

WAGONOWIEC

MIESIĘCZNIK ZAŁOGI FABRYKI WAGONÓW „ŚWIDNICA”

ROK VIII Nr 77

LIPIEC 1982 R.

PLAN SPRZEDAŻY CZERWCA PRZEKROCZONY

Odrabiamy zaległości

Tego jeszcze w tym roku nie było. Miesięczny plan produkcji i sprzedaży został wykonany w ponad 100 procentach. Pamiętaj tu co prawda trzeba, że na pomysłny wynik czerwca miały ... niekorzystne wyniki maja br., kiedy to szereg wagonów nie mogło być zakończonych w produkcji i oddanych do sprzedaży z powodu drobnych w sumie braków materiałów i części, ale cieszyć się trzeba przełamaniem złej passy.

Na planowaną ilość 149 wagonów wykonano 170, w tym 136 cystern. W produkcji kontenerów przy planie 250 sztuk, wykonano natomiast zaledwie 180. W wartości sprzedaży uwzględniając pokrycie należności przez Kolmex za wagony irackie, osiągnięto przekroczenie planu o 34,8 proc. Wartość produkcji sprzedanej wyniosła 544,5 mln zł, w tym sprzedaż na eksport 534,2 mln zł, w zbliżonych wartościach na obydwie obszary płatnicze.

Zatrudnienie w dalszym ciągu wykazuje tendencję zniżkową. Średni stan zatrudnienia za czerwiec br. wyniósł 1764 osoby przy planie 1939 osób. Średnia płaca (bez rekompensat) kształtowała się w czerwcu na poziomie 7180 zł. Dzięki przekroczeniu zadań czerwca zmniejszył się o nieco niedobór w wykonaniu zadań za okres półroczny. W okresie I pół-

roczna br. wykonano 757 wagonów (plan — 844 szt.) w tym cystern 633 (plan — 692 szt.) i 1074 kontenerów (plan — 1622 szt.). Wartość sprzedanej produkcji wyniosła 1902,3 mln zł, natomiast niedobór do planu, który za okres 5-ciu miesięcy br. wynosił ok. 0,5 mld zł, zmniejszył się do 324 mln zł.

Na eksport przeznaczono 95,3 proc. produkcji. Wartość uzyskanych dewiz za wyeksportowane wagony i kontenery wyniosła w okresie półrocznym 14854 tys. rubli i 3039 tys. dolarów. Średnia płaca miesięczna w całym okresie półrocznym wyniosła 7929 zł, a więc była wyższa niż w czerwcu br.

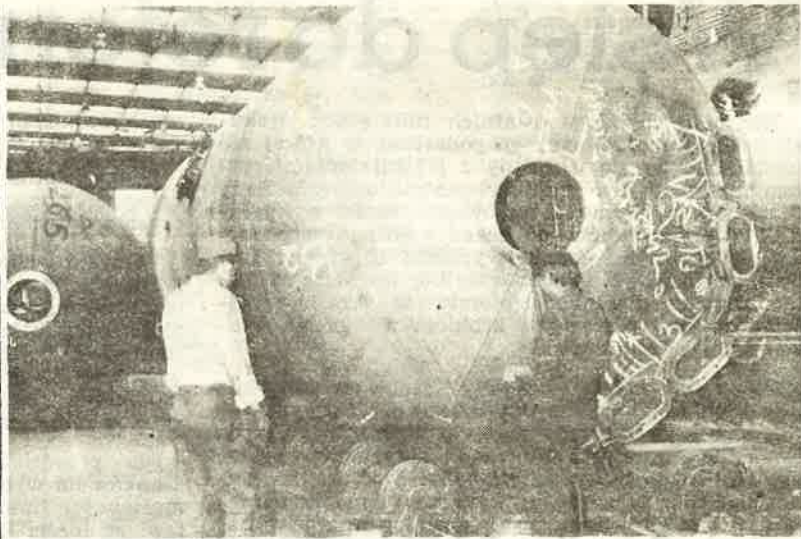
Odnosząc jako pozytywny fakt wykonania miesięcznych zadań produkcyjnych i zmniejszenie zaległości w stosunku do zadań produkcyjnych za okres narastający, trudno jest stwierdzić, na ile ta tendencja się utrzyma w następnych miesiącach. Kluczem do pełnego wykonania zadań staje się coraz bardziej bariera zatrudnienia. O ile dawniej największą trudnością w wykonaniu zadań przysparzały problemy materiałowe i kooperacyjne, obecnie największym problemem jest zapewnienie obsady stanowisk w bezpośredniej produkcji — odpowiednio do potrzeb produkcyjnych. fm

Projekt planu produkcji na r. 1983 zakłada utrzymanie ilości produkcji na poziomie bieżącego roku. Plan ujęty produkcję 1720 wagonów (r. 1982 — 1760 szt.) i 2400 kontenerów (r. 1982 — 2000 szt.). Mimo, że w dalszym ciągu dominować będzie produkcja na eksport, znacznie większą niż w bieżącym roku część potencjału produkcyjnego przeznaczają na zaspokojenie potrzeb krajowych. Dla odbiorców krajowych w projekcie planu przewidywana jest produkcja 250 platform 424 Z, 100 cystern 431R, 35 cystern 413R i 100 cystern 408 Sf. Na eksport natomiast przewidziana jest produkcja 1000 cystern 903 Rc dla ZSRR, 150 wagonów

Produkcja w r. 1983 na poziomie roku bieżącego

samowyladowczych 435 V dla Austrii i 30 cystern 429 R dla Libanu.

O ile produkcja wagonów posiada już swoich konkretnych odbiorców, to o produkcji kontenerów tego powiedzieć jeszcze nie można. Aktualnie działalność ofertową prowadzi oprócz Kolmexu dwie inne centrale eksportowe. Liczyć się należy, że w II półroczu br. zostaną zawarte kontrakty eksportowe na całą planowaną ilość produkcji kontenerów.



Praca na Wydziale W-3 jest trudna, ale czy to jest jedyną przyczyną dużej fluktuacji?

CZY SAMORZĄD PRACOWNICZY WZNOWI DZIAŁALNOŚĆ (2)

W poprzednim numerze gazety zamieściliśmy informację na temat samorządu pracowniczego, a właściwie możliwości wznowienia jego działalności w naszej fabryce. Przypomnijmy niektóre fakty. 15 czerwca br. odbyło się z udziałem 22 członków Komitetu Założycielskiego spotkanie z dyrektorem i I sekretarzem KZ PZPR. Uczestniczący w spotkaniu członkowie Komitetu Założycielskiego nie wyrazili tego dnia swojej opinii na temat ewentualnego wznowienia przygotowawczych prac samorządowych, argumentując że wymaga to konsultacji z załogą. Ustalono

więc, że w ciągu 14 dni takie konsultacje się odbędą i że uczestniczący w zebraniu ponownie spotkają się 29 czerwca br., by przekazać opinie załogi.

29 czerwca br., godzina 12-ta. Sala konferencyjna w budynku dyrekcji. Oprócz trzech członków prezydium Komitetu Założycielskiego na spotkanie przybyło, po kilkunastu minutach, zaledwie 5-ciu członków Komitetu Założycielskiego — reprezentantów działów i wydziałów, nieważne w tym wypadku jakich. Trudno uznać w tych warunkach, że wszyscy uczestnicy spotkania z 15 czerwca poważnie i odpowiedzialnie potraktowali temat samorządu pracowniczego, bez względu na ich osobisty stosunek do samorządu. Jeśli nawet zwyczajnie zapomnieli o ponownym spotkaniu (każdy miał o nim pominięć), to niezbyt dobrze o nich świadczy.

Dyskusja jaka się odbyła w tym niereprezentatywnym i nader szczupłym gronie, wiązała temat wznowienia pracy samorządu z wznowieniem działalności związków zawodowych i odwołaniem stanu wojennego. Takie opinie reprezentowali pracownicy, tam gdzie zasięgnięto ich opinii; tak je przynajmniej przedstawiano na spotkaniu 29 czerwca br.

Uznając, że spotkanie jakie miało miejsce 29 czerwca br. nie mogło z powodu frekwencji wyrazić opinii całej załogi, zdecydowano, że w terminie późniejszym (lecz nieustalonym) odbędzie się kolejne zebranie członków Komitetu Założycielskiego Samorządu Pracowniczego. fm

JAK NAS WIDZI BANK?

(rozmowa z Marią Zieleniewską i mgr Danutą Rut z Oddziału NBP w Świdnicy)

26 lutego br. Sejm przyjął kilka ustaw uzupełniających pakiet podstawowych aktów prawnych regulujących działanie gospodarki w warunkach reformy gospodarczej. Ustawy te dotyczą ekonomicznej strony działania przedsiębiorstw. Wymienić tu należy wszystkie ustawy o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych, opodatkowaniu jednostek gospodarki społecznej oraz ustawy o prawie bankowym i o Statucie Narodowego Banku Polskiego. Wszystkie te ustawy obowiązują od 1 lipca br.

Okres obowiązywania jest więc w sumie bardzo krótki, tym niemniej w działalności przedsiębiorstwa spotkał się już w sposób praktyczny i dotychczas nam nieznan z nowymi przepisami. W czerwcowym numerze naszej gazety pisaliśmy o trudnej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa i zaniepokojeniu świdnickiego oddziału operacyjnego NBP, sytuacją finansową przedsiębiorstwa. Dziś pragnę zapoznać czytelników z punktem widzenia banku na naszą sytuację finansową, która zmieniła się co nieco od tamtego czasu oraz z innymi sprawami, które wiążą się z nową rolą banku.

O sprawach tych rozmawiam z Marią Zieleniewską „prowadzącą” nasz zakład w NBP prawie już od lat dwudziestu, znającą doskonale nasz zakład, znającą wszystkie problemy zakładu i żyjącą tymi problemami, żyjącą z zakładem i z naszymi pracownikami oraz z mgr Danutą Rut — naczelnikiem Wydziału Kredytowego.

Obecną ocenę sytuacji finansowej naszej fabryki ze strony NBP poznaliśmy pod koniec czerwca br. Do tej sprawy wrócę w dalszej części rozmowy. Ciekawi mnie jaka była ocena naszego zakładu pod względem ekonomicznym w latach poprzedzających rok obecny.

Jako bank nie mieliśmy wobec przedsiębiorstwa większych zastrzeżeń. Jeśli były zastrzeżenia, to dotyczyły one przede wszyst-

kim gospodarki zapasami materiałowymi i gospodarowania funduszem płac. Mieliśmy również zastrzeżenia wtedy, kiedy realizowaliście kontrakt eksportowy do Węgier, gdzie występowały opóźnienia w sprzedaży.

Rola banku w stosunku do przedsiębiorstwa w obecnych warunkach jest inna niż poprzednio. Bank odzyskał swoją właściwą pozycję w systemie ekonomicznym i pełni rolę „strażnika”

trzeciego „S”, to znaczy zasady samofinansowania przedsiębiorstwa. W czym przejawia się ta nowa rola banku?

Zasadnicza różnica przejawia się w tym, że w odróżnieniu od poprzedniej sytuacji bank nie musi kredytować bez względu na sytuację finansową przedsiębiorstwa. Liczą się obecnie tylko kryteria ekonomiczne. Obecnie decyzja o kredytowaniu musi być umotywowana, musi wynikać z konkretnej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. Zasadniczym kryterium kredytowania jest gwarancja zwrotności udzielonego kredytu.

Co należy rozumieć przez zdolność kredytową przedsiębiorstwa?

Rozumiemy przez zdolność kredytową — zdolność przedsiębiorstwa do zwrotu udzielonego kredytu wraz z odsetkami. Oznacza to, że zdolność kredytową mają przedsiębiorstwa, których stan majątkowy i efektywność finansowa działalności gospodarczej stanowią pełne zabezpieczenie zobowiązań wobec wszystkich wierzycieli nawet w wypadku likwidacji przedsiębiorstwa. Prościej mówiąc, znaczy to, że przychody ze sprzedaży, na której

przedsiębiorstwo powinno osiągać zysk, muszą pokrywać wszystkie wydatki na zakup materiałów i innych składników produkcji, a oprócz tego zapewniać tworzenie funduszu rozwoju i innych funduszy, zobowiązania wobec budżetu (podatki) jak i zobowiązania wobec pracowników tzn. wynagrodzenie za świadczoną pracę. Jeśli są zakłócenia w sprzedaży, opóźnienia w terminach czy też koszty są wyższe od cen sprzedawanej produkcji, przedsiębiorstwo traci płynność finansową i wkracza w stan określany nazwą braku zdolności kredytowej. Na bieżąco obserwujemy sytuację finansową przedsiębiorstwa i stąd nasza ocena odpowiadająca faktycznej sytuacji przedsiębiorstwa.

Rozumiem, że takie obawy miał bank w ostatnich dniach czerwca, kiedy uznał, że przedsiębiorstwo nasze nie posiada zdolności kredytowej. Wynikało to z niemożności sprzedaży produkcji na eksport do Iraku.

Nie określamy tego brakiem zdolności kredytowej lecz zagrożeniem utraty zdolności kredytowej. Spowodowane to było odmową zapłaty przez PHZ Kolmex za wagony na eksport do Iraku o wartości przekraczającej 200 mln zł. Budziło to nasze obawy co do możliwości osiągnięcia planowanej wielkości zysku i w ślad za tym wyniknęłyby wszelkie negatywne konsekwencje. Zdawaliśmy sobie sprawę, że sytuacja jaka zaistniała była niezależna od przedsiębiorstwa, lecz

mimo to nasze działanie nie mogło być inne.

W sumie jednak nasze działanie pomogło przedsiębiorstwu w wyegzekwowaniu zapłaty od Kolmexu za te wagony. Nie zmienia to jednak faktu, że wagony te w dalszym ciągu tkwią w zakładzie i czekają na ekspedycję do Iraku.

Kłopoty ze sprzedażą wagonów do Iraku są takie same jak poprzednio. Nic się tutaj nie zmieniło. Czy oznaczać to będzie, że sytuacja taka znów się powtórzy, mam na myśli sposób oddziaływania banku.

Jak dotąd wszystko na to wskazuje. Znow jest niezapłacona faktura na 144 mln zł z czerwca br. Dziś mamy 8 lipca. Za kilka dni sytuacja się wyjaśni. Sprawy te będą uwzględnione w umowie kredytowej na III kwartał. Będzie tam zastrzeżenie co do dalszej ściągłości faktur z Kolmexu. Na razie ograniczamy kredytowanie do okresu III kwartału, później zawierają będziemy umowę na IV kwartał br. Pomijając perturbacje na linii FWS — Kolmex, które miejmy nadzieję znikną, oceniamy, że fabryka posiada zdolność kredytową. Efektywność finansowa działalności gospodarczej zapewnia prawidłową działalność bieżącą i niezawodne, lecz widoczne działanie systemu motywacyjnego dla załogi. Nie zabezpiecza to jednak przedsiębiorstwu środków na pełną realizację zamierzeń inwestycyjnych.

(dokończenie na str. 2)

Wstęp do reformy płac

Nie było chyba w ostatnich miesiącach dyskusji o sprawach reformy gospodarczej, w której nie upominano by się o spójny z jej założeniami system motywacyjny. Przyjęta ostatnio uchwała Rady Ministrów w sprawie stosowania zasad wynagradzania pracowników do zasad reformy gospodarczej, w pewnym stopniu wychodzi naprzeciw tym oczekiwaniom. W pewnym tylko, bo stanowi pomoc doraźną dla przedsiębiorstw w okresie przejściowym, jest pierwszym krokiem w kierunku zasadniczej reformy płac.

Głównym celem uchwały jest umożliwienie przedsiębiorstwom zapoczątkowania aktywnej — jak tego wymaga reforma — polityki płac. Przedsiębiorstwom zagwarantowano dotychczas prawo samodzielnego ustalania wielkości środków na wynagrodzenia, swobodę w wyborze form zatrudnienia, w kształtowaniu zasad premiowania i wynagradzania. Obecnie doszły do tego uprawnienia do decydowania o płacach indywidualnych: do samodzielnego ustalania zakładowych tabel płac na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych. Zakładowe tabele płac mogą mieć charakter widełkowy. Mogą to być stawki wyższe od dotychczas stosowanych, jeżeli przedsiębiorstwo na to stać. Centralnie określono jedynie granice tych tabel: najniższe i najwyższe stawki dopuszczalne. Dla robotników stawka najniższa wynosi 16 zł, a najwyższa 40 zł za godzinę (11 kategoria) — przy 42 godzinowym tygodniu pracy. Na stanowiskach nierobotni-

czych najniższa stawka wynosi 2800 zł, a najwyższa — 12 000 zł miesięcznie (22 kategoria).

Druga istotna zmiana — to zwiększenie liczby kategorii zaszerogowania dla stanowisk robotniczych z dotychczasowych 9 do 11.

Uchwała wchodząca w życie z mocą od dnia 1 lipca br. stanowi niejako otwarcie sztywnego systemu wynagradzania, umożliwia bowiem przedsiębiorstwom, które mają odpowiednie możliwości finansowe, bardziej elastyczne kształtowanie wewnętrznej struktury płac, np. zwiększenie płac zasadniczych kosztem nadwyżki akordowej (po zwerifikowaniu norm pracy) czy części premii.

Dla przedsiębiorstwa wydatkowanie większych środków na wynagrodzenie niż to wynika z ich możliwości finansowych może się skończyć utratą tzw. zdolności kredytowej, a więc katastrofą. Dlatego uchwała zawiera szereg przepisów, które przestrzegają przed nieuzasadnionym rozdawaniem pieniędzy. Przedsiębiorstwa postawione w stan likwidacji oraz te, w których wystąpiła strata bilansowa za I półrocze nie będą mogły skorzystać z uprawnień zawartych w uchwale.

Jest to pierwszy etap zmian systemu płac. Równolegle przygotowywane są założenia zasadniczej reformy zasad wynagradzania, która po szerokiej konsultacji społecznej powinna wejść w życie z początkiem przyszłego roku. (PAP)

Aby płaca była motywem do pracy

Wśród stosowanych form zachęty materialnej najważniejszą rolę odgrywa niewątpliwie płaca. Sam fakt istnienia tej kategorii ekonomicznej nie czyni z niej automatycznie bodźca ekonomicznego. To, czy płaca będzie spełniała funkcję bodźcową zależy od polityki płacowej, stosowanych systemów i form wynagradzania, szczególnie w nowych warunkach funkcjonowania przedsiębiorstw. Obecny system płac jest nadmiernie złożony i posiada niezbyt dużą siłę motywacyjną. Trudno jest mówić o bodźcowym oddziaływaniu płacy w sytuacji, gdy udział płacy zasadniczej w jej ogólnej wartości wynosi w przedsiębiorstwie od 30 do 40 proc. Płaca zasadnicza nie jest więc głównym źródłem dochodu pracownika w przedsiębiorstwie, nie wykazuje bezpośredniego związku z kwalifikacjami, jakością wykonywanej pracy, jej charakterem, złożonością i wielkością indywidualnego wkładu pracy.

O wielkości wynagrodzenia decydują różnego rodzaju dodatki: za pracę w godzinach nocnych, w warunkach szkodliwych, za wysługę lat, deputaty itd. Takie proporcje składników wynagrodzenia składają do lekceważenia zadania produkcyjnego, obniżają wolę pracy i jakość wysiłku. Niebagatelne znaczenie dla przejrzystości i bodźcowego oddziaływania systemu płac ma ilość składników w wynagrodzeniu pracownika. Ilość dodatków uzupełniających stawała się z roku na rok coraz większa, co wpłynęło na znieszczenie obrazu dochodu za pracę. Taki sam wpływ na płace wywarły rekompensaty, wprowadzone w celu złagodzenia skutków podwyżek płac. Nie do przyjęcia jest, że pracownik otrzymuje rekompensatę (na siebie i rodzinę) równą lub nawet większą od płacy zasadniczej. Wprowadzenie rekompensat wzmocniło i tak już dominującą socjalną funkcję płac, zresztą wbrew założeniom reformy. Socjalna funkcja płacy przejawia się między innymi w tym, że obniżenie premii nie jest traktowane jako bodźcowe oddziaływanie, lecz ze względu na wzrost kosztów utrzymania, odbierane jest przez pracownika jako wyrządzenie mu krzywdy. Oprócz tego większość przeszerogowań ma charakter socjalny, związanych bądź z przejściem na emeryturę, przeprocenowaniem iluś tam lat pracy, bądź posiadaniem trojga czy czwórki dzieci, czy też z innymi warunkami bytowymi. Przy zastosowaniu

tych zasad, płaca traci swój bodźcowy charakter oddziaływania, co ujemnie wpływa na efektywność pracy i wyniki produkcyjne i ekonomiczne przedsiębiorstwa.

Wchodząca w życie reforma gospodarcza umożliwia zmianę systemu i sposobu gospodarowania płacami w przedsiębiorstwie, jednak wszelkie zmiany w systemie płac mogą się odbywać tylko w ramach posiadanych i wygotowanych przez przedsiębiorstwo środków. Jest to środek dyscyplinujący gospodarke funduszu płac. Niemniej jednak konieczne jest podjęcie działań zmieniających wysoce nieefektywny system płac. Niezbędne jest przede wszystkim uproszczenie i uporządkowanie systemu wynagrodzeń. Rozwiązaniem jest wiele, ale od czegoś trzeba zacząć, nawet gdyby to miało być tylko eksperyment na jednym z wydziałów produkcyjnych fabryki. Nie chodzi tu o krytykę istniejącego stanu rzeczy w sferze płac, a o skuteczne działania w polityce płac w duchu reformy.

Motyw do pracy był i jest — jest nim chęć zarobku dla zaspokojenia życiowych potrzeb, ale brak jest skutecznego oparcia na znajomości reguł gry ekonomicznej — systemu materialnej motywacji do pracy.

L.S

Jak nas widzi bank?

(dokończenie ze str. 1)

Czy znaczy to, że powinien udzielać się nam, jeśli nie pełny to przynajmniej umiarkowany optymizm?

Na optymizm jeszcze za wcześnie. Bank ma zastrzeżenia do wielkości zapasów materiałowych, które nie są potrzebne do bieżących i najbliższych potrzeb produkcyjnych fabryki. Wartość tych zapasów według danych przedsiębiorstwa ocenia się na około 130 mln zł. Bank przyjmuje takie zapasy do sfinansowania pod warunkiem przedstawienia programu ich zagospodarowania. Dodać tu należy, że wartość odsetek od kredytu na sfinansowanie tych zapasów wynosi około 12 mln zł. Oprocentowanie jest tu takie same jak przy kredytach na inne cele i wynosi 9 procent. W sumie sytuacja finansowa przedsiębiorstwa ma różne oblicza i wiele jest jeszcze do zrobienia w fabryce, aby poprawić efektywność ekonomiczną działania przedsiębiorstwa.

Powodzenie reformy gospodarczej zależy nie tylko od działań wielkich, ale i tych mniejszych składających się w swej sumie na efekt globalny.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiał
Franciszek Mokrzycki

Pomysły organizacyjne oceniane jak projekty racjonalizatorskie

W Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego z dnia 30 kwietnia br. ogłoszone zostało Zarządzenie nr 9 Ministra HIPM z 3 marca 1982 r. w sprawie trybu załatwiania spraw z zakresu wynalazczości pracowniczej. Zarządzeniem tym minister dopuścił zgłaszanie i rozpatrywanie na zasadach przewidzianych dla projektów racjonalizatorskich, rozwiązań dotyczących szeroko rozumianej organizacji pracy. W „zasadach postępowania z rozwiązaniami dotyczącymi organizacji pracy” czytamy, że za pomysł organizacyjny uważa się mogące nadawać się do stosowania w jednostce gospodarki uspołecznionej rozwiązanie zagadnienia o charakterze organizacyjnym, nie będące projektem wynalazczym, a dotyczącym w szczególności usprawnień:

- organizacji produkcji,
- organizacji zaopatrzenia i kooperacji oraz gospodarki materiałowej,
- organizacji zarządzania i pracy administracyjnej umożliwiającej uzyskanie efektów

ekonomicznych lub korzyści społecznych.

Nowość pomysłu organizacyjnego ocenia się według zasad podobnych, jak przy rozpatrywaniu projektów racjonalizatorskich. Pomysły należy zgłaszać w formie opisu zawierającego niezbędne informacje umożliwiające zrozumienie na czym polega istota rozwiązania, ocenę jego wartości oraz celowości i możliwości realizacji. Do oceny pomysłów organizacyjnych, ich wdrażania, stosowania i upowszechniania, finansowania kosztów opracowania i realizacji pomysłów, a także do obliczania efektów z ich stosowania, ustalania wysokości wypłaty wynagrodzeń, jak również finansowania tych wynagrodzeń stosuje się przepisy dotyczące projektów racjonalizatorskich.

Stworzone zostały więc podstawy prawne do rozszerzenia racjonalizacji i wynalazczości pracowniczej o zagadnienia organizacji pracy, gdzie możliwości usprawnień są równie duże jak w problematyce technicznej. Pomysły należy zgłaszać do sekcji Wynalazczości działu TT. fm

Krótko o wszystkim

Lato w pełni, a trwa już przygotowanie przedsiębiorstwa do pracy w okresie jesienno-zimowym. Właśnie w tych dniach zakończyła pracę komisja ustalająca zadania dla odpowiednich służb, zapewniających właściwą pracę fabryki w czasie zimy.

18 szczęśliwców, a wraz z nimi ich rodzin otrzymało decyzje o przydziale mieszkań w budynkach mieszkaniowych.

Brak akumulatorów i oszczędność paliwa nie idą w parze, a wręcz przeciwnie. Aby utrzymać w ruchu wózki spalinowe tzw. raki, zapala się je wczesnym rankiem i gasi dopiero po zakończeniu pracy. Nie trzeba dodawać, ile w takiej sytuacji zużywają paliwa.

Ponury obraz przedstawiają lampy elektryczne (przynajmniej z wyglądu) w tzw. klinie rekreacyjnym u zbiegu ulic Strzebińskiej i Westerplatte. Zostały tylko słupy, nie ostała się natomiast żadna żarówka i oprawa żarówek.

Wbrew pozorom nie było runu na mąkę z tzw. „darów”, wydawaną w klubie przy ul. Wrocławskiej. Dział Socjalny kilkakrotnie musiał przypominać, bez skutku zresztą, o tej okazji pracownikom wytypowanym do jej odbioru.

52 pracowników porzuciło pracę w ciągu pierwszych sześciu miesięcy tego roku. Zdecydowana większość z nich legitymowała się stażem pracy nie przekraczającym jednego roku.

211 pracowników przebywało 9 lipca na urloпах wypoczynkowych, natomiast na zwolnieniach lekarskich — wracało tego dnia do zdrowia 97 osób.

Zdecydowanie pogorszyły się warunki dojazdów do pracy i powrotów do domu, po naszej notatce w poprzednim numerze gazety, zatytułowanej „Z komunikacją prawie dobrze”. Okazuje się, że nigdy nie można cieszyć się z wcześniej, ani tym bardziej chwalić takich przedsiębiorstw jak Oddział WPK w Świdnicy. Z komunikacją znów jest źle...

W ciągu sześciu miesięcy br. rozstało się z naszym zakładem z własnej inicjatywy lub inicjatywy zakładu (o wiele rzadziej) 245 pracowników. Przyjęto natomiast tylko 186 pracowników.

Wzorem lat ubiegłych przy okazji remontu stołówki zakładowej konsumenci wysłani zostali do innej stołówki, aby mogli się przekonać, że jedzenie jakie im serwują nasze kucharki nie jest takie złe jak im się wydaje, a wręcz przeciwnie — lepsze niż u innych. Cudze chwalicie — swego nie znacie.

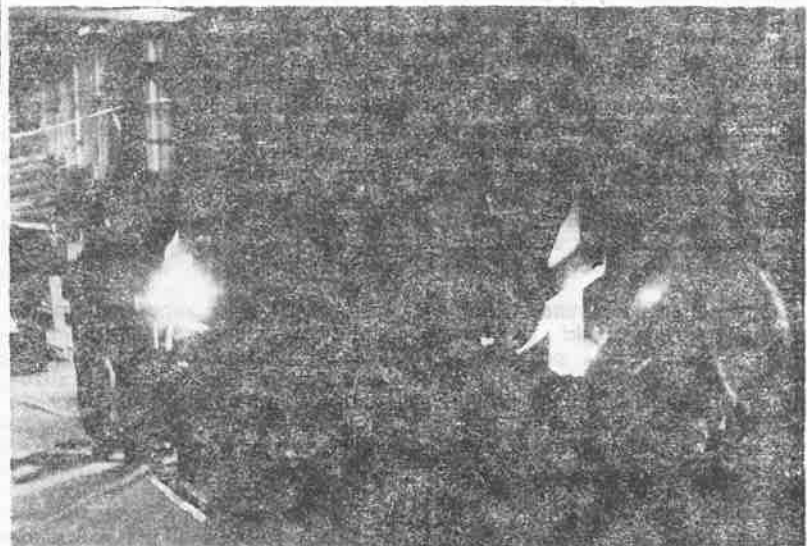
300 pracowników otrzymało w I półroczu br. pożyczki z Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej. Łączna wartość pożyczek wyniosła 6 927 tys. zł. W tym samym okresie ubiegłego roku pożyczek było 400 na kwotę 7 146 tys. zł. Pewien wpływ na mniejszą ilość i wartości pożyczek z PKZP miało ich wstrzymanie na początku roku. Wszystko wskazuje na to, że w II półroczu zaległości zostaną odrobione...

Trudno jest cokolwiek wytłumaczyć niechęć naszych pracowników do spędzania wczasów w naszym ośrodku wczasowym w Niechorzu. W pierwszym turnusie czerwcowym na 103 miejsca nasi pracownicy skorzystali jedynie z 42 miejsc, trochę lepiej było na drugim turnusie, kiedy to z 103 oferowanych miejsc skorzystano z 55-ciu. Całe szczęście, że znaleźli się chętni z innych zakładów, którym sprzedać nie wykorzystane miejsca po pełnych kosztach.

Chwalą sobie wczasy, szczególnie pod względem kulinarnym, wczasowicze z Niechorza. Urozmaicone jedzenie, dobra kuchnia i żal, że trudno było przejeść to wszystko — co postawiono na stole, pozostało w pamięci smakoszy. Już jest niewiele miejsc, gdzie tak karmią wczasowiczów i to bez kartek... Pojeść można i jeszcze kartki zostaną.

Dużym powodzeniem cieszą się przyczepy namiotowe i campingowe wśród pracowników i nie tylko. W czasie kiedy w wypożyczalniach płaci się za wypożyczenie namiotu 2-osobowego około 50 zł za dobę, a za „czwórkę” około setki, nasze ceny za wypożyczenie są wprost rewelacyjne. 30 zł za przyczepę namiotową i 50 zł za przyczepę campingową dla pracowników, 100 proc. drożej dla obcych — to prawie nic. Nawet kilogram czereśni nie mówiąc o pomidorach kosztuje drożej, co raczej świadczy o tym, że te drugie są o wiele za drogie.

Dzielnie spisali się pracownicy działu GI. Energetyka przy pomocy pracowników innych działów przenosząc kabel energetyczny długości 600 m, który leżał bezużytecznie w ziemi od r. 1976 — z dotychczasowego miejsca, które można określić między budynkiem kotłowni a szosą w kierunku Dzierżoniowa (za warsztatami szkolnymi) w miejsce nowe, od drogi na wysokości kotłowni do wiaduktu przy podstacji elektrycznej. W operacji przenoszenia kabla brało udział ok. 200 pracowników. Wartość odzyskanego kabla wysokiego napięcia (trudnego do kupienia w obecnych czasach) wynosi ok 1,5 mln zł. Kabel ten zasiliał zakład w latach 1967—1976:



Spawanie kontenerów

Praca musi czekać na pracownika, a nie pracownik na pracę

Mamy już za sobą ponad pół roku. Przed nami do zakończenia roku pozostało niespełna 6 miesięcy. Sytuacja produkcyjna zakładu mimo, że jest lepsza niż w pierwszych miesiącach roku, jest w dalszym ciągu trudna. O sprawach związanych z produkcją, problemach produkcyjnych wydziałów produkcyjnych, rozumieniu zasad reformy gospodarczej w wydziałach produkcyjnych i innych sprawach rozmawiam z kierownikami wydziałów: W-1 Adamem Gretkierewiczem, W-2 inż. Stanisławem Ogarkiem i W-4 Walerianem Nawarą.

Jak wygląda obecnie na początku lipca sytuacja produkcyjna w wydziale. Czy plan lipca będzie wykonany?

Przewiduję, mówi Adam Gretkierewicz, że wydział W-1 wykona zadania lipca bieżącego roku. Sprzyjający jest dla nas układ planu, ponieważ nie wchodzi żadne nowe zlecenia. Mamy jednak szereg trudności. Należą do nich niedobory w zatrudnieniu, szczególnie w zawodzie wywalczaczy acetylenowo-tlenowych, zatrudnionych przy suprareksie i paleniu ręcznym. Dużym i coraz większym problemem jest dla nas transport wewnętrzny. Praktycznie transport wewnętrzny nie istnieje. Powodem jest nadmierne wyeksploatowanie wózków, brak detek i opon, akumulatorów i różnych części zamiennych. Brak sprawnego transportu jest szczególnie dotkliwy w kuźni, ze względu na brak urządzeń dźwigowych. Pracownicy od godziny 6-tej do 7-mej bardzo często muszą przenosić ręcznie detale, o ile nie przekracza to ich sił. W wydziale, a przede wszystkim w kuźni mamy dużą awaryjność maszyn i urządzeń. Nie dotrzymywane są przez służbę remontową terminy remontów. Remonty są przeciągane do miesiąca czasu. Dział Głównego Mechanika zabiera maszyny do remontu, a później nie dotrzymuje terminu. Przykładem jest tutaj prasa o nacisku 63 ton, której remont trwa od połowy kwietnia. Prasa ma ruszyć 12 lipca, będzie to już trzeci termin. Od 12 czerwca mamy awarię młota do wykonywania odkuwek swobodnie kutycho. Do dzisiaj wskutek opieszałości działów Głównego Mechanika i Narzędziowni młot jest w dalszym ciągu nieczynny.

Nie jest źle, jesteśmy na bieżąco z produkcją detali, stwierdza kierownik wydziału W-2 inż. Stanisław Ogarek. Największe trudności mamy z narzędziami, a głównie z uchwytnymi do automatów tokarskich, nożami tokarskimi, gwintownikami, frezami i płytkami do głowicy. Rwie się produkcja śrub M20x150. Robimy je z zastępczego materiału. Wszyscy pracownicy mają jednak pracę. Brakuje mi tokarzy, których mogę przyjąć do pracy. W innych zawodach to jest w zawodzie frezera, wiertacza mam dostateczną ilość pracowników. Do końca roku mam dla ludzi zapewnioną pracę.

W planie rocznym mamy 300 wagonów 418 S. Średnio co miesiąc powinniśmy produkować 26 wagonów, mówi Walerian Nawara, kierownik wydziału W-4, w czerwcu zrobiliśmy natomiast 25 wagonów. Jesteśmy jednak w stanie zrobić 26 wagonów, jeśli będziemy mieli odpowiednią ilość pracowników. Brakuje nam obecnie 9 pracowników, z ich braku musimy często „przerzucać” ludzi ze stanowiska na stanowisko. Tym niemniej radzimy sobie. W ciągu ostatnich miesięcy w wydziale wyraźnie zmniejszyła się absencja chorobowa. Najwięcej problemów przysparza nam transport wewnętrzny. Niższe o 30 proc. płace od płac pracowników zatrudnionych w akordzie powodują, że nie ma chętnych do pracy w transporcie. W tej grupie jest bardzo duża rotacja zatrudnienia. Z wydziału odeszło na renty i emerytury 25 osób. Pozostali obecnie sami młodzi. Problemy ludzkie staramy się załatwiać bezkonfliktowo. Świadczy o tym brak nieporozumień w sprawach urlopowych i czasowych.

Kontynuując dalej ten temat Walerian Nawara mówi: Od trzech miesięcy ludzi wzięli się solidnie do pracy. Mimo braku ludzi zadania jednak nam wychodzą. Poprawiła się dyscyplina, zmniejszyła się absencja, poprawiły się zarobki. Średni zarobek za czerwiec wyniósł 9681 zł to jest o 1000 zł więcej niż przed dwoma miesiącami. Nie mamy narzekania i interwencji w sprawie zarobków. Mniej ludzi, przy wyższych zarobkach wykonuje większą ilość produkcji. Mimo, że załogę mam młodą, stwierdzam, że młodzież poważnie i rzetelnie podchodzi do pracy. Wymieniłbym tu kilka nazwisk. Do tych wyróżniających zaliczyłbym J. Płuczka — ślusarza na montażu hamulca, Zb. Piturę — ślusarza na montażu pudła, J. Mikę zatrudnionego przy prostowaniu i spawacza W. Korneta. Pracownicy ci nie liczą swojego czasu pracy i robią robotę nie oglądając się na innych.

Chciałbym podkreślić bardzo dużą rolę mistrza w kształtowaniu stosunków międzyludzkich, w wytwarzaniu zaufania między mistrzem a robotnikiem. Mistrz musi załatwiać sprawy produkcyjne i pracownicze, a jednocześnie egzekwować obowiązki od pracowników. Myślę, że moi mistrzowie dobrze spełniają swo-

je obowiązki i odpowiadają stawianym wymaganiom.

Jak przedstawia się rozumienie reformy gospodarczej w wydziałach produkcyjnych, co dotychczas zrobiono w wydziałach i z czym pracownicy kojarzą sobie reformę gospodarczą, to następnym pytaniem na jakie kierownicy udzielili odpowiedzi.

Adam Gretkierewicz mówi o rozmowach kierownictwa wydziału z pracownikami na temat reformy. Najbardziej istotną sprawą dla wydziału jest sprawa kosztów materiałowych. W porównaniu do lat poprzednich zanotowaliśmy wyraźne zmniejszenie braków, co świadczy o większym poszanowaniu materiałów. Również awarie przyrządów są rzadsze niż dawniej. Coraz jest mniej awarii z powodu niefachowej obsługi. Wśród pracowników panuje przekonanie, że na razie reforma dotarła do nich w postaci podwyżek cen i że w innej postaci tej reformy nie odczuwają.

Również inż. Stanisław Ogarek reformę gospodarczą z pracą wydziału łączy z oszczędnością kosztów materiałowych, mówiąc że zrobili to co było od nich zależne. Zostały zmniejszone naddatki materiałowe na toczniu. Od następnego zlecenia na sworznie ma być okrawana wypływka. Mniej będzie robocizna i będzie większe ułatwienie obróbki. Oczekuje się od ludzi lepszej pracy, ale w pierwszej kolejności należy wyeliminować absurdalność. Tokarze powinni wyrabiać 100 proc. normy, niektórzy dochodzą do wyrobienia 200 proc., gdyż w przeciwnym przypadku ich zarobki byłyby bardzo niskie. Sprawy te powinny być uregulowane. Robotnicy kojarzą sobie reformę z wyższymi cenami. Zarobki oprócz rekompensaty nie uległy zmianie. Aby skutecznie pracować według zasad reformy gospodarczej musi być stworzony skuteczny system motywacyjny. Ludzie chcą pracować i muszą zarobić, trzeba im tylko do tego stworzyć warunki.

Walerian Nawara podobnie jak kierownik wydz. W-2, skutecznie wdrażanie reformy widzi w systemie motywacyjnym. Jeżeli mam być szczerzy mówię, zrobiliśmy w tym właśnie zakresie właściwe posunięcia. Myślę o ruchomej premii, o której wysokości decyduje mistrz. To jest dopiero początek. Rezerwy w wydajności pracy jeszcze są. Ludzie nie czują jeszcze potrzeby pracy przez pełne 8 godzin. Nie ma gonitwy za pieniędzmi. Efektywny czas pracy wynosi w ciągu dnia pracy 6—6,5 godzin pracy. Wynika to jednak wyłącznie z zabezpieczenia pracy na taki właśnie czas pracy. Jednym słowem, aby pracownicy w pełni wykorzystywali swój czas pracy, muszą widzieć, że praca na nich czeka każdego dnia.

Opracował
Franciszek Mokrzycki

Sytuacja paliwowa w kraju jest bardzo trudna i dotkliwie jest odczuwana prawie przez całe społeczeństwo, w różny zresztą sposób. Nie wystarcza środków dewizowych na zakup ropy naftowej, w związku z tym uszczupla się coraz bardziej ilość paliw. Wyłącza się z ruchu pojazdy samochodowe o nadmiernym zużyciu benzyny, samochody służbowe, ogranicza się ilość kursów autobusowych, wprowadza się coraz bardziej szczelny kartkowy system sprzedaży paliwa. Wszystko po to, aby w ramach tego, co mamy, a mamy paliwa w stosunku do potrzeb niewiele, jakoś w sposób najmniej bolesny przetrwać. I to jest zrozumiałe, nikt przeciwko temu głośno nie protestuje.

związku z rozpoczęciem akcji letniej, a także społeczną potrzebą wznowienia działalności turystyczno-rekreacyjnej w ramach działalności społecznej przedsiębiorstwa, mimo posiadania bazy transportowej, działalność ta ze względu na w/w ograniczenia paliwowe nie może być obecnie wznowiona”, prosiliśmy o informację, czy ograniczenia te obowiązują nadal. 30 czerwca br. otrzymano odpowiedź o treści: „Uwzględniając Waszą prośbę przedstawioną w piśmie DO/4945/82 w sprawie używania zakładowych autokarów, wyrażamy zgodę na przewóz dzieci na kolonie i obozy letnie oraz pracowników do ośrodków czasowych w miejscowościach, do których utrudniona jest komunikacja publiczna

Negatywne stanowisko resortu wobec wyjazdów turystyczno-rekreacyjnych

Ale czy wszystkie ograniczenia (te inne) są społecznie uzasadnione, to już inna sprawa. Pozwolę sobie zacytować fragment Polecenia Służbowego Nr 15 Ministra Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego z 22 października 1981 r. w sprawie zmniejszenia zużycia paliw płynnych w jednostkach organizacyjnych resortu hutnictwa i przemysłu maszynowego. Otóż przeczytać tam m.in.: „W szczególności należy natychmiast... całkowicie wyeliminować jazdy próbne, techniczne i reklamowe, a także wyjazdy w celach turystycznych, rekreacyjnych itp.” W dalszej części tego polecenia napisano, że ograniczenia eksploatacyjne pojazdów określone w poleceniu, obowiązują do odwołania, lecz zarazem obiecano, że obowiązują orientacyjnie do końca I kwartału 1982 r. Miął I kwartał 1982 r. Odwołanie przynajmniej niektórych ograniczeń, nie dotarło do przedsiębiorstwa.

Corocznie począwszy od maja, w tradycji przedsiębiorstwa było organizowanie dla załogi wycieczek krajoznawczych, w góry, wyjazdów na żagle, na ryby i inne cele rekreacyjne. Chętnych zawsze było bardzo wielu, z reguły więcej niż miejsc w autobusach. Pracownicy przyzwyczaili się do tych form aktywnego spędzania sobót i niedziel, jeśli nie wszystkich, to przynajmniej niektórych. Z początkiem wiosny stanął jednak na przeszkodzie kategoriyczny zakaz zawarty w poleceniu.

Wystąpiono więc 17 maja br. do Departamentu Gospodarki Materiałowej i Paliwowo-Energetycznej resortu z prośbą o interpretację przepisów polecenia, tym bardziej, że akt prawny wyższego rzędu tj. Uchwała Rady Ministrów z 24 sierpnia 1981 r., na który polecenie się powołuje, ograniczeń w takim zakresie nie wprowadzała. Informując, że „W

własnymi autokarami w okresie od lipca do 30 września br. Jednocześnie informujemy, że uchwała Nr 182 Rady Ministrów i Polecenie Nr 15 Ministra Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego w sprawie ograniczenia zużycia silnikowych paliw płynnych nie zostały uchylone i nadal obowiązują.”

W ten sposób załatwiono część sprawy, pozostawiając nieruszoną sprawę wyjazdów turystyczno-rekreacyjnych, torpedując skutecznie wszystkie organizowane w ramach działalności społecznej wyjazdy autokarowe na wycieczki w góry, krajoznawcze, wyjazdy na żagle, ryby, jagody, a wkrótce grzyby.

Wiadomo jest, że korzystanie ze środków komunikacji publicznej i tak już ograniczonej, uniemożliwia dotarcie do wybranych miejscowości, a jeśli nawet jest to możliwe, to trwa to kilka razy dłużej niż przejazd autokarem zakładowym i czyni tym samym wyjazd bezsensownym, bo poza podróżą w obie strony, na cel podróży nie pozostaje wiele czasu.

Nie wydaje się, aby intencją Uchwały Rady Ministrów z 25 sierpnia 1981 r. było osiągnięcie celów w postaci uniemożliwienia sobotnio-niedzielnego wyjazdów turystyczno-rekreacyjnych.

Faktem jest, że odpowiedź z resortu zbulwersowała pracowników przedsiębiorstwa, którym trudno wytłumaczyć jest społeczny sens tego ograniczenia, tym bardziej, że przedsiębiorstwo działa według zasad reformy gospodarczej i jako takie powinno mieć prawo decydowania, czy w ramach tej puli paliwa, jaką posiada, decyduje się powiadzić na niewielkie ograniczenia zużycia paliwa przez środki transportu wewnętrznego, bez pogorszenia efektów ich pracy i kosztów tego na zwolnienie tym samym wyjazdów autokarowych.

Franciszek Mokrzycki

Pożegnania

Ostatni dzień czerwca br. utkwiał w pamięci pracowników warsztatu elektrycznego. Był to dzień rozstania z długoletnim pracownikiem i kolegą zatrudnionym w dziale Głównego Energetyka p. Henrykiem Łobockim, który po przepracowaniu 34 lat pracy na naszym zakładzie odszedł w pełnym zdrowiu na emeryturę. Henryk Łobocki pracę w fabryce rozpoczął w 1947 r. na stanowisku elektryka remontowego silników elektrycznych. Przez szereg lat wyspecjalizował się do perfekcji w swoim zawodzie. Żaden silnik z importu nie miał przed nim tajemnic, z każdym dał sobie radę. Przez wszystkie lata pracy pracował ciągle na tym samym stanowisku pracy, był ciągle wyróżniany w plebiscytach wydziałowych i zakładowych. Angażował się w działalność społeczną, był jednym z budowniczych wyciągu narciarskiego w Rzecze. Wielokrotnie brał udział w masowych imprezach narciarskich to jest w biegach Gwarków i Piastów. Działła w zarządzie POD.

Pan Henryk Łobocki był bardzo lubiany za koleżeńskość i uczynność. My koledzy z warsztatu e-

lektrycznego z żęzką w oku rozstaliśmy się z tak bliskim nam człowiekiem. Mógł odejść z zakładu z końcem ubiegłego roku, lecz rozumiejąc trudności kadrowe działu Gł. Energetyka przedłużył pracę w fabryce o pół roku.

Za pośrednictwem naszej gazety zakładowej chcielibyśmy podziękować mu za wspólną długoletnią pracę. Szkoda, że w tak długim okresie pracy nie został uhonorowany żadnym państwowym odznaczeniem, a naszym zdaniem zasługuje na takie, więcej niż niejedną z tych, którzy je otrzymali w poprzednim okresie. Zyczymy mu zdrowia i ciągłych kontaktów ze społecznością „Wagoniarzy”. Henryk Łobocki zamknął długą listę pracowników warsztatu elektrycznego, którzy odeszli na renty i emerytury w ostatnim okresie czasu, znacznie osłabiając fachowe możliwości majsterki. Za wspólną pracę dziękujemy wszystkim, którzy z nami pracowali. Liczymy, że młodzi następcy godnie zastąpią w pracy swoich starszych kolegów.

Andrzej Klimkiewicz
i współpracownicy

ZA KILKA DNI OTWARCIE DOMU TECHNIKA

Kończą się ostatnie prace przy adaptacji średniowiecznej baszty i budynku pokościelnego na Dom Technika. Uroczyste oddanie do użytku Domu Technika odbędzie się 29 lipca br. W uroczystości tej, jak planują organizatorzy, weźmie udział prezes NOT dr inż. Aleksander Kopec.

Warto tu wspomnieć, że duży udział w pracach mieli nasi członkowie SIMP, którzy przepracowali społecznie 606 godzin. Duży był też udział zakładu, który przez cały okres budowy udostępnił niezbędny do budowy sprzęt budowlany. W zakładzie wykonano ponadto kraty stalowe, okucia okienne, osłony grzejników i balustrady o łącznej wartości ok. 0,5 mln zł.

fm

WCZASY WE WRZEŚNIU SĄ JESZCZE WOLNE MIEJSCA

Są jeszcze wolne miejsca w wczasach we wrześniu br. w Niechorzu, Szczyrku i Wiśle. Trudno jest zachęcać do wczasów w tym terminie rodziców dzieci w wieku szkolnym, ale przecież nie tylko oni pracują w zakładzie. Oprócz tego z wczasów w tym terminie mogą korzystać emeryci i renciści. Wrzesień jest doskonałą porą na wędrowki po górach, jakie można urządzać będąc w Szczyrku lub Wiśle, również pożyteczne i słonecznie wygląda o tej porze pobyt nad morzem.

Krótko o terminach i ilości miejsc.

Niechorze
1.09—15.09 45 wolnych miejsc.

Szczyrk
31.08—13.09 6 miejsc
15.09—18.09 3 miejsca

Wisła
18.09—1.10 3 miejsca

Wszelkich formalności z wczasami można dopełnić w dziale Socjalnym.

Uwaga rodzice dzieci wyjeżdżających na kolonie

Podajemy daty i godziny wyjazdów dzieci na kolonie letnie. Wyjazd sprzed Fabryki Wagonów — ul. Strzeleńska 35.

Trzebież 20 lipca godz. 21.30
8 sierpnia godz. 21.30
Obra 28 lipca godz. 7.00
Czorsztyn 20 lipca godz. 21.30
Ślawa 25 lipca godz. 7.00

Mieczysław Jasek

ROZDWOJENIE

Moje skłócone „ja”
rozczepiło się
część lepsza utknęła
korzeniami w głąb
maszty smreka
z jego dotyku, czerpię siłę
i świeżą zieleni wyobraźni
a w sytuacjach bezwyjściowych
trafną decyzję...

Gorsza
w wydłużonej kłótni koleje
z kropką mżawki na końcu nosa
agresywna, znerwicowana
jeszcze za kratą sumienia
lecz jak się wyrwie
pożre część lepszą i
samą siebie!

W gazecie przed 10 laty

Nasza gazeta ma już conajmniej
dwudziestoletnią historię. Zanim
zaczęła wychodzić systematycznie
jako miesięcznik, ukazywała się
od dwóch do trzech razy w roku
jako tzw. jednodniówka. Okazję
do wydawania jednodniówki
stwarzały takie święta jak: Dzień
Metalowca, Święto Pracy — 1
Maja i Święto Odrodzenia 11
lipca.

Dzisiaj chcemy przypomnieć czy-
telnikom problemy, jakie były
prezentowane w Wagonowcu da-
towanym 22 lipca 1972 r. a więc
dokładnie przed 10 laty. W odróż-
nieniu od prezentacji gazety
sprzed roku, oprócz tytułów za-
mieścimy dzisiaj bardziej charakte-
rystyczne zdania lub krótkie o-
mówienie artykułów.

Strona pierwsza nosiła bardzo
oficjalny charakter. Świadczą o
tym takie tytuły jak: Święto Od-
rodzenia, Sprawy bliskie załodze
muszą być na pierwszym planie.
W tym drugim artykule czytamy
m.in. ... „Rzetelna praca jest bo-
wiem i będzie w przyszłości naj-
ważniejszym czynnikiem umac-
niania gospodarki narodowej i
podnoszenia poziomu życia sze-
rokich mas ludzi pracy. Tej rzetel-
nej pracy nadawana jest wy-
soka ranga i wyrażona głębokie
uznanie. Artykuł kończy stwierd-
zenie: „załatwionych spraw bli-
skich załodze będzie w bieżącym
roku jeszcze wiele. Chodzi więc
szczególnie o to, aby pamiętać
o nich rada zakładowa i tereno-
we instancje związkowe. Ich bo-
wiem najgłówniejszym zadaniem
jest pilne wsłuchiwanie się w
głosy załogi i staranie o spełnie-
nie słusznych postulatów robot-
niczych. Stronę uzupełniają tytu-
ły: XXV lecie eksportu taboru
kolejowego i Działalność POP po
VI Zjeździe. Treść tych obu ar-
tykułów kończy się na stronie dru-
giej, skutkiem czego stronę tę
uzupełniają takie tytuły jak: O
większą troskę nad bezpieczeńst-
wem pożarowym. Nietawo być
rozmecną oraz Inwestycja na któ-
rą czekamy. Ten ostatni artykuł
traktował o budowie budynku
społecznego przy hali głównej. Na
stronie trzeciej dwa tytuły z wy-
kryknikami. Jakość trzeba wy-
tworzyć! oraz Wzorujemy się na
nich! W artykule Wzorujemy się
na nich! autor omawia wyniki
plebiscytu na „Najlepszego Mi-
strza, Nauczyciela i Wychowaw-
cę Młodzieży” (wszystko z dużej
litery). Powyżej tego artykułu
przedstawiono sylwetkę laureata
konkursu na szczeblu zakładowym,
którym w roku 1972 był
Kazimierz Szymczyk. Czwartym



CZY 116x1 KG TO WSZYSTKO ?

To było przecież nie tak dawno.
Byliśmy tu wśród załogi „wago-
nowców” — pracowaliśmy, dzieli-
liśmy wspólnie troski i radości
zakładu. A dziś? Odeszliśmy i
jakoś urządziliśmy sobie swoje
życie za te jakże szczupłe środki
wypłacane nam przez ZUS. W
czasie długich — czasem jakże
długich dni wracamy do wspom-
nień. Czy dla nas to już wszy-
stko? A nas to nikt nie wspomi-
ni? — nikt nie pomyśli, że moż-
na inaczej? Czy te 116 nazwisk
na liście przydziału jednego
kilogramu mąki to wszystko, co
może uczynić zakład pracy dla
swoich pracowników, którzy ode-
szli? Czy nie można było z 13-ki
1981 r. wykroić po kilka złotów-
ek dla ludzi, których rzeczywi-
stość dotknęła najbardziej? Czy
właściwie było dodatkowe wy-
płacenie 13-ki pracownikom za-
kładu z pominięciem jego by-
łych pracowników? Czy zawsze
tak musi być? — czy nigdy już
nie możemy liczyć na pamięć na-
szego zakładu o nas zapomnia-
nych?

„EMERYT B. G.”
(nazwisko znane redakcji)

A oto odpowiedź z działu Zatrudnienia i Płac na temat „trzynastki”

Wypłata tzw. „trzynastki” na-
stępuje na podstawie ustawy z
dnia 23 czerwca 1973 r. (Dz. U.
nr 27 z 1973 r.) oraz zakładowego
regulaminu i przepisów wyko-
nawczych w sprawie zasad two-
rzenia i podziału zakładowego
funduszu nagród. Zgodnie z obo-
wiązującymi przepisami, nagroda

ta przysługuje tylko pracownikom
zakładu, którzy przepracowali w
jednym zakładzie nienagannie ca-
ły rok kalendarzowy.

Ze względu na to, że emeryt
nie jest pracownikiem zakładu,
nie jest więc uprawniony do na-
grody z zakładowego funduszu
nagród. Zakład nasz dysponuje
natomiast funduszem socjalnym,
w ramach którego może przyzna-
wać zapomogi dla emerytów na
ich wnioski złożony do Zakłado-
wej Komisji Socjalnej.

Kierownik działu
Zatrudnienia i Płac
mgr Helena Borgosz

JAK PRZEŻYĆ?

9-go każdego miesiąca jest dniem
kalkulacji, dyskusji i ostatnio kwaś-
nych min; jak za zarobione pieni-
ądze przeżyć z rodziną. Obserwuję
rosnący niepokój pracowników róż-
nych grup zawodowych. Ceny na
rynku ciągle rosną, mimo, że obecnie
są już bardzo wysokie. Zarobki dwóch
osób w rodzinie cztero- lub pięcio-
osobowej nie wystarczają na pokry-
cie kosztów utrzymania. Do tej pory
średnio zamożni wyciągali zapasy z
książeczek PKO, aby dobrać do ko-
lejnej wypłaty. Z rozmów wynika,
że w kieszeniach widać tylko przet-
artą podszewkę.

Jak dalej żyć? O to pyta załoga
fabryki. Może socjolog na podstawie
średniej płacy opracuje receptę wed-
ług której przeżyjemy najbliższe
miesiące i przygotowujemy się do Je-
sieni, kiedy to wydatki będą jeszcze
wyższe.

Przydałaby się Rada Pracownicza,
która stworzyłaby klimat wydajnej
pracy za przyswoitą płacę. Widzę w
tym problemie również zadanie dla
Komisji Socjalnej, która głębiej po-
winna wniknąć w te sprawy.

Andrzej Klimkiewicz

i ostatnim tytułem strony był ty-
tuł Umowa komisju w sprzedaży
eksportowej.

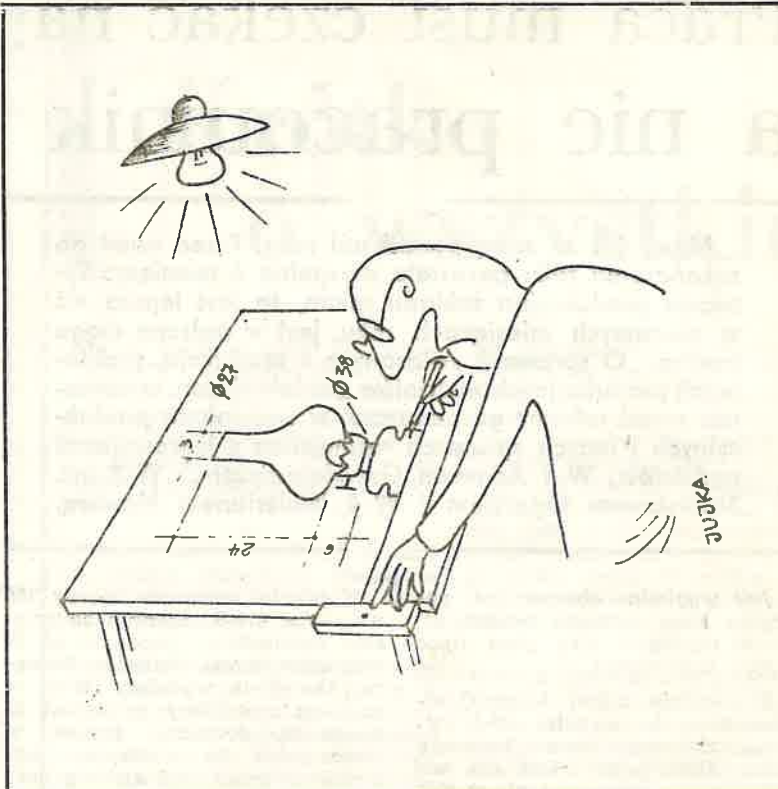
Strona czwarta jak zwykle jest
lżejsza. Tytuły: Piłkarskie rema-
nenty i Jeszcze o orkiestrze za-
kładowej — mówią same za sie-
bie. W artykule pod tytułem: U
sąsiadów zza Odry czytamy „Po-
rozumienie podpisane między Pol-
ską a NRD o nowych zasadach
przekraczania granicy państwo-
wej weszło w życie z dniem 1.I.1972
r. Wydarzenie to ma istotne
znaczenie w stosunkach między
obu krajami, a w szczególności
z punktu widzenia przeciętnego
obywatela. Bo przecież do nie-
dawna prawie każdy wyjazd za
granicę otaczany był mgiełką ta-
jemnicy i emocji. To co dawniej
było przywilejem nielicznych wy-
brańców, obecnie stało się wy-
darzeniem codziennym, powszed-
nim. Po prostu do NRD można
dziś pójść sobie na spacer, na lo-
dy lub na małe zakupy do sklepu.
Po zrelacjonowaniu handlowego
charakteru wyjazdu, autor kończy
artykuł stwierdzeniem: „... wie-
my już z własnej praktyki, że za
granicą cudów nie ma. Jednym
słowem nie ma jak w kraju.” W
liście od wczasowicza zatytuło-
wanym Wczasowe refleksje czyta-
my m.in. o naszym poprzednim
ośrodku wczasowym w Niechorzy:
... Ogródzony przerdzewiała już

siatką ma 12 domków campingo-
wych łącznie ze współnikami (???)
i zieloną budą jako umywalnią”.
O jedzeniu autor wyrażał nato-
miast taką opinię: „uważam, że
jedzenie — owszem, to z perspek-
tywy pełnych dni pobytu — jest
monotonne, nieurozmaicone, po-
dawane w sposób familijny, wie-
jski. Brakuje tylko łyżek drewnia-
nych, by jeść ziemniaki i zawie-
siste sosy ze wspólnych misek,
na których się te potrawy poda-
je. Może to i szybciej można
obsłużyć wczasowiczów, ale po-
dobać się za bardzo nie może”.
Stronę uzupełnia krzyżówka fir-
mowa i fraszka pt. Dewiza kon-
struktorów o treści:

W naszym zakładzie
Konstruktor to Pan!
Co dzień pracuje
Na karcie zmian.

Lipcowa jednodniówka z r. 1972
była wyjątkowo bogata w ilość
stron. Stron formatu B-3 było aż
osiem. Pozostałe cztery strony
komitet redakcyjny oddał do za-
pełnienia organizacji simpow-
skiej. Simpownicy zrobili co mogli
i zadanie wykonali. Efektem ich
pracy były artykuły o następują-
cych tytułach: Wymiana doświadc-
zeń ze „Stocznią”. „Zastalem”,
Zagadnienia eksploatacji maszyn
i form do wytwarzania izolacji
418 Ra, Rola SIMP-owca na sta-
nowisku produkcyjnym, Nasze
kontakty na MTP, Sympozjum z
firmami Secmer i Sodethane, No-
woczesne maszyny i urządzenia
do obróbki plastycznej na XLI
MTP 1972, Konkurs sprawności
kierowców FWS, Refleksje z
XXII Walnego Zjazdu SIMP w
Krakowie, Teofil Bill zwycięzcą
konkursu materiałowego, Hydra-
ulika siłowa na XLI MTP, Za-
gadnienia eksploatacji maszyn i
form, Malowanie hydrodynamic-
zne oraz (prawie cała strona)
Materiały i urządzenia na XLI
MTP.

fm



WAŻNE DLA TURYSTÓW

Wędrowki w strefie nadgranicznej za zezwoleniem

Poruszanie się w strefie nad-
granicznej, a dotyczy to również
m. in. terenów górskich, w tym
roku może odbywać się wyłącznie
na podstawie zezwoleń jednostek
terenowych Milicji Obywatelskiej.
Dzieciom do lat 10 takie zezwo-
lenia nie są potrzebne, wystarczy
zezwolenie rodziców czy opiekun-
ów im towarzyszących.

Aby uzyskać zezwolenie na po-
byt czasowy, należy w jednostce
MO złożyć podanie (niezwłocznie
po przybyciu do tej strefy) z wy-
szególnieniem miejsc, do któ-
rych turysta się udaje. Do poda-

nia dołącza się znaczek skarbowy
za 20 złotych, a przy otrzymaniu
zezwolenia za dalszych 50 zło-
tych. Turysty wędrujący od
schroniska do schroniska, powinni
w podaniu wymienić po kolei
wszystkie schroniska, w których
zamierzają się zatrzymać na no-
cleg. Jeśli bowiem ktoś zajdzie
do schroniska, na pobyt w któ-
rym nie ma zezwolenia, nie o-
trzyma noclegu i będzie musiał
cofać się do poprzedniego miej-
sca.

Takie są w tym roku reguły
wędrowek.

fm

KRZYŻÓWKA



ZNACZENIE WYRAZÓW

POZIOMO: miasto ostatnie Olimpiady,
4) namaszczenie monarchy w czasie
koronacji, 8) brak, niedobór, ilość nie
pokrywająca zapotrzebowania, 9)
chmurka, 10) automatyczny zamek do
drzwi, 11) rzeczy konkretne, 13) uro-
czysta pieśń religijna, wzorowana na
pieśniach biblijnych, 14) tkanina po-
kryta nieprzemakalną powłoką, 17)
studencki pochodzący przebiegłość, 20)
miejsce składowania waluty, 22) czę-
sto stosuje bokser na ringu, 23) zna-
ne uzdrowisko, 24) promieniotwórczy
pierwiastek chemiczny, 25) miasto w
NRD gdzie znajduje się dom Gbet-
hego.

PIONOWO: 1) stolica państwa gdzie
odbywał się Mundial 82, 2) polityk
grecki (1860—1949) jeden z przywódc-
ców Partii Liberalnej, wielokrotny
przew. parlamentu i premier, 3) w
dawnej Polsce znak wezwania na
wyprawę wojenną, 4) jeden z piłka-
rzy kadry narodowej, 5) do wybija-
nia, okręt Noego, 7) początek wyści-

gu, 12 formularz, 15) występowanie
u osobnika cech jego odległych
przodków, 16) warowna rezydencja w
Hiszpanii, 17) jeden z naszych piłkarzy
kadry narodowej, 18) jest piękny,
19) mieszkaniec naszych lasów, 21)
rozdawane są aktorom.

Rozwiązania prosimy przekazywać
do Działu Organizacyjno-Prawnego
DO w terminie 10 dni od daty ukaza-
nia się numeru.

Rozwiązanie Krzyżówki z Nr 76

POZIOMO: diaskop, mniszka, kronika,
oskar, harem, arkan, Adana, owoc,
koc, kilowat, baretko, abonent, wilk,
łosza, całka, nutka.
PIONOWO: domek, ochrona, awizo,
korekta, awe, kózki, romanca, kokł,
praca, kobra, misa, łącznik, largo,
sałatka, Witte, Alabama, trakt.
Nagrodę książkową wylosowała Bro-
nista Turowska — TT.

Opracował
Szczepan Bakalarczyk

Niczego nie udziela się tak hojnie, jak rad
La Rochefoucauld
*
Sztuka życia nie tyle polega na tym, aby wsiąść do
odpowiedniego pociągu, lecz na tym, aby wsiąść
na właściwej stacji
André Siegfried

„WAGONOWIEC” miesięcznik Fabryki Wagonów „Świdnica”
w Świdnicy. Redaguje kolegium.

Druk: Dolnośląskie Zakłady Graficzne, Zakład Nr 4 Rynek 34
58-100 Świdnica Śl., zam. 1501-4-0648 1500 7 82 H-20