

**NATALIA KOPCZYŃSKA**

## **Kobiety w zakładach pracy w Bydgoszczy w latach 1970–1980. Warunki życia i pracy**

Zatrudnienie kobiet w Bydgoszczy poza gospodarstwem domowym i poza rolnictwem w latach 1970–1980 nie było zjawiskiem nowym. W Polsce jeszcze przed wojną praca kobiet była wskaźnikiem statusu społecznego. Pracowały głównie kobiety zaliczane do klasy robotniczej i chłopskiej, otrzymując za świadczoną pracę niewielkie wynagrodzenia<sup>1</sup>. Po wojnie najważniejszymi czynnikami, z powodu których kobiety podejmowały pracę były czynniki ekonomiczne. Kobiety musiały utrzymać rodzinę, ponieważ często były jej jedynymi żywicielkami (wielu mężczyzn zginęło na froncie).

W okresie Polski Ludowej w związku z ograniczonymi zasobami męskiej siły roboczej oraz koniecznością realizowania napiętych planów produkcyjnych ówczesne władze zwiększały aktywność zawodową kobiet. Pracę kobiet wymuszała także czynnik ekonomiczny. Z powodu niskich dochodów mężów, kobiety musiały postarać się o dodatkowe źródło utrzymania rodziny. Wśród wielu hasel założycielskich Polski Ludowej było m.in. to mówiące o wyrównywaniu szans kobiet na rynku pracy, a przede wszystkim o możliwości podejmowania przez kobiety pracy w zawodach, które wcześniej wykonywali tylko mężczyźni<sup>2</sup>. Na początku lat 70 w Bydgoszczy w związku z podjęciem prób praktycznej realizacji wskazanych hasel przeprowadzano szkolenia zawodowe kobiet w specjalnościach, które umożliwiałyby wykonywanie prac, których do tej pory podejmowali się mężczyźni<sup>3</sup>. Aparat zajmujący się pośrednictwem pracy przeprowadzał szkolenia oraz przyuczał kobiety do zawodów według potrzeb zgłaszanych przez zakłady

---

<sup>1</sup> A. Mrozik, *Akuszerki transformacji. Kobiety, literatura i władza w Polsce po 1989 roku*, Warszawa 2012, s. 336.

<sup>2</sup> *Kobiety w Polsce „ludowej”*, [www.feminoteka.pl/muzeum/readarticle.php?article\\_id=57](http://www.feminoteka.pl/muzeum/readarticle.php?article_id=57) [dostęp: 9.09.2015]

<sup>3</sup> Archiwum Państwowe w Bydgoszczy (dalej: APB), Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej (dalej: PWRN), Wydział Zatrudnienia, sygn. 55, s. 4.

pracy. Nabycie kwalifikacji przez kobietę w tzw. zawodach męskich dawał zazwyczaj możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia<sup>4</sup>.

Kobiety mogły być szkolone tylko w zawodach, które nie były dla nich zabronione rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (zastąpiony rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 1979 r.)<sup>5</sup>.

Na początku lat 80 wzmocniła się pozycja kobiet. Miało to związek z dodaniem do Konstytucji PRL z 1952 r. art. 78 ust. 3, który stanowił, że „Polska Rzeczpospolita Ludowa umacnia w społeczeństwie pozycję kobiet, zwłaszcza matek i kobiet pracujących zawodowo”<sup>6</sup>. Wskazany przepis oraz aktywność zawodowa kobiet były dopełnieniem równouprawnienia kobiet i jednocześnie przyczyną poprawy warunków materialnych rodziny.

### **Analiza statystyczna zatrudnienia kobiet w Bydgoszczy**

W 1970 roku w Bydgoszczy zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej było 137 tys. osób, co stanowiło 27% zatrudnionych w skali województwa bydgoskiego (por. tab. 2). W tym czasie Bydgoszcz była jednym z miast w kraju, w których odnotowano bardzo wysoki wskaźnik zatrudnienia kobiet w gospodarce narodowej. W 1970 r. w Bydgoszczy zatrudnionych było 58 tys. kobiet, co stanowiło 29% wszystkich zatrudnionych kobiet w województwie bydgoskim<sup>7</sup>. Pomimo tego że wciąż przeważało zatrudnienie mężczyzn, to na uwagę zasługuje duża dynamika wzrostu zatrudnienia kobiet w latach 1970–1980. Mogło to wynikać z faktu zwiększenia przepływu żeńskiej siły roboczej (utrzymującej się dotychczas wyłącznie z rolnictwa) do zakładów pracy na terenie Bydgoszczy oraz z rozbudowy systemu ochrony pracy kobiet (w szczególności wprowadzenia dłuższych płatnych urlopów macierzyńskich czy też bezpłatnych urlopów wychowawczych)<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> APB, PWRN, Wydział Zatrudnienia, sygn. 55, s. 4.

<sup>5</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 1979 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz.U. z 1979 r. Nr 4, poz. 18). Przykładowe prace wzbronione kobietom: w przemyśle chemicznym obowiązywał zakaz wytwarzania, przerobu, rozważania oraz pakowania przez kobiety arsenu i jego związków, w przemyśle włókienniczym – ręczne przygotowywanie czerni anilinowej oraz ręczne przygotowywanie roztworów bielących. Wymieniono też prace, które zakazane były tylko kobietom w ciąży czy karmiącym: m.in. w przemyśle celulozowym – prace przy obsłudze maszyn papierniczych itp.

<sup>6</sup> Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 22 lipca 1952 r. (Dz.U. z 1976 r. Nr 7, poz. 36).

<sup>7</sup> G. Kaczmarek, *Rozwój społeczno-gospodarczy Bydgoszczy w latach 1945-1980*, [w:] *Bydgoszcz wczoraj i dziś 1945-1980*, red. S. Michalski, Warszawa-Poznań 1988, s. 82.

<sup>8</sup> Ustawa z dnia 6 lipca 1972 r. o przedłużeniu urlopów macierzyńskich (Dz.U. z 1972 r. Nr 27, poz. 190); Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 listopada 1975 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi (Dz.U. z 1975 r. Nr 43, poz. 219).

Tabela nr 1. Zatrudnienie w gospodarce społecznej w Bydgoszczy w latach 1970–1980 z podziałem na płeć

Rok	Liczba zatrudnionych			Odsetek		Dynamika zatrudnienia kobiet 1970=100
	ogółem	mężczyzn	kobiet	mężczyzn	kobiet	
1970	136 356	78 307	58 049	57,4	42,6	100,0
1972	151 947	84 409	67 538	55,6	44,4	116,3
1973	156 469	85 020	70 649	54,3	45,7	121,7
1975	172 228	95 486	76 742	55,4	44,6	132,2
1978	169 239	91 035	78 204	53,8	46,2	134,7
1979	167 008	89 593	77 415	53,6	46,4	133,4
1980	172 400	91 717	76 542	53,2	46,8	131,9

Źródło: *Rocznik statystyczny Miasta Bydgoszczy 1971; Rozwój Miasta Bydgoszczy w latach 1970–1978; Rocznik statystyczny miast 1980.*

Z tab. 1. wynika, że wzrost zatrudnienia kobiet w Bydgoszczy zachodził kosztem zmniejszenia udziału zatrudnianych mężczyzn. Pomimo tego że wzrastało zatrudnienie kobiet w Bydgoszczy w latach 1970–1980, należy wskazać, że stale notowano problem z tworzeniem miejsc pracy dla kobiet. Oczywiście nie mówiło się o zjawisku bezrobocia, jednak można zauważyć, że w wielu gałęziach przemysłu, w których generowano miejsca pracy dla kobiet, obserwowano w tym czasie mniejszą ich liczbę niż chętnych do podjęcia pracy.

### Zatrudnienie kobiet w przemyśle w Bydgoszczy

W omawianych latach w Bydgoszczy zauważalny był deficyt siły roboczej w takich działach gospodarki narodowej, jak przemysł, transport czy łączność. Przeszkalanie kobiet do zawodu dla potrzeb budownictwa czy transportu było ograniczone ze względu na to, że większość zawodów w tych działach było uznawane wyłącznie za tzw. męskie i tym samym często zabronione dla kobiet. Natomiast dla potrzeb przemysłu szkolono coraz więcej kobiet (w 1973 r. ok. 3/4 wszystkich szkolonych kobiet zdobywało konkretne umiejętności dla potrzeb przemysłu). Zakłady pracy decydowały się na prowadzenie przysposobienia zawodowego kobiet w sytuacji, gdy uruchamiano przedsiębiorstwo po rozbudowie (np. Zjednoczone Zakłady Rowerowe Romet), modernizowano zakład pracy lub uruchamiano nową produkcję (np. Zakłady Wytwórcze Sprzętu Teletechnicznego Telfa)<sup>9</sup>. W związku

<sup>9</sup> APB, PWRN, Wydział Zatrudnienia, sygn. 162, s. 6.

z tym w Bydgoszczy wzrósł odsetek kobiet zatrudnionych w przemyśle z 40,2% w 1970 r. do 43,9% w 1978 r.

Tabela nr 3. Zatrudnienie w przemyśle w Bydgoszczy w latach 1970–1978

Rok	Liczba zatrudnionych			Odsetek	
	ogółem	mężczyzn	kobiet	mężczyzn	kobiet
1970	66 165	39 574	26 591	59,8	40,2
1975	74 433	42 315	32 118	56,8	43,2
1978	73 984	41 512	32 472	56,1	43,9

Źródło: *Rozwój miasta Bydgoszczy w latach 1970–1978*, WUS, Bydgoszcz 1979, s. 10.

Kobiety zatrudniane były głównie w przemyśle lekkim, przede wszystkim w przemyśle chemicznym, odzieżowym, skórzanym i spożywczym. Spotykano przypadki, gdy w celu zwiększenia zagospodarowania nadwyżek żeńskiej siły roboczej szkolono kobiety w zawodach, często tradycyjnie uważanych za męskie, jak np. tokarz, frezer, tłoczarz, stolarz, wiertacz. Po takim szkoleniu często otrzymywały one pracę w zakładach pracy na terenie Bydgoszczy, zwłaszcza w sytuacji gdy występowała konieczność jak najszybszego wykonania planu produkcyjnego.

Tak zwanymi przedsiębiorstwami sfeminizowanymi, które zatrudniały w większości kobiety były: Zakłady Przemysłu Odzieżowego Modus, Przedsiębiorstwo Przemysłu Cukierniczego Jutrzenka, Zakłady Przemysłu Dziewiarskiego Działotex oraz Pomorskie Zakłady Przemysłu Skórzanego Kobra w Bydgoszczy (w 1970 r. zakłady te zatrudniały 650 kobiet). W pozostałych zakładach pracy w Bydgoszczy kobiety stanowiły niewielki odsetek pracowników. Na podkreślenie zasługuje to, że głównym zadaniem zakładów działających w Bydgoszczy było tworzenie miejsc pracy dla kobiet pochodzących z prowincji<sup>10</sup>. W ten sposób wymuszano migrację kobiet z przeludnionej wsi do miast. Najwięcej miejsc pracy powstawało w tych zakładach, które wymagały przede wszystkim od zatrudnianych w nich kobiet dobrze rozwiniętych zdolności manualnych, w mniejszym stopniu umiejętności technicznych<sup>11</sup>. Takie kwalifikacje posiadały kobiety, które przybywały ze wsi do miasta. Zazwyczaj nie posiadały kwalifikacji zawodowych. Z tego powodu przeprowadzano szkolenia zawodowe, których celem było przygotowywanie kobiet do pracy w przedsiębiorstwie. Czynniki skłaniające kobiety, mieszkające w Bydgoszczy lub dojeżdżające tu do pracy, do aktywności zawodowej miały głównie charakter ekonomiczny. Poza tym kobiety chciały zdobyć

<sup>10</sup> S. Kamosiński, *Mikroekonomiczny obraz przemysłu Polski Ludowej w latach 1950–1980 na przykładzie regionu kujawsko-pomorskiego*, Poznań 2007, s. 72.

<sup>11</sup> Ibidem, s. 265.

odpowiednie wykształcenie bądź kwalifikacje zawodowe. Istniała też grupa kobiet, dla których zdobycie pracy w mieście oznaczało pewien prestiż, a nawet awans społeczny.

W wyniku ciągłego wzrostu zatrudnienia kobiet większego znaczenia nabrały kwestie dotyczące ochrony macierzyństwa i opieki nad dziećmi. Ochrona macierzyństwa w latach 1970–1975 regulowana była ustawą z 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet<sup>12</sup>. Rozdział III tej ustawy regulował ochronę pracy kobiet ciężarnych, pracę w porze nocnej oraz kwestie dotyczące przerw w pracy.

Ustawa z 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet stanowiła, że pracodawca, który zatrudniał więcej niż 5 kobiet, zobowiązany był urządzić dla nich osobną ubikację, ubieralnię i umywalnię. Natomiast w zakładach, w których pracowało ponad 100 kobiet, konieczne było wykonanie urządzeń kąpielowych oraz utworzenie żłobka lub przedszkola dla dzieci pracowników<sup>13</sup>. Zakładowe instytucje opieki nad dzieckiem zapewniały kompleksową opiekę dzieciom w trakcie pobytu ich rodziców w pracy. Przez wprowadzenie wymienionych regulacji państwo kupowało spokój społeczny, ponieważ bardzo istotne było, aby pracownicy (nie tylko kobiety) mogli łączyć funkcje zawodowe z rodzinnymi. Zakłady pracy w Bydgoszczy, tworząc przyzakładowe żłobki czy przedszkola, oraz realizując przepisy z zakresu prawa pracy zawarte w ustawach, pełniły funkcję opiekuńczą: „Przedsiębiorstwo winno być w znacznym stopniu instytucją opiekuńczą na nim bowiem ciąży wyraźny obowiązek troski o człowieka i opiekowania się pracownikami zarówno w przypadkach losowych jak i z punktu widzenia ich rozwoju jako człowieka, z punktu widzenia zapewnienia im realizacji praw, tych wszystkich praw, które im się należą”<sup>14</sup>. Przykładem jest wspomniany wcześniej Zakład Przemysłu Odzieżowego Modus, który zatrudniał w latach 70 ok. 1,9 tys. kobiet, co stanowiło około 90% załogi<sup>15</sup>. Zakład ten poza przedszkolem przyzakładowym zlokalizowanym przy ul. 3 Maja 10 utworzył zakładowy salon fryzjerski damski oraz sklep odzieżowy<sup>16</sup>.

Niestety, pomimo dość dużego zapotrzebowania na przedszkola, w Bydgoszczy wciąż brakowało wolnych miejsc dla dzieci<sup>17</sup>. Zakłady pracy, które nie posia-

<sup>12</sup> Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz.U. z 1924 r. Nr 65, poz. 636).

<sup>13</sup> Art. 15 Ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz.U. z 1924 r. Nr 65, poz. 636).

<sup>14</sup> APB, Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego Zarząd Okręgu w Bydgoszczy, sygn. 254.

<sup>15</sup> Archiwum Instytutu Pamięci Narodowej w Bydgoszczy (dalej: AIPN By) 069/1334, Sprawa obiektowa Modus, s. 9.

<sup>16</sup> Ibidem, s. 12.

<sup>17</sup> G. Kaczmarek, *Bydgoszcz jako ośrodek życia społeczno-gospodarczego*, [w:] *Bydgoszcz wczoraj i dziś 1945–1980*, red. S. Michalski, Warszawa–Poznań 1988, s. 152.

dały własnych przyzakładowych żłobków i przedszkoli, starały się rozwiązać problemy z brakiem wolnych miejsc dla dzieci m.in. przez budowę albo udział w kosztach budowy żłobka dzielnicowego. Dzięki temu zakłady pracy, takie jak Przedsiębiorstwo Przemysłu Cukierniczego Jutrzenka w Bydgoszczy, otrzymywały w takich żłobkach określoną liczbę wolnych miejsc dla dzieci pracowników<sup>18</sup>. Niedostatki wolnych miejsc w żłobkach i przedszkolach nie tylko przyzakładowych, ale również publicznych, niejednokrotnie były przyczyną niezadowolenia kobiet, co często przeradzało się w próbę strajku w zakładach pracy. W latach 70 liczba przedszkoli wzrosła o 25 obiektów, co dało dodatkowe 3,2 tys. miejsc. Mimo tego do przedszkoli uczęszczało o 50% dzieci więcej niż było miejsc. Tak samo wyglądała sytuacja w żłobkach, wprawdzie liczba wolnych miejsc w omawianym okresie wzrosła o 550, to jednak nie zaspokajało to zapotrzebowania w Bydgoszczy<sup>19</sup>.

W 1975 r. weszła w życie ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>20</sup>, w której zawarto dotychczasowe regulacje prawne z zakresu prawa pracy. W dziale ósmym tej ustawy zostały uregulowane kwestie zatrudniania kobiet (zatrudniania kobiet ciężarnych, ochrony macierzyństwa, urlopów macierzyńskich). Wydłużone zostały przede wszystkim urlopy macierzyńskie z 12 do 16 tygodni w przypadku pierwszego porodu, i do 18 tygodni gdy był to drugi i każdy następny poród. Istotnym rozwiązaniem wprowadzonym przez kodeks pracy była również możliwość skorzystania z dłuższego, trzyletniego bezpłatnego urlopu wychowawczego na dziecko, które nie ukończyło 4 roku życia.

Praca kobiet była często negatywnie odbierana przez robotników-mężczyzn w zakładach pracy w Bydgoszczy. Mężczyznom, o raczej tradycyjnej postawie życiowej, nie podobało się to, że kobiety, ich żony pracują w fabrykach, zamiast zajmować się gospodarstwem domowym. Przykładem może być pytanie zadane przez jednego z pracowników Zakładów Naprawczych Taboru Kolejowego w Bydgoszczy w czasie szkolenia partyjnego: „dlaczego przed wojną w Polsce kapitalistycznej mężczyzna mógł sam zapracować na rodzinę, a w Polsce Ludowej nie może”<sup>21</sup>. Poza tym, mężczyźni często bojkutowali wszelkie próby awansu kobiet, szczególnie na wyższe stanowiska. Niemożliwym było, aby kobieta rządziła pracą mężczyzny.

Kobiety zatrudnione w zakładach pracy w Bydgoszczy często skarżyły się na trudności w łączeniu funkcji zawodowych z wypełnianiem obowiązków domowych i opieką nad dziećmi. Po pracy szczególnie męczące było oczekiwanie w kolejkach przed sklepem, aby kupić podstawowe artykuły żywnościowe, w tym mięso, którego wciąż brakowało. Deficyt różnego rodzaju produktów był cechą

<sup>18</sup> APB, Przedsiębiorstwo Przemysłu Cukierniczego Jutrzenka, sygn. 602, s. 35.

<sup>19</sup> M. Bałachowska, *Bydgoszcz w latach siedemdziesiątych (życie społeczno-gospodarcze)*, „Kronika Bydgoska”, 1976–1979, T. VII, s. 25.

<sup>20</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141).

<sup>21</sup> AIPN By 069/1283, T. VIII, Sprawa obiektowa Naprawa, s. 165.

charakterystyczną gospodarki niedoboru<sup>22</sup>. Niezadowolenie wśród kobiecej załogi mogło często prowadzić do strajków w zakładach pracy. Przykładem mogą być Zakłady Przemysłu Odzieżowego Modus<sup>23</sup> i pracownica w nich zatrudniona, która zadzwoniła do redakcji Ilustrowanego Kuriera Polskiego, ostrzegając, że jeżeli w sklepach na terenie miasta Bydgoszczy nie będzie dostatecznego zaopatrzenia w mięso, to załoga zastrajkuje. Dalej argumentowała, że „w Ilustrowanym Kurierze Polskim pisze się artykuły wychwalające osiągnięcia rolnictwa, a mięsa w sklepach nie ma i kobiety muszą stać po pracy w kolejkach otrzymując tylko podroby [...]”. Kończąc rozmowę kobieta ostrzegła, że „nastroje wśród załogi są bardzo napięte” i wiele jej koleżanek wyraźnie mówi, że „jeżeli nie nastąpi poprawa zaopatrzenia w mięso, nie przystąpią do pracy”<sup>24</sup>.

Problemem, z którym musiały poradzić sobie kobiety była również praca w godzinach nadliczbowych. Wprawdzie propaganda oficjalnie zabraniała pracy w godzinach nadliczbowych, to w praktyce większość kierowników zakładów zmuszała do tego swoich pracowników. Wprowadzanie nadgodzin było szczególnie uciążliwe dla kobiet opiekujących się dziećmi. W materiałach archiwalnych można odnaleźć przypadek zakładu nr 2 Zakładów Radiowych Unitra-Eltra w Bydgoszczy, który zlokalizowany był na osiedlu Glinki. W październiku 1977 r. kierownictwo zakładu, w związku z opóźnieniami w realizacji zadań produkcyjnych, wprowadziło 12-godzinny system pracy. Wywołało to niezadowolenie wśród załogi Wydziału Montażu Odbiorników, którą w większości stanowiły kobiety (na wydziale zatrudnionych było 400 kobiet). Pracownice domagały się zniesienia nowego systemu, argumentując to przede wszystkim brakiem wypoczynku po pracy oraz nieprawidłowym naliczaniem przez kierownictwo wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe. W związku z obawą, że nastrój niezadowolenia obejmie cały zakład nr 2, odwołano pracę w godzinach nadliczbowych<sup>25</sup>. Dla pracowników, w szczególności kobiet, praca w godzinach nadliczbowych była uciążliwym przymusem nakładanym przez kierowników zakładów pracy.

Dekada lat 70 to czas, kiedy wprowadzano tzw. humanizację pracy. Pojęcie to było wszechobecne w komunikatach i wytycznych Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej (PZPR). Najważniejszym założeniem tego kierunku było wykorzystanie wszystkich możliwości polepszenia warunków pracy oraz poprawa relacji między pracownikami w fabrykach. Takie przesłanie zawierał list członków Komitetu Centralnego PZPR ze stycznia 1971 r. W krótkim czasie po jego opublikowaniu zauważono efekty jego realizacji. W Bydgoszczy jednym z zakładów, który wykazał chęć wprowadzania humanizacji pracy, były Zakłady Przemysłu Odzie-

<sup>22</sup> J. Kochanowski, *Tylnymi drzwiami. „Czarny rynek” w Polsce 1944–1989*, Warszawa 2015, s. 53.

<sup>23</sup> AIPN By 069/1334, Sprawa obiektowa Modus, s. 209.

<sup>24</sup> Ibidem.

<sup>25</sup> AIPN By 044/759, Sprawa operacyjnego sprawdzenia Odbiornik, s. 9, 29.

zowego Modus. Zakład uruchomił bufet z posiłkami jednodaniowymi oraz punkt fryzjerski dla kobiet<sup>26</sup>. Kolejnym efektem realizacji humanizacji pracy było uregulowanie i rozszerzenie uprawnień socjalnych, m.in. wprowadzono zasadę opłaty dwóch dni wolnych od pracy w ciągu roku należnych kobietom, które wychowują dzieci w wieku do 14 lat<sup>27</sup>.

W latach 70 modne stało się przedstawianie kobiet głównie w roli matki i opiekunki ogniska domowego. Propagowano obraz kobiet-gospodyń domowych, zarządzających życiem rodzinnym, wychowujących młode pokolenia<sup>28</sup>. Przyczyną takich zmian był spadający wskaźnik urodzeń. Z tego powodu władze zaczęły prowadzić politykę opartą na wspieraniu roli kobiety w życiu rodzinnym. W 1972 r. uchwalono trzyletni bezpłatny urlop wychowawczy, a płatny urlop macierzyński od tej pory wynosił 4 miesiące. W 1981 r. rozporządzeniem Rady Ministrów kobiety przybywające na urlopie wychowawczym uzyskały prawo do zasiłku w wysokości 50–100% minimalnego wynagrodzenia<sup>29</sup>. Wskazane regulacje wywołały pozytywne skutki demograficzne, jednak stały się również przyczyną zwiększonej absencji kobiet w pracy.

Warunki zatrudnienia w okresie PRL często określane były jako warunki uciążliwe. Lata 1970–1980 to czas, kiedy propagowano humanizację pracy, której jednym z założeń była poprawa warunków pracy. Wprawdzie niektóre zakłady pracy były modernizowane, to jednak przedsiębiorstwa wciąż zbyt mało uwagi przywiązywały do zapewnienia odpowiednich warunków pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności w halach produkcyjnych. Dochodziło do wielu naruszeń przepisów z zakresu bhp. Najczęściej występowały problemy z zapewnieniem właściwych warunków sanitarnych, brakowało ciepłej wody, wzrastało nadmiernie zapylenie pomieszczeń, a odzież ochronna była słabej jakości (odzież wykonana była z tkanin nieprzewiewnych, co było bardzo męczące szczególnie latem, ale także w chłodne dni).

Protokoły z kontroli sanitarnej w zakładach pracy w Bydgoszczy najlepiej obrazują warunki pracy, jakie w nich panowały. Najbardziej uciążliwym czynnikiem, który wpływał na pracę na halach produkcyjnych była zbyt wysoka temperatura (sięgająca nawet 40°C w okresie letnim), ale również hałas czy zagrzenie hal. Kobiety często skarżyły się na konieczność dźwigania ciężarów, które zdecydowanie przewyższały obowiązujące w przepisach normy. Pracownice Zakładu Przemysłu Dziewiarskiego Działotex wskazywały, że muszą przenosić ciężkie bele materiału, co było przyczyną problemów z kręgosłupem<sup>30</sup>. W Zakładach Prze-

<sup>26</sup> APB, Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego Zarząd Okręgu w Bydgoszczy, sygn. 291, s. 40.

<sup>27</sup> Ibidem.

<sup>28</sup> M. Fidelis, *Kobiety, komunizm i industrializacja w powojennej Polsce*, Warszawa 2010, s. 268.

<sup>29</sup> Ibidem, s. 269.

<sup>30</sup> APB, Zakłady Przemysłu Dziewiarskiego Działotex w Bydgoszczy, sygn. 50.



mysłu Skórczanego Kobra w Bydgoszczy największym problemem był brak pomieszczeń, np. szatni. Szczególnie uciążliwy był natomiast brak jadalni, co zmuszało pracowników do spożywania posiłków na stanowiskach pracy, nierzadko w oparach chemikaliów, takich jak benzyna czy kleje<sup>31</sup>.

W praktyce życia codziennego niezapowiedziane kontrole zakładów pracy, przeprowadzane przez inspektorów pracy, którzy sprawdzali m.in. natężenie hałasu czy zapylenie pomieszczeń, często okazywały się kontrolami „zapowiedzianymi”. Kierownicy jeszcze przed przyjściem komisji upominali pracowników, w jaki sposób mają pracować, aby poziom hałasu nie przekroczył wymaganych norm. Poza tym materiały archiwalne dowodzą, że przed kontrolą kierownicy poszczególnych brygad wręczali kobietom odzież ochronną, tak aby kontrola wypadła pozytywnie. W pozostałe dni robocze pracownice nie nosiły rękawic, ochronnych słuchawek na uszy, a rzadko nosiły chusty.

Nieprzestrzeżenie przepisów z zakresu bhp przez kierujących zakładami pracy, a nierzadko i przez pracowników, było przyczyną wielu wypadków w zakładach pracy w Bydgoszczy. Gdy zdarzył się wypadek, pracownikom zarzucano przede wszystkim pośpiech (należy zaznaczyć, że wynikał on z nieregularnych dostaw surowca). Najczęściej wypadki będące następstwem pośpiechu pracownika zdarzały się w Pomorskich Zakładach Przemysłu Skórczanego Kobra w Bydgoszczy<sup>32</sup>. W zakładzie tym dochodziło też często do podrażnień skóry u pracownic zatrudnionych przy klejeniu obuwia klejem Butapren. W przypadku stwierdzenia objawów uczuleniowych lekarze z przychodni przyzakładowych nakazywali zmianę pracy, co było źle przyjmowane przez kierowników<sup>33</sup>. Z tego powodu często te zalecenia lekceważono, pozwalając na rozwój choroby.

## Dzień Kobiet w zakładach pracy w Bydgoszczy

Święto kobiet stało się w PRL świętem obchodzonym masowo. Socjalistyczna władza próbowała pokazać kobietom, że się o nie troszczy, a jednocześnie docenia wysiłek pań nie tylko w pracy, ale także w domu: „Międzynarodowy Dzień Kobiet stanowi okazję do zaprezentowania społeczeństwu wkładu kobiet w rozwój socjalistycznej ojczyzny, do pokazania roli kobiet w społeczeństwie, ich pozycji w rodzinie, w zakładzie pracy, w środowisku”<sup>34</sup>. Oczywiście była to manipulacja ze strony władzy. Tym bardziej, że nie mówiono o problemach, z któ-

<sup>31</sup> APB, Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórczanego Zarząd Okręgu w Bydgoszczy, sygn. 295, s. 4.

<sup>32</sup> APB, Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórczanego Zarząd Okręgu w Bydgoszczy, sygn. 368, s. 4.

<sup>33</sup> Ibidem, s. 5.

<sup>34</sup> APB, Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórczanego Zarząd Okręgu w Bydgoszczy, sygn. 307.

rymi każdego dnia musiały zmagać się kobiety. Za to mówiło się wiele o udziale kobiet w walce o zachowanie wartości patriotycznych.

Obchody Międzynarodowego Dnia Kobiet w okresie PRL były organizowane przede wszystkim w sferze publicznej. Przygotowywano scenariusze obchodów tego dnia, szczególnie gdy miały się odbyć spotkania egzekutywy PZPR z kobietami. Natomiast Dzień Kobiet w zakładach pracy w Bydgoszczy był to czas, kiedy przygotowywano spotkania przy kawie i ciastkach. Mężczyźni zatrudnieni w przedsiębiorstwie wręczali kobietom upominki. Z zakładowego funduszu socjalnego kobiety otrzymywały czekoladę, rajstopy, mydełka lub perfumy. Panie, które odchodziły na emeryturę, mogły liczyć na droższe upominki, na które zwyczajowo przeznaczano dodatkowo ok. 100 zł<sup>35</sup> na osobę<sup>36</sup>. Pracownica Zakładów Przemysłu Skórzanego Kobra tak wspomina Dzień Kobiet: „Najbardziej to chyba pamiętam mydełka na Dzień Kobiet. Ale i tak najmiej wspominam spotkania przy kawie. Szłam ubrana tak elegancko do pracy. Wie Pani i pomalowana i włosy zrobione. To był miły dzień”<sup>37</sup>. Wypowiedź ta świadczy o tym, że kobiety nie łączyły tego święta z ideologią.

Wzrost zatrudnienia kobiet w latach 1970–1980 w Bydgoszczy był wynikiem występującego w okresie Polski Ludowej procesu aktywizacji zawodowej kobiet. Czynniki wpływającymi na zwiększenie zatrudnienia kobiet były m.in. chłonny rynek pracy, niedobory siły roboczej oraz trudne warunki finansowe rodzin<sup>38</sup>. Aktywizacja zawodowa kobiet w Bydgoszczy w latach 1970–1980 wpłynęła na wzrost wskaźnika zatrudnienia mieszkańców Bydgoszczy o około 13% w 1980 w porównaniu do pierwszych lat po wojnie, kiedy zatrudnionych było około 35 % mieszkańców Bydgoszczy<sup>39</sup>. Według Zofii Dach na dynamikę zatrudnienia mieszkańców w największym stopniu wpływa rodzaj znajdujących się w mieście zakładów przemysłowych<sup>40</sup>. W 1970 r. Bydgoszcz była miastem, w którym wyraźnie rozwijał się przemysł<sup>41</sup>, a ogromne znaczenie miały te zakłady pracy, które tworzyły miejsca pracy dla kobiet, np. w przemyśle lekkim. Aktywizacja zawodowa kobiet w Polsce była dla władz PRL jednym ze sposobów na wykonanie

<sup>35</sup> Podana kwota jest kwotą przed reformą walutową rozpoczętą w 1995 r.

<sup>36</sup> APB, Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego Zarząd Okręgu w Bydgoszczy, sygn. 330.

<sup>37</sup> Wywiad z M., w zbiorach autora (nazwisko na prośbę respondenta zostało ukryte, data przeprowadzenia wywiadu: 18.07.2015).

<sup>38</sup> A. Kurzynowski, *Przemiany wzorów karier zawodowych kobiet w latach 1950–1989*, [w:] *Kobieta a praca, wiek XIX i XX. Zbiór studiów*, red. A. Żarnowska i A. Szwarz, T. VI, Warszawa 2000, s. 189–215.

<sup>39</sup> M. Bałachowska, J. Wiśniewski, *Gospodarka w Bydgoszczy*, [w:] *Bydgoszcz. Informator*, Bydgoszcz 1979, s. 65.

<sup>40</sup> Z. Dach, *Aktywność zawodowa kobiet w dużych miastach Polski w latach 1958–1968*, „Gospodarka planowa” 1971, nr 1, s. 30.

<sup>41</sup> G. Kaczmarek, *Bydgoszcz...*, op. cit., s. 82.

planów produkcyjnych przedsiębiorstw. Pozwalała na uruchomienie migracji kobiet ze wsi do miast, dawała możliwość uzyskania kwalifikacji zawodowych przez kobiety i co należy podkreślić – była sposobem prowadzącym do usamodzielnienia się kobiet, wyjścia ich spod opieki mężczyzn. Dała poczucie bycia osobą wolną i niezależną.

### Streszczenie

Artykuł został poświęcony analizie zatrudnienia kobiet w przemyśle w Bydgoszczy. Przedstawiony wzrost zatrudnienia kobiet w latach 1970–1980 w Bydgoszczy był wynikiem aktywizacji zawodowej kobiet. Przy czym warto wskazać, że była ona dla władz PRL sposobem na wykonanie planów produkcyjnych przedsiębiorstw. Pozwalała na uruchomienie migracji kobiet ze wsi do miast oraz dawała możliwość usamodzielnienia się kobiet, przez co dawała im poczucie bycia osobą niezależną.

Zasadniczym celem autorki było przedstawienie skali zjawiska, ale przede wszystkim mechanizmów zatrudniania kobiet. Realizacja tego celu ukierunkowana była na próbę oceny warunków zatrudnienia kobiet w zakładach pracy zlokalizowanych na terenie miasta Bydgoszczy. W tekście przybliżono kwestie przestrzegania zasad bhp i zapewnienia odpowiednich warunków sanitarnych w przedsiębiorstwach, w których większość załogi stanowiły kobiety.

**Słowa kluczowe:** feminizacja zatrudnienia, aktywizacja zawodowa kobiet, zatrudnienie w przemyśle.

### **Women in workplaces in Bydgoszcz in the years 1970–1980. Living and working conditions**

#### Summary

This paper deals with women's employment in the industry in Bydgoszcz. The growth of female employment in the years 1970–1980, discussed in this text, was the result of labour activation of women. It is worth emphasising that women's activation was regarded by communist authorities as the proper way of realisation of production plans of enterprises. The labour activation of women triggered off their migration from rural areas to towns and provided them with a sense of being an independent person.

The main objective of the paper is to present the scale of the phenomenon, in particular the mechanisms of employing women. The paper sheds a new light on the conditions of employing women in factories located throughout the city of Bydgoszcz. Furthermore, it discusses issues related to compliance with health and safety regulations, as well as to ensuring proper sanitary conditions in the enterprises where most of the staff were composed of women.

**Key words:** feminization of employment, labour activation of women, women's industrial labour.