

Sławomir Kamosiński

Wielkoprzemysłowa klasa robotnicza Bydgoszczy w latach 1950–1980

Po 1945 roku budowa w Polsce systemu gospodarczego wzorowanego na systemie radzieckim wymagała stworzenia nowej struktury społecznej, w której przewodnią rolę pełnić miała wielkoprzemysłowa klasa robotnicza. Tę nową grupę społeczną nazwano, w oficjalnej propagandzie, awangardą społeczeństwa i nośnikiem idei postępu. Wielkoprzemysłową klasę robotniczą budowano od podstaw. Nie nawiązano do bogatych przedwojennych robotniczych tradycji. Stworzenie tej podstawowej dla nowego systemu gospodarczego i politycznego grupy społecznej wymagało ze strony władz ogromnego wysiłku organizacyjnego. Głównym zadaniem było zmuszenie ludności do migracji ze wsi do miast, ponieważ województwo bydgoskie, według szacunków przeprowadzonych w 1946 r., było obszarem, w którym 61,6% ogółu ludności stanowili mieszkańcy wsi. Był to typowy dla ówczesnej Polski region gospodarczy o charakterze rolniczo-przemysłowym. Migrację mieszkańców wsi do miast nowa władza wsparła starannie zaplanowaną działalnością propagandową. Przedstawiano ją w kategoriach awansu społecznego i sukcesu życiowego jednostki. Miasto, utożsamiane prawie wyłącznie z pracą w socjalistycznej fabryce, miało gwarantować jednostce wykształcenie, rozumiane często jako przyuczenie do zawodu, miejsce zamieszkania w hotelu robotniczym, a z czasem szansę na własne mieszkanie, żłobek, przedszkole i szkołę dla dzieci. Zaplanowany przez ówczesne władze proces migracji ludności rozpoczął się na szerszą skalę z początkiem realizacji planu 6-letniego.

Tabela nr 1

Struktura przyrostu ludności Bydgoszczy w latach 1946–1980

Lata	Przyrost ludności w tysiącach osób		
	Naturalny	Z migracji	Ogółem
1946–1950	11,9	17,8	29,7
1951–1955	16,7	21,1	37,8
1956–1960	16,5	13,5	30,0
1961–1965	10,3	14,3	24,6
1966–1970	8,3	16,1	24,4
1971–1975	11,1	17,3	28,4
1976–1980	15,0	14,5	29,5
1946–1980	89,8	114,6	204,4

Źródło: M. Bałachowska, J. Gołębiwski, *Rozwój gospodarczy i przestrzenny Bydgoszczy w latach 1945–1970*, [w:] „Kronika Bydgoska”, z. 5, 1980 r., s. 30; *Rocznik statystyczny województwa bydgoskiego 1971, (...) 1976, (...) 1981*.

Fabryka w dobie ustroju realnego socjalizmu, poza zadaniami produkcyjnymi, spełniała ważną rolę społeczną i była często organizatorem życia prywatnego pracownika i jego rodziny. Z tego powodu bydgoskie zakłady pracy posiadały liczne obiekty wypoczynkowe, położone zarówno w górach, nad morzem, jak i nad okolicznymi jeziorami. Zakłady Naprawy Taboru Kolejowego w Bydgoszczy dysponowały ośrodkiem wypoczynkowym między innymi w Szklarskiej Porębie, Zakłady Wytwórcze Sprzętu Teletechnicznego „Telfa” w Przyjezierzu, Bydgoska Fabryka Urządzeń Chłodniczych „Byfuch” w Legbądzie koło Tucholi, a Zakłady Chemiczne „Zachem” miały w Sopocie „Dom Wczasowy Chemik”. Ośrodki wypoczynkowe zakład ten zbudował również w Tucznie, Człopie, Mioszynie koło Jastrzębiej Góry i tzw. ośrodek wypoczynku sobotnio-niedzielnego w Muszynie koło Koronowa. Standard ośrodka wypoczynkowego podnosiła własna stołówka, teren sportowy, sala widowiskowa itp.

Wskutek narzucenia fabrykom zadań socjalnych i realizacji przez państwo socjalistyczne zasady i polityki pełnego zatrudnienia, wykształcił się niespotykany nigdzie, poza obozem państw demokracji ludowej, „rynek pracownika”, który posiadał zdecydowaną przewagę nad „rynkiem pracodawcy”. Podstawowym zadaniem kierownictwa wielu bydgoskich fabryk było

utrzymanie stabilnego zatrudnienia w zakładzie pracy, hamowanie fluktuacji kadr i pozyskiwanie nowych pracowników. Ewenementem i osobliwością okresu PRL było to, że fabryka w celu pozyskania mięsa i jego przetworów do zakładowej stołówki i zakładowego sklepiku zmuszona była prowadzić na własny koszt działalność o charakterze *stricte* rolniczym. Nie było niczym szczególnym, że bydgoskie zakłady pracy, np. Zakłady Chemiczne „Zachem”, Zakłady Budowy Maszyn „Makrum”, Zakłady Naprawy Taboru Kolejowego i inne fabryki miasta, posiadały własne gospodarstwo rolne, w którym przeważnie prowadzono tucz trzody chlewnej. Dbałość o zdrowie załogi wyrażać się miała tym, że zakład pracy posiadał własną przychodnię przyfabryczną. W 1958 r. przy bydgoskich fabrykach działało 26 przychodni i 48 poradni przyzakładowych. Feminizacja zatrudnienia przyczyniła się do uruchomienia w tym samym roku dwóch żłobków przyfabrycznych¹. Te jakże niekorzystne i dziwne z punktu widzenia racjonalnej ekonomii zadania, które podejmował z własnej inicjatywy zakład pracy, sprawiały, że stawał się on autonomiczną wyspą, starającą się zaspokajać samodzielnie wszystkie potrzeby zatrudnionych osób. Samowystarczalność fabryki w dobie gospodarki niedoborów była atutem gremiów zarządzających zakładem pracy. Z tego powodu majątek większości bydgoskich fabryk rozrastał się do ogromnych rozmiarów, ponieważ obejmował, oprócz zabudowań fabrycznych i wyposażenia technicznego, nieprodukcyjne obiekty: ośrodki kolonijne i wczasowe, mieszkania zakładowe, działki zakładowe, zakładową przychodnię zdrowia, żłobek, przedszkole i gospodarstwo rolne.

Pierwszym elementem, który – jak sądzono – zwiąże pracowników z fabryką i przyspieszy proces modernizacji struktury społecznej w kierunku tworzenia wielkoprzemysłowej klasy robotniczej, było zakładowe budownictwo mieszkaniowe. Prowadzono je w ramach ogólnych inwestycji przemysłowych. Praktycznie każda bydgoska fabryka posiadała własne zakładowe mieszkania, a część z nich również hotele pracownicze. Fabryka Pieczywa Cukierniczego w Bydgoszczy w latach 1950–1955 na inwestycje o charakterze przemysłowym przeznaczyła 409 mln zł, a na inwestycje mieszkaniowe 50 mln zł². Własne bloki mieszkalne na osiedlu Kapuściska posiadały Zakłady Chemiczne „Zachem” w Bydgoszczy. Tu także powstały hotele robotnicze dla pracowników tego zakładu. W zestawieniu kosztów inwestycyjnych Zakładów Rowerowych „Romet” w Bydgoszczy za 1957 rok wykazano, że 14,1% ogółu tych kosztów

przypadało na budownictwo mieszkaniowe, a równoległe nakłady na zakup maszyn wyniosły zaledwie 6,9%³.

Nierzadko droga do własnego mieszkania robotnika przybyłego ze środowiska wiejskiego do Bydgoszczy była długa i prowadziła przez hotel pracowniczy lub stancję wynajmowaną przez fabrykę. Obiegowe opinie odnoszące się do życia w bydgoskich hotelach pracowniczych potwierdzono w pierwszej pięcioletniej dekadzie lat 60., na forum Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Bydgoszczy. Podano wówczas, że: „Niechlujstwo i prymitywizm tych miejsc oraz brak w nich najprostszycy wygód świadczy najlepiej o braku ze strony kierownictwa troski o robotnika”⁴. W założeniu gremiów kierowniczych fabryk hotele pracownicze służyć miały przede wszystkim ściąganiu do zakładów pracy kadry wykwalifikowanych robotników, którym w perspektywie obiecywano przydział mieszkania. W rzeczywistości stawały się one mieszkaniami dla grupy robotników słabo przygotowanych do wykonywania powierzanych im przez zakład pracy zadań. Były również miejscem, gdzie następowała demoralizacja młodych ludzi, przybyłych z tzw. prowincji. Alkohol, bójki, dewastacja mienia hotelowego były stałym elementem specyficznej subkultury, jaka tworzyła się w hotelach robotniczych. Było to drugie, mało chwalebne życie wielkoprzemysłowej klasy robotniczej, o którym niechętnie wspomiano w sprawozdaniach.

Część robotników pracujących w Bydgoszczy decydowała się na codzienne dojazdy do pracy z miejscowości oddalonych od Bydgoszczy nawet o 80–90 km.

Tabela nr 2

Dojazdy do pracy według miejsca zamieszkania do Zakładów Radiowych „Eltra” w Bydgoszczy w 1972 r.

Miejsce zamieszkania	Wielkość strukturalna
pow. bydgoski	42,0
m. Wyrzysk	24,6
m. Świecie	13,3
m. Inowrocław	9,8
m. Szubin	8,2
pozostałe	2,1

Źródło: *50 lat Zakładów Radiowych „Eltra” w Bydgoszczy*, Bydgoszcz 1973, s. 95.

W 1970 r. liczba osób stale dojeżdżających do pracy do Bydgoszczy wynosiła, według szacunków, 13 500 i stanowiła 20,4% ogółu zatrudnionych w przemyśle miasta. Niemalże znaczenie w grupie dojeżdżających do pracy odgrywała ludność dwuzawodowa, tzw. chłoporobotnicy. Byli to głównie drobni rolnicy, którzy poszukiwali dodatkowych dochodów, zatrudniając się w zakładach przemysłowych miasta. Podejmując pracę w fabrykach, awansowali do nowej roli społecznej. Deficyt wykwalifikowanej siły roboczej w Bydgoszczy sprawił, że grupa chłoporobotników zyskiwała na znaczeniu gospodarczym i była koniecznym ogniwem, które pozwalało fabryce realizować „napięte plany gospodarcze”. Chłoporobotnicy rzadko decydowali się na podjęcie trudu zdobywania kwalifikacji zawodowych, ponieważ i bez nich byli niezbędni. Pojedynczy zakład zmuszony do ilościowego – globalnego wykonania produkcji przemysłowej zatrudniał każdą osobę, która chciała podjąć w nim pracę. Braki kwalifikacji załogi nadrabiano zwiększaniem liczby pracowników bez kwalifikacji. Zjawisko to nazwano w połowie lat 60. mianem „zatrudnienia substytucyjnego”⁵. Dla chłoporobotników praca w bydgoskich fabrykach miała często charakter doraźny, sezonowy. Dawała możliwość skorzystania z przywilejów socjalnych, którymi cieszyli się stali pracownicy: deputaty węglowe, premie i nagrody finansowe za wykonanie planu, paczki świąteczne, możliwość zakupów w zazwyczaj lepiej zaopatrzonym sklepie zakładowym itp. W ocenie większości kadr kierowniczych bydgoskich zakładów pracy, chłoporobotnicy stanowili najłabszą część załogi. Byli to pracownicy bez kwalifikacji, którzy nie chcieli na stałe łączyć swojej przyszłości z fabryką, w której pracowali, zmęczeni pracą we własnych, drobnych gospodarstwach rolnych, traktujący zakład pracy jako odskocznię od monotonnego rytmu życia na wsi. Problem ten wyraźnie zdefiniowało kierownictwo Zjednoczonych Zakładów Rowerowych „Romet” w Bydgoszczy. Podano, że chłoporobotnicy „pracę w zakładzie traktują jako uboczne źródło dochodu, zwalniają się wówczas, gdy nie są zadowoleni z zarobków, gonią za lepszymi zarobkami, a przy tym nie posiadają kwalifikacji”⁶.

Generalna ocena tej grupy zawodowej była bardzo niekorzystna. W 1973 r., w przygotowywanych przez KW PZPR w Bydgoszczy materiałach na IX Plenum KC PZPR napisano, że: „Ludność dwuzawodowa – rozmiary zjawiska są stosunkowo duże w województwie bydgoskim. Chłoporobotnicy stanowią około 32% ogółu zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej.

Koszt dowozu tych ludzi do pracy wynosi miesięcznie, np. tylko w Bydgoskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego, około 700 złotych. Są to ludzie mało wydajni, zmęczeni, biorą urlopy w okresach prac polowych⁷⁷. Mimo tak wielu krytycznych i niepochlebnych słów wypowiedzianych pod adresem tzw. chłoporobotników, w okresie 1950–1980 stanowili oni jeden z podstawowych filarów, który pozwalał fabrykom na realizowanie ilościowych planów produkcji.

Duża grupa robotników rekrutująca się spośród mieszkańców wsi, głównie w pierwszych dekadach lat 50. i 60., podstawowe kwalifikacje zawodowe zdobywała bezpośrednio w pracy na hali fabrycznej. Uzupełniano je w tworzonych przy większości dużych bydgoskich zakładów pracy wieczorowych szkołach zawodowych i technikach dla pracujących. Szkoły te nazywano często placówkami popołudniowymi. Zdobywanie wykształcenia przez robotników było kolejnym etapem awansu społecznego obiecywanego przez władze mieszkańcom wsi. Było ono reglamentowane, ponieważ wąsko i tradycyjnie pojmowane potrzeby industrializacji kraju dyktowały rozwój placówek oświatowych jednostronnie przygotowujących do wykonywania określonego zawodu. Prowadzono szkolenie zawodowe zamiast nauczania na poziomie średnim ogólnokształcącym. Gdy decydowano się na powołanie technikum, zawężano nauczanie bloku przedmiotów ogólnokształcących na rzecz rozbudowy bloku przedmiotów obejmujących wykształcenie zawodowe. Doskonale do tego typu kształcenia nadawały się szkoły przyzakładowe. Miały je m.in.: Zjednoczone Zakłady Rowerowe „Romet”, Zakłady Chemiczne „Zachem”, Zakłady Naprawy Taboru Kolejowego w Bydgoszczy. Typowe dla rozwoju przyzakładowego szkolnictwa zawodowego są dzieje szkoły zawodowej istniejącej przy Pomorskich Zakładach Budowy Maszyn „Makrum”. Zakład ten do 1963 r. nie posiadał własnej placówki oświatowej i z tego powodu pracownikom doksztalającym się w ogólnie dostępnych szkołach zawodowych wypłacał za pobyt w szkole pełne wynagrodzenie, jak za godziny pracy. W celu podniesienia prestiżu zakładu utworzono w 1963 r. własną trzyletnią szkołę zawodową, w której wkrótce okres kształcenia, podobnie jak w innych tego typu placówkach, obniżono do lat dwóch. Jeśli zakład nie tworzył własnej szkoły zawodowej, to najczęściej utrzymywał „patronat” nad pobliską szkołą zawodową, która kształciła kadry pod kątem potrzeb „patrona”.

Tabela nr 3

Absolwenci techników i zasadniczych szkół zawodowych w województwie bydgoskim w latach 1956–1980

Rok	Absolwenci	
	techników	zasadniczych szkół zawodowych
1956	2 499	2 087
1966	9 447	11 613
1970	9 236	14 904
1975	10 480	20 082
1980	16 437	16 341

Źródło: Rocznik Statystyczny GUS 1971; (...) 1981.

„Patronujący” szkole zakład pracy oczekiwał, że jej absolwenci zasila kadry przedsiębiorstwa. Było to oczekiwanie uzasadnione, ponieważ w „patronackim” zakładzie organizowano wszystkie praktyki zawodowe dla uczniów. Dlatego większość młodych ludzi z fabryką stykała się już w wieku około 14 lat, gdy ukończyła szkołę podstawową. Ukształtowany pod konkretne potrzeby zakładu pracy profil kształcenia robotników w zupełności odpowiadał polityce i filozofii oświatowej władz PRL. Młody człowiek obserwował podczas praktyki życie wewnętrzne fabryki, dostrzegał wszystkie występujące tam patologie, zależności i związki. Stopniowo przejmował je, traktując jako rzecz naturalną, której nie należy się sprzeciwiać. W ten sposób nieświadomie wdrażano zjawisko, polegające na powielaniu zachowań starszego pokolenia robotników przez młodsze. Niedoświadczony pracownik dostosowywał się do wymogów załogi i jej przyzwyczajień. Bunt przeciwko zastanej rzeczywistości nie był możliwy, a „niedostosowany” pracownik musiał zmienić pracę.

Tabela nr 4**Absolwenci szkół wyższych w województwie bydgoskim w latach 1950–1980**

Rok	Bydgoszcz	Toruń
1950	-	367
1955	71	200
1960	42	248
1965	99	627
1970	362	815
1975	1 479	985
1980	2 289	1 803

Źródło: *Rocznik Statystyczny GUS 1971; (...) 1981 r.*

Z niskimi kwalifikacjami załóg zakładów pracy współgrało również niskie obycie techniczne zatrudnionych w nich pracowników. O istocie i wadze tego zagadnienia mówił już w 1959 r. ówczesny I sekretarz KC PZPR Władysław Gomułka podczas krajowej narady aktywu partyjnego PZPR. Powiedział on wówczas, że: „Nasza klasa robotnicza nie przyswoiła sobie jeszcze, niestety, głębokiej kultury technicznej. Wiąże się to z tradycją wielu lat, a poza tym mamy ogromną 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”⁸. Kształtowanie nawyków „kultury technicznej” wśród kadry robotniczej było niezwykle utrudnione z powodu błędów w kształceniu pracowników, bezpośrednio przyuczanych do zawodu w hali produkcyjnej. Jakiej postawy i „kultury technicznej” można było wymagać od robotników województwa bydgoskiego, którzy, według danych GUS z 1965 r., aż w 46,5% zatrudnieni byli przy pracach nie zmechanizowanych, ale prostych. W następnej kolejności, 34% robotników wykonywało tzw. prace częściowo zmechanizowane, zaledwie 17,6% pracowało na stanowiskach pracy całkowicie zmechanizowanych, a na stanowiskach zautomatyzowanych zatrudnionych było tylko 1,9% ogółu robotników.

O słabej znajomości rynku pracy i niewielkiej wiedzy ówczesnych planistów o zasobach ludzkich Bydgoszczy świadczyła budowa w tym mieście fabryki lodówek. Inwestycję tę należy rozpatrywać w formie eksperymentu planu 6-letniego. Było to niezwykle ryzykowne przedsięwzięcie. Spodzie-

wana alokacja wykwalifikowanej siły roboczej z innych ośrodków miejskich do Bydgoszczy nie nastąpiła. Przybywali wprawdzie do miasta chętni do podjęcia pracy, ale byli to głównie niewykwalifikowani robotnicy. Brak kadry fachowców odczuwała Bydgoska Fabryka Urządzeń Chłodniczych „Byfuch” jeszcze w początkach drugiej dekady działalności, w 1963 r. Podawano wówczas, że „brakuje na naszym terenie wykwalifikowanych robotników, posiadających niezbędne umiejętności do produkcji i montażu ład chłodniczych i lodówek”⁹. Mimo braku pracowników, nie podjęto starań o uruchomienie przy zakładzie szkoły przyzakładowej.

W żargonie dziennikarskim „katastrofą” okrzyknięto w 1966 r. brak wykwalifikowanych kadr inżynierskich, technicznych i robotniczych w Bydgoskich Zakładach Wytwórczych Sprzętu Teletechnicznego „Telfa”. „Życie Gospodarcze” podało, że: „Pięć lat temu (w 1961 r. – przyp. aut.) w ‘Telfie’ wprowadzono normy techniczne uzasadnione. Wielu pracowników miało uprzednio wysokie uposażenia ryczałtowe. W Bydgoszczy występuje brak fachowców, a normy uzasadnione techniczne nie były wprowadzane we wszystkich fabrykach jednocześnie. Odeszło wtedy 50 do 70% fachowców, co już było kataklizmem na miarę długoterminowego strajku”¹⁰. Użycie w tym wypadku wyrażenia „długoterminowy strajk”, zakazanego w czasach PRL, oddaje dramat sytuacji kadrowej, w jakiej znalazła się fabryka. Bydgoska „Telfa”, pozbawiona fachowych kadr, skazana była w dekadzie lat 60. na poszukiwanie, często bezskuteczne, wykwalifikowanych inżynierów i robotników. Pozyskanie specjalistów z dziedziny telekomunikacji w Bydgoszczy, która nie kształciła w ówczesnym okresie kadr w tym kierunku, było niezwykle trudne.

Bydgoska Fabryka Kabli, podobnie jak większość fabryk miasta, borykała się z trudnościami w pozyskaniu do pracy fachowych kadr pracowników. Poszukiwano przede wszystkim kadr inżynieryjno-technicznych. Wykazywano, że w zakładzie, w połowie lat 60., średnio na 1 018 pracowników fizycznych przypadało około 163 pracowników technicznych i około 66 pracowników biurowych. Zdaniem ekspertów, aby skutecznie wdrażać nowe technologie, należało zwiększać liczbę pracowników inżynieryjno-technicznych i średniego dozoru technicznego kosztem zmniejszenia zatrudnienia robotników bez kwalifikacji.

Szeregi wielkoprzemysłowej klasy robotniczej w Bydgoszczy i województwie bydgoskim rozrastały się z każdym rokiem, ponieważ wskutek rozbudowy przybywały w regionie gigantyczne zakłady. Według danych zebranych przez Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Bydgoszczy: „W 1958 r. było (w województwie bydgoskim – przyp. aut.) 60 zakładów o zatrudnieniu ponad 200 osób (w tym 25 zakładów zatrudniało ponad 500 osób i 7 ponad 1 000), to obecnie (w 1960 r. – przyp. aut.) jest już 130 zakładów o zatrudnieniu ponad 200 osób (w tym 60 zakładów ponad 500 osób i 23 przedsiębiorstwa ponad 1 000 osób)”¹¹. Kolejne lata przyniosły następne spektakularne, zdaniem władz, sukcesy. Rok 1972, w opinii Wydziału Ekonomicznego PZPR w Bydgoszczy, zamknięto pomyślnie, ponieważ nastąpiła wyraźna koncentracja zatrudnienia w dużych fabrykach, dających pracę powyżej 5 000 osobom. Tę magiczną barierę zatrudnienia przekroczyły cztery przedsiębiorstwa województwa: Zjednoczone Zakłady Rowerowe „Romet” w Bydgoszczy, zatrudniające 8 216 pracowników, Grudziądzkie Zakłady Przemysłu Gumowego „Stomil”, w których pracowało 7 028 osób, Zakłady Chemiczne „Zachem” w Bydgoszczy, wykazujące się 5 700 pracownikami, oraz Toruńska Przędzalnia Wełny Czesankowej „Merinotex” – 5 401 zatrudnionych¹².

Tabela nr 5

Zatrudnienie w przemyśle w czterech dużych miastach województwa bydgoskiego w latach 1939–1970

	1939	1960	1970
Bydgoszcz	15 000	46 000	68 000
Toruń	3 300	14 200	29 000
Grudziądz	5 300	12 600	18 900
Włocławek	5 000	10 400	14 800

Źródło: APB, PWRN WKPG, sygn. 102, sygn. 696.

Rozrost szeregów wielkoprzemysłowej klasy robotniczej nie oznaczał automatycznego wzrostu jej poziomu moralnego. Brak poczucia odpowiedzialności u pracowników za losy fabryki, w której byli zatrudnieni, rzutował na znaczną fluktuację załóg. Jak ustalili pracownicy Wydziału Ekonomicz-

nego KW PZPR w Bydgoszczy, w 1969 r. co piąty pracownik zatrudniony w przemyśle w województwie bydgoskim zmienił miejsce pracy¹³. W skali pojedynczych fabryk Bydgoszczy zjawisko to przybierało zastraszające rozmiary. U schyłku planu 6-letniego, w 1955 r., kierownictwo Zjednoczonych Zakładów Rowerowych „Romet” ujawniło, że spośród kadry robotniczej zwolniło się z pracy w fabryce, w okresie całego omawianego roku, 866 osób, a przyjęto na ich miejsce 1 046 nowych pracowników. Podobnie sytuacja przedstawiała się w 1956 r., gdy zwolniło się 808 robotników, a przyjęto do zakładu 868 osób¹⁴. Fluktuacja kadr w fabryce rowerów wzrosła znacznie w drugiej połowie lat 60.

Tabela nr 6

Zatrudnienie ogółem i fluktuacja kadr w Zjednoczonych Zakładach Rowerowych „Romet” w Bydgoszczy w latach 1967–1969

Rok	Zatrudnienie ogółem	Fluktuacja załogi	
		Zwolnienia	Przyjęcia
1967	7 738	1 598	1 560
1968	7 862	1 618	2 210
1969	8 016	1 580	1 465

Źródło: APB, Romet, sygn. 763.

Odsetek osób, które zwolniły się z pracy w „Romecie” w latach 1967–1969, wynosił około 20% stanu osobowego załogi. Był to wysoki współczynnik, zważywszy, że każdorazowe zwolnienie z pracy łączyło się, w niektórych wypadkach, z przyjęciem do pracy osoby bez kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, jakie posiadał poprzednio zatrudniony pracownik.

Tabela nr 7
Struktura zatrudnienia w Zjednoczonych Zakładach Rowerowych „Romet”
w Bydgoszczy w latach 1973–1975

	1973		1974		1975	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Ogółem	7 991	100	8 026	100	7 719	100
Robotnicy	6 246	78,2	6 225	77,6	5 959	77,2
Inżynieryjno- techniczni	1 042	13,0	1 083	13,5	1 039	13,4
Administracja i obsługa	671	8,4	676	8,4	670	8,7

Źródło: APB, Romet, sygn. 766.

Do groteskowych sytuacji należy zaliczyć fakt, że gdy kierownictwo Zjednoczonych Zakładów Rowerowych „Romet”, na początku lat 70., zdecydowało się na podniesienie dyscypliny pracy, natychmiast wzrosła fluktuacja załogi. Robotnicy zwalniali się z pracy bądź ją porzucali, ponieważ oczekiwano od nich zwiększenia wydajności pracy¹⁵. Fluktuacja załogi miała bezpośredni wpływ na spadek zatrudnienia, który nastąpił w połowie lat 70. W oficjalnej propagandzie podano, że zjawisko wywołane zostało „wzrostem postępu techniczno-organizacyjnego, rzutującego na obniżkę pracochłonności wyrobów i usprawnienie organizacyjne, dające w konsekwencji oszczędności pracy żywej i zmniejszenie zatrudnienia”. W rzeczywistości problem porzuceń pracy przybrał rozmiary katastrofy, skoro w 1976 r. kierownictwo „Rometu” apelowało: „Wskaźnik porzuceń pracy ma tendencję wzrostową na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat. Aby temu przeciwdziałać proponowano przeszkolić załogę w zakresie umiejętności kierowniczych i poziomu odpowiedzialności społecznej”¹⁶. Trudno dzisiaj wskazać, co kryło się pod tym enigmatycznym określeniem. Szkolenia, masówki nie przynosiły poprawy sytuacji, ponieważ nie usuwały one przyczyn nadmiernej fluktuacji. Na dużą rotację pracowników w pierwszej kolejności wpływały błędne założenia budowanego w Polsce systemu gospodarczego. Polityka pełnego zatrudnienia, nieustanny deficyt siły roboczej odczuwany przez fabryki były czynnikami demoralizującymi robotników. System gospodarki socjalistycznej nie zdołał wytworzyć mechanizmów dyscyplinujących załogi fabryk. Brakowało konkurencji na nieistniejącym rynku pracy.

Fluktuacja kadr była trudnym do rozwiązania problemem dla kierownictwa Bydgoskiej Fabryki Urządzeń Chłodniczych „Byfuch”. W 1963 r. przyjęto do niej 217 robotników, a zwolniło się z różnych przyczyn 106. Pod koniec omawianego roku pracowało w fabryce 368 robotników. Nowo przyjęte do pracy osoby nie posiadały żadnych kwalifikacji, a ich przyuczenie do zawodu trwało kilka miesięcy. W tym okresie byli oni mniej wydajni i w wielu wypadkach przyczyniali się do obniżenia jakości produkcji. Duża fluktuacja wśród robotników fabryki „Byfuch”, według opinii kierownictwa zakładu ogłoszonej w początkach lat 70., wynikała z faktu, że: „Położona jest ona na peryferiach miasta, a dojazdy zniechęcają robotników do podjęcia tu pracy”¹⁷. Powyższe uzasadnienie wskazuje na wyraźną demoralizację robotników, dla których uciążliwości dojazdu do odległych dzielnic miasta były pretekstem do porzucania pracy.

Bydgoskie zakłady pracy podejmowały różne kroki, aby ustabilizować załogę i ograniczyć do minimum fluktuację kadr, a przy okazji zapewnić miarową produkcję. W początkach dekady lat 60. dyrekcja Bydgoskiej Fabryki Kabli wydała dyrektywę, w której wskazywano, że w celu „walki o stabilizację załogi w 1963 r. przeszkolono 56 dziewcząt, które chcą pracować”¹⁸. Decydowano się na feminizację zatrudnienia, aby pozyskać osoby chętne do pracy na stanowiskach do tej pory zarezerwowanych wyłącznie dla mężczyzn. Nie dawało to jednak fabryce żadnych gwarancji na utrzymanie zatrudnienia na wymaganym poziomie.

Obok fluktuacji kadr, drugim elementem, który był oznaką demoralizacji robotników, była duża absencja chorobowa i idące w ślad za tym osłabienie dyscypliny pracy. Problem ten próbowała piętnować i zwalczać już ekipa Władysława Gomułki. „Walkę z absencją i bumelanctwem” ogłosił Władysław Gomułka w 1959 r., w referacie wygłoszonym na III Plenum KC PZPR. Powiedział wówczas: „Zasiłki chorobowe idą w miliardy złotych. Zwalniać od pracy i leczyć należy chorych, a nie symulantów. Pieniądze wypłacone symulantom wypracować musi klasa robotnicza. Trzeba też będzie zająć się lekarzami, którzy nie potrafią odróżnić chorego od symulanta. Trzeba przedsięwziąć szereg środków dla ukrócenia nieusprawiedliwionej absencji i bumelanctwa, dla wzmocnienia dyscypliny pracy”¹⁹.

Tabela nr 8

Robotnikogodziny przepracowane i nieprzepracowane, przypadające na jednego robotnika grupy przemysłowej w województwie bydgoskim w latach 1965–1980

Rok	Robotnikogodziny				
	przepracowane		nieprzepracowane		
	ogółem	nadliczbowe	ogółem	zwolnienia lekarskie	nieusprawiedliwione
1965	2145,8	76,3	273,0	90,7	3,5
1969	2096,5	61,2	295,2	104,5	4,4
1970	2087,4	52,2	297,2	98,8	3,4
1971	2064,6	54,3	159,2	113,4	2,5
1972	2051,4	61	165,3	113,2	2,9
1973	2052,1	68,7	167,5	112,3	3,0
1975	1982	67	176	124	3,0
1979	1954	75	204	142	2,0
1980	1924	62	216	156	3,0

Źródło: *Rocznik statystyczny województwa bydgoskiego 1971, (...) 1974, (...) 1981.*

Strukturalny udział zwolnień lekarskich w stosunku do ogólnej liczby nieprzepracowanych godzin przypadających na jednego robotnika grupy przemysłowej w województwie bydgoskim w latach 1965–1970 wynosił 33%. Gwałtowny wzrost godzin nieprzepracowanych z powodu zwolnień lekarskich, w ogólnej puli godzin nieprzepracowanych przypadających na jednego robotnika grupy przemysłowej, nastąpił w dekadzie lat 70. Przez cały ten okres utrzymywał się on powyżej 70%. W drugiej połowie lat 60. w Bydgoskiej Fabryce Kabli znaczna część zwolnień lekarskich wynikała z faktu posiadania przez robotników dodatkowych źródeł dochodu. Problem dotyczył głównie tzw. chłoporobotników, którzy po wyczerpaniu ustawowo przysługujących im urlopów potrzebowali dodatkowych wolnych dni, aby dokończyć pilne prace polowe. Podobnie znaczący wzrost godzin nieprzepracowanych z powodu chorób odnotowano w fabryce obuwia – Pomorskich Zakładach Przemysłu Skórzanego „Kobra” w Bydgoszczy. Kierownictwo „Kobry” w trakcie posiedzenia samorządu pracowniczego w 1978 r. alarmowało, że w latach 70. lawinowo wzrasta liczba godzin nieprzepracowanych z powodu zwolnień lekarskich. Podano, że w 1976 r. na 231 tysięcy nieprze-

pracowanych godzin, godziny chorobowe wyniosły 154 tysiące, a w 1977 r., spośród 250 tysięcy nieprzepracowanych godzin, czas zwolnień lekarskich obejmował 176 tysięcy godzin²⁰.

Generalnie, podkreślano w czasie dyskusji w KW PZPR w Bydgoszczy, że liczba godzin nieprzepracowanych z powodu zwolnień lekarskich jest duża i wyniosła w 1969 r. – w przeliczeniu na 100 robotników – 8 200 godzin, a w 1970 r. wskaźnik ten kształtował się w wysokości 7 500 godzin²¹. „W tej liczbie tylko 1/3 godzin miała swoje źródło w absencji chorobowej, a 2/3 to rezultat nieobecności w pracy z różnych powodów. Fakt ten stanowi równocześnie pewne wyjaśnienie przyczyn zbyt niskiego kształtowania się wzrostu wydajności w latach 1966–1969”²². Nadmieniano, że absencje nieusprawiedliwione na 100 robotników kształtowały się w 1969 r. na poziomie 333 godzin, a w 1970 r. wyniosły 264 godziny²³. Równocześnie podano, że w tym samym czasie godziny stracone w fabryce rowerów „Romet” wzrosły z 3,91% w 1966 r. do 4,22% w 1969 r. Jak podkreślano, „Strata powyższa stanowi równowartość 170 tysięcy roboczogodzin i gdyby ją obniżyć tylko o 50%, to uzyskalibyśmy z tego tytułu produkcję wartości ponad 13 milionów złotych”. Bydgoskie Zakłady Przemysłu Odzieżowego podały w 1966 r., że „czas stracony z winy robotników wzrósł z 5,5% w 1965 r. do 9% w 1966 r.”²⁴. W Zakładach Radiowych „Eltra” czas stracony z powodu nieobecności pracowników w 1969 r. kształtował się na poziomie 4,52%, a w Bydgoskiej Fabryce Maszyn i Urządzeń Przemysłu Spożywczego – 14%²⁵.

Tabela nr 9

Efektywne wykorzystanie czasu pracy w wybranych fabrykach Bydgoszczy w latach 1965–1966 (w liczbach strukturalnych)

Fabryka	Rok	
	1965	1966
Zakłady Radiowe „Eltra”	87,2	84,3
Zjednoczone Zakłady Rowerowe „Romet”	85,8	85,2
Bydgoska Fabryka Narzędzi	79,1	77,1
Bydgoska Fabryka Kabli „Kabel”	84,2	82,8
Pomorskie Zakłady Przemysłu Skórzanego „Kobra”	87,8	85,6

Źródło: APB, KW PZPR Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/4, t. 4.

Zaznaczyć przy tym należy, że w dekadzie lat 70. zmniejszyła się wyraźnie ilość godzin przepracowanych przez robotników w ciągu tygodnia i roku. Głównym powodem zmian było wprowadzenie przez władze centralne kilkunastu wolnych sobót. O tym „sukcesie” w następujący sposób mówiono podczas VII zjazdu PZPR w 1975 r.: „W 1974 r. wprowadzono 6, a w 1975 r. – 12 dni wolnych od pracy, wprowadzono wolne soboty na trzeciej zmianie w zakładach o znacznym udziale kobiet w zatrudnieniu oraz rozszerzono zakres stosowania czterobrygadowej organizacji pracy w ruchu ciągłym. W wyniku tych przedsięwzięć średni wymiar tygodnia pracy zmniejszył się z 46 do 44,5 godziny”²⁶. Obniżono tygodniowy czas pracy w kraju, który cechował się znacznym opóźnieniem w rozwoju gospodarczym w stosunku do krajów wysokorozwiniętych, a realnie przepracowane przez robotników w tygodniu godziny znacznie odbiegały od przyjętego przez władze godzinowego wzorca.

Każda fabryka Bydgoszczy, w badanym okresie trzydziestu lat (1950–1980), uskarżała się na deficyt siły roboczej, tzw. wolne etaty. Czynniki ten dodatkowo demoralizował potencjalnych kandydatów podejmujących pracę, którzy zatrudnienie w fabryce traktowali w kategoriach oferty pakietów socjalnych i przywilejów. Stanowisko pracy było w tym wypadku elementem wtórnym. Z powodu permanentnego braku siły roboczej powszechna stawała się praca w tzw. nadgodzinach, czyli godzinach nadliczbowych. Godziny te nazywano, nie bez racji, „utajonym zatrudnieniem”. Praca w godzinach ponadwymiarowych była dla wielu fabryk, co podkreślała większość gremiów kierowniczych zakładów pracy, jedynym sposobem nadrabiania zaległości i wykonania zadań produkcyjnych. Dlatego w godzinach nadliczbowych pracował każdy pracownik, nawet ten zatrudniony „przy pracach, przy których obowiązuje skrócony czas pracy, ze względu na szkodliwe lub uciążliwe warunki pracy, np. w zakładach chemicznych”. Nierzadko do pracy w godzinach ponadwymiarowych przymuszano szantażem, co było działaniem niezgodnym z prawem. Pisano o tym patologicznym zjawisku w 1966 r. do KW PZPR w Bydgoszczy: „W Bydgoskiej Fabryce Opakowań Błazanych stwierdzono fakty zmuszania pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych, w tym również matki posiadające nieletnie dzieci. W Zakładach Mięsnych 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”²⁷.

Ogólna liczba nadgodzin przydzielana na jednego robotnika grupy przemysłowej w województwie bydgoskim w latach 1965–1980 kształtowała się na poziomie 3% ogółu przepracowanych godzin, z tym, że w poszczególnych zakładach liczba nadgodzin znacznie się od siebie różniła. Liczba wypracowanych godzin nadliczbowych wzrastała zazwyczaj wraz z końcem każdego kwartału. Kierownictwa fabryk traktowały to jako normalne zjawisko, bowiem koniec kwartału oznaczał dla zakładu pracy przygotowanie kolejnego sprawozdania z wykonania ilościowego planu produkcji.

Pojęcie wydajności pracy dla większości zatrudnionych w fabrykach osób było obcym, nic nie znaczącym sloganem. Pojawiało się ono jako słowo usprawiedliwiające braki w wykonaniu planu produkcji, tłumaczono nim skutki złej organizacji pracy. Wśród przyczyn niskiej wydajności pracy w fabrykach bydgoskich wymieniano słabe wyposażenie techniczne stanowisk pracy, co sprawiało, że wiele czynności wykonywano w zakładach przy wykorzystaniu prostych narzędzi. Brakowało automatów produkcyjnych. Centralne planowanie i rozdzielnictwo sprawiały, że zawodziła kooperacja międzyzakładowa. Nieregularnie dostarczano materiały do produkcji. Zdarzało się często, że przywożone towary nie posiadały odpowiedniej jakości i wymaganych parametrów. Splot tych przyczyn wywoływał chaos w planowaniu i organizacji produkcji. Na podstawie obserwacji pracy w jednej z bydgoskich fabryk pisano: „Brak prawidłowej organizacji pracy zmuszał pracowników do organizowania obsługi stanowiska roboczego na własną rękę – poszukiwanie i transport detali, narzędzi i półwyrobów”²⁸. W ten sposób zagospodarowanie i wykorzystanie siły roboczej w zakładzie w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy było niewielkie.

Problematyka stymulowania wzrostu wydajności pracy robotników była szeroko dyskutowana w połowie lat 60. w gremiach kierowniczych Bydgoskiej Fabryki Urządzeń Chłodniczych „Byfuch”. Pierwszym krokiem zmierzającym do jej poprawy był wzrost tzw. „wskaźnika zakordowania robót”. Na przestrzeni lat 1963–1965 przedstawiał się on w następujący sposób: 1963 – 44,3%, 1964 – 51,3%, 1965 – 67,6%. Wbrew oczekiwaniom, wydajność pracy, pomimo rozszerzenia pracy akordowej i zmniejszenia zatrudnienia z 469 osób w 1963 r. do 405 pracowników w 1965 r., stale się obniżała. Wskaźnik wydajności pracy przypadający na jednego pracownika dla poszczególnych lat był następujący: 1963 r. – 254,2 złote, 1964 r. – 224,4 złote,

1965 r. – 224 złote²⁹. Zdziwiałe jest to, że pomimo spadku wydajności pracy sukcesywnie wzrastała średnia płaca w fabryce. W 1963 r. kształtowała się ona na poziomie 23 980 złotych, a w następnych latach: 1964 – 25 573 złote, 1965 – 26 417 złotych. Związki pomiędzy wydajnością pracy a wysokością wynagrodzenia w fabrykach działających w gospodarce nakazowo-rozdzielczej nie istniały. Były to dwa odrębne elementy, bez wzajemnego powiązania. Co-miesięczna płaca nie była elementem, który stymulowałby wzrost wydajności pracy. Skoro nie było między tymi dwoma elementami związku i zależności, to naturalną konsekwencją tej sytuacji była niska wydajność pracy.

Ruch wynalazczy i racjonalizatorski w zakładach pracy Bydgoszczy i województwa bydgoskiego rozwijał się bardzo powoli. Pracownicy socjalistycznych fabryk byli w tym zakresie bierni. Na ich postawę w dużej mierze wpływało to, że fabryki nie musiały wprowadzać żadnych innowacji w zakresie technologii produkcji, finalnych produktów, aby sprzedawać i przetrwać³⁰. Ten komfort zapewniał im system gospodarki nakazowo-rozdzielczej i bezpośrednio przez ten system generowana tzw. gospodarka niedoborów.

W skali mikro – pojedynczych fabryk Bydgoszczy – kierownictwo zakładów pracy pod naciskiem władz zwierzchnich dążyło do pobudzania działalności racjonalizatorskiej i wynalazczej załóg pracowniczych. Popularnie nazywane „akcje racjonalizatorskie” miały charakter bardziej propagandowy niż wynikający z naturalnych potrzeb fabryki. Sprawozdania poszczególnych zakładów pokazują, że nie był to ruch, który przyczyniałby się do ożywienia procesów innowacyjnych w zakresie produkcji i produktów. Bydgoska Fabryka Kabli w 1965 r. podała, że w wyniku realizacji wniosków racjonalizatorskich zgłoszonych przez swoich pracowników osiągnęła oszczędności rzędu 1 308 200 złotych. Wykazywano, że w ciągu 1965 r. zgłoszono 93 wnioski do rozpatrzenia, z tej liczby odrzucono 52, zakwalifikowano do realizacji 41, a zrealizowano tylko 25. Praktycznie, wykorzystano niewiele, bo tylko 26,9% z ogólnej liczby zgłoszonych wniosków³¹.

Dekada lat 70. zaznaczyła się naciskami władz centralnych na kierownictwa fabryk, aby te wydatniej wspierały ruch wynalazczy i racjonalizatorski. Administracyjne sterowanie tym ruchem i prawdopodobnie źle przygotowana kampania propagandowa doprowadziły do ośmieszenia jego idei w oczach załóg wielu fabryk. Groteskowy przebieg miały tzw. giełdy pomysłów lub kampanie „pieniądze za pomysły”. Dyrektorzy fabryk obiecywali robotnikom

natychmiastową wypłatę premii, jeśli pomysł racjonalizatorski wzbudził ich zainteresowanie. Akcje te znalazły szerokie odzwierciedlenie propagandowe w prasie, w której podano, że np. w Zjednoczonych Zakładach Rowerowych „Romet” w trakcie akcji „pieniądze za pomysł”, prowadzonej w grudniu 1973 r., zgłosiło się 60 pracowników³². Jak podkreślały władze Komitetu Wojewódzkiego PZPR w Bydgoszczy, na początku dekady lat 70. na 1 000 osób zatrudnionych w przemyśle regionu przypadało zaledwie 68,1 pomysłów racjonalizatorskich. Wykazano również, że na 1 złoty zainwestowany w ruch wynalazczy, uzyskiwano średnio około 13 złotych efektów gospodarczych. Prawdziwym sukcesem był projekt racjonalizatorski zgłoszony w Zakładach Chemicznych „Zachem”. Przyniósł on aż 420 tysięcy złotych zysku³³.

Zanik wśród robotników więzi emocjonalnej i poczucia odpowiedzialności za losy zakładu, w którym byli zatrudnieni, prowadził do trudnej do zwalczania patologii, ujawniającej się w postaci licznych kradzieży w miejscu pracy. Pracownicy kradli w zakładach pracy dosłownie wszystko. Z powodu braku na rynku wewnętrznym śrub, gwoździ, narzędzi, farb, podzespołów, a nawet gotowych wyrobów, kradziono je bezpośrednio ze stanowisk pracy. Zakłady Radiowe „Eltra” i Bydgoskie Zakłady Elektromechaniczne „Belma”, wykorzystujące do produkcji srebro, były z tego kruszcu sukcesywnie okradane. Praca w Bydgoskich Zakładach Mięsnych oznaczała dla zatrudnionych tam osób możliwość „załatwienia” wędlin i mięsa, a zatrudnienie w zakładach cukierniczych „Jutrzenka” pozwalało „zdobyć” kakao, kawę, cukier i inne deficytowe towary. Zaostrzenie kontroli wewnętrznych na niewiele się zdawało, ponieważ aparat kontrolujący również zainteresowany był „załatwieniem” dla siebie wielu deficytowych towarów. Odwoływanie się na zebraniach Komitetów Zakładowych PZPR do zachowania moralności socjalistycznej i poszanowania mienia społecznego sprzeczne było z powszechnie obowiązującą zasadą zmyślenia. Działaczom PZPR i związkowym pozostawało tylko przeważnie dyplomatyczne stwierdzenie faktu, że: „Obserwowano u wszystkich pracowników brak socjalistycznego podejścia do powierzonych im prac”³⁴. To stwierdzenie, poza odcieniem *stricte* ideologicznym, nie zawiera wyczerpujących wyjaśnień na temat postawy robotników wobec zakładu, w którym byli zatrudnieni. Dlatego wydaje się, że więcej informacji na ten temat zawiera wypowiedź jednego

z pracowników Bydgoskiej Fabryki Kabli, z października 1956 r., która może stanowić swoiste przesłanie dla każdej z trzech charakteryzowanych przez nas dekad. „Nie dzieje się u nas dobrze, zdarzają się kradzieże małe i poważne, dyscyplina pracy jest niska, mam na myśli wykorzystanie dnia pracy i dyscyplinę technologiczną. (...) Bałagan, brud i niechlujstwo jest stałą cechą naszego zakładu”³⁵.

Racjonalne gospodarowanie zasobami ludzkimi w realnym socjalizmie okazało się dla ówczesnych władz bardzo trudne, a poprzez centralne projektowanie rozwoju gospodarczego kraju prowadzono do marnotrawstwa ogromnej energii ludzkiej i potencjału demograficznego. Powstająca w PRL nowa wielkoprzemysłowa klasa robotnicza, będąca – według zapewnień władz – awangardą społeczeństwa socjalistycznego, odcinana była od długoletniej tradycji robotniczej ziem polskich, której początki sięgały drugiej połowy XIX w. i okresu II Rzeczypospolitej. Kształtowana według nowych wartości, tzw. marksistowsko-leninowskich, grupa pracowników najemnych tworzyła sama, pod kontrolą władz nową tradycję. Proces ten ułatwiało władzom to, że nowa klasa robotnicza wywodziła się w dużej części ze środowisk wiejskich. Dla tej ludności awans społeczny oznaczał zmianę miejsca zamieszkania, w dalszych latach perspektywę na przydział mieszkania i poczucie przynależności do wielkiej zbiorowości robotników. W ten sposób, w zamkniętej autarkicznej strukturze gospodarczej przemiany społeczne i ewolucja struktury społecznej zachodziły inaczej niż w krajach wysokorozwiniętych gospodarczo. Tam obserwowano zjawisko stopniowego kurczenia się grupy robotników zatrudnionych w przemyśle. Od początku dekady lat 70. w krajach przodujących gospodarczo większa liczba osób znajdowała zatrudnienie w sektorze usług, co dawało impuls do kształtowania się nowego typu społeczeństwa, które zyskało miano społeczeństwa postindustrialnego.

¹ *Rocznik Statystyczny województwa bydgoskiego 1958–1959*, s. 254–256.

² Archiwum Państwowe w Bydgoszczy (dalej: APB), Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej, Wojewódzka Komisja Planowania Gospodarczego (dalej: PWRN WKPG), sygn. 460.

³ APB, Romet, sygn. 472.

- 4 APB, PWRN Wydział Przemysłu, sygn. 1703.
- 5 A. Rajkiewicz, *Charakterystyczne cechy rozwoju zatrudnienia w Polsce Ludowej w okresie 1946–1963*, [w:] „*Ekonomista*” 1964, nr 7, s. 1068. Według definicji podanej przez powyżej wspomnianego autora, zatrudnienie substytucyjne oznacza zatrudnianie w miejsce jednego wykwalifikowanego pracownika kilku nie mających odpowiednich kwalifikacji.
- 6 APB, Romet, sygn. 258.
- 7 APB, Komitet Wojewódzki PZPR (dalej: KW PZPR), Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/3, t. 9.
- 8 W. Gomułka, *Przemówienia 1959 r.*, s. 14–15.
- 9 APB, Byfuch, sygn. 31.
- 10 J. Rem, *Zapotrzebowanie na pomysły*, [w:] „*Życie Gospodarcze*” 1966, nr 43.
- 11 APB, PWRN WKPG, sygn. 696.
- 12 APB, KW PZPR, Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/3 t. 8.
- 13 APB, KW PZPR, Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/3 t. 3.
- 14 APB, Romet, sygn. 250.
- 15 APB, Romet, sygn. 258.
- 16 APB, Romet, sygn. 766.
- 17 APB, Byfuch, sygn. 31.
- 18 APB, Bydgoska Fabryka Kabli, sygn. 128.
- 19 W. Gomułka, *Przemówienia 1959 r.*, s. 548.
- 20 APB, Kobra, sygn. 13.
- 21 APB, KW PZPR, Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/3 t. 5.
- 22 APB, KW PZPR, Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/3 t. 5.
- 23 APB, KW PZPR, Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/3 t. 5.
- 24 APB, KW PZPR, Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/4 t. 4.
- 25 APB, KW PZPR, Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/3 t. 5.
- 26 VII Zjazd PZPR, Stenogram, Warszawa 8–12 grudnia 1975 r., Warszawa 1976, s. 19.
- 27 APB, KW PZPR, Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/4 t. 4.
- 28 APB, KW PZPR, Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/3 t. 8.
- 29 APB, Byfuch, sygn. 93/33.
- 30 Więcej na ten temat: S. Gomułka, *Teoria innowacji i wzrostu gospodarczego*, Warszawa 1998, s. 213 i następne.
- 31 APB, Bydgoska Fabryka Kabli, sygn. 128.
- 32 „*Fakty*” 1974, nr 3.
- 33 APB, KW PZPR, Wydział Ekonomiczny, sygn. 51/IX/3 t. 8.
- 34 APB, Bydgoska Fabryka Kabli, sygn. 167.
- 35 APB, Bydgoska Fabryka Kabli, sygn. 19.