

Sławomir Kamosiński

Dzień powszedni w bydgoskich fabrykach w latach 1950-1980

Niniejszy szkic ma być ilustracją dnia codziennego w fabryce czasów PRL, widzianą oczyma bydgoskich robotników. Starano się w nim zestawić obiektywne zjawiska, które można zweryfikować w źródłach historycznych, jak i subiektywne odczucia robotników, zebrane przez autora w trakcie prowadzonych wywiadów¹. W artykule tym poruszone zostaną głównie zagadnienia: dyscypliny i wydajności pracy oraz warunków BHP w fabryce².

Przyspieszona industrializacja Bydgoszczy w okresie PRL była magnesem przyciągającym ludność wiejską do pracy w fabryce. Przybywający ze wsi i małych miasteczek do Bydgoszczy potencjalni przyszli robotnicy liczyli przede wszystkim na awans społeczny. Już samo wyrwanie się ze środowiska wiejskiego i przyjazd do miasta był dla wielu osób opuszczających wieś odważną decyzją. Łatwiej było to uczynić tym mieszkańcom wsi, których jeden z członków rodziny już mieszkał w Bydgoszczy. W ten sposób powstał charakterystyczny mechanizm polegający na tym, że jeden członek rodziny ściągał do miasta kolejne osoby. Przybysze ze wsi zazwyczaj nie posiadali żadnych kwalifikacji zawodowych. Nie stanowiło to jednak przeszkody w podjęciu, tuż po przybyciu do Bydgoszczy, pracy w fabryce. Tę, jak się okazało, typową drogę przeszedł jeden z moich rozmówców. W następujący sposób opisuje on moment

¹ Wywiady przeprowadzono w styczniu 2006 r. z czterema osobami, których danych osobowych na prośbę rozmówców nie ujawniono. W artykule użyto następujących skrótów: wywiad z S, wywiad z G, wywiad z Z, wywiad z A.

² Szkic ten stanowi uzupełnienie informacji zawartych w artykule autora pt. *Wielkoprzemysłowa klasa robotnicza Bydgoszczy w latach 1950-1980*, [w:] „Kronika Bydgoska” 2004, t. XXIV, Bydgoszcz 2005.

zatrudnienia go w pierwszej w jego życiu fabryce: *Przybyłem do Bydgoszczy w 1959 r. Znalezienie pracy nie stanowiło dla osób takich jak ja żadnego problemu. Poszedłem z bratem, który już tu mieszkał, do urzędu zatrudnienia i od razu otrzymałem kilka ofert. W tym samym dniu pojechałem do wybranej przez siebie fabryki, Zakładów Papierniczych w Bydgoszczy. Znajdowały się one przy ulicy Siedleckiej. Zgłosiłem się do działu kadr i jedyne pytanie, jakie usłyszałem od tam pracującej urzędniczki, brzmiało: czy przyjechałem ze wsi. Na moją twierdzącą odpowiedź skierowano mnie na drugi dzień natychmiast do pracy. Nikt nie spytał mnie o to, czy posiadam jakieś kwalifikacje zawodowe, co robiłem wcześniej, wreszcie ile mam lat (gdy się zatrudniałem, brakowało mi kilku miesięcy do osiągnięcia pełnoletności). Na drugi dzień przydzielono mi taczkę i wskazano młyn do mielenia papieru. Do tego urzędnika miałem dowozić makulaturę. Była to bardzo ciężka fizyczna praca, ale zarazem stanowiła ona dla mnie coś nowego. Wcześniej, na wsi, wspólnie z rodziną pracowałem w Państwowym Gospodarstwie Rolnym. Praca na polu, w chlewniach i oborach zupełnie mi nie odpowiadała. Po podjęciu pracy w Zakładach Papierniczych zrobiono mi pierwsze kompleksowe badania lekarskie³. Dla rozmówcy autora wyjazd do miasta był także ucieczką przed patriarchalnym modelem rodziny, w którym ojciec, głowa rodziny, odbierał comiesięczne pobory wszystkich swoich dzieci zatrudnionych w PGR. W mieście moje zarobki były dwukrotnie wyższe niż na wsi. W Zakładach Papierniczych zarabiałem średnio około 1260 zł, podczas gdy w PGR moja pensja wynosiła niewiele ponad 500 złotych. Uczyłem się samodzielnego życia i gospodarowania pieniędzmi. Gdy pracowałem na wsi, nigdy nie widziałem zarobionych pieniędzy. Pensje zawsze odbierał ojciec. Nie można było się temu w żaden sposób sprzeciwić.*

Czas pracy robotników w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych XX w. w PRL wynosił 48 godzin. Pracowano od poniedziałku do soboty włącznie, po 8 godzin. Stopniowo w dekadzie lat siedemdziesiątych starano się go ograniczać poprzez skrócenie w soboty tzw. dniówki o dwie godziny. W ten dzień robotnik miał pracować tylko 6 godzin. Pomimo tego przywileju dzień pracy szczególnie pod koniec miesiąca ulegał wydłużeniu z powodu nadrabiania przez zakład pracy zaległości w planie produkcyjnym. W oficjalnej propagandzie nie było przymusu pracy w nadliczbowych godzinach, jednak rzeczywistość była inna. Przełożeni wielokrotnie zmuszali do pozostania dłużej w zakładzie. Nie każdy zatrudniony chciał podejmować pracę w nadgodzinach, szczególnie kobiety wychowujące małe dzieci. Dla administracji zakładu nie był to żaden powód do zwolnienia pracownika do domu. Dlatego bardzo często w fabrykach

³ Wywiad z S.

dochodziło do kłótni, potyczek słownych. Raport sporządzony w 1966 r. w KW PZPR w Bydgoszczy był tego wymownym potwierdzeniem: „W Bydgoskiej Fabryce Opakowań Blaszanych stwierdzono fakty zmuszania pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych, w tym również matki posiadające nieletnie dzieci. W Zakładach Mięśnych w Bydgoszczy zamykano po prostu bramę, nie wypuszczając pracowników do domu, a na oburzenie kobiet, jeden z majstrów odpowiedział – jak się pani nie podoba to za bramę”⁴. Dla wielu robotników jedynym dniem wolnym była niedziela, a gdy zakład pracował w ruchu ciągłym, to praktycznie w ciągu roku można było wyliczyć zaledwie 5-6 dni wolnych od pracy. Były to tylko dni świąt wielkanocnych i bożonarodzeniowych. Z tego powodu wielu migrantów ze wsi do miasta kontakt z rodziną, która mieszkała często zaledwie 40-50 km od Bydgoszczy, miało ograniczony praktycznie do dwóch, trzech razy w roku.

Pierwszą pracę migranci ze wsi traktowali często sondażowo. Chcieli się zorientować, czy zaakceptuje ich wielkomiejskie środowisko robotnicze i czy sami zintegrują się z miastem. Z tego powodu w pierwszym miejscu pracy młody robotnik pracował zazwyczaj od jednego roku do maksymalnie dwóch lat. *Wypowiedzenie umowy o pracę nie stanowiło w tamtym okresie żadnego problemu. Praca czekała praktycznie w każdym zakładzie. Ja rzuciłem pracę po roku, ponieważ męczyła mnie praca w systemie trójzmianowym w ruchu ciągłym. Szukałem lżejszej roboty*⁵. Brak pracowników na tyle doskwierał państwowym przedsiębiorstwom, że przyjmowano każdą osobę. Nie pomogły uregulowania prawne, w tym ustawa z dnia 7 marca 1950 r. o zapobieżeniu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki uspołecznionej. Jej zapis jednoznacznie stwierdzał, że „osoby, posiadające kwalifikacje w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla uspołecznionej gospodarki, mogą być zobowiązane przez czas oznaczony do pozostawania w uspołecznionym zakładzie pracy lub w instytucji państwowej albo samorządowej na zajmowanych przez nie stanowiskach lub na innych stanowiskach, odpowiadających ich kwalifikacjom”⁶. Problemu fluktuacji kadr nie rozwiązała również uchwała Rady Ministrów z dnia 11 maja 1973 r. w sprawie zasad przyjmowania pracowników do pracy oraz racjonalizacji zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy. Zawarto w niej zapis mówiący o tym, że

⁴ Archiwum Państwowe Bydgoszcz (dalej: APB), Komitet Wojewódzki Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej (dalej: KW PZPR) Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/4 t. 4.

⁵ Wywiad z S.

⁶ Ustawa z dnia 7 marca 1950 r. o zapobieżeniu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki uspołecznionej, Dz.U. Nr 10, poz. 107.

zakład pracy może przyjmować do pracy wyłącznie osoby kierowane przez wydziały zatrudniania, absolwentów i tych pracowników, którzy „posiadają w dowodzie osobistym adnotację o rozwiązaniu stosunku pracy i w pracowniczej legitymacji ubezpieczeniowej mają wpis dotyczący sposobu rozwiązania stosunku pracy w poprzednim miejscu zatrudnienia”⁷. O problemie braku kadr i ogromnej fluktuacji pracowników w 1963 r. w następujący sposób wypowiedział się dyrektor Bydgoskiej Fabryki Lodówek „Byfuch”: *brakuje na naszym terenie wykwalifikowanych robotników, posiadających niezbędne umiejętności do produkcji i montażu lad chłodniczych i lodówek*⁸. Trudności w pozyskaniu wykwalifikowanych pracowników odczuwała również Fabryka Obrabiarek do Drewna w Bydgoszczy. Nie mogąc ich znaleźć „w latach 1965-1970 (...) w niektórych zawodach, poszczególne wydziały produkcyjne zatrudniały w miejsce robotników deficytowych, robotników o pokrewnych zawodach, łagodząc w ten sposób ogólną liczbę braków”⁹. Mój rozmówca stwierdził: *...akurat w Państwowych Zakładach Metalowych Przemysłu Terenowego w Bydgoszczy poszukiwali tokarzy. Zgłosiłem się, chociaż do tej pory nigdy nie miałem do czynienia z tokarnią i specyfiką pracy w tym zawodzie. Dla działu kadr większości zakładów pracy liczył się pozyskany pracownik, a jego kwalifikacje były elementem wtórnym. Robotnik, który zechciał pracować, natychmiast był kierowany na stanowisko pracy. Przyuczenie do zawodu tokarza w moim przypadku polegało na tym, że brygadzysta pokazał mi maszynę, krótko ją opisał, wskazał, jak ją uruchomić i jak na niej pracować. Rozpocząłem pracę, a przeszkolenie może trwało około pół godziny*¹⁰. W wielu przypadkach takie przeszkolenie nie wystarczało, dlatego odnotowywano w fabrykach dużą liczbę awarii maszyn. Większość maszyn nie była skomplikowana, przynajmniej w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych, stąd ich naprawą zajmował się sam pracownik, korzystając z pomocy bardziej doświadczonego kolegi. W przypadku poważnej awarii usterkę usuwała zakładowa brygada remontowa.

Niski poziom techniki produkcji i wykorzystywanych w fabrykach technologii dawał robotnikom poczucie pewności i bezpieczeństwa pracy, ponieważ nie wymagano od nich wysokiego poziomu kultury technicznej. W tym tkwiła prawdopodobnie istotna przyczyna tego, że w większości przypadków robotnicy z rezerwą odnosili się do nowych, często importowanych maszyn i technologii

⁷ Uchwała nr 110 Rady Ministrów z dnia 11 maja 1973 r. w sprawie zasad przyjmowania pracowników do pracy oraz racjonalizacji zatrudnienia w usamodzielnionych zakładach pracy, M.P. Nr 22, poz. 128.

⁸ APB, Bydgoska Fabryka Urządzeń Chłodniczych „Byfuch”, sygn. 31.

⁹ APB, Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Bydgoszczy, sygn. II/745.

¹⁰ Wywiad z Z.

produkcji. Naturalnym odruchem obronnym było chwalenie dotychczasowych sprawdzonych metod produkcji. Z tego między innymi powodu istniały ogromne trudności, szczególnie w latach siedemdziesiątych, we wdrażaniu w życie technologii licencyjnych. Odczuła to wyraźnie branża elektroniczna. Zakłady Radiowe „Eltra” w Bydgoszczy w 1969 r. zakupiły licencję od francuskiej firmy IZOSTAT na produkcję segmentowych przełączników klawiszowych, wciskanych i uchylnych. Od momentu zakupu licencji do wdrożenia jej do seryjnej produkcji upłynęły trzy lata¹¹. Podobnie było w roku 1972. Licencyjną technologię produkcji złącz wielostykowych (pięć podstawowych typów złącz miniaturowych) z firmy ITT CANON zakładowe służby techniczne planowały dostosować do produkcji w okresie 20 miesięcy, a dochodzenie do przewidywanej zdolności produkcyjnej, wyedukowanie załogi, miało trwać minimum dziewięć miesięcy¹². Pomimo tak długiego okresu przygotowawczego nie było gwarancji, że produkt licencyjny będzie cechował się wysoką jakością. Podobne problemy z wdrożeniem umowy licencyjnej odnotowano w Fabryce Maszyn i Urządzeń Przemysłu Spożywczego „Spomasz” w Bydgoszczy. W tym zakładzie z piętnastomiesięcznym opóźnieniem wdrożono do produkcji w 1976 r. licencję na produkcję mieszarek typu DK 65, DK 100, DK 250 oraz wywrotnicy typu ELEVOLTA. Pomimo szczegółowych danych technicznych zawartych w zachodnioniemieckim pakiecie licencyjnym, zakład nie mógł sprostać wysokim wymogom jakościowym przekazanych mu do produkcji wyrobów. Jako główne przyczyny tego stanu wymieniano „złą jakość spawów i nietrzymanie się wielu detali w obowiązujących tolerancjach wymiarowych”. Dodatkowo, jak ujawnili kontrolerzy NIK, koszt wytworzenia wywrotnicy wynosił 95 tys. złotych dewizowych i był wyższy o 5 tys. zł dewizowych, niż pierwotnie zakładano. Fabryka ta ukrywała niewykonanie planów produkcyjnych mieszarek licencyjnych (w latach 1975-1978 powstać miało 1545 mieszarek licencyjnych, a wykonano tylko 134, czyli 8,9%) w ten sposób, że produkowano nadal mieszarki starego typu, pomimo zalecenia, że z tego zadania miano zrezygnować¹³.

O podniesienie poziomu kultury technicznej pracowników zatrudnionych w przemyśle apelował już u schyłku lat pięćdziesiątych ówczesny I sekretarz KC PZPR Władysław Gomułka. Podczas narady aktywu partyjnego PZPR mówił: „...nasza klasa robotnicza nie przyswoiła sobie jeszcze, niestety, głębokiej kultury technicznej. Wiąże się to z tradycją wielu lat, a poza tym mamy ogromną

¹¹ APB, KW PZPR Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/4 t. 10.

¹² Ibidem.

¹³ Archiwum Najwyższej Izby Kontroli Delegatura w Bydgoszczy, sygn. 46/7.

część robotników, którzy przyszli do przemysłu ze wsi. Przypatrzcie się np., jak u nas użytkuje się maszyny. (...) Musimy uczyć, przyzwyczajając ludzi do obchodzenia się z maszyną, z narzędziami jak z żywym organizmem”¹⁴. W zakresie kształcenia robotników i podnoszenia kultury technicznej pracowników, moi rozmówcy podkreślali, że w fabryce nie było z tym żadnego problemu. Jeden z nich wskazywał, że bez żadnych kwalifikacji zawodowych przepracował w miejskich fabrykach pięć lat. *Pracowałem na stanowisku tokarza. Dopiero u schyłku pierwszej połowy lat sześćdziesiątych kierownik wezwał mnie i polecił, abym skończył półroczną szkołę zawodową dla pracujących. Chodziłem do niej codziennie, rano, jeśli pracowałem na drugiej zmianie lub po południu, gdy pracowałem na pierwszej zmianie. Pamiętam, że było dużo przedmiotów technicznych, ale uczono nas również przedmiotów ogólnych. Na zakończenie nauki odbył się egzamin państwowy, wykonywało się pracę czeladniczą i otrzymałem świadectwo wykwalifikowanego robotnika*¹⁵. Socjalistyczny zakład pracy dbał o podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników także w ten sposób, że organizowano dla nich kursy dokształcające. Były bezpłatne i pozwalały na uzyskanie dodatkowych uprawnień zawodowych. *Na kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe można było iść w każdej chwili, nikt nie utrudniał takiego kształcenia. Często odbywały się one w godzinach pracy, nierzadko w innych miejscowościach, co dodatkowo podnosiło ich atrakcyjność*¹⁶. Zaszeregowanie do wyższej grupy płacowej uzależniony był od egzaminu, który zdawało się w zakładzie pracy. *Na egzamin taki należało się zapisać u kierownika. Ja zdawałem go w pierwszej połowie lat siedemdziesiątych w bydgoskim Metalowcu. Egzamin na wyższą grupę zaszeregowania płacowego przebiegał w trakcie godzin pracy. Komisję tworzyli zakładowi inżynierowie i kierownictwo: dyrektor, szef produkcji, główny konstruktor, inspektor BHP. Pytano np. o znajomość miar i tolerancji dla produktów wytwarzanych w zakładzie, należało odczytać jakiś rysunek techniczny, wykazać się znajomością przepisów BHP. Po zdanym egzaminie podnoszono grupę zaszeregowania i pensję o 20-30 groszy na godzinę*¹⁷.

Specjalizacja kształcenia zawodowego w Polsce w czasach PRL uchodziła na zachodzie Europy za anachronizm. Tam postęp techniczny wymuszał powolne odchodzenie od zasadniczego wykształcenia robotnika, które pozwalało mu wykonywać przez całe życie jeden zawód, na rzecz kształcenia ogólnego. Oczekiwano od robotnika wyższych kwalifikacji, ponieważ liczone się z tym,

¹⁴ W. Gomułka, *Przemówienia 1959 rok*, Książka i Wiedza 1960, s. 14-15.

¹⁵ Wywiad z S.

¹⁶ Wywiad z Z.

¹⁷ Wywiad z S.

że na skutek permanentnego postępu technicznego, w ciągu wielu lat pracy zawodowej każdy zatrudniony kilkakrotnie będzie zmieniał zawód i potrzebne będą mu nowe umiejętności, których w danej chwili nie można było precyzyjnie określić¹⁸. Postęp naukowo-techniczny sprawiał, że od pracownika oczekiwano przede wszystkim tego, że nie będzie pracował na taśmie produkcyjnej, lecz wykorzysta swoje umiejętności do nadzorowania automatów produkcyjnych. „Nie sprawność ruchowa i umiejętności robotnika teraz się liczą, lecz to, czy jest on kimś pewnym, odpowiedzialnym. Zwraca się szczególną uwagę, czy cechuje go zamięłowanie do porządku, systematyczności, czy ma wykształcenie ogólne”¹⁹. Podczas gdy w PRL, z powodu odmiennej ścieżki industrializacji, kształcono tzw. robotników wykwalifikowanych, posiadających odpowiednie umiejętności manualne do obsługi maszyn, spawania, wiercenia itp. czynności, w krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo tak klasycznie pojmowany typ robotnika zanikał. Tamte społeczeństwa wkroczyły na drogę, którą Peter F. Drucker określił mianem dochodzenia do społeczeństwa pokapitalistycznego²⁰. W PRL kształtował się natomiast klasyczny, typowy dla pierwszej połowy XX w., model robotnika przemysłowego. W fabrykach dominowały maszyny z ery masowej mechanizacji i system potokowo-taśmowej produkcji.

Warunki pracy w socjalistycznym zakładzie pracy, przynajmniej w dwóch dekadach lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych, nie były łatwe, ze względu na nieprzestrzeganie w nich elementarnych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Często ta sytuacja w fabrykach Bydgoszczy nie wynikała z zaniedbań czy niechlujstwa kierownictwa zakładu. Jej podłoże tkwiło w tym, że fabryki znajdowały się w budynkach wzniesionych u schyłku XIX i w pierwszej połowie XX w. i nie przystawały do wymogów intensywnej industrializacji drugiej połowy XX w. Próby kompleksowego uregulowania zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy Sejm PRL podjął w ustawie z dnia 30 marca 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy²¹. W artykule 1 stanowiła ona, że „Zakład pracy obowiązany jest zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy wyłączone zagrożenie ich życia lub zdrowia. Realizacja tego obowiązku następuje w oparciu o najnowsze zdobycze nauki i techniki i stanowi nieodłączny element działalności

¹⁸ H. Słabek, *Obraz robotników polskich w świetle ich świadectw własnych i statystyki 1945-1989*, Warszawa – Kutno 2004, s. 102.

¹⁹ H. Słabek, op. cit., s. 98.

²⁰ Por.: P. F. Drucker, *Spółeczeństwo pokapitalistyczne*, Warszawa 1999. W książce tej autor zadaje m.in. pytanie, czy praca fizyczna jest nadal czymś cennym (s. 60). W USA w latach 1960-1990 zatrudnienie w przemyśle spadło, z 25% całkowitej siły roboczej w 1960 r. do 16% w 1990 r.

²¹ Ustawa z dnia 30 marca 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy, Dz.U. Nr 13, poz. 91.

zakładu pracy”. Złe warunki pracy występowały w omawianych dekadach lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych w Bydgoskiej Fabryce Narzędzi „Befana”. Na ten stan rzeczy w pierwszej kolejności wpływała ogromna ilość prac wykonywanych przez pracowników ręcznie, bez wykorzystywania specjalistycznych maszyn, których nie było. Inaczej niż w fabrykach zachodnioeuropejskich, w „Befanie”, wzorem industrializacji początków XX w., produkowane tu narzędzia ręcznie szlifowano, piłowano i obrabiano. Wykonywane w ten sposób gotowe produkty różniły się od siebie dokładnością obróbki. Na ten stan rzeczy wpływ miało zwyczajne zmęczenie pracownika. Automat produkcyjny, nadzorowany przez robotnika, gwarantowałby w tym przypadku staranną i jednakową obróbkę wszystkich detali. Nadmierny wysiłek robotników w tym zakładzie wiązał się również z brakiem niezbędnych urządzeń do transportu wewnątrz zakładu. Usprawniano go stopniowo poprzez montaż żurawi obrotowych o udźwigu 250 i 500 kg i instalowanie ręcznych wózków do transportu. Najbardziej uciążliwy do obsługi był piec do wyżarzania. Główną przyczyną tego była wysoka temperatura roztaczana wokół oraz stale występujące zagrożenie zatruciem się pracowników tlenkiem węgla. To niebezpieczne urządzenie obsługiwało na każdej zmianie ośmiu robotników. Nadmierną emisję ciepła odnotowywano również w kuźni. Przyczyną tego były piece gazowe, których używano do podgrzewania korpusów pilników. Warunki pracy robotników pogarszała dodatkowo konstrukcja hal fabrycznych. Były one ciasne, niskie i źle wentylowane. Zimą część z nich była niedogrzana, z powodu złej konstrukcji stropu hal (brak było stropów ocieplających, a drewniane dachy pokryte były wyłącznie papą)²². Taka anachroniczna konstrukcja stropów zwiększała zagrożenie wybuchem pożaru. Zagrożeniem dla zdrowia pracowników było również nadmierne stężenie hałasu, zapylenie i zanieczyszczenie powietrza trującymi substancjami.

Złe i uciążliwe warunki pracy panowały do połowy lat siedemdziesiątych w Zakładach Naprawy Taboru Kolejowego w Bydgoszczy. Hale fabryczne z powodu zagęszczenia maszyn były ciasne, zimą niedogrzone. Robotnicy skarżyli się na złe ich oświetlenie. Poprawa w tym zakresie nastąpiła dopiero w 1965 r., gdy w całym zakładzie zamontowano nowe oświetlenie. Wentylację hal fabrycznych, a przez to redukcję zapylenia powietrza, wprowadzono dopiero w roku 1973. Codzienną pracę w ZNTK utrudniał wszechobecny hałas, o szczególnie dużym natężeniu w halach nitowania i spawania.

Wiele niepocholebnych opinii o warunkach pracy wypowiadali pracownicy zatrudnieni w Zakładach Radiowych „Eltra” w Bydgoszczy. Podnoszono przede wszystkim zły stan wszystkich urządzeń sanitarnych, brak ciepłej wody, odzieży

²² 110-lecie Bydgoskiej Fabryki Narzędzi 1858-1968, s. 39.

ochronnej dobrego gatunku. Wskazywano na ponadnormatywne stężenie hałasu w halach fabrycznych i brak w nich wentylacji. Wskutek tego zimą było chłodno, a latem duszno. Uskarżano się również na ciasnotę niektórych pomieszczeń fabryki²³.

Warunki pracy w gałęzi spożywczej, z powodu odkładania w czasie remontów starych, często przedwojennych obiektów przemysłowych, pogarszały się z każdym rokiem. Powszechnie odczuwano ciasnotę pomieszczeń, nadmierny hałas, brak szatni dla pracowników, niedostatecznie działającą wentylację, źle rozwiązany transport wewnętrzny. Wskutek tego robotnicy dźwigali ponadnormatywne ciężary. Zakłady Przemysłu Cukierniczego „Jutrzenka” w Bydgoszczy do tego stopnia zagęściły maszynami hale fabryczne, że „powstała trudna do uporządkowania ciasnota w pomieszczeniach produkcyjnych”. Robotnicy zmuszeni byli do „przeciskania się” pomiędzy pracującymi maszynami, często wypełnionymi gorącą cieczą. Inspektorzy budowlani kontrolujący zakład wskazywali, że w fabryce są nadmiernie przeciążone stropy, co groziło katastrofą budowlaną. Ciasnota pomieszczeń była główną przyczyną tego, że większość prac związanych z transportem wewnętrznym prowadzono ręcznie, co narażało robotników na poparzenie. Oceniano, że szczególnie niebezpieczne w całym zakładzie są schody, wąskie, zniszczone, po których przenoszono w rękach, ponieważ nie było wind, część surowców do produkcji. Transportowano po nich również gotowe wyroby²⁴.

Uciążliwe warunki pracy spowodowane w pierwszej kolejności ciasnotą pomieszczeń fabrycznych, śliskimi posadzkami, nadmiernym zagęszczeniem maszyn na 1 m² powierzchni hali, brakiem wentylacji i filtrów odpylających, brakiem części maszyn tłumiących hałas, tzw. rozhermetyzowaniem maszyn, ręcznym przenoszeniem znacznych ciężarów, brakiem specjalistycznej odzieży roboczej sprawiały, że robotnicy często zapadali na choroby zawodowe. Z tego między innymi powodu katalog chorób zawodowych był w okresie PRL obszerny. W wielu wypadkach można było uniknąć zastanej sytuacji poprzez lepsze rozwiązania architektoniczne hal fabrycznych, zaostrzenie norm BHP czy rzetelne, uczciwe wykonanie remontów maszyn. Pojawiały się również opinie, że nie można było zmienić natychmiast warunków pracy w wielu fabrykach z powodu całkowitego zamortyzowania i zużycia fizycznego i moralnego maszyn oraz pomieszczeń produkcyjnych. Błędnie rozumiana przez ówczesne władze oszczędność sprawiała, że kosztem zdrowia zatrudnionych w fabrykach osób oddawano

²³ 50 lat Zakładów Radiowych Eltra w Bydgoszczy, Bydgoszcz 1973, s. 78.

²⁴ APB, Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej Wojewódzka Komisja Planowania Gospodarczego, sygn. 24.

do użytku niedokończone, głównie w zakresie BHP, inwestycje. Oszczędności osiągane z tego tytułu były względne, ponieważ wzrastała ilość wypłacanych odszkodowań i zasiłków chorobowych, a tym samym rosły koszty społeczne leczenia zapadających na choroby zawodowe ludzi. Według szacunków na początku lat siedemdziesiątych „co czwarty z zatrudnionych w przemyśle pracował w warunkach uciążliwych, a co trzeci pracownik narażał się na utratę zdrowia lub wypadki (...). Prawie co trzeci z zapytanych robotników miał za sobą jakiś wypadek przy pracy, a co piąty pobierał dodatek z tytułu szkodliwych warunków”²⁵.

Na temat uciążliwości pracy w bydgoskich fabrykach z powodu złych warunków BHP wiele do powiedzenia mieli moi rozmówcy. W trakcie rozmów podkreślano, że w zakładach pracy panowała swoista zmowa milczenia i niepisana umowa zawarta między kierownictwem zakładu a załogami. W trakcie niezapowiedzianych zewnętrznych kontroli BHP (kierownictwo zakładu zawsze o nich wiedziało), badających np. natężenie hałasu, kierownik przed rozpoczęciem pracy przedstawiał pracownikom następującą informację (połowa lat siedemdziesiątych): *jeśli chcecie, aby zakład istniał i chcecie zarabiać dużo, to dzisiaj pracować cicho, aby ograniczyć ilość decybeli. W dniu kontroli wszyscy pracujący w hali robotnicy zajmowali się czyszczeniem, szlifowaniem, polerowaniem, sporadycznie używano młotka, nie prowadzono żadnego kucia metalu, co najwyżej drobne wiercenie itp. Po zakończeniu kontroli, wynik był dobry, czyli natężenie hałasu w normie, a do hali fabrycznej wracał dawny huk*²⁶. O zbliżonym postępowaniu wypowiedziała się pracownica Fabryki Akcesoriów Meblowych w Bydgoszczy. *Gdy przybywała kontrola BHP w latach siedemdziesiątych, wszyscy o niej wiedzieli. Już od rana zakładaliśmy chustki, słuchawki tłumiące hałas, odzież ochronną. Pracowaliśmy dokładnie i powoli, aby nie wywoływać zbędnego huku i zbyt dużego zapylenia powietrza*²⁷. Inny rozmówca zwrócił uwagę na to, że często już w przeddzień kontroli majster lub kierownik sprawdzał odzież roboczą pracowników i wówczas najłatwiej można było wymienić ją na nową. *Bez zbędnych formalności i niepotrzebnego gadania pracownik otrzymywał nowe buty i ubranie robocze z magazynu. Po zakończonej kontroli wszystko wracało do normy, zakładano stare ubranie i buty, a zaoszczędzone nowe chowało się do szafki lub zabierało do domu*²⁸. Ciekawe spostrzeżenia przedstawił postronny obserwator warunków produkcji w Bydgoskich Zakładach

²⁵ H. Słabek, op. cit., s. 125

²⁶ Wywiad z S.

²⁷ Wywiad z G.

²⁸ Wywiad z Z.

Mięsnych w połowie lat siedemdziesiątych. *Do Zakładów Mięśnych w Bydgoszczy przybyć miała jakaś ważna kontrola RWPG. Zakład przygotowywał się do niej od kilku dni bardzo starannie. W dniu kontroli, do chwili przybycia inspektorów, oczekiwano na sygnał rozpoczęcia produkcji. Gdy kontrolerzy przekraczali bramę zakładu, ruszała produkcja w poszczególnych wydziałach zakładu. Pracowano bardzo powoli i starannie, aby nie pobrudzić posadzek i odzieży, szczególnie na wydziale uboju zwierząt*²⁹.

Warunków pracy nie zmieniała również wprowadzana w dekadzie lat siedemdziesiątych tzw. humanizacja zatrudnienia. Wzorem fabryk zachodnioeuropejskich polscy architekci próbowali nadać nowo budowanym halom fabrycznym odmienny, bardziej przyjazny wygląd. W tendencję tę doskonale wpisuje się opis hali fabrycznej nowych obiektów Bydgoskich Zakładów Teleelektronicznych „Telkom-Telfa”. Zakład ten został zbudowany od podstaw w Bydgoszczy w latach 1973-1976. „Hala wydziału mechanicznego sprawia naprawdę wrażenie. Jej wielkość, przestronność, duże przeszklenie, nowoczesne rozwiązanie ciągów zasilania w prąd, wodę i powietrze, jasny koloryt ścian i pastelowe barwy automatów, maszyn i urządzeń różne dla każdego gniazda, estetycznie oddzielony zmyślnie zawieszonymi na stelażach doniczkami z roślinnością kącik śniadaniowy, stojaki z kwiatami, paprotkami i bluszczami zdobiące różne kąciki hali i zaskakująca jak na tę liczbę pracujących tutaj automatów, wtryskarek i tokarni cisza (...)”³⁰. Nowe obiekty fabryki „Telkom-Telfa” budowano dwa i pół roku. Ich łączny koszt oszacowano na ponad 274 miliony złotych. Po kilku miesiącach „normalnej pracy” hale Telfy w niczym nie przypominały już obrazu z pierwszych dni produkcji.

Stosunki interpersonalne między robotnikami w zakładzie pracy były bardzo skomplikowane. Z jednej strony obserwowaliśmy solidarność i milczące porozumienie między kierownictwem zakładu a pracownikami w zakresie dbania o wspólny interes w czasie kontroli zewnętrznych. W fabrykach bardzo często dochodziło do kłótni i rywalizacji pomiędzy robotnikami o przydzielanie pracy przez brygadzystę, o wielkość wykonania produkcji w czasie akordu indywidualnego, o wysokość wypłaty. *Kłótnie wybuchały już rano w momencie, gdy brygadzista rozdzielał pracę – wspomina pracownica Fabryki Akcesoriów Meblowych – Miał on swoją ulubienicę, którą częściej niż pozostałych pracowników obsadzał na stanowisku pracy, na którym można było lepiej zarobić*³¹. Spory wywoływało również zawyżanie norm pracy. *W pracy jak się normy*

²⁹ Wywiad z S.

³⁰ J. Jaśkowiak, *W pełnym ruchu*, [w:] „Kalendarz Bydgoski” 1977.

³¹ Wywiad z G.

uszanowało, to można było mniej pracować, mało wydajnie, a zarabiać przyzwoicie. Warunek był jeden. Żaden pracownik nie mógł wariować i pracować więcej, bo szkodził sam sobie i innym. Wydajna praca, przekraczanie norm była prostą drogą do zawyżania norm pracy przez kierownictwo i tym samym obniżania pensji. Kto się wychylał, stawał się wrogiem pozostałej części załogi i to było podłoże największej liczby konfliktów³². W wypowiedzi tej zwraca uwagę określenie „uszanowanie norm”, co należy rozumieć jako ukrywanie potencjalnych rezerw podniesienia wydajności pracy przed kierownictwem państwowego zakładu. Wiele emocji wywołała w zakładach „Metalowiec” w Bydgoszczy w połowie lat siedemdziesiątych zmiana organizacji pracy. Normy akordowe zastąpione zostały przez tzw. dniówkę zadaniową. Wprowadzenie tego systemu rozliczania pracowników wpłynęło w pierwszej kolejności na obniżenie płac. Wywołało to wrzawę i bunt robotników „Metalowca”. Pracownicy na comiesięcznych zebraniach zakładowych domagali się kategorycznie zlikwidowania dniówek zadaniowych i ponownego wprowadzenia akordu, bo jak pracownik może więcej pracować i tym samym lepiej zarobić, to fabryka musi dać mu taką możliwość³³.

Z przeprowadzonych przez autora wywiadów wynika, że akord indywidualny był ulubioną formą pracy. Sztukę „zarządzania akordem” opanowali oni do perfekcji. Jeden z rozmówców wskazywał, że niekiedy technolog warsztatowy, zwany w żargonie pracowniczym „normowszczyk” (brzmienie słowa przypomina wyraźnie język rosyjski), zobowiązany był do przeprowadzenia tzw. „fotografii dnia stanowiska pracy”. Wykonanie fotografii dnia polegało na określeniu, jakie czynności w ciągu dnia wykonuje pracownik, ile czasu zajmuje mu ich wykonanie, w jakim czasie powstaje gotowy produkt. Tak ustalano normy pracy. Zazwyczaj pracownika informowano, że zostanie poddany takiemu badaniu. *W tym dniu moja praca polegała na dokładnym obrabianiu wszelkich detali. Każdy badany pracownik pracował wówczas powoli, dbał o zachowanie wszelkich zasad bezpieczeństwa, często czyszczono narzędzia. W ten sposób wychodziła dobra fotografia dnia, która pozwalała załodze przeżyć kolejny miesiąc bez podnoszenia norm³⁴.* Inna sytuacja była wówczas, gdy fotografię dnia wykonywano ukradkiem. Zawsze znalazł się jednak pracownik, który zauważył to i w porę ostrzegł obserwowanego robotnika. W tym wypadku liczył się przecież interes całej załogi.

O tym, że w zakładach pracy wybuchały konflikty między pracownikami i były one jedną z przyczyn nadmiernej fluktuacji kadr, przekonały się władze

³² Ibidem.

³³ Wywiad z Z.

³⁴ Wywiad z S.

KW PZPR w Bydgoszczy po opublikowaniu wyników anonimowej ankiety przeprowadzonej w jednym z bydgoskich zakładów w roku 1978. Ankieta objęto fabrykę zatrudniającą 1167 pracowników, a badaniu poddano tylko osoby, które nie ukończyły lat trzydziestu. We wnioskach po opracowaniu ankiety stwierdzono, że na pierwszym miejscu jako przyczynę porzucania pracy ankietowani wymieniali „względy finansowe i mieszkaniowe”, na drugim „brak zgody w kolektywach pracowniczych”³⁵. Tym samym empirycznie obalono mit, którym chętnie posługiwały się władze PZPR, o jedności ruchu robotniczego i zwartej sile klasy robotniczej. Ankietowani robotnicy podkreślali również, że ich niezadowolenie wywołuje fakt nieodpowiednich, niezgodnych z normami BHP warunków pracy, zatrudnianie na stanowisku niezgodnie z kwalifikacjami zawodowymi, wreszcie niesprawiedliwa ocena i docinki starszych pracowników kierowane pod adresem młodszych. W tym miejscu nadmienić warto, że w 1956 r., w okresie odwilży i reform popaździernikowych, światło dzienne ujrzały tłumione do tej pory konflikty wewnątrz zakładów pracy. Robotnicy wielu fabryk Bydgoszczy i regionu, według relacji „Gazety Pomorskiej”, kadry kierownicze swoich zakładów pracy obrzucali epitetami: złodziej, łobuz, łajdak, dyktator. Dla wielu dyrektorów i kierowników państwowych fabryk robotnicy szykowali taczki, aby wywieźć ich poza bramy zakładu³⁶.

Na podstawie przytoczonych relacji rysuje się ponury obraz. Robotnicy byli skłóceni. Nie przeszkadzało to jednak wspólnemu biesiadowaniu w czasie godzin pracy. Jeden z moich rozmówców podawał, że najbardziej odpowiednią porą do *organizowania imprez była praca na drugiej zmianie, kiedy nie było w fabryce dyrektora oraz kierowników. Preteksty do organizowania wspólnych zabaw były przeróżne, odchodzenie pracownika do innego zakładu pracy lub na emeryturę, urodzenie dziecka, zwyczajna, jak to określali rozmówcy autora, chęć napicia się. W dniu biesiady nie podejmowano pracy wcale. Aby wykazać się produkcją, na koniec drugiej zmiany pozorowano pracę poprzez obsypywanie maszyn opiłkami metalu. W rzeczywistości jednak żadna maszyna nie była uruchomiona. Taką możliwość dawał nam system akordu. Pozwalał on robotnikom na tzw. nadrabianie produkcji. Wypracowane nadwyżki nie były zgłaszane brygadziście i majstrowi na koniec dnia, lecz ukrywane i wykorzystane w momencie np. imienin lub innych imprez organizowanych na terenie zakładu pracy*³⁷. Imprezą, która musiała się odbywać corocznie w zakładzie, pracy był „dzień kobiet – 8 marca”. W tym dniu, jak podają moi rozmówcy,

³⁵ „Gazeta Pomorska” 1978, nr 52.

³⁶ „Gazeta Pomorska” 1956, nr 292.

³⁷ Wywiad z S.

zaden pracownik nie podejmował praktycznie pracy. Do tradycji wielu zakładów należało to, że markowano pracę do przerwy śniadaniowej (zawsze około 10 rano), po czym odbywało się spotkanie z dyrekcją w zakładowej świetlicy. W tym dniu do pracy wcześniej przychodziła „druga zmiana” i rozpoczynała się uroczystość, która trwała do wieczora. W jej trakcie wszystkie kobiety zatrudnione w zakładzie otrzymywały drobny upominek, np. cukiernicę, talerzyk i filiżankę, zestaw do czesania włosów, a w latach osiemdziesiątych deficytowe rajstopy. Imprezę w świetlicy uprzyjemniała orkiestra zakładowa lub zakładowy zespół taneczny. Natomiast ostatni dzień roku w wielu bydgoskich zakładach pracy uchodził za dzień sprzątanania. W rzeczywistości w tym dniu było tylko wspólne biesiadowanie, które kończyło się zazwyczaj około 11 godziny, gdy pracownicy na polecenie dyrekcji zakładu rozchodzili się do domów.

Przez cały okres PRL istniał wyraźny podział w zakładach pracy na dwie grupy pracowników, które nie utrzymywały ze sobą żadnych kontaktów, poza oficjalnymi. Byli to pracownicy umysłowi (biurowi) i druga grupa, czyli robotnicy. Przepaść między tymi grupami była duża³⁸. Z powodu odmiennych oczekiwań i potrzeb robotników i pracowników umysłowych robotnicy niechętnie jeździli na wczasy do zakładowych ośrodków wypoczynkowych, na grzyby czy wycieczki zakładowe. *Kierownicy często prosili, zachęcali do wyjazdów na wczasy, na grzyby, lecz rzadko godził się robotnik. Kierownicy i pracownicy biurowi mieli własne paczki i kliki i jak z nimi przebywać dwa tygodnie na wczasach. Człowiek czuł się skrępowany, zastanawiał się, co oni sobie mogli myśleć. Przecież trzeba się było z nimi spotkać w stołówce, na korytarzu domu wypoczynkowego*³⁹.

Charakterystyczną cechą systemu gospodarczego budowanego w Polsce Ludowej były braki w handlu wewnętrznym wielu podstawowych towarów konsumpcyjnych. Mechanizm gospodarki socjalistycznej działał w systemie permanentnych niedoborów, które Janos Komai trafnie określił mianem „gospodarki niedoborów”. To ona zrodziła naturalną potrzebę zaspokajania wielu potrzeb konsumpcyjnych pracujących obywateli poprzez wymianę barterową. Dlatego popularne było „załatwianie z zakładów pracy wielu deficytowych dóbr”. Jeden z rozmówców podał następujący przykład: *Gdy pracowałem w Zakładach Papierniczych, jednym z podstawowych produktów tam wytwarzanych był papier toaletowy. Podczas dni bez tzw. nalotu lub kontroli osobistych można było wynieść z fabryki parę rolek. Gdy podano informację o kontroli pracowników na portierni, przed jej budynkiem w ciągu kilku minut wyrosła*

³⁸ H. Słabek, op. cit., s. 336 i n.

³⁹ Wywiad z A.

*pokaźnych rozmiarów góra papieru toaletowego, który wyrzucili pracownicy*⁴⁰. Sankcje za złapanie pracownika na kradzieży drobnego mienia zakładowego były, według moich rozmówców, niewielkie. Ograniczały się zazwyczaj do nagany, upomnienia, cofnięcia premii lub trzynastej pensji. *Rzadko za kradzież zwalniano z pracy, bo nie byłoby wkrótce w fabryce pracowników. (...) Poza tym – jak podkreślał jeden z rozmówców – dyrekcji nie zależało na wykrywaniu zbyt dużej liczby kradzieży, bo podważało to jej autorytet i ukazywało w złym świetle zakład. Dlatego, pamiętam, jak zwolniono chyba w latach siedemdziesiątych, zbyt nadgorliwego portiera, który codziennie wykrywał przypadki kradzieży*⁴¹.

Dzień powszedni zakładu pracy to także naciski kierownictwa na wykazywanie się przez pracowników pomysłami racjonalizatorskimi i udoskonaleniami produkcji. W tym zakresie oficjalnie pracownicy byli bardzo bierni. Nie pomagały organizowane w dekadzie lat siedemdziesiątych spektakularne akcje „Pieniądze za pomysł”⁴², które zyskiwały szerokie odbicie w prasie. Podano na łamach lokalnego tygodnika „Fakty”, że w 1973 r. w ramach trwania tej akcji w Zjednoczonych Zakładach Rowerowych „Romet” w Bydgoszczy zgłosiło się 60 pracowników z różnorodnymi pomysłami racjonalizatorskimi. W rzeczywistości większość pomysłów i udoskonaleń racjonalizatorskich opracowanych przez robotników nigdy nie wyszła poza wąskie ramy brygady. Rozmówcy podali z pozoru drobną informację, która zwróciła szczególną uwagę autora. Otóż w czasie kontroli BHP w zakresie warunków pracy demontowano na stanowiskach pracy *własnej produkcji udoskonalenia i przystawki, które ułatwiały pracę*”. Po zakończonej kontroli *odszukanie tych rzeczy i ich ponowne złożenie zajmowało nieraz kilka dni*. Na pytanie, dlaczego pracownicy nie zgłaszali pomysłów, które, skoro im usprawniały pracę, usprawniłyby ją także innym, próbuje udzielić odpowiedź prof. Henryk Słabek: „Nie zazdrość i zawiść były tutaj najważniejsze, lecz towarzysząca wynalazkowi groźba rewizji norm oraz konieczność przestawienia się na nowe formy pracy, które na początku były trudniejsze i – co gorsza – powodowały obniżkę zarobków”⁴³. Jest to trafne spostrzeżenie, które znajduje potwierdzenie w wypowiedziach rozmówców autora.

Socjalistyczny zakład pracy dla osób migrujących ze wsi do miasta był jedynym nauczycielem i organizatorem życia w nowych, miejskich warunkach.

⁴⁰ Wywiad z S.

⁴¹ Wywiad z A.

⁴² „Fakty” 1974, nr 3.

⁴³ H. Słabek, op. cit., s. 178.

Potencjalni robotnicy tu zdobywali podstawowe kwalifikacje zawodowe, awansowali, czuli się docenieni przez przyznawane im nagrody, wyróżnienia i odznaczenia. Dla wielu z nich dokonał się w miejskiej fabryce prawdziwy awans społeczny. Dzień powszedni zakładu pracy przyjmowali jako normę. Jak stwierdził jeden z rozmówców: *gdzie są ludzie, tam są konflikty, jest kombinatorstwo. Kto lubi dużo pracować?*⁴⁴ Robotnicy dostrzegali wiele absurdów dnia codziennego, śmiali się z nich, wyszydzali je, ale akceptowali rzeczywistość, którą zastali. Drażliwą sprawą, wywołującą najwięcej emocji, były kwestie płacowe. Jest to zadziwiające w gospodarce, w której pieniądz nie był realnym miernikiem wartości towaru i pracy. Jego zdobywanie było jednak symbolem niezależności i namacalnym dowodem upragnionego awansu społecznego.

⁴⁴ Wywiad z S.