



1957 - 1972

**GDAŃSKIE ZAKŁADY
ELEKTRONICZNE „UNIMOR”**

GDAŃSKICH
ZAKŁADÓW
ELEKTRONICZNYCH

1957 — 1972

15 - LECIE

„UNIMOR“

STATYSTYKA

18-LECIE

GDAŃSKICH
ZAKŁADÓW
ELEKTRONICZNYCH

"UNIMOR"

1957 — 1972

PROGRAM UROCZYSTOŚCI 15-LECIA

1. Uroczysta akademія w Teatrze „Wybrzeże”.
2. Przedstawienie teatralne po akademii (sztuka pt. „Żołnierz Królowej Madagaskaru”).
3. Wystawa produkowanych wyrobów.
4. Okolicznościowe programy Rozgłośni Zakładowej.
5. Wydanie Biuletynu z okazji 15-lecia.
6. Program telewizyjny „Z wizytą u Was” z okazji wspólnego 15-lecia ZURiT-u i „UNIMORU”.

Redakcja Biuletynu:

Jerzy Weinberger — kierownik

Ryszard Borodziuk, Andrzej Chmielewski — robotnicy redakcji



motto — „Omnes unum simus”

„Wszyscy bądźmy jednością” —

Aktualność tego hasła jest nam bliska przede wszystkim dlatego, że bez przymusu z własnej dobrej woli stosujemy go na codzień. Nie moglibyśmy nigdy osiągnąć tego wszystkiego w naszym 15-leciu, gdyby nie Jedność. Jedność w pracy i poza nią, jedność w sytuacjach trudnych, jedność w zabawie i sporcie. Wspaniałą mamy załogę, jej to zasługa, że nasze 15-lecie jest tak bogate w sukcesy.

Dziękujemy więc i życzymy, abyście nigdy nie utracili wiary we własne możliwości, abyście pracowali tak wspaniale jak dotychczas. Życie nasze, stanie się łatwiejsze i przyjemniejsze, od nas samych zależy, jak szybko to osiągniemy.

Redakcja

HISTORIĘ minionego 15-lecia tworzyli ludzie, którzy z rozwojem naszego przedsiębiorstwa związali swoje zawodowe i społeczne ambicje. Dzięki nim, z nieprzydatnych na pozór byłych koszar, powstało jedno z największych pod względem wartości produkcji przedsiębiorstw przemysłowych Trójmiasta. Wiożony przez każdego z nas trud i wysiłek w dotychczasowy rozwój przedsiębiorstwa, nie poszedł na marne. Wystarczy spojrzeć wstecz, na początek istnienia przedsiębiorstwa i skonfrontować go z dniem dzisiejszym, by ocenić ogrom zmian i osiągnięć, jakie towarzyszyły naszej codziennej pracy.

Obok sukcesów i osiągnięć, przeżywalismy również trudności, które są przecież nierozzerwalnie związane z wszelkim rozwojem, tworzeniem czegoś nowego od podstaw.

Zadaniem socjalistycznego przedsiębiorstwa, jest nie tylko produkowanie wyrobów, ale również zaspokajanie różnych potrzeb społeczno-socjalnych załogi. Na tym odcinku szczególnie dużo osiągnąć zano-towaliśmy w ubiegłym roku. Osiągnięcia te, nie powinny nam przesła-niać wielu jeszcze niedomagań w tym zakresie, które należy jak naj-szybciej usunąć, aby praca w przedsiębiorstwie była coraz łatwiejsza i przyjemniejsza, a załoga stanowiła zgrany i zintegrowany kolektyw.

Wyrażam głębokie przekonanie, że podobnie jak dotychczas będzie-my nadal dokładać jak najwięcej wysiłku i najwyższej staranności w dalszy rozwój przedsiębiorstwa, będziemy wspólnie cieszyć się z każ-dych sukcesów oraz dbać o przedsiębiorstwo jak o największe dobro, będziemy uważać je za drugi dom, tworząc w nim atmosferę wzajem-nego szacunku i zaufania.

Z okazji 15-lecia, składam całej załodze podziękowanie za dotych-czasowe sukcesy oraz życzenia długich i dobrych lat życia, szczęścia osobistego oraz dalszych sukcesów w życiu osobistym, zawodowym i społecznym.

D Y R E K T O R

mgr inż. Czesław Łacwik

REFLEKSJE...

15 lat w życiu człowieka to dużo, 15 lat istnienia zakładu... jakie mierniki trzeba tu zastosować? Osiągnięcia! Wzloty! Upadki! Rozwój! Perspektywy! Czyje? Zakładu — czy nasze? „Nie należy wpadać w zachwyt nad komputerem kolejnej generacji ale nad ludźmi którzy go stworzyli”.

Fetysz nowoczesnej maszyny, podziw nad jej możliwościami, nieomylnością, szybkością działania, brakiem zmęczenia. Leonardo da Vinci i Einstein, Sokrates i Fermi i tylu, tylu innych. Akademickie dyskusje, co najpierw, co w pierwszym rzędzie, cywilizacja czy kultura, filozofia czy technika. Konkrety, język liczb, wskaźników, parametrów, to wszystko co rzekomo odzwierciedla nasze potrzeby i możliwości. Czy również nasze dążenia?

Slogan „sprawy socjalne” za którym ukryto ten drugi wartki nurt codziennego życia, naszych „hobby” i naszych poszukiwań własnego „ja”.

Leonardo był filozofem ale i genialnym technikiem, Einstein grywał na skrzypcach a jego zdolności do myślenia abstrakcyjnego doprowadziły do wynalazku będącego przekleństwem lub wybawieniem ludzkości.

Nie można z człowieka zrobić maszyny, tym bardziej maszyna nigdy nie dorówna człowiekowi.

Przypomnij sobie, ile razy wykonując te same powtarzające się operacje, chciałeś rzucić wszystko. Jestem automatem, maszyną, męczę się, niech inni to robią. Ale wracałeś, trzeba żyć. Po urlopie wydawało ci się, że to co robisz

jest dobre, jest potrzebne, nawet że to lubisz. I to jest prawda. Każdy z nas jest potrzebny, każdy ma prawo do załamań i zniechęcenia i każdy jakoś z tego wychodzi.

Tylko bezmyślna maszyna gdy zepsuje się wymaga napraw, części zamiennych czasem złomowania. Człowiek musi mieć alternatywę. Trzeba mu ją dać lub musi ją sobie sam stworzyć.

Znamy ludzi, którzy odpoczywają zajmując się po pracy zagadnieniami ściśle specjalistycznymi, mają swoje warsztaciki stolarskie, radioamatorskie. Doskonale swoją wiedzę, pogłębiają ją i mają kompleksy. Dlaczego?

Nie wszyscy mogą zostać genialni, uniwersalnymi, podziwianymi. Naprawiacz telewizora jest tak samo potrzebny jak twórca ogólnej teorii o rozwoju ludzkości. Trzeba tylko znaleźć własną miarę, schylić głowę ale nie poddać się.

Pamiętaj — im więcej poznasz tym będziesz lepszy, nie obawiaj się specjalistów z innych dziedzin, oni też mają kompleksy, może w stosunku do tego co Ty potrafisz.

Jeżeli udało ci się mieć „hobby” nie związane z Twoim zawodem, zobaczysz jak to wciąga, jak wspańiale wypoczywasz, spróbuj!

Człowiek nie może być tylko specjalistą, gdyż zawęży swój horyzont i tworzy rzeczy coraz drobniejsze o coraz mniejszym ciężarze gatunkowym, mało tego, przestaje dostrzegać co się wokół niego dzieje.

Wiele przeżyliśmy razem. Każdy ma swoje własne wspomnienia. Pa-

miętamy jeszcze czas powstania zakładu, luźne związki ludzi, dobranych przypadkowo z różnych zawodów o różnym bagażu doświadczeń i tych dobrych i nie najlepszych. Jedni z sentymentem wspominają kiosk z piwem na podwórku zakładowym, inni uruchomienie przystawki w. cz. lub „Belwedera”. Jedni się poženili inni rozwiedli. Ot życie. Wyrasta młode pokolenie a poczynając od 1957 roku to gdzie niegdzie progenitura liczy już sobie po 15 lat.

Obecnie modne słowo integracja było wtedy właśnie praktycznie realizowane. Wszyscy robili wszystko, byle zakład ruszył, byle rozpocząć produkcję. Cóż to było za święto gdy wreszcie „Belweder” zaczął działać. Niektórzy ze zdziwieniem patrzyli, że też się udało. Nagrody, wyróżnienia, premie, odznaczenia — wszystko dla ludzi.

A te sławetne bale. Nie było różnic, robotnik i dyrektor, były wojskowy wysoki stopień i gołowąs kapral tylko co „po wojsku”, razem przy stole a bywało, że i pod nim. Nikt się nie bał, że go posądzą, że „kliki”, że interesownie, że „za coś”. Grupy niesformalizowane i ich rozkład teraz obesrwowany.

Co tych ludzi łączyło. Dlaczego nie raz stali w błocie wśród gruzów budującej się fabryki i byli szczęśliwi.

Pogadajcie z Zawiszą z Narzędziowni, Grądzkim od Głównego Mechanika, Paściakiem z Hartowni, to cała historia. Albo Kazia Barańska z montażu płytek. Trzeba było — lży jak groch leciały, ale i Karoszką I Sekretarzem KW miał uszczęśliwioną minę gdy go Kazia po plecach klepała. Dostojnicy też ludzie i uznania potrzebują.

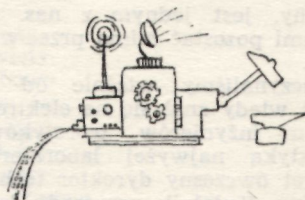
Z tym uznaniem różnie bywało. Nawet jeżeli udało nam się coś zrobić na miarę krajową, brak było chętnych aby przyjechać podziękować, uścisnąć „grabę”. Próbowaliś-

my to robić sami, ale jakoś to nieudolnie i niezręcznie. Choćby nowy system organizacyjny i jego podsumowanie. Sukces duży, ale dlaczego jednostka nadrzędna go nie dojrzała. Byłe byśmy tylko nie wpadli w kompleks prowincjuszy.

Z różnych powodów narastała opinia, że inni nas dystansują, że robimy gorzej, nieopłacalnie. Monopolista T-16 wyciąga rękę po naszą produkcję. Może tak i trzeba, ale przede wszystkim takie przekonanie musimy mieć sami. Czy naprawdę nigdy nie było nas stać na mobilizację? Zwarte szyki opinii zewnętrznych poplątały się nieco gdy wyeksportowaliśmy nasze telewizory do Anglii. Patrzcie, patrzcie, kapitaliści kupują ich produkty, może nie są takie złe?

Marzą nam się metody handlowe polegające na rzetelnym badaniu rynku. A gdyby tak w kilku miastach zrobić wystawy naszych propozycji produkcyjnych i niech ludzie zadecydują co im się podoba. Czy produkujemy „brzydactwa”, a może to konserwatyści Anglicy mają zły gust?

Co to znaczy umieć zastosować swój pomysł? Czy zawsze jest to możliwe? Na pewno nie. Trudno aby technolog stawał przy specjalistycznej maszynie i wykonywał



zaprogramowane przez siebie czynności, tak jak to robi pracownik będący tam — na stałe. Czy to jednak znaczy, że wolno technologowi nie znać maszyny, przecież pisał plan operacyjny na nią właśnie. Czasem wystarczy zachęta, przykład.

Pamiętam produkowano ramki do „Algi”. Stale widoczne były wkrety na części dekoracyjnej. Trzeba było doświadczalnie dobrać długość tych wkretów i umieścić je we formie wtryskowej. Godzina 22.00 zachęcam brygadzystę aby został i razem spróbujemy coś ustalić, inaczej jutro stanie taśma. Nie zgadza się. Trudno. Siedzimy z Dyrektorem Łacwikiem do 1.00 w nocy w Zakładzie. Toczę na rewolwerówce coraz to inne długości ściągaczy. Dyrektor sam na prasie sklepuje ich końce. W końcu udało się. Produkcja może iść śmiało. Od tej pory brygadzystę do rany przyłoż. Może ma trochę uznania, że sami potrafiliśmy. Tak czasem trzeba. Nikt gotowej recepty nie ułoży.

Pamiętamy pogrudniowy wiec, tak to ten sam człowiek był z nami, zaglądał do warsztatów, dodawał



otuchy, jest jednym z nas. Musi z nami pozostać mimo przeciwności losu.

Zaczynaliśmy właśnie od zera. Któż wtedy znał się na elektronice. Kilku inżynierów teoretyków z praktyką najwyżej laboratoryjną. Nawet ówczesny dyrektor techniczny inż. Kujalnik przyszedł do nas z Technikum Łączności. Wysoki i chudy inż. Peisert — Gł. Konstruktor, inż. Walański, Holyst, Łukaszko, wszyscy parali się elektroniką, ale produkcja to zupełnie coś innego. Byliśmy w końcu zakładem montażowym i należało przede wszystkim stworzyć technologię

montażu elementów elektronicznych.

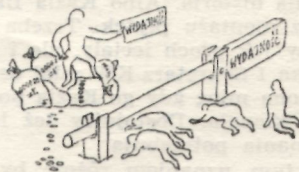
Głównych technologów przeżyliśmy już kilku. Pierwszym był Dobrosław Rytel, potem następni mieli właściwie te same problemy.

Tak się składa, że w technologii zawsze pracowali ludzie młodzi, mieli odwagę i zapał, czasem nie starczało cierpliwości.

Szły więc ataki na technologów ze wszystkich stron, każdy pamiętał tylko o sloganie, że technologia jest gospodarzem zakładu. W zalewie spraw do załatwienia gubiły się faktyczne sukcesy i rzeczywiście dobre pomysły. Obserwujący z boku mógłby powiedzieć, że chciano za wszelką cenę stworzyć mit o czarnoksiężskiej różdżce, którą wystarczy dotknąć czegośkolwiek, aby stało się to nowe, postępowe i to natychmiast i to zaraz.

Na całym świecie wydaje się miliardy właśnie na technologię. Nic za darmo, nic od razu. Czasem właściwy trop znaleźć można przypadkiem, abyśmy jednak nie na przypadkach budowali swoje wyobrażenia.

Dużo zależy od taktu w załatwianiu spraw. Darujcie, ale znów wracam do spraw tzw. „ludzkich”. Nikt nie lubi jak mu się roboty dokłada, nawet gdy oczywistym jest, że ma jej za mało. Tutaj sama technika nie wystarczy. Bezpośredni wykonawcy muszą być bezwzględnie przekonani, że żadna krzywda ich nie spotyka. Jak to zrobić? Widmo



„normowszczyka” ze stoperem w garści straszyciło już niejednego, ale znam normowszczyków lubianych

icenionych, do których nikt pre-
tensji nie wnosi.

Tadeusz Zieliński technolog pro-
dukcji płytek jest za pan brat z za-
logą. Zobaczcie jak tam przyjem-
nie, czysto, jak robota idzie. Atmo-
sfera. Chwała tym, którzy znają się
na tym jak ją stworzyć. Umiejęt-
ność współżycia z ludźmi nie jest
cechą wrodzoną, można się jej na-
uczyć. Metoda „pólitrowa” zawie-
rania przyjaźni i poznawania się
nawzajem jest już anachronizmem
z poprzednich dziesięcioleci.

Reaktywowano w kraju kierunki
naukowe jak filozofia, socjologia i
inne, dojrzano wreszcie to, co pro-
centować będzie za kilka lat. W
zakładzie sprawy te były mocno
zaniedbane.

„Ludzie nie meble” taki cykl ar-
tykułów drukowała „Polityka”.
Rzeczywiście, tak traktowano i u
nas ludzi. Przypadkowość rządziła
awansami, odznaczeniami. Nikt ni-
gdy nie wiedział czy jego osiągnię-
cia lub upadki ktoś bierze pod u-
wagę, czy ma jakaś perspektywę.
System ocen ludzi praktycznie nie
istniał. Nikogo nie obchodziło kto i
dlaczego się zwalnia. Nie powsta-
wała żadna statystyka ani wnioski
na przyszłość.

Mówi się, że nam technikom brak
horyzontu myślowego, że wszystko
to, czego natychmiast nie można
przeliczyć na sztuki, złotych, pro-
centy, wszystkim tym nie warto się
zajmować. No dobrze, a jeżeli te
właśnie sztuki i procenty są teraz
nie do uchwycenia, że dopiero za
kilka lat odbudujemy zaufanie i
wszyscy rozumiemy, że trzeba le-
piej i więcej pracować. Po prostu
trzeba, tak zwyczajnie bez hasel
i wzlotów, bez patosu i heroizmu.
Zwyczajnie i prawdziwie.

Zaangażowano panią socjolog
mgr Z. Chęcińską. Tajemnicza to
dość dziedzina wiedzy. Niewiele o-
sób wie, jaka różnica jest między
socjologią a psychologią. Niektórzy
skłonni są również znaleźć porów-

nanie z astrologią. Powstał program
humanizacji pracy.

Upłynie jednak sporo czasu za-
nim uda się odrobić nasze zaległo-
ści w rzeczywistym, obiektywnym
zajmowaniu się ludźmi, ich cechami,
zdolnościami, przydatnością,



słowem tym wszystkim, co przecież
tak od razu na liczby i procenty
przeliczyć się nie da. Profesor Szcze-
pański, promotor pracy magister-
skiej naszej pani socjolog doczekał
się już tego, że cała Polska uważa
go za autorytet. Znam robotników
noszących w teczkę jego „Rozwa-
żania o Rzeczypospolitej”. Zabłądził
więc pod strzechy. Cóż, nie mieliś-
my wielu wieszaków w narodzie,
choć pomników wystawiliśmy sporo.
Jesteśmy spragnieni informacji.
Chcemy wszystko wiedzieć co się
wokół nas dzieje. Nie wystarczają
nam już gazety, radio, telewizja.
Chcemy tu w zakładzie wiedzieć
wszystko o naszych sprawach.

Audycje „Agawa” a poprzednio
„Neptunek” osiągały cel. Miały
swoich stałych słuchaczy. Potem ja-
koś wszystko ucichło. Oj nie łatwo
być prorokiem we własnym kraju,



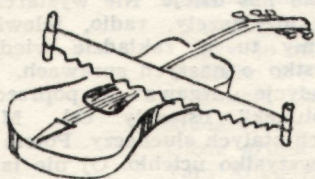
a cóż dopiero w zakładzie. Teraz
znów wszystko zaczyna się ruszać.
Zasluga to przede wszystkim Ko-

mitetu Zakładowego, który objął patronat nad rozgłośnią zakładową. Znakomity i czytany przez wszystkich jest biuletyn informacyjno-problemowy Komitetu Zakładowego.

Sprężyscie działa inż. Gronet, który za wszelką cenę chce doprowadzić do użytku stan techniczny sieci rozgłoszeniowej i innych urządzeń. Twierdzi, że zna się tylko na tym, co jest wierutnym kłamstwem, bo odkryliśmy, że nieźle pisze (patrz wspomnienie w niniejszym Biuletynie). Nie wymigasz się Zdzisław od pracy redakcyjnej, sam wiesz, że wystarczy u nas mieć pomysły, a natychmiast zostaniesz jego realizatorem.

Tym sposobem „załatwia” się wielu ludzi i wiele pomysłów. My jednak sobie nawzajem tego nie życzymy prawda?

Ostatnio etatawem pracownikiem Rozgłośni została Kryśia Zaróżna. Dziewczyna wulkan. Napisała nawet jakąś książkę, którą wydano i dziwi nas niepomierne, że nie chce nawet zdradzić tytułu. Uczy się na elektronika czy cybernetyka, poza tym podobno lubi i świetnie



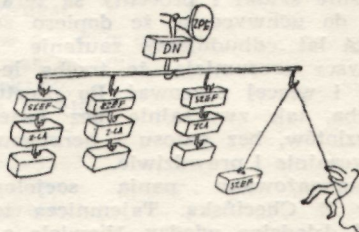
gotuje obiady. Wyobrażacie sobie obiady i ta cybernetyka. Chcielibyście mieć taką żonę co?

Wacek Łukaszewicz, filar radiowęzłowy uparty i pracowity, trochę za bardzo przejął się filozofią po ukończeniu WUML-u, stąd każdą rozmowę musi zacząć od podbudowy naukowej. Lubimy go mimo to, a większość zna jego skromną osobę o wielkim sercu, więc specjalnego przedstawienia nie wymaga.

Obrywaliśmy czasem i nieźle ciągi za nasze audycje jak np. za tę o bodźcach. Przyszli robotnicy i powiedzieli że nie wiedzą, nie rozumieją, trudne to jakieś i skomplikowane. Nasi cenzuranci zdenerwowali się więc nieco i postanowili dać nam listę tych, którzy wszystko powiedzą jak trzeba. Szeroko otwieraliśmy oczy, bo na liście byli właśnie ci, z którymi wywiady były przeprowadzane, ci którzy nie rozumieli... itp. Wynikło więc jasno, że sprawa była rzeczywiście taka jak ją przedstawiliśmy.

Klimat mamy dobry. Zygfryd Mielewczyk nasz I Sekretarz sam trochę parął się pisarstwem więc rozumie i docenia tych, którzy amatorsko i z chęcią usiłują humanizować zawody techniczne. Robi się przy okazji nieźle i niewymuszoną propagandę nie tylko zagadnień gospodarczych ale i politycznych. Najłatwiej uczyć — bawiąc. Ważne, a może najważniejsze jest to aby lubić to co się robi.

Lubi więc swoją robotę Andrzej Bednarski — II Sekretarz KZ, nikt go nie oszuka, sam siedział w taśmie produkcyjnej i teraz rozumie co boli robotnika. Taki sam jest Zdzisław Szydłowski — przewodniczący Rady Zakładowej oraz Rajmund Rogas przewodniczący Rady Robotniczej. Zdrowo muszą się napocić nasi dyrektorzy, gdy zbiorą kolektyw i coś tam chcieliby przeszczarcować. Zresztą nie ma takich



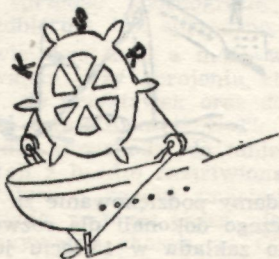
okazji. Powoli stajemy na nogi po sławetnym kombinacie, choć czkawka jeszcze pozostała. Kombinat mo-

że i nie byłby taki zły, ale chyba w takiej dziedzinie jak elektronika jeszcze wielu doświadczeń na tym polu nie mamy.

W poprzednim Biuletynie pisząc o galwanizerni mówiliśmy, że nie ma nic trwalszego niż przewidywania. Teraz zamiast tekstu i opisów wystarczy spojrzeć na poniższy rysunek.



Wiele spraw załatwić może załoga na Konferencjach Samorządu Robotniczego. Trzeba przyznać, że stały się one bardziej „pełnokrwiste”.



ste”, dyskusje są ostre i załoga wynosi z nich przekonanie, że rzeczywistość jej głos się liczy. Przynosi to konkretne efekty w postaci większej chęci do pracy. Samorząd Robotniczy działa również ostatnio w sposób nietypowy. Słynna jest w zakładzie „wycieczka” do ZG ZZM i ZPE w sprawie „13-tej pensji” za rok 1971.

Młody przemysł elektroniczny musi siłą rzeczy zatrudniać ludzi młodych. Oni decydują o rozwoju, oni mają świeże pomysły, oni wreszcie są odważni. Piękne karty historii naszego zakładu zapisała właśnie młodzież.

Kandydat nauk Naumowa tak pisze w „Lunosti”. „Okres dojrzewania

spółecznego jest nie tylko i nie tyle przygotowaniem do czegoś innego „dorosłego”, co całkiem samodzielnym etapem w życiu człowie-



ka, mającym własną, odrębną, niepowtarzalną wartość dla niego samego i dla społeczeństwa”. Z punktu widzenia socjologa jest rzeczą absolutnie oczywistą, że wiele ludzkich cech i zdolności będących żywotną koniecznością dla społeczeństwa występuje najsilniej właśnie u „niedojrzałego” człowieka.

Często mówimy mu tonem wyższości: „Ty jeszcze mało umiesz”. No i co z tego? Za to łatwiej wchłania on to co nowe, jego mózg nie jest zaćmiony mnóstwem bzdurnych stereotypów, nie przyswoił sobie jeszcze owej „mądrości życiowej”, która rodzi pustkę wewnętrzną i ucieleśnia się w powiedzeniach „bliźsza ciału koszula...” lub „to nie moja sprawa”.

Tonem potępienia powiadamy młodemu człowiekowi „ciągle tylko krytykujesz a nic nie rozumiesz”. Niech krytykuje, niech poddaje w wątpliwość pewne rzeczy do których przywykliśmy już od dawna, tylko może całkiem niepotrzebnie.

Okres dojrzewania — to nie tylko przygotowanie się do tego, aby coś co ma niezwykłą wagę dla społeczeństwa: szczerowość, nieprzejednanie, brak przyzwyczajęń, niepokój, krytyczny stosunek do tego, do czego człowiek dojrzały, dorosły nie jest już w stanie tak się ustosunkować.

Jednym z najbardziej rozpowszechnionych kryteriów dojrzałości społecznej jest kryterium ekonomiczne. Człowiek sam zarabia na życie, a więc jest dorosły. Czy jednak nie spotykamy ludzi „ekonomicznie dorosłych”, a zarazem całkowicie infantylnych pod innym względem, ludzi wykazujących ubóstwo nie duchowe, powtarzających jak dziecko każde usłyszane głupstwo, nie mających nawet takiej kultury, jaką osiągnął już niejeden urwis z dziesiątej klasy?

Jeżeli człowiekiem dorosłym jest dojrzały, samodzielny pod każdym względem (zawodowym, kulturalnym i moralnym) człowiek, to łatwo sobie wyobrazić, że osiągnięcie takiego poziomu jest dość trudne. Dziś tak samo jak zawsze.

W jaki sposób rewolucja naukowo-techniczna zmienia ten proces? W każdym razie nie jednoznacznie, w różnych, a niekiedy przeciwnych kierunkach. I tutaj trzeba mówić przede wszystkim nie o zmianach w charakterze pracy, lecz o roli środków masowego przekazu. To nie linie automatyczne kształtują obecnie człowieka, lecz telewizor, radio i prasa. I tu tkwi siła rewolucji naukowo-technicznej. Jeżeli nie będziemy badać tego procesu i ograniczymy się do postępu technicznego w produkcji, wówczas nie zrozumiemy niczego, ani ze społecznych następstw rewolucji naukowo-technicznej, ani z jej wpływu na kształtowanie człowieka.

Rewolucja naukowo-techniczna zmienia sam styl naszego życia, nasz sposób myślenia, nasze oceny i wartości, a przecież rewolucja ta (o czym zapomina się niekiedy), jest tylko środkiem, nie zaś celem. Dlatego licząc się z wymogami rewolucji naukowo-technicznej nie wolno dopuszczać, by dyktowała nam cele.

A skoro tak, to podstawowa cecha, potrzebna młodemu człowiekowi w tych warunkach jest dość

„złożona” i rzadką cechą. Jest to umiejętność zrozumienia i opracowania tego wszystkiego, co przynosi nam w darze rewolucja naukowo-techniczna a równocześnie zdolność do zajęcia trzeźwego i krytycznego stanowiska wobec tych darów, zdolność do obsłużenia złożonej obrabiarci, a równocześnie nie traktowania jej jako szczytu ludzkiej kultury. Maszyna jest tylko maszyną, toteż na podziw zasługuje nie ona, lecz ludzie którzy ją skonstruowali i wykonali.

Duża część młodzieży chcącej coś zrobić zrzeszona jest w ZMS. Im więc przede wszystkim jako prekursorom młodzieżowego działania



składamy podziękowanie za wszystko czego dokonali dla rozwoju naszego zakładu w 15-lecie jego istnienia.

Z prawdziwym niepokojem, czy uda nam się to jak byśmy sobie życzyli zabieramy się do spojrzenia na naszą produkcję z perspektywy minionych 15 lat. Uznanie nas wszystkich, podziw, szacunek, wdzięczność należą do was. Szanujemy Wasze spracowane ręce, Waszą niezłomność, Wasze serca i myśli, wszystko co jednoczy ludzi na codzień nie tylko w fabryce, nie tylko w domu. Teraz właśnie bardziej niż kiedykolwiek. Jesteśmy sobie bliscy, jesteśmy sobie potrzebnymi, jesteśmy Polakami i kochamy swoją Ojczyznę. Jak jej służyliśmy. Wasze sukcesy zawarte są w cyfrach, Wasze uczucia i dążenia w cyfrach zamknąć się nie dadzą. Lu-

dzie, których wspomnienia drukujemy pokazali fragment swego życia. Jest on na pewno reprezentatywny, nie może jednak odzwierciedlić wszystkiego.

Produkcja wielkoseryjna posiada najwięcej najdłużej pracujących. Tam też pracuje większość kobiet. Nikt lepiej niż one potrafi poradzić sobie z taką robotą, czy to przy prasach w tłoczni, czy montażu gotowych zespołów i odbiorników. Wracają do domu i znów gotowanie obiadu, dzieci, pranie, mąż. Nie potrzeba statystyk aby stwierdzić, że najbardziej zapracowanym stworzeniem na ziemi jest kobieta. Czy są szczęśliwe? Wiedzą, że są potrzebne, uśmiechają się, żartują, cenią wartość własnej pracy. Powstają programy budowy stanowisk pracy, takich aby uniknąć jak najbardziej zmęczenia, schorzeń zawodowych. Oby jak najprędzej. Ulżyć kobietom trzeba, to jest twarde zadanie, które zawsze się opłaci.

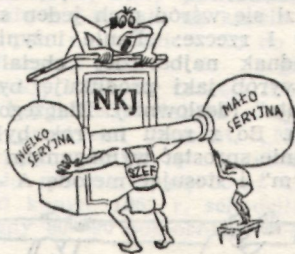
Niechaj przyjmą nasze najlepsze życzenia i podziękowania oraz złożą je w ręce całej załogi: Maria Błoniarczyk, Zofia Cebulak, Gertruda Fidyka, E. Kostro, Zofia Tarnawska, Marysia Depka, Zenobia Wiercioch, Genowefa Rudzińska, Kazia Barajska, Zbigniew Wnuczko, Andrzej Gołabek, Janek Tabas, Rysiek Kopciuch, Marian Słowik, Gerard Czarnowski, Czesiek Markiewicz, Stanisław Jastrzębski, Alojzy Kleśnicki, Antoni Lach, Wł. Rdzanek, Kazimierz Sobieszczyk i Feliks Szachta.

W produkcji wielkoseryjnej narodziło się szereg inicjatyw społecznego działania. Brygady produkcji płytek Z-2 pierwsze zaproponowały ufundowanie książeczek mieszkaniowych dla dzieci z Domu Dziecka na Oruni. Zgromadzono ok. 40 tysięcy złotych. Obecnie akcja dobiega końca. Czwooro wychowanków Domu Dziecka otrzyma wkłady mieszkaniowe.

Czyż to nie piękny prezent? Był kierownik wydziału inż. Jerzy Krupa obecny Szef Produkcji jak zwykle i tym razem potrafił tę piękną akcję rozpropagować wśród wszystkich pracowników całego WM. Przy okazji życzymy mu dalszych piętnastu lat... nie, nie szefowania w produkcji, ale sukcesów sportowych, byczego zdrowia i dobrego humoru.

Henrykowi Paczce zaś dalszych odważnych bezkompromisowych pomysłów, które zawsze wprowadzają „ruch w interesie”. „Panta rei” — wszystko płynie, powiedział mędrzec, czywistym jest, że dobre pomysły zawsze dopłyną do celu.

Produkcja małoseryjna przestała już być mało ważna. Odnotowujemy jej stały wzrost i w bilansach efektów przynosi coraz większe sukcesy. Ostatnio przestano nawet na nią narzekać.



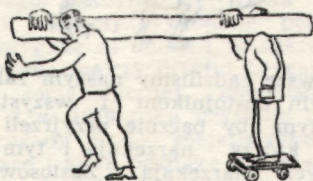
Zawsze radziliśmy naszym zakładowym dostojnikom i wszystkim świętym aby bacznie przyjrzeni się tym, którzy narzekają i tym na których narzekają. Zastosowano pomyślnie tę zasadę odnośnie naszej małoseryjnej. Z podobnym problemem czeka jeszcze Narzędziownia.

Mistrz nad mistrze Alojzy Jesiołkowski pracuje od dawna „małoseryjnie”. Spokojny i zrównoważony, chętny i uczynny, wspaniały fachowiec. Taki sam jest brodaty i sympatyczny „Max” Żurawski, jeden z najlepszych mistrzów. Na kamieniu powinni się tacy rodzić. Tokarz

Jankowski zakładowy „hunwejbín”, nie straszne mu zarządzenia i przepisy, nie zna taryfy ulgowej gdy chce coś załatwić. Jeździł do ZPE i zdumieni byli dyrektorzy tej szacownej instytucji gdy robotnik okazał hart ducha i cierpliwość, czekając w korytarzu Zjednoczenia. Załatwił sporo, choć jest niezadowolony.

Tu chcemy przytoczyć powiedzenie pewnego profesora, które oby nie stało się truizmem: „motorem wszelkiego postępu jest niezadowolenie i lenistwo”. Niezadowolenie jako chęć dokonywania zmian i lenistwo aby zmiany te wprowadzić jak najmniejszym kosztem (najtańiej).

Metodę podchwycili Amerykanie w tzw. „analizie wartości”. Jest to istna kopalnia złota. Kiedyś zdarzyło mi się prowadzić wykład na ten temat na kursie dla młodych racjonalizatorów i wynalazców. Znalazł się wśród nich jeden siwo-włosy i rzecze: „Panie inżynierze, ja jednak najbardziej chciałbym, aby wyrób jaki produkuję był — ze złota” (dosłownie). Dlaczego? — pytam. Bo z roku na rok byłbym w stanie sprostać wymaganiom „odgórnym” i stosując metodę A — W



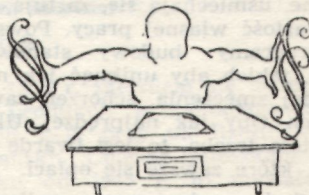
osiągałbym sukcesy od „dobrego punktu wyjścia” satysfakcjonując urzędnika w urzędzie. Decyduje on i każe wg recepty — „dać im średnio większą wydajność i wymagania”. Przepraszam — ale cholera mnie bierze bo w jednym szeregu tego „średniactwa” stoją producenci komputerów i maszynek do mięsa.

Metoda analizy wartości dojrzewa i pączkuje i tylko patrzeć a

piękną spróchniałe szlabany i bariery tzw. „odnośnych przepisów”. Specem od tego jest Jerzy Weinberger, nasz radca prawny.

W zakładzie prowadzi się kursy i szkoli pracowników. Wielkie zasługi położył tu inż. T. Szmidt nasz aktualny Główny Technolog. Chwytał koncepcje lansowane może cokolwiek nieśmiało, a może w niezbyt dobrym klimacie i w efekcie rezultaty już niedługo staną się widoczne. Dziękujemy inżynierze — to dobra robota.

Dzielnie sekunduje Gł. Technologowi jego zastępca inż. Marcinowski. Niezwykle grzeczny i opatowany z szacunkiem traktuje każdego interesanta. Z honrem poprosi



o zajęcie miejsca, poczęstuje papieroskiem a ani się obejrzyś a wydaje ci się, że masz sprawę załatwioną.

Darujcie, że przy produkcji małoseryjnej tak się rozgadałem o technologii. Małoseryjna jednak to przyszłość zakładu, więc i technologia musi być blisko.

Jednym z kierowników produkcji małoseryjnej został nie tak dawno Marian Szulc. Młody o rzadkim darze zjednywania sobie ludzi. Wymagać potrafi, co potwierdzić mogą jego koledzy z ZMS. Wszystkiego najlepszego życzymy mu na nowej zakładowej drodze życia.

Niektórzy twierdzą, że najprostszą metodą „załatwienia” działacza jest mianowanie go kierownikiem. Byłś nonkonformistą więc liczymy, że pozostaniesz nim nadal, stanowczo za mało mamy ludzi z pomysłami i fantazją a przy okazji dobrych organizatorów.

A oto najstarsi i zasłużeni pracownicy produkcji małoseryjnej: Teresa Szymańska, Teresa Medyńska, Stefania Bielka, Helena Czerlonek, Maria Lubiszewska, Małgorzata Rynkowska, Mirosława Czezcotka, Genowefa Kowalska, Zdzisław Szramke, Władysław Reszczyński, Sylwester Golik, Jerzy Badiąg, Wiktor Łopato, Włodzimierz Żołnowski, Stefan Witort, Andrzej Piotrowski, Boniewski Karol, Andrzej Krygier, Piotr Matuszewski, Zdzisław Szydłowski, Kazimierz Kowalczyk, Marian Martyniak, Eugeniusz Miluski, Franciszek Ledóchowski, Zbigniew Gresa.

Montażami elektrycznymi w zakresie małoseryjnej zawiadują Zbigniew Stroczo i Edek Skrzyński. Edka znamy nie tylko jako kierownika. Potrafi zejść z piedestału i znakomicie śpiewać z nami w audycji na „Święto Kobiet” a ponieważ jest przystojny, więc jego żeński personel po przekonaniu się, że dysponuje również niezłym głosem usatysfakcjonował nietypowego kierownika większym zaufaniem i lepszą pracą. Wspaniale Edek, że nie jesteś zgorzkniałym starym ramolem.

Omawiając, lub jak kto woli snując wspomnienia o ludziach z naszej produkcji, nie chcielibyśmy pominąć wszystkich działów pomocniczych. Czy produkcja kocha te działy? No cóż, nasza młodzież nazywająca nas wapniakami ma taką odpowiedź na pytanie — „czy kochasz rodzica swego”? — A czy można kochać własną nogę? Nie? No to spróbujcie się bez niej obejść.

Żarty żartami, ale rzeczywistość i tak naprawdę bez niektórych działów trudno byłoby się obejść. Na przykład księgowość, którą zliczyłby i polapał się w tych cudacznych i tajemniczych arkanach bilansów, strat, zysków, finansów itp.

Główny księgowy mgr Bardzo wykazuje często heroiczne wprost

zdolności do udowodnienia, że „**jest dobrze ale nie beznadziejnie**”. Samochód, pieniądze i piękna kobieta. Nie przez przypadek więc przy rachunku naszych pieniędzy w księgowości skupiła się znakomita większość pięknych dziewcząt z zakładu. Wiedzą o tym niekiedy, my też wiemy ale nie powiemy.

Józek Szaraniec przy okazji kombinacji kombinatowych o mało nie stracił wrodzonego sobie humoru i dowcipu. Całe szczęście, że do nas wrócił. „Tęga głowa” szefa ekonomicznego przyda się jak nigdy gdy trzeba trochę pomyśleć przy podwyżkach. Mieszek z forszą jest jednak szczupły a z próżnego i Salamon nie należy.

Rysiek Borodziuk człowiek o najdłuższym przewodzie pokarmowym w całym zakładzie rozumie apetyty naszej załogi. Umiejętnie doradza więc komu trzeba, co można i za ile. Sekretarzuje w Radzie Robotniczej i niejednokrotnie zabił porządnego klina naszej administracji, bo jak i komu polecić rozszyfrowanie spraw ekonomicznych. Rysio potrafi i ze strony administracji i ze strony załogi. Znajdźcie drugiego takiego. A efekty? No choćby do-



kumenty przygotowane przez niego, dzięki którym uzyskaliśmy „13” za grupę nowoczesności roku 1971. Uznanie nasze Rysiu i chyba całej załogi. Obyś został sekretarzem ekonomicznym KSR-u.

Czas na samego pryncypała tego pionu Dyrektora Rudziaka. Dobry jest taki kot co chodzi własnymi drogami. Dyrektor Rudziak powo-

jażował nieco po ścieżkach nie znanych zakładowi. I co się stało? Umowa eksportowa z Anglikami.

Tak, tak, wiemy komu mamy to do zawdzięczenia. Po prostu więc dziękujemy. Jeżeli Dyrektor ma chody powiedzieć w Argentynie to też chętnie wystalibyśmy.

„Pecunia non olet” — więc jak najwięcej takich nieprzetartych dróg.

Nie byłoby co produkować ani eksportować gdyby nie nasza konstrukcja (TK). Starzy wyjadacze Janusz Oleszek, Andrzej Sidworski, Józek Łasicki, Śmiechowski, Damer, Skórko, Sergiejuk.

Darujcie że nie podaję Waszych tytułów zawodowo-naukowych. Najlepszymi Waszymi tytułami jest to co stworzyliście. Wam jako „mózgowi” naszej fabryki życzymy dalszych drobnych pomysłów i jak najmniej przeciwności na drodze koncepcja — realizacja.

Aby produkować trzeba mieć z czego. Służba zaopatrzenia i kooperacji wije się jak w ukropie. Chyba są jedynymi, którzy chętnie pozeenaliby produkcję wielkoseryjną. Wszystkiego tu trzeba natychmiast i w ogromnych ilościach. Dobrze znają się na swojej robocie Mechański i Orzechowski, Peichert i wielu innych.

A tak zupełnie prywatnie powiedzcie jak Wy to robicie? Ile też musieliście wydać z własnych za-

byśmy kiedyś umieli napisać Waższą historię kochane dziewczęta i chłopcy.

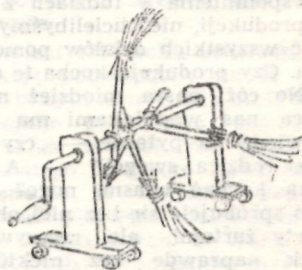
Stanisław Rzadkowolski późno zawsze wychodził z fabryki, na palcach można policzyć ludzi tak bez-



reszty oddanych zakładowi. Widzieliśmy nie raz Jego zmęczoną twarz i choć nadrabiał zawsze miną — wiedzieliśmy. Tak jak się wie, gdy patrząc na drugiego człowieka można ocenić czy przeżywa to co robi, czy mu to po prostu „wisi”. Dziękujemy więc za wszystko, za całą Jego wielką i niewdzięczną pracę. Za to, że mimo swego „gadulstwa” zawsze zjednywał sobie słuchaczy, bo czuło się, że to co mówi jest prosto z serca.

Wiele jeszcze służb naszego zakładu zasługuje na uznanie i życzenia.

Szczupłość naszego Biuletynu nie pozwala na napisanie o wszystkich. Pracownicy Głównego Mechanika, Narzędziowni i Modelarni, służba



Głównego Dyspozytora i Behapowcy, działy adm.-socjalne i straż przemysłowa, służba zdrowia i pracownicy stołówki zakładowej, magazynierzy i sprzątaczk, transportowcy i w ogóle Wy wszyscy, dzie-



skórniaków aby załatwić coś dla zakładu. Tak nikt Wam tego nie zwróci, historia wam to zwróci, o-

ki którym możemy istnieć i produkować.

W Wasze ręce składam najlepsze, najserdeczniejsze i najprawdziwsze

życzenia, obyśmy byli szczęśliwi i zadowoleni, zdrowi i weseli, abyśmy zawsze mogli być dumni z siebie i śmiało patrzeć w przyszłość.



ANDRZEJ CHMIELEWSKI

marzec — 1972

LUDZIE W XV-LECIU



Gdańskie Zakłady Elektroniczne „Unimor” zatrudniają aktualnie 2.207 pracowników umysłowych i fizycznych. Spośród tej ilości z prawdziwą satysfakcją należy wymienić grupę 46 najstarszych stażem pracowników, związanych z naszym zakładem już 15 lat. Są to Ob. Ob.:

1. Bojarój Jerzy	TM
2. Barańska Kazimiera	WM
3. Gabryś Andrzej	TN
4. Lułkowski Paweł	TP
5. Majewski Jan	TN
6. Malinowska Stanisława	WM
7. Miszkiewicz Antoni	TM
8. Markiewicz Czesław	WM
9. Muł Szczepan	WM
10. Młot Maria	HP
11. Popek Józef	TN
12. Paściak Roman	TN
13. Puszwacki Edward	TK
14. Pławski Zdzisław	
15. Rudzińska Genowefa	WM
16. Zawisza Bogdan	TN
17. Cołojew Jerzy	TK
18. Ciapalski Fryderyk	TO
19. Damer Edward	TK
20. Dziegielewski Henryk	TM
21. Groth Kazimierz	TM
22. Grądzki Marian	TM
23. Gronet Zdzisław	TP
24. Groth Kazimiera	DR
25. Godlewski Czesław	TT
26. Jastrzębska Gabriela	NK

27. Łacwik Czesław	DN
28. Muł Mieczysław	RZ
29. Maniecki Jerzy	WD
30. Niedźwiecka Danuta	HG
31. Owsiany Franciszek	HP
32. Owczarczyk Jerzy	TTK
33. Parchowski Władysław	TTK
34. Rakowska Teresa	HG
35. Rządowski Stanisław	GD
36. Szmidt Danuta	TT
37. Szumański Adam	TTK
38. Szymuła Stanisław	TT
39. Urbański Władysław	MI
40. Woźniak Barbara	EZ
41. Waliszewski Marian	TO
42. Zdzieborski Zbigniew	TK
43. Zawadzki Zdzisław	TN
44. Zalejko Emanuel	TT
45. Wiercioch Zenobia	WM
46. Borodziuk Ryszard	EP

Na przestrzeni minionych 15-tu lat na zasłużony odpoczynek przeszło 56 naszych pracowników — 23 osoby na emeryturę, 33 osoby na rentę.

Sumiennym wywiązywaniem się z obowiązków służbowych przyczynili się do rozwoju i osiągnięć zakładu. I za to dzisiaj składamy im serdeczne podziękowanie. Pamiętać o nich będziemy zawsze.

Emerytury

1. Jadcowski Alesander
2. Olszewski Czesław
3. Borowiak Stanisław
4. Zdanowicz Tekla
5. Dziura Władysław
6. Duniec Zofia
7. Marszeniuk Wincenty
8. Chmielewski Adam
9. Kotarba Jan
10. Styn Stanisław

11. Łukowski Edward
12. Kulik Ernestyna
13. Wasik Kazimierz
14. Niedźwiedz Władysław
15. Lipiński Ignacy
16. Klos Alfons
17. Musiał Antoni
18. Stanik Władysław
19. Ryśnik Piotr
20. Możejko Stanisława
21. Nadolski Antoni
22. Owsiany Franciszek
23. Kleśnicka Anastazja

Renty

1. Choromańska Bolesława
2. Pawłowska Zofia
3. Piotrowska Maria
4. Wysokiński Lucjan
5. Rydel Jadwiga
6. Krzywkowska Maria
7. Adamska Zofia
8. Sierosławska Władysława
9. Bednarczyk Jan
10. Marcinkowski Władysław
11. Świtka Maria
12. Studziński Edmund
13. Grzegorzewski Józef
14. Ejsmont Helena
15. Bargielski Witold
16. Pufal Józef
17. Kisil Jan
18. Ostrowski Stanisław
19. Pytel Anna
20. Żelazowska Zofia
21. Madziewicz Maria
22. Brozdowski Wiktor
23. Soból Olga
24. Wojciechowska Genowefa
25. Drost Aleksy
26. Oleszkiewicz Janina
27. Doczyk Julian
28. Ligeza Janina
29. Zieliński Władysław
30. Karasińska Izabella
31. Piekarczyk Kazimierz
32. Kaziszyn Danuta
33. Karasińska Marianna

Od początku istnienia zakładu do 31.12.1971 r. zaangażowaliśmy 7.018 pracowników. Zatrudnienie

faktyczne wynosi 2.207 pracowników czyli z wszystkich zaangażowanych pozostało w zakładzie 31,5 proc. i w porównaniu ze stanem na X-lecie nastąpiło zwiększenie stabilności załogi o 4 proc. Płynność kadr w cyfrach za XV lat obrazuje tabela.

Struktura zatrudnienia pod kątem wykształcenia przedstawia się następująco:

wyższe techniczne	140
wyższe inne	26
średnie techniczne	358
średnie ekonomiczne	91
średnie ogólne	306
zasadnicze zawodowe	664
podstawowe	621

2.207

zatrudnienie kobiet

1.024

ODZNACZENI W ZAKŁADZIE

Złoty Krzyż Zasługi

1. Ciesiul Henryk
2. Land Aleksander
3. Łacwik Czesław
4. Rudzińska Genowefa

Srebrny Krzyż Zasługi

1. Colojew Jerzy
2. Czeczotka Mirosława
3. Drzewiecki Henryk
4. Godlewski Czesław
5. Golik Sylwester
6. Janowska Janina
7. Jesiołkowski Alojzy
8. Kominek Zbigniew
9. Kosmala Tadeusz
10. Lach Antoni
11. Muszyński Andrzej
12. Rządowski Stanisław
13. Skibiński Andrzej
14. Stolarski Stanisław
15. Stucki Jan
16. Szaraniec Józef
17. Wnuczek Zbigniew

18. Wynimko Józef
19. Zawadzki Zdzisław

Brązowy Krzyż Zasługi

1. Baran-Barańska Kazimiera
2. Bednarski Andrzej
3. Boniewski Karol
4. Ciapalski Fryderyk
5. Dziąbowski Stanisław
6. Grądzki Marian
7. Kaczmarek Helena
8. Kopcyh Edmund
9. Krupa Jerzy
10. Markiewicz Czesław
11. Słowik Marian
12. Szatkowska Danuta
13. Szalawiga Jerzy
14. Woźniak Barbara

Odznaka honorowa „Zasłużonym Ziemi Gdańskiej”

1. Ciapalski Fryderyk
2. Gwoździewicz Alfred
3. Jastrzębska Gabriela
4. Jesiołkowski Alojzy
5. Kołatowski Mikołaj
6. Kominek Zbigniew
7. Kosmowski Jan
8. Kosmowski Witold
9. Land Aleksander
10. Łacwik Czesław
11. Markiewicz Antoni
12. Markiewicz Czesław
13. Pyziak Jan
14. Rudzińska Genowefa
15. Rzadkowolski Stanisław
16. Tamkun Edward
17. Wnuczek Zbigniew
18. Wójcik Kazimierz

Odznaka honorowa „Za zasługi dla Gdańska”

1. Babul Leon
2. Bednarski Andrzej
3. Ciapalski Fryderyk
4. Dziel Zygmunt
5. Dziąbowski Stanisław
6. Górka Eleonora
7. Jastrzębska Gabriela

8. Kaczmarek Kazimierz
9. Karczewski Aleksander
10. Kleśnicki Alojzy
11. Maniecki Jerzy
12. Mul Mieczysław
13. Słowik Marian
14. Szaraniec Józef
15. Sliwowski Wacław
16. Woźniak Barbara

Złota Odznaka ZZ Metalowców

1. Ciapalski Fryderyk
2. Deptulski Tadeusz
3. Kołakowski Henryk
4. Kuzia Marian
5. Rzadkowolski Stanisław
6. Sierociński Janusz
7. Szmidt Danuta
8. Szulc Marian
9. Zawisza Bogdan

Przedownik Pracy Socjalistycznej Racjonalizator Produkcji

1. Bednarski Andrzej
2. Chmielewski Andrzej
3. Choromańska Urszula
4. Cołojew Jerzy
5. Czarnowski Gerard
6. Dejk Józef
7. Dziel Zygmunt
8. Dziąbowski Stanisław
9. Godlejewski Aleksander
10. Godlewski Czesław
11. Kaczor Szymon
12. Kaczorowski Leon
13. Kośko Jan
14. Kostro Edward
15. Kozłowski Zdzisław
16. Ligęza Janina
17. Magiera Sylwester
18. Markiewicz Antoni
19. Popek Józef
20. Reszczyński Władysław
21. Suczyński Ryszard
22. Stelwander Jarosław
23. Szydłowska Wiktoria
24. Szydłowski Zdzisław
25. Wynimko Józef
26. Zdybel Zenon

HUMANIZACJA PRACY

Zakład pracy stanowi pewien system, który funkcjonuje prawidłowo, gdy wszystkie jego elementy składowe funkcjonują poprawnie. Człowiek jest najcenniejszym elementem systemu produkcyjnego i w ostatecznym rachunku decyduje o powodzeniu każdego przedsięwzięcia.

Jako czynnik specyficzny powinien być przedmiotem szczególnej troski. Człowiek jest istotą złożoną, podejmowane przez niego działanie, ich kierunek i jakość stanowią wypadkową wielu czynników takich jak: odczuwane potrzeby, aspiracje i dążenia uwarunkowane obowiązującym w danym społeczeństwie modelem kulturowym, motywacje i postawy.

Teorie psychologiczne wyjaśniają, że człowiek odczuwa potrzeby nie tylko związane z funkcjonowaniem organizmu, ale i potrzeby wyższego rzędu takie jak potrzeba bezpieczeństwa, przynależności, uznania, poczucie własnej wartości. One to determinują działanie. Każdy z nas posiada na bazie indywidualnych doświadczeń pewien poziom aspiracji, dążeń, oczekiwań. Ich poznanie i zaspokojenie ma kolosalne znaczenie przy określaniu stopnia zadowolenia z pracy, z warunków w jakich ta praca przebiega. Zadowolenie jest uwarunkowane rozpiętością między poziomem aspiracji a poziomem osiągnięć. Trzeba stałe analizować te czynniki aby wyjść naprzeciw oczekiwaniom. Wiadomo, że człowiek zadowolony ma lepsze samopoczucie, lepszą chęć do pracy, osiąga lepsze wyniki.

Jednostka chcąc dobrze i efektywnie pracować musi mieć przeświadczenie, że jego własne indywidualne ambicje, potrzeby i aspiracje mogą być realizowane w ramach zakładu w którym jest zatrudniony. Musi mieć pewność, że istnieją w nim takie mechanizmy, które niejako automatycznie uzależniają awans od osiągnięć użytkiwanych w pracy zawodowej, że ta praca zaspokaja nie tylko potrzeby materialne ale i potrzeby wyższego rzędu.

Zidentyfikowanie potrzeb zakładu, uzasadnienie ich ważności z jednej strony, a z drugiej rozpoznanie potrzeb i oczekiwań pracowników w oparciu o badania społeczne, może dać dokładną orientację w zakresie ruchu kadr, ich przepływu i odpływu, pozwoli ustalić stopień integracji z zakładem, wykryć źródła niezadowolenia i konfliktów.

W oparciu o znajomość przedstawionych prawidłowości, powstał w zakładzie „Program humanizacji pracy”. Humanizację pracy w skrótownym ujęciu można sprowadzić do działania pozwalającego na harmonizowanie warunków pracy z dążeniem i oczekiwaniami ludzi zatrudnionych w przedsiębiorstwie przemysłowym.

Problem może mieć wiele aspektów. W naszym przypadku wyekspozowano te elementy, które dotyczą polityki kadrowej i stosunków międzyludzkich. Zakładowy program humanizacji pracy przewiduje szereg przedsięwzięć pozwalających na szybszą adaptację pracowników podejmujących u nas pracę na gruncie zakładu.

Formą realizacji są prowadzone aktualnie rozmowy z nowo przyjętymi a także z tymi, którzy przepracowali w naszym zakładzie pewien okres czasu, pozwalające poznać motywy podjęcia pracy a jednocześnie oczekiwania w stosunku do zakładu. Prowadzone są też rozmowy z pracownikami odchodzącymi z zakładu. Pozwolą one uchwycić źródła niezadowolenia i nastrojów frustracyjnych.

Systematyczna analiza motywów odejścia z zakładu jest ważnym czynnikiem kształtowania stabilnej załogi o dużym poczuciu identyfikacji z zakładem i o wyrobieniu morale. Temu samemu celowi ma służyć uruchomienie w zakładzie długofalowego sondażu opinii publicznej w oparciu o naukowe metody badań socjologicznych.

Stopień zadowolenia pracownika zależy w dużej mierze od tzw. stosunków międzyludzkich w miejscu pracy. Na pojęcie stosunków międzyludzkich składa się cały szereg problemów między innymi stosunku przełożny — podwładny.

Kształtowanie stosunków międzyludzkich wymaga wiedzy o prawidłowościach rządzących ludzkim zachowaniem. Stąd też powstała w ramach programu humanizacji koncepcja podnoszenia kwalifikacji kierowniczych w oparciu o elementy wiedzy o człowieku w procesie pra-

cy. Nie wszyscy są obdarzeni intuicją w zakresie umiejętności postępowania z ludźmi, same intuicje też nie wystarczą.

Podkreślaliśmy już wcześniej jak duże znaczenie ma dla każdego człowieka zaspokojenie potrzeby uznania, czy też poczucia własnej wartości. Każdy z nas chce wiedzieć jak jego praca jest oceniana, jakie ma perspektywy, na co może liczyć, jakie są kryteria oceny.

Szukając form, które by zaspokoiły oczekiwania pracowników w tym zakresie, opracowano system ocen okresowych, wdrożony próbnie na jednym z wydziałów. Celem wprowadzenia ocen jest nie tylko stwierdzenie stopnia przydatności na zajmowanym stanowisku i ocena dotychczasowych wyników według ustalonych kryteriów, ale równocześnie wskazanie dróg doskonalenia się oraz perspektyw na przyszłość.

Oceny według przewidywań mają spełnić cel wychowawczy, jako forma konkretnego w układzie podwładny — przełożny.

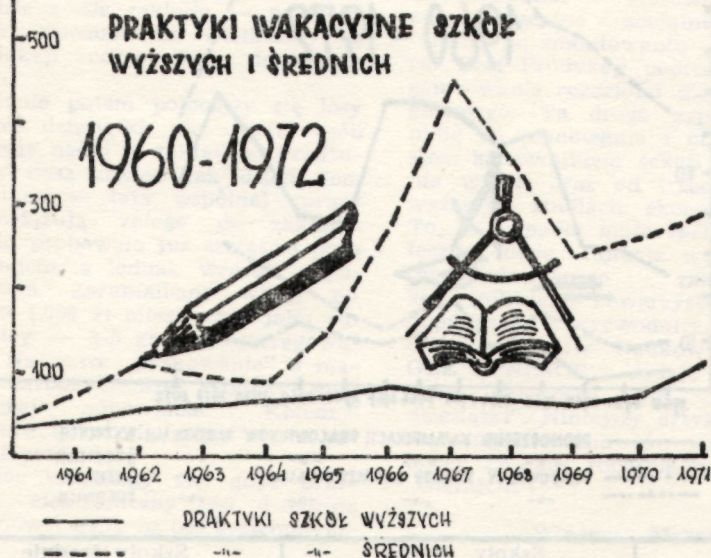
Z tymi problemami wiąże się sprawa przygotowania kadry rezerwowej dla potrzeb przedsiębiorstwa i opracowania programu pracy z nią.

Oto niektóre problemy ujęte w „Programie Humanizacji Pracy”.

Zdzisława Chęcińska

SKOLENIE W CYFRACH

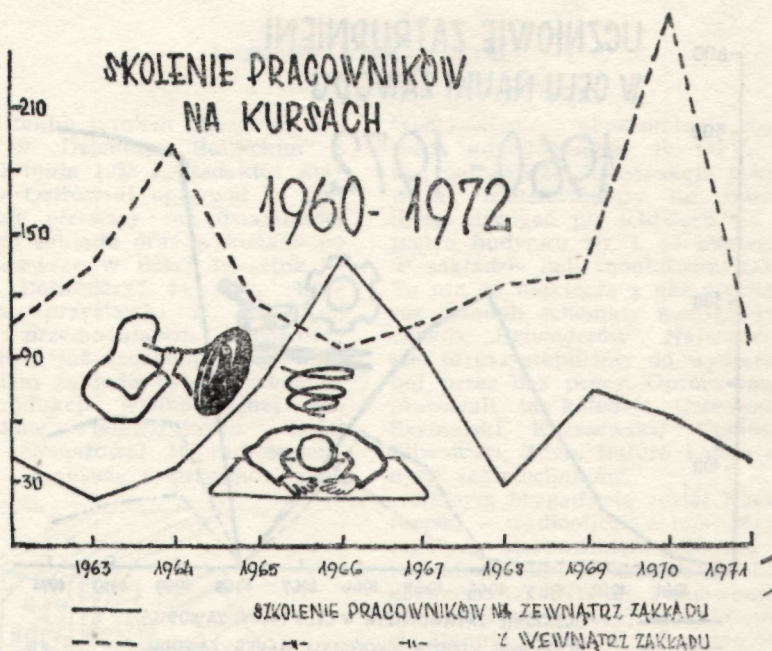
TAK SZKOLILIŚMY INNYCH....



Rok	Praktykanci szkół wyższych	Praktykanci szkół średnich
1960	36	60
1961	40	85
1962	54	115
1963	62	98
1964	72	85
1965	68	148
1966	81	277
1967	72	477
1968	79	348
1969	51	246
1970	65	267
1971	105	279

1960-1972

25



Lata	Szkolenie pracown. zewnątrz zakł.	Szkolenie pracown. wewnątrz zakł.
1957	—	—
1958	—	—
1959	—	—
1960	15	105
1961	18	90
1962	38	102
1963	22	128
1964	35	189
1965	78	118
1966	141	99
1967	97	112
1968	30	124
1969	69	134
1970	61	264
1971	42	97

PEŁNYNOŚĆ KADR 1957-1971

Zacwiczenie umowy o pracę	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	Razem XV let
	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U	F U F U F U F U F U F U F U F U F U
Masna prosba	7 7 105 33 109 39 104 50 135 47 191 74 113 33 110 11 154 53 131 45 121 44 104 35 110 43 84 12 55 15 1771 617															
przez zaklad	1 - 28 13 43 40 36 17 46 11 41 10 38 9 44 10 11 22 28 15 31 14 62 15 22 6 57 19 18 14 357 101															
obcopolne przez	1 - 3 1 1 1 - - - - - 6 11 7 8 1 2 26 42 12 17 30 23 61 70 53 79 51 67 252 281															
dyscyplinarne	- - 14 1 23 2 46 2 43 11 37 7 39 5 24 8 36 8 33 2 47 - 60 4 41 4 49 7 26 1 521 62															
wojsko	- - - - 1 3 1 32 5 11 4 31 5 11 2 27 12 41 9 33 3 36 11 47 17 47 8 18 5 337 85															
inne	- - - - 2 - - - - - 1 - - - - 6 2 2 2 4 - 9 2 7 5 21 10 17 4 66 32															
choroba	- - - - - - - - - - - 4 1 1 1 3 2 2 1 3 - 5 1 1 - 2 2 1 1 22 9															
RAZEM	9 7 151 40 208 53 262 70 256 74 270 96 231 84 207 16 268 106 265 87 271 78 342 111 289 145 313 143 186 107 5526 1285															
	16 199 261 332 330 336 315 283 374 350 349 453 431 456 293 4811															

Dopilem plunose
Aktualne zatrudn.
Ogolem przystalo
4 811
2 207
7 018

TO ZROBILIŚMY...

Pierwszą produkcję od momentu powstania przedsiębiorstwa odnotowano w roku 1958. Było to 2.000 szt. odbiorników telewizyjnych „Belweder” o wartości 22,9 mln zł. Następne lata przynoszą znaczny wzrost produkcji OTV. W roku 1959 wprowadzono do produkcji odbiornik OTV „Neptun 14”, którego wyprodukowano 783 szt. oraz 12.759 szt. OTV „Belweder”. W latach 1960-62 następuje przełom w zakresie ilości produkcji odbiorników w związku z wybudowaniem nowych taśm montażowych.

W roku 1963 zostaje wyprodukowany odbiornik z większym ekranem, którym był OTV „Neptun-17”. Dalsze ulepszenie to moda na schematy drukowane, która opanowuje następne typy odbiorników. Powstają nowe „Neptuny” oraz OTV „Zefir”, który jest w danym okresie najnowocześniejszym telewizorem. Lata 1965-71 obrazuje dynamiczny wzrost produkcji podstawowych asortymentów naszego zakładu. Do produkcji wchodzi odbiorniki 19" i 20".

Od chwili powstania przedsiębiorstwa tj. od 1957 roku do końca 1971 roku wyprodukowaliśmy ogółem 1.793.710 szt. OTV w 21 asortymentach. Uzyskano produkcję globalną o wartości ponad 11 miliardów złotych oraz 27-krotny wzrost wydajności pracy na 1 zatrudnionego (z 48,3 tys. zł w 1958 r. — do 671,8 tys. zł w roku 1971).

Poza produkcją masową w przedsiębiorstwie naszym istnieje produkcja małoseryjna — urządzenia elektroniczne morskiej i radiolinie.

Pierwszymi urządzeniami wyprodukowanymi w 1959 roku były radiolązcy „Korab-3”, które znalazły zastosowanie w kraju na stacjach nadawczych i przekaźnikowych telewizji oraz były przedmiotem eksportu do ZSRR i Węgier. Produkcja tych urządzeń trwała do roku 1965.

Od roku 1966 do produkcji zaczęto wprowadzać wiele nowych urządzeń takich jak: radiostacje szalupowe, radiostacje pokładowe i inne, których produkcja w poszczególnych latach obrazuje podana tabela.

Asortyment	PRODUKCJA w LATACH													Ogółem
	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	
RADIOLĄCZE „Korab-3”	3	19	2	-	9	35	50	20	5	-	-	-	-	123
RADIOLĄCZE „Korab-4”	-	-	-	-	-	-	-	2	-	4	25	17	14	62
RADIOST SZALUP RS-100	-	-	-	-	-	-	-	2	12	34	25	-	-	73
RADIOST SZALUP RS-101	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	37	63	102
WZBUDNIK SSB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8	27	63	100
RADIOST DOKŁAD „Mewa”	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	26	33
PRZEN ODB NASK-NAM „PDNN-10”	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	10
Razem	3	19	2	-	9	35	50	24	17	40	60	88	176	503

W chwili obecnej zaczyna zmieniać się struktura podstawowych grup wyrobów. Udział procentowy

niektórych tylko wyrobów w produkcji towarowej przedstawia poniższe zestawienie.

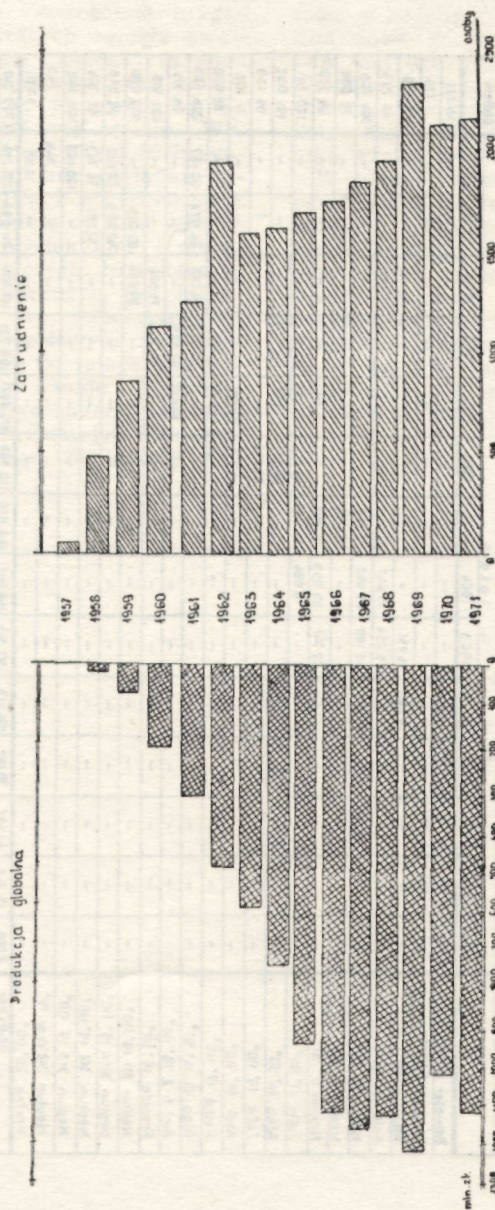
Wyszczególnienie	proc. udział w prod. towarowej		
	1968	1969	1971
a) odbiorniki telewizyjne	92,5	92,8	82,5
b) płytki telewizyjne	5,6	4,0	2,2
c) urządzenia prod. małoseryjnej	1,7	3,1	9,8

EKSPORT

Produkcja eksportowa naszych zakładów jest dziedziną w dalszym ciągu rozwijającą się. Pierwsza umowa eksportowa została zrealizowana w roku 1963. Jej przedmiotem była dostawa urządzeń „Korab” do ZSRR. .

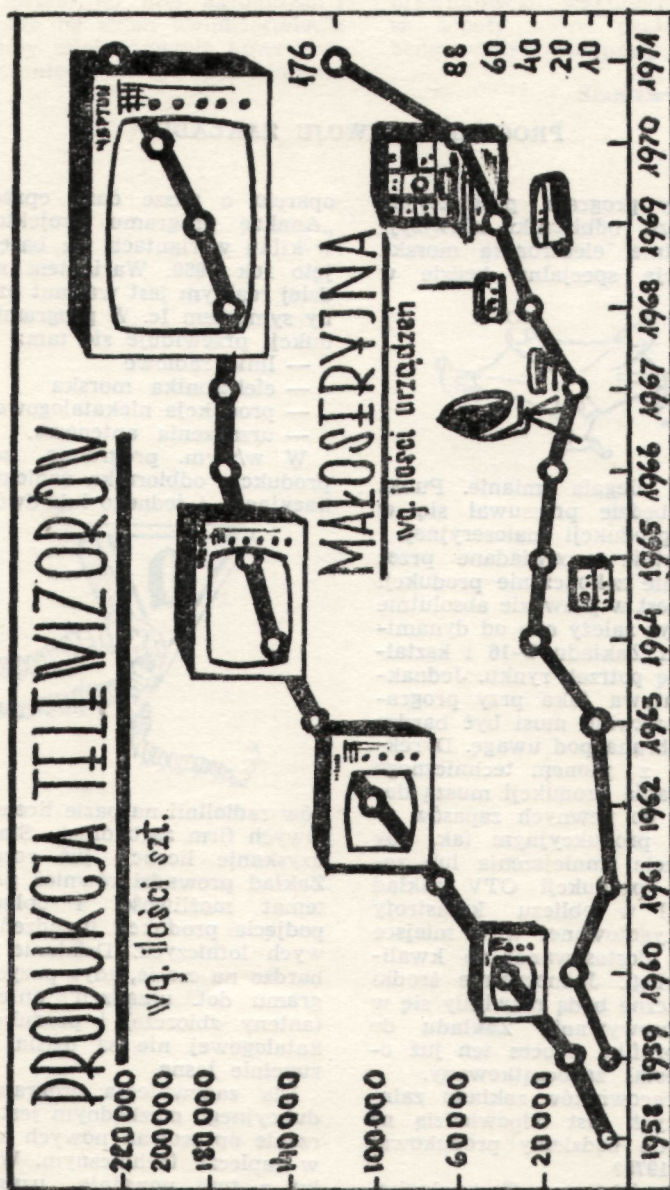
W roku 1966 następuje spadek tempa przyrostu produkcji na eksport, który został spowodowany brakiem zamówień Centrali Handlu Zagranicznego.

W roku 1970 wysłano pierwszą próbną partię 200 szt. OTV do Anglii. Otrzymały one dobrą opinię u kontrahenta, w związku z czym w roku 1971 odbiorca angielski zamówił następne 4.000 szt. OTV co wpłynęło poważnie na wzrost produkcji eksportowej. Na rok 1972 i lata następne przewiduje się w dalszym ciągu rozwój produkcji eksportowej do Anglii oraz zwiększenie produkcji małoseryjnej na eksport.



PRODUKCJA OTW W LATACH 1958-71

	Produkcja w latach														Ogółem
	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	
Belveder 14° 90'	2 000	11 762	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	13 771
Belveder 11° 70'	—	697	79	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	776
Booz 14° 90'	—	—	—	—	4 598	25 931	—	—	—	—	—	—	—	—	28 440
Fala 14° 90'	—	—	—	—	—	25 254	15 647	—	—	—	—	—	—	—	40 795
Neptun 14° 70'	—	785	42 404	70 012	101 515	59 188	85 445	5 708	—	—	—	—	—	—	364 765
Neptun 14° 90'	—	—	—	—	—	—	79 699	—	—	—	—	—	—	—	19 609
Neptun 17° 90'	—	—	—	—	—	22 541	55 953	11 865	—	—	—	—	—	—	69 770
Zetir 17° 90'	—	—	—	—	—	—	8 994	61 598	42 722	7 522	—	—	—	—	120 511
Alga 14° 90'	—	—	—	—	—	—	—	—	56 824	13 562	50 969	—	—	—	191 032
Zetir 19° 110'	—	—	—	—	—	—	—	—	59 454	—	—	—	1	—	59 139
Atol 19° 110'	—	—	—	—	—	—	—	—	2 024	10 041	—	—	—	—	11 870
Fiard 17° 110'	—	—	—	—	—	—	—	—	—	47 881	11 012	—	—	—	56 680
Alga 21 14° 90'	—	—	—	—	—	—	—	—	—	9 545	99 061	66 424	60 187	205 565	205 565
Atol 5-2 19° 110'	—	—	—	—	—	—	—	—	—	42 595	—	—	—	—	42 595
Fregata 19° 110'	—	—	—	—	—	—	—	—	—	514 874	75 506	—	—	—	127 415
Neptun 311 19° 110'	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	59 656	70 008	—	—	108 980
Neptun 314 19° 110'	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	42 585
Neptun 312 19° 110'	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	69 945
Neptun 313 19° 110'	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	32 001
Neptun 312 ek-99 19°	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100 168
Umrta 20° 110'	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	745
OC-BE-M	2 000	15 242	42 442	70 012	106 103	130 914	146 047	158 830	170 585	170 892	168 221	181 806	211 242	221 284	793 710



PROGRAM ROZWOJU ZAKŁADU

Dzisiejszy program produkcyjny zakładu, tzn. odbiorniki telewizyjne, radiolinie, elektronika morską i produkcja specjalna będzie w



przyszłości ulegała zmianie. Punkt ciężkości będzie przesuwiał się w kierunku produkcji małoseryjnej.

Wielokrotnie zapowiadane przez Zjednoczenie zakończenie produkcji OTV nie jest w prawdzie absolutnie pewne, gdyż zależy ono od dynamiki rozwoju Zakładu T-16 i kształtowania się potrzeb rynku. Jednakże alternatywa taka przy programowaniu rozwoju musi być bardzo poważnie brana pod uwagę. Dyrekcja wraz z pionem technicznego przygotowania produkcji muszą doprowadzić do pewnych zapasów w programie produkcyjnym tak, aby w momencie zmniejszenia lub zaprzestania produkcji OTV zakład nie stanął w obliczu katastrofy braku przygotowanej w to miejsce produkcji, dostosowanej do kwalifikacji załogi. Jednocześnie środki technologiczne będą rozwijały się w celu dostosowywania Zakładu do nowego profilu. Proces ten już obecnie został zapoczątkowany.

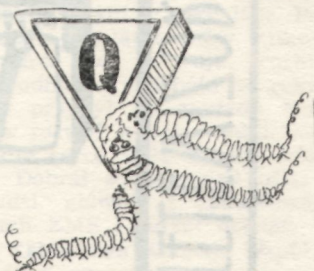
Ogół pracowników zakładu zainteresowanych jest odpowiedzią na pytanie: Co będziemy produkować po roku 1975?

Biuro Projektowo - Technologiczne UNIPRO na nasze zlecenie i w

oparciu o nasze dane opracowało „Analizę programu projektowego” w kilku wariantach. Za bazę przyjęto rok 1980. Wariantem najbardziej realnym jest wariant oznaczony symbolem Ic. W programie produkcji przewiduje się tam:

- linie radiowe
- elektronika morską
- produkcja niekatalogowa
- urządzenia antenowe.

W w/wym. programie założono produkcję odbiornika radiokomunikacyjnego i jednego lub dwóch ty-



pów radiolinii na bazie licencji czołowych firm zachodnich. Starania o uzyskanie licencji już rozpoczęto. Zakład prowadzi również prace na temat możliwości i opłacalności podjęcia produkcji urządzeń radiowych lotniczych. Działanie to jest bardzo na czasie, gdyż pozycje programu dot. urządzeń antenowych (anten zbiorcze) i produkcji niekatalogowej nie są dzisiaj jeszcze zupełnie jasne.

Dla zapewnienia programu produkcyjnego niezbędnym jest rozszerzenie opracowań nowych wyrobów w zapleczu technicznym. W związku z tym powstaje uzasadniony niepokój o opłacalność takiego

działania. Dla wyjaśnienia chciałbym przytoczyć parę liczb.

Oplacalność pracy zapleca technicznego oblicza się okresem zwrotu nakładów na uruchomienie nowej produkcji. Jako granicę opłacalności przyjmuje się zwrot kosztów w przeciągu 5 lat. Wskaźnik ten w naszym zakładzie kształtuje się następująco:

a) Elektronika morska

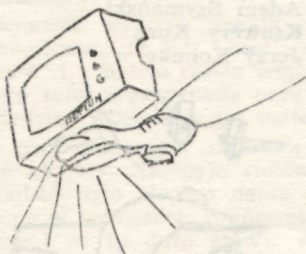
okres zwrotu nakładów od 0,3 roku do 2,1 roku — średnio 1,1 roku.

b) Radiolinie od 0,03 roku do 4,8 lat — średnio 2,35 roku.

Średnio dla produkcji małoseryjnej okres zwrotu nakładów wynosi 1,46 roku.

Wydaje się, że liczby mówią same za siebie, choć nie mogą uspokajać i efektywność ta musi być dalej zwiększana.

Przeprofilowanie zakładu powoduje konieczność wprowadzenia zmian w organizacji procesu produkcyjnego. Ze względów ekonomicznych, przy produkcji krótkich lub średnich serii w dużym asortymencie konieczna jest bardzo szeroka unifikacja pomiędzy wytwarzanymi urządzeniami. Unifikacja po-



zwoli na utworzenie gniazd przedmiotowych na szereg zespołów powtarzalnych i podobnych. Początkiem takiej unifikacji jest znajdujący się na deskach konstruktorów i technologów system urządzeń radiokomunikacji morskiej.

Niezależnie od gniazd przedmiotowych będą utrzymane gniazda

technologiczne wyspecjalizowane, wyposażone w odpowiednie środki technologiczne umożliwiające osiągnięcie dużej jakości i wydajności.

Opracowany program rozwoju i unowocześnienia metod wytwarzania przewiduje rekonstrukcję parku maszynowego z uwzględnieniem maszyn wieloczynnościowych i sterowanych numerycznie, jak również wprowadzenie szeregu procesów technologicznych dotychczas nie posiadanych w zakładzie. Przewiduje się wprowadzenie już w niedalekiej przyszłości systemu półfabrykatowego i typizacji procesów technologicznych.

Opracowanie docelowej organizacji i obiegu dokumentów technicznego przygotowania produkcji i produkcji małoseryjnej zostało zlecone wyspecjalizowanemu przedsiębiorstwu ORGAM, mającemu w swoim dorobku takie osiągnięcia jak ustawienie organizacji w Kombinacie Ursus i innych.

Pierwszy etap tej pracy — założenia — został już przez zakład przyjęty, a projekt techniczny zakończony będzie jeszcze w tym roku. Wprowadzenie tej organizacji będzie również pierwszym krokiem zmierzającym do stosowania Elektronicznej Techniki Obliczeniowej. Docelowo ETO będzie obejmowało: zarządzanie, planowanie i kontrolę produkcji, emisję dokumentacji produkcyjnej, gospodarkę materiałową, sprzedaż, gospodarkę środkami trwałymi, koszty, kadry, zatrudnienie i płace.

Przedstawiony tu z konieczności bardzo skrótowo program posiada jeszcze wiele niewiadomych. Jednakże każdy dzień przynosi dane pozwalające kolejno konkretyzować poszczególne jego elementy. Ciągła troska czynników politycznych, społecznych i dyrekcji o przyszłość zakładu i jego załogę stanowią rękojmnię prawidłowości i realności tego programu.

Jerzy Colojew

COS O RACJONALIZACJI...

Najbardziej aktywni racjonalizatorzy, którzy zostali odznaczeni odznakami:

1. Zasłużony Racjonalizator Produkcji — ob. Jan Król — brygadzysta, następnie mistrz, kierownik Sekcji Wynałazczości, aktywny racjonalizator od 1959 roku.

2. Racjonalizator Produkcji — ob. Stanisław Dziąbowski, brygadzysta wydziału WD, aktywny racjonalizator od 1960 roku, **ob. Robert Grabowski** — brygadzysta WD, mgr inż. **Zenon Grzełak**, autor wzoru użytkowego stosowanego w produkcji OT „Pegaz”, „Fala” i „Neptun”, **ob. Edward Kostro**, mistrz regeneracji przyrządów, aktywny racjonalizator od 1963 r.

3. Przetwarzający racjonalizatorzy pracownicy naszego zakładu w ostatnich 5-ciu latach:

a) złożyli najwięcej projektów przyjętych do realizacji:

1. Jarosław Sztelwander
przyjętych 10 projektów racj.
2. Jerzy Witucki
przyjętych 10 projektów racj.
3. Rajmund Rogas
przyjętych 18 projektów racj.
4. Marian Martyniak
przyjętych 11 projektów racj.
5. Edward Kostro
przyjętych 10 projektów racj.
6. Henryk Dworak
przyjętych 11 projektów racj.
7. Jeremi Bukowiecki
przyjętych 11 projektów racj.
8. Grzegorz Grotha
przyjętych 7 projektów racj.
9. Alojzy Jesiołkowski
przyjętych 7 projektów racj.

10. Henryk Tucholski
przyjętych 7 projektów racj.
11. Feliks Szachta
przyjętych 7 projektów racj.
12. Zbigniew Stroczo
przyjętych 7 projektów racj.
- b) Złożyli projekty przynoszące efekty powyżej 100.000 zł:
 1. Ferdynand Wołkanowski
 2. Mieczysław Kępa
 3. Józef Pajak
 4. Jerzy Owczarczyk
 5. Ryszard Świątała
 6. Bogusław Stolarek
 7. Mieczysław Peichert
 8. Jerzy Cichocki
 9. Dżemil Alejewicz
 10. Marian Nowicki
 11. Mieczysław Boleński
 12. Edward Skiba
 13. Izidor Kuncewicz
 14. Ignacy Dopierała
 15. Leonard Malta
 16. Albin Hoffmann
 17. Adam Szymański
 18. Ksawery Kurp
 19. Jerzy Kohnke



DANE O ROZWOJU WYNALEZCZOŚCI W DZIEDZINIE STOLECIEŃ G.Z.E. "UNIMOR"

TREŚĆ	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	Razem
Ilość zgłoszonych projektów	33	77	32	109	265	243	190	166	152	163	134	108	78	1.753
Ilość zastosowań w produkcji	13	52	18	23	119	107	118	68	45	80	61	50	40	774
Wypłacono wynagrodz. twórcom	7	30	26	31	172	358	489	519	288,6	646,8	261	134,2	197	2.939,6
Uzyskane efekty w projek. zrealiz.	53	200	260	527	3.000	7.460	4.517	4.160	10.601,3	36.382	9.858	1.700	2.962	81.526,5
Ilość uzyskanych wzorów użytkaw.	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	3
Ilość uzyskanych patentów	-	-	-	1	-	-	3	3	1	1	-	-	1	10
Liczba racjonalizat.	17	38	24	70	135	138	112	101	90	119	450	416	89	771

NAJWIĘKSZY SUKCES NOWOCZESNA ORGANIZACJA PRZEPŁYWU MATERIAŁÓW W PRODUKCJI TELEWIZORÓW

1. Wstęp

W latach 1963/1964 rozpoczęto w technologii prace projektowe mające na celu zorganizowanie podawania materiałów podajnikiem w specjalnych pojemnikach do poszczególnych stanowisk roboczych. Był to system kombinowany połączony z dostarczaniem elementów jak skrzynka, kineskop i szyba wprost do właściwego stanowiska pracy.

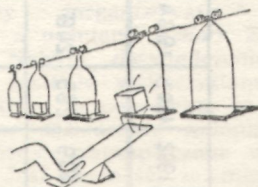
W połowie lat 60-tych zespół w składzie: inż. Andrzej Chmielewski, Cz. Godlewski i inż. Wynimko opracował nowy typ taśmy montażowo-strojenkowej umożliwiający rozwiązanie czterech problemów:

- lepszego wykorzystania powierzchni produkcyjnej,
- wydłużenia czasu wygrzewania telewizorów,
- transportu elementów i chasis do montażu,
- transportu gotowych telewizorów.

VII Plenum KC PZPR otworzyło „zielone światło” dla nowatorskich rozwiązań organizacyjnych. Zakładowy Zespół d/s realizacji uchwalił VII Plenum powierzył inż. Z. Jarmakowskiemu i inż. H. Paczce opracowanie systemu organizacyjnego przepływu materiałów w produkcji telewizorów. Założenia te stały się przedmiotem szerokiej dyskusji zarówno w zakładzie jak również w resorcie, zjednoczeniu oraz właściwych instytutach. Ostatecznie — mimo negatywnego stosunku wielu osób w zakładzie i po-

za nim — opracowano na ich podstawie system organizacyjny w postaci szeregu roboczych instrukcji.

Poważną trudnością było znalezienie ludzi chętnych do realizacji opracowanego systemu. Po szeregu rezygnacji ze strony zainteresowanych osób, wdrożenie systemu powierzono inż. T. Szmidtowi, który z całą konsekwencją, przy dużym wysiłku oraz zaangażowaniu zarówno osobistym jak i innych pracow-



ników w rekordowo krótkim czasie trzech miesięcy przygotował zakład do wprowadzenia nowego systemu.

Po podjęciu przez Dyrektora Zakładu decyzji o wprowadzeniu nowego systemu przepływu materiałów w produkcji telewizorów — został on uruchomiony wraz z normalnym rachunkiem kosztów w dniu 23 lipca 1967 r.

W latach następnych opracowano i wprowadzono dalsze korekty i usprawnienia do tego systemu, a w ubiegłym roku zakończono ten cykl opracowaniem, wykonaniem i uruchomieniem taśmy dostawczej z magazynów do kompletni.

2. Opis typowego przepływu materiałów w przemyśle

W większości zakładów magazyny zaopatrzenia i kooperacji posiadają układ branżowy. Materiały z nich są pobierane przez rozdzielnie wydziałów montażowych w różnych ilościach i różnych partiach. Rozdzielnie te są praktycznie drugimi magazynami w których następuje ukompletowanie materiałów w określonych ilościach oraz dostarczanie ich do stanowisk roboczych. W związku z tym taśmy montażowe charakteryzują się zmiennym stanem nasycenia w materiały. Największe ilości zgromadzone są bezpośrednio po wydaniu a potem w trakcie produkcji zapas ten maleje.

Stąd zapas materiałów na każdym stanowisku o każdej porze jest różny.

Taka forma organizacji stwarza bardzo poważne problemy w sferach pobierania, składowania, rozliczania, inwentaryzacji, kontroli, wymiany materiałów wadliwych i innych.

3. Założenia usprawnień organizacyjnych

Po analizie przedstawionego systemu uznano, że jest on nieefektywny i opracowano założenia usprawnień organizacyjnych, które przewidywały:

- stworzenie zamiast magazynów branżowych jednego przedmiotowego magazynu,
- zlikwidowanie rozdzielni wydziału montażowego z przejęciem jej funkcji przez w/w magazyn,
- wydawanie materiałów systemem ciągłym na wydział zamiast jego pobierania,
- likwidację dotychczas stosowanych dokumentów pobierania materiałów,
- zwolnienie Wydziału Montażowego z obowiązku zabezpiecze-

nia stanowisk pracy w materiałach,

- stworzenie środków technicznych (transporterów) do wydawania materiałów i odbierania telewizorów.

4. Nowoczesny system przepływu materiałów

W czasie opracowywania instrukcji roboczych dotyczących przyjmowania, składowania, kompletowania, wydawania oraz rozliczania materiałów i półfabrykatów system ujęty w założeniach usprawniono, nie zmieniając jednak podstawowych zasad jego działania. Równocześnie zespół w składzie: Cz. Godlewski, inż. Z. Kwapiński, H. Kubowicz i inż. T. Szmidt opracował projekt zagospodarowania budynku nr 5 dostosowaniem do nowego systemu.

Z kilku magazynów branżowych utworzono jeden przedmiotowy Magazyn Główny Montażu prowadzący wszystkie części rodzajowe potrzebne do montażu telewizorów. Początkowo kierownikiem tego Magazynu by. J. Kukałowicz, a następnie J. Matraszek.

Magazyn ten podzielono na trzy strefy:

- składowania nr 1 obejmująca materiały grupy „A”, „C” i półfabrykaty,
- składowania nr 2 obejmująca materiały grupy „B”,
- kompletowania (tzw. kompletownia).

Materiały i półfabrykaty napływające do magazynu rozlokowane są wg planu w strefach składowania, skąd ukompletowane wg karty wzorcowej emitowanej przez Dział Gł. Technologa przekazywane są bez rozliczeń do strefy kompletowania, przy czym kineskopy i skrzynki podawane są przy pomocy transportera przegubowo - podwieszanego.

Kompletowanie materiałów do wydawania na produkcję odbywa się w kompletowni na podstawie dokumentacji źródłowej otrzymanej z Działu Gł. Technologa a mianowicie:

- miesięcznej wzorcowej karty materiałowej montażu na poszczególne wyroby,
- planu zagospodarowania materiałów na paletach transportera.

Udokumentowanie wydania dokonywane jest raz dziennie w oparciu o dobową kartę wydania materiałów wystawianą przez magazyn, którą kwituje mistrz Wydziału Montażowego na koniec drugiej zmiany. Dobowa karta wydania materiałów charakteryzuje się również tym, że podaje odstępstwa ilościowe i wartościowe od normatywnego rachunku kosztów w każdym dniu produkcji.

System ten umożliwił również wprowadzenie sygnalizacji o stanie zapasów materiałów w magazynie, który przesyła codzienne meldunki do kierowników zmianowych oraz Działu Zaopatrzenia i Kooperacji podając materiały, które osiągnęły stan minimum lub alarmowy, celem podjęcia odpowiednich decyzji.

Godną podkreślenia nowością jest wprowadzenie sposobu rozliczeń półfabrykatów w oparciu o sływ wyrobów gotowych. Druk planów półfabrykatów jest tak pomyślany, że oprócz specyfikacji ilościowej informuje o pracochłonności, planowanej produkcji oraz stanowi limitową kartę materiałową upoważniającą do pobrania surowca z odpowiedniego magazynu branżowego.

W hali montażowej istnieją taśmy zaopatrywane w materiały w sposób ciągle niezależnymi przenośnikami łączącymi je z magazynem. Inny przenośnik odwozi gotowe telewizory. Każde stanowisko pracy przy taśmach charakteryzuje się stale jednakowym zaawansowaniem

wyrobu oraz taką samą ilością materiałów będących luzem na stanowisku lub przenośniku, czyli jednakowym nasyceniem materiałowym oraz zaangażowaniem tej samej robocizny bezpośredniej.

Takie rozwiązanie pozwoliło na przyjęcie zasady, że wartość robót w toku w Wydziale Montażowym powinna być stała co określa dokument technologiczny „Nasycenie materiałowe”. Wprowadzenie zapasu technologicznego i metody wymiany wadliwych materiałów na stanowiskach roboczych zagwarantowało rytmiczną pracę taśm.

5. Nakłady

Nowy system przepływu materiałów mógł być wprowadzony dzięki zastosowaniu środków technicznych o wartości około 6,5 mln złotych. W zakres przedsięwzięć związanych z tym systemem weszły:

- wykonanie i zainstalowanie taśm oraz przenośników przegubowych,
- wykonanie i zainstalowanie przenośnika zbiorczego do przewozu gotowych telewizorów,
- wykonanie i zainstalowanie przenośnika zaopatrującego strefę wydawania w skrzynki i kineskopy,
- wykonanie, modernizacja oraz zakup wyposażenia specjalistycznego (wózko-regały, podesty, stanowiska kompletacyjne, pojemniki, zasobniki itp.).

6. Efekty techniczne

Niewątpliwym osiągnięciem technicznym jest fakt zastosowania nowoczesnego rozwiązania dwupoziomowych taśm montażowych oraz systemu przenośników przegubowo-podwieszonych zaopatrujących w materiały stanowiska robocze i odbierających gotowe telewizory. W wyniku tego wyeliminowano całkowicie transport wózkami ręcznymi na odcinku magazyn-produkcja-ma-

gazyń zbytu oraz zwiększono wykorzystanie powierzchni. Przed uruchomieniem systemu produkowano z 1 m kw. powierzchni 70 telewizorów, a obecnie 170 sztuk.

7. Efekty organizacyjne

Wprowadzone zmiany organizacyjne wyeliminowały szereg zbędnych prac, skróciły drogi transportowe, zmniejszyły ilość manipulacji materiałowych oraz uprościły rozliczenia.

Założone cele osiągnięto przez:

- usunięcie z powierzchni produkcyjnej rozdzielni oraz nadmiaru materiałów na stanowiskach pracy,
- eliminację wieloszczeblowości rozliczeń,
- obciążenie nadzoru produkcji od spraw materiałowych i ukierunkowanie go na sprawy techniki i jakości,
- wyeliminowanie czasów tracących na pobieranie i wymianę materiałów na stanowiskach roboczych,
- ograniczenie strat z tytułu przeprowadzania remanentów okresowych,
- włączenie słyżby magazynowej do rytmicznej pracy zgodnej z pracą taśmy,
- stworzenie warunków do wprowadzenia systemu sterowania jakością.

Materiałnym efektem usprawnień organizacyjnych było wygospodarowanie 46 etatów pracowników fizycznych i 17 etatów pracowników umysłowych.

8. Efekty ekonomiczne

Ze względu na to, że dokonanie pełnej oceny ekonomicznej wdrożonego systemu przepływu materiałów jest trudne do wykonania przedstawiamy tylko kilka efektów a mianowicie:

- zaoszczędzenie około 10 mln zł środków inwestycyjnych, nie-

zbędnych na wybudowanie nowej powierzchni produkcyjnej,

- odprowadzenie dodatkowo około 310 mln zł akumulacji wynikłej ze wzrostu zdolności produkcyjnej taśm montażowych,
- zaoszczędzenie około 5,3 mln zł funduszu plac,
- wygospodarowanie około 4,8 mln zł z tytułu wzrostu sprzedaży opakowań.

Należy tu wymienić również poprawę gospodarki materiałowej, w której sześciokrotnie zmniejszyły się rozbieżności między nadwyżkami i niedoborami.

9. Wnioski

Opracowanie i wdrożenie opracowanego systemu było największym i najbardziej efektywnym przedsięwzięciem organizacyjnym w naszym przedsiębiorstwie. Udowodniło ono, że zmiany organizacyjne połączone z dużym zaangażowaniem osobistym pracowników są głównym czynnikiem wzrostu wydajności i poprawy warunków pracy. Przekonało nas to, że można wprowadzać śmiało przedsięwzięcia nawet teoretycznie sprzeczne z przepisami byle ekonomicznie i logicznie uzasadnione.

Wymienionym w artykule pracownikom oraz tym wszystkim, którzy ten system praktycznie wdrażali należą się słowa uznania za ich wysiłek, osobiste zaangażowanie i wyniki, które były ich wspólnym dziełem. Są postawą udowodnili, że są zawsze gotowi do wprowadzania dalszych nowatorskich przedsięwzięć i rozwiązań organizacyjnych przy zastosowaniu nowoczesnych metod pracy.

Zbigniew Kwapiński

Henryk Paczka

Tadeusz Szmidt

DZIAŁALNOŚĆ SPOŁECZNA I SOCJALNO - BYTOWA

Gdy mówimy o osiągnięciach i perspektywach rozwoju przedsiębiorstwa, to winniśmy wiązać je z pracownikami, ich sukcesami, niepowodzeniami i odczuciami. Nic się nie dzieje bez człowieka, nigdy nie osiąga się sukcesów bez należytego zaangażowania ludzi. A, pracownicy nasi to zbiorowość obdarzona wszechstronnymi talentami, zainteresowaniami, poglądami. Dlatego niniejsza ocena nie może pretendować jako zadowalająca wszystkich czytających.

Ponieważ pojęcie kultury jest zbyt szerokie, a przy tym każdy z nas inaczej je rozumie, więc i poruszane problemy są tematycznie nie zawsze związane ściśle z kulturą. W zależności od zainteresowań na terenie przedsiębiorstwa działają organizacje partyjne, związkowe, młodzieżowe, jak również organizacje techniczne: SEP — Stowarzyszenie Elektryków Polskich, SIMP — Stowarzyszenie Inżynierów i Mechaników Polskich, PTE — Polskie Towarzystwo Ekonomistów i SK — Stowarzyszenie Księgowych, połączonych we wspólnej działalności w Radzie Towarzystw Naukowo - Technicznych pod przewodnictwem Wincentego Moraczewskiego.

Działalność poszczególnych organizacji w pojedynkę nie była zbyt owocna i stał 19. 10. 1971 r. wymienione koła organizacji i stowarzyszeń połączyły swą działalność w ramach wspólnej Rady Towarzystw. W tym też dniu zatwierdzony został regulamin i plan pracy na rok 1972 oraz zawarto porozumienie z Dyrekcją GZE „UNIMOR” od-

nośnie udziału połączonych organizacji w pracach na rzecz przedsiębiorstwa i udziału przedsiębiorstwa w finansowaniu poczyniła Rada Towarzystw Naukowych w GZE „UNIMOR”. O tym, że połączenie działalności było potrzebne i celowe świadczą odpowiednie dane. Radę Towarzystw reprezentuje 132 członków, z czego przypada na SEP — 48, PTE — 30, SIMP — 18 i SK — 36 osób.

Plan pracy na 1972 rok obejmuje szereg tematów badawczych i naukowych na rzecz przedsiębiorstwa, szerzenie kultury technicznej i ekonomicznej wśród członków i pracowników niezrzeszonych, wyjazdy członków do innych przedsiębiorstw w ramach wymiany doświadczeń oraz propagowanie wynalazczości i racjonalizacji pracowniczej.

Na ostatnim Walnym Zebraniu w dniu 17. 01. 1972 r. rozpoczęto cykl referatów, z których pierwszy poświęcono tematowi „Rola i praktyka stosowania rachunku ekonomicznego w przedsiębiorstwie”.

Nie oznacza to, że we wszystkich stowarzyszonych organizacjach praca przebiega równie sprawnie.

Trudności w organizowaniu zebrań, spotkań z członkami w poszczególnych stowarzyszeniach i organizacji wynikają również ze zbyt dużego obciążenia pracami domowymi, a w szczególności kobiet, słyszy się narzekania „ach te drugie zmiany”. Rzeczywiście udział kobiet w pracy domowej jest nieporównywalny z pracą mężczyzny i co tu dużo mówić — same hasła „Ludwiku do rondla” nic nie pomogą. Trochę winy chyba jest w niedo-

rozwoju usług na rzecz ludności. Za wiele czynności wykonuje się w domu, a za mało można zlecić wyspecjalizowanym zakładom. Usługi te nawet gdy są możliwe, to na pracownicze kieszenie zbyt drogie.

—o—

Odnowa w życiu Partii wprowadza zmiany na lepsze w całym społeczeństwie, zauważalne również w naszym Zakładzie. Nastąpiło zbliżenie kierownictwa partii i rządu do mas pracujących. W miesiącu maju 1971 r. gościliśmy w naszym przedsiębiorstwie Sekretarza KW PZPR tow. Karkoszkę i Ministra Tow. Wrzaszczyka, dzięki którym mamy szansę uruchomienia budowy ośrodka wypoczynkowego w Stegnie i otrzymanie nowego autokaru.

Odwiedził nas również Sekretarz KW tow. Tkaczyk, który wspólnie z Komitetem Dzielnicowym doprowadził do rozmów ze Zjednoczeniem odnośnie uprofilowania naszych zakładów.

Aktyw partyjny, młodzieżowy i związkowy poszczycić się może doprowadzeniem do uruchomienia radiowęzła, powołania Rady Programowej. Ponadto dla usprawnienia dopływu informacji wydaje się Biuletyn Informacyjny.

Demokratyzacja życia powoduje zapotrzebowanie na coraz większe grono aktywistów — ludzi nie tylko ofiarnych, lecz i wykształconych, stąd wśród członków partii dużym zainteresowaniem cieszą się szkolenia i zebrania informacyjne, szczególnie z udziałem specjalistów.

Związek Zawodowy Metalowców jest najbardziej masową organizacją, gdyż zrzesza ponad 98 proc. pracowników w dziesięciu oddziałach na terenie przedsiębiorstwa i jedną w szkole przyzakładowej.

Malkontenci twierdzą, że najlepiej było, gdy załoga liczyła kilkadziesiąt osób. „Pełnomocnik” kie-

rujący pracami związku mimo normalnego zatrudnienia znalazł czas na organizację wycieczek, grzybobranie, no a co to były za wytworne przyjęcia towarzyskie i bale... jak ten w Dniu Kobiet w 1958 r. i ten jesienią tego roku w sali „Przemetu”.

Istotnie w upowszechnianiu kultury robino na ówczesne warunki wiele. W 1960 roku zorganizowano spotkanie z aktorami, a jeśli ktoś wolał to z aktorkami na terenie hali w budynku fabrycznym. W tymże roku w lokalu CPN zorganizowano Klub „Kleks”. Ponieważ brakło atramentu, a może talentów i cierpliwości na twórczość literacką, zmieniono nazwę Klubu na „Dioda”. Były to najlepsze lata życia klubowego, odbywało się wiele spotkań poznawczych (miały o to pretensje co zazdrośniejsze żony), działały kółka zainteresowań z sekcją filmową, która w swym dorobku posiadała kilka filmów krótkometrażowych, sekcję filatelistyczną, która następnie z klubu przeniosła się na teren przedsiębiorstwa, łącząc hobbystów znaczków i in.

Dawne to czasy, kiedy życie klubowe dawało godziwą rozrywkę dla znacznej części załogi w zajęciach wg zainteresowań, w wieczorkach i balach, z których najbardziej znane były „Bale Gałganiarzy” i „Nowococzne”.

O działalności Klubu było głośno — nawet zbyt głośno, bo znaleźli się współwłaściciele: CPN, „Fosfory” i inni współudziałowcy. Mówią że nie brakowało dobrej woli, ale przeszkodziła konieczność. Właśnie rządy wspólników doprowadziły do zmiany z wdzięcznej nazwy Klubu „Dioda” na „Neptun”. Chyba z woli Neptuna działalność klubu zeszła na... lub jak kto woli działalności tej nie było wcale i stąd GZE zrezygnowały z członkostwa.

Skoro nie powiodło się z działalnością rozrywkową, Rada Zakładowa więcej energii poświęciła tury-

stycie i wypoczynkowi po pracy oraz organizacji wczasów pracowniczych.

Do 1971 roku do dyspozycji amatorów turystyki był tylko jeden autokar i to nie najlepszej jakości. Potrzeba jednak matką wynalazków. Korzystano z furgonów, wozów ciężarowych. Byle w las na jagody lub grzyby i na zieloną trawkę. Amatorzy twierdzą, że nigdzie tak „czysta” nie smakuje jak właśnie na trawce.

Innego rodzaju turystykę uprawiali działacze związkowi i czynnik administracyjny. Stali się odkrywcami ładnych zakątków Pojezierza Pomorskiego i poszukiwali miejsca na zlokalizowanie zakładowego ośrodka wypoczynkowego. Wybrano najpierw Salino — wieś położoną w powiecie wejherowskim, później zamieniono na Żalakowo. Ponieważ właścicielem gruntów w Żalakowie stał się nasz pracownik, stad by nie popaść w zależność od inicjatywy prywatnej, rozpoczęto poszukiwania innych parcel pod budowę ośrodka.

Lepiej poszło w poszukiwaniu miejsca na budowę ośrodka wypoczynkowego. Decyzja była szybka i w ten sposób jest już w budowie Ośrodek w Stegnie k/Krynicy Morskiej. Będzie to Ośrodek o wysokim standardzie wyposażenia na ca 200 osób w turnusie, z czasem eksploatacji 5-ciu miesięcy, od maja do września włącznie. Zapewni się pobyt na wczasach rocznie dla 2 tys. osób. Dodatkowo należy się liczyć z możliwością przyjazdów do ośrodka pracowników z rodzinami na soboty i niedziele zakładowymi autokarami. Będą tam korzystali z przyjemności i odpoczynku. Powstaną możliwości wymiany miejsc z przedsiębiorstwami zagranicznymi. Oferty już złożyli towarzysze z Rostowa z miejscami na Krymie.

Rozwój wczasów pracowniczych spowoduje wzrost zapotrzebowania na środki finansowe.

Pomyślnie rozwiązano zagadnienie kolonii letnich dla dzieci i obozów dla młodzieży starszej i ze szkoły zawodowej. Po pięcioletnich doświadczeniach utrzymywania dzieci na koloniach w Salinie (1961-1965) działalność kolonijną zamierała. Dzieci poprostu nie chciały jechać stale do tej samej nieatrakcyjnej miejscowości. „Potrzeba matką wynalazków” i organizatorzy „poszli po rozum do głów”, wydzierżawili obiekt szkolny (szkoła pod opieką przy Żabim Kruku) i wymieniali lokale szkoły co roku na inne obiekty kolonijne w różnych atrakcyjnych miejscowościach kraju.

Zmiana klimatu, dobre wyżywienie oraz opieka wychowawcza i lekarska stworzyła tak duże zainteresowanie rodziców i dzieci koloniami, że należało zwiększyć ilość miejsc do 150 w jednym turnusie.

Podobnie w 1971 roku dla starszej młodzieży zorganizowano obóz wspólny z uczniami Szkoły Zawodowej. Nabyte doświadczenie w 1971 r. zostanie wykorzystane w 1972 roku z tą poprawką, że obóz będzie w sąsiedztwie kolonii, na której będzie zabezpieczone wyżywienie. Jest pewność, że młodzież ta otrzyma dobre wyżywienie, na które narzekano w 1971 roku.

ZMS — organizacja założona w 1958 roku na początku swej działalności skupiała 14 członków. W 1960 roku było już 200 członków. Rozrost organizacji nie szedł w parze z aktywnością działania i stąd w wyniku weryfikacji w końcu 1960 r. pozostało w organizacji tylko 60 osób. Następny dynamiczny rozwój organizacji szedł w parze z pracami społeczno - użytecznymi na rzecz przedsiębiorstwa, miasta i samej młodzieży. Działano zawsze gdy była potrzeba remontu klubu, budowy i remontów domków w Żalakowie, budowy nawierzchni utwardzonej na podwórku fabrycznym i wiele innych prac. Kto nie pamięta

bajora i zrytego podwórka, gdy nie można było przejść suchą nogą oraz zrywu młodzieży ZMS do pracy. Dzięki takim czynom w konkretnej i potrzebnej społecznie pracy, dynamicznie rozwijała się organizacja i osiągnęła stan 400 członków z czego 140 w Szkole Przyzakładowej. Nasza organizacja jest przodującą organizacją w Gdańsku, która zarówno wyróżnia się w pracy jak i w rozrywkach. Obozy szkoleniowe, wieczorki oraz wycieczki jak również inicjowanie i udział we współzawodnictwie pracy, czyny społeczne między innymi w akcji „Dar Ojczyźnie”, patronat nad Domem Dziecka, przysporzył organizacji wiele wyróżnień, dyplomów, Odznaczeń Janka Krasickiego, nie licząc przychylniej kilkakrotnie oceny w prasie „Sztandar Młodych”, „Głos Wybrzeża” i „Płomienie”.

Plomienna i zapalczywa to młodzież i jej aktywiści Ewa Wiśniewska, Tadeusz Deptuński, Stanisław Kowalski, Andrzej Bednarski, Marian Szulc, Wacław Łukaszewicz i wielu innych, przez wiele lat potrafili utrzymać wysoki poziom pracy organizacyjnej i przynosić zaszczyty i chwałę dla załogi GZE „UNIMOR”.

Ponieważ wszyscy uznają prawo ekonomiczne, „że byt określa świadomość” i z bytem często wiążą żywienie zbiorowe, wypada parę słów powiedzieć właśnie w tej materii.

Z tym żywieniem zbiorowym to same kłopoty. Nie było stołówki w zakładzie było źle, bo dania przyrządzone w terminach zimne, nieapetyczne i co tu dużo mówić więcej było niezadowolonych jak niewybrednych. Dawniej mówiono „przez żołądek do serca”, co miało znaczyć, że stół suło zastawiony powoduje ogólne zadowolenie.

Teraz gdy stołówka jest na miejscu (otwarta od 1. 01. 1972 r.) i obdarza gorącymi daniami i przeważnie mięsnymi potrawami, jest sporo

niezadowolonych. Wiemy, że niedietetyczne jadło powoduje szybsze starzenie organizmu. Ponieważ chcemy zachować własny urok młodości, dania w stołówce i bufecie winny obfitować w salatkę selerową z kroplą oliwy, papryką, pomidory, ogórki, białe ser (chudy) z młoda cebulką, ryby saute no i dania z chudego mięsa, a na dodatek owoce lub potrawy owocowe. Jak na razie to tylko marzenia i zadowlić się trzeba tym co jest z nadzieją, że będzie lepiej. Jak mówią „nie od razu zbudowano Kraków”.

O mieszkaniach. Tych mieszkań jednak nigdy za wiele. Potrzeby rosną wraz ze wzrostem i odmładzaniem się naszej załogi. Jeszcze nigdy tak jaskrawo problem mieszkaniowy nie ujawniał się w przedsiębiorstwie jak właśnie w 1972 roku. Zmiana zasad rozdzielania mieszkań spółdzielczych i wprowadzenie spółdzielczego budownictwa mieszkaniowego dla zakładów pracy spowodowała, że na 25 dysponowanych na 1972 r. mieszkań zgłosiło się aż ponad 300 chętnych. Faktycznie byłoby znacznie więcej, lecz podany regulamin rozdziału mieszkań preferujący pracowników o dużym stażu i aktualnie znajdujących się w trudnych warunkach mieszkaniowych wpłynął na ograniczenie wpływu podań, a nawet wycofanie zgłoszeń.

Optymizmem napawa fakt, że klimat odnośnie budownictwa mieszkaniowego w kraju w tym i w Gdańsku zmienił się na lepsze. Na III Plenum KC PZPR zatwierdzono projekt programu perspektywicznego rozwoju budownictwa mieszkaniowego na najbliższe 20 lat.

Po raz pierwszy w historii kraju powstał projekt programu traktującego budownictwo mieszkaniowe jako działalność ściśle związaną z rozwojem pozostałych dziedzin gospodarki narodowej. Mieszkanie więc, obok plac wliczone zostało do podstawowych potrzeb społeczeń-

stwa, decydującym o stopie życiowej i możliwościach kształcenia, wypoczynku, potrzeb kulturalnych wpływających na model rodziny socjalistycznej.

Samorząd Robotniczy doceniał ten problem od początku samego istnienia przedsiębiorstwa stąd i sukcesy są znaczne. Wybudowano i oddano do użytku pracowników 76 mieszkań w 2 domach mieszkalnych. Z funduszu zakładowego udzielono pomocy zwrotnej i bezzwrotnej na uzupełnienie wkładów w spółdzielniach mieszkaniowych na sumę ca 16 mln zł z czego w ostatnich latach 1968—1971 na sumę 5,4 milionów zł dla ponad 400 pracowników. Jeszcze skuteczniejsza będzie poprawa warunków mieszkaniowych w latach 1972—1975. Do podziału na ten okres przydzielono 6.520 m kw. na ca 135 mieszkań w ramach zakładowego budownictwa spółdzielczego. W 1972 roku z tej puli rozdzielił się 25 mieszkań. Ponadto przedsiębiorstwo otrzymało 1,3 milionów zł na mieszkania służbowe w spółdzielczym budownictwie mieszkaniowym dla specjalistów oraz zawarło umowę ze Spółdzielnią „Osiedle Młodych” na 125 mieszkań dla zamiejscowych absolwentów szkół wyższych (stypendystów) do wykorzystania w latach 1973—1980. Aktualnie na mieszkania z tej puli oczekuje 13 pracowników.

Podobnie jak w latach ubiegłych w 1972 r. jak i w latach następnych przewiduje się odpisy na fundusz mieszkaniowy z podziału funduszu zakładowego (25 proc. ogólnego odpisu) w wysokości ca 1 miliona zł co w przeliczeniu sum na średnią zapomogę ca 10 tys. zł istnieje możliwość udzielenia pożyczek zwrotnych i bezzwrotnych dla 100 pracowników rocznie.

Przychodnia Przyzakładowa służby zdrowia od początku istnienia zakładów mieściła się w ciasnych i nieprzystosowanych na ten cel

pomieszczeniach w budynku Nr 2. Nic jednak nie zrażało ofiarnego zespołu, a w szczególności weteranów takich jak dr Mielnik oraz siostry Giedroń i Wieczorek. I rzeczywiście ośrodek od m-ca marca 1971 r. otrzymał ładne i przystosowane do pracy pomieszczenia w budynku Nr 1.

Nad profilaktyką i zdrowiem pracowników czuwa 11 pracowników służby zdrowia w tym 4 lekarzy. Ale apetyt rośnie w miarę jedzenia. Otóż ostatnio wiele się słyszy o potrzebie zakupu aparatu EKG i rozbudowy pracowni analitycznej, bo co tu dużo mówić, wiele się traci czasu na przeprowadzenie szczegółowych badań w innych przychodniach.

Mówiąc o działalności socjalnej nie można nie wspomnieć o Pracowniczej Kasie Zapomogowo-Pożyczkowej. Kasa jak przystało na duże przedsiębiorstwo obraca dużymi sumami. Średnio miesięcznie wypłaca pożyczki krótko i długoterminowe do 400 tys. zł. Ponieważ pożyczki są nieoprocentowane, stąd taka popularność kasy. Kolejki po pożyczki w dniu wypłat chyba najlepiej świadczą o powodzeniu i potrzebie działalności kasy. Zanim rozwinęła się działalność kasy i doszła do kilku milionowego funduszu, wiele pracy i poświęcenia włożyli przewodniczący Zdzisław Zawadzki oraz kasjerka Barbara Woźniak.

Opisana działalność organizacyjna, kulturalna i socjalno-bytowa nie daje pełnego obrazu życia naszych pracowników, życia, które na pewno jest bogatsze. Pisząc tę historię w dużej mierze korzystałem z bogatego zbioru informacji zawartych w biuletynie pisanym na 10-lecie GZR T-18, a szczególnie z artykułu pisanego pod tym samym tytułem przez Wacława Łukasiewicza.

Wiele myśli i pragnień z tego okresu zrealizowaliśmy, a wiele z

WSPÓŁZAWODNICTWO

Już od początku powstania życia na ziemi zauważamy rozwój współzawodnictwa. Można by zadać pytanie: czy najpierw było życie, czy najpierw współzawodnictwo i rywalizacja. Cała ziemską ewolucja polegała na tym, że współzawod-



niczyły ze sobą poszczególne jednostki danego gatunku, zwyciężał zawsze ten silniejszy, sprytniejszy, bardziej przystosowany. Jednak dopiero człowiek wprowadził współzawodnictwo świadome. Tutaj już nie zawsze zwyciężał ten najsilniejszy, najsprytniejszy, czy najbardziej przystosowany, ale bardzo często ten najrozumniejszy. Ludzie współzawodniczą ze sobą w różnych dziedzinach, natomiast Polacy upodabali sobie szczególnie jeden rodzaj współzawodnictwa. Różnie się go określa: sportowo (sztafeta 4 x 100), statystycznie (0,5 litra na głowę) czy analitycznie (procentowa ilość danego składnika we krwi).

Dopiero ustrój socjalistyczny dał nam możliwość wyżycia się w nowym rodzaju współzawodnictwa — Socjalistycznym Współzawodnictwie Pracujących, który ogólnie mówiąc polega na rywalizacji jednostek lub zespołów ludzkich w najlepszej i

najbardziej wydajnej pracy. Polacy jako naród przekorny z dużymi oporami przyjmowali ten rodzaj współzawodnictwa, dopóki nie przekonali się, że daje on wszystkim wymierne korzyści. Tak było i w naszym zakładzie. Pomimo usilnych starań różnych instancji, komisji, czy poszczególnych ludzi, współzawodnictwo do roku 1968 rozwijało się z oporami, chociaż zanotowało na swym koncie również i kilka sukcesów, między innymi zajęcie II miejsca we współzawodnictwie międzyzakładowym w roku 1965. Po tym wzlocie nastąpił znów kilkuletni regres w rozwoju ruchu współzawodnictwa dopóki w roku 1968 nie przybył do zakładu On. Włożył w rozwój współzawodnictwa całe swoje serce, całą młodzieńczą energię. Dobrał sobie zespół ofiarnych ludzi, głównie z zakładowej organizacji ZMS i zaczął działać.

Nowa Zakładowa Komisja Współzawodnictwa opracowała regulaminy poszczególnych rodzajów współzawodnictwa, w miarę możliwości przystosowane do profilu produkcji zakładu, dając możliwość porównania poszczególnych zespołów czy brygad oraz wyłonienia najlepszych.

Na kolejnych KSR zaczęto za twierdzać fundusze na nagrody dla zwyciężskich zespołów. Najlepszych znała cała załoga, dla najlepszych były dyplomy, pamiątkowe proporce czy wyjazdy na wymianę doświadczeń do innych zakładów pracy.

Pracownicy zakładu zaczęli dostrzegać, że dobrze, że przyjemnie być tym najlepszym, że miło być

wyróżnionym spośród innych. Ilość wydziałów, a szczególnie brygad współzawodniczących zaczęła gwałtownie rosnąć, każda brygada chciała być najlepsza jeżeli nie w całym zakładzie, to chociażby na swoim wydziale czy dziale. Wystarczy powiedzieć, że już 22 brygady z naszego zakładu posiadają tytuły Brygady Pracy Socjalistycznej, że współzawodniczą ze sobą wszystkie wydziały produkcyjne i szereg działów pomocniczych, że w każdym kwartale nagradzanych jest kilkanaście brygad we współzawodnictwie międzybrygadowym zwykłym.

Jednak zawsze po latach tłustych przychodzą lata chude. Aktualnie daje się zauważyć spadek zainteresowania dotychczasowymi formami współzawodnictwa. Zakładowa Ko-

misja Współzawodnictwa ma zamiar w najbliższym czasie wprowadzić nowe formy współzawodnictwa indywidualnego o odznaki: Młodego Fachowca, Zasłużonego Fachowca, Przodownika Pracy Socjalistycznej i Zasłużonego Przodownika Pracy Socjalistycznej.

W planach Komisji leży również modyfikacja dotychczasowych regulaminów, które przeszły już próbę życia i można określić co w nich było dobre, a co trzeba zmienić. Należałoby sobie tylko życzyć, aby Socjalistyczne Współzawodnictwo Pracujących zakorzeniło się na stałe w naszym zakładzie, aby nasi pracownicy nie powracali już do rywalizacji mniej chwalebnych.

Piotr Bławat

RADA ZAKŁADOWA O SWEJ DZIAŁALNOŚCI

Powszechny, masowy i konkretny jest ruch związkowy. Nie stworzyliśmy go sami. Już dwa poprzedzające nas pokolenia dopracowywały się odpowiednich w danych warunkach form i metod pracy związkowej. Codzienne życie dokonywało przewartościowania jednych form, wprowadzało nowe, głównie na drodze ewolucyjnych przeobrażeń. I tak kształtuje się postęp.



Obdarzeni przez pokolenia pewnym dorobkiem kulturalnym, sami tworzymy naszą rzeczywistość.

Jaka ona jest? Pełnych wzniosłych dążeń i aspiracji — również marzeń?

A może taka, która mieści się w zasięgu obu tych skrajnych pojęć — po prostu zwyczajna? Z codziennymi troskami i bez troskami chwilami, gdy jedne rzeczy cieszą, inne martwią, a jeszcze inne mogą być obojętne.

Działanie nasze, szczególnie w ostatnich latach zmierzało do takiego „zawarcia” środków i możliwości, by przede wszystkim nadrobić zaległości (latami narastające) w świadczeniach socjalnych na rzecz pracowników.

Niezbyt przemyślana (do takiej produkcji) lokalizacja zakładu stwarza poważne kłopoty by przyjąć wzorce od dobrze zorganizowanych przedsiębiorstw. Dużo czasu i energii tracimy na prowizorkę. Tak zwane pomieszczenia zastępcze — stały się zburzą niektórych działów, a galwanizernia i magazyny w namiocie są wymownym, widocznym przykładem — jak nie powinno być.

Staraniem wszystkich dało się jednak coś zrobić.

W ostatnim roku otworzono stółkę wyposażoną w odpowiednie zaplecze i sprzęt, adaptowano kilka pomieszczeń na wygodniejsze szatnie i pokoje higieniczne, zorganizowano do zakładowych potrzeb przychodnię lekarską, wybudowano rozgłośnię zakładową, która w najbliższym czasie wyposaży się w odpowiedni sprzęt elektroniczny, oddzielono bibliotekę beletrystyczną (7.750 tomów) od biblioteki technicznej dla wygody czytelników.

W sprawozdawczym tonie trzeba by jeszcze powiedzieć, że zakupiliśmy nowy autokar „San-Lux” — dość pomyślnie wypadł eksperyment nowej formy urlopowego wypoczynku czyli „wczasy pod gruszą”, z której to w ostatnim sezonie skorzystało 385 osób. Jako jedni z pierwszych ustanowiliśmy fundusz na remonty mieszkań pracowników i w roku 1971 wypłacono około 400 tys. zł. To są nowości, a istnienie ich zawdzięczamy przede wszystkim opinii załogi, która swym nieprzejednanym stanowiskiem mobilizowała projektodawców i wykonawców do spełnienia postulatów.

W bieżącym roku uzyskano z budownictwa spółdzielczego 25 mieszkań dla pracowników naszego zakładu. Przydało by się 250 mieszkań.

Nasza 15-letnia historia powinna być także uzupełniona o momenty niepowodzeń, a delikatniej mówiąc (zdając się na fatalizm) do czego nie mieliśmy szczęścia.

Nie mieliśmy szczęścia do:

1. Ośrodków wypoczynkowych,
2. Klubu,
3. Stołówek
4. Pomieszczenia dla Ogniska (magazynek na sprzęt).

Ad. 1. Planów było mnóstwo, były też deklaracje czynów społecznych. Marzenia romantyków na cichę i spokojną przystań letnią spełnia się, ale nad Jeziorem Raduńskim koło Łęczyna (na pewno).

Zła passa jednak mija. Buduje się już ośrodek w Steganie na 200 miejsc w jednym turnusie. Sens budowy ośrodka nad morzem jest oczywisty, gdyż po wybudowaniu (1974 r.) służył będzie zarówno nam, pracownikom „Unimoru” (czysta nadmorska plaża nęci) jak i tym, którzy „zamieniają” z nami miejsca we własnych ośrodkach — w innych regionach kraju.

Istnieje duże prawdopodobieństwo, że dojdzie do wymiany miejsc, również z zakładem w ZSRR, który posiada ośrodki w Soczi nad morzem Czarnym.

Ad. 2. Nasza „klubowa” historia jest krótka, chociaż problem ciągnął się latami. Dawno, dawno temu był Klub „Kleks”. Szybko zmienił nazwy („Dioda”, „Koga”, „Chemik” a jeszcze szybciej współwłaścicieli i kierowników. W ostatnich latach zainteresowanie klubem mało (nieprzychylna atmosfera, nieporozumienia na szczeblu zarządzania klubem) aż doszło do rozvodu — takie bywają finały wszelkiego rodzaju spółek).

Propozycje były różne, adaptacja jakiejś gdańskiej piwniczki, Bramy

Nizinnej, współpraca z „Rudym Kotem”, czy w nadbudowanej części Budynku nr 1 urządźcie świetlicę dostępną po pracy? Propozycja władz miejskich — to wybudowanie pawilonu socjalnego przy ulicy Wilczej tj. w miejscu gdzie stoi galwanizernia. Perspektywa całkiem niezła, tylko że na daleką przyszłość (5—10 lat). A co teraz?

Ad. 3. Pierwsza zakładowa stołówka (1960) usytuowana w budynku nr 3 (dziś w tym miejscu stoi budynek nr 5) dokarmiała nas przez 1 rok i plajtowała z braku chętnych na nie najlepsze i nie najtańsze obiady. Kilka lat później na obiady chodziliśmy do „Prozamet” przy Al. Leningradzkiej, do czasu gdy w 1966 r. Bary Mleczne zaimprowizowały w pijalni mleka zakładową jadalnię. („Smaczne i zdrowe — obiady termosowe”). Może byłoby i dobrze gdyby nie te termosy, no i niestety... wygórowane ambicje wspomnianej firmy, która bardziej dbała o własną kieszeń niż o jakość potraw i zadowolenie konsumentów.

Ile było utyskiwań — kto je zliczy, ale Bary przetrwały jakoś parę lat (z niewielkimi przerwami) aż do rozpoczęcia adaptacji budynku nr 1.

Stołówkowych konsumentów przekwaterowano do nowowytbudowanej stołówki przy Prezydium WRN. To był chyba najszczęśliwszy okres dla koneserów i zwykłych wyjadaczy. Tanie, smacznie, czysto, uprzejmie — to dewiza naszych sąsiadów (stołówka WRN), którą potwierdzili ci co tam jedli. Ale szczęście (zwykle) nie trwa długo. W styczniu br. otworzono własną stołówkę — tym razem z prawdziwego zdarzenia (pod względem technicznym), choć kiedy jakość potraw bynajmniej nie zachwyca. Może lepiej będzie w przyszłości.

To i owo. Przez 15 lat Radzie Zakładowej przewodniczyło 11 działaczy związkowych. Tylko jeden

przewodniczący RZ „wytrwał” na tym społecznym chlebie przez całą kadencję, czyli od wyborów do wyborów przez 3 lata. Był nim Zbigniew Synowiec.

Srednia wieku działaczy RZ wynosi 34 lata.

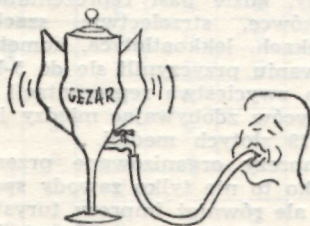
Pracownicza Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa zrzesza 1.520 członków, którzy nagromadzili wkład w wysokości łącznie 4.159 tys. złotych.

Zdzisław Szydłowski



DZIAŁALNOŚĆ OGNISKA TKKF „GEZAR”

Potrzeba regeneracji sił człowieka narażonego na ujemne wpływy cywilizacji technicznej sprawia, że organizacja czasu wolnego stała się równie ważna jak praca. Naprzeciw tym potrzebom wyszła grupa pracowników naszego zakładu, która w sierpniu 1958 r. powołała do



życia Ognisko Krzewienia Kultury Fizycznej, które później w drodze konkursu otrzymało nazwę „GEZAR”.

Celem głównym Ogniska było i jest rozwijanie idei czynnego wypoczynku, rozrywki ruchowej, sportu dostosowanego do sił oraz indywidualnych upodobań. Takie zadania wziął na siebie pierwszy Zarząd Ogniska wybrany w dniu 16. 10. 1958 r. pod przewodnictwem inż. Dziegielewskiego, który swą działalność od samego początku oparł na statucie TKKF oraz programie Związku Zawodowego Metalowców w zakresie kultury fizycznej i wypoczynku po pracy.

Początki były jak zwykle mizerne: cztery sekcje (brydża sportowego, piłki siatkowej, szachów i tenisa stołowego), skromne warunki lokalowe i finansowe. Mimo to działalność Ogniska nie zamarła — czego dowodem oprócz udziału w

różnych imprezach — było zorganizowanie w 1960 roku pierwszej Spartakiady Zakładowej, w której wzięło udział około 14 proc. załogi.

To wydarzenie miało doniosłe i podstawowe znaczenie dla rozwoju i popularyzacji rekreacji fizycznej wśród załogi naszego zakładu. W tym też roku zarząd opracował Regulamin Ogniska, który omawiał szeroko zadania i cele. Ognisko TKKF „Gezar” oraz sposoby i środki zmierzające do realizacji określonego programu działania w oparciu o już osiągnięte doświadczenia i pozyskanych działaczy.

Następne lata przyniosły dalszy rozwój organizacji Ogniska, w którym powoływano nowe sekcje i organizowano coraz więcej różnorodnych imprez wewnętrznych. Członkowie Ogniska startowali we wszystkich imprezach organizowanych przez CRZZ, ZZM, WKZZ, TKKF i MKKFiT, wśród których wymienić należy turnieje w piłce siatkowej o Puchar CRZZ oraz ZG ZZM, Wojewódzkie Złoty Ognisk TKKF, miejskie i okręgowe spartakiady, Gdańskie Spartakiady Zakładów Pracy i wiele innych.

Wprowadzenie w 1962 roku cyklu całorocznych imprez w różnych dyscyplinach sportu i turystyki pod kierunkiem inż. Paczki przyczyniło się do dalszego szerokiego rozwoju Ogniska i form jego działania. W tak szeroko prowadzonej akcji każdy mógł znaleźć czas na wzięcie udziału w dowolnie wybranej imprezie. Również stałe rozgrywki międzyzakładowe, indywidualne i drużynowe zawody ligowe, współzawodnictwo indywidualne i zespo-

lowe w spartakiadzie zakładowej spowodowały znaczny wzrost zainteresowania członków załogi imprezami Ogniska. Bardzo pomcny w tym rozwoju okazał się Klub Zakładowy „Dioda”, gdzie przy stołach tenisowych, stolikach brydżowych odbywały się dramatyczne nieraz pojedynki z udziałem m. in. dyrektorów zakładu: Kujalnika, Kasprzewskiego i Jarmakowskiego.

Należy też wspomnieć o znacznym zamięrowaniu członków Ogniska do dyscyplin wodnych, czego między innymi dano dowód organizując spływy i zawody kajakowe oraz wędkarskie.

Najsłynniejszym był spływ tratwą Wisłą od Krakowa oraz udział naj-



lepszych kajakarzy w międzynarodowym spływie Dunajem.

Stosowane przez Zarząd Ogniska formy organizacyjne oparte o samodzielność działania poszczególnych sekcji na bazie preliminarzy i szczegółowych planów pracy stały się podstawą do ustabilizowania pozycji Ogniska jako jednego z najlepszych w województwie gdańskim i w pionie Związku Zawodowego Metalowców. Potwierdzeniem tej opinii są sukcesy sportowe osiągnięte przez Ognisko na boiskach i salach całego kraju. W minionych 13 latach istnienia tylko w ważniejszych imprezach zewnętrznych zespoły Ogniska w wielu dyscyplinach zajęły 108 pierwszych miejsc oraz 30 drugich, utrwalając sławę Ogniska jako jednego z czołowych w kraju. Głównymi twórcami tych sukcesów byli siatkarze i siatkarki, szachiści, pingpongiści, strzelcy, brydżyści, łucznicy, motorowcy, lekkoatleci i kajakarze.

Do największych sukcesów należy zaliczyć I miejsce siatkarzy w Pucharze CRZZ w roku 1963 oraz zdobycie na własność w latach 1966—1970 Pucharu Zarządu Głównego Związku Zawodowego Metalowców przez siatkarki i siatkarzy.

We współzawodnictwie masowego ruchu spartakiadowego 5-krotnie nasze Ognisko zdobyło Puchar MKKFiT oraz 6-krotnie zwyciężyło w Spartakiadzie Okręgowej Zw. Zaw. Metalowców. Również w wojewódzkich zlotach ognisk TKKF „Gezar” zwyciężył 5-krotnie oraz zdobył wiele pierwszych miejsc w Gdańskiej Spartakiadzie zakładów pracy, gdzie nasi reprezentanci w siatkówce, strzelectwie, szachach, kajakach, lekkoatletyce, kometce i pływaniu przyczynili się do 5-krotnego zwycięstwa reprezentacji Metalowców zdobywając między innymi 19 złotych medali.

Imprezy organizowane przez Ognisko to nie tylko zawody sportowe, ale również imprezy turystyczne oraz kulturalne. Wzrost ilości imprez turystycznych jest wynikiem zmian zachodzących w formach rekreacji fizycznej, przy czym przez rekreację fizyczną rozumiemy wszelki ruch sportowo - campingowy uprawiany w czasie wolnym, dla wypoczynku, rozrywki, rozwoju swojej osobowości bez nastawienia się na osiągnięcie maksymalnych wyników sportowych, niezbyt męczące, przynoszące odprężenie, radość i przyjemność. Formy działalności Ogniska w tym zakresie są różnorodne, poczynając od wycieczek sobotnio - niedzielnych do atrakcyjnych miejscowości turystycznych, na grzybobrania aż do zorganizowanych wycieczek zagranicznych.

Już do tradycji należy udział naszych zmotoryzowanych turystów w rajdach organizowanych w województwie gdańskim, takich jak: Szlakiem 100 z Nieba, Po Borach Tucholskich, Po Ziemi Sztumskiej

itp. Nie zabrakło ich też w dalekich wyprawach do bratniej Czechosłowacji.

W ostatnich latach rozgłosu nabrały imprezy organizowane pomiędzy zakładami elektronicznymi pod hasłem „Żywi ludzie”, w których oprócz członków Ogniska startują też członkowie Dyrekcji oraz organizacji polityczno - społecznych i młodzieżowych.

Obchody 10-lecia Ogniska w 1963 roku prowadzonego od 1964 roku przez inż. Krupę, stały się świętem dla załogi przedsiębiorstwa i działaczy społecznych Ogniska. W czasie uroczystej akademii w Teatrze szereg z nich otrzymało honorowe wyróżnienia TKKF. Dorobek Ogniska prezentowany był przez wystawę pucharów proporczyków i dyplomów oraz pamiątkową kronikę Ogniska, która została wyróżniona w krajowym konkursie zorganizowanym przez Zarząd Główny Towarzystwa Krzewienia Kultury Fizycznej. Najcenniejszym - jednak momentem uroczystości była dekoracja Ogniska honorową odznaką „Za zasługi dla miasta Gdańska”, jako dowód właściwej oceny pracy i uznania ze strony Miejskiej Rady Narodowej, co dotychczas nie spotkało żadnego Ogniska i Klubu Sportowego. Również za całokształt działalności Ogniska w 1969 roku uzyskało tytuł „Ogniska XV-lecia PRL”.

Te wszystkie sukcesy były możliwe tylko w oparciu o ofiarną pracę społecznych działaczy Ogniska. Dla nich były też organizowane obozy szkoleniowo - wypoczynkowe nad jeziorami oraz wysyłano ich corocznie na kursy organizatorów rekreacji fizycznej i turystyki w miejscowości górskie i inne, gdzie

poszerzali swoje wiadomości fachowe umożliwiające im sprawne prowadzenie imprez. Dowodem uznania dla ich pracy było przyznanie dotychczas 5 złotych, 13 srebrnych i 7 brązowych odznak honorowych TKKF oraz 5 złotych i 10 srebrnych odznak Zw. Zaw. Metalowców.

Wśród tych ofiarnych działaczy należy wymienić kolegów: M. Bogusławski, R. Borodziuk, B. Chmielecki, T. Deptulski, H. Dziegielewski, J. Gronet, A. Gwoździewicz, W. Kierpal, W. Kiezik, J. Korpalski, P. Koślicki, J. Kostkiewicz, J. Krupa, A. Kępa, J. Lamparski, F. Lechódowski, J. Łasiecki, J. Maniecki, E. Marcinkowski, R. Mech, A. Ostrowski, H. Paczka, T. Pucek, P. Przybylski, Z. Socha, St. Stolarski, T. Szmidt, D. Szmidt, K. Sobiegraj, Z. Szydłowski, R. Undro, Zb. Wnuczko, M. Wiza, J. Wynimko, J. Wiśliński.

Opisane wyżej sukcesy Ogniska możliwe były dzięki pomocy Rady Zakładowej i przychylnej atmosferze stworzonej przez Dyrekcję i organa samorządowe przedsiębiorstwa. Zarówno członków Dyrekcji jak i przedstawicieli władz samorządowych często spotykaliśmy na naszych imprezach sportowych, turystycznych i kulturalnych i to nie tylko w postaci biernych obserwatorów, lecz również czynnych uczestników. Właśnie dzięki nim i działaczom Ogniska, można było uzyskać te wyniki organizacyjno-sportowe, jakie stały się udziałem Ogniska TKKF „Gezar” w minionym okresie.

Jerzy Krupa
Henryk Paczka

DZIESIĘĆ PIERWSZYCH...

Pod takim tytułem ukazał się artykuł w „Dzienniku Bałtyckim” z dnia 1 maja 1958 r. Redaktor Stanisław Ostrowski opisywał w tym artykule pierwszy rok działalności naszego zakładu oraz wykonane po raz pierwszy w ilości 10 sztuk — OTV „Belwedery” 14” 70°. Produkcja przystawki W. Cz. (B-3) wraz z przedmontażem mechanicznym były już uruchomione. Nowym zadaniem zakładu było uruchomienie produkcji wielkoseryjnej odbiorników telewizyjnych. Dział Kadr zaangażował 10 radiotechników, osobiście przyjmowanych



przez ówczesnego Szefa Produkcji i I Sekretarza POP — mgr inż. Czesława Łacwika.

Do zakładu zostałem przyjęty na podstawie świadectwa ukończenia rocznego kursu radiotechnicznego. Długo potem czekaliśmy na pracę monterską, robiąc — prawie przez cały miesiąc — tekturowe pudełka na oporniki i kondensatory oraz zestawienia detali do montażu głównego OTV (B-11).

Wreszcie nadszedł dla nas ten wielki dzień. Zapadła decyzja na-

tychmiastowego uruchomienia montażu indywidualnego 10 OTV. To nic, że stalowe konstrukcje taśmy, wózki, transformatory itp. musieliśmy dźwigać po schodach na II piętro budynku Nr 1 do pierwszej w zakładzie hali montażowej OTV. To nic, że niektórzy z nas pierwszy raz oglądali schematy montażowe i chassis „Belwederów”. Najważniejsze, że przystąpiliśmy do wymarzonej przez nas pracy. Oprócz mnie, pracowali tu koledzy: Oziemczuk, Szymajski, Kurszewski, Tobiński, Śliwowski, Zdyb, Baturó i dwu innych radiotechników.

Naszym brygadzystą został Kaczorowski — radiooficer z m/s „Bato-rego”, a kierownikiem oddziału — inż. Moroz. Był to załazek montażu głównego OTV (B-11). Planowaniem produkcji wielkoseryjnej zajmowali się Danuta Pótorak i Ryszard Borodziuk.

Wszyscy w zakładzie z podnieceniem czekali na wyniki naszej pracy. Nasze chassis „obrosły” w coraz większą ilość detali. Lutowanie szło nam coraz sprawniej, coraz mniej zdarzały nam się tzw. „zimne lutowania” czyniące z cyny „kaszkę”. Czasami ogarniał nas niepokój — czy pojawi się obraz na naszych „Belwederach”. Detale montowaliśmy zgodnie ze schematem montażowym i odbiornikiem wzorcowym, dostarczonym z Warszawskich Zakładów Telewizyjnych T-16. Lampy kineskopowe montowaliśmy do chassis z największą ostrożnością z uwagi na możliwość implozji. Szef produkcji czasami wyrażał wątpliwość — czy uda się zorganizować fabrykę telewizorów, prze-

cież to wszystko działa się w starym pokoszarowym budynku a dookoła był plac budowy.

Ponieważ montaż wychodził nam coraz lepiej, więc samorzutnie podjęliśmy zobowiązanie zakończyć montaż na 1 maja 1958 r. Ostatecznie na wszystkich dziesięciu „Belwederach” uzyskaliśmy obrazy 29 kwietnia 1958 r. Byliśmy zadowoleni z dobrze spełnionej pracy. Była to dla nas wielka przygoda w zakładzie a dla zakładu — perspektywa uruchomienia wielkoseryjnej produkcji odbiorników telewizyjnych.

Różnie potem potoczyły się losy naszej dziesiątki, ale sześć osób pracuje nadal w zakładzie. Traktujemy nasz zakład jak drugi dom rodzinny — lata wspólnej pracy przywiązują załogę do zakładu. Wielu próbowało już szczęścia poza zakładem, a jednak wracali z powrotem. Zarabialiśmy wtedy po około 1.000 zł miesięcznie jako robotnicy — 3-5 grupy zaszergowania. Na nasze „pyskowanie” o małych zarobkach, Szef Produkcji miał zwyczaj odpowiadać: Koledzy! „Trzeba uczyć się, uczyć się, a zarobki potem”.

Więc uczyliśmy się, gdyż przemysł elektroniczny jest dziedziną tak nowoczesną że bez systematycz-

nego uzupełniania wiedzy daleko nie zajedziemy. Oto rezultaty tej nauki (nie tylko w szkole) B. Tobiński — starszy technolog w TTK i studiuje na 3 roku Politechniki Gdańskiej, R. Oziemczuk — kierownik sekcji w TT (prowadzi niezwykle złożony wyrób produkcji małoseryjnej) i jest inżynierem, A. Szymański — starszy konstruktor w TTK i jest mgr inżynierem, W. Sliwowski — kierownik działu administracyjno - socjalnego.

Mnie po zmontowaniu „Belwедера” Szef Produkcji poprosił o zorganizowanie rozdzielni dla montażu głównego. Ta droga zaprowadziła mnie do planowania i obecnie jestem kierownikiem sekcji planowania w TN oraz od trzech lat po wyższych studiach ekonomicznych. To, że wypadło mnie spełniać społeczne dwie funkcje w zakładzie (przewodniczącego zakładowego koła Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego i przewodniczącego Rady Towarzystw Naukowych przy GZE „UNIMOR”) dodaje dodatkowego splendoru dla „pierwszej dziesiątki”. Niniejszy artykuł z powodzeniem można również zatytułować „Awans robotników w GZE „UNIMOR”.

Wincenty Moraczewski

WSPOMNIENIA NASZYCH PRACOWNIKÓW

Kazimiera Barańska

Produkcja

Przyszłam do pracy w styczniu 1958 roku. Inż. Łacwik — wówczas szef produkcji, do którego się zgłosiłam, przyglądał mi się długo (na pewno myślał: co ona tu będzie robić, nie najmłodsza, troje dzieci), ale do pracy przyjął. Była to moja pierwsza praca, nie licząc okupacji.

Do naszego zakładu wchodziło się przez wykrzywną furtkę w połamany płocie, na miejscu którego obecnie stoi budynek Nr 4. Budynku Nr 6 też nie było, tam też był płotek, natomiast był budynek Nr 3 w rogu na styku obecnego budynku Nr 5 i 6. Była tam świetlica, w której odbywały się pierwsze kursy zawodowe i odbywał się pierwszy KSR. Byłam na tym KSR i niewiele z niego pamiętam, bo były to rzeczy dla mnie nowe i bardzo trudne. Pamiętam natomiast bardzo dobrze inż. Cołojewę, który opowiadał o jakichś radioliniach, które są w Polsce bardzo potrzebne, że my je musimy produkować, że to jest przyszłość, że trzeba w Moskwie kupić licencję. No i zakupili, produkowali i produkują do dziś, tylko że już bardziej nowoczesne niż wtedy.

Kiedy przyszłam w styczniu do pracy, wszłam w skład 12- a może 15-osobowej grupy, która miała być pierwszą brygadą montażową. Miałymy — bo to były same kobiety — produkować zespół wysokiej częstotliwości do odbiornika telewizyjnego „Belweder” tzw. B-3. Ale na razie do tego było daleko.

„Pan Król” — nasz brygadzysta, były wojskowy, wysoki, przystojny — jedyny autorytet, kochaliśmy się w nim wszystkie młode i stare, uczył nas zawilosci o oporach, kondensatorach, cewkach — elementach, które wchodziły w skład B-3 no i lutowania.

Nasz „Pan Król” był bardzo rubaszny i nie przemęczał nas. Uczył nas z przerwami na kawale, a był to kawalarz nie z tej ziemi. Kiedy byliśmy już zmęczone tymi wszystkimi mądrościami, a on nami, kazał nam wystawić wartę przy drzwiach i zaczynał kawale, najczęściej słone, ale kiedy „wartownicza” pisała — dyrektor idzie, natychmiast zaczynała się nauka... pani Lolu co to jest? to jest ceweczka, ach ceweczka.

Otrzymaliśmy pierwszy zespół B-3 z T-16 z Warszawy jako wzorzec. Długo oglądaliśmy go nie wierząc, że potrafimy takie wykonywać. Wreszcie każda z nas wykonała pierwszy sama, no i napięcie, czy się aby zestroi. Zestroiły się. Potem robiłyśmy dużo 220 sztuk i więcej dziennie i ścigałyśmy się z brygadą mechaniczną chłopców, gdzie prym wodził Czesiek Markiewicz. A ile było płaczu jak brakowało detali, że oni nas prześcigną...

Od 1 maja 1958 roku zostałam brygadzystką. Niewiele nas od tamtego czasu zostało, same najtwardsze jak Kaczmarek Halina od wielu lat brygadzystka, bojowa babka, Rutkowska Henia też brygadzystka, Rudzińska Genia, Reclaf Jadzia, Kawczyńska Janka i Barańska Lonia.

Jedynym człowiekiem którego się bałam był inż. Łacwik, do dziś nie wiem czemu, choć troszeczkę mi jeszcze z tego zostało. Pamiętam pierwszą naradę produkcyjną, narzekania że „śrubki nie wchodzą do dziurki”, dyrektor się śmieje, szef produkcji się śmieje, a ja czerwona. Problem ten istnieje do dziś, tylko już jest inaczej interpretowany i mniej się rumienię.

Potem B-3 zabrał Wrocław, a my robiliśmy telewizory „Neptuny”. W 1962 chyba roku inż. Gajda zaproponował mi u siebie stanowisko p.o. mistrza montażu i uruchomienia „Neptuna” i zespołu N-8.

Bałam się, wiedziałam, że to jest szansa, ale jeśli nie dam rady? Pytałam w rozterce inż. Krupy, mojego kierownika co robić? a on: „niech pani idzie, przecież zawsze może pani wrócić jak nie wyjdzie”. No i poszłam.

Brygada wielka, ponad 70 osób, ludzie nowi, patrzyli na mnie — mistrz baba, ale zawzięta się i utrzymałam, chociaż w domu nie raz płakałam. Plany mi wychodziły choć były z każdym rokiem większe. Oczywiście nie byłam sama, miałam dobrego brygadzystę Kosmałą Waldka, dobrałam sobie jeszcze z taśmy brygadzystkę Urszulę Choromańską, też sumienna babka, kierownik inż. Gajda a potem inż. Gronet podtrzymywali mnie na duchu i jakoś szło. Ludzie nieźle zarabiali więc się do mnie przyzwyczaili.

Potem przyszła reorganizacja, paletyzacja, zrobiliśmy sobie ostatnie wspólne zdjęcia na hali, pożegnali starego „Neptuna”, pożegnali siebie i poszłam do innej hali, do innych ludzi (część poszła ze mną) organizować trzecią brygadę płytek Z-2. Pracowałam na zmianę z mistrzem Kurszewskim Jurkiem, który potem poszedł do konstrukcji, a mnie nieśmiało powiedział mój kierownik inż. Marcinkowski, że

przez jakiś czas muszę sobie sama dać radę.

No i daję sobie sama radę do dziś. Z tamtych brygad zostały dwie duże brygady prawie 100 osób. Została nam pamiątka z tamtych czasów, dyplom od ówczesnego kierownika inż. Marcinkowskiego, który sobie bardzo cenimy, wisi on do dziś na hali: „za rytmiczną realizację zadań i... pracę we wzorowej koleżeńskej atmosferze w 1966 roku”. Praca we wzorowej atmosferze jest zresztą do dziś.

Potem przyszło zarządzenie, że wszyscy mistrzowie muszą zdobyć dyplom mistrzowski poprzez roczny kurs i pracę dyplomową.

I znowu, czy dam radę, mając lat prawie... no mniejsza o to, ale przecież już i pamięć nie ta i znów do inż. Krupy co robić, a jeśli nie zdam — wstyd, a on twardo — chodźcie. No i chodziłam, pracę dyplomową zdałam, przyjęli. Mnie się ona bardzo podobała, bo się strasznie napracowałam nad nią i nade nerwowałam. Egzamin zdałam na 3, no trudno, już po wszystkim.

W 1969 roku dostałam nowe zadanie, zorganizować 2 brygady przedmontażu z ludzi zebranych z różnych brygad WM. To były ciężkie czasy. Siedziało się wtedy po 10 i 12 godzin — z czasem się nie liczyłam, odbiorniki nie mogły czekać na podzespoly.

Warunki podłe, bo i ciemno i zimno, nie raz było 12 i 10 st. C. Cały materiał na stercie na podłodze, palta wieszane na ścianach, podłoga trocino-beton. Wszystko się jednak dobrze skończyło, mamy teraz piękną halę, płytki i przedmontaż razem wszystkie 4 brygady „babiniec” jak o nas mówią, bo na 150 prawie kobiet tylko 3 rodzyнки — mężczyźni.

Atmosfera jest dobra, koleżeńska, brygadystki: Janina Szelağ, Urszulka Lewińska, Krysia Smagieł, Helena Kijanka, Jadzia Ostrouch i Wala Bochińska świetnie sobie ra-

dzą. Obydwie brygady płytek zdobyły tytuł „Brygad 25-lecia PRL” i Brygad Pracy Socjalistycznej, a odznaczał je sam ówczesny sekretarz KW PZPR tow. Karkoszka na uroczystości zorganizowanej przez przewodniczącego Komisji Współzawodnictwa inż. Szulca Mariana.

Brygady przedmontażu też się dograły, zżyły ze sobą, kilka razy zdobyły I i II miejsce we współzawodnictwie międzybrygadowym.

Oczywiście nic się nie dzieje bez chluby technologów — Tadzia Zielińskiego, z którym często kłóć się zawzięcie, ale mimo wszystko nie wyobrażam sobie lepszej współpracy niż jest.

Jedyną naszą troską jest to, żeby jak najdłużej robić w naszym zakładzie odbiorniki telewizyjne, nie dlatego żebyśmy nie potrafiły przekwalifikować się, ale dlatego że utracilibyśmy rozmach jaki jest i że trzeba byłoby zaczynać wszystko prawie od zera.

Zbliża się 15-lecie naszego zakładu. Chciałabym żeby zaczęto dostrzegać człowieka, żeby ludzie oddani zakładowi, pracujący od początku zostali wyróżnieni, wszyscy szarzy, uczciwi na swoich stanowiskach. Dla nich to musi być święto.

Jeżeli nie ma pieniędzy na nagrody, to jest jeszcze tyle innych form nadania rangi tej uroczystości. To nie może być odfajkowane. Człowiek musi wiedzieć, że jest potrzebny, doceniany. Niech ręka boli dyrektora od podawania i gratulowania, to dobrze. Tak trzeba. Bo przecież znów musi przyjść entuzjazm.

Zdzisław Gronet

Rozwój Techniki

Tak, to już piętnaście lat... piętnaście lat od kiedy ubrany w ciut za długi i jeszcze za obszerny uniform „made in GZR” rozpocząłem

swoją pierwszą w życiu pracę. Mój dyplom Wydziału Łączności PG pachniał jeszcze świeżą farbą drukarską, a głowa nabita była całkami, konduktancjami, wektorami, liczbami zespolonymi. Nadszedł czas, aby wszystko co wtłoczono mi do głowy przez cztery lata studiów zaczęło procentować dla zakładu, dla mnie. A procentowało — przynajmniej dla mnie — niezbyt obficie. Miesiące były strasznie długie, a pensja... lepiej nie mówić. Starczało zaledwie na opłacenie pokoju sublokatorskiego i skromne wyżywienie. Rodzice często w listach pytali czy ja naprawdę tę Politechnikę skończyłem i rozpocząłem pracę, bo sądząc po ilościach wałówek, to na to nie wygląda.

Mimo wszystko wspominam z sympatią te pionierskie lata w Zakładzie.

Cały zakład liczył wówczas kilkanaście osób, z których kilka wiedziało co to jest radiolinia, a dwóch było nawet takich, co to mieli już w swojej pracowni jeden prawdziwy telewizor 21 calowy PAY. W moich oczach byli w sztuce obsługi tego telewizora niezwykle biegli. Jeden z brodą, drugi straszliwie chudy i długi — inż. Hołyst i inż. Łukszo — dwaj pierwsi, którzy zaczęli przygotowywać produkcję telewizorów w T-18.

Przystąpiłem do nich i tak się zaczęła moja styczność z telewizorami — jak mnie zapewniano — krótki czas tylko, bo już wówczas mimo że nie rozpoczęto jeszcze ich produkcji martwiono się tym, kiedy i jak tę produkcję zakończyć. Ponieważ najtrwalsze są wszelkie próbki, minęło pierwsze pięć lat, potem drugie — mija trzecie pięciolecie i jak wynika z najświeższych wiadomości z tą likwidacją produkcji telewizorów w naszym zakładzie to jeszcze nic pewnego.

Zacząłem pracować w biurze konstrukcyjnym odbiorników telewizyjnych najpierw adaptując do-

kumentację „Belwedera”, potem w zespole konstruowałem „Neptuna”, a moim dziećciem był przełącznik kanałów.

A ponieważ były to lata pionierskie i nikt nie znał pojęcia dekadówki, nie stosowano „kompleksowego rozwiązywania zagadnień” etc. powiedziano mi poprostu pewnego dnia, abym wziął pod pachę tę moją dokumentację i poszedł uruchamiać strojenie swojego przełącznika kanałów. No i uruchamiałem. Jak było za mało 8 godzin pracy, to zostawało się dłużej. Przyznać się muszę w tym miejscu szczerze: nawet nie wiedziałem wówczas, że za nadgodziny należy się dodatkowa zapłata. Były dni, że zaczynaliśmy pracę na pierwszej zmianie, a kończyliśmy z drugą. W razie potrzeby dokumentację zmieniałem wprost na warsztacie, ani przypuszczając, że ta prosta czynność obrośnie kiedyś aż takim ceremoniałem jak obecnie.

Już wówczas większość załogi na taśmach stanowiły panie. Szczególnie ładne były na taśmie strojeniowej N-3. Nic też dziwnego, że po dwóch latach odbyło się huczne wesele i tak skończyła się moja wolność.

Potem pracowałem przy konstrukcji innych odbiorników „Neptun B”, niesławnej pamięci „Pegaz” i dalszych. Były lata chude i były tłuste.

Najbardziej pamiętam moje nieporadne kroki jako kierownika wydziału montażowego — ówczesnego PMG I. Objąłem ten wydział po wytrawnym kierowniku i w moim wówczas przekonaniu, co bym nie robił, to i tak mu nie dorównam.

Mój kompleks pogłębiał fakt, że poprzednik był aktualnym moim szefem. Nie zawsze zgadzałem się ze swoimi szefami. Sądziłem, że będę uczciwy mówiąc im o swoich wątpliwościach, za bardzo być może obstawałem przy swoim zdaniu. Życie jednak jest życiem i najlepiej

znosi kompromisy. Doświadczyłem tego nie raz na własnej skórze. Czy jednak droga kompromisów jest najsluszniejsza.

Lubię swój zawód. Kierunek swoich studiów wybrałem wyłącznie z zamiłowania. Mój zawód jest moim hobby. Nie bardzo mogę sobie wyobrazić pracę w innym zawodzie. Często żona robi mi wymówki, że dom jest zagracony rupieciami radiowymi i nie można się w nim ruszać. Znoszę to z udaną pokorą, bo bardzo lubię grzebać po pracy w moich rupieciach.

Zżyłem się z zakładem, jak na razie moim pierwszym. Pamiętam, kiedy kilka lat temu powoływano mnie do wojska na dwa lata, jakoś przykro mi było chodzić z kartą obiegową. Na szczęście w ostatniej chwili życzliwi mi ludzie wyreklamowali mnie i po jednym dniu spędzonym w wojsku wróciłem znów do Zakładu.

A swoją drogą jak ten czas leci, jednak to już 15 lat...

Wacław Łukaszewicz

Kontrola Jakości

Najgorzej to zacząć, bo to i nie wiadomo co pisać i nie wiadomo jak. Jeśli mam pisać o swoim zakładzie i o sobie, to w jaki sposób nie popaść w egocentryzm? Oto wątpliwości... nie najważniejsze jednak...

Najlepiej zacząć stereotypowo.

Jestem pracownikiem zakładu od 1961 roku jak dotychczas na stanowisku pracownika fizycznego (jako Momus czyli łowca usterek szukający dziury w całym) a ściślej brakarza kontroli jakości (dostaw) z branży mechanicznej a czasem także chemicznej, elektrotechnicznej i... rzemiosł różnych.

Przyjęty do pracy na II grupę (3,40 zł na godz. plus 10 proc. premii) z zawodem mechanika precy-

zynego odbywałem roczny, wstępny staż pracy na różnych stanowiskach: gwinciarz, tokarz, wiertacz (wtedy wierciliśmy otwory w płytach z obwodami drukowanymi, które były rewelacją na skalę krajową) potem tokarz, aż ni stąd, ni zowąd zaproponowano mi pracę w Kontroli Technicznej.

Dostałem awans (III grupę) i odpowiedzialne stanowisko. I tak zostałem „kontrolerem”.

Licha to służba, która kiedyś mi z pewnością imponowała, jednak teraz bardziej ostro widzę ujemne jej strony.

Kontrolowani i mniej sumienni, a takich nasza przemysłowa rzeczywistość urabia czyli kształtuje, bardzo często bluzgają na kontrolującego (oczywiście za jego plecami), natomiast zdecydowana większość jest przekonana, że taki kontroler nic nie robi tylko się obija. Mówią — ten ma dobrze...

A jakże, same dobrodziejstwa — poza tym, że człowiek coraz bardziej staje się nerwowym, przesadnie wrażliwy i podejrzliwy, a jakże często zmęczony psychicznie. Zresztą uważam, że służba brakarska stała się przeżytkiem i wcześniej czy później przestanie istnieć. Obv wcześniej. Każdy rzemieślnik, nauczyciel, ekonomista, dyrektor, filozof itp. może się w swej pracy rozkochać i traktować ją nawet jako hobby. Nie sposób jednak rozkochać się w kontrolowaniu, nie sposób żyć samym „brakarstwem”.

Te, a może i inne okoliczności wpłynęły na to, że mam wiele zainteresowań: muzykowanie (5 instrumentów, fotografowanie i niestety... filozofia. Niestety — dlatego, że większość nazywa to maniacstwem i bzdurna kontemplacją. Ja mam inne zdanie.

Prace społeczna (a z nią mam najwięcej wspomnień) traktuję jako potrzebną chwilę i sytuację. Zaczęłem od ZMS-u. W 1963 roku reaktywowałem tzw. grupę działania ZMS

utworzoną z młodzieży (dziś już stare przyki) pracującej w PWD, TT i TN.

Rok później, po przejściu na placówkę kontroli w mało seryjnej — zacząłem tam organizować nowe koło ZMS. Powodzenia zachęcają. Z naszą działalnością ZMS wystartowaliśmy w Klubie „Dioda” organizując m. in. czwartkowe spotkania towarzyskie dla młodzieży. Odbywały się one w towarzystwie znakomitych, wówczas zespołów muzycznych jak „Pięciolinie”, „Tonny” a raz występował gościnnie Czesław Wydrzycki (obecnie Niemien).

Częste spotkania towarzyskie i prowadzone dyskusje doprowadziły do wniosku, że w zakładzie istnieje niedosyt informacji. I tak w 1965 roku powstała audycja „Neptunek”. Nazwalismy ją „Neptunkiem” — od Neptuna dla upamiętnienia nazwy dobrych wtedy odbiorników TV, których produkcja dobiegła już końca.

Nie spotkałem dotychczas równie frapującej, zajmującej i uciążliwej pracy społecznej jak opracowywanie i nagrywanie audycji.

Mimo, że w tym czasie zaocześnie robiłem technikum, to dużo więcej wolnego czasu pochłaniały mi prace nad audycją niż zajęcia domowe, ZMS-owskie i szkolne razem wzięte — a przecież technikum ukończyłem bez trójki.

Redakcja nasza nie była duża (3—5 osób) ale przewinęło się przez nią chyba ze trzydziestu. Najwytrwalszym był Kazik Dębiński, który prawie od początku, wytrwał do jej (tj. audycji) szarego końca. „Neptunek” istniał 2 lata.

Ponownie, ale już w zupełnie innym składzie osobowym wznowiliśmy pracę społeczną w radiowęźle. Od stycznia 1969 r. (przez 1,5 roku) prawie co tydzień nadawaliśmy audycję „Agawa”. Nazwa pochodzi od rośliny z jednym kolcem, wyka-

zującej (podobno) właściwości lecznicze.

Nowa redakcja tworzyła całkowicie nową pod względem stylu audycję. Formy były różne i stare i nowe, zależało co do czego. Dużo osób słuchało — tylko te cholerne głośniki i wzmacniacze psuły nam krew. Nasza praca urwała się dość typowo: nieodpowiedni klimat, kłopoty lokalowe i techniczne, kłopoty prawno - organizacyjne (b. ważne) a do tego chroniczny brak czasu.

W międzyczasie zostałem członkiem Rady Zakładowej (najpierw plenum, później prezydium) i w taki sposób zbliżyłem się do „kół rządzących”. Konfrontacja teorii i życia (postępu życia) nie zawsze wypadła korzystnie dla teorii. W tym czasie studiowałem na dwuletnim wydziale filozoficzno - socjologicznym WUML, gdzie uczono założeń marksizmu, etyki marksistowskiej i naświetlano wizję ustroju sprawiedliwości społecznej. To budowało, dodawało siły i pewności siebie.

Ale w zakładzie raz po raz opadałem w konflikty (na moje szczęście nie ze wszystkimi), dochodziło do spieć i zgrzytów na tle podejmowanych decyzji. Wskutek braku jedności — głosowano, a wtedy gdy miałem inne zdanie niż przewodniczący — przegrywałem. Dyplomata nigdy nie byłem i może dlatego cieszę się z perspektywy, że kiedyś ludzie będą powszechnie stosować skróty myślowe jak w organizacji MENSA.

Najwięcej wrażeń (niczym obuchem w łeb) doznałem 17 grudnia 1970 r. Do Partii, której od 3-ich miesięcy byłem członkiem napisałem to co myślę i czuję w przeświadczeniu, że postępuję uczciwie. Zostałem potraktowany jak wróg ustrojowy i do tego niebezpieczny. Zabroniono nawet wstępu do radiowęzła — a przecież w tym czasie byłem członkiem komisji propagan-

dy partyjnej — i z-ca przewodniczącego Zarządu Zakładowego ZMS d/s propagandy i szkolenia.

Ale to minęło, zostały tylko refleksje i wyrobione zdanie kto kim jest.

Mimo tych drobnych niepowodzeń i różnych niedostatków (których nie ma) żyłem się z zakładem. Cieszą mnie zakładowe sukcesy, martwią niepowodzenia, tak samo jak sprawy osobiste. Bo właśnie nie potrafię rozdzielić życia prywatnego od zakładowego. Żonę mam z zakładu, przyjaciół z zakładu, wrogów z zakładu, a chałupy nie mam — tak więc zakład... moim domem.

Nie tracę jednak poczucia humoru i przychyliam się do groteskowo-filozoficznej myśli Elberta Hubbarta, który mówił „Nie bierzcie życia nigdy zbyt poważnie. Tak czy owo — nikt nie wyjdzie z niego żywy”.

Maria Depka

Wydział Montażowy

Spotkanie moje z zakładem nastąpiło w dniu 15 sierpnia 1959 r. Fakt rozpoczęcia pracy w tej dziedzinie nie wiązał się w zasadzie z moimi zainteresowaniami, sprawił to raczej czysty przypadek. Dział Kadr skierował mnie na produkcję odbiorników telewizyjnych, gdzie zacząłem pracować jako polerownik. Kierownikiem działu był inż. Gajda.

Zazdrościłem tym w białych fartuchach, którzy pracowali przy odbiornikach telewizyjnych, chciałem również pracować przy montowaniu odbiorników.

Pamiętam dzień, w którym inż. Malinowski podszedł do mnie na stanowisko gdzie polerowałem skrzynki do odbiorników „Belweder” i „Neptun” i powiedział mi tak: „pani Marysiu dosyć tego głaśkania skrzynek, będzie pani stro-

iała fonię na przyrządzie, popularnie w naszym zakładzie zwanym „Franciszkiem”. Przerazenie ogarnęło mnie ogromne — bałam się prądu.

Dzięki kolegom takim jak: Toporski, Dudek, Pieprzka, Rodkie, Kołakowski, którzy poświęcili bardzo dużo czasu aby mnie przyuczyć do zmiany charakteru pracy i zawodu, pracuję do chwili obecnej. W czasie mej 12-letniej pracy osiem razy zmieniali się kierownicy wydziału WM, było różnie, jeżeli chodzi o mnie, ale zawsze praca układała się względnie.

Pracuję społecznie po linii związkowej. Jestem mężem zaufania już przez trzy kadencje, a także jestem obecnie członkiem Rady Zakładowej przy GZE „UNIMOR”, pełnię funkcje skarbnika.

Zawsze żyję sprawami ludzkimi, jak również zagadnieniami zakładu — jak to działacz związkowy. W roku 1969 zostałam wybrana do Plenum Komitetu Zakładowego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. Praca społeczna w warunkach pełnego zaangażowania w pracy zawodowej, pełnienia obowiązków żony i matki — jest bardzo trudna.

W roku 1971 byłam delegatą na XII Konferencję Wojewódzka PZPR w Gdańsku, gdzie złożyłam do Komisji Wniosków i Uchwał postulaty naszego zakładu jak również dzielnic, której jestem mieszkańcem.

Drugim moim największym przeżyciem tamtego okresu była akademia z okazji 22 Lipca, na której w dowód uznania za trud i pracę społeczną odznaczono mnie Brązowym Krzyżem Zasługi.

Moim życzeniem jak również życzeniem całej załogi WM jest, aby zakład doczekał się ośrodka wypoczynkowego z prawdziwego zdarzenia, w którym moglibyśmy po całorocznej ciężkiej pracy wraz z rodziną spędzić urlop.

Pragnę, aby zakład nadal rozwijał się i modernizował.

Chcielibyśmy się doczekać obchodów 25-lecia istnienia naszego zakładu, oraz nie tylko telewizji czarno-białej, ale także telewizji kolorowej.

Jestem przekonana, że pracownicy naszego zakładu z chęcią podejmą się produkcji telewizji kolorowej.

Aleksander Jankowski

Produkcja

W „Unimorze” rozpocząłem pracę 1 września 1967 r. Przyszedłem z „Hydrosteru”, przedsiębiorstwa o dużych tradycjach, dobrej organizacji pracy, wysoko kwalifikowanej załodze. Tam na Zasadniczej Szkole Zawodowej zdobywałem ostrogi w zawodzie tokarza. Wysoko cenilem sobie ten zakład. Sytuacja rodzinna zmusiła mnie do zmiany przedsięwzięcia. Robiłem to niechętnie i z tą większą uwagą wybierałem zakład, z którym miałem się związać.

Na Wydziale Małoseryjnym przyjął mnie ówczesny kierownik inż. Groth. Zaczął od małego egzaminu, pokazał warsztat. Mówił o perspektywach, proponował VIII grupę. Chciałem IX. Powiedziano mi, że bym pokazał co umiem. Czulem, że robota będzie skomplikowana, dokładna, pracownicy mówili o dużym reżimie rysunku technicznego i wysokich wymaganiach kontroli technicznej. Tego się nie bałem. Może inaczej, taką pracę właśnie lubię. Gorzej było ze sprawami socjalno-bytowymi. Brak szatni z prawdziwego zdarzenia (do czego nie byłam przyzwyczajony) z szafkami, umywalkami, łazienkami, brak śniadalni. Załoga młoda, większość to rówieśnicy, starszych niewiele, dużo młodszych. Tak zacząłem. Praca okazała się naprawdę ciekawa. Pracowałem chętnie. Poznałem nowych kolegów, z wieloma zaprzyjaźniłem się.

W maju 1968 r. zdawałem na IX grupę. Zdałem. Dało mi to dużą satysfakcję, mówiło mi to, że pracuję dobrze. Kiedy zaistniała konieczność pracy na obwiecniówce (frezarce do nacinania kół zębanych) i szukano chętnych, zgłosiłem się. Było niewiele czasu na przygotowanie a produkcja nagliła. Kooperanta nie można było znaleźć, albo wykonanie detalu w kooperacji było zbyt niskiej jakości. Spróbowałem i wyszło. Może kółka przeszły w NKT i zdały egzamin w szalupówce.

Przy wprowadzeniu samokontroli wytypowano mnie, otrzymałem licencję i mam ją do dziś. W 1970 r. zdałem na egzaminach organizowanych w przedsiębiorstwie dyplom mistrzowski.

1. 08. 1970 r. weszła dniówka zadaniowa. Odeszło wtedy wielu bardzo dobrych pracowników. Ci, którzy zostali nie żałują do dziś. Poprawiły się zarobki, była większa premia. Po jakimś czasie, niektórzy z tych co odeszli, wrócili.

Szwankowała, jak zresztą i teraz, organizacja pracy. I w tym należałoby szukać przyczyny nie wykonywania planów. Od stycznia 1971 roku załoga w akcji „Pomożemy” podejmowała zobowiązania produkcyjne, indywidualne jak i zespołowe w celu zwiększenia produkcji i to dało rezultaty.

Na półroczu dyrektor dziękował załozce wydziałów małoseryjnych za przekroczenie planu. Wszedł też w życie nowy regulamin premiowania, bardzo potrzebny wydziałowi mechanicznemu. Plan 1971 wydział chyba po raz pierwszy wykonał i przekroczył.

Osobny rozdział, to praca społeczna. Organizacja ZMS, z której przyszedłem działała prężnie, było ją widać wszędzie, tutaj natomiast na wydziale praca „leżała” jak to popularnie się mówi. Pamiętam pierwsze zebranie, przyszło 12 członków. Powiedziałem wtedy co my-

śle o takiej działalności, mówiłem o organizacji ZMS w Hydrosterze, o tym co robią tam ZMS-owcy. Nastąpiła seria burzliwych zebrzań, zmiana zarządu, pożegnanie „martwych dusz” z listy. Koledzy z koła zaufali mi, zostałem v-ce przewodniczącym, a potem przewodniczącym. Początkowo były kłopoty z Zarządem Zakładowym ZMS, stawiano mi nawet zarzuty, że chcę zrobić karierę, wprowadzam jakieś nowości jak korzystanie z wydanej przez ZG ZMS książki „ZMS w zakładzie pracy” i wzorowanie się na przykładach w niej zawartych. Powoli było coraz lepiej. Z końcówki tabeli współzawodnictwa między kołami przechodziśmy do przodu, byliśmy nawet na I miejscu. Koło tworzyło zgrany zespół. Darzyło zaufaniem swój Zarząd, wybiali się tacy koledzy jak Malentowicz, Greger, Fularczyk, Brzeziński, nie pracujący już Krzysiek Grądzki. Za uważano nas na wydziale, garnęli się inni. Koło z 12 członków zwiększyło się do około 80. Pracowaliśmy, było wiele udanych inicjatyw tak na terenie wydziału, jak i zakładu. Wymienię kilka: Turniej Piłki Nożnej o Puchar ZZ ZMS, stworzenie ZMS-owskiej Brygady i nawiązanie współpracy z kołem w T-10, wspólne imprezy z tym kołem w Klubie „Kogga”, a nawet bal sylwestrowy dla pracowników „Unimoru” w TME. Dużo uznania na wydziale uzyskaliśmy za propagandę wizualną.

W wyborach w lutym 1969 r. zostałem wybrany do Rady Oddziałowej, jako członek RO d/s kult. i oświatowych. Po przejściu tow. Szydłowskiego na przewodniczącego Rady Zakładowej zostałem najmłodszym przewodniczącym Rady Oddziałowej w przedsiębiorstwie.

Odpowiedzialność bardzo duża, a w czasie trwającej kadencji było wiele b. trudnych momentów. W okresie pogrudniowym jeździłem jako delegat załogi Wydziału do

Zjednoczenia w Warszawie w sprawie postulatów płacowych zgłaszanych przez załogę. Nie osiągnąłem tam wiele, poza zwróceniem uwagi Dyrekcji i Zjednoczenia na problemy z jakimi borykają się wydziały produkcji małoseryjnej i koniecznością ustalenia bodźców ekonomicznych dla częściowego choćby usunięcia trudności, jakimi było od dawna i jest, brak wysoko kwalifikowanej kadry. Stąd w połowie 1971 roku nowy regulamin premiovania, o którym już wspominałem. W dziedzinie socjalnej uzyskaliśmy na razie szatnie z szafkami. W najbliższych dniach otrzymamy śniadalię.

Moje hobby, to piłka nożna. Drużyna, którą prowadziłem i w której grałem od paru lat, zajmuje czołową pozycję. Cóż więcej można by powiedzieć o sobie i przedsięwzięciach, w którym pracuję, chyba tylko to, że żyłem się, przywiązałem i tutaj widzę duże perspektywy i swoje miejsce.

Rakowska Teresa — pracownica z najstarszym angażem

Hala Maszyn

Z wielką treścią przystępuję do omówienia moich wspomnień z pracy w T-18, gdyż nie wiem, czy będą one interesujące.

Rozpoczęłam pracę w T-18 4 kwietnia 1957 roku. Dyrekcja i nasze biura mieściły się wtedy w Banku przy ul. Bogusławskiego. Byłam jedną z pierwszych zatrudnionych kobiet jako szósty pracownik tego zakładu i w związku z tym obserwowałam rozwój zakładu od narodzin.

Pierwszą moją pracą było prowadzenie sekretariatu dyrekcji i załatwianie spraw przyjęć pracowników. Cieszyłam się każdym, nowo przyjętym pracownikiem, gdyż to

było dowodem, że nasze zakłady rozwijają się.

Muszę tu wspomnieć miłą współpracę z pierwszym dyrektorem Ob. Olszewskim i Głównym Inżynierem inż. Kujalnikiem, którzy wiele trudu i wysiłku włożyli w budowę naszych zakładów. W tym czasie grupy robotników przygotowywały nam pomieszczenia na biura w otrzymanym od wojska koszarach w obecnym budynku nr 1.

Z niecierpliwością czekaliśmy na przeprowadzkę i wreszcie nastąpiła ona we wrześniu 1957 roku. Dla niewielkiej grupy pracowników, było to wielkie święto, mieliśmy wreszcie własną siedzibę.

Powstał Dział Głównego Mechanika, Narzędziownia, Dział Inwestycji. Rozpoczęła pracę Spółdzielnia Budowlana, która przeprowadzała przeróbkę budynku nr 1 na warsztaty. Pamiętam te sprawy, gdyż wtedy przeszedłam do Działu Inwestycji i rozliczałam należności za pracę oraz prowadziłam kartotekę. Burzono niepotrzebne ścianki, burzono piece, zrywano podłogi drewniane i na to miejsce zakładano centralne ogrzewanie, układano podłogi betonowe, ustawiano na nich pierwsze maszyny oraz wybudowano kotłownię w miejscu, gdzie stoi dotychczas.

W jesieni 1957 roku uruchomiono produkcję podzespołów na II piętrze w budynku nr 1. Dla mnie było to wielkim przeżyciem, gdyż dotychczas w fabryce nie pracowałam, dlatego wszystko nowe mnie interesowało i cieszyło. Zaczęto montować pierwsze telewizory z części dostarczanych z Warszawy, i niektórych wyprodukowanych u nas. W jesieni 1958 r. wyprodukowano kilkadziesiąt sztuk telewizorów i rozdano je na próbę niektórym pracownikom. W 1958 roku rozpoczęła się budowa budynku nr 6, który oddano do użytku w 1959 roku.

Mówię tak dużo o pierwszym okresie budowy fabryki, bo on najbardziej wrył mi się w pamięć. Potem już niczemu się nie dziwiłam.

Po budynku nr 6 powstał budynek nr 4, ustawiono w nim maszyny i taśmy montażowe. Obchodziliśmy wiele uroczystości, jak wyprodukowanie pierwszych telewizorów, wyprodukowanie tysięcznego telewizora, dziesięcioletniego, stutysięcznego itd. i doczekaliśmy się nie wiadomo kiedy 15-lecia. Widzimy, że nasze zakłady rozwijają się dalej, produkujemy nie tylko telewizory, ale również urządzenia elektroniki morskiej.

Do roku 1967 pracowałam w Dziale Głównego Mechanika, a obecnie pracuję w Dziale HG. Z pracy jestem bardzo zadowolona. Podczas 15-letniej pracy w naszym zakładzie (mimo kilkakrotnej zmiany dyrekcji), nie spotkało mnie nic przykrego, dowodem tego może być fakt, że czynię obecnie starania by moja córka dostała pracę w naszym zakładzie.

Z okazji 15-lecia, życzę Dyrekcji i nam wszystkim pracownikom, aby następny jubileusz był jeszcze lepszy, aby praca w naszych zakładach stała się jeszcze przyjemniejsza, wyniki bardziej owocne i nasz dobrobyt większy.

Aleksander Land

Produkcja

Do zakładu przyszedłem w 1958 roku prosto na kurs, który został zorganizowany by zasilić dalsze brygady. W tym okresie była jedna brygada montażowa i jedna taśma strojeniowa — w produkcji był odbiornik „Belweder” na licencji warszawskiej. Na nowej hali montażowej przygotowywali już taśmę na nowy odbiornik TV „Neptun” 14 cali. Był to trudny okres dla zakładu i dla załogi, która miała za-

cząć od nowa. Ja zostałem przydzielony do brygady strojeniowej, której brygadzystą był kol. Sliwowski. Dla mnie był to szczególnie trudny okres, gdyż wróciłem po 4 latach pracy z Korei i trzeba było na nowo zaklimatyzować się; dawała się we znaki śpiączka. Po tym okresie nastąpiły nowe trudności; zaczęliśmy pracować na dwie zmiany strojąc odbiorniki TV „Belweder”. Jaka była radość, kiedy zaczęły odbiorniki schodzić z taśmy — po 5 szt. na jedną zmianę, a później coraz więcej; a tu nowa wiadomość, mamy przejść na nową taśmę i zacząć strojenie OTV „Neptuna”. To nie byłoby takie złe, ale otrzymałem angaż na brygadzystę. Było to zaskoczeniem dla mnie, gdyż na kursie nie za bardzo mi szło. Moje wątpliwości co do przyjęcia angażu rozwiał kierownik inż. Formejer, który powiedział: „tego co się nie umiało na kursie nauczyć się pan na taśmie”. Co do angażu to zmusił mnie do pogłębienia wiedzy. I tak się zaczęła moja praca brygadzysty. Zakład w tym czasie przeżywał rozkwit. „Neptuny” zaczęły podbijać rynki, taśma strojenia rozrastała się coraz bardziej. Pod koniec 1960 r. schodziło już z taśmy 80—90 odbiorników na zmianę.

W tym okresie dostałem propozycję przejścia z taśmy na brygadzystę brygady naprawczej, która za zadanie miała naprawiać braki powstałe w toku produkcji. Ich naprawa na taśmie zabierała dużo czasu. Od tego czasu datuje się moja nowa praca; braków było coraz więcej, bo i coraz to lepsze kontrole, a i odbiorników coraz więcej schodziło z taśmy; schodziły „Neptuny 17” i to w kilku odmianach. Po przejściu lawiny „Neptunów” na taśmę wchodzi nowy odbiornik na obwodach drukowanych „Pegaz”. Jest to pierwszy odbiornik telewizyjny — na obwodach drukowanych — to już era płytek i tu nie

unikniono błędów, a te błędy od-
czułem właśnie ja z moją brygadą,
bo do naprawy i przeróbki pozo-
stało około 4.500 odbiorników.

Do pracy miałem dobrą brygadę
— byli tam koledzy: Okuniewski
Henryk obecnie inżynier, Sadowski
Piotr obecnie inżynier, Filipowicz
Stanisław, Sierant Andrzej i wielu
wielu innych. Pracę tę wykonałem
w terminie i powyższe odbiorniki
zostały naprawione i przekazane do
Magazynu Zbytu.

W tym czasie na taśmie tworzy
się nowy odbiornik siostra „Pega-
za” — „Fala”; ma ona 12 kanałów
i jest dużo lepszym odbiornikiem
od „Pegaza”.

Teraz stałe słychać o zmianie a-
sortymentu, powstają nowe odbior-
niki o lepszej jakości i wyglądzie.
Ja i moja brygada stale musimy
się przedstawiać na naprawy no-
wych części; tak rodzi się „Zefir”,
„Firod”, „Atol”, „Fregata”. W tym
okresie załoga i zakład przechodzi
przełom i to także w produkcji te-
lewizorów. Chodzą cztery taśmy,
znika z taśm dowożenie materiałów
i części, robimy odbiorniki na eks-
port. Moja brygada robi 100 sztuk
transformatorów do odbiornika eks-
portowego, zaczyna się walka o
eksport. Zespoły wykonane przez
moją brygadę są dobre i tu sukces,
bo brygada walczy o tytuł brygady
pracy socjalistycznej, dopieiliśmy
swego, i w 1970 roku uzyskuje ty-
tuł brygady pracy socjalistycznej.
I miejsce i złotą odznakę pracy so-
cjalistycznej.

A na taśmach już nowe odbiorni-
ki „Neptun 312”, a następnie „Nep-
tun 313”, w chwili, kiedy piszę,
wchodzi odbiornik „Neptun 212”.

Czy w tych kilku słowach można
opisać co się wydarzyło. To nie
sposób nie wspomnieć o sobie sa-
mym, o tym co ja sam po pracy
robię, co mnie cieszy i daje siły do
pracy. Po pracy zajmuję się mło-
dymi, prowadzę zajęcia praktyczne
na kursach radio-telewizyjnych w

Lidze Obrony Kraju w Zarządzie
Miejskim Gdańsk. Za pracę tę do-
stałem brązową, srebrną i złotą od-
znakę zasłużonego pracownika LOK.

W 1968 roku za osiągnięcia w
krótkofalarstwie otrzymałem dyp-
lom WACA, za uzyskanie łączności
w 5 kontynentach. Moją najwięk-
szą niespodzianką i zadowoleniem
było to, że na trzydziestą rocznicę
PPR, otrzymałem Złoty Krzyż Za-
sługi, to było ukoronowanie mej
dotychczasowej pracy w naszym za-
kładzie, któremu życzę rozwoju
małoseryjnej i wielkoseryjnej pro-
dukcji.

Czesław Markiewicz

Produkcja

2. I. 1958 r. zgłosiłem się do pra-
cy na produkcji w Zakładach Ra-
diowych T-18 przy ul. Rzeźnickiej
w Gdańsku. Chociaż mieszkam w
Gdańsku od 1945 r. to musiałem
pytać, gdzie ta ulica jest i gdzie
taki zakład się znajduje. O telewizji
czytałem w prasie i czasopismach
popularno - naukowych. Zaintrygo-
wała mnie idea zbliżenia świata, do
każdego użytkownika aparatu TV.
I dlatego może wybrałem tę a nie
inną pracę.

Pierwszą moją pracą wraz z kol.
Puszwackim, który został przyjęty
do pracy wraz ze mną w dziale pro-
dukcji OTV była instalacja anten
telewizyjnych na nieistniejącej o-
biecie bliźniaczej wieży podobnej
do dawnego budynku administra-
cyjnego. Kierowało tą pracą grono
inżynierów, z których pozostał mi w
pamięci inż. Gronet. Muszę zazna-
czyć, że zakład już produkował
transformatory dla Warszawy, lecz
ja nie brałem udziału w produkcji,
ponieważ byłem przeznaczony do
produkcji tzw. rozwojowej.

Po dwumiesięcznym okresie przy-
uczenia, zaczęliśmy produkować do
przystawki kanałowej „W.Cz.” chas-

sis uzbrojone. I od tego czasu w ciągu mojej dotychczasowej pracy zaczęła się walka produkcji z K.T.

Gdybym mógł się spodziewać, że taka walka przyczyni się do rozwoju pojęć wykonawstwa planu, uzyskania jakości, to prowadziłbym dziennik kształtowania się postępu w naszym zakładzie.

W maju 1958 r. zaczęliśmy produkować pierwsze OTV typu „Belweder”. Już wówczas zaczęła się wojna między działem produkcji, a technologią i konstrukcją oraz K.T.

Pamiętam, że jeden z pierwszych odbiorników KT nie chciało przyjąć, pomimo dobrych parametrów elektrycznych, ponieważ fornier posiadał rysunek przypominający pewne anatomiczne części ciała kobiecego i stąd subiekcie czy zakład może sprzedać „pornografię” czy nie. Odbiornik ten sprzedano.

Prawie dwa lata, a może więcej pracowałem przy zbrojeniu chassis do TV, do przystawek oraz do pośredniej częstotliwości „N-8”. Pewnego razu przychodzi do mnie szef produkcji z bardzo zmartwioną miną. Pytam o powód zmartwienia. Odpowiada, że przez okres miesiąca nie otrzymamy chassis do OTV z Warszawy i zakładowi grozi przestój, w podanym okresie, ponieważ w naszym zakładzie wyczerpał się całkowicie zapas tych niezbędnych podzespołów. Po namyśle powiedziałem, że przestój można uniknąć. I uniknęliśmy wykorzystując dotychczas wybrakowane, ale przez naszą brygadę naprawiane chassis. Ze skrucłą w sercu muszę przyznać, że wygląd tych chassis daleko odbiegał od norm przynajmniej nawet wizualnie przyzwyczajone estetycznych ale najważniejsze, że przestój uniknęliśmy.

Od 1962 r. zacząłem pracować na strojeniu OTV. Nieraz myślę, ile już tych odbiorników przeszło przez moje ręce oraz ilu ludziom przyniosła one rozrywkę po znoej pra-

cy. I to jest moim największym zadowoleniem z mojego zawodu.

Czego oczekuję w przyszłości od zakładu? Tego, że zakład stworzy stanowiska pracy dla ludzi w podeszłym wieku i dużym stażem pracy, którzy z racji wieku i doznanych przeżyć nie nadążają już za młodymi, uzdolnionymi pracownikami, że wszelkie zmiany norm i warunków pracy, będą poprzedzać głęboko analizy warunków pracy i technologii pracy.

Jan Stucki

Pracuję w tym zakładzie od 12 lat. Zaczynałem bez entuzjazmu. Profil produkcyjny Gdańskich Zakładów Radiowych nie był całkowicie zbieżny z moim wykształceniem. Żeby znaleźć pracę, zgodną z wyuczoną specjalizacją, należało wyjechać z Wybrzeża. O tym, że zostałem zdecydowały inne sprawy. Nie raz myślałem o odejściu, o innej pracy. Na rozmyślanie nie było jednak zbyt dużo czasu. Zakład był młody, wymagał zaangażowania, problemów było sporo. W wyniku pracy przyszły pierwsze powodzenia i związane z tym zadowolenie oraz poczucie przydatności. O niepowodzeniach nie będę pisał. Teraz kiedy rozmyślam o tych 12-tu latach, zastanawiam się, co decydowało o powodzeniach. Dochodzę do wniosku starego jak świat — dobry, zgrany, ambitny zespół ludzi.

Przytoczę kilka przykładów z moich doświadczeń w tym zakresie. Niewielki zespół technologów, w którym pracowałem — Godlewski, Chmielewski, Malinowski, Chołuj, Kwapiński, Michalski, Marcinkowski, niezawodny p. Urbański z inwestycji oraz inni — wykonywał w ciągu 1,5 roku dokumentację, ułatwiał kooperację, nadzorował wykonawstwo obecnego prawie niezmiennego od lat wyposażenia hali produkcyjnej WM oraz magazynu

głównego. Były w tym taśmy, transportery, instalacje, nowy system przepływu materiałów, nowa technologia produkcji i nowo wdrażone do produkcji odbiorniki telewizyjne.

Produkowany dzisiaj zestaw urządzeń elektroniki morskiej (poza RS-101) opracowaliśmy w dwadzieścia kilka osób w ciągu kilku lat. Autorzy tego zestawu to Drzewiecki, Głowczyk, Paliński, Grzybowski, Śmiechowski, Jędrzejewski (pan Jan), Michalski, Mendyka i inni.

Kiedy przyszło wykonać w ciągu jednego roku model i prototypy „Mewy”, mało kto wierzył w powodzenie przedsięwzięcia, zdecydowała ambicja i upór całego zespołu.

Później zespoły ludzkie, z którymi współpracowałem powiększały się, trudno byłoby wymieniać nazwiska. W 1970 r. zaczęliśmy wal-

czyć o realizację zadań planowych produkcji małoseryjnej, było szereg wątpliwości. Postawiliśmy na zaangażowanie i ambicję załogi. Nie wykonywany plan produkcji od kilku lat został wykonany w roku ubiegłym. Można by przytoczyć więcej przykładów, choćby znana odporność załogi produkcji wielkoseryjnej, która przez całe 15 lat, nigdy do tej pory nie zawiodła.

Nie lubię patosu, jednak trudno sobie odmówić przekazania przy takiej okazji swoich odczuć. Czekała nas znacznie trudniejsze zadania, wierzę jednak, że czekają nas również nowe osiągnięcia i powodzenia. Posiadamy przecież coraz bardziej scementowaną coraz lepiej wyszkoloną i nie mniej niż do tej pory ambitną załogę.

Wiem, że przyszłe sukcesy będą przede wszystkim jej zasługą.

F R A S Z K I — Ż Y C Z E N I A

„To be or not to be”...

O produkcji wielkoseryjnej

Wielkich serii nie ma co żalować
Latami je „zmniejszamy”
Więc będziemy dalej produkować.

(Patrz program zmniejszenia produkcji OTV w Biuletynie X-lecia).

O Kontroli

Wszyscy się martwią jak późnej starości
Dożyje między nami „Kontrola Jakości”.
Nie martwcie się kochani, Kontrola się nie da
Wkrótce do produkcji dalsze operacje sprzeda.

O Narzędziowni

W niejednym wątpliwość się budzi
Czy mogą być narzędzia pracujące same... bez ludzi.

Marzenie lekarza

Kupić gdzie, albo dostać z góry
Termometry mierzące jeszcze inne parametry prócz temperatury.

O rozwoju zakładu

O Boże!
Dlaczego wciąż w inkubatorze.

O schematach organizacyjnych

Nie trzeba już wreszcie odgórnego traktatu
Abym powstała organizacja bez schematu.

Zmarzniętej pici nadobnej

Najlepszy upominek
Gorący Kominek

Szkole przyzakładowej...

Z niejednej kontroli zdanie to wynika
Że jaka Szkoła taka fabryka

Dzięki cierpliwości coś jednak się wskóra
W nowej pięknej szkole zatańczym Mazura

Mechanikom i elektrykom

Znaleźć wreszcie miejsce, gdzie się styka
Mechanika i elektronika (Przylutować lub przyspawać)

Kobietom

By Dzień Kobiet był co miesiąc
Wtedy Fundusz Zakładowy choć skrojony na połowę wystarczy —
— na więcej niż 10 złotych na głowę.

Zakochanym

Niech rozkwitają wszystkie kwiaty...

Klikom (zapożyczone od B. Grodzickiego)

Przyznaję, ja się mocno dziwię —
Naród ma na tym punkcie bzika,
Gdy mówi ktoś o kolektywie,
Wszyscy od razu, że to klika!

A zatem, proszę, bez paniki,
Bo bliski już jest dzień szczęśliwy,
Gdy znikną z życia wszelkie kliki,
A wzrosną zdrowe kolektywy.

Już teraz się nie zgodzę z nikim,
Kto twierdzi bez swych słów korekty,
Że wciąż nadziewam się na kliki
A zgola nigdy na kolektyw.

Wszak każde dzieła w swojej grupie
Czy to w urzędzie, czy w fabryce
Jedno się wokół szefa skupia,
Drugie zaś skupia się przy vice.

Stwierdzamy brnąć do sprawy sedna,
Gdzie grupa grupę wzajem ruga —
Tam klika zawsze będzie jedna,
A kolektywem grupa druga.

Wiem, problem znów ma dwa aspekty
I stąd wątpliwość was przenika:
Czy to jest ów kolektyw,
Czy też kolektyw, to ta klika?

Pytacie, która zdławi którą?
Inaczej: która którą kiwnie?
Jedna być może tylko górą:
Klika, bo działa kolektywnie.

Bezdomnym kochankom

Jakieś nieduże przytulne mieszkanko.

Pani socjolog

W niejednym zakładzie
Coraz częściej się zdarza
Większa kolejka do socjologa
Niżli do lekarza.

Kołom zakładowym

Słaby to pojazd i słabo pomyka
Ma on 4 koła ale brak silnika.

Sportowcom

./styd trochę młodym i trochę się boje
Ze wszelkie puchary zagarną old-boye.

Powiedziano

I XX-lecie uczymy wynikiem
Gdy będziemy razem z Czesławem Łacwikiem.

Radzie Robotniczej

Ster trzyma twardo, chociaż mało gada
Taka jest i będzie Robotnicza Rada.

Życzenie ogólne

Robotnikom, dyrektorom
Technologii, konstruktorom,
Zakładowym prekursorom
Od postępu, od jakości,
Jak najwięcej namiętności
W załatwianiu spraw zleżalnych,
Lecz niestety mocno trwałych.
Humanistom wśród techników
I uznania i wyników
Przeliczonych na procenty,
Co to będzie panie święty
Gdy rozliczą nam liczbowo
Procent naszej świadomości
Stosunku do rzeczywistości,
Resztek złych pozostałości
Wtedy tylko w komputery
Włożym cały program szczerzy
I w wyniku zapłodnienia
Zmusimy do urodzenia
Biuletynu — garść i wspomnień
Cząstki życia, wielu liczb nie bez pokrycia
Jakież będzie nasze dziecię
W następne XV-lecie?

ZAKOŃCZENIE

Uff... z trudem i prawdziwym mozolem dobrnęliśmy do końca. Darujcie drodzy Czytelnicy, nasze wspomnienia z XV-lecia nie mogą i nie będą nigdy mogły zadowolić naszych wymagań.

Na pewno wiele spraw pominęliśmy. Dopowiecie je sobie w codziennych rozmowach i dyskusjach.

W ostatniej chwili przypomnieliśmy sobie o konieczności szerszego przedstawienia programu rozwoju zakładu. Niestety nie znamy dokładnie tego programu. Również rozbudowa naszej fabryki projektowana od dawna jeszcze nie rozpoczęła się.

Nie chcemy o tym pisać, aby nie zapeszyć. Zresztą już sama nazwa „Trzy Lipki” (nomen omen) trochę nas zdeprymowało.

A więc do szczęśliwego XX-lecia!

R e d a k c j a



NOTATKI

site: www.unimor.pigwa.net

scan: stryker2(at)o2.pl