

A U T O R E F E R A T Y

Hubert Wilk

Kielce

Współzawodnictwo pracy robotników w Polsce w latach 1947–1955*

Głównym przedmiotem badań jest ruch współzawodnictwa pracy pomiędzy robotnikami zatrudnionymi w przemyśle w Polsce w latach 1947–1955. Analiza przeprowadzona została w trzech zasadniczych płaszczyznach: organizacyjnej, ekonomicznej i społecznej. Cezurą początkową jest 27 VII 1947 r. — moment opublikowania na łamach „Trybuny Robotniczej” listu Wincentego Pstrowskiego, zakończonego apelem — „Kto wyrąbie więcej ode mnie?”. Cezura druga — rok 1955 — to ostatni rok planu sześcioletniego. Wraz z jego zakończeniem nastąpił, zdaniem wielu badaczy, zdecydowany spadek ideologicznego zaangażowania władz. Współzawodnictwo pracy jako ważny element ideologii zostało zatrzymane. Jednak nieodzowne było cofnięcie się do lat 20. i 30. XX w., kiedy to w Rosji organizowano współzawodnictwo pracy pod postacią komunistycznych sobót czy też ruchu stachanowskiego, który następnie stał się podstawowym wzorcem przenoszonym po zakończeniu drugiej wojny światowej do krajów znajdujących się w radzieckiej strefie wpływów.

Podstawą poczynionych ustaleń są przede wszystkim źródła archiwalne różnych proveniencji. Kwerendą objęto: akta partii politycznych (PPR, PPS, PZPR), zarówno na szczeblu centralnym, jak i lokalnym (przede wszystkim akta zgromadzone w Archiwach Państwowych w Krakowie i Kielcach), związków zawodowych (Centralna Rada Związków Zawodowych oraz rady wojewódzkie i okręgowe), ministerstw i zjednoczeń odpowiedzialnych za przemysł, Najwyższej Izby Kontroli oraz poszczególnych zakładów pracy. Marginalnie potraktowano akta zgromadzone w Instytucie Pamięci Narodowej, ograniczając je w praktyce do trzytomowego wyboru biuletynów informacyjnych Ministerstwa Bezpieczeństwa Publicznego z lat 1947–1950. Wydaje się, że nawet dogłębna kwerenda w archiwach IPN nie wpłynęłaby znacząco na merytoryczny kształt pracy. Taki wybór źródeł archiwalnych miał na celu przede

* Autoreferat rozprawy doktorskiej obronionej 29 X 2009 r. w Instytucie Historii Polskiej Akademii Nauk w Warszawie. Promotorem był prof. dr hab. Dariusz Jarosz, recenzentami prof. dr hab. Janusz Żarnowski oraz prof. dr hab. Janusz Kaliński.

wszystkim uchwycenie i skonfrontowanie dwóch obrazów ruchu współzawodnictwa pracy — „oficjalnego”, odtwarzanego na podstawie instrukcji, okólników i poleceń wydawanych na szczeblu centralnym, i jego realnego kształtu, w tzw. „terenie”. Dość dużo miejsca w analizie poświęcono sztandarowej inwestycji Planu Sześcioletniego — miastu i kombinatowi Nowa Huta. Szersze zainteresowanie tym zakładem było spowodowane chęcią zbadania, czy w owej „modelowej inwestycji” współzawodnictwo charakteryzowało się odrębną („lepszą”) jakością niż w innych zakładach pracy.

Uzupełnieniem bazy archiwalnej były pamiętniki (przede wszystkim plon konkursu na *Życiorys własny robotnika*, ogłoszonego w 1981 r. przez Instytut Socjologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, podsumowanego następnie na zamku w Kórniku), opracowania (w tym także lektury z socjologii, ekonomii i psychologii) i prasa — przede wszystkim tytuły ogólnopolskie („Głos Ludu”, „Trybuna Ludu”, „Związkowiec”, „Głos Pracy”), ale także i regionalne (nowohuckie „Budujemy Socjalizm” i kieleckie „Słowo Ludu”).

Analiza została podzielona na sześć rozdziałów. Pierwsze dwa dotyczą różnych form organizacji współzawodnictwa pracy. Osobny rozdział poświęcono racjonalizatorstwu — bardzo ważnemu fragmentowi ruchu współzawodnictwa pracy. Pozostałe trzy mają układ problemowy i zawierają ustalenia dotyczące propagandy, skutków ekonomicznych i społecznych współzawodnictwa pracy.

Jak już wspomniano, ruch współzawodnictwa pracy nie był „polskim wynalazkiem”. Jego różne formy odnaleźć można w Rosji, a następnie w ZSRR już po zakończeniu pierwszej wojny światowej. Swoje apogeum osiągnął w połowie lat trzydziestych, kiedy to rekordową zmianę w jednej z kopalń Zagłębia Donieckiego przepracował górnik Aleksiej Stachanow. W nocy z 30 na 31 VIII 1935 r. w ciągu niecałych sześciu godzin wydobył 102 tony węgla, co równało się czteremastokrotnej normie dziennej. Osiągnięcie górnika zostało następnie szeroko rozpropagowane w całym Związku Radzieckim, a on znalazł naśladowców w wielu gałęziach przemysłu. „Stachanowcy” (tak bowiem nazwano robotników przekraczających znacznie swoje normy pracy) momentalnie zyskiwali sławę i przywileje, którymi władza bardzo hojnie ich obdarzała.

Na grunt polski przeniesiono niemal dokładnie scenariusz „stachanowski”. Jednak zanim do tego doszło, przez pierwsze trzy lata po zakończeniu drugiej wojny światowej ruch współzawodnictwa prowadzono pośród młodzieży pod postacią pięcioletniego Młodzieżowego Wyścigu Pracy. W pierwszym etapie udział wzięło 3600 młodych robotników (głównie z Łodzi i województwa łódzkiego), a w etapie ostatnim (prowadzonym już po ogłoszeniu apelu Pstrowskiego) 196 545 robotników z zakładów pracy wszystkich województw.

Ze względu na formę organizacyjną dokonano podziału na siedem faz rozwoju ruchu. Faza pierwsza pokrywa się z Młodzieżowym Wyścigiem Pracy i ze względu na swój „wyścigowy” charakter nazwana została fazą wyścigu pracy. Już wtedy czyniono nieśmiało próby objęcia ruchem współzawodnictwa pracy robotników niebędących uczestnikami MWP. Faza kolejna związana jest z rozpoczęciem „dorosłego” współzawodnictwa i nazwana została fazą przodowników pracy. Jej zakres chronologiczny można w przybliżeniu ustalić na lata 1947–1950. Swoim charakterem przypominała okres poprzedni. Zapoczątkowana w górnictwie, w ciągu niecałego roku objęła niemal wszystkie gałęzie przemysłu. Największy rozgłos propagandowy towarzyszył górnikom, włókniarzom (ruch wielowarsztatowy) i murarzom (słynne „trójki murarskie”).

Trzecia faza rozwoju organizacyjnego ruchu — współzawodnictwo zobowiązaniowe — zostało już ujęte w konkretne ramy. Ustalone zostają regulaminy dla konkretnych branż, od końca zaś 1948 r. organizację ruchu przejęły związki zawodowe. Ta faza związana jest

z Kongresem Zjednoczeniowym, dla którego uczczenia górniczy z kopalni „Zabrze–Wschód” zobowiązali się wydobyć 125 tys. ton węgla ponad plan, dając początek tzw. Czynom Kongresowemu. Według oficjalnych statystyk wzięło w nim udział 1 375 535 osób zatrudnionych w 12 591 zakładach pracy. Od tego momentu każda ważniejsza rocznica, każde święto państwowe „czczone” było w ten sposób. Takie akcje miały sprawiać wrażenie spontanicznych, jednak poprzedzały je dokładne przygotowania, łącznie z odgórnym wyznaczaniem zakładów pracy, które jako pierwsze miały podejmować zobowiązania.

Z kolei współzawodnictwo regulaminowe polegało na wykonywaniu zadań wyszczególnionych w regulaminie (podniesienie produkcji, przekroczenie planu, zmniejszenie liczby nieobecności itp.), za które przyznawano określoną liczbę punktów w jednostce czasu. Przyznawano także punkty ujemne, np. za rażące zaniedbania w miejscu pracy lub obniżenie wydajności. Regulaminy uzgadniano i konsultowano z Państwową Komisją Planowania Gospodarczego i Ministerstwem Przemysłu i Handlu, zatwierdzał je zaś Wydział Współzawodnictwa CRZZ. Przez cały czas pracowano nad stworzeniem ramowego regulaminu współzawodnictwa pracy dla poszczególnych gałęzi przemysłu. Okazało się jednak, że stworzenie takiego zbioru reguł, które można było z powodzeniem wykorzystywać przy ocenianiu osiągnięć robotników pracujących na różnych stanowiskach, było niemożliwe. Z jednej strony wymagano, aby regulamin dostosować do specyfiki poszczególnych gałęzi przemysłu, a nawet do potrzeb lokalnych, z drugiej zaś strony zasady współzawodnictwa miały być na tyle uniwersalne, aby mogły się nimi posługiwać zakłady i fabryki jednej branży, ale często wykonujące różną pracę. W tej sytuacji, w zależności od gałęzi przemysłu oraz stopnia trudności czy też złożoności procesu produkcyjnego, regulaminy rozrastały się, a ich twórcy starali się objąć nimi każde stanowisko pracy, często nie bacząc na brak realnych oraz zobiektywizowanych możliwości porównania osiągnięć poszczególnych robotników. Koniec tej formy ruchu przypada na rok 1950, kiedy to na V Plenum Związków Zawodowych zdecydowano o rezygnacji z regulaminów, jednocześnie jednak utrzymując zobowiązaniowy charakter współzawodnictwa.

Kolejną formą było współzawodnictwo o tytuł — zapoczątkowane przez warszawskich murarzy w połowie 1950 r. Równocześnie pojawiła się szósta forma ruchu — „współzawodnictwo w stosowaniu przodujących metod pracy”. Obie prowadzono do końca omawianego okresu. Pierwszą z nich zapoczątkowali warszawscy murarze, walcząc o tytuł „Najlepszego Zespołu Budowlanego w Polsce”. W kolejnych latach znacznie „udoskonalamo” tą formę wyścigu — zaczęto mnożyć „tytuły”: w 1952 r. współzawodniczono o tytuł najlepszego kierownika, majstra; najlepszego w zawodzie; najlepszej brygady; o najlepsze osiągnięcie w zawodzie itd. Prawdopodobnie szczyt swoistej „specjalizacji” osiągnięto w przypadku walki o tytuł „najlepszego kierownika zespołu wykonującego najlepszej jakości roboty betonowe”. Z kolei współzawodnictwo w stosowaniu przodujących metod pracy wiązało się z przeszczerpieniem na grunt polski metod pracy radzieckich stachanowców (ich nazwy pochodziły od nazwiska robotnika, który ją wymyślił i zastosował po raz pierwszy). W dużej mierze wiązało się to ze wspomnianym już odchodzeniem od wyścigowej formy ruchu współzawodnictwa. Nowe metody polegały głównie na polepszaniu organizacji pracy, maksymalnym wykorzystaniu czasu pracy, poprawie jakości produkcji. Obok metod Korabielnikowej, Żandarowej, Kowalowa, Kolesowa szybko pojawiły się rodzime: Saja, Klaji.

Ostatnią, siódmą, fazą ruchu było wprowadzone w 1954 r. i trwające do końca 1955 r. współzawodnictwo długofalowe w oparciu o umowy zbiorowe. Ich treścią były zobowiązania kierownictwa i załogi zmierzające do: wykonywania i przekraczania planu produkcji, poprawy warunków ochrony pracy oraz warunków socjalnych i zdrowotnych, bytowych, rozwoju akcji kulturalno-oświatowej i kultury fizycznej. Treść zakładowej umowy zbiorowej

opierała się na planie techniczno-przemysłowo-finansowym zakładu pracy oraz wytycznych właściwego ministerstwa i zarządu głównego związku zawodowego. Zawarcie rocznej umowy poprzedzała dyskusja zorganizowana w poszczególnych wydziałach, wnioski zaś i postulaty miały być brane pod uwagę przy sporządzaniu umowy. Nowa forma współzawodnictwa stanowiła swoisty zlepek wszystkich dotychczas stosowanych form wyścigu pracy. W ramach umów zbiorowych miano podejmować zobowiązania, stosować przodujące metody pracy, walczyć o tytuł najlepszego. Co najważniejsze, współzawodnictwo stało się sposobem na wykonywanie planów gospodarczych. Zobowiązania miały przekraczać planowaną produkcję zakładów, a ich inicjatorami mieli być robotnicy. Szybko jednak zarzucono ową formę współzawodnictwa. Piętnowano sposoby podejmowania zobowiązań, brak systematycznej kontroli ich wykonania oraz wprowadzenia w życie nowych ocen wyników współzawodnictwa, niejasność zasad wyścigu dla robotników. Wiele do życzenia pozostawiał także stopień wykonania zobowiązań administracji zakładów.

Mnogość form ruchu współzawodnictwa pracy tłumaczyć należy poszukiwaniami przez decydentów takiej formy, która byłaby w stanie najpełniej wykorzystać potencjał robotników. Jednak prowadziło to do efektów odwrotnych od zamierzonych — mnogość form (w latach 1950–1955 prowadzono jednocześnie trzy, a w latach 1954–1955 co najmniej cztery), ogromna liczba instrukcji i przepisów regulujących ruch prowadziły do zamieszania, zdezorientowania, zacierania się reguł poszczególnych form. Za ten „bałagan” odpowiadały organy odpowiedzialne za współzawodnictwo — powoływane na wszystkich szczeblach Komitety Współzawodnictwa Pracy, które w dużej mierze były ciałami martwymi. Świadczyć to może nie tylko o stanie kadr, ale także o stopniu zaangażowania. Zarzuty wobec związków zawodowych, które nie mogły sobie poradzić z organizacją ruchu czy też nadmiernej biurokracji, to stałe elementy krytyki. W świetle źródeł widać, że często działacze partyjni faktycznie odpowiadali, wobec „niemocy” związkowców, za organizację ruchu. Niejednokrotnie jednak ich działania ograniczały się do sprawozdawczości. Kolejną niekonsekwencją decydentów była niemożność skłonienia robotników do udziału w kolektywnym współzawodnictwie. Robotnicy woleli współzawodniczyć indywidualnie, nie chcąc dzielić się z innymi nagrodami czy też premiami pieniężnymi. Samo centrum decyzyjne wykazywało daleko idącą niekonsekwencję, tworząc np. regulaminy współzawodnictwa w których promowano indywidualne formy ruchu.

Identyczne problemy pojawiały się także w przypadku ruchu racjonalizatorstwa pracy. Nadmierna biurokracja, niejasne przepisy dotyczące premiowania robotników, odgórne planowanie liczby wynalazków zniechęcały do udziału w ruchu. Jednak tutaj notowano pojedyncze sukcesy. Dość pozytywnie można ocenić działalność tzw. Klubów Techniki i Racjonalizacji, które tworzone od końca 1949 r. Ich działania polegały na prowadzeniu odczytów, kursów, wykładów na tematy związane z techniką. Miały nieść pomoc robotnikom, którzy przygotowywali wynalazki i projekty racjonalizujące pracę, ale brakowało im wiedzy technicznej. Przy całym katalogu zastrzeżeń co do formy działalności klubów (typowych dla ruchu współzawodnictwa pracy) całkowita ocena ich funkcjonowania jest pozytywna. Dla wielu robotników akcje propagandowe stanowiły często jedyną możliwość podniesienia własnych kwalifikacji czy też kontaktu z literaturą fachową.

Współzawodnictwu pracy towarzyszyła cała gama różnorodnych działań propagandowych. Za ich organizację odpowiadać miały Komitety Współzawodnictwa Pracy. Bardzo dużą rolę przypisywano wyglądowni miejsca pracy robotnika. W zakładach i fabrykach umieszczano dużo plakatów i hasel propagandowych, tablic z wynikami wyścigu, przygotowywano tzw. Aleje Przodowników Pracy (wzdłuż dróg prowadzących do głównego wejścia do zakładu

pracy, w samych zakładach, a często także w dzielnicach mieszkalnych miast umieszczano fotografie lub podobizny osób wyróżniających się we współzawodnictwie), specjalnie zaprojektowane proporzycy dla współzawodniczących czy też gazetki ściennie. Wizerunki przodowników pracy miały być wykorzystywane także do propagowania idei współzawodnictwa oraz przodownictwa pracy poza terenem zakładu. Wystawy zdjęć i portretów przodowników umieszczano np. w kinach czy też w szkołach. Innym ważnym instrumentem szeroko rozumianej propagandy współzawodnictwa pracy były narady wytwórcze, traktowane zresztą przez większość ich uczestników jako jedna z bardziej uciążliwych cech ówczesnej „fabrycznej rzeczywistości”. Miały one mobilizować robotników do podejmowania zobowiązań. Stawiały sobie za cel również realizację funkcji wychowawczych oraz popularyzatorskich. Na naradach wytwórczych robotnicy mieli dowiadywać się o założeniach planów produkcyjnych odnoszących się bezpośrednio do ich stanowisk. Jednak nie cieszyły się one większym zainteresowaniem. Robotnicy żalili się, iż narady są bardzo monotonne i nudne; skutkowało to bardzo niską frekwencją. Zakłady pracy były zobowiązane do ich organizowania co najmniej raz w miesiącu — niestety nie jest możliwe zweryfikowanie tego założenia na podstawie dostępnych materiałów źródłowych. Z całą pewnością jednak ich liczba była zdecydowanie niższa od postulowanej. Jednym z efektów propagandowych współzawodnictwa było wykreowanie wzoru osobowego przodownika i racjonalizatora pracy. W założeniach ruch współzawodnictwa pracy miał stworzyć nową komunistyczną elitę robotniczą. Jednak wartość wzorcotwórcza postaci przodownika była bardzo ograniczona. Mimo zmasowanej propagandy (broшуry z ich życiorysami, przedstawianie sylwetek w prasie i radiu itd.) przodownicy nie stawali się nową elitą, a wprost przeciwnie — byli przedmiotem niewybrednych dowcipów. Zdarzało się, że byli poniżani przez innych pracowników lub też okazywali się prowodyrami „przerw w pracy”, jak eufemistycznie określano strajki, wówczas gdy w dużej mierze „dzięki” ich wyśrubowanym rekordom podwyższano normy dla całego zakładu.

Ekonomiczne efekty współzawodnictwa w omawianym okresie wydają się drugorzędne. Nie należy także zapominać, iż współzawodnictwo pracy zostało wprowadzone w Polsce w określonej sytuacji ekonomicznej — w obliczu słabej wydajności górników oraz braku rąk do pracy we włókiennictwie wyjściem okazało się „zmuszenie” robotników do zwiększenia wydajności poprzez wprowadzenie wyścigu pracy. Jego początkowe formy (wyścig pracy, przekraczanie norm) i związane z nimi specjalne zabiegi („ustawianie” współzawodnictwa, zapewnianie lepszych materiałów, pomoc osób trzecich) wpływały na kosztach ruchu. Szybko zatem zaczęto odchodzić od takich form wyścigu na rzecz oszczędności, poprawy organizacji pracy i bezpieczeństwa. Bardzo trudna do zbadania jest kwestia liczby robotników biorących udział we współzawodnictwie. Przyczyną jest tutaj brak odpowiednich statystyk, na podstawie których można wykazać ciągłość zjawiska. Poza tym bardzo duże pole do nadużyć dawało powiązanie wysokości przyznawanych funduszy na prowadzenie wyścigu z liczbą współzawodniczących. Poszczególne ogniwa organizacyjne starały się tak manipulować statystykami, aby te wykazywały „pożądane” wartości. Nie należy także zapominać o fakcie, iż planowaniem obejmowano nie tylko produkcję, ale także liczbę współzawodniczących. Najpełniejsze dane co do udziału robotników we współzawodnictwie dotyczą lat 1954–1955. W poszczególnych kwartałach „oficjalna” liczba współzawodniczących wahała się pomiędzy 84,3% a 90,2%.

Na funkcjonowanie ruchu współzawodnictwa pracy niewątpliwym wpływ miały zjawiska charakterystyczne dla gospodarki niedoboru. Próby ukrywania możliwości produkcyjnych zakładów podczas ustalania planów (zjawisko tzw. przetargu planistycznego) niejednokrotnie utrudniane były przez współzawodnictwo. Wątpliwości decydentów musiało budzić wykazy-

wane w sprawozdaniach wykonanie planów gospodarczych o kilka procent mniej lub więcej w zestawieniu z liczbami współzawodników, którzy dość znacznie przekraczali własne normy. Jednak z drugiej strony, w obliczu niedoboru surowców, współzawodnictwo stawało się swoistym „wyjściem awaryjnym” — wystarczyło zintensyfikować współzawodnictwo, aby nadrobić zaległości.

Jednak największy wpływ współzawodnictwo pracy wywierało na społeczne stosunki wśród załóg fabrycznych. Przystępując do ruchu, robotnicy kierowali się różnymi motywami. Cztery najważniejsze to: ideologiczny, ekonomiczny, patriotyczny i rywalizacji. Nie jest możliwe stwierdzenie, który z nich przeważał. W omawianym okresie jedno motyw zyskiwały, inne traciły na znaczeniu.

W świetle badań stwierdzić należy, że robotnicy traktowali współzawodnictwo pracy w sposób instrumentalny — współzawodniczyli wtedy, kiedy im się to opłacało. Jednak wobec okresu MWP sąd ten musi zostać zweryfikowany — entuzjazm i chęć rywalizacji pomiędzy młodymi robotnikami były niewątpliwe.

Zarówno robotnicy, jak i administracje zakładów pracy na różny sposób dostosowywali się do ówczesnej rzeczywistości, w tym także do współzawodnictwa. Strategie przystosowawcze na wielką skalę pojawiły się po roku 1950. Administracja biorąca udział w przetargu planistycznym niejednokrotnie wchodziła z robotnikami w nieformalne sojusze. Ci ostatni nierzadko ukrywali swoją faktyczną wydajność. Współzawodnictwo pracy stało się zatem w dużej mierze działaniem pozorowanym, w procesach adaptacyjnych zaś udział brali wszyscy: od robotników, przez administrację, na władzy kończąc.

Przywileje i nagrody, które miały przypaść w udziale przodownikom pracy i współzawodniczącym robotnikom, realizowane były bardzo różnie. Najbardziej atrakcyjne (kartki na żywność, wczasy, ale także tytuły przodowników pracy) niejednokrotnie dostawały się w ręce osób, które zwycięstwo we współzawodnictwie zawdzięczali układom z majstrami, brygadzystami. Budziło to nieufność robotników wobec współzawodnictwa, sami zaś przodownicy pracy narażeni byli na ostracyzm. Szczególnie było to widoczne w okresach rewizji norm czy też podejmowania zobowiązań.

Współzawodnictwo pracy rozumiane jako nowy system organizacji pracy nie mogło przynieść zakładanych przez władzę wyników ekonomicznych. Próba stworzenia nowego etosu pracy, który opierał się w dużej mierze na ekstensywnych metodach produkcji, w warunkach gospodarki niedoboru nie powiodła się. Współzawodnictwo zmieniło hierarchię zakładową, na uprzywilejowanej pozycji postawiło robotników dopiero zaczynających pracę. Wywoływało to konflikty w zakładzie pracy pomiędzy młodzieżą a starszymi robotnikami, ale władze otwarcie opowiedziały się po stronie młodych.