

Doświadczenie i pierwsze kroki

Do wykonania 259 wagonów 424Z, 230 cystern 903R dla ZSRR i 60 wagonów 423V dla Austrii

PRZED NAMI TYLKO JEDEN KWARTAŁ

Doświadczenia ubiegłych lat jak i obecnego roku wykazują, że najwięcej problemów produkcyjnych przysparza wdrażanie nowych wyrobów produkcyjnych. Tak było z produkcją cystern 413 R, dla których Zakłady Metalchem z Opola nie były w stanie przez szereg miesięcy wykonać w terminie wcześniej uzgodnionej ilości zbiorników. Obecne trudności produkcyjne sprowadzają się natomiast w zasadzie do wagonów platform 424Z, których produkcja nie może nabrać właściwego rytmu. Z 58 planowanych na wrzesień wagonów platform wykonano jedynie 34 platformy. Takie tempo produkcji budzi uzasadnione obawy co do możliwości wykonania w ciągu trzech miesięcy, jakie pozostały do końca, dalszych 259 wagonów 424 Z. Na ile pomocna w realizacji tego zadania okaże się praca w wolne soboty, okaże się w trakcie kolejnych miesięcy kwartału. Platformy 424 Z są co prawda produkcją wydziału W-4, ale wyrób ten wymaga również zaangażowania, często przestającego ich możliwości, innych wydziałów produkcyjnych, a w szczególności wydziałów W-1 i W-2, gdzie największe problemy stwarzają roboty frezerskie. Specyfiką produkcji platform 424 Z jest duże zaangażowanie robotów frezerskich, ponad dwukrotnie przestające możliwości nie tylko wydziału W-2, ale i zakładu. Odczu-

wa się ponadto niedobór pracowników na wydziale W-4, wskutek czego nastąpiła m. inn. konieczność podpisania umowy produkcyjno-kooperacyjnej z RSP w Marcinowicach, w ramach której 7 jej pracowników wykonywać będzie w naszym zakładzie prace ślusarsko-spalownicze przy produkcji elementów do wagonu 424 Z.

Szereg nieporozumień jak się wydaje powstaje wokół norm pracy. Każdy nowy wyrób stwarza możliwości przetargowe dla pracowników o ustalenie tych norm na poziomie jak najbardziej korzystnym dla siebie, który by zapewniał osiągnięcie poziomu zarobków jak przy produkcji już opanowanej, ale przy odpowiednio niższym wkładzie pracy własnej. Obowiązuje tu zasada maksymalizacji zarobków przy minimalizacji pracy. Również i teraz taka gra jest prowadzona ze skutkiem w postaci narastania zaległości produkcyjnych i wszystkimi związanymi z tym konsekwencjami.

Jeśli chodzi o pozostałe typy wagonów, do wykonania w IV kw. br. pozostaje 230 wagonów cystern 903 R dla ZSRR, 63 cysterny 431 Rb, 60 wagonów samowładowczych 423 V dla Austrii oraz 1 cysterna 413 R.

Największym problemem jest jednak wykonanie zaplanowanej ilości wagonów platform 424 Z.

fm

W numerze:

Dlaczego pracujemy w wolne soboty, Rozmowy ze Społecznym Inspektorem Pracy i przewodniczącym KZ SIMP, Życzenia i gratulacje od prezesa NOT i ZG SIMP, Aktualności

WAGONOWIEC

MIESIĘCZNIK ZAŁOGI FABRYKI WAGONÓW „ŚWIDNICA”

Nr 8-9 (90-91)

SIERPIEŃ - WRZESIEŃ 1983 R.

PRODUKCJA ♦ ZYSK ♦ PŁACE

Konieczność pracy w wolne soboty

Decyzja o podjęciu pracy w wolne soboty nie była łatwa, mimo że taką możliwość stwarza ustawa z dnia 21 lipca br. o szczególnej regulacji prawnej w okresie przezwycięzania kryzysu społeczno-ekonomicznego. Konieczność podjęcia pracy w wolne soboty, zresztą już w tym roku, wynika przede wszystkim z istniejącej sytuacji produkcyjnej. Z miesiąca na miesiąc rosną zaległości produkcyjne. Skorygowanie planu za I półrocze 'br. do wielkości wykonanej pozwoliło co prawda w sposób sztuczny „wykonać” plan, ale samo wykonanie tak ustalonego planu w obecnych warunkach funkcjonowania gospodarki w ramach reformy gospodarczej nie stwarza jeszcze automatycznie możliwości finansowania wzrostu płac, co jest możliwe tylko w drodze podziału zysku, o ile taki zostanie wygospodarowany. Osiągnięcia w tym zakresie za 8 miesięcy br. pozostają daleko w tyle za wynikami za ten sam okres

ubiegłego roku. Jeśli taka sytuacja utrzyma się w dalszym ciągu, nie dość, że nie powtórzy się sytuacja z zyskiem, w tym z zyskiem do podziału w formie nagród, to jeszcze może się okazać, że to co zarabiamy nie ma pokrycia w wynikach ekonomicznych przedsiębiorstwa.

Sytuacja jest więc na tyle poważna, że nie było alternatywy dla innej decyzji niż praca w wolne soboty. Podjęciu tej decyzji sprzyja zgromadzenie odpowiednich zapasów materiałowych i dobra sytuacji energetycznej. Mimo wcześniejszych pesymistycznych czy wręcz katastroficznych zapowiedzi, sytuacja zaopatrzeniowa wygląda jak na obecne warunki zupełnie niezłe i nie zagraża realizacji zadań produkcyjnych.

Barierą dla pełnej realizacji zadań produkcyjnych okazuje się być brak pracowników, a w szczególności pracowników bezpośrednio produkcyjnych, wśród których odczuwa-

ny jest największy deficyt. Pewne trudności, należy mieć nadzieję że przejściowe, stwarza pracownikom wydziału W-4 opanowanie produkcji wagonów platform 424 Z, których do końca bieżącego zakładu musi wykonać 293 sztuki. Wykonanie tej produkcji oprócz innych typów wagonów ujętych w planie ostatniego kwartału br., powinno pozwolić załozdze na uzyskanie planowanego wzrostu płac.

Początek pracy w wolne soboty czyli w tzw. przedłużonym wymiarze czasu pracy dali pracownicy wydziału W-1 jeszcze w miesiącu wrześniu br. W pierwszą sobotę październikową system ten został rozszerzony dla wszystkich pracowników wydziałów produkcyjnych. Pracą w przedłużonym wymiarze czasu pracy wynoszącym w tygodniu średnio 46 godzin, objęto więc przede wszystkim pracowników wydziałów produkcyjnych oraz tych pracowników służb utrzymania ruchu to jest działów Głównego Mechanika, Głównego Energetyka, Gospodarki Narzędziowej, których praca jest niezbędna z punktu widzenia potrzeb produkcyjnych. Pracuje też w wolne soboty obsługa suwnic, przesuwni, transportu wewnętrznego, pracują kontrolerzy jakości, pracownicy magazynowi, wydziału budowlanego obsługi socjalnej. Łącznie w prze-

RR

(dokończenie na str. 2)

Zawiodła tylko komunikacja

Dobra praca w wolną sobotę

Niespodziewanie dobrze wypadła praca w wolną sobotę 1 października br. Frekwencja dopisała. Wszyscy pracownicy, którzy mieli w tym dniu pracować, mimo różnych kłopotów przybyli do pracy. Kierownicy podkreślali dobrą atmosferę pracy i zrozumienie pracowników dla decyzji o podjęciu pracy w wolne soboty. Niedopisała niestety komunikacja miejska. Pomimo wcześniejszych uzgodnień, WPK ze Świdnicy nie zapewniło 2 kursów autobusów na linii nr 8 oraz jednego kursu linii nr 60. W efekcie około 150 pracowników oczekiwało na przystankach autobusowych i nie mogło przez co najmniej godzinę dostać się do pracy.

Przed kampanią sprawozdawczo-wyborczą w partii

Jesienią br. kończy się trwająca przeszło dwa lata kadencja władz partyjnych. Zgodnie z uchwałą IX Zjazdu PZPR oraz statutem partyjnym będą przeprowadzone zebrania sprawozdawczo-wyborcze poczynając od OOP, a kończąc na instancji wojewódzkiej. Kampania sprawozdawczo-wyborcza w partii ma donieść znaczenie polityczne, którego zadaniem jest podsumowanie wyników działania od czasu poprzednich wyborów oraz wybór nowych władz partyjnych.

Obecna kampania sprawozdawczo-wyborcza będzie miała specyficzny charakter, tak samo jak specyficzny był okres działania na przestrzeni lat 1981-1983. Był to trudny okres dla partii i dla całego kraju w okresie dokonywanych głębokich przemian społeczno-politycznych i kryzysu społeczno-gospodarczego. W wirze tych wydarzeń działały nasze OOP i POP, nastąpiło wiele istotnych zmian tak w sferze wewnętrzpartyjnej jak i w działalności społeczno-gospodarczej. Istotnym przeobrażeniem uległa praca ideowo-wychowawcza. Nasze osiągnięcia, czy też niedociągnięcia ocenimy na zebraniach sprawozdawczo-wyborczych. Dokonamy też oceny realiza-

cji programów przyjętych na zebraniach w r. 1981. Wypracujemy oprócz tego zgodnie z duchem i polityką PZPR nowe programy oparte na wytycznych Biura Politycznego, uchwałach plenarnych posiedzeń KC PZPR w ścisłym powiązaniu z potrzebami społeczno-politycznymi naszej POP i naszego przedsiębiorstwa. Wybory delegatów, władz i organów kontroli będą przeprowadzone zgodnie z regulaminem wyborczym. Projekt taki jest opracowany przez komisję wewnątrzpartyjną KC PZPR, ale zgodnie z decyzją IX Zjazdu winien być zaakceptowany przez krajową konferencję delegatów. Aktualnie regulamin jest konsultowany z aktywnym partyjnym. Ostateczne decyzje w sprawie kampanii sprawozdawczo-wyborczej z zapadną na XIII plenum KC PZPR w dniach 14-15 października br.

Przygotowania do kampanii sprawozdawczo-wyborczej w OOP i KZ rozpoczęły się już w sierpniu br. i mają charakter organizacyjny. W październiku br. odbędzie się plenarne posiedzenie KZ PZPR, w czasie którego zostanie zatwierdzony program kampanii sprawozdawczo-wyborczej.

Kampania sprawozdawczo-wyborcza winna być wykorzystana do wnikliwej oceny dorobku i słabości pracy partyjnej. Konieczna jest integracja ogniw partii wokół podstawowych zadań politycznych i społecznych oraz skonsolidowanie aktywu.

Niezawodny partner

Ponad 19 tys. wagonów wyprodukowaliśmy dotychczas dla ZSRR. Partner radziecki jest naszym najbardziej niezawodnym kontrahentem handlowym, na zamówieniach którego w znacznym stopniu oparta jest nasza działalność produkcyjna. Szczególnie odczuwa się to w obecnej kryzysowej sytuacji, kiedy kurczą się zamówienia krajowe, kiedy kontrahenci zachodni wykorzystując naszą kryzysową sytuację i gład deiz w walutach wymienialnych, owszem gotowi są do zakupu naszych kontenerów, ale za cenę grubo poniżej naszych granic opłacalności.

Nasi partnerzy handlowi stale się zmieniają, na ich liście znajdują się już prawie 20 państw Europy, Azji i Afryki. Z reguły są to partnerzy na jeden lub kilka kontraktów, na rok lub kilka lat. A potem kontakty się

urywiają, czasem są wznawiane, lecz bardzo często nie.

Jednym partnerem stałym i niezawodnym okazuje się być w tej sytuacji partner radziecki. Eksport wagonów jest dla naszego zakładu i kraju korzystny tak samo jak import tychże wagonów dla ZSRR. Jest to handel obustronnie korzystny. Wbrew potocznym, fałszywym obiegowym opiniom o nieopłacalności eksportu do ZSRR, nasz eksport do Związku Radzieckiego był zawsze dla nas opłacalny i przynosił nam zyski. Dzieje się tak również i teraz. Kontrahent radziecki był naszym pierwszym partnerem handlowym i wszystko na razie wskazuje na to, że wkrótce będzie znów naszym jedynym partnerem.

(a)

W miesiącu maju br. społecznym inspektorem pracy w naszym zakładzie wybrany został pracownik wydziału Produkcji Kontenerów (W-5) Waldemar Zieliński. Jest długoletnim, cenionym pracownikiem znającym zakład i jego problemy, stąd też wybór na stanowisko społecznego inspektora pracy nie był dla nikogo zaskoczeniem. Waldemar Zieliński ma już za sobą kilka miesięcy pracy zawodowej na tym stanowisku spełnianym równoległe obok pracy zawodowej na wydziale W-5.

Jak pan sobie wyobraża swoją działalność na stanowisku społecznego inspektora pracy pytam Waldemara Zielińskiego.

Chciałbym przede wszystkim spełniać te obowiązki, które wynikają z ustawy o społecznej in-

zrozumienie roli bezpiecznych warunków pracy w procesie produkcji. Działalność moją opieram w szczególności na kontroli realizacji programu poprawy warunków bhp i realizacji wniosków ze społecznego przeglądu warunków pracy. Dokonując przeglądu warunków pracy, muszę mieć na uwadze przede wszystkim możliwości realizacji tematów z zakresu poprawy warunków bhp. Możliwości inwestycyjne są obecnie mocno ograniczone zarówno z powodu braku funduszu jak i trudności w zakupach takich urządzeń jak wentylatory itp.

W ramach mojej działalności staram się zwracać uwagę mistrzom i kierownikom na uchybienia na stanowiskach pracy, interweniuje dopiero wtedy przez dyrekcję, gdy moje zalecenia nie są wykonywane lub gdy lekcewa-

kierownictwu i średniemu dozrowi technicznemu. Zwracają oni głównie swoją uwagę na wykonywanie zadań produkcyjnych, zapominając przy tym o działaniu na rzecz poprawy warunków pracy. Nie możemy zapominać, że praca w naszym zakładzie jest bardzo ciężka pod względem fizycznym, a pracownicy są narażeni na szereg uciążliwości jeśli chodzi o zdrowie. Dlatego nikt nie powinien obojętnie przechodzić obok zaniedbań na stanowiskach pracy.

Bolączką wydziałów produkcyjnych jest ograniczona powierzchnia niektórych wydziałów. Mam tu na myśli przede wszystkim wydział W-4 na terenie którego jest bardzo duże spiętrzenie stanowisk pracy, występuje brak pół odkładczych na profile o dużych gabarytach. Brak jest loka-

Niezbędna jest zmiana nastawienia pracowników i dozoru do spraw BHP

spekcji pracy. Spełnienie tych obowiązków powinno wywrzeć wpływ na poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. Niezbędna jest jednak zmiana nastawienia pracowników i dozoru do tych spraw. Chciałbym aby każdy pracownik, gdy widzi jakiegokolwiek usterki lub ma zastrzeżenia do niewłaściwego trybu postępowania dozoru technicznego i produkcyjnego oraz administracji do spraw warunków pracy, zgłaszał swoje zastrzeżenia bezpośrednio do mistrzów, kierowników, a jeśli nie będzie żadnego oddźwięku powinien o tym zawiadomić mnie. W zakładzie jest bardzo dużo do zrobienia w zakresie poprawy warunków pracy, jeśli weźmiemy ostatni okres stagnacji wokół tych spraw.

Czy nie jest to ocena zbyt surowa. Przecież pomimo zawieszenia działalności społecznej inspekcji pracy realizowane były plany poprawy warunków bhp, uwzględniające między innymi wnioski ze społecznych przeglądów pracy.

Mówiąc o stagnacji miałem na myśli brak zaangażowania dozoru wydziałowego, mistrzów i brygadzystów, którzy zbyt mało włączają się w działania na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Stwierdziłem to kontrolując poszczególne wydziały i działy. Powszechna jest niedbałość pracowników fizycznych o swoje bezpieczeństwo pracy, co przejawia się nieużywaniem sprzętu ochrony osobistej, niewykonywaniem zaleceń z badań okresowych, czy też nieużywaniem ochronników słuchu. Wszystko to dzieje się przy całkowitym braku zainteresowania brygadzystów i dozoru.

Działając jako społeczny inspektor pracy posiada pan uprawnienia zapewniające wykonywanie zaleceń. Czy wykorzystuje pan swoje uprawnienia, w które wyposaża pana ustawa o społecznej inspekcji pracy?

Praca społecznego inspektora pracy jest o tyle niewdzięczna, że wciąż panuje bardzo duże nie-

żone są sprawy warunków pracy.

Czy oprócz małej śrutowni i wentylacji na kuźni widzi pan jeszcze jakieś większe tematy, które powinny być zrealizowane?

Bardzo dużo jest do zrobienia na hali głównej. Należałoby przede wszystkim zmniejszyć zapylanie oraz wyciszyć hałas poprzez wprowadzenie nowych technologii montażu wagonów, instalowanie wyciągów pyłów.

Jak pan ocenia koncepcję Klubu Mistrza zmniejszenia zapylenia hali głównej poprzez wykorzystanie do tego celu świetlików dachowych. Podobno ten system kiedyś działał, zaletą tego systemu jest prostota i brak kosztów związanych z eksploatacją.

Koncepcja rzeczywiście jest interesująca, należałoby jednak aby pracownicy działu Głównego Mechanika lub Energetyka dokonali przeglądu świetlików, sprawdzili ich działanie i ewentualnie ponaprawiali i podorabiali niektóre części tego systemu. System ten można co prawda stosować tylko przy braku opadów, ale to już jest coś, jeśli się weźmie pod uwagę, że dziś nie ma żadnego systemu i nie wiadomo kiedy będzie. Widzę jako bardzo bolesną sprawę zapylenia na kuźni. Mimo montażu wyciągów dachowych system nie działa, gdyż sprawnych jest tylko kilka z kilkunastu wyciągów. W głównej mierze winię za to dozór wydziału W-1, który zwraca zbyt mało uwagi na te sprawy. Dozór powinien sam interweniować w odpowiednich służbach domagając się poprawy takiego stanu rzeczy, a nie czekać na zalecenia społecznego inspektora pracy.

Wracamy znów do roli kierownika i dozoru w zakresie kształtowania i poprawy warunków pracy w wydziałach produkcyjnych. Jest to chyba rola decydująca, ale niestety niedostatecznie spełniana.

Rzeczywiście bardzo dużą rolę w zakresie stanu bhp przypisuje

lizacji z prawdziwego zdarzenia do stanowisk dla składania butli z gazami technicznymi, a jeśli takie są, to są urządzone w sposób prymitywny, urągający wszelkim zasadom bhp. Na te sprawy powinni przede wszystkim zwracać uwagę mistrzowie.

Tam, gdzie potrzeba trochę chęci oraz mioty, jeśli chodzi o utrzymanie czystości na stanowiskach pracy, nie będę wykazywał dla winnych zaniedbań, żadnego pobażania. Staram się codziennie być na terenie wydziałów i kontrolować stanowiska pracy żeby na bieżąco interweniować wtedy, kiedy to jest konieczne.

Czy w czasie pańskich pobytów na terenie wydziałów produkcyjnych pracownicy zgłaszają się do pana bezpośrednio z wnioskami o usunięcie usterek i zaniedbań?

Zdarza się, że pracownicy przychodzą i interweniują. Najbardziej smutne w tym wszystkim jest to, że interweniują w tych sprawach, które należą do obowiązków dozoru. Nie spełniają też swojej roli wydziałowi społeczni inspektorzy pracy. Są mało aktywni, zgłosili dotychczas dwa wnioski. Na wydziałach są książki bhp, które są czyste, co najlepiej świadczy o ich pracy. Być może nie chcą się narażać swoim kierownikom.

Czy oznacza, że jest pan jedynym pracownikiem w zakładzie, który zainteresowany jest poprawą warunków bezpieczeństwa i higieny pracy?

Bardzo dobrze układa mi się współpraca ze służbą bhp, z którą biorę udział w kontroli poszczególnych wydziałów. Ostatnio w zakładzie była przeprowadzona kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy, w której z ramienia zakładu brałem udział. Współudział w tej kontroli dał mi bardzo dużo, gdyż mogłem zobaczyć jak powinna wyglądać moja działalność inspekcyjna w kierunku poprawy stanu bhp. Widzę bardzo duże zaangażowanie służby bhp na terenie zakładu, jednak są duże trudności w przełamaniu bezduszności ludzi odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa pracy, wskutek czego kilkakrotnie

Krótko o wszystkim

Niesłabnącym powodzeniem cieszą się wycieczki turystyczne organizowane przez Zakładowe Koło PTTK. Wszystkie ostatnie wycieczki wliczając w to bardzo atrakcyjny wyjazd w Jurę Krakowską — Częstochowską, jednodniowe wypadki w Karkonosze, Rudawy Janowickie i Masyw Snieżnika cieszyły się pełną frekwencją, a nawet sporo chętnych z powodu braku miejsc musiało pozostać w domu. Jednym słowem renesans turystyki górskiej.

Tradycyjnie już w październiku będzie przeprowadzony przegląd terenu zakładu przez Komisję Pożarowo-Techniczną. Nie wypada nikogo straszyć, ale warto przypomnieć kierownikom o nałożonych zadaniach z poprzedniego przeglądu i uporządkować swoje tereny, tak aby komisja nie stwierdziła zaniedbań.

W dniu 1 października w jednostce Zakładowej Straży Pożarnej rozpoczęto służbę wojskową 3 junaków. Przez 2 lata zamiast w jednostce wojskowej służbę tę pełnić będą w FWŚ.

Zapowiadana wcześniej przez Klub Mistrza wycieczka do NRD nie dojdzie niestety do skutku ORBIS za pośrednictwem którego można teoretycznie wyjechać do NRD sprzedał już wszystkie miejsca na organizowane wycieczki do naszych zachodnich sąsiadów. Skończyły się czasy, kiedy taki wyjazd można było zorganizować z „marszu”.

musiałem interweniować, aby poprawić stan bhp na niektórych stanowiskach pracy.

Apeluję do pracowników, aby wykazywali większą dbałość o odzież ochronną i sprzęt ochrony osobistej, gdyż zbyt często obserwuję brak elementarnej dbałości o jej stan. Na stanowiskach, gdzie trzeba dodatkowo używać fartuchy skórzane, spodnie brezentowe, azbestowe narekawniki, następuje wskutek niedbałości niszczenie sprzętu ochrony osobistej, która nie wytrzymuje skróconych już okresów jej używania. Są to nasze złotówki, których na odzież ochronną i sprzęt ochrony osobistej wydajemy miliony.

Żadne programy poprawy warunków bhp nie zdadzą egzaminu w próbie życiowej, jeśli my sami nie będziemy dbali o nasze warunki pracy i nasze zdrowie.

Ostatnie pytanie, czy ta działalność przynosi panu satysfakcję?

Tak, gdyż widzę w tym w bliższej lub dalszej perspektywie zmniejszenie uciążliwości na stanowiskach pracy i ulżenie jej pracownikom.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiał
Franciszek Mokrzycki

Zgodnie z ceremoniałem szkolnym uczniowie klas pierwszych składają ślubowanie, że właściwie spełnią będą swoje obowiązki uczniowskie. W ZSZ przy naszej fabryce takie ślubowanie odbyło się z małym opóźnieniem po 6 tygodniach od rozpoczęcia roku szkolnego, czyli 12 października. Do spełnienia ceremoniału ślubowania niezbędny jest jednak atrybut w postaci sztandaru szkolnego, którego szkoła na razie nie posiada. W tym roku rolę tę spełni sztandar zastępczy, a w przyszłym być może szkoła już będzie miała swój sztandar ufundowany przez zakład.

Corocznym zwyczajem uczniowie szkoły uczestniczyli w wykopkach ziemniaków. Tym razem nie za darmo, bo za wynagrodzeniem 50 zł za godzinę pracy. Pomoc uczniów jest nieoceniona dla spółdzielców, gdyż ich samych, jak zaobserwowali uczniowie, ta praca niezbyt interesuje. Latwiej i taniej jest zorganizować sobie najemników, a samemu przyglądać się jak pracują inni. Aspekt wychowawczy pomocy w wykopkach przyniósł raczej niezamierzony efekt.

Nauka języków obcych, a konkretnie języka rosyjskiego w naszej szkole prowadzona jest w gabinecie nauki języków obcych wyposażonym w odpowiedni sprzęt techniczny. Cały szkopuł w tym, że do nauki w tym systemie potrzebne są taśmy, których w przeciwieństwie do nauki innych języków brak. I jak tu się uczyć tą nowocześniejszą metodą języka narodu, który jest naszym najważniejszym partnerem politycznym i gospodarczym.

Uważam, że wspólnie zapoczątkowana praca będzie owocować w przyszłości

Pragnę po zakończeniu swojej działalności — jako Komisarz-Pelnomocnik KOK w Fabryce Wagonów „Swidnica” podziękować Dyrekcji, Komitetowi Zakładowemu i egzekutywie PZPR, a także wszystkim służbom i pracownikom zakładu za współpracę, w wyniku której moja działalność komisyjna mogła spełnić tę szczególną misję. Trzeba było poświęcić wiele wysiłku i starań tak z mojej jak i ze strony dyrekcji, aby powierzone wspólnie nam zadanie wykonać jak najlepiej. Uważam, że ta wspólnie zapoczątkowana praca będzie owocować w przyszłości. Kańcząc swoją misję, serdecznie dziękuję dyrektorowi mgr K. Chmielewskiemu, jego zastępcę, sekretarzowi KZ PZPR i wszystkim organizacjom społecznym za udzielenie mi pomocy i współpracę w trudnych chwilach życia codziennego, a także w rozwiązywaniu bieżących problemów zakładowych i pracowniczych. Bardzo mi zależy na tym, aby nioja podziękowanie dotarło do wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, którzy rozumieli moją obecność w zakładzie jako konieczność potrzeby naszej wspólnej sprawy dla dobra Ojczyzny — Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Pragnę bardzo, żeby stopniowo pokonane zostały wszelkie trudności i kłopoty, dzielące nas Polaków, żebyśmy nie pozostawali po obu stronach barykady ale wspólnie mogli budować nasze owocne dziś i jutro. Życzę wszystkim pracownikom by praca była wykonywana z godnością i szacunkiem, żeby każdy z nas był zadowolony z wykonywania swojej pracy. Życzę wszystkim szczęścia w życiu osobistym i rodzinnym.

Komisarz Pelnomocnik KOK
płk mgr inż. Tadeusz Kaczmarek

Konieczność pracy w wolne soboty

(dokończenie ze str. 1)

dłużonym wymiarze czasu pracy pracuje około 600 pracowników.

Wynagrodzenie za pracę w przedłużonym wymiarze czasu pracy obliczane jest według zasad jak za godziny nadliczbowe, z tym że wszystkie godziny są 100 procentowe. Dopłata za pracę w godzinach nadliczbowych liczona jest według grupy osobistego zaszerogowania. Zasada ta odnosi się zarówno dla pracowników akordowych jak i dniówkowych oraz pracowników umysłowych. W wartości wypłaty wchodzi również wszystkie dodatkowe skład-

niki płac liczone od płacy zasadniczej jak np. dodatek za wysługę lat, premia czy też już odrębnie dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Niezależnie od tego pracownicy wydziałów produkcyjnych zatrudnieni w bezpośredniej produkcji, w zależności od wkładu pracy otrzymywać będą premie motywacyjną w wysokości od 100 do 400 zł za jeden dzień pracy w wolną sobotę.

Jako dni wolne od pracy pozostawiono poniedziałek 31 października oraz soboty 24 i 31 grudnia br.



Jak widać ta praca nie jest bezpieczna. Trzeba uważać na twarz i oczy



30-lecie Koła Zakładowego

STOWARZYSZENIA INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW MECHANIKÓW POLSKICH

ZAMIAST BIULETYNU

Jubileusz jakim jest trzydziesta rocznica utworzenia Koła Zakładowego SIMP skłania do refleksji nad przeszłością i w takim tonie staraliśmy się utrzymać obecny numer Wagonowca w części oddanej dla SIMP. W tym roku odstąpiliśmy od powszechnej zasady podsumowania dokonań techniki, a prezentujemy „garść wspomnień” z przeszłości i zamierzenia zakładu w dziedzinie rozwoju techniki.

Chcielibyśmy aby dzisiejszy numer zapoczątkował szerszą popularyzację tematów technicznych i skłonił Simpowców do stałej współpracy z redakcją gazety.

Zarząd Zakładowego Koła SIMP

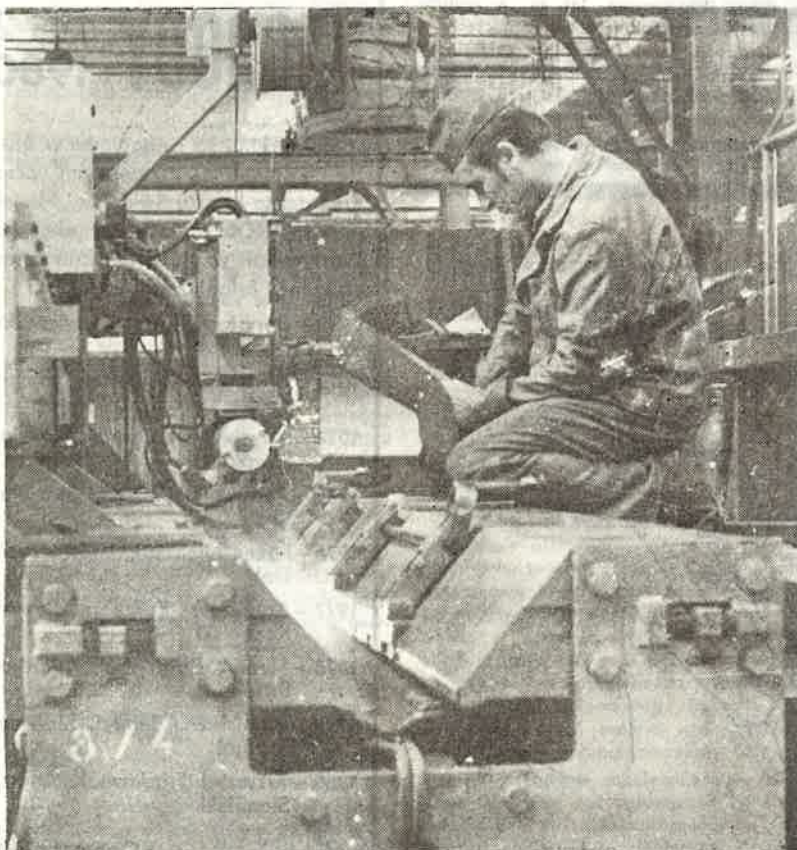
Członkowie SIMP o najdłuższym stażu

Wśród członków naszego Koła znajduje się spora grupa Kolegów, którzy należą do stowarzyszenia od początku jego działalności na terenie Fabryki Wagonów „Świdnica” oto oni:

- od 1948 r — Waław Godulski
- od 1953 r — Andrzej Kobel
- Leon Krawczyk
- Henryk Pruski
- Adam Bętkowski
- od 1954 r — Henryk Barczyński
- od 1956 r — Jan Miłkowski
- od 1958 r — Józef Pielak
- od 1959 r — Kazimierz Bieda
- od 1960 r — Stanisław Adamski
- Józef Borowiak
- Stanisław Ciucas
- Ludwik Predkiel
- Stanisław Strużycki
- od 1961 r — Ludwik Gierlik
- od 1962 r — Zdzisław Jania

Opracował: kf

Produkcja kontenerów to dziś problem nie tylko techniczny ale i ekonomiczny. Koszty jak dotąd są barierą eksportu...



Gratulacje od prezesa NOT dr inż. Aleksandra Kopia

Najważniejsze są osiągnięcia wielkich zespołów ludzkich

Z każdym jubileuszem wiąże się przynajmniej dwie refleksje. Pierwsza nie bardzo przyjemna, ponieważ uzmysławia nam ile już mamy lat i druga — bardziej przyjemna, pozwalająca wspomnieć kolegów, przyjaciół i sprawy które w tym okresie zostały załatwione lub podjęte.

Z okazji 30-lecia powstania Koła Zakładowego Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich przy Fabryce Wagonów „Świdnica” pragnę na łamach „Wagonowca” serdecznie pozdrowić kolegów oraz wspomnieć te sprawy, które przeżyłem z Wami w kole zakładowym jako działacz społeczny i członek Dyrekcji.

Upływ czasu ma jedną wielką wadę, że zaciera w pamięci ludzkiej różne szczegóły i często zdarza, że osiągnięcia cudze przypisujemy sobie, a własne potknięcia staramy się przypisać innym. Ale przecież nie szczegóły, drobności, małe sukcesy potknięcia są najważniejsze. Najważniejsze są osiągnięcia wielkich zespołów ludzkich, zrzeszonych w organizacjach społecznych czy też załóg lub kolegów fabrycznych. Trwałe tendencje rozwojowe są świadectwem wewnętrznej siły i przeżności.

Fabryka Wagonów „Świdnica”, jej załoga, dyrekcja, organizacje społeczne są doskonałym przykładem skokowego rozwoju małych znanych zakładów naprawczych do jednego z największych w Europie producentów cystern. I w tym właśnie tkwią satysfakcje byłych i obecnych pracowników Fabryki Wagonów.

Osobiście serdecznie wspominać nie te wielkie osiągnięcia, z których jak każdy wagonowiec jestem dumny. Pamiętam wielkie emocje, związane z pierwszą ogólnopolską konferencją naukowo-techniczną poświęconą spawaniu automatycznemu organizowaną przez działaczy „SIMP-u” z Wagonów, oraz wielkie uznanie specjalistów za opanowanie podłożnego automatycznego spawania płaszczy cystern na poduszce powietrznej. Pamiętam też święteczną sprzątaną zakładu z okazji zdobywania sztafardów przechodzących we współzawodnictwie. Ale najchętniej wspominać drobne różnice potknięcia pracowników i kierowników Fabryki, albo nieznośny hałas na halach montażowych, śrutownie w starej szopie, chłód i zimno w kralalni, tropikalne upały w barakach szkolnych, ogromne ilości dymu na kuzni, oraz nieznośne ilości rozpylonych farb na halach fabrycznych oraz wiele różnych trudności, które wspólnym myśleniem i wysiłkiem rozwiązywaliśmy.

Jednocześnie bardzo się cieszę, że właśnie inżynierowie i technicy zatrudnieni w Fabryce Wagonów wiele z tych spraw rozwiązały pomysłnie dla dobra swojej załogi i to stanowi dziś społeczną satysfakcję, m in. Koła Zakładowego „SIMP” przy Fabryce Wagonów. Wszystkim pracownikom Fabryki z tej okazji pragnę złożyć serdeczne życzenia.

Z koleżeńskim pozdrowieniem

dr inż. Aleksander Kopeć
Prezes NOT

ODZNACZENIA NOT i SIMP

Członkowie naszego Koła za swoją aktywną działalność społeczną w ogniwach NOT i SIMP zyskują uznanie w oczach władz stowarzyszeniowych.

Honorowe Odznaki NOT i SIMP posiadają następujący koledzy:

ZŁOTA HONOROWA ODZNAKA NOT
Borgosz Wiesław*
Pruski Henryk

SREBRNA HONOROWA ODZNAKA NOT
Bętkowski Adam

Borgosz Wiesław
Frackowiak Krzysztof
Kasuba Stanisław

Miemos Henryk

Pruski Henryk
Szaroleta Wojciech
Zdon Zenon

Żmija Adam*
ZŁOTA HONOROWA ODZNAKA SIMP

Barczyński Henryk
Borgosz Wiesław
Frackowiak Krzysztof*
Kowalczyk Roman

Miemos Henryk

Predkiel Ludwik
Pruski Henryk**
Szaroleta Wojciech

SREBRNA HONOROWA ODZNAKA SIMP

Bętkowski Adam**
Dudziak Kazimierz
Frackowiak Krzysztof
Kobel Andrzej
Kos Stanisław
Kułakowska Halina*
Michalak Jacek*
Pielak Józef

Pruski Henryk
Siennicki Andrzej**
Szaroleta Wojciech
Żmija Adam

BRAZOWA HONOROWA ODZNAKA SIMP

Bosak Arkadiusz*
Daleszyńska Teresa*
Dubis Czesław*

Koźbial Stanisław**
DYPLOM UZNANIA ZG SIMP

Bieda Kazimierz
Jędrzychowski Józef
Krupiński Ryszard**
Kunaszewski Mieczysław
Miłkowski Jan
Rypiński Andrzej*
Troinicki Bogdan*
Turkosz Władysław*

Uwaga: * — odznaczenie zostanie wręczone na zebraniu Koła z okazji 30-lecia, październik 1983

** — odznaczenie zostanie wręczone na Walnym Zgromadzeniu Oddziału Wojewódzkiego SIMP, listopad 1983

Opracował: kf

Zakładowe Koło Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich przy naszej fabryce ma już trzydziestoletnią historię. Z inicjatywą założenia Koła w r. 1953 wystąpili Adam Bętkowski, inż. Waław Godulski, Roman Kowalczyk inż. Leopold Prokopski, inż. Henryk Pruski i inż. Filip Schneider. Dwóch spośród założycieli, a mianowicie Adam Bętkowski i inż. Henryk Pruski działają aktywnie w kole SIMP do dnia dzisiejszego.

1953—1983

Dorobek Zakładowego Koła SIMP

Pierwszy okres działalności był trudny z uwagi na niewielką grupę techników i inżynierów pracujących w zakładzie, jak również z braku doświadczeń w działalności stowarzyszenia technicznego. Należy ponadto zwrócić uwagę na fakt, że zakład działał w tym czasie dopiero od 2 lat. Ówczesne warunki działania zakładu, problemy kadrowe, techniczne produkcyjne określały warunki działania podejmowane przez koło SIMP. Koło SIMP podjęło się więc prowadzenie kursów czytania rysunku technicznego, uczestnikami tego kursu byli pracownicy bezpośrednio produkcyjni, prowadzone też były kursy doskonalenia zawodowego w podstawowych zawodach. Koło SIMP zajęło się też rozwojem ruchu racjonalizatorskiego. Z inicjatywy koła SIMP ogłoszono i organizowano konkursy racjonalizatorskie. Z upływem lat gdy następuje rozwój produkcji zakładu, podnosi się poziom techniki, następuje ilościowy rozwój kadry technicznej. Wpłynęło to na wzrost liczebny naszego Koła oraz zmusiło do zmiany stylu pracy. Od 1958 roku Koło SIMP organizuje systematyczną działalność odczytową przez specjalistów z placówek naukowych jak również przez członków naszego koła. W 1963 r. koło SIMP rozpoczęło organizowanie porad i konferencji o zasięgu branżowym i ponad branżowym. W roku tym zorganizowano poradę kuźniczą przy współudziale SITPH, na której członkowie wystąpili z 3 referatami oraz konferencję na temat mechanizacji spawania w budowie taboru kolejowego.

Przełomowym rokiem w działalności koła był rok 1967. Po 14-letniej działalności koła wypracowany profil pracy koła, którego główne formy pracy można zawrzeć w następujących działaniach:

- konferencje, narady techniczne, sympozja,
- działalność doradcza w dziedzinie techniki,
- odczyty,
- wymiana doświadczeń technicznych,
- wyjazdy specjalistyczne,
- racjonalizacja.

Te formy działania są po dzień dzisiejszy głównymi kierunkami naszej działalności. Od 1972 r. do współorganizacji konferencji i sympozjów zapraszaliśmy czołowe specjalistyczne formy światowe, jak również Akademię Medyczną z Wrocławia.

Z pośród wielu konferencji, porad i sympozjów należy wymienić między innymi:

- naradę na temat „Nowoczesne procesy technologiczne w spawalnictwie”,
- naradę na temat „Pokrycia antykorozyjne”,
- sympozjum na temat „Nowoczesne urządzenia i technologie nakładania powłok malarskich z udziałem angielskiej firmy de Villbiss,
- sympozjum na temat „Przetwórstwo pianek poliuretanowych, powłok epoksydowych i laminatów poliesterowo-szkłanych” z udziałem francuskich firm Secemar i Sodethane oraz Akademii Medycznej.

W kilku następnych latach odbyło się jeszcze kilka innych konferencji, porad czy sympozjów przy współudziale takich firm zagranicznych jak: firmy szwedzkie USM i Trelleborg, firma SMG z RFN, firma angielska CMC, firma szwedzka ESAB, firma fińska KEMPI i inne.

W następnych latach oprócz przyjętego już programu działania, głównie skoncentrowaliśmy swoją działalność na podnoszeniu wiedzy ogólnej kadry technicznej poprzez

szeroko zakrojoną działalność odczytową i prelekcijną. Odczyty i prelekcje obejmowały bardzo szeroką tematykę i wygłaszane były przez specjalistów wyższych uczelni, placówek naukowo-badawczych, przedstawicieli firmy zagranicznych, jak również przez specjalistów naszego zakładu.

Drugim naszym ważnym zadaniem realizowanym w tych latach była wymiana doświadczeń z zakładami branży metalowej. W tym celu organizowane były wyjazdy specjalistyczne dla grup 25-30 osobowych. Wyjazdy takie odbyły się między innymi do — HCP Poznań, — Huty Ferrum, — Fabloku Chranów, — ZNTK Opole i ZNTK Ostrów Wlkp. oraz wielu innych przedsiębiorstw. Oprócz wyżej wymienionych form wymiany doświadczeń, grupy naszych kolegów wyjeżdżały na wszystkie targi techniczne organizowane w kraju i za granicą.

Poszukując nowych form doskonalenia i podnoszenia wiedzy fachowej, od roku 1972 koło Zakładowe SIMP nawiązało współpracę z organizacjami technicznymi CSRS i NRD. Pierwszą organizacją z którą nawiąaliśmy współpracę była organizacja Kammer der Technik i VEB Wagonbau Niesky z NRD. W następnych latach nawiąaliśmy współpracę z takimi zakładami jak RAV 07 October z Zwickau i VEB Turboveke Meissen z NRD oraz z organizacją CVTS zakładów Wagonka-Studenka z CSRS. Współpraca ta polega na corocznej wymianie grup specjalistycznych i przynosi partnerom obustronne korzyści w formie osiągniętych licznych efektów, które są wynikiem wdrożeń najlepszych osiągnięć technicznych. Ta współpraca trwa po dzień dzisiejszy i rozwija się w wielu dziedzinach techniki. Należy również nadmienić, że od początku swej działalności, praktycznie po dzień dzisiejszy koło nasze prowadzi nie tylko działalność techniczną ale również prowadzi imprezy towarzyskie dla kadry technicznej zakładu. Wachlarz organizowanych imprez jest bardzo różnorodny: począwszy od wieczorków towarzyskich, poprzez wspólne ogniska połączone z pieczeniem barana, wycieczki połączone z konkursem sprawnościowym kierowców (w przeszłości) po wycieczki krajoznawcze.

W czasie całej swojej działalności SIMP ściśle współpracował i współpracuje z Klubem Techniki i Racjonalizacji na odcinku wyłączeniowości i przy opracowywaniu tematyki dla konkursów racjonalizatorskich. Ważnym osiągnięciem w pracy koła było wydanie biuletynu z okazji 20-lecia Fabryki Wagonów „Świdnica” oraz biuletynu technicznego z okazji XXV-lecia SIMP przy FWS. Biuletyny te opracowane społecznie przez członków SIMP posiadają dużą wagę dla dokumentacji historii i osiągnięć zakładu.

(dokończenie na str. 4)

SIMPOWIEC — 1

WAGONOWIEC 3

Kierunki rozwoju konstrukcji wyrobów i technologii produkcji

Zadania zaplecza technicznego wynikają z jego szczególnej roli spełnionej w zakładzie produkcyjnym i z oddziaływania zjawisk niezależnych od zakładu na zakres, metody i ukierunkowanie tych zadań. Szczególna rola zaplecza technicznego polega na prawie wyłącznej odpowiedzialności za kształtowanie w przedsiębiorstwie poziomu technicznego w zakresie konstrukcji produkowanych wyrobów, metod technologicznych i systemów organizacji produkcji, za stworzenie bezpiecznych warunków pracy oraz warunków gwarantujących wzrost wielkości produkcji i efektów ekonomicznych.

Na wyznaczenie zakresu kierunku zadań oraz na rodzaj zastosowanych metod i środków realizacji wywierają wpływ szczególnie następujące zjawiska:

- sytuacja demograficzna w Polsce, a zwłaszcza przewidywane zmiany wielkości przyrostu zasobów pracy,
- zmiany strukturalne gospodarki,
- postęp naukowo-techniczny.

Z prognoz demograficznych wynika, że rozwój przedsiębiorstwa będzie napotykał barierę w postaci zatrudnienia, a szanse rozwoju będą zależały od szybkości i umiejętności przystosowania się do działania w warunkach ostrego deficytu siły roboczej.

Zmiany strukturalne w gospodarce narodowej wynikać będą z sukcesywnego wdrażania założeń reformy gospodarczej, szybszego rozwijania produkcji o mniejszej pracochłonności oraz reorientacji polityki społeczno-gospodarczej na rzecz szeroko rozumianych usług, których jakaś część między innymi zależy będzie od wielkości i jakości transportu w tym również szynowego oraz od rozwoju konteneryzacji. Jako krajowy monopolista w dziedzinie określonych typów wyrobów taboru kolejowego i kontenerów mamy obowiązek zapewnienia rozwoju ich rozwiązań konstrukcyjnych stosownie do potrzeb wynikających z kompleksowych planów rozwoju krajowego

transportu szynowego i kontenerowego, stosownie do potrzeb naszego udziału w kooperacji i specjalizacji produkcji w skali krajowej i międzynarodowej oraz stosownie do potrzeb rozwoju produkcji eksportowej.

Dla nowoczesnej technologii punktem wyjścia są nowe opracowania konstrukcyjne. Kierunki rozwoju konstrukcji na lata 1983-1990 wynikają głównie ze zmiany szeregu przepisów międzynarodowych UIC oraz „Regulaminu międzynarodowego do przewozu kolejek towarów niebezpiecznych” — RID z których wynika konieczność modernizacji konstrukcji szeregu dotychczas produkowanych wyrobów jak również opracowania nowych konstrukcji na bazie nowoczesnych zespołów wagonowych. W związku ze zmianą tych przepisów, nastąpiła konieczność wycofania z produkcji szeregu wagonów, a w szczególności wagonów cystern, które będą sukcesywnie zastępowane nowymi konstrukcjami spełniającymi te przepisy. I tak w roku 1984 planujemy przenieść produkcję:

- wagonu 434R do przewozu stężonego kwasu siarkowego, która ma zastąpić dotychczas produkowaną cysternę typu 408R;
- nowej ulżonej cysterny typu 908R dla ZSRR, która ma zastąpić obecnie produkowaną 903Rc do proponu butanu;
- platform specjalnych dla PKP do przewozu ładunków skupionych typu 426Za, które zastąpią wycofane z produkcji platformy typu 401Zb.
- wagonu specjalnego do przewozu cementu typu 408S dla Węgierskiej Republiki Ludowej, spełniającego szczególne wymagania klienta w zakresie rozładunku wagonu.

W roku 1985 uruchomimy produkcję nowej zmodernizowanej cysterny typu 435R do przewozu łuğu sodowego.

W przygotowaniu do uruchomienia produkcji są konstrukcje:

- nowoczesnego wagonu — cysterny do przewozu popiołów typu 419S dla energetyki, początek produkcji w 1986 r.
- wagonów cystern do przewozu lekkich i ciężkich produktów naftowych,
- wagonu samowyładowczego typu 421Vb do przewozu węgla, który będzie zmodernizowaną konstrukcją wagonu produkowanego dla Austrii.

Na lata dalsze celem zaspokojenia potrzeb przemysłu chemicznego planuje się opracowanie nowoczesnych konstrukcji wagonów do przewozu m. in. stężonego kwasu azotowego, fenolu, rozcieńzonego kwasu azotowego, skroplonego chloru, skroplonych węglowodorów typu 906R dla ZSRR, dwusiarczku węgla, kwasów tłuszczowych, siarki granulowanej, fosforytów i inne w zależności do potrzeb.

W zakresie produkcji kontenerów które przeznaczone są głównie na eksport w przygotowaniu są następujące konstrukcje:

- kontener zbiornikowy typu 1C o symbolu 2001KZ do przewozu dwusiarczku węgla, którego uruchomienie produkcji przewidziane jest w I półr. 1984 roku — przeznaczony dla odbiorcy krajowego,
- zmodernizowany kontener 40' typu 1AA o symbolu 4001KKA z ryflowanymi dachem, którego produkcję w zależności od potrzeb możemy uruchomić w IV kw. br.
- zmodernizowany kontener 20' typu 1CC z ryflowanym dachem którego produkcję w zależności od potrzeb można uruchomić „z marszu”;
- na rok 1985 przewiduje się przygotowanie konstrukcji zmodernizowanego kontenera 20' typu 1CC dla odbiorcy krajowego. Produkcja tego kontenera wymagać będzie wśadu importowego.

Równoległe z modernizacją konstrukcji wyrobów postępuje także proces unowocześnienia metod i sposobów produkcji oraz wyposażenia technologicznego. Do najpilniejszych kierunkowych prac i wdrożeń mających wpływ na koszty produkcji, warunki pracy i organizację produkcji należy zaliczyć:

- cięcie bezodpadowe prętów ϕ 40 na pierścienie sprężyste,
- usprawnienie prac pomocniczych przy cięciu na nożycach gilotynowych, głównie w zakresie podawania i odbioru materiałów,
- wdrożenie technologii indukcyjnego hartowania sworzni,
- tłoczenie pojedynczych ryfi nieprzelotowych na krawędziarce,
- eliminacja uciążliwych prac ręcznych, głównie w zakresie przetwarzania podzespołów, obrabiania itp.
- wyciszenie stanowisk o dużym natężeniu hałasu,
- sukcesywnie wprowadzanie modułowych przyrządów montażowych głównie podwozi do cystern,
- wdrożenie technologii śrutowania na oczyszczarkach wirnikowej oraz ich gruntowania i suszenia w kabinach,
- wdrożenie farb wodorozcieńczalnych,
- dalsza mechanizacja prac spawalniczych oraz przygotowanie do wdrożenia robotów spawalniczych,
- mechanizacja śrutowania zbiorników,
- mechanizacja malowania spódów kontenerów,
- wdrożenie technologii zmechanizowanego mycia i odtłuszczenia zespołów i wyrobów w stanie surowym,

Osobnym zagadnieniem jest organizacja montażu i wysyłki wagonów 908R i 906R dla ZSRR z uwagi na przekroczenie skraj-

ni PKP na trasie Świdnica — Braniewo. Trudnym problemem technicznym będzie uruchomienie produkcji bardzo pracochłonnych wagonów 419S do przewozu popiołów, z uwagi na ich specyficzną konstrukcję i sposób rozładunku. Realizacja szeregu z powyższych przedsięwzięć musi być poprzedzona pracami naukowo-badawczymi, które realizowane są wspólnie z krajowymi placówkami naukowo-badawczymi.

Zmiany w procesie wytwarzania zarówno techniczne jak i organizacyjne nie zawsze mogą się obejść bez chociażby częściowego doinwestowania niektórych przedsięwzięć. W b. r. oddany zostanie do eksploatacji nowy obiekt „mała śrutownia” przeznaczona do mechanicznego oczyszczania detali i podzespołów oraz malowania podkładowego wraz z suszeniem. Poprawi to znacznie organizację pracy oraz warunki pracy śrutowników. Również w b. r. przewidujemy zakończenie budowy stacji zgazowania CO₂ i rozpoczęcia dostarczania tego gazu na stanowiska spawalnicze przewodami, a nie jak dotychczas w butlach. Budowa rampy rozładunkowej-zakończenie w IV kw. br. poprawi organizację i uciążliwość pracy w magazynach. Rozpoczęto budowę magazynu smarów — zakończenie w 1984 r. W b. r. rozpoczniemy montaż tzw. garażu ZGM-5 do składowania sklejk kontenerowej. Przystępujemy do zmiany układu zasilania elektrycznego zakładu z 10 kV na 20 kV. Obecny system jest bardzo przestarzały i niepewny, jest to poważne zadanie dla służb działu Głównego Energetyka. Najważniejszym zadaniem inwestycyjnym do którego już przystępujemy to poprawa bilansu ciepła przesyłanego przez rozbudowę kotłowni i zmianę systemu grzewczego z parowego na wodny szczególnie dla potrzeb hali głównej. Zakończenie tego przedsięwzięcia przewidujemy w 1986 roku. Przygotowanie zakładu do produkcji wagonów ze zbiornikami o pojemności 100 m³ 906R dla ZSRR stwarza konieczność budowy nowej estakady magazynowej wyposażonej w suwnice o udźwigu 30 Mg do rozładunku zbiorników, które produkowane będą w H. Ferrum. W suwnice o zwiększonym udźwigu wyposażona będzie IV nawa hali głównej, w tym celu wzmocniono w roku 1981 jej podtorza suwnic.

Utrzymanie obecnego poziomu technologii produkcji i jej sukcesywna modernizacja wymaga ciągłej wymiany maszyn i urządzeń na nowe o coraz lepszych parametrach techniczno-eksploatacyjnych, na ten cel rokrocznie przeznacza się kilkanaście milionów złotych. Działalność służb zaplecza technicznego obok modernizacji konstrukcji wyrobów, technik wytwarzania i organizacji produkcji związana jest ściśle z działalnością na rzecz poprawy warunków pracy tj. zmniejszenie zagrożeń wypadkowych oraz zmniejszenie zagrożeń z tytułu występujących przekroczeń hałasu, substancji toksycznych i zapylenia. Podane wyżej przedsięwzięcia inwestycyjne przyczynią się do poprawy warunków pracy, szczególnie wpływ na to będzie miała rozbudowa kotłowni, która poza dograniem hali głównej i poprawą bilansu ciepła w całym zakładzie pozwoli na realizację bardzo ważnych prac zmierzających do wentylacji hali głównej i malarni wagonów. Prace koncepcyjne już są w realizacji. W 1984 roku planuje się rozpoczęcie modernizacji dużej śrutowni w zakresie: wydłużenia komórki śrutowniczych, mechanizacji transportu i wentylacji, a w drugiej kolejności mechanizacji śrutowania zbiorników i podwozi. Prace projektowe już są

w toku. W toku realizacji jest modernizacja i poprawa oświetlenia hali głównej i terenu magazynu hutniczego. W ramach doraźnych przedsięwzięć ochrony przed zapyleniem toksycznością i hałasem kupujemy z importu od amerykańskiej firmy „3M” kilkaset ochronników słuchu i maseczek przeciwpyłowych, które zdążyły z powodzeniem test przydatności na naszych stanowiskach pracy. Obok wymienionych wyżej ważnych przedsięwzięć zarówno projektowych jak wykonawczych prowadzonych jest szereg prac i działań bieżących również mocno absorbujących potencjał koncepcyjny i przerobowy pracowników inż.-technicznych. Szereg nowych konstrukcji wagonów czy kontenerów musi przejść badania i testy przydatności przed dopuszczeniem do produkcji. Wykonawstwo prototypów absorbuje mocno pracowników na rzędzielni i konstruktorów. Zmiany asortymentowe i organizacyjne linii produkcyjnych praktycznie angażują wszystkie służby zaplecza technicznego zakładu łącznie z dozorem produkcyjnym i pracownikami bezpośrednio produkcyjnymi. Występuje tutaj duża współzależność działania i konieczność współdziałania.

Zadania jakie w ciągu kilku najbliższych lat stoją przed kadrami inżynierskimi i technicznymi wymagają:

- 1) zwiększenia wydajności pracy,
- 2) wysunięcia na pierwszy plan jakości produkcji,
- 3) prawidłowego ukierunkowania i realizacji rozwoju inwestycji,
- 4) usprawnienia gospodarki materiałowej,
- 5) rozwoju zaplecza technicznego,
- 6) doskonalenie kadr.

Nie podlega dyskusji, że najważniejszym i najpilniejszym zadaniem jest rozwój produkcji i zwiększenie wydajności pracy przy jednoczesnym utrzymaniu należytej jakości produkcji. Do tego potrzebna jest większa dyscyplina, większy postęp techniczny, większe zaangażowanie. Przemiany te nie dokonują się samistnie. O ich rezultatach decyduje właśnie kadra techniczna. Przeniesienie wyników prac zaplecza technicznego do produkcji nie może nastąpić tylko na drodze organizacyjnej, ale także poprzez ukształtowanie prawidłowych stosunków międzyludzkich. Poprawa tych stosunków, podniesienie poczucia odpowiedzialności, etyka zawodowa odgrywają dużą rolę w zharmonizowaniu pracy na rzecz postępu. W zamierzeniach tych szczególną aktywność powinni wykazać członkowie SIMP, przede wszystkim młodsza kadra. Jest możliwość poznania i wykazania własnych umiejętności.

Realizacja podstawowych celów jest możliwa poprzez umiejętne posługiwanie się osiągnięciami światowej techniki i nauki, prawidłowe precyzowanie problemów, trafne wyznaczenie zagadnień wymagających rozwiązania przez kejarzenie osiągnięć nauki z własnymi doświadczeniami, wnikliwe poszukiwanie rozwiązań drogą prób i błędów, wyciąganie wniosków, konsekwentne wdrażanie sprawdzonych oryginalnych osiągnięć obcych, nieustępliwe dążenie do wypracowania rozwiązań oryginalnych własnych, wyróżniających wyroby, metody, organizację produkcji, niezależnie od obcych rozwiązań technicznych chronionych prawami wyłączności lub stanowiących tajemnicę obcych, konkurencyjnych producentów. Znając naszą techniczną kadrami można wierzyć że postawione cele zostaną osiągnięte.

Mimo kryzysu — zakład musi się rozwijać, a technika musi iść do przodu.

dr inż. W. Szaroleta

1953—1983 Dorobek Zakładowego Koła SIMP

(dokończenie ze str. 3)

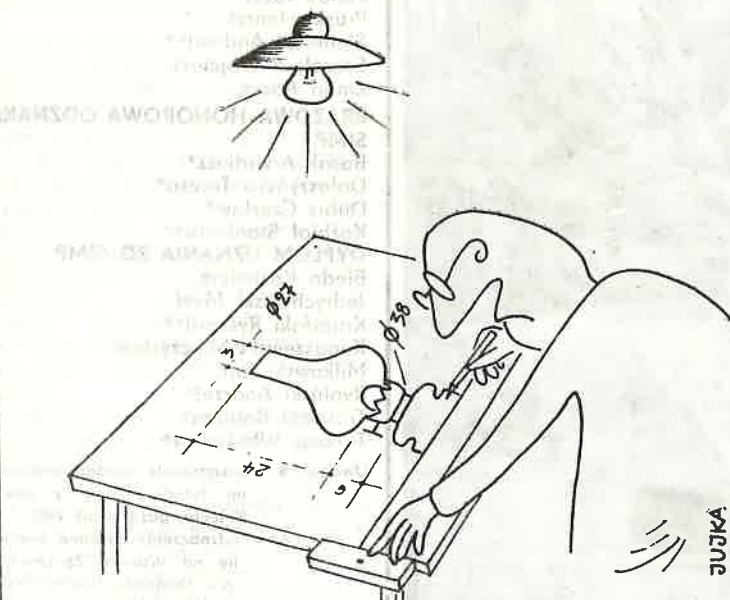
Bardzo ważnym momentem w życiu zakładowej organizacji SIMP było powołanie w 1977 r. na bazie koła przy FWS, Oddziałowej Sekcji Pojazdów Szynowych SIMP w Walbrzychu z siedzibą w Świdnicy. Pierwszym przewodniczącym Sekcji został dr inż. Wojciech Szaroleta — zastępca dyrektora d/s technicznych. Działalność stowarzyszenia w ramach sekcji stanowi wyższy etap pracy w zakresie techniki. Sekcja jako główne cele wyznaczyła sobie podnoszenie specjalistycznej wiedzy fachowej w zakresie konstrukcji i technologii prowadzenia specjalistycznych odczytów, wyjazdów do placówek naukowo-badawczych, opracowywanie publikacji i technicznych z osiągnięć dokonanych przez członków sekcji. W latach 1978-79 Sekcja wspólnie z Instytutem Techniki Ciepłej i Silników Spalinowych Politechniki Poznańskiej zorganizowała dla członków naszego Koła studium podyplomowe w zakresie „Budowy pojazdów szynowych”. Studium rozpoczęło 30, a ukończyło 24 kolegów. Lata 1980-1981 to okres obniżenia aktywności członków. Niemniej należy nadmienić, że i w tym trudnym okresie znalazło się grono naszych aktywistów, którzy nie przestali działać. Obecnie oprócz normalnej naszej działalności koło SIMP czynnie zaangażowało się w tematykę oszczędnościową i antyinflacyjną. Poszukiwane są sposoby obniżenia pracochłonności i materiałochłonności produkowanych wyrobów. Celem tych działań jest zwiększenie produkcji i obniżenie kosztu wyrobów. W działalności koła dużą wagę przywiązujemy do budowania autorytetu członka SIMP i pozycji koła w Zakładzie. Pragniemy zrealizować zasadę — SIMP doradcą technicznym, ekspertem i obrońcą interesów inżynierów i techników. Możliwość zrealizowania tych zamierzeń widzimy we współpracy z

organami społeczno-politycznymi zakładu. Uważamy, że koło SIMP powinno stanowić instytucję opiniującą-doradcą w całej problematyce technicznej, jej autorytet, a także o odpowiedni poziom plac. Jesteśmy optymistami i uważamy że dzięki postępującej stabilizacji w najbliższym okresie wiele spraw zostanie rozwiązanych z korzyścią dla naszego Stowarzyszenia. Na zakończenie krótkie zestawienie naszych osiągnięć i otrzymanych wyróżnień za całokształt 30-letniej działalności Koła.

- złotą honorową odznaką NOT otrzymało 2 naszych członków
- srebrną honorową odznaką NOT otrzymało 9 naszych członków
- złotą honorową odznaką SIMP otrzymało 8 naszych członków
- srebrną honorową odznaką SIMP otrzymało 12 naszych członków,
- brązową honorową odznaką SIMP otrzymało 4 naszych członków
- dyplom Zarządu Głównego SIMP otrzymało 8 naszych członków,
- nagrody w dziedzinie techniki przyznanych przez Prezydenta Miasta i MK NOT otrzymało 18 naszych członków,
- nagrody za wybitne osiągnięcia techniczne organizowane przez OW NOT otrzymały 3 zespoły 10 osobowe,
- koło nasze zajęło 8-krotnie 1 miejsce we współzawodnictwie między kołami w OW SIMP,
- tytuły rzeczoznawców posiada 16 naszych członków,
- tytuły zweryfikowanych wykładawców posiada 10 naszych członków

Na uzyskane efekty i obecną pozycję zakładowego koła SIMP przy FWS złożył się wieloletni wysiłek wszystkich członków koła pracujących pod kierownictwem zarządu pod przewodnictwem kolegów:

- 1953-1954 — inż. Leopold Prokopski
- 1954-1963 — inż. Henryk Pruski
- 1963-1972 — mgr inż. Marian Kilimnik
- 1972-1978 — mgr inż. Wiesław Borgosz
- 1978 — inż. Henryk Pruski



Postęp konstrukcyjny w oczach satyryka

NAGRODY 1972-1980

Nagrodami za osiągnięcia w dziedzinie techniki przyznawanymi przez Prezydenta Miasta Świdnicy i Miejski Komitet NOT w Świdnicy, uhonorowani zostali w ubiegłych latach następujący członkowie SIMP

- 1972 — Boryslaw Karczmarewicz, Jan Turczyński
- 1973 — Kazimierz Dudzicz, Tadeusz Reczuch
- 1974 — Wiesław Borgosz, Czesław Sierakowski
- 1975 — Adama Bętkowski, Stanisław Kos
- 1976 — Jacek Michalak, Ludwik Predkiel
- 1977 — Stanisław Kaszuba, Ryszard Rachelski
- 1978 — Henryk Barczyński, Arkadiusz Bosak
- 1979 — Stanisław Adamski, Stanisław Koźbiał
- 1980 — Krzysztof Frąckowiak, Andrzej Siennicki

Opracował: KF

O rozmiarach produkcji w naszym przedsiębiorstwie decydował zawsze spawalnictwo, a w szczególności technologia spawania i ilość spawaczy. Wynika to z prostej zależności obowiązującej przy produkcji konstrukcji stalowych pomiędzy wielkością wyrobów walcowanych, a ilością materiałów spawalniczych (druły, elektrody itd.) potrzebnych do ich przetworzenia. Wzrost produkcji wagonów warunkowany więc był rozwojem technologii spawania i wzrostem zatrudnienia spawaczy. W latach 70-ych nastąpiło jednak pewne zachowanie tych proporcji, ponieważ zakład rozkooperował wykonawstwo konstrukcji spawanych (podwozia 903R i 408S) uzyskując nieproporcjonalny do poziomu spa-

Komisja Weryfikacyjna wystawiła około 400-u książek spawacza. W roku 1958-ym komisję rozwiązano, przekazując jej kompetencje do Instytutu Spawalnictwa. Od tej chwili prowadzone w zakładzie kursy spawalnicze objęte zostały nadzorem Instytutu Spawalnictwa, który przeprowadził egzaminy i wystawił książki spawacza. Z chwilą utworzenia w roku 1959 przyzakładowej szkoły zawodowej zmienił się nieco charakter szkolenia. Absolwenci ZSZ w zawodzie — spawacz podstawowy podnosili w zakładzie kwalifikacje na kursach specjalistycznych spawania konstrukcji odbiorowych. System ten zachowany jest do dnia dzisiejszego.

Na obecny poziom wytwarzania wago-

Automat ten niestety na polecenie władz przekazano dla Konstalu Chorzów do produkcji mostów. W tym samym roku wdrożono do produkcji urządzenia do automatycznego cięcia tlenem ze sterowaniem magnetycznym z f-my BACH APOLDA. W roku 1960 przekazano do produkcji pierwsze stanowisko spawania automatycznego pod tlenem (belek grzbietowych wagonu 901Va. W latach następnych uruchomiono kolejne stanowiska do spawania automatycznego podzespołów wagonów 901V (ściany boczne, poszycie podłogi) oraz zbiorników powietrzem i zbiorników cystern, bazując na krajowych automatach typu AS1 i AS7. W roku 1963 wdrożono pierwsze półautomaty typu EMa 400 do spawania

do 50 półautomatów. Na przełomie lat 60-tych zastosowano w zakładzie elektropowietrzne wycinanie grani eliminujących hałaśliwą technologię wycinania mechanicznego młotem pneumatycznym. W latach 70-ych zakład dokonał kolejnej modernizacji wyposażenia technologicznego, rozszerzając zakres mechanizacji i automatyzacji prac spawalniczych. Wysłuzone „magnesówki” z BACH APOLDY zastąpiono automatami do cięcia tlenem ze sterowaniem fotoelektrycznym z f-my ESAB-KEBE. Przy produkcji cystern i zbiorników specjalnych zastosowano słupowe sięgniki uzbrojone w głowice do automatycznego spawania pod tlenem, a w produkcji platform i podwozi po raz pierwszy zastosowano urządzenia do automatycznego spawania dwugłowicowego. Wdrożono także nowoczesny sprzęt do półautomatycznego spawania w osłonie CO₂. W całym minionym okresie intensywny rozwój technologii spawania pociągnął za sobą rozwój oprzyrządowania montażowo-spawalniczego. Trzeba natomiast bezstronnie przyznać, że nie w każdym przypadku udało się nam osiągnąć wymagany poziom przygotowania części do spawania. Chlubnym wyjątkiem są tutaj kontenery.

Działalność zawodową towarzyszyła działalności popularyzatorskiej. W roku 1963 w zakładzie odbyła się Krajowa Konferencja naukowo-techniczna na temat automatycznego spawania łukiem krytym w budowie taboru kolejowego.

W latach następnych organizowano szereg spotkań i konferencji o charakterze środowiskowym lub branżowym na których omawiano wybrane zagadnienia z techniki spawalniczych, włączając do udziału w tych spotkaniach placówki naukowo-badawcze i przedstawicielstwa firmy produkujących sprzęt spawalniczy i materiały spawalnicze. Tematyka tych spotkań była zgodna z potrzebami produkcyjnymi zakładu i obejmowała m. in. zagadnienia spawania stopów Al, zastosowań robotów spawalniczych i ochrony zdrowia spawaczy.

Jakie perspektywy rysują się przed spawalnictwem u progu 1984 roku w momencie pokonywania kryzysu gospodarczego? Uruchomienie produkcji nowych typów platform, kontenerów zbiornikowych, wagonów specjalnych do przewozu popiołów przy równoczesnym braku spawaczy powodować będzie konieczność dalszego rozwoju mechanizacji i automatyzacji procesów spawalniczych. Należy się liczyć również z tym, że zgodnie z panującym w świecie trendem zaczniemy kiedyś stosować na niektórych stanowiskach roboty spawalnicze. Jest to jednak sprawa bliżej nie określonej przyszłości. Wymaga to przeprowadzenia szeregu prac, ponieważ w obecnej wersji nie mogą być jeszcze zastosowane do spawania konstrukcji taboru kolejowego. Równocześnie nie możemy dopuścić do dekapitalizacji urządzeń spawalniczych. Sprzęt który został zakupiony na początku lat 70-ych jest w wielu przypadkach wyeksploatowany i wymaga gruntownego remontu lub wymiany.

Więcej uwagi poświęcać się będzie również ochronie środowiska pracy na stanowisku pracy spawacza.

Andrzej Siennicki
Andrzej Kobel

Tu raczej technika jest tradycyjna...

Zadania Koła Zakładowego SIMP

W ŚWIELE UCHWAŁY XX KONGRESU TECHNIKÓW POLSKICH

XX Kongres Techników Polskich, obradujący w 1982 roku w Łodzi w stulecie społecznego ruchu inżynierów i techników na ziemiach polskich, zakończył swe obrady przyjęciem uchwały generalnej, która wraz z uchwałami siedmiu zespołów problemowych stanowi podstawowy dokument roboczy Kongresu. Wszystkie uchwały Kongresu są dokumentami autentycznymi, wynikającymi z szerokiej dyskusji w zespołach problemowych i podczas obrad plenarnych. Zarząd Główny SIMP opracował „Ramowy program realizacji uchwał i wniosków XX KTF”. W „Programie...” przyjęto generalną zasadę przetworzenia wniosków kongresowych na zadania i adresowanie tych zadań do realizacji przez wszystkie ogniwa i agendy naszego stowarzyszenia. Zadania te ujęto w sposób ogólny, ponieważ określenie szczegółowych treści musi nastąpić przy uwzględnieniu występujących potrzeb, specyfiki terenu i realnych możliwości wykonania.

Szczególną rolę w realizacji zadań wynikających z uchwał XX KTF przypisuje się Kołom Zakładowym. W obecnym okresie oczekuje się od kół aktywnego działania i czynnego wyłączenia się w życiu swoich przedsiębiorstw — we wszystkich sferach jego działalności.

Za najważniejsze zadanie każdego członka SIMP uznano aktywne uczestniczenie we wprowadzeniu postępu techniczno-organizacyjnego, wdrażanie do produkcji nowych i oszczędnych wyrobów i technologii, doskonalenie organizacji pracy, a także stałe podnoszenie jakości swojej pracy.

Środowisko mechaników w przedsiębiorstwie musi być ekspertem reprezentującym fachowe i obiektywne opinie w najlepiej rozumianym interesie gospodarczym i społecznym. Opinie te, w postaci wniosków i raportów na temat organizacji przedsiębiorstwa, nowych wyrobów, procesów wytwarzania, eksploatacji, zapotrzebowania o wykorzystanie kadry inżyniersko-technicznej, winny służyć dyrekcji przedsiębiorstwa jako materiał podstawowy, niezbędny przy podejmowaniu decyzji.

(dokończenie na str. 6)

Początki, rozwój i dzień jutrzejszy spawalnictwa w zakładzie

walnictwa i zatrudnienia spawaczy — wzrost produkcji wagonów.

30-a rocznica Koła SIMP wywołuje refleksje nad rozwojem spawalnictwa w naszym zakładzie, ponieważ od początku powstania koła działalność na tym polu przeplata się z działalnością stowarzyszeniową. W różnych okresach możliwości rozwoju spawalnictwa przedstawiały się różnie — były one uzależnione od poziomu krajowej myśli technicznej, od ilości dostępnych środków inwestycyjnych na modernizację, czy wreszcie od własnej inwestycji. W każdym bądź razie bezspornym faktem jest ciągły rozwój technologii spawalnictwa w naszym zakładzie. Początkowo działalność ograniczała się do spraw związanych z wyszkoleniem odpowiedniej liczby spawaczy. Pierwsze wzmianki o szkoleniu pochodzą z roku 1951, a więc z roku w którym został utworzony nasz zakład. Pierwsza grupa pracowników naszego zakładu została przeszkolona na kursie spawaczy w Paławagu, ale już w 1952 r. zakład prowadził samodzielne szkolenie. Są to najczęściej indywidualne instruktaże na stanowiskach pracy pod nadzorem spawalników. W 1954-ym roku rozpoczęto regularne szkolenia kursowe obejmujące wykłady teoretyczne i ćwiczenia praktyczne. Z tamtych czasów głęboko w pamięci utkwiły ambicje kursantów, którzy za punkt honoru stawiali sobie jak najszybsze opanowanie umiejętności zawodowych. Nie było nigdy trudności z naborem na kurs, nie trzeba też było nikogo zachęcać do uczęszczania na zajęcia. W tym czasie nie wystawiano jeszcze książeczek spawacza, wydawano jedynie odpowiednie zaświadczenia, a praktycznie o statusie zawodu spawacza decydowały rzeczywiście umiejętności. W roku 1956-ym rozpoczęto szkolenia specjalistyczne spawania stali niskostopowych w gat. K-52 i gazowego spawania rur. Również w roku 1956-ym powołano w zakładzie Komisję Weryfikacyjną Spawaczy, która została uprawniona do egzaminowania spawaczy i wydawania książeczek spawacza nie tylko dla pracowników zakładu lecz również pracowników z innych zakładów pracy z powiatów: Świdnica, Kłodzko, Jawor i Dzierżoniów. W ciągu niepełna trzech lat działalności Zakładowego

złożyło się zarówno szkolenie spawaczy jak również prowadzone prace nad technologią spawania. Prace te dotyczyły przede wszystkim mechanizacji i automatyzacji spawania. W 1958 roku przeprowadzono w zakładzie pierwszą próbę automatycznego spawania łukiem krytym przy pomocy automatu UPU f-my Kiellberg,

w osłonie CO₂, traktując je raczej jako pewną nowinkę techniczną i nie wróżąc im większych szans powodzenia w produkcji taboru kolejowego. Opinie te na szczęście nie sprawdziły się. W 1965 roku uruchomiono linię produkcji wagonów 401Zb wyposażoną w 22 półautomaty spawalnicze. Łącznie pracowało wtedy w zakładzie oko-



W dniach 21–22.05.1983 odbyło się w Rydzynie XI Plenarne Posiedzenie Zarządu Głównego SIMP, które prowadził przewodniczący ZG SIMP — prof. dr Jan Kaczmarek. Podczas obrad omówiono i przedyskutowano szereg istotnych dla stowarzyszenia spraw, między innymi zagadnienie motywacji działalności inżynierskiej. Temat ten znalazł także miejsce w uchwale, której fragment przytacza się w całości.

1. Jednym z podstawowych warunków wychodzenia z kryzysu jest wzrost aktywności gospodarczej. Sytuacja kraju, ostra konkurencja na rynkach światowych, jak i ogólne objawy kryzysu światowego wymagają pilnego stworzenia w naszej gospodarce warunków do szybkiego rozwoju techniki. Celem tego jest produkcja dóbr o wysokich walorach technicznych i ekonomicznych. Brak konkurencyjnych wyrobów doprowadza do eliminacji naszego kraju z rynków światowych i stawia nasz kraj w rzędzie eksporterów surowców i żywności, powodując dalsze obniżanie poziomu życia obywateli. Tworzenie nowych konstrukcji, procesów technologicznych i organizowanie pracy naukowej i wytwórczej jest zadaniem wysokokwalifikowanej kadry inżynierów i techników, zaangażowanej w twórcze procesy naukowo-techniczne. Pomyślne wyniki rozwoju kraju związane są nierozdzielnie z aktywizacją zawodową i społeczną środowisk technicznych.

2. Zarząd Główny SIMP stwierdza na podstawie analizy zjawisk gospodarczych, że jedną z przyczyn obecnej sytuacji i powodem utrudniającym wyjście z kryzysu jest kontynuowana od lat błędna polityka placowa doprowadzająca do splaszczczenia plac-

Uchwała XI Plenarnego Posiedzenia Zarządu Głównego SIMP

inżynierów i techników, a w rezultacie do wyrównania lub obniżenia plac inżynierskich poniżej średnich plac robotniczych.

3. Zjawisko obniżenia plac twórczej kadry koncepcyjnej spowodowało m. in. następujące skutki:

- odchodzenie od zawodu i zatajanie zawodu,
- spadek zainteresowania własną pracą i szukanie dodatkowych zarobków,
- częste zmiany miejsca pracy,
- zanikanie dążenia do podnoszenia kwalifikacji,
- katastrofalny spadek zainteresowania studiami wyższymi,
- zanik inicjatywy (nisko płatna praca nie mobilizuje do twórczej pracy),
- niechęć do obejmowania i pełnienia odpowiedzialnych stanowisk.

4. Rozwój techniki jest nierozdzielnie związany z aktywnością inżynierów i techników jako twórców konstrukcji, technologii wytwarzania i organizacji produkcji. Działania inżynierskie muszą mieć jednak poparcie w zasadach reformy gospodarczej która w wielu obecnych przepisach stanowi antybodziec działalności innowacyjnej i w następstwie powoduje obniżenie zapotrzebowania na twórczą myśl inżynierską stwarzając pozory nadmiaru kadry.

5. W gospodarce uspołecznionej w znacznym procencie nie wykorzystuje się kadr inżynierskich dla realizacji zadań, do których są przygotowane. Obsadzanie stano-

wisk administracyjnych, pomocniczych itp. nie wymagających wiedzy inżynierskiej, a także używanie tytułu inżyniera dla określenia funkcji, dodatkowo obniża prestiż zawodu. Inżynier powinien wykonywać pracę i zadania inżynierskie w zakresie rozwoju techniki i organizacji pracy i praca jego musi być wynagradzana w odpowiednich relacjach do średnich plac personelu produkcyjnego. XX Kongres Techników Polskich wskazuje na konieczność doprowadzenia do ustalenia godziwej, społecznie uzasadnionej płacy za pracę technika i inżyniera, płacy mającej swe określone miejsce w społecznej hierarchii plac. Uchwała XX KTF wskazuje też, że „dobry inżynier to dobrze wynagradzany inżynier”. Uchwały Kongresu określały orientacyjne proporcje zarobków inżyniera do średniej płacy robotniczej jako 2 do 1, a technika jako 1, 2 do 1.

6. Mając na uwadze realia gospodarcze obecnego czasu, Stowarzyszenie uważa, że stopniowe dochodzenie do prawidłowych relacji plac odpowiadających relacjom plac w krajach rozwiniętych odbywać się powinno w efekcie przewidywanych i osiągniętych wyników ekonomicznych przedsiębiorstw w oparciu o państwowe gwarancje i przepisy wynikające z ulepszonych zasad reformy gospodarczej. Zasady te i przepisy odnoszące się do inżynierów i techników powinny być przedmiotem ustaleń pomiędzy Federacją SNT NOT a władzami gospodarczymi dokonanymi w najbliższym czasie.

7. Absolwenci wyższych uczelni technicznych podejmujący pierwszą pracę powinni mieć zapewnione wynagrodzenie co najmniej w relacji 1,2 kwoty ustalonej ustawowo jako wartość pełnego stypendium studenckiego, lub średniej płacy w zakładzie.

8. Wdrażanie reformy gospodarczej i wyniki pracy przedsiębiorstw zależą od kwalifikacji i zaangażowania kadry kierowniczej. Powinno to mieć odpowiednie odbicie w poziomie i relacjach plac.

9. Zarząd Główny SIMP stwierdza, że stopień realizacji uchwały VII Zespołu Problemowego pkt. 4 XX Kongresu Techników Polskich, mimo upływu pół roku czasu należy uznać za niezadawalający. Przypominamy treść zapisu: „Wnioskuje się, aby XX Kongres Techników Polskich zwrócił się do Sejmu PRL o powołanie Podkomisji, której zadaniem byłoby, przy uwzględnieniu szerokiej konsultacji społecznej, w tym również Stowarzyszeń N-T sferowanych w NOT — ustalenie:

1) Jakiego skutki gospodarcze i społeczne może przynieść stosowana przez dłuższy okres czasu, wynika faktycznie z błędów gospodarczych i kryzysu ostatnich lat polityka zrównania plac inżynierskich ze średnimi placami bezpośrednich wytwórców w skali branż i kraju.

2) Czy prowadzenie takiej polityki placowej może stanowić realną podstawę wychodzenia z kryzysu i zapewnienia rozwo-

jowego oraz konkurencyjnego z krajami rozwiniętymi funkcjonowania krajowej gospodarki w dalszej perspektywie”.

Zarząd Główny SIMP zwraca się do Zarządu Głównego NOT o opublikowanie w prasie codziennej informacji na temat stanu realizacji wymienionego wniosku.

10. Wobec negatywnych doświadczeń lat ubiegłych, stwierdzonego braku zaangażowania związków zawodowych w opiece nad kadrą techniczną oraz małymi uprawnieniami SNT w tym zakresie, niezbędnym jest ustalenie przez Federację SNT NOT z władzami (po odpowiednich konsultacjach z SNT) zakresu, form i uprawnień SNT w tych sprawach.

11. Rozumiejąc, że wychodzenie kraju z kryzysu i powtórne zajęcie miejsca w rzędzie krajów wysoko rozwiniętych nie jest możliwe bez aktywności inżynierów i techników, Stowarzyszenie SIMP w oparciu o ustalone i wdrażane zasady prowadzące do prawidłowych relacji placowych będzie intensyfikowało działalność wewnątrzorganizacyjną dla podnoszenia kwalifikacji kadry, zwiększenia aktywności zawodowej i społecznej oraz przestrzegania etyki inżynierskiej inżyniera i technika, tak aby dobra praca przynosiła pożytek krajowi przy jednoczesnej satysfakcji materialnej i zawodowej dla każdego inżyniera i technika — twórcy rozwoju techniki polskiej.

(dokończenie na str. 6)

GRATULACJE I ŻYCZENIA OD PRZEWODNICZĄCEGO ZG SIMP

Po powrocie z urlopu zastałem Wasze pismo z dn. 19.08.83 r. z zaproszeniem na 30-lecie powstania Koła Zakładowego SIMP w dniu 7.10.83 r.

Pragnę bardzo podziękować Wam za pamięć o kierownictwie swojego Stowarzyszenia w tych uroczystych dla Was dniach jubileuszu.

Z żalem muszę jednak Kolegów powiadomić, że z Waszego, miłego mi zaproszenia, nie będę mógł skorzystać. Tak się składa niefortunnie dla mnie, że w okresie obchodów Waszego Jubileuszu zostałem delegowany służbowo za granicę.

Skoro więc nie mogę osobiście wziąć udziału w Waszej przyjemnej uroczystości, proszę Was o przyjęcie drogą listowną gratulacji i najlepszych życzeń od Prezydium ZG SIMP i ode mnie osobiście.

30 lat w skali historii to niewielki okres. Ten sam okres jednak mierzony skalą ludzkiego życia, sumą wysiłków i sukcesów ludzi, twórczych środowisko jednego przedsiębiorstwa, to bardzo wiele. Tym bardziej, że historia Koła Zakładowego SIMP spleta się silnie z historią rozwoju Waszej Fabryki.

Przystanek w Waszym nieustannym działaniu produkcyjnym i społecznym na refleksje jubileuszowe będzie właściwą okazją dla przypomnienia tych wielu kolegów i towarzyszy pracy, naszymi i nie naszymi znaczkami

„SIMP”, którzy swoją pracą twórczą, organizacyjną i wykonawczą doprowadzili do rozkwitu Waszą produkcję. Wasze wagony towarowe a zwłaszcza cysterny spełniały i spełniają ważną funkcję w gospodarce narodowej. Przez to zaś służą zaspokajaniu potrzeb ludzi, co jest celem ostatecznym każdego z nas, pracujących w przemyśle.

Zasłużyliście się dobrze rozwojowi bazy materialnej naszego kraju jako Fabryka. Możecie także z zadowoleniem spoglądać w przeszłość działań swojego Koła Zakładowego. Jego członkowie znajdowali się zawsze w głównym nurcie pracy i rozwoju Fabryki. Samo zaś Koło w całości stanowiło i stanowi źródło atmosfery zaangażowania zawodowego i patriotycznego nie tylko dla SIMP-owców, ale i dla wszystkich pracowników Fabryki.

W imieniu naszej stutysięcznej organizacji pragnę wyrazić Kolegom uznanie i podziękowanie za godne działanie dla pożytku Waszej społeczności, dla dobrego imienia naszego SIMP-u oraz dla dobra naszej gospodarki narodowej.

Przyjmijcie proszę serdeczne, koleżeńskie pozdrowienia w dniach Waszego 30-lecia wraz z gorącymi życzeniami jak najlepszej przyszłości dla Was osobiście oraz dla Waszej Fabryki.

Przewodniczący ZG SIMP

Jan Kaczmarek

Zadania Koła Zakładowego SIMP w świetle Uchwały XX Kongresu Techników Polskich

(dokończenie ze str. 5)

Krag spraw, gdzie Koło SIMP musi zabrać głos, jest bardzo duży. Przejście do etapu restrukturyzacji i rozwoju gospodarki wymaga od każdego inżyniera i technika aktywnego udziału we wprowadzaniu i doskonaleniu zasad reformy gospodarczej. Koledzy – inżynierowie i technicy – o uznanym autorytecie zawodowym i moralnym winni uczestniczyć w pracach organów samorządu pracowniczego.

Niezmiernie ważną sprawą jest kwestia wynagradzania kadry inżyniersko-technicznej. Koło zakładowe musi mieć wpływ na kształtowanie właściwego poziomu płac szych członków poprzez prowadzenie analiz zarobków różnych grup zawodowych w przedsiębiorstwie, wnioskowanie do dyrekcji oraz udział swojego przedstawiciela w komisjach płacowych. Powszechną musi stać się zasada: „dobry inżynier – to dobrze wynagradzany inżynier”. Jest to także jedna z dróg do podniesienia rangi dobrej inżynierskiej i autorytetu inżyniera.

Rozwijanie współpracy Kół SIMP z Klubem Techniki i Racjonalizacji działającym w przedsiębiorstwie, ma wielkie znaczenie dla rozwoju techniki. Wspólne działania – inspirowanie i doradztwo – dla intensyfikacji ruchu wynalazczego muszą dać konkretne wyniki w postaci większej ilości projektów, wzrostu ilości projektów zastosowanych, wyższych efektów ekonomicznych z tytułu oszczędności robocizny, materiałów, energii.

Ważną sprawą jest również wypracowanie przez Koło modelu popularyzowania osiągnięć twórców techniki z naszego środowiska. Można to osiągnąć poprzez np. artykuły w „Wagonowcu”, notatki w ogólnopolskiej prasie technicznej, zgłaszania wyróżniających się rozwiązań do konkursów SIMP i NOT,

okolicznościowe wystawy prezentujące dorobek inżynierów i techników. Autentycznym twórcą nowej techniki. Koła muszą udzielać wszechstronnej pomocy. W wielu zakładach pracy obserwuje się niechęć i negatywny stosunek do kadry technicznej, a bardzo często prowadzi się przeciwko nim niewybredną kampanię. W takich, uzasadnionych przypadkach, Koła muszą w sposób aktywny włączyć się w obronę tych Kolegów. Od kilku lat obserwuje się fakt zmniejszania zainteresowania młodzieży nauką w szkołach technicznych. Koła Zakładowe poprzez stworzenie różnych form kontaktu i wymiany doświadczeń dla nauczycieli i uczniów, powinny wpływać na zwiększenie zainteresowania młodzieży technicznymi szkołami zawodowymi. Można to realizować poprzez spotkania dyskusyjne i informacyjne z młodzieżą, wycieczki techniczne młodzieży do zakładów pracy, a także uczestnictwo we wzajemnie organizowanych imprezach.

Efektom tych działań winno być utrzymanie właściwego poziomu zatrudnienia, szczególnie w sferze bezpośrednio produkcyjnej. Stałą troską NOT jest problem odpowiednich warunków adaptacyjnych absolwentów średnich i wyższych szkół technicznych. Rozpoczynając pracę, należy zapewnić opiekę. Znaczną rolę mogą odegrać tu Koła Zakładowe, które byłyby społecznie odpowiedzialne za opiekę nad stażystami. Przy wprowadzeniu do zawodu należy wykorzystywać wiedzę Kolegów – seniorów, przekazujących swe bogate doświadczenia zawodowe młodym inżynierom i technikom. Absolwentom należy stworzyć warunki umożliwiający wykazanie się umiejętnościami fachowymi i organizacyjnymi, śledzić trzeba proces ich adaptowania się oraz zapewnić właściwą ocenę przydatności młodych inżynierów i techników.

Wszystkie te zadania, wynikające z uchwały XX KTP i dostosowane do warunków i możliwości, muszą znaleźć się w planie pracy naszego Koła SIMP. Pełna ich realizacja musi prowadzić do przekonania, że: „gdzie simpowiec – tam dobra robota”.

SIMPOWIEC – 4

WAGONOWIEC 6

Musimy przyciągnąć do działania jak najwięcej naszych członków

rozmowa z inż. H. PRUSKIM – przew. KZ SIMP

Zakładowa organizacja SIMP obchodzi swoje trzydziestolecie. Historia organizacji nierozdzielnie spleta się z historią fabryki, dłuższą jedynie o 2 lata. W działalności organizacji w tym okresie były różne okresy większej lub mniejszej aktywności, nie zdarzyło się jednak, aby jej działalność zamarła, co jest udziałem kilku innych organizacji zakładowych, jak np. PTE. Być może wpływ na tę ciągłość działania ma fakt, że problemy techniki, a takimi zajmuje się przede wszystkim SIMP, rządzą się w przeciwieństwie do ekonomiki (tej stosowanej), prawami obiektywnymi. Zakładowa organizacja SIMP biorąc pod uwagę jej osiągnięcia mierzone wyróżnieniami, lokatami we współzawodnictwie wojewódzkim, odznaczeniami jej członków, jest organizacją sukcesu, organizacją której praca jest doceniana, co jest paradoksalne, bardziej przez czynniki zewnętrzne, aniżeli przez kierownictwo zakładu. Jakkolwiek wśród listy odznaczeń brak jest wyróżnień zakładowych, nie oznacza to bynajmniej że praca organizacji w zakładzie jest niedoceniana, oznacza tylko, że w zakładzie brak jest w tej chwili jakiegokolwiek systemu wyróżnień.

Organizacja działa jednak przede wszystkim w zakładzie i dla zakładu i taki wymiar tej działalności należy widzieć.

O problemach pracy organizacji SIMP z perspektywy 30-lecia rozmawiam z inż. Henrykiem Pruskim przewodniczącym Koła Zakładowego Inżynierów Mechaników i Techników Polskich.

Ilu członków liczy obecnie organizacja simpowska?

Aktualnie jest w naszej organizacji 156 członków. Najwięcej członków rekrutuje się z zaplecza technicznego, ale mamy również członków z wydziałów produkcyjnych w tym między innymi mistrzów i planistów.

Odnoszę wrażenie, że działalność SIMP to w znacznej mierze przypisywanie tego, co się wykonuje w ramach obowiązków służbowych działalności społecznej w organizacji. Czy istnieje możliwość wyodrębnienia działalności ściśle społecznej od działalności zawodowej?

W zasadzie przyjmuje się, że działalność w SIMP-ie jest działalnością pozasłużbową, społeczną. Jednak z samego faktu, że SIMP działa w zakładzie produkcyjnym, gdzie siłą rzeczy problematyka techniczna – produkcyjna stanowi treść działania wynika, że nie da się ściśle oddzielić aktywności społecznej od aktywności zawodowej. Przenikanie tych sfer działania jest nieuchronne, obserwuje się nawet, że największą aktywność społeczną przejawiają z reguły ci pracownicy, którzy wykazują wysoką aktywność w pracy zawodowej. Poza sferę obowiązków zawodowych członków SIMP wykracza w zasadzie działalność w komisjach i w zarządzie.

W ciągu 30-letniej historii organizacji zdobyliście jak się wydaje największe sukcesy wśród kół SIMP w województwie. Czy to jest zasługą dobrej pracy koła i rywalizacji we współzawodnictwie z innymi kołami czy też słabości innych kół i braku liczących się konkurentów?

Oceniamy, że nasze osiągnięcia są zasługą dobrej pracy naszego koła, na co wpływa aktywność i zaangażowanie społeczne części członków organizacji. Tak jak w każdej organizacji jest pewna grupa pracująca aktywnie, nadająca kierunek i wyznaczająca poziom działania organizacji, obok tej grupy jest kilka-

krotnie liczniejsza grupa, która tworzy jedynie tło dla tej pierwszej. Mamy wśród nas nistety wielu simpowców, którzy z organizacją wiążą tylko składki i uczestnictwo w bardziej atrakcyjnych imprezach.

Kto z członków koła miał największy udział w osiągnięciach SIMP-u w ostatnich latach?

Grupę najbardziej aktywnych simpowców tworzą m. in. mgr inż. Wiesław Borgosz, Adam Bętkowski, mgr inż. Adam Żmija, mgr inż. Krzysztof Frąckowiak, mgr inż. Jan Kmiecik, mgr inż. Teresa Daleszyńska, dr inż. Wojciech Szaroleta, mgr inż. Czesław Dubis, mgr inż. Stanisław Kos, inż. Arkadiusz Bosak. Ich pracy zawdzięczamy pozycję i sukcesy naszego koła zakładowego SIMP.

Jak przedstawia się plan pracy SIMP na najbliższy okres czasu. W jakim stopniu praca organizacji wiązać się będzie z najbardziej istotnymi dla przedsiębiorstwa problemami?

Przed wszystkim musimy przyciągnąć do działania jak największą ilość naszych członków, co ma znaczenie o tyle, że program działania SIMP musi być nakierowany na postęp techniczny, zmniejszanie materiałochłonności produkcji. Oprócz tego będziemy podejmować w przedsiębiorstwie działania na rzecz podniesienia pozycji inżynierów i techników. Zakładamy też ścisłą współpracę z dyrekcją i organizacjami społeczno – politycznymi działającymi w fabryce.

Może bardziej szczegółowo o programie działania.

Przedstawianie szczegółowego programu zajęłoby zbyt dużo czasu i miejsca, więc uzupełnię tylko, że w obecnym kryzysowym dla gospodarki okresie czasu prowadzić będziemy aktywną wszechstronną działalność na rzecz programu oszczędnościowego, podejmować będziemy nowe tematy wzbogacające program. Chcemy działać w myśl hasła „nic o technice bez simpowców”.

NIESTETY NIE U NAS

ELEKTRONICZNE ROZPASANIE

Jako ciekawostkę podajemy za 7-mym numerem dodatku do Polityki „Polityka – eksport – import” notatkę o „rozpasaniu” elektronicznym w Hongkongu.

„W CZTERYSTUSTRONICOWYM katalogu wyrobów Made in Hongkong (Hongkong Enterprise, maj br.) zapelnionych dziesiątkami dziwnych małych przedmiotów domowego użytku – kolorowych, funkcjonalnych i podobno bardzo tanich – znaleźć można przykłady wyrobów na naszym rynku jeszcze nie znanych.

Nadal szturmuje elektronika użytkowa, a trendy są tutaj następujące:

— przedmiot, do którego nie doczepiono mini-zegarka na ciemnych kryształach, nie liczy się na rynku. Stąd zegarek wmontowany w zapalniczkę, w długopis, zegarek w suwmiarce (z kalkulatorem), zapalniczko-radio-zegarek, zegarek-stoper. Nato-

miast klasyczny zegarek na rękę musi dodatkowo: dudzić, pokazywać dni tygodnia, czy też czas na drugiej półkuli, mówić ludzkim głosem (talking watch) albo też służyć dodatkowo jako kalkulator lub gra dla dzieci.

— Każdy przedmiot, niezależnie od zastosowania, prócz mierzenia czasu, powinien wydawać dźwięki. Oto więc książka-radio, karty pocztowe wygrywane melodyjki, a wreszcie zegarek na rękę z lekkimi słuchawkami (odbiera dwa programy radiowe), a także letnia czapka z radiem, zasilana bateriami słonecznymi, a do kompletu ciemne okulary z radiem wmontowanym w oprawkę.

— prócz dwóch powyższych funkcji przedmiot powinien także zabawiać. Tutaj nama wyrobów jest bardzo szeroka: od wyrafinowanych domowych mini-komputerów (jest też taki w wersji

(dokończenie na str. 7)

Jak można ocenić organizację SIMP z perspektywy 30-letniej historii. Co różni obecny okres czasu od okresu sprzed 30 lat?

Liczebność organizacji była wtedy niewielka, nie było nas więcej niż 30 członków. Organizacja dopiero wtedy się tworzyła i co jest charakterystyczne dla powstających organizacji wszyscy członkowie aktywnie się udzielałi w jej pracy. Dziś jest nas kilkakrotnie więcej przy niezmienionej w zasadzie ilości aktywu. Zbyt mało jest ludzi spośród młodzieży, aktywnie włączających się w pracę organizacji. Trzon ludzi określających obraz organizacji tworzą ludzie starsi już wiekiem i stażem. Przez ostatnie lata staraliśmy się uaktywnić naszych członków, ale na razie czynimy to bez powodzenia.

Jednym słowem obserwuje się wyraźny brak chęci do działania. Zdecydowane większości jak widać wystarcza formalna przynależność do SIMP-u bez angażowania się w realizację programu działania organizacji.

Istotnie wyraźnie odczuwa się brak zapалу do działania wśród młodzieży. Zarząd jak już powiedziałem wielokrotnie zastanawiał się nad uatrakcyjnieniem programu pracy, między innymi poprzez organizację wycieczek i wprowadzenie innych form działania nie wyłączając imprez o charakterze towarzyskim – rozrywkowym. Podejmowane działania nie przynoszą skutków widocznych w dużym okresie czasu. Jest to tym bardziej przykre, że obszar działania naszej organizacji jest bardzo szeroki, w którym każdy może znaleźć swoje miejsce, w którym każdy może wzbogacić swoje zainteresowania wykraczające poza ściśle określone obowiązki zawodowe.

Odnoszę wrażenie, że mimo ostatnich sukcesów zamiast optymizmu wśród zarządu SIMP górę bierze pesymizm co do skuteczności pracy organizacji w następnych latach.

Dalsza praca zależy przede wszystkim od ludzi. Musimy znaleźć taki sposób działania, aby rozszerzyć grono ludzi konstruktywnie działających w organizacji. Stara kadra zaczyna się wykruszać, chociażby częściowa zmiana warty jest nieunikniona. Chcemy aby nowi ludzie wciągnęli się do pracy i aby z odpowiednim przygotowaniem podjęli w najbliższej przyszłości kontynuację naszej działalności.

Dziękuję za rozmowę i życzę kolegom simpowcom jeszcze większych sukcesów od tych jakie osiągnęli w przeszłości.

rozmawiał
Franciszek Mokrzycki

UCHWAŁA PLENUM ZG SIMP

(dokończenie ze str. 5)

12. Stowarzyszenie będzie ustosunkowywać się każdorazowo do oficjalnych wypowiedzi i wystąpień stojących w zasadniczej sprzeczności z Uchwałami XX KTP Plenarnego Posiedzenia ZG SIMP w sprawach motywacyjnych i materialnych kadry technicznej.

13. Plenarne Posiedzenie Zarządu Głównego SIMP uważa, że należy zintensyfikować działania odnośnie materialnych motywacji kadr technicznych. Prace te powinny dotyczyć także dalszych okresowych badań właściwego wykorzystania kwalifikacji inżynierów i techników kształtowania się plac kadry technicznej oraz określenia wymogów dla stanowisk i prac inżynierskich.

14. Plenarne Posiedzenie Zarządu Głównego SIMP zobowiązuje Zarządy Oddziałów Wojewódzkich do przeniesienia treści niniejszego stanowiska na zebraniach kół zakładowych oraz do ciągłego współdziałania w kwestiach placowych z dyrekcjami i samorządami robotniczymi jako narzędzia dla aktywizacji i innowacji produkcji w zakładach. Zaleca się powołanie w Zarządach Oddziałów Wojewódzkich rzeczniczków ds placowych. Również w kołach zakładowych w porozumieniu z Zarządami Oddziałów Wojewódzkich można powoływać w/w rzeczniczków.

15. Opracowany na plenarne zebranie materiał uzupełniony wnioskami wynikającymi z dyskusji wydać Komisji Rzecznictwa, jako materiał pomocniczy i upowszechnić w ośrodkach Stowarzyszenia. Uznać się za celowe systematyczne upowszechnianie przez wszystkie szczeble organizacji stowarzyszenia zagadnień motywacji kadry technicznej.

Po siedmiu miesiącach działalności Związku Zawodowy Pracowników FWS liczy już 270 członków. Dużo to czy mało? Zważywszy, że załoga fabryki liczy 1700 osób, to 270 osób nie stanowi jeszcze znacznego udziału związkowców. Faktem jednak jest, że już dziś możemy mówić o pokonaniu punktu krytycznego w rozwoju ruchu związkowego w zakładzie. W interesie nas wszystkich jest, aby ten proces rozwoju związku zawodowego następował.

ZWIĄZEK ZAWODOWY

Punkt krytyczny za nami

Na rozwój naszych szeregów zasadniczy wpływ ma i mieć będzie działalność związku zawodowego oraz pozycja i autorytet jaki zdobędziemy wśród załogi. Zdajemy sobie sprawę, że autorytet buduje się dzięki realnym i wymiernym efektom, dzięki temu co zdołano już zrobić. Uważamy, że w tej chwili nie jest najważniejsza ocena liczebności szeregów związkowych. Nie jest istotne czy dyrekcja i kierownictwo należy do związku zawodowego – pozostawiamy to ich rozmyśleniom. Nie chcemy mieć w związku zawodowym członków, którzy wstąpili do niego pod jakimkolwiek naciskiem. Musimy przełamać jednak opór i niezdecydowanie załogi. Aby ten opór przełamać musimy stosować metody cierpliwego wyjaśnienia i argumentowania. Najbardziej skutecznym argumentem winny być przykłady pozytywnie załatwionych spraw przez Związek Zawodowy. Każda nawet

drobna sprawa, ale szybko załatwiona buduje trwałą prestiż organizacji związkowej. Rozwiązywanie nabrających problemów pracowniczych czy osobistych, gromadzenie kapitału zaufania do związków zawodowych będzie procentować w przyszłości i przyniesie pozytywne efekty. Do związku zawodowego przychodzą pracownicy zakładu ze swoimi bolączkami i sprawami. Służymy im radą i pomocą. Chcemy aby związek zawodowy był gwarancją ich praw.

W swoim działaniu wiele miejsca poświęcamy tym sprawom. Komisja socjalna w dalszym ciągu załatwia sprawy zapomóg. Organizujemy wycieczki dla pracowników, obecnie są to wyjazdy na mecze piłkarskie Górnik Wałbrzych, z których korzystają kibice sportowi, ale gdy będą grzyby, do skutku dojdą wyjazdy na grzyby.

Objęliśmy patronatem działalność Zakładowego Koła Przyjaciół Teatru, wspomagając go finansowo. Z inicjatywy związku zawodowego zorganizowaliśmy spotkanie z naszymi byłymi pracownikami, którzy w tym roku przeszli na emerytury i renty. 24 września w Klubie Zakładowym w czasie uroczystego spotkania przy herbatce pożegnaliśmy 12 pracowników. Chcąc docenić ich trud i lata pracy nagrodziliśmy każdego z nich zegarkiem, który uznaliśmy, że dyplom i patera to zbyt mało za 30 lat pracy.

Wspólnie z działem Socjalnym przeanalizowaliśmy zaopatrzenie pracowników w ziemniaki i inne płody rolne. Pracownikom, których dochód nie przekracza 4 tys. zł. na osobę w rodzinie w ciągu miesiąca, chcemy zrekomensować opłatę za ziemniaki. Pracownicy ci winni zgłosić się z podaniem do Zarządu Związku.

Od 28 października br. organizujemy wypoczynek sobotnio – niedziel-

ny w naszym ośrodku wczasowym w Jugowie. Z tej formy wypoczynku mogą korzystać pracownicy tych działów i wydziałów, które nie korzystały z wypoczynku w ubiegłym roku. Z naszej inicjatywy od 3 października br. wznowione będzie dowożenie dzieci do przedszkoli naszym autobusem zakładowym. O tym czy nasza działalność przyniesie efekty pozakoż czas. Chcę nadmienić, że w dotychczasowej działalności większość załatwianych spraw dotyczy pracowników nie należących do związku. Proporcje te układają się w ten sposób, że na jedną sprawę załatwianą dla członka związku, przypadają 3 sprawy pracowników nie należących do związku. Nie jest to jednak najbardziej istotne. Istotne jest to, że ludzie widzą naszą pracę, ale trwają dalej w uporze. Nie chcą wychylić się ze swego środowiska i obawiają się co powiedzą inni. Jest tu duża rola kierownictwa wydziałów, mistrzów i brygadzystów. W budowie nowego ruchu związkowego mogą oni zrobić wiele oraz pomóc, ale z reguły nie chcą. Komu jak nie kierownikom i mistrzom winno zależeć na tym, aby związek był mocny, gdyż właśnie związek będzie bronił interesów ich pracowników. Nie trzeba uzasadniać w jak istotnej mierze, postawa brygadzystów i mistrzów wpływa pobudzająco lub hamująco na postawy pracowników. Sąd też jednym z zadań o kluczowym znaczeniu jest obecnie przełamanie bariery bierności i niezdecydowania wśród kadry kierowniczej i dozoru.

Na dzień dzisiejszy Związek Zawodowy jest jeszcze zbyt mało znaczący ogniwem, ma zbyt małe uprawnienia i możliwości decydowania. W gestii Związku Zawodowego jest jeszcze zbyt mało ważnych spraw. Mam na myśli fundusz socjalny, mieszkaniowy, przedszkola, sanatoria, wczasy itp. Mamy nadzieję, że te sprawy w niedługim czasie będą w gestii Związku Zawodowego, bowiem jest to sfera działalności związkowców.

Zbigniew Mazurkiewicz

FUNDUSZE ZWIĄZKU BEZ TAJEMNIC

W miesiącu kwietniu 1983 r. Związek Zawodowy Pracowników FWS przejął po byłych związkach zawodowych działających w naszym zakładzie do 13 grudnia 1981 r. kwotę 971 tys. zł. Do dnia dzisiejszego wydano fundusze na następujących wysokościach na następujące cele:

1) wypłaty z tytułu zaległości za r. 1981 i 1982.

- nagrody dla społecznych działaczy Branżowego Związku Zawodowego (przyznane w r. 1981), 10.800 zł
- dodatek funkcyjny dla działaczy NSZZ „Solidarność”, 2.000 zł
- zakup nagród dla pracowników biorących udział w spartakiadzie zakładowej, 3.438 zł
- zapomogi dla rencistów, 5.600 zł
- delegacje i opłata kasjerki, 753 zł

razem 22.591 zł

2) Bieżące wydatki z 1983 r.

- nagrody dla pracowników zakładu – uczestników turniejów szachowych, 5.432 zł
- opłata za pranie sprzętu sportowego TKKF, 1.349 zł
- zakup słodczy na Dzień Dziecka i wyprawek szkolnych dla przedszkoli zakładowych, 36.400 zł
- zasiłki statutowe z tytułu urodzenia dziecka, 8.000 zł
- zasiłki statutowe z tytułu zgonów, 22.000 zł
- zakup kwiatów dla chorych pracowników, 1.840 zł
- szkolenie społecznych inspektorów pracy, 1.840 zł
- zapomoga dla pracownika działu TN, 5.000 zł
- zakup zegarków i kwiatów dla rencistów i emerytów, 24.300 zł

Ogółem za r. 1983 wydano do 30.09.1983 105.821 zł

Doliczając do tego wydatki z tytułu zobowiązań z r. 1981 i 1982 w kwocie zł 22.591 ogólnie wydatki wynoszą 128.412 zł. Na prowadzenie działalności statutowej pozostaje kwota zł 842.588 zł.

Zarząd NSZZ Pracowników FWS

PROJEKT PLANU na rok 1984

Znany już kolejną wersję asortymentowego planu produkcji na r. 1984. Najbardziej liczącymi się pozycjami planu są dwa rodzaje wagonów platform 424 Z i 426 Z w łącznej ilości 1000 szt. i cysterny 903 Rc w ilości 800 szt. oraz wchodzące do produkcji na ich miejsce cysterny 908 R w ilości 150 sztuk. Łącznie więc na te typy wagonów platform i cystern przypada aż 1950 wagonów. Na pozostałe 293 wagony składają się cysterny 431 Rb w ilości 70 szt, 110 cystern 434 R, 63 wagony samowładawcze 423 V dla Austrii i 50 wagonów specjalnych 408 Sb dla WRL. Program asortymentowy produkcji uzupełniają jeszcze kontenery w ilości 1000 szt, dla których stworzono rezerwę w planie produkcji. Dotychczas zakład posiada zamówienie ze Szwecji na 250 kontenerów płytowych. Być może znajdą się następni kandydaci na kupno naszych

kontenerów. W każdym bądź razie nie ustają działania w tym zakresie. Wartość produkcji rośnie z 4.728 mln. zł w r. 1983 do 5.820 mln. zł w r. 1984. Zbliżone wartości wykazuje plan sprzedaży. Zmniejszeniu ulega wartość eksportu z 3.171 mln. zł w r. 1983 do 2.791 mln. zł w r. 1984, przy czym wzrasta eksport do I obszaru z 2.338 mln. zł w r. 1983 do 2.614 mln. zł w r. 1984, maleje natomiast eksport do II obszaru z 833 mln. zł w r. 1983 do 177 mln. zł w r. 1984.

Eksport mierzony wartością środków dewizowych uzyskanych ze sprzedaży wyrobów wzrasta z 33,1 mln rubli do 37,9 mln. rubli w r. 1984. Ponad czterokrotnie maleje wartość eksportu mierzona w dolarach z poziomu 9,3 mln. dolarów do 2 mln. dolarów w r. 1984.

fm

Dni „otwartych drzwi” w urzędach

Przed kilkoma miesiącami podaliśmy informację o dniach „otwartych drzwi” w Ministerstwie Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego. Dziś dla odmiany podajemy informację z Urzędu Miejskiego informację o wprowadzeniu dni „otwartych drzwi” w terenowych organach administracji państwowej w województwie wałbrzyskim.

W dniu tym, którym będzie każdy wtorek tygodnia w godzinach od 10.00 do 18.00 zapewnią się stałą obecność w Urzędzie Wojewódzkim – wojewody wałbrzyskiego, wicewojewodów i dyrektorów wydziałów, a w Urzędzie Miejskim – prezydenta i wiceprezydenta. Dyrektorzy i kierownicy wydziałów przyjmują obywateli w godzinach od 10.00 do 16.00. Do czasu ustalenia tzw. dni „otwartych drzwi”, dzień ten w tych właśnie godzinach był wyznaczony jako dzień przyjmowania obywateli przez prezydenta i wiceprezydenta w sprawach skarg, wniosków i inter-

wencji. Wygląda na to, że wzbogaciła się nazwa.

Jak wynika z treści pisma Urzędu Miejskiego dni „otwartych drzwi” wprowadza się dla umożliwienia jak najszerzych kontaktów obywateli z terenowymi organami administracji państwowej i pracownikami podległych im urzędów.

Jednocześnie informuje się, że wszystkie wydziały Urzędu Miejskiego pracują według następującego tygodniowego rozkładu pracy:

- poniedziałek, czwartek, piątek od godz. 8.00–15.30
- wtorek od godz. 8.00–16.00
- środa od godz. 8.00–13.00
- sobota od godz. 8.00–15.00

Jak więc widać praktycznie rzecz biorąc przynajmniej raz w tygodniu istnieje możliwość załatwienia spraw osobistych poza godzinami pracy dla pracowników pracujących od godz. 15-tej i w każdym z pozosta-

Parasol ochronny ustawy nie skutkuje

Trzeci miesiąc obowiązuje już przepisy ustawy z 21 lipca br. o szczególnej regulacji prawnej w okresie przewidywania kryzysu społeczno-ekonomicznego.

Najszybciej z działaniem ustawy zapoznali się pracownicy zamierzający się zwolnić z zakładu. Zamiast dotychczasowego dwutygodniowego, miesięcznego czy trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia pracy przez pracownika, okres ten może być przedłużony ponad ten termin, jednak nie więcej niż o 6 miesięcy. Maksymalnie okres ten nie może więc przekroczyć 9 miesięcy. O tym, o ile miesięcy będzie przedłużony okres wypowiedzenia decyduje dyrektor w zależności od tego, jakie znaczenie ma dla przedsiębiorstwa praca pracownika zamierzającego się zwolnić.

Z sytuacji w naszym przedsiębiorstwie wynika, że niewielkie szanse na odejście w kodeksowym terminie mają pracownicy bezpośrednio produkcyjni, pracownicy wielu zawodów pośrednio – produkcyjnych jak również specjaliści w grupie pracowników umysłowych. Wbrew krążącym obiegowym opiniom o wysokich zarobkach w fabryce, na co wpływ miała przede wszystkim wysoka nagroda z zysku, większość pracowników decydujących się na zmianę pracy, uzasadnia składane wypowiedzenia dążeniem poprawy swoich zarobków w innym zakładzie. O tym jaką decyzję podejmie dyrektor w sprawie ustalenia okresu wypowiedzenia dla każdej sprawy indywidualnie, pracownik jest informowany w terminie 7 dni od otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu. W ciągu następnych 7 dni pracownik mo-

że albo wycofać na piśmie swoje wypowiedzenie albo odwołać się jak to określają przepisy do Ministerstwa Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego. Jak dotąd od 21 lipca br. do 30 września br. wypowiedzenia złożyło 36 pracowników, w tym 6 absolwentów ZSZ. Wszyscy pracownicy otrzymali decyzję o przedłużeniu okresu wypowiedzenia o 6 miesięcy. Nikt z pracowników ani nie wycofał wypowiedzenia, ani też nie odwoływał się od niego. Widać z tego, że pracownicy okazują determinowanie co do zmiany zakładu na tyle silne, że nie odstrasza ich przedłużony okres wypowiedzenia o całe pół roku.

Konsekwencją przedłużonego okresu wypowiedzenia jest nienotowana dotychczas ilość porzucenia pracy przez pracowników. Okazuje się, że znaczna i to wcale niemała ilość pracowników decyduje się na porzucenie pracy, godząc się z konsekwencjami wynikającymi z takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Ustawa, która miała w swoich intencjach zahamować ilość zwolnień i zatrzymać pracowników przez czas obowiązywania ustawy, w dotychczasowych zakładach, wywołała przynajmniej w naszym zakładzie falę porzucenia pracy. W sierpniu br. na ten krok zdecydowało się 10 pracowników, natomiast we wrześniu dalszych 11 pracowników. Jak na razie w tych miesiącach mamy w zakładzie bilans ujemny w zakresie zatrudnienia, więcej pracowników decyduje się odejść, aniżeli podjąć pracę w zakładzie.

Parasol ochrony ustawy nie skutkuje, gdyż życie rządzi się swoimi prawami...

fm

ZADANIA SZKOLENIA PARTYJNEGO

Kształtowanie świadomości i postaw członków partii to zadanie stojące przed POP wraz z rozpoczęciem nowego roku szkolenia partyjnego. Podstawą myślenia związaną z inauguracją szkolenia partyjnego jest przekładanie teorii marksizmu – leninizmu na język codziennej praktyki. Celem szkolenia partyjnego powinno być skuteczne oddziaływanie na świadomość i postawy społeczne oraz polityczne członków naszej POP oraz przygotowanie ich do walki politycznej.

Przyjęty system szkolenia w partii sprawdził się, należy więc go kontynuować, wzbogacać jego główne kierunki to szczególnie zwróceniem uwagi na podnoszenie wiedzy ideologicznej członków naszej POP. Aktualna sytuacja społeczno – polityczna wymaga od każdego członka

partii uczenia się samodzielnej oceny zjawisk, właściwego kształtowania postaw ideowych, wyrobienia umiejętności prowadzenia walki politycznej, polemiki i przekazywania.

Zadaniem dla naszego aktywu ideologicznego będzie popularyzowanie programu IX Zjazdu PZPR, ukazywanie aktywności partii w życiu społecznym i gospodarczym. Aktywizacja partii w sferze ideowo – politycznej jest koniecznością chwili, a szczególna rola przypada w tej kwestii podstawowym organizacjom partyjnym, a w naszym przypadku oddziałowym organizacjom partyjnym. Od jakości prowadzonego szkolenia w OOP zależeć będzie skuteczność propagandy ideologicznej PZPR w roku szkolenia partyjnego 1983/1984.

PR

Elektroniczne rozpasanie

(dokończenie ze str. 5)

dla dzieci gadający komputer) poprzez liczne zestawy videogier do uzupełnień prostych gier dla najmłodszych, ćwiczących refleks i wyobraźnię.

— w ogóle dobrze jest, aby każde możliwe urządzenie nazywać komputerem, bo to dobrze brzmi. Jest komputer rowerowy,

który oprócz prędkości chwilowej pokazuje średnią, liczbę przejechanych kilometrów, posiada też pamięć. Wmontowano go również w wagę łazienkową tzn. komputer łazienkowy, który wyświetla wagę aktualną, ale może i przypomnieć o poprzędnych, wystarczy nacisnąć guzik.

— kolejną miłą widzianą cechą użytkową wyrobu jest taka, aby można było całą rzecz podłączyć do zapalniczki w desce rozdzielczej samochodu. W ten sposób powstaje samochodowy odkurzacz, ekspres do kawy, maszynka do golenia, latarka, aparat do masażu, a także samochodowy odświeżacz powietrza.

— czasy są ciężkie, a więc urządzenie powinno dodatkowo pilnować i odstraszać. Katalog prezentuje portfel z alarmem, drzwi z alarmem, detektor fałszywych banknotów, elektroniczne obrońce, który wydaje przeraźliwe dźwięki, a również elektroniczną opiekunkę do dziecka, która zdalnie przesyła rodzicom informacje, jakie to odgłosy wydaje niemowlę w swoim pokoju (obok telefonu ze słuchawką, którą nosi się w kieszeni, telefon samochodowy, telefon-przystawka do minikomputera).

Subtelna technika wmontowana również w lepi na insekty. Ow mianowicie razi światłem podczerwonym.

Trudno nam będzie ruszyć w pościg za rozpędzonym Trzecim Światem.

fm

WAGONOWIEC 7

MIECZYSLAW JASEK

UWIERZYTELNIONY PROTEST

Horyzontem zdarzeń
spoczone palce
skierowane w guziki
pulpitu samobójstwa
drżą...
nie świstnęły
nuklearne błyskawice
a rozpryskany świat
w otchłań kosmosu...

Jeszcze
dary chabrów
zaspasy bżów
w podniesienie błękitu...
ciągnie armia
złotych kłosów
jak szturm wyrzykników
po partykule...
NIE ! ! ! ! !

W KARKONOSZACH

Te góry płyną
dopływają rzekłbyś
do zdrowych piersi
tęgiej baby Śnieżki
krągle jej biodra
syntezą są rzeźby
jeszcze nie poczętej
prócz wążutkiej ścieżki...

Smreki
otwarły strumień
dno opowiada
ostatni
wir pstrąga
tańczy rubinami...
Za
grzbietem gór
horyzont
płaski
znużenie...

Kurs esperanto

2 listopada br. w Klubie Fabrycznym przy ul. Wrocławskiej rozpocznie się kurs języka esperanto w stopniu podstawowym. Zapisy przyjmuje dział Socjalny. Odpłatność za kurs w kwocie 1000 zł pobierana będzie w dniu rozpoczęcia kursu. Kurs trwać będzie około 3 miesięcy.

Osoby które ukończą kurs będą miały szansę uczestniczenia w ciekawych wycieczkach, wczasach, a nawet kongresach organizowanych przez Związek Esperantystów w takich krajach jak: Czechosłowacja, Bułgaria, Węgry, RFN, Wielka Brytania, Turcja, Finlandia, Jugosławia.

Wszystkich interesujących szczegółów odnośnie kursu imprez organizowanych dla osób posiadających znajomość esperanto, kandydaci do nauki esperanto będą mogli się dowiedzieć 2 listopada br. Początek kursu o godz. 17-tej.

100 lat życia, gdyby nie...

Nasze życie zaprogramowane jest na 100 lat — twierdzą uczeni. Maglibyśmy osiągnąć ten wiek, gdyby nie alkohol, niktyna, a za mało ruchu, za dużo stresów. Wyeliminowanie szkodliwych czynników mogłoby przedłużyć życie ludzkie do 100 lat. Rozwój techniki i związana z nim umiejętność budowania i ulepszenia organów zastępczych ludzkiego organizmu mogłoby nawet, zdaniem uczonych przesunąć tę granicę w pobliże 200 lat. Dzisiaj wydaje się to utopią.

Zakupy na zimę

Dla umożliwienia pracownikom naszego zakładu zaopatrzenia się w niektóre artykuły pierwszej potrzeby po niższych cenach, dział Socjalny podjął starania o dostawę tych artykułów bezpośrednio od producentów z pominięciem organizacji handlowych. Od miesiąca sierpnia prowadzona jest już bieżąca sprzedaż jabłek odmian jesiennych w kioskach zakładowych. Jabłka sprowadzane są bezpośrednio z PGR z Miłochowa. W porozumieniu z Wojewódzką Spółdzielnią Ogrodniczą we wrześniu rozpoczęto organizowanie przed zakładem kiermaszy owocowo-warzywnych. Kiermasze te będą organizowane jeszcze w październiku br. W najbliższych dniach będzie w sprzedaży cebula, a od 7 września br. wprowadzono do sprzedaży w kioskach na terenie zakładu świeże jaja pochodzące z Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej ze Starych Bogaczowic. W miarę zainteresowania ze strony kupujących dostawa tych produktów będzie kontynuowana.

Na zaopatrzenie zimowe pracowników zamówiono z okolicznych spółdzielni produkcyjnych 220 ton ziemniaków, które dostarczono już częściowo do piwnic pracowników. Do 15 października wszystkie zamówione przez pracowników ziemniaki będą dostarczone. W ostatnim dniu września br. dział Socjalny skończył zapisy na jabłka odmian zimowych. Dostawa zimowych jabłek przewidziana jest do końca października. Należność za otrzymane przez pracowników jabłka zimowe będzie pobierana z listy plac miesięczą listopada, a więc podobnie jak odpłatność za ziemniaki. Oprócz szerokiego asortymentu owoców rolnych oferowanych pracownikom w zależności od możliwości znalezienia korzystnego źródła zaopatrzenia są i będą realizowane dostawy drobiu białego lub żywego. Drób w wolnej sprzedaży cieszy się dużym zainteresowaniem kupujących, o czym świadczą sprzedaż w dniu 6 września br. 500 kg żywych kurczaków, natomiast w dniu 21 września br. 600 kg kur mrożonych.

Wszystkie warzywa, owoce, jaja sprzedawane w kioskach zakładowych oraz na kiermaszach są tańsze od 15 do 25 proc. niż w handlu, dzięki czemu oszczędzić można na wydatkach z domowego budżetu.

ES

VI Rajd Górski

Koło PTTK organizuje 23 października br. kolejny VI RAJD GÓRSKI PRACOWNIKÓW FWS. Tym razem uczestnicy rajdu przemierzać będą trasy Gór Stołowych. Wszystkie trasy kończyć się będą w Karłowiu u podnóża Szczelińca. W zależności od kondycji i chęci, uczestnicy rajdu, będą mogli wybrać sobie jedną z trzech tras:

1. Batorów — Skalne Grzyby — Karłów — Szczeliniec W. Karłów
2. Błędne Skąły — Skalniak — Karłów — Szczeliniec — Karłów
3. Wambierzyce — autokarem do Karłowa — Szczeliniec — Karłów.

Każdy z uczestników otrzyma pamiątkowy znaczek. Dojazd i powrót uczestników trzema autokarami. Liczymy więc na masowy udział pracowników i ich rodzin. Niewątpliwą atrakcją rajdu, wobec braku grzybów jadalnych będą Grzyby Skalne obok których przebiegać będzie jedna z tras rajdu. Zapraszamy do udziału wszystkich chętnych.

Szczegóły w afiszach.

Organizatorzy
Zarząd Koła PTTK przy FWS

STANISŁAW JERZY LEC

Myśli nieuczesane

Ilu jest takich, którzy za cenę wpatrywania się we własny pępek godzą się na zginanie karku.

✱
Płynął z prądem. Ale ciałem, ukrywając twarz.

✱
Są czasy, kiedy ludzie mówią przez sen, kłamią.

✱
I umarli milczą do czasu — którzy za nich przemówią.

✱
Ludzie byli dawniej bliźsi sobie. Musieli. Broń nie niosła daleko.

✱
Ziemia — ta kropka nad znakiem zapytania!

✱
Ile masek musi nałożyć człowiek, by nie odczuć uderzenia w twarz.

Nie dziw, że nad jego głową zbierały się wszystkie chmury i waliły w nią zewsząd gromy — miał zbyt szerokie horyzonty.

✱
Ile to razy potępiano zbrodnię. Za jej kiepskie wykonanie.

✱
Kiedy niektórym wyjmują z ust knebel, nie mieją z zachwyty.

✱
Zebrały się lata do kupy. „Czy stworzymy epokę? — pytały.

✱
Łatwowiec — cóż to za groźna sekta.

✱
Czasem zbrodnią jest właśnie alibi.

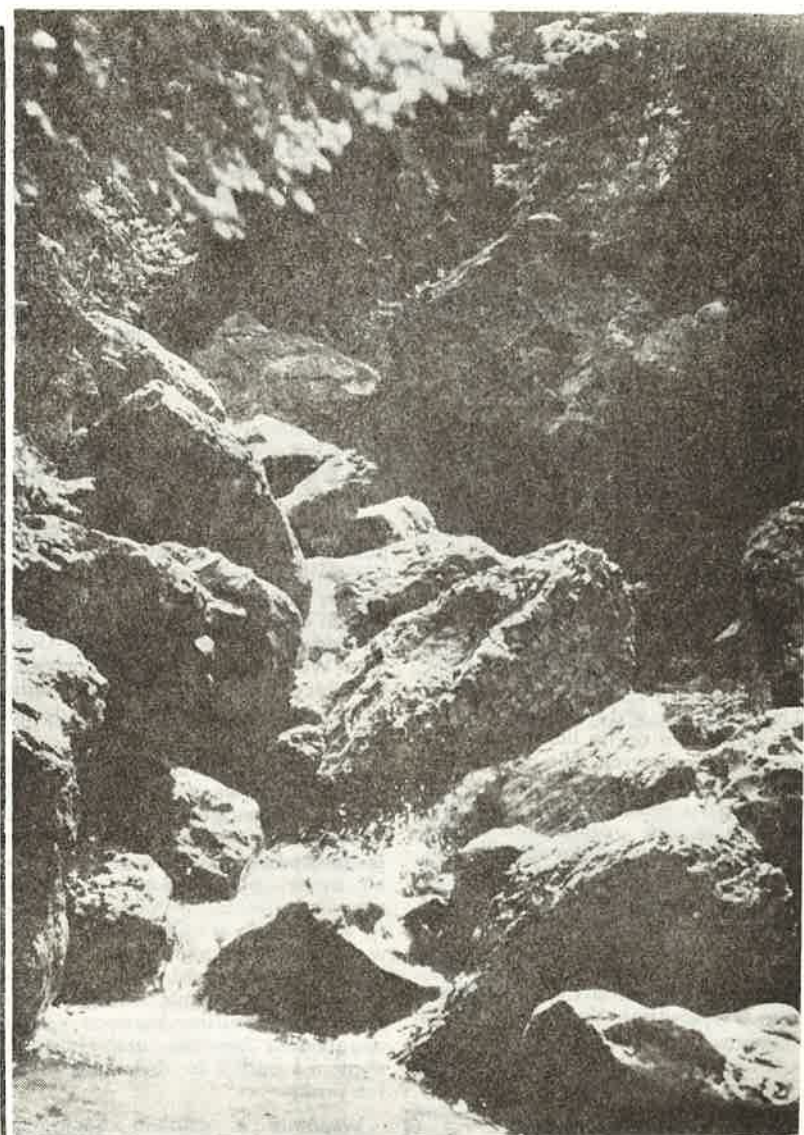
✱
Ile toastów spełnia się pełnym kielichem gorzycy.

Propozycje Klubu

Klub Fabryczny występuje z nową inicjatywą organizacji wieczorków wydziałowych. Wiadomo, że sama inicjatywa i chęć organizowania wieczorków przez p. Elżbietę Łoś nie wystarczy. Niezbędny jest odzew ze strony załóg wydziałów. W tym celu kierownicy względnie mistrzowie wydziałów produkcyjnych i pomocniczych proszeni są o skontaktowanie się z p. Elżbietą Łoś dla omówienia terminów i spraw organizacyjnych związanych z imprezami.

Niezależnie od tego zachęca się pracowników do odwiedzania klubu, gdzie można skorzystać na miejscu z bogatego zestawu czasopism. W każdą niedzielę w Klubie organizowane są wieczorki filmowe dla dzieci. Tytuły filmów podawane są przed imprezami na afiszach w Klubie i fabryce.

Istnieje również możliwość organizowania wystaw prac plastycznych — amatorów w pomieszczeniach klubowych. Chętni do organizacji wystaw i prezentowania swoich prac proszeni są o kontaktowanie się z kierownikiem klubu tel. 220-30 lub wew. 203.



Górski strumyk w słońcu

CIEKAWOŚTKI...

Ludność mówi 5651 językami! Tyle ich naliczyli naukowcy z NRD. Wcześniej lingwiści uważali, że liczba języków używanych na kuli ziemskiej, sięga najwyżej trzech tysięcy. Ponad 1400 języków uważa się jeszcze za nieznane lub zanikające. Do tej ostatniej kategorii należy 250 języków australijskich, których używa już nie więcej niż 40 tysięcy ludzi — autochtoniczne plemiona w Australii posługują się obecnie niemal wyłącznie językiem angielskim. W Ameryce Północnej naliczono 160 wymierających już języków Indian — mówią nimi nieliczne tylko grupy ludzi i to niemal wyłącznie w wieku ponad 60 lat.

U wielu młodych ludzi, słuchających namiętnie głośnej muzyki rockowej, stwierdzono stałe pogorszenie się słuchu, niektórym z nich grozi całkowita głuchota —

takie są wyniki badań lekarskich, przeprowadzonych niedawno wśród miłośników dyskotek, głównie studentów i uczniów starszych klas w Szwecji, USA i Japonii. W Japonii modne jest także słuchanie muzyki za pomocą stereosłuchawek o nasileniu dźwięku do 88 decybeli, co odpowiada hałasowi ulicznemu w godzinach szczytu. Hałas pochodzący z dyskoteki czy stereosłuchawek szkodzi nie tylko słuchowi. Badania wykazują, że może on przyczynić się do podwyższenia ciśnienia i zaburzeń krążeniowych, wywołać chorobę wrzodową, a nawet zmniejszyć odporność na infekcję. Ponadto nadmierny hałas powoduje — zwłaszcza u młodzieży — permanentne rozdrażnienie, zmęczenie, mniejszą wydajność w nauce i pracy, a także zwiększa agresywność wśród otoczenia.

TEST NA DŁUGOŚĆ ŻYCIA

Poniżej proponujemy Czytelnikom test — psychozabawę, która została opracowana przez uczonych amerykańskich, a następnie opublikowana w książce Roberta F. Allena „Lifegain” i przedrukowana w Time Magazine. Warto dodać, że tego rodzaju test zawiera znaczny margines pomyłki. Należy więc traktować ten test z przymrużeniem oka...
Zaczyna się test od liczby 72.

CZYNNIKI OSOBISTE

Jesteś mężczyzną — 3; jesteś kobietą — 4; mieszkasz w mieście liczącym ponad 500 tys. mieszkańców — 2; mieszkasz w mieście liczącym poniżej 10 tys. mieszkańców lub na wsi — 2; jeden z twoich dziadków żył do 85 lat — 2; wszyscy dziadkowie żyli do 80 lat — 6; jedno z rodziców zmarło na atak serca przed ukończeniem 50 lat — 4; jedno z rodziców bądź brat czy siostra, są lub byli chorzy na raka, zaburzenia sercowe lub cukrzyce od dzieciństwa — 3; masz ukończoną szkołę średnią — 1; masz dyplom wyższej uczelni — 2; masz 65 lat lub więcej i jeszcze pracujesz — 3; mieszkasz z żoną (lub z mężem) — 3; jeśli nie, odejmij 1 rok od każdego 10 lat spędzonych samotnie od ukończenia 25 lat życia.

Ogółem:

STYL ŻYCIA

Pracujesz przy biurku — 2; twoja praca wymaga dużego i systematycznego wysiłku fizycznego — 3; uprawiasz intensywnie sport, pięć razy w tygodniu przynajmniej przez pół godziny — 4; dwa lub trzy razy w tygodniu w ciągu nocy — 4; jesteś napięty, agresywny, wybuchowy — 3; jesteś łatwy w współżyciu i rozluźniony — 3; jesteś zadowolony — 1; jesteś niezadowolony — 3; w ciągu ostatniego roku płaciłeś mandat za przekroczenie szybkości — 1; palisz więcej niż dwie paczki papierosów dziennie — 8; palisz jedną lub dwie paczki dziennie — 6; palisz paczkę dziennie — 3; pijesz 75 centylitrów wina (lub innego alkoholu dziennie) — 1; masz nadwagę 13,5 do 22,5 kg — 4; masz nadwagę od 4,5 do 13,5 kg — 2; jesteś mężczyzną przeszło czterdziestoletnim i raz do roku przechodzisz kontrolę ogólnego stanu zdrowia — 2; jesteś kobietą i co roku zasięgasz porady ginekologa — 2.

Ogółem:

*
Masz od 30 do 40 lat — 2; masz od 40 do 50 lat — 3; masz od 50 do 70 lat — 4; masz ponad 70 lat — 5.

Dodaj trzy sumy ogólne. Dodaj lub odejmij uzyskany rezultat do lub od liczby 72 i dowiesz się jaką masz czasową perspektywę życia.

„WAGONOWIEC” miesięcznik Fabryki Wagonów „Świdnica” w Świdnicy ul. Strzebińska 35. Redaguje kolegium.
Zdjęcia Fr. Mokrzycki

Druk: Dolnośląskie Zakłady Graficzne, Zakł. Nr 4, Rynek 34
58-100 Świdnica Śl., zam. 2712-1-4-01062 1500 U-18