov, kadar obravnavajo proizvodne uspehe nasploh, ocenjujejo svoje delo in delo podjetja. Verjetno so izredno pozitivni, težje pa se verjetno znajdejo, kadar se začne govoriti o indexih, o faktorjih in z žargonom, ki je vodilnim članom podjetij sam po sebi razumljiv. Verjetno je najbolj nujno, da so deležni splošnega družbeno ekonomskega izobraževanja ravno ti člani samoupravnih organov, ker ravno v tem vidimo krepitev teh organov. Ne moremo si zamišljati krepitev samoupravnega sistema z večanjem števila prisotnih na sestankih, pa naj so le-ti še tako zaradi stimulativne delitve osebnih dohodkov zainteresirani za dvig proizvodnje, če samoupravni organi ne bodo v stanju trezno in preudarno analizirati in reševati probleme posameznega podjetja samostojno. Zaradi tega se večkrat dogaja, da je glavni odredbodajalec podjetja upravni odbor, da pa smoupravni organi le načelno in deklarativno ocenjujejo dogajanja. Zato smo v anketi obravnavali prav upravne odbore in sestavo in izobrazbo njihovih članov, ker pa stanje tudi ni dosti bolj razveseljivo. V 20 delovnih organizacijah je v upravnih odborih 6 članov z visoko izobrazbo, 5 z višjo, 37 s srednjo, 36 z nižjo, 35 s popolno osnovno šolo in 5 z nepopolno izobrazbo. Mislimo, da se vsi stringamo s tem, da je kakršnekoli izobrazba za dobro gospodarjenje in delo nujno potrebna. Če je tako, potem dovolite, da postavimo morda na videz malo preveč kritično vprašanje. Če člani delavskega sveta niso dovolj oboroženi, da bi se spoprijeli z nekim zahtevnejšim problemom, prav tako ne člani svetov ekonomskih enot, če je strokovna usposobljenost članov upravnega odbora nezadovoljiva, kdo bo potem reševal probleme in dajal smernice razvoja v podjetju? Verjetno par ljudi, ki so zato usposobljeni. Ne mislimo pretiravati, pač pa pokazati izrazito nujnost, da se izobraževanje postavi v program dela v podjetju. S tem, ko je proizvajalec postal upravljalec, izobraževanje ne predstavlja več samo posledico njegovega razploženja dobre ali slabe volje, pač pa družbeno obvezo kot nujno posledico težnje za dvig proizvodnje.

Če vzamemo za osnovo važnost izobraževanja, potem se nika-
kor ne moremo zadovoljiti s potekom izobraževanja v lanskem
letu, saj je bilo deležnih kakršnihkoli oblik strokovnega

izobraževanja samo 115 ljudi, družbeno ekonomskega 189, političnega 71 in splošnega 94. In če še tu upoštevamo obvezni faktor netočnosti /Delavska univerza ima namreč drugačne podatke/ potem je bilo izobraževanje v lanskem letu pomanjkljivo.

Vsekakor bi bilo nes pametno trditi, da lahko v naslednjem obdobju zadovoljimo vsem izobraževalnim potrebam, ker je potrebno upoštevati objektivne težave podjetij, ki so v naši komuni predvsem majhna in nesposobna organizirati samo - stojno izobraževalni sistem; zopet pa se ne moremo zadovoljiti s stanjem, kakršno je. Zato je nujno, da današnji plenum sprejme nekatere sklepe o nalogah izobraževanja in da vsaj v načelih izoblikujemo organizacijo do te mere, da bo proizvajalec vsakega podjetja imel enake pogoje in enake možnosti. Gospodarske organizacije in ustanove so sicer izrazile potrebe po izobraževanju, vendar obstoja resno vprašanje, na kak način jih realizirati. v ilustracijo vam navajamo samo izražene potrebe v naši anketi: v naslednjem letu bi po teh podatkih morala podjetja in delavske univerze organizirati seminarjev, tečajev, šol in drugih oblik izobraževanja za 1615 prijavljencev. Če pa upoštevamo, da nekatera podjetja sploh niso upoštevala realnih potreb, saj je potreba po strokovnem izobraževanju izrazilo samo 7 podjetij, da je za usposabljanje kadrov s področja turizma izrazilo potrebo samo 1 podjetje /kje so gostinska podjetja, kje trgovina/, da je za učenje tujega jezika samo 25 prijavljencev in kar je najbolj drastično za pridobitev osnovnošolske izobrazbe samo 2 prijavljenca. Vse to navaja k mislim, da je v nekaterih podjetjih izobraževanje res postranska stvar in da proizvajalci sploh nimajo želje za izpopolnjevanje ali pa bolje ne vedo, kakšne so možnosti. Verjetno je osnovni razlog zato v organizacijski strukturi izobraževalnih institucij, saj ugotavljamo, da poteka izobraževanje dokaj dobro v podjetjih, kjer imajo izobraževalne centre. Zato je nujno, da se danes zedinimo, kako organizirati službo izobraževanja v podjetjih, ki zaradi manjšega obsega ne morejo organizirati samostojne centre. Predlog komisije je, da se združi več podjetij /združijo finančna sredstva, ki so na razpolago za izobraževanje/ ter skupno organizirajo izobraževalni center, ki bo v povezavi z Delavsko univerzo uresničeval vse izobraževalne potrebe.

V naslednjem obdobju bo potrebno na področju izobraževanja v širšem obsegu naslednja načela, ki jih komisija predlaga plenumu:

- organizirati najširše oblike izobraževanja na delovnem mestu tako, da bo čimveč proizvajalcev strokovno usposobljenih za delo, ki ga opravlja /strokovni tečaji, ki jih organizira center/,
- vsakemu na novo sprejetemu proizvajalcu nuditi možnost, da v najkrajšem času pridobi najnujnejše znanje, ki je za

njegovo delo potrebno /uvajalni tečaj/,

- organizirati oblike družbeno ekonomskega izobraževanja za vse delavske svete in upravne odbore,
- omogočiti vodilnim proizvajalcem, da si svoje strokovno znanje razširijo z družbeno ekonomskim in političnim, ker je od njihovega odnosa do proizvodnje in soproizvajalcev odvisno gibanje odnosov v podjetjih,
- omogočiti je potrebno vsem, ki želijo dopolniti svojo splošno izobrazbo, da po ustreznih tečajih preko DU polagajo izredne izpite,
- prikazati proizvajalcem izobraževanje kot nujno in na osnovi tega vzbuditi čimveč interesa,
- vključiti izobraževanje v program dela podjetja, predvsem pa v določila statuta gospodarskih organizacij, s čimer bo zajamčena trajnost reševanja tega problema.

Na osnovi analize bo delavska univerza izdelala program izobraževanja v naslednji sezoni. Nujno je, da si prizadevajo vse gospodarske organizacije, da bi bile v program vključene, ker je možno organizirati v takšni povezavi vse oblike, ki niso izrazito strokovnega značaja. Strokovno izobraževanje pa je potrebno organizirati na osnovi dobro sestavljene sistematizacije, ki pa je trenutno še nimajo vsa podjetja. Strokovnemu izobraževanju bi moralo slediti podeljevanje kvalifikacij, pa čeprav samo za podjetje v katerem proizvajalec dela. Neka oblika stimulacije je potrebna, da se vzbudi želja za višjo izobrazbo. Verjetno bi bilo zelo težko in neskladno z dosedanjimi načeli delitve osebnih dohodkov, če bi izobrazbo vzeli kot formalno osnovo osebnih dohodkov. Nujno pa je, da je kvalifikacija pogoj za delovno mesto, ki ga zaseda proizvajalec in bi pri tem podjetja morala poiskati nagrajevanje za izobraževanje.

V prvem delu uvoda smo obravnavali predvsem izobraževanje v okviru delovne organizacije, ki naj bi dopolnilo pomanjkljivo strokovno ali pa splošno družbeno ekonomsko in politično izobraževanje proizvajalcev in vodstev podjetij. Čeprav nimamo namena, da bi danes obravnavali problematiko rednega šolstva, ker je po svojem obsegu tako široka, da bo v zvezi z njo poseben plenum, se nameravamo dotakniti le tistih ključnih problemov izobraževanja, ki se nanašajo na podjetja, in ki so rešljivi znotraj delovne skupnosti.

Značilna ugotovitev za pomanjkanje kadra velja prav tako ali pa še bolj za kader s srednjo, predvsem pa za visokošolsko izobrazbo. To dejstvo je do neke mere normalno, saj je pomanjkanje najbolj očitno v podjetjih, ki so na novo nastala in ki si v tem času kadra še niso uspela vzgojiti. Opravičilo je do te mere v redu, če si podjetja prizadevajo vzgajati kader z visokošolsko izobrazbo in če problem pomanjkanja sploh uvidijo. Nekateri pokazatelji, ki smo jih dobili

na osnovi analize kadra z visokošolsko izobrazbo, nam dokazujejo, da je tudi kadrovska politika na področju srednjega in visokošolskega izobraževanja pomanjkljiva, kot je tudi pomanjkljivo zaposlejevanje tega kadra.

V komuni je zaposlenih 34 ljudi z visokošolsko izobrazbo v 13 podjetjih in ustanovah. Pri tem so upoštevane šole s 4 profesorji, zdravstvena dejavnost z 11 zdravniki, 5 veterinarjev, sodstvo s 5 sodniki in ljudska skupščina z 2 uslužbenci z visokošolsko izobrazbo. Tako ostane v neposredni proizvodnji 6 inženirjev, od tega 2 agronoma in 4 inženirji kemije. Takšno stanje vsekakor ni zadovoljivo, saj je kvalitetni strokovni kader naši proizvodnji nujno potreben. In če še upoštevamo dejstvo, da je od preko 40 ustanov in podjetij samo 13 takšnih, kjer je zaposlen kader z visokošolsko izobrazbo, potem vsekakor nujno ugotavljamo, da je potrebno pri tem storiti korak naprej. Napačno bi bilo, če bi pavšalno ocenjevali slabosti v zvezi s tem, ker realne potrebe glede na specifično stanje v podjetjih niso bile znane komisiji, pač pa so znane le podjetjem samim. Čudno se nam pa le zdi, da na primer Oblačila ne potrebujejo tekstilnega inženirja, gradbeno podjetje več inženirjev, Gostinsko podjetje kadra z visokošolsko izobrazbo in tako dalje. Verjetno se gospodarske organizacije le malo preveč zadovoljujejo s tem stanjem, posebno še, ker zaradi polne zasedenosti vodilnih mest kadra ne primanjkuje /na videz/. Sistem rotacije pa bo brez dvoma slej ko prej povzročil izpraznenje tudi vodilnih mest in nam ne more biti vseeno, če jih bodo zasedli ljudje z visoko ali nižjo šolsko izobrazbo. Pri tem je potrebno pripomniti tudi to, da vseeno ne bi smeli za vsako ceno jemati izobrazbo za osnovno kvaliteto, ki naj bi jo vodilni funkcionar podjetja imel.

Na osnovi poznavanja situacije lahko trdimo, da je kader z visokošolsko izobrazbo po kvaliteti dober. Če vzamemo kot en pokazatelj trajanja študija, potem smo s tem, da je večina teh končalo univerzo v najkrajšem možnem času in to 16 do 5 let in 19 v t letih, lahko zadovoljni. Starostni sestav je prav tako pozitiven v tem smislu, da se trenutno število zaposlenih z visokošolsko izobrazbo še v razdobju večjih deset let ne bo menjalo, ker prevladujejo mlajši do 30 let 9, od 30 do 35 let 7, od 35 do 40 let 7, od 40 do 50 let 4. Ta kader je razporejen predvsem v večjih podjetjih, pri čemer pa se kaže morda včasih mala tendenca zapostavljenja mlajšega kadra, o katere objektivnosti naj bi spregovorila tudi diskusija. Vsekakor je res, da predstavlja zaposlejevanje obliko stimulacije tega kadra in je tudi včasih razlog, da podjetja težje pridejo do strokovnjaka.

Predvsem se čuti izrazito pomanjkanje ekonomistov, ki bi znali pravočasno analitično oceniti potek proizvodnje, na osnovi česar bi gospodarske organizacije, kot tudi komuna v celoti, lahko učinkovito in pravočasno podvzle določene ukrepe. Ta slabost je značilna za vse gospodarske organizacije in jo poudarjamo zato, ker v anketi ni bilo zaslediti, da

jo nameravajo odstraniti.

Posebni problem o katerem bi bilo verjetno potreba spregovoriti, je vprašanje kadra v gostinski upravi stimulacije in zainteresiranosti uslužbencev za njihovo delo.

Tovarišice in tovariši, v zvezi z zaposlejevanjem kadra z visokošolsko izobrazbo vas nameravamo samo še opozoriti o nekaterih področjih, ki bi jih bilo potrebno obravnavati v diskusiji. To so razporeditev kadra z univerzitetno izobrazbo po posameznih podjetjih, tendence zaposlejevanja mlajšega kadra, trajanje študija na univerzi, dejavnost podjetij, ki nimajo kadra z univerzitetno izobrazbo, vprašanje zaposlejevanja ekonomistov, agronomov in zaposlejevanje takega kadra v občinski upravi.

Na koncu nameravamo obravnavati samo še nekatere probleme štipendiranja, ki so prav tako v neposredni zvezi s kadrovsko politiko gospodarskih organizacij in komun v celoti. Že več let nazaj ugotavljamo, da politika štipendiranja v gospodarskih organizacijah ni najbolj posrečena, saj so preveč česti pojavi, da štipendisti po končanem študiju zapustijo podjetje, ki ga je štipendiralo. Za ta pojav je verjetno več razlogov, od katerih je naj bolj običajen izbor kadra za študij v višjih šolah. Gospodarske organizacije namreč vse premalo ocenijo srednješolca, ki ga nameravajo štipendirati, do kakšne mere je za dejavnost te organizacije zainteresiran. Res je, da videz vara in da služba poklicnega svetovanja ni dovolj razširjena, vendar si moramo priznati, da vseeno delimo včasih štipendije zato, da se predvidena sredstva izkoristijo, ali pa da zadostimo priporočilu. Drugi razlog je vsekakor v odnosu gospodarske organizacije do štipendista v času njegovega študija. Ne kaže stvar posploševati, vendar se tudi to dogaja, da štipendist ves čas študija sploh ni videl podjetja, kar podjetje od njega to ni zahtevalo. Počitniška praksa bi morala postati obvezna, posebno s stališča spoznavanja bodočega strokovnjaka s proizvodnjo. Tretji razlog je v nestimulativnem načinu štipendiranja, kar povzroča mlačnost študentov do študija nasploh. Če vsepovsod govorimo o nagrajevanju po učinku, zakaj potem ne bi bile tudi štipendije nagrade za uspeh, ki ga bo štipendist pri študiju dosegel, saj je to prav tako delček proizvodnega uspeha kolektiva, kar se bo v perspektivi z delom strokovnjaka sigurno pokazala. Seveda, takšna stimulatívna štipendija ne sme predstavljati samo 5 % razlik, pač pa naj se v primeru maksimalnega uspeha za 100 % dvigne ali pa pade. Seveda je le-to predlog komisije, ki bi ga naj razprava obravnavala. In še zadnji razlog se kaže v nepravilnem zaposlejevanju /mlajši kader na neodgovorna mesta/, kar prav tako ne daje mlademu strokovnjaku občutka dolžnosti do določene proizvodnje. Bolj kot doslej bi moralo veljati načelo, da naj se strokovnjak ukvarja z dejavnostjo, za katero je usposobljen, če pa takih ne potrebujemo, potem naj štipendira tisti, ki jih potrebuje /kmetijski tehnik vodi statistiko in podobno/.

Problema štipendiranja s strani podjetij smo se dotaknili le bolj načelno. Na osnovi splošno znanih dejstev ter podrobne analize nismo izdelali.

Náš namen je opozoriti na nujnost reševanja tudi tega problema po bolj enotnih načelih pri vseh gospodarskih organizacijah, predvsem pa tam, kjer strokovnjake najbolj potrebujejo. Štipendiranje pa mora nujno biti posledica dobro proučene sistematizacije in in perspektive potreb po kadru v povezavi s perspektivo razvoja in širjenja podjetja v gospodarskem smislu /ne da najprej nabavimo nov stroj in šele potem pričnemo vzgajati strokovnjaka/.

Na koncu bi opozorili samo še na nekatere osnovne značilnosti štipendiranja iz občinskega sklada za štipendije, ki pa zadovoljuje predvsem potrebe šolstva in družbenih služb. Težko se je namreč sprijazniti z dejstvom, da smo vrsto let štipendirali dijake učiteljišč, na koncu pa ugotavljali, da nam manjka kadra z višjo izobrazbo. Takšna slabost je posledica preveč enostranskega gledanja upravnega odbora sklada za štipendije in pa pomanjkanja trajnejše perspektive potreb po kadru. Verjetno se bo stanje v naslednjih letih popravilo, saj tako obetajo koncepti upravnega odbora sklada za šolstvo, ki predvidevajo štipendiranje predvsem potrebnega kadra, ne pa delitev socialnih podpor. Kljub temu pa bi bilo potrebno izdelati še bolj natančno plan potreb in na osnovi tega tudi štipendiranje iz teh virov bolj stimulatивно približati štipendistu.

Pri tem se kaže tudi slabost v tem, da je spremljanje dela štipendistov precej pomanjkljivo in bo potrebno poiskati neko bolj posrečeno obliko, morda tako, da bi že v času študija štipendist odgovarjal samoupravnim organom šole, kjer bo pozneje zaposlen, ali pa, da komisija za štipendije na bolj pogostih sejah redno spremlja delo štipendistov.

V uvodu je komisija hotela opozoriti na nekatere probleme izobraževanja, zaposlejevanja in štipendiranja. Konkretni primeri so navedeni z namenom, da se ilustrira potreba in važnost reševanja teh vprašanj. Brez dvoma je obseg problematike tako velik, da se v podrobnosti tudi v diskusiji ne bomo mogli spustiti. Bitveno je, po mnenju komisije, da plenum sprejme osnovna načela in zadolžitve, kdo naj rešuje to problematiko, kakšna naj bo organizacijska struktura izobraževanja, zaposlejevanja in enotna politika štipendiranja."

Da je problematika izobraževanja res zelo pestra in zahtevna, je potrdila tudi zelo živahna razprava. Diskutanti so predvsem konkretno n-akazali primere reševanja nalog izobraževanja v posameznih podjetjih, tako da so bili na osnovi uvoda in razprave sprejeti sledeči sklepi:

1. potrebno je organizirati najširše oblike izobraževanja tudi na delovnem mestu tako, da bo čim več proizvajalcev strokovno usposobljenih za delo, ki ga opravljajo. V ta namen naj izobraževalni centri odnosno delovni ko-

lektivi v povezavi z Delavsko univerzo organizirajo ustrezne tečaje.

2. Vsakemu na novosprejetemu proizvajalcu naj se omogoča, da v najkrajšem času pridobi najnujnejše znanje, ki je za njegovo delo potrebno.
3. Organizirati je potrebno zlasti še različne oblike družbeno ekonomskega izobraževanja za člane delavskih svetov in upravnih odborov.
4. Omogočiti je potrebno vodilnim proizvajalcem /delovodjem, vodjem ekonomskih enot itd./, da si svoje strokovno znanje razširijo z družbeno ekonomskim in političnim, ker je od njihovega odnosa do soproizvajalcev in proizvodnje v veliki meri odvisno gibanje odnosov v podjetjih.
5. Naj se omogoča vsem, ki si želijo dopolnjevati svoje splošno znanje, da po ustreznih tečajih preko DU pridobijo pogoj za opravljanje izrednih izpitov in podobno.
6. Prikazati je potrebno vsem proizvajalcem vlogo izobraževanja in s tem vzbuditi čim več zanimanja za izpopolnjevanje.
7. Izobraževanje je potrebno vključiti neposredno v program dela podjetja, zlasti še v določila statuten gospodarskih organizacij, o čemer naj bo zagotovljena trajnost reševanja tega problema.
8. Priporoča se, da manjša podjetja in ustanove kooperacijsko planirajo izobraževanje in v ta namen združujejo sredstva odnosno so soinvestitorji izobraževalnih oblik.
9. Problematiko izobraževanja naj spremljajo in pomagajo reševati sindikalne podružnice, ker je to tudi ena izmed temeljnih nalog sindikalne organizacije.
10. Med šolami in gospodarskimi organizacijami ter ustanovami naj bi se postavili trajni stiki, ki bi prispevali h kadrovanju in usmerjanju naše mladine.
11. Problematiko izobraževanja naj bi konkretno obravnaval še kolegij direktorjev in občinska skupščina.
12. To problematiko naj obvezno še v novembru obravnavajo vsi delavski sveti in kolegij ustanov.
13. V statutih in 7-letnih načrtih naj najde problematika izobraževanja in kadrovanja ustrezno mesto.
14. Politika stipendiranja v podjetjih in pri komisiji za stipendije občinske skupščine naj se izveja v skladu s perspektivnim načrtom in razvojem.

15. Svet za šolstvo naj prav tako obravnava to problematiko in posveti posebno pozornost nadaljnjemu izobraževanju mlajših prosvetnih delavcev, da bi postopoma pridobili ustrezne kadre za drugo stopnjo osnovnih šol, ki jih je v šmarski občini očitno premalo.
16. Gradivo plenuma z zaključki naj se objavi v Novem Obso-
telju, da bodo s tem seznanjene vse krajevne organiza-
cije SZDL, gospodarske organizacije in bi se razprava
še globlje prenesla med občane.
17. Delavska univerza naj išče nenehno najustreznejše ob-
like izobraževanja ter nudi potrebne usluge gospodarskih
organizacijam.
18. Občinski odbor SZDL naj po zimski sezoni s ponovno a-
nalizo ugotovi rezultate sprejetih zaključkov.

Zaključki, ki jih je plenum sprejel, bodo trajnejše vodilo
v dejavnosti Socialistične zveze na tem področju, prav ta-
ko pa bodo služili delavski univerzi in vsem institucijam,
ki so za izobraževanje odgovorne pri njihovem delu.

VPISOVANJE LJUDSKEGA POSOJILA ZA OBNOVO SKOPJA

Vpisovanje posojila je bilo brez dvoma zadnja največja de-
lovna akcija organizacije Socialistične zveze, v kateri so
iskreno in požrtvovalno sodelovali vsi občani. Skopska ka-
tastrofa je prizadela vse državljane, ne samo Skopjance,
saj so to dokazali z izredno humano akcijo zbiranja sred-
stev in vpisa posojila. Vsekakor bo Skopje z svojimi žrtva-
mi ostalo še nekaj časa rana v srcih Jugoslovanov, ker se
človeških življenj nikoli ne bo moglo nadomestiti. Jugoslo-
vanska skupnost je pri vseh delovnih uspehih, pri vsem glo-
bokem sočustvovanju lahko storila le-to, da materialno omo-
goči preživelému skopskemu prebivalstvu normalne življenske
pogoje s tem, da z začasnimi stanovanji oskrbi vsakega,
prav tako pa da z trajnejšo finančno podporo zgradi novo
Skopje.

Po sprejetju načel o vpisovanju ljudskega posojila v zvez-
ni ljudski skupščini, je akcija vpisa močno zaživela. O
vpisovanju se je govorilo povsod, v tovarni, na kmetijah,
v ustanovah. Že prve dni vpisa smo tudi v naši občini dose-
gli zelo lepe uspehe. Pozneje je tempo vpisovanja malo zamr-
lo, vendar smo v zadnjih dneh dosegli precej lepo vsoto vpi-
sa. Skupaj je bilo v naši komuni vpisanih 45,389.000.- di-
narjev za obnovo Skopja. Občani, ki so v stalnem delovnem
razmerju / delavci in uslužbenci / so vpisali 25 milijonov

217 tisoč dinarjev. Vpisalo je 3424 vpisnikov preko 25 % mesečnih osebnih dohodkov. Zanimivo je, da je vpis potekal v redu v tem smislu, da so ljudje z višjimi prejemki vpisovali več. Tako so delavci in uslužbenci s plačo do 30 tisoč, teh je vpisalo 2106, vpisali skupaj 10,668.000.- dinarjev, povprečno eden pa 5.065 dinarjev; s plačo od 30 do 60 tisoč, teh je 1164, vpisali 10,663.000.- dinarjev ali povprečno 9.161.- dinarjev; s plačami od 60 do 80 tisoč, teh 116, vpisali 2,451.000.- din ali povprečno 21.133.- dinarjev; s plačami nad 80 tisoč /teh je 38, 1,413.000.- dinarjev ali povprečno 37.205.- dinarjev. Delavci in uslužbenci so svojo moralno dolžnost zelo v redu opravili, razen parih izjem, ki jih je že obravnavala tudi družbena kritika.

Nekoliko slabše je potekal vpis kmečkih proizvajalcev, za kar so pa nekateri upravičeni razlogi. Vpis je bil namreč v času, ko kmetovalci še niso prodali jesenskih pridelkov in jim je zato primanjkovalo denarja. Kljub temu to le ni opravičilo zato, da je nekaj nad 8000 davkoplačevalcev vpisalo posojilo komaj 2334. Vsi ti so vpisali 5,555.000.- dinarjev, kar znaša v povprečju na enega 2.300.- dinarjev. Pri tem je zanimiva ugotovitev, da so zelo redno vpisovali kmetovalci z majhnimi in srednjimi dohodki, med tem ko so se nekateri veliki kmetje zelo slabo odrezali. To dokazuje, da imajo boljše situirani kmetje občutek, da sploh družbi ničesar ne dolgujejo, niti moralno niti materialno, vendar je že samo to, da so to svojo usmerjenost pokazali ravno v času katastrofe, v času, ko je vsak državljan sočustvoval in trpel z porušenim Skopjem, dovolj močan dokaz njihove sebičnosti in pokazatelj njihove prihodnosti.

Čeprav pri nas prevladujejo majhni obrtniki, so le-ti vpisovali boljše kot kmetovalci, saj je 978 vpisnikov vpisalo 2,867.000.-dinarjev, povprečno eden je vpisal 3200 dinarjev. V tej kategoriji so vpisovali tudi upokojenci, ki so v nekaterih krajih bili izredno širokogrudni.

Ostanek skupne vsote vpisa 11,750.000.- pa so vpisale gospodarske organizacije iz svojih skladov. Povprečni vpis za eno gospodarsko organizacijo je bil 552.000.- dinarjev, kar je za naša mala obrtna podjetja zelo zadovoljivo. Samoupravni organi podjetij so pokazali veliko razumevanje, saj so celo nekatera manjša podjetja z minimalnimi skladi vpisala po 100 ali še več tisoč. Skupno je torej vpisanih 45,389.000.- dinarjev, ki jih je vpisalo 6357 vpisnikov.

Akcija vpisovanja posojila je vsekakor uspela. Po svojih sposobnostih smo onemogli izgradnjo Skopja in s tem napravili vsejugoslovansko korist. Korist pa imamo tudi mi s tem, da smo spoznali nekatere ljudi, ki jim je tovarištvo in humana pomoč malo mar, ki živijo samo za sebe in v svojo korist. Takšne je in bo družba vedno kritizirala in tako je tudi prav

Občinska vpisna komisija

VOLILI BOMO NOVE ŠOLSKO ODBORE

Približuje se čas, ko bodo zbori volilcev znova predlagali člane šolskih odborov. Volitve bodo potekale na približno enak način kot v prejšnjih letih, zato v zvezi z organizacijskimi pripravami nimamo posebnih zahtev. Osnovna naloga, ki bi morala spremljati volitve je v tem, da bodo šolski odbori res najbolj pozitiven samoupravni organ v šoli in da bodo s svojim delom zagarantirali pozitivno uveljavljanje reformnih načel. Šolski odbori morajo bolj kot doslej uresničevati voljo občanov v širšem smislu v zvezi s šolo, prav tako pa morajo predstavljati vez med šolo in okoljem in šolo ter občinsko skupščino. Zahtevne naloge šolskih odborov so nam znane že dlje časa, posebno še po uveljavljanju reformiranja šol. Zato je potrebno, da bo kadrovski sestav teh samoupravnih organov do najvišje mere sposoben reševati problematiko. Nujno je, da pri pripravah in volitvah sodelujejo vsi občani, posebno pa še šola, SZDL in ostale politične organizacije v kraju.

Del članov šolskih odborov bo predlaganih na zborih volilcev, ki bodo že 24. novembra, zato je nujno, da se predlaganih pogovorimo že sedaj, da ne bomo na zboru ugibali, kdo bi bil boljši. Šolski odbori se bodo volili tudi pri podružničnih šolah s tem, da bo nekaj članov podružničnih šol izstočasno članov osrednjega šolskega odbora pri popolni šoli. Na zborih volilcev, kjer se bodo volili novi šolski odbori, bodo tudi stari dajali obračun svojega dela. Ker je to najboljša prilika, da se šolstvo obravnava zelo na široko je prav, da občani malo razmislijo o problemih njihove šole in da svoje misli iz zapazanja izrečejo v razpravi na zboru volilcev.

Novi šolski odbori morajo vsekakor predstavljati nek napredek v širjenju samoupravljanja pri naših šolah. Napačno pa bi bilo, če bi pri vsem tem pozabili na vrsto kvalitativnih uspehov, ki so jih v preteklosti šolski odbori v naših krajih dosegli. Vsekakor je naša dolžnost, da smo njihovim članom hvaležni, predvsem zato, ker se bo na temelju teh uspehov njihovega dela lahko samoupravljanje na šolah uveljavilo. Prav je, da se ob tej priliki zahvalimo za požrtvovalno delo vsem članom odborov, ki bodo po načelih rotacije zapustili delo na tem področju. Njihovo sodelovanje je bilo vsekakor uspešno in so prispevali k širjenju in utrjevanju samoupravljanja na naših šolah.

Občinski odbor SZDL

STEKLARSTVO V NAŠI DOMOVINI

Steklarstvo je za železarstvom naša najstarejša industrija. Razvijati se je začelo v XVIII. stoletju, ko je beneško steklarstvo začelo nazadovati. Pobudo za to je dalo tedanje plemstvo, ki je v gospodarskem pogledu hotelo svojo deželo osamosvojiti. Toda tudi lastniki gosposčin so se ga po lastni volji oprijemali. Hoteli so namreč izkoristiti svoje velike in bogate gozdove. Njihovim težnjam se je pridružila želja nekaterih meščanov, da bi hitro obogateli. Od graščakov so si odkupovali pravice sekati gozdove in so ustanavljali steklarne. Na bivšem Spodnjem Štajerskem so prišle v poštev tri posebno gozdnato pokrajine: Pohorje, ozemlje med Savinjo in Savo ter ozemlje med Savinjo in Sotlo.

Pohorje je imelo največ steklarn. Na južni strani pogorja so bile tri: v Oplotnici, v Mislinju in v Rakovcu /v ozadju Vitanja/. Nekaj podatkov imamo samo o rakovski steklarni. Ustanovila jo je vitanjska gosposčina, leto ustanovitve pa ni znano. Po nekem poročilu sega še v XVII. stoletje in povsem sodeč naj bi bila to naša najstarejša steklarna. Po drugem poročilu pa je nastala šele 1781 leta. S steklarno so bili združeni veliki gozdovi.

Več steklarn je bilo na severni strani Pohorja. Zelo stara, morda najstarejša pohorska steklarna je nastala že v prvi polovici XVIII. stoletja ob izlivu Lobnice v Dravo /pod Rušami/. To steklarno je leta 1760 opustil njen lastnik, se preselil visoko v gorevje /v višino 1086 m/ in si blizu točke, kjer se stekajo pritoki Lobnice, zgradil novo steklarno. Steklarna ni dolgo ostala na tem novem mestu. Ker je bil ta les predrag, so se preselili nad Limbuš, kjer so ob izviru Bistrice /1033 m nad morjem/ blizu Areha zgradili novo steklarno. Na prejšnjo steklarno še spominja ime "Stara glažuta". Novo steklarno so označevali kot Zgornji Limbuš. Leta 1880 so delo opustili in steklarna je propadla.

Čisto na vznožju Pohorja, ob Radoljni pri Šentlovrencu, je leta 1834-35 nastala steklarna, ki je dobivala po veliki riži les iz gozdov falske graščine.

Nekoliko starejša je bila steklarna v Josipdolu, dolinskem kotu vzhodno od Ribnice, ki se je kot vse ostale imenovala cesarsko-kraljevska steklarna. Josipdolska steklarna je slovela po dobrih proizvodih in daljnih trgovskih zvezah. Leta 1905 so lastniki steklarne prodali neki angleški firmi v Manchesteru, že naslednje leto pa jo je odkupila rodbina Lenarčičev. Ti so steklarniški obrat ustavili in začeli lomiti granit.

V bližini Ribnice sta že v XVIII. stoletju nastali dve manjši steklarni, ki pa sta kmalu propadli.

Nad Josipdolom sta pod Planinko /v Lehnu/ v tesnih jarkih nastali dve drugi steklarni.

V drugem jarku sta se pod lastnikom Benediktom Vivotom razvili dve steklarni /v Novi Benediktovi in stari Benediktovi dolini/, ki sta zaposlovali okrog 25-0 ljudi in sta bili najbolj poznani.

Poleg navedenega apnčnega stekla so še proizvajali raznobarvne plošče za okna, brušeno, mlečno in rubinovo steklo, kot prvi v Avstriji pa prešane kozarce z vložnimi portreti in drugimi predmeti. Ravnali so se po češkem zgledu, Za preskrbo lesa iz falskih gozdov so zgradili dolgo rižo z vodnim splavljenjem.

Izmed pohorskih steklar so imele lastne šole: gornjelimbuška, ruška in rakovniška.

V drugi polovici XVIII. stoletja so nastale tudi steklarne na južnem delu bivše Spodnje Štajerske, med Savinjo in Savo, pa med Savinjo in Sotlo.

Prva izmed njih je bila steklarna v Kočnem selu /na Mrzli planini/ pod Svetino, ki jo je leta 1753 ustanovil novoceljski graščak grof Anton Gassruck, da bi mogel izkoristiti velike gozdove in si pridobiti potrebnih sredstev, ki bi mu bila zelo dobrodošla, saj si je nalo prejšnj kupil veliko gosposčino in se pripravljala, da si med Petrovcami in Zalcem zgradi novo, sijajno graščino. Gozdovi so bili knalu izčrpani. Na steklarno sponinja tudi ime "Zaselka glažuta", ki je nastala tam, kjer so steklarji izsekali gozd. Steklarji tujega rodu so imenovali mesto "Linchenthal", saj se je svet odprl, ko so posekali drevje.

Graščinskega postanka je tudi steklarna, ki je nastala v ozadju Tabora, v Loškem dolinskem kotu, blizu razvalin ojsriškega gradu. Lastniki so se menjavali in ko je leta 1839 kupil steklarno Janez Friedrich, jo je knalu opustil in prenesel glavno težišče v Liboje, kjer je bila tudi steklarna pod njegovim lastništvom. Po jasi, ki jih je zapustila steklarna, so nastale skromne knatije; tudi njih se je oprijelo ime Glažuta.

Podjetje Liboje sega v zadnje desetletje XVIII. stoletja. Tam je bo Bistrici, pred koncem njene doline, nastala najprej tovarna galuna /nekako leta 1794/. Leta 1807 so jo lastniki preobnavali v steklarno, ki so jo kurili s premogom; imeli so lasten rudnik. Steklarna je prerastla v znatno podjetje in lastniki so se zanjo močno brigali. Tovarniškin poslopjen ob Bistrici se je pridružilo še več drugih poslopij, stanovanjske hiše in gostilna, tako da je tam nastalo celo naselje. Tuji gospodarji in njihovi nameščenci so naselje imenovali "Nemški dol" /Deutschental/, vendar to ime ni moglo izkoreniniti domačih nazivov "Liboje" in "Sv. Ana".

Steklarna je bila tudi v Loki pri Žusmu. Zaselek Glažuta še nosi po njej svoje ime. Isti lastniki so imeli nekaj let steklarno tudi v Olimju.

Še bolj na vzhodu, v Logu ob Sotli, pod Macljem, je v začetku XIX. stoletja ustanovil steklarno Anton Attems, lastnik gosposčine Zgornji Rogatec. Pozneje so si Windischgrätzki z gosposčino pridobili tudi steklarno, vendar so jo dajali v najem. Opustili so jo leta 1889. Stara Glažuta, zaselek v katastralni občini Trlično, še spominja nanjo.

Kot soseda loški, je okrog leta 1860 nastala na hrvaški strani steklarna v Straži pri Rogatcu, ki je izdelovala steklenice za slatinsko vodo. Ta steklarna je že od začetka kurila s premogom.

Starejšega postanka je bila steklarna na južni strani Boča. Sorazmerno dobro znana je pa zgodovina steklarne v Jurkloštru, ki zavzema pomembno mesto v preteklosti naše industrije. Steklarna je kmalu izčrpala sosedne gozdove, zato so jo lastniki premestili v dolino Gračnice in sklenili z upravo jurkloštrske graščine pogodbo, da lahko sekajo les v njenih velikih gozdovih. Leta 1858 je nasledil steklarno Edvard J. Heider, ravnatelj Sloydovega arzenala v Trstu, ki je dobro poznal naše kraje, kajti devet let poprej je kot mlad inženir gradil železniški most v Zidanem mostu ter železniški in rudniški most v Hrastniku. Heider je leta 1860 premestil steklarno v Hrastnik. Tu je začel kuriti s premogom. Steklarna je bila mnogo večja od prejšnje jurklošterske. Heider je leta 1870 prodal steklarno lastnikom sosednje kemične tovarne in ti so začeli kuriti peči s premogovnim plinom, ki so ga proizvajali v generatorjih, izdelanih po Siemensovem sistemu. To je bil tedaj nov in velik tehnični napredek.

Leta 1886 je steklarno kupila družba, kateri so pripadali Viljem Abel st., Karl Wollfardt in Herman Provsinagg, vendar se je družba kmalu razšla. Kot lastnica pa je ostala vdova Viljema Abla st. s štirimi otroki. Zaradi nasprotnega vodstva se je podjetje zadolžilo; rešil ga je Franc Vilčnik, ki je postal leta 1903 ravnatelj, pozneje pa tudi solastnik podjetja. Steklarna je delala pod naslovom "DEDIČEV Viljema Abla". Že pred prvo svetovno vojno je podjetje toliko napredovalo, da so lahko vzeli v najem zagorsko steklarno. Med prvo svetovno vojno je rasel dobiček. Vilčnik je za steklarno kupil celo zdravilišče Slatino Radenci. Tja se je po vojni preselil. Ablova sinova Viljem ml. in Rihard, ki sta medtem odrasla, sta sama prevzela vodstvo. V družbo sta sprejela svaka Körblitza. Ustanovili so firmo "Sjedinjenih tvornica stakla" in polagoma prevzeli vodstvo steklarske industrije v Stari Jugoslaviji. Najprej so od trboveljske prenogokopne družbe kupili zagorsko steklarno, ki so jo dotlej imeli v najemu. Zagorsko steklarno so leta 1920 deloma in leta 1928 popolnoma opustili. Prenesli so jo v Rogaško Slatino /v katastrsko občino Tržišče/.

V bližini Rogatca so imeli Stražo. Kupili so še steklarne v Daruvaru /v Slavoniji/, v Paračinu v Srbiji in v Sisku, ki so jo takoj po odkupu ustavili.

Steklarnam so določili posebne proizvodne programe: izdelovanje svetlega votlega stekla so pridržali Hrastniku, temno votlo steklo so prepustili Straži, Rogaško Slatino /Tržišče/ so uredili za izdelovanje brušenega stekla. V Daruvarju so skušali izdelovati steklene plošče za okna, vendar poizkus ni uspel. Izdelovanje okenskega stekla je prevzela steklarina, ki jo je Belgijska družba ustanovila v Pančevu.

Paračin je dobil podobno nalogo kakor Hrastnik.

Med tem je skoraj petdeset let delovala tudi steklarina v Trbovljah, ki jo je 1873. leta kupila trboveljska premogokopna družba. Le-ta je steklarino takoj opustila in na mesto nje, bliže postaji, zgradila cementarno.

Takratni viri omenjajo, da so imele steklarne naslednje obrate:

vodna kolesa, topilne, hladilne, žgalne in druge peči, brusilne stroje za votlo steklo in brusilne mize.

Zaposlovale so: topilničarje, kurjače, steklarje, vajence, pomočnike, odnašalce, oblikovalce, vezalce, drobilce kremenjaka, brusilce, mizarje /izdelovalce kalupov/, slikarje, zelo mnogo pomožnih delavcev, uradnikov in otrok, starih manj kot 14 let. Zaposlovali so precej žensk. Zenske so zavijale steklenino v slamo, otroke pa so uporabljali za nosače v skladišču.

Plače so bile znatne in v povprečju višje kot v rudniku. Steklarji so imeli večinoma tudi prosto stanovanje, kurjavo in elektriko, kos vrta in polja. Pri steklarnah v Rušah, v Gornjem Limbušu in Rakovcu so bile posebne tovarniške šole.

Na leto je bilo 180 do 240 delovnih dni, na dan 12, največ do 16 delovnih ur.

Iz drugega vira je razvidno, da so imele tedanje steklarne eno, dve ali tri peči. Steklarjev so imele okrog 40 do 60. Vse steklarne so bile ob potokih, saj je drobilnico za kamen gnala voda.

Izmed surovin so v tistem času uporabljali: kremen v kosih, ki so ga drobili in mleli v obliki peska, pepeliko, sodo, Glaubergovo sol, apnenec, arzenik, rjavi železovec in kobald ter niklov oksid.

Večino surovin so imeli doma ali iz lastne države, sodo so pa večinoma uvažali iz Anglije.

Proizvajali so: barvano steklo, steklo za buteljke, , pol belo, navadno belo, belo brušeno, svinčeno in pihano votlo steklo ter steklene plošče.

Steklarne so izdelke prodajale doma in v sosednjih deželah, zlasti pa so jih izvažale v Italijo in na Orient. Prodaja ni bila vedno dobra. Sredi stoletja so postajale razmere neugodne; zmanjkovalo je lesa, oziroma je postal dragocen, ker ga je že bilo mogoče takoj spraviti v denar, prometne razmere niso bile povoljne in tuja konkurenca v izvozniških deželah je postajala vedno večja. Steklarne, ki so kurile z lesom, so bile tudi tehnično zastarele in votlo steklo, ki so ga v prvi vrsti proizvajale, je železniška prevoznina praveč obremenjevala. Tiste steklarne, ki so bile daleč od železnice, so morale zato delati predvsem za potrebe domačega trga. Ker je Južna železnica povišala tarifo, je bila konkurenca z inozemstvom zelo težka. Tudi v okviru monarhije same se je zmanjšala možnost prodaje, kajti na Ogrskem in Hrvaškem je nastalo več steklarn, ki so onemogočale uvoz v te dežele. Za sodo, ki so jo steklarne uvažale iz Anglije, so plačevale visoko carino. Ti negativni činitelji so bili za marsikatero steklarno usodni. Z naraščanjem proizvodnje vina in z vedno večjo prodajo mineralne vode pa je kljub temu naraščala domača potreba po votlem steklu.

Celoten učinek je vendarle bil, da so steklarne v drugi polovici stoletja začele ustavljati delo. V splošnem so najprej propadle tiste, ki so kurile z drvami. Večinoma so jim sledile tudi tiste, ki so za kurivo uporabljale premog, tako Trbolje, Liboje, Zagorje.

Ohranili sta se steklarni v Hrastniku in Straži, ki sta se razvili v podjetji, ki sta dobro uspevali.

Ko je steklarna v Zagorju prenehala z delom, so se steklarji in brusilci od tam preselili v Rogaško Slatino, je tu začela steklarna /lastnik je bil isti/ januarja 1927. leta z delom.

ALI KUPUJETE DARILA? ALI KUPUJETE DARILA? ALI KUPUJETE

STEKLARNA "BORIS KIDRIČ" ROGAŠKA SLATINA

IZDELUJE LUKSUZNO BRUŠENO IN KRISTALNO STEKLO ZA GOSTINSTVO IN DOMACINSTVO - SODOBNIH OBLIK - ODLIČNE KAKOVOSTI IN UGODNIH CEN.

NJENI IZDELKI SO CENJENI IN ISKANI PO VSEM SVETU - ZATO JIH ZAHTEVAJTE TUDI VI V NASIH TRGOVINAH!

ALI KUPUJETE DARILA? ALI KUPUJETE DARILA? ALI KUPUJETE

Celje - skladišče

D-Per

575/1963



1119630158,7

COBISS 0

OSREDNJA KNJ. CELJE