

Maciej Tymiński
Warszawa

Zakładowi aktywiści. Działalność komitetów fabrycznych PZPR w Warszawie (1950–1955)

Pierwsza połowa lat pięćdziesiątych XX w. była niezwykle istotna dla kształtu systemu politycznego i gospodarczego Polski. W latach 1950–1955 wprowadzono ostatecznie reguły gospodarki nakazowej w wersji obowiązującej w ZSRR. Docelowy kształt przybrała również hegemonia PZPR w życiu społecznym i politycznym, utrwalono kluczowe instytucje — jak np. nomenklatura — mające na celu stabilizację dominującej pozycji partii w państwie. Jednym z elementów kierowniczej roli partii w gospodarce była funkcja nadzorcza struktur partyjnych wobec przedsiębiorstw. Nadzór instancji partyjnych nad zakładami nie był jednoznacznie zdefiniowany, jednak ze względu na status, jaki miała partia w całym systemie, jej znaczenie w życiu przedsiębiorstw było niezwykle istotne. Zakłady produkcyjne zarządzane przez hierarchicznie zbudowaną administrację gospodarczą były jednocześnie podporządkowane lokalnym instancjom partyjnym — komitetom wojewódzkim i powiatowym (w Warszawie — Komitetowi Warszawskiemu i komitetom dzielnicowym). Permanentna obecność partii w zakładach pracy gwarantowały jednak komitety zakładowe, których zadaniem była kontrola działalności przedsiębiorstw, chociaż funkcja ta, podobnie jak inne prerogatywy partii wobec gospodarki, nie została jednoznacznie określona.

Przedmiotem niniejszych rozważań będzie działalność komitetów fabrycznych (przede wszystkim ich sekretarzy) w dużych zakładach produkcyjnych Warszawy w okresie Planu Sześcioletniego. Ze względu na ograniczone rozmiary pracy analizie zostanie poddana tylko ta część działalności komitetów, która była najmocniej związana z gospodarczym wymiarem funkcjonowania zakładów — planowaniem i produkcją, akcjami propagandowymi oraz organizacją kampanii mobilizacyjnych (współzawodnictwem, zobowiązaniami produkcyjnymi i ruchem racjonalizatorów). Pominięte zostaną pozostałe funkcje związane np. ze zwalczaniem przeciwników systemu w fabrykach.

Problem działalności komitetów zakładowych i ogólnie partii na terenie przedsiębiorstw — czy szerzej: w gospodarce — był w ostatnich latach poruszany wielokrotnie. Badacze gospodarki analizowali wpływ centralnych władz partyjnych na procesy ekonomiczne w PRL¹,

¹ J. Kaliński, *System decyzyjny w sferze gospodarczej*, w: *Centrum władzy w Polsce 1948–1970*, red. A. Paczkowski, Warszawa 2003, s. 81–94.

badano wpływ instancji wojewódzkich na życie lokalne, w tym gospodarcze², powstały również prace, w których w większym bądź mniejszym stopniu odnoszono się do znaczenia fabrycznych organizacji partyjnych dla życia przedsiębiorstw³. Badacze zajmowali się również zagadnieniami propagandy partyjnej⁴ i akcji mobilizacyjnych⁵ w pierwszej połowie lat pięćdziesiątych XX w., zarówno z perspektywy przedsiębiorstwa, jak i w ujęciu bardziej ogólnym. Spośród zagadnień będących przedmiotem rozważań w tej pracy stosunkowo najmniej miejsca poświęcono w literaturze przedmiotu znaczeniu komitetów zakładowych w nadzorze nad procesem planowania i produkcją⁶.

Według tradycji historiografii partyjnej sprzed 1989 r. aparat PZPR w pierwszej połowie lat pięćdziesiątych „wyróżniała wielka ofiarność i poświęcenie w pracy, z reguły poparte silnymi emocjonalnymi związkami z partią i jej polityką”⁷. Nowsze badania przyniosły bardzo zmieniony obraz działacza partyjnego: unikał on raczej większego zaangażowania w powierzane mu zadania, brakowało mu kompetencji, a przez swoich zwierzchników był często oskarżany o tzw. aktywność i bierność. W tej analizie postaram się zbadać funkcjonowanie komitetów fabrycznych w warszawskich przedsiębiorstwach przemysłowych i odpowiedzieć na pytanie o przyczyny wyboru takich, a nie innych strategii postępowania przez aktywistów organizacji zakładowych. W tym celu posłużę się przystosowanym do potrzeb niniejszej analizy modelem zaproponowanym przez Marka Harrisona, który analizował strategie zachowań dyrektorów przedsiębiorstw w ZSRR⁸.

Prezentowane badania opierają się przede wszystkim na materiałach archiwalnych Komitetu Warszawskiego PZPR zgromadzonych w Archiwum Miasta Stołecznego Warszawy. Zebrany materiał dotyczy pracy komórek partyjnych w dużych przedsiębiorstwach przemysłowych stolicy. Zawiera dokumenty z kontroli prowadzonych przez instancję warszawską i komitety dzielnicowe, jak również protokoły z posiedzeń egzekutywy KW, na których omawiano pracę POP w poszczególnych przedsiębiorstwach. Pomimo że zebrane materiały nie dają pełnej informacji o działalności organizacji zakładowych, to jednak pozwalają zaobserwować podstawowe cechy charakteryzujące ich działalność.

Tekst został podzielony na pięć części. W pierwszej przedstawione zostaną działania komitetów zakładowych związane z procesem planowania i produkcją. W drugiej zamierzam

² Zob. np. H. Andreasen i in., *Komitet Wojewódzki ogniwem władzy ludowej. Studium postaw aktywistów partyjnego opracowane pod kierunkiem Marcina Kuli na przykładzie zapisów posiedzeń KW PZPR w Gdańsku w latach 1949–1953*, Warszawa 1997; A. Choniawko, *PZPR w Wielkopolsce, 1948–1984*, Poznań 1987; A. Pasko, *Kulisy władzy ludowej w województwie białostockim (1948–1956). Organizacja, główne kierunki działania KW PZPR*, Białystok 2002; M. Tymiński, *Partyjni agenci: analiza instytucjonalna działalności lokalnych instancji PZPR w przemyśle (1949–1955)*, Warszawa 2011.

³ D. Jagodzińska-Sasson i in., *PZPR w fabryce. Studium wrocławskiego „Pafawagu” w początkach lat pięćdziesiątych opracowane pod kierunkiem Marcina Kuli*, Warszawa 2001.

⁴ M. Jastrząb, *Mozolna budowa absurdu. Działalność Wydziału Propagandy Warszawskiego Komitetu Wojewódzkiego w latach 1949–1953*, Warszawa 1999.

⁵ *Współzawodnictwo pracy w życiu gospodarczym, społeczno-politycznym i propagandzie PRL*, red. B. Tracz, Katowice 2008; M. Zaremba, *Komunizm jako system mobilizacyjny: casus polski*, w: *Komunizm. Ideologia, system, ludzie*, red. T. Szarota, Warszawa 2001, s. 110–126.

⁶ Kwestie znaczenia organizacji partyjnych w przedsiębiorstwach poruszał na marginesie swoich badań m.in. Błażej Brzostek. Zob. B. Brzostek, *Robotnicy Warszawy. Konflikty codzienne (1950–1954)*, Warszawa 2002.

⁷ Z. Kozik, *PZPR w latach 1954–1957: szkic historyczny*, Warszawa 1982, s. 32.

⁸ M. Harrison, *Forging Success: Soviet Managers and False Accounting, 1943–1962*, „Journal of Comparative Economics” 2011, t. XXXIX, nr 1, s. 43–64.

zbadać udział aktywistów organizacji fabrycznych w pracach propagandowych. W trzeciej zajmę się kwestią kampanii mobilizacyjnych: współzawodnictwem, zobowiązaniami produkcyjnymi i ruchem racjonalizatorów. Czwartą poświęcę charakterystyce sekretarzy i organizacji zakładowych. Wreszcie w ostatniej części postaram się wskazać powody wyboru takich, a nie innych metod postępowania przez działaczy komitetów fabrycznych.

Planowanie i produkcja

Przez cały badany okres w dokumentach Komitetu Warszawskiego — zarówno w materiałach z obrad Egzekutywy, jak i w sprawozdaniach Wydziału Przemysłowego — przewijają się podobnie brzmiące doniesienia dotyczące zaangażowania organizacji zakładowych w proces planowania i realizację zadań produkcyjnych. Pracownicy instancji partyjnych podkreślali w nich, że organizacje zakładowe nie stanęły na wysokości zadania, ponieważ niedostatecznie zajęły się kwestiami produkcji lub zaniedbały dyskusje nad aktualnym planem. Według relacji Wydziału Przemysłowego w dawnych zakładach Wedla „Komitet Partyjny nie omawiał wcale planów produkcyjnych, jedynie sporadycznie pewne wycinkowe sprawy produkcyjne, nie omawiano również bilansów przedsiębiorstwa, nie zastanawiano się nad zagadnieniami obniżenia kosztów własnych, nie walczone dostatecznie z awariami”⁹. Podobne informacje podawano w 1950 r. o zakładach Drucianka, w których organizacja „nie interes[owała] się i nie analiz[owała] sytuacji ekonomicznej zakładu [...] Kiedy w miesiącu czerwcu 1950 r. zakład nie wykonał planu produkcji, Organizacja Partyjna dopiero wtedy przypomniła sobie o naradach wytwórczych, zorganizowała jedną naradę w końcu czerwca, a drugą w początkach lipca; poprzednia narada miała miejsce w lutym”¹⁰.

Jeszcze więcej doniesień w badanych materiałach dotyczy słabej pracy komitetów fabrycznych w codziennym nadzorze nad pracą zakładu, kierownictwa i załogi. Gdy w 1951 r. w wielu warszawskich zakładach załamały się plany produkcji, jedną z podstawowych przyczyn upatrywano „w słabej pracy i błędach organizacji partyjnej” w przedsiębiorstwach. Jako charakterystyczny przykład podawano Warszawskie Zakłady Przemysłu Odzieżowego nr 2, w których „Organizacja Partyjna nie przeanalizowała dokładnie wprowadzenia nowych asortymentów produkcji specjalnej i dopuściła do uruchomienia nowej produkcji bez dokładnego przygotowania. Brak pracy politycznej spowodował, że załoga była bierna wobec trudności, jakie spotykała przy nowej produkcji i nie analizowała możliwości ich usunięcia”¹¹. Organizacjom partyjnym w zakładach odzieżowych zarzucano tolerowanie brakoróbstwa, podawano „klasyczny przykład beztraski i lekceważenia tego zagadnienia na WZPO im. Obrońców Warszawy, gdzie leży tysiące zabrakowanych płaszczy, mundurów, ubrań, sukien i najróżniejszych konfekcji, do tego dodać dziesiątki tysięcy sztuk czekających na poprawki”. Takie podejście organizacji zakładowych miało, zdaniem funkcjonariuszy Komitetu Warszawskiego, powodować, że „gospodarka nasza ponosi milionowe straty”¹².

Oceniając w 1952 r. sytuację zakładów farmaceutycznych w Tarchominie, sekretarz ekonomiczny KW podkreślał, że „Praca POP [...] jest słaba z przyczyny, że POP faktycz-

⁹ APW, KW PZPR, 30/X-5, t. I, k. 66, Analiza pracy POP przy fabryce „Syrena” i „22 Lipca” w walce o wykonanie planów produkcyjnych, 1951.

¹⁰ Ibidem, 30/IV-4, k. 344, Rola i wkład pracy POP na Zakładach Przemysłowych, 1950.

¹¹ Ibidem, 30/IV-13, k. 93, Sprawozdanie z wykonania planów w przemyśle, 9 VIII 1951.

¹² Ibidem, 30/IV-15, k. 283, Informacja dla Egzekutywy Komitetu Warszawskiego PZPR dotycząca uchwały Prezydium Rządu z dnia 30 października 1951 r. w sprawie oszczędności i mobilizacji środków w gospodarce narodowej, 28 XI 1951.

nie bardzo słabo zajmuje się zagadnieniami produkcyjnymi, procesami chemicznymi, biologicznymi. [...] Organizacja Partyjna nie zajmuje się zagadnieniem kosztów własnych, robiła to administracja. [...] Plany nie są doprowadzone do robotników w podstawowych działach zakładu¹³. W tym samym roku „organizacje partyjne Zakładów A–1 i A–10 nie doceni[ły] zagadnień finansowych i związanych z tym zadań obniżki kosztów”, a wobec tego nie były zdaniem funkcjonariuszy partyjnych „w pełnym tego słowa znaczeniu politycznymi kierownikami zakładów”. Brak kontroli wyników finansowych miał świadczyć „o niewłaściwym stylu pracy tych Organizacji”¹⁴.

Sekretarze POP próbowali kamuflować problemy swoich zakładów, „jak np. sekretarz L–1 tow. Guba bezpodstawnie i deklaratywnie zapewniał Konferencję, że plan 1953 r. zakład wykona przedterminowo”¹⁵. Najczęściej działacze z przedsiębiorstw starali się wyjaśnić „przyczyny tego stanu rzeczy składając to [...] na karb tzw. «przyczyn obiektywnych»”¹⁶, jak problemy z zaopatrzeniem czy niedostateczne zatrudnienie. Organizacje fabryczne wykręcały się od szczególnie uciążliwych zadań, wskazując inne ważne sprawy, które muszą załatwić: „w Komitecie Zakładowym oświadczono, że nie mają czasu zając się sprawą norm, gdyż przygotowują Konferencję Partyjną”¹⁷. Niektórzy z szefów organizacji zakładowych tłumaczyli się niezajomością skomplikowanych kwestii ekonomicznych, np. sekretarze w przywoływanych zakładach A–1 i A–10, którzy zwracali uwagę, że sprawy finansowe są dla nich za trudne¹⁸.

Brak merytorycznego przygotowania aktywistów zakładowych, a co za tym idzie: niski autorytet wśród pracowników i kierownictwa przedsiębiorstw, był postrzegany przez funkcjonariuszy aparatu PZPR jako jedna z podstawowych przyczyn słabego nadzoru nad produkcją: „Niedociągnięcia pracy Organizacji Partyjnej występują na skutek małej znajomości zagadnień ekonomicznych u aktywistów naszej organizacji. Często widzimy wstrzymywanie się od zabierania głosu w czasie dyskusji nad sprawami ekonomicznymi. Przykładem tego może być właśnie sekretarz Warszawskiej Fabryki Motocykli tow. Tomaszewski, który jest już przeszło rok, ale dotąd nie zna dostatecznie zagadnień produkcyjnych”¹⁹. Podobna sytuacja miała miejsce w zakładach im. Róży Luksemburg, gdzie „sekretarz tej organizacji tow. Guba nie posiadał autorytetu wśród załogi, a organizacja nie prowadziła dostatecznie roboty politycznej”²⁰.

W opinii Komitetu Warszawskiego nie we wszystkich przedsiębiorstwach POP nie radziły sobie ze sprawami produkcji. „Tam gdzie Komitet Partyjny potrafił należycie poprowadzić pracę Organizacji Partyjnej i podnieść ją na wyższy poziom w walce o wykonanie zadań produkcyjnych, na tych zakładach widać znaczną poprawę, jeżeli chodzi o wykonywanie planów, upowszechnienie ruchu współzawodnictwa i racjonalizatorstwa”²¹. Wydaje się jednak, że rzeczywistość była nieco inna. Wizerunek organizacji partyjnych był uzależniony od aktualnego wykonania planów przez fabrykę, na co aktywiści partyjni mieli bardzo ograniczony

¹³ Ibidem, 30/IV–18, k. 61, Protokół z posiedzenia egzekutywy KW z dnia 13 II 1952 r.

¹⁴ Ibidem, 30/IV–21, k. 229, Walka Organizacji Partyjnej o obniżkę kosztów własnych, 9 VII 1952.

¹⁵ Ibidem, 30/IV–26, k. 188, Ocena przebiegu Konferencji Dzielnicowych w Warszawie, 10 II 1953.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ AAN, KC PZPR, 237/IX–15, k. 34, Notatka z przebiegu aktualizacji norm w przemyśle metalowym i budowlanym, 2 VII 1953.

¹⁸ APW, KW PZPR, 30/IV–21, k. 229, Walka Organizacji Partyjnej o obniżkę kosztów własnych, 9 VII 1952.

¹⁹ Ibidem, 30/IV–39, k. 33, Ocena wykonania planu produkcji za I półrocze 1955 r. przez przemysł warszawski, 7 IX 1955.

²⁰ Ibidem, 30/IV–28, k. 260, Ocena wykonania planu za I półrocze 1953 r. przez przemysł warszawski, 3 VIII 1953.

²¹ Ibidem, 30/IV–4, k. 343, Rola i wkład pracy POP na Zakładach Przemysłowych, 1950.

wpływ. Jeżeli zakład wykonywał swoje zadania, sekretarza i jego współpracowników wyższe instancje chwaliły, jeśli miał kłopoty — ganiły, jednak ich rola za każdym razem była stosunkowo niewielka i polegała jedynie na interwencji — mobilizowaniu załóg i monitowaniu aparatu partyjnego o pomoc w sprawie dostaw surowców. Zaangażowanie organizacji zakładowych w sprawy produkcyjne przedsiębiorstwa chyba najlepiej oddaje następujący fragment: „Akcyjność pracy podstawowych organizacji partyjnych charakteryzuje również walka o wykonanie planów produkcyjnych. Fabryczne Komitety partyjne interweniują najczęściej wtedy, gdy istnieje zagrożenie niewykonania planu, tzn. w trzeciej dekadzie miesiąca”²².

Sekretarze komitetów zakładowych i ich najbliżsi współpracownicy w zdecydowanej większości uchylali się od rzetelnego wykonywania zadań związanych z działalnością gospodarczą przedsiębiorstw. Sprawozdania były sztamkowe, z reguły skonstruowane w ten sam sposób, a zaangażowanie aktywistów fabrycznych w nadzór i monitorowanie działalności przedsiębiorstw w zasadzie ograniczało się do sytuacji, kiedy zagrożone było wykonanie zadań planowych. Działacze organizacji zakładowych byli w zdecydowanej większości bierni, co wydaje się zrozumiałe wobec równie biernego nadzoru ich działalności ze strony lokalnego aparatu partyjnego²³.

Badacze zajmujący się działalnością struktur partyjnych w pierwszej połowie lat pięćdziesiątych bardzo często podkreślają główną rolę odgrywaną przez sekretarzy komitetów zakładowych w przedsiębiorstwach. Jak podkreślał Andrzej Paczkowski, kontrola sprawowana w zakładzie z ramienia partii przez szefa miejscowej organizacji bardzo często przeradzała się w bezpośrednie zarządzanie²⁴. Na podobną tendencję zwraca uwagę Błażej Brzostek, wskazując, że w ramach tzw. kierowniczych trójkątów: dyrekcja–organizacja związkowa–komitet zakładowy, to ten ostatni element był najistotniejszy²⁵. W istocie takie sytuacje zdarzały się wcale nie tak rzadko, jednak dominująca wydaje się strategia minimalizowania kosztów swojej działalności, co nie do końca szło w parze z przejmowaniem funkcji zarządczych w przedsiębiorstwie.

Propaganda

Kolejną kwestią, która leżała w kompetencjach organizacji fabrycznych, była propaganda. Miała ona być podstawowym instrumentem, pozwalającym nakłonić robotników do bardziej wyťažonej pracy. Wytyczne władz centralnych i Komitetu Warszawskiego zalecały organizacjom zakładowym utrzymywanie załóg robotniczych niemal w nieustannej gotowości, przy czym wymagano od komitetów fabrycznych nie tylko wykonania przekazywanych zadań, ale również wykazywania się własną inicjatywą i kreatywnością.

W rzeczywistości organizacje partyjne nie potrafiły sobie poradzić z organizacją akcji propagandowych w przedsiębiorstwach. Według opinii o zakładach odzieżowych z Grochowa „Organizacja Partyjna [WZPO–2] nie potrafiła zwalczyć objawów zniechęcenia wśród załogi, jakie wystąpiło przy pierwszym niewykonaniu planu miesięcznego w rezultacie czego znaczna część załogi została zdemobilizowana”²⁶. Z aktywnością były problemy nawet przy okazji wielkich akcji planowanych przez władze partyjne. Jak zauważył pierwszy sekretarz

²² Ibidem, 30/IV–22, k. 168, Analiza wykonania planów produkcji w I–szym półroczu 1952 r., 13 VIII 1952.

²³ M. Tymiński, *Partyjni agenci...*, s. 369–379.

²⁴ A. Paczkowski, *Pół wieku dziejów Polski 1939–1989*, Warszawa 2000, s. 165, 166.

²⁵ B. Brzostek, *Robotnicy Warszawy...*, s. 43.

²⁶ APW, KW PZPR, 30/IV–13, k. 93, Sprawozdanie z wykonania planów w przemyśle, 9 VIII 1951.

KW Władysław Wicha przy rozpatrywaniu zobowiązań z okazji święta 1 Maja: „Zdawałoby się, że w tej wielkiej kampanii będzie większy zryw POP. Tymczasem tak nie jest. [...] Przede wszystkim mocno trzeba postawić zagadnienie pracy masowo–politycznej”²⁷.

Problemy z organizacją działalności propagandowej, jakie miały organizacje zakładowe, szczególnie wyraźnie widać na przykładzie działalności agitatorów mających docierać bezpośrednio do robotników przy stanowisku pracy. Jak stwierdzili w 1954 r. sami sekretarze POP, „z reguły nie prowadzi się systematycznych odpraw agitatorów, a praca z agitatorami ogranicza się wyłącznie do ich rejestrowania i wykorzystania w czasie prowadzonych kampanii politycznych”²⁸. Przykładem, w jaki sposób komitety zakładowe opiekowały się kadrą propagandową w przedsiębiorstwach, jest przypadek WZPO nr 2: „Osłabienie pracy politycznej agitatorów spowodowane było złym stylem pracy Komitetu Fabrycznego [WZPO–2] oraz brakiem systematycznej pracy z agitatorami. Świadczy o tym fakt, że jakkolwiek w roku 1950 zebrania z agitatorami odbywały się bardziej systematycznie (1–2 razy w miesiącu) to w bieżącym roku zebrania z agitatorami odbywały się tylko trzy razy (styczeń, maj, sierpień). Przykład ten wymownie świadczy, że Komitet Fabryczny zamiast systematycznej pracy politycznej z agitatorami ograniczał się do akcyjności, jak np. 1–szy Maja [...], organizując wówczas odprawy w czasie przerwy obiadowej dając krótkie nastawienia”²⁹.

Innym instrumentem propagandy wykorzystywanym w zakładach produkcyjnych było umieszczanie w widocznym miejscu plakatów i haseł, wywieszanie wizerunków nie tylko przodowników pracy, ale także bumelantów. Ta forma agitacji, niewymagająca tak dużego zaangażowania ze strony aktywistów, z reguły nie wywoływała tak częstych napomnień ze strony aparatu, choć również w tym przypadku zdarzały się organizacjom fabrycznym wpadki. W 1951 r. ganiono POP z zakładów im. Dymitrowa, że w halach „wiszą ogólnikowe hasła, które można by żywcem przenieść na każdy inny zakład, na wszystkich wolnych miejscach na ścianie wiszą różnorodne plakaty ponalepiane bez żadnego poczucia estetyki, bez mądrego dobrania estetycznego, na specjalnych tablicach mających popularyzować ruch racjonalizatorski, wiszą różne ogłoszenia za wyjątkiem racjonalizatorskich”. Jednocześnie jednak chwalono komitet, że „propaganda słuchowa w przeciwieństwie do wizualnej jest dość dobrze postawiona. Przez radiowęzeł są piętnowani bumelanci, podawani przodownicy pracy, przodujące oddziały, wygłaszane są pogadanki, a w związku z 10–leciem powstania PPR przygotowany jest cykl codziennych audycji poświęconych etapom walki PPR oparty o dokumenty i literaturę piękną”³⁰.

Obok pracy agitatorów, propagandy wizualnej i audycji radiowych agitację wśród robotników prowadzono podczas zebrań załogi urządzanych zarówno z powodów politycznych (np. masówki z okazji urodzin Stalina czy święta 1 Maja), jak i gospodarczych (narady wytwórcze. Jednak częstotliwość tych ostatnich odbiegała od oczekiwanej instancji partyjnych. Według informacji z 1950 r. „odbywające się od przypadku do przypadku i całkowicie nieprzygotowane” narady wytwórcze były „dowodem niemobilizowania załóg przez organizację partyjne”³¹. Problemy z organizacją zebrań miała większość przedsiębiorstw. Oprócz

²⁷ Ibidem, 30/IV–4, k. 340, Sprawozdanie z wykonania planu produkcji za I półrocze 1950 r. przez przemysł warszawski, 16 VIII 1950.

²⁸ Ibidem, 30/IV–35, k. 146, Informacja o przebiegu dzielnicowych narad aktywu partyjnego w Warszawie, 2 III 1955.

²⁹ Ibidem, 30/IV–13, k. 330, Analiza pracy POP przy WZPO–2, 29 VIII 1951.

³⁰ Ibidem, 30/IV–17, k. 192, Ocena wykonania planu w przemyśle warszawskim za rok 1951, 23 I 1952.

³¹ Ibidem, 30/IV–4, k. 364, Uchwała egzekutywy KW w sprawie wykonania planu produkcyjnego w I półroczu 1950 r. przez przemysł warszawski, 16 VIII 1950.

„zakładów takich, jak PZO, Schicht, gdzie odbywają się dosyć regularnie narady wytwórcze oddziałowe, które przygotowują materiał na narady wytwórcze ogólne”, w pozostałych organizacja wyraźnie szwankowała. Według cytowanej relacji „istnieją zakłady jak Drucianka, gdzie o naradach wytwórczych przypomniła sobie Rada Zakładowa w końcu czerwca, po czteromiesięcznej przerwie, dopiero w momencie nie wykonania planu miesięcznego. [...] W takich warunkach udział robotników w naradach wytwórczych jest mały i wynosi nieraz zaledwie 25 % załogi, jak na naradzie wytwórczej w dniu 28.06. w A-52”³².

Poważnym problemem, z którym zmagaly się organizacje fabryczne, było nikłe zainteresowanie robotników masówkami i naradami. Działacz komitetu partyjnego z Zakładów Wytwórczych Aparatury Oświetleniowej wskazywał, że przyzwoitą frekwencję uzyskiwano, gdy przed zebraniem zamykano bramy zakładu, tak aby robotnicy nie mogli wyjść na zewnątrz. Wraz z zaniechaniem tych praktyk przez organizację zakładową frekwencja spadła³³. Zamykanie bram przedsiębiorstwa przed masówkami było jednym z częściej wykorzystywanych sposobów zwiększenia w nich uczestnictwa pracowników³⁴. Takie postępowanie uzasadniano brakiem zainteresowania robotników sprawami zakładowej pracy: „Na Zakładach im. Świerczewskiego [...] «W rozmowach z robotnikami, cennymi ludźmi, przodownikami pracy, wyczuwało się obojętność do tego, co się dzieje na zakładzie». «Zainteresowania ich nie wychodzą poza zakres ich zarobków — czytamy w tymże sprawozdaniu — i dlatego przy organizacji masówek czy zebrań trzeba zamykać bramę, by powstrzymać wychodzących»”³⁵. Inną metodą zabezpieczającą względnie wysoką obecność było ściągnięcie wszystkich członków partii z przedsiębiorstwa: „Sekretarz POP przy Zakładzie im. Świerczewskiego by zapewnić frekwencję na zebraniach, zamiast uświadomić członków o obowiązku partyjnym, być na zebraniu, przez grupowych telefonicznie polecał kierownikom wydziałów, żeby kierowano członków Partii na zebrania”³⁶.

W tych okolicznościach, gdy uczestnictwo w zebraniach było traktowane jako uciążliwy obowiązek („co mi tam zebranie, mam co innego do roboty”³⁷), nie może dziwić, że aktywiści partyjni nie byli w stanie stworzyć odpowiedniej atmosfery. W dawnych zakładach Wedla „mimo zapełnionej sali w ilości około 800 osób, brak było entuzjazmu, okrzyki nie były podchwytywane, a pod koniec masówki ludzie zaczęli opuszczać salę. Na WZPO-1 uczestnicy stojący bliżej drzwi zaczęli opuszczać salę w czasie trwania masówki. Na 800-uset uczestników masówki na WZPO-2 w czasie jej trwania opuściło salę około 200 osób”³⁸. Nie były to odosobnione przypadki. Jak pisano w raporcie sporządzonym w październiku 1951 r. dla egzekutywy KW, komitety zakładowe miały wiele problemów ze zorganizowaniem „entuzjazmu”: „Na niektórych zakładach Komitety Partyjne zastąpiły brak dostatecznego przygotowania politycznego, przygotowaniem kilku towarzyszy do wnoszenia okrzyków, co w nie-

³² Ibidem, 30/IV-4, k. 340, Sprawozdanie z wykonania planu produkcji za I półrocze 1950 r. przez przemysł warszawski, 16 VIII 1950.

³³ Ibidem, 30/IV-7, k. 112, Sprawozdanie z przeprowadzonej analizy pracy POP przy ZWAO A-51, 18 I 1951.

³⁴ Ibidem, 30/IV-11, k.109, Ocena akcji pierwszomajowej, 7 V 1951.

³⁵ KC PZPR, 237/V-1a/8, k. 40, Sprawozdanie Komisji o pracy organizacji partyjnej na niektórych zakładach w Warszawie, Komisja Wyzd. Organizacyjnego KC PZPR, 30 VII 1951.

³⁶ APW, KW PZPR, 30/VII-9, t.I, k. 8, Notatka z wykonania Rezolucji II Konferencji Warszawskiej, 1950.

³⁷ Ibidem, 30/IV-15, k. 267, Informacja o przebiegu wyborów delegatów na Konferencje KD Grochów — Mokotów — Ochota, 28 XI 1951.

³⁸ Ibidem, 30/IV-23, k. 242-243, Ocena dotychczasowego przebiegu zobowiązań w związku z wyborami do Sejmu i XIX Zjazdem WKPb, 1 X 1952.

których wypadkach wywołało wrażenie nie żywiowości, lecz sztucznej reżyserii, jak np. na fabryce im. Komuny Paryskiej (ZWUT)³⁹.

Słaby poziom propagandy organizowanej przez różne organizacje partyjne — nie tylko w przedsiębiorstwach — był, jak się zdaje, normą. Zwracają na to uwagę badacze tego problemu. Mariusz Jastrząb zauważa, że „codziennosc” działań propagandowych w zasadzie wszędzie była identyczna, a „za normę należy też uznać dochodzące z partyjnych komitetów narzekania na ich słaby poziom”⁴⁰. W podobnym tonie wypowiada się Hubert Wilk, wskazując, że propaganda napotykała charakterystyczne dla całego systemu trudności: „zbyt duży formalizm i biurokracja, «siermiężność», brak elastyczności”⁴¹. Niemniej wydaje się, że kłopoty z zaangażowaniem nie stanowiły aż tak istotnego problemu, chociaż nieustannie narzekano na brak inicjatywy aktywistów partyjnych. Istotna była względnie sprawna organizacja wyznaczonych masówek czy zebrań produkcyjnych — frekwencja oraz planowy przebieg, z tym komitety jakoś sobie radziły. Dogłębne przygotowanie merytoryczne przekazu czy przygotowanie mówców nie było aż tak ważne. Kierownicy partyjnej propagandy najwyraźniej dobrze zdawali sobie sprawę, iż w ich pracy nie chodzi o głębię przesłania, a o wrycie się w pamięć odbiorcy z prostym komunikatem.

Współzawodnictwo i zobowiązania

W pewnym sensie mobilizacja w przedsiębiorstwach socjalistycznych miała zastąpić bodźce ekonomiczne, wypełnić lukę po zlikwidowanych mechanizmach rynkowych. Rozwinięte współzawodnictwo, zobowiązania produkcyjne i ruch racjonalizatorski miały w istotny sposób wpływać zarówno na wielkość produkcji, jak i na jej jakość, a działacze PZPR w przedsiębiorstwach byli bezpośrednio odpowiedzialni za przebieg organizowanych akcji i ich systematyczny rozwój.

Problemy z organizacją masówek, agitacją i pozostałymi programami propagandowymi przekładały się na skuteczność komitetów fabrycznych na polu współzawodnictwa pracy i zobowiązań produkcyjnych. „Organizacje partyjne i związkowe nie wszędzie potrafiły w dostatecznym stopniu organizacyjnie ująć dobre nastroje mas i wykorzystać dotychczasowy wkład pracy politycznej w kierunku dalszego podniesienia mobilizacji załóg”⁴².

Zobowiązania były podejmowane przede wszystkim przy okazji dużych akcji przygotowywanych ogólnie przez aparat, jak święto 22 Lipca czy urodziny Stalina. Komitety fabryczne starały się wypełnić zalecenia zwierzchników, jednak ich wysiłki były z reguły oceniane jako administrowanie tym ruchem, bez uruchamiania entuzjazmu, który miał rzekomo tkwić w załogach robotniczych. Organizacje zakładowe, wypełniając swe obowiązki, nierazko nie informowały nawet samych uczestniczących w zobowiązaniach robotników, że podjęli się dodatkowej produkcji⁴³. Dzięki zastosowaniu takiego rozwiązania w 1952 r. z okazji wyborów do Sejmu i Zjazdu WKPb „zobowiązania w skali warszawskiej podjęło 65% załóg”⁴⁴. Sukcesy aktywistów można było zaprezentować w uroczysty sposób, choćby

³⁹ Ibidem, 30/IV–14, k. 383, Informacja o przebiegu zobowiązań w związku z 34 rocznicą Rewolucji Październikowej, 24 X 1951.

⁴⁰ M. Jastrząb, op. cit., s. 115.

⁴¹ H. Wilk, *Propaganda współzawodnictwa pracy w Polsce w latach 1945–1956*, w: *Robotnicy przemysłowi w realiach PRL-u*, red. G. Miernik, S. Piątkowski, Radom–Starachowice 2005, s. 49.

⁴² APW, KW PZPR, 30/IV–23, k. 242, Ocena dotychczasowego przebiegu zobowiązań w związku z wyborami do Sejmu i XIX Zjazdem WKPb, 1 X 1952.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ Ibidem.

jak w fabryce T-11 w 1951 r., w której „na 1 maja dzieci ze żłobka meldowały o wykonaniu zobowiązań”⁴⁵.

Zobowiązania były ściśle związane z poziomem współzawodnictwa, które miało być formą rywalizacji pomiędzy pracownikami i przedsiębiorstwami polegającym na wyprodukowaniu jak największej ilości towarów czy oszczędzeniu możliwie wielu surowców. Największe nasilenie współzawodnictwa występowało — podobnie jak w przypadku akcji zobowiązań — przy okazji najważniejszych świąt i rocznic. Gdy zbliżał się 1 Maja czy rocznica Rewolucji Październikowej, za sprawą zakładowych aktywistów, chcących wykazać się przed zwierzchnikami, liczba uczestników akcji szybko rosła. Niestety, nad czym ubolewali funkcjonariusze aparatu partyjnego, zaraz potem zainteresowanie współzawodnictwem zniknęło⁴⁶. Tak między innymi było w 1951 r., gdy w okresie wzmożonych działań zakładowych organizacji partyjnych przed rocznicą rewolucji liczba uczestników wzrosła do 60 proc., jednak zaraz po zakończeniu obchodów drastycznie spadła⁴⁷. Taka tendencja utrzymywała się przez całą pierwszą połowę lat pięćdziesiątych, tak że w 1955 r. ówczesny I sekretarz KW Staszewski postulował, że „z ideą współzawodnictwa [partia] musi [...] dotrzeć do załóg, aby się poradzić inaczej nie posuniemy się dalej”⁴⁸.

Od tej ogólnej tendencji zdarzały się chlubne wyjątki, które aparat partyjny stawiał za przykład dla innych przedsiębiorstw. W 1950 r. należały do nich Polskie Zakłady Optyczne, w których „na skutek przestawienia pracy Organizacji Partyjnej na właściwy styl pracy, tzn. uaktywnienie przez Organizację Partyjną Rady Zakładowej i komitetu współzawodnictwa, do którego był przydzielony członek komitetu partyjnego, odpowiedzialny za prace komitetu współzawodnictwa, rozwinął się ruch współzawodnictwa, w którym w kwietniu 1950 r. brało udział 1500 pracowników na 1517 zatrudnionych, przy czym na 236 członków Partii brało udział 226”⁴⁹. Jak podkreślali autorzy sprawozdania, „wynikiem tego jest uchwalenie przez załogę zmobilizowanego i przedstawionego jej przez Organizację Partyjną projektu podwyższonego planu produkcyjnego na rok 1950 o 10% i dodatkowo skrócenie terminu wykonania o 1 miesiąc”⁵⁰.

Z reguły jednak komitety fabryczne w swoich działaniach przypominały aktywistów z Warszawskich Zakładów Przemysłu Odzieżowego nr 2 w 1950 r.: „Współzawodnictwo pracy nie było w działalności organizacji partyjnych centralnym zagadnieniem. Świadczy o tym między innymi fakt, że w współzawodnictwie bierze udział tylko 52,7 % członków partii. Nie analizowano poszczególnych taśm, nie dawano konkretnych zadań agitatorom”⁵¹. Pięć lat później w zakładach odzieżowych z Grochowa było jeszcze gorzej: „Wyniki współzawodnictwa [były] raczej wynikiem nacisku administracyjnego, niż pracą agitatorów. Świadczy o tym fakt nieaktualnych wyników współzawodnictwa na tablicach i anonimowe portrety ludzi, którzy albo przestali już być przodownikami, albo pracują już na innym dziale”⁵².

Wydaje się, że do połowy lat pięćdziesiątych współzawodnictwo straciło nawet swój początkowy akcyjny wymiar, nie mówiąc o nieosiągalnym „systematycznym i ciągłym rozwoju”. Organizacje partyjne w przedsiębiorstwach „słabo zajmowały się sprawą współza-

⁴⁵ Ibidem, 30/IV-11, k. 199, Ocena pracy POP fabryki T-11, 23 V 1951.

⁴⁶ Ibidem, 30/IV-22, k. 167-68, Analiza wykonania planów produkcji w I półroczu 1952 r., 13 VIII 1952.

⁴⁷ Ibidem, 30/IV-17, k. 186, Ocena wykonania planu w przemyśle warszawskim za rok 1951, 23 I 1952.

⁴⁸ Ibidem, 30/IV-41, k. 54, Informacja o przebiegu współzawodnictwa pracy, 9 XI 1955.

⁴⁹ Ibidem, 30/IV-4, k. 343-344, Rola i wkład pracy POP na Zakładach Przemysłowych, 1950.

⁵⁰ Ibidem, 30/IV-4, k. 344, Rola i wkład pracy POP na Zakładach Przemysłowych, 1950.

⁵¹ Ibidem, 30/IV-4, k. 184, Uchwała egzekutywy KW w sprawie pracy POP przy WZPO, 11 VII 1950.

⁵² Ibidem, 30/IV-41, k. 221, Informacja na temat pracy propagandowo agitacyjnej KD PZPR Praga Południe, 22 XI 1955.

wodnictwa, jego treścią i organizacją, np. na A-10, FSO — egzekutywy POP w ogóle nie zajmowały się tą sprawą”, w efekcie „uwagę zwracano jedynie na stronę organizacyjną, pomijając natomiast treść polityczną współzawodnictwa, co ma miejsce na PZO i na Zakładach im. Świerczewskiego”⁵³. Ruch, który miał być środkiem do mobilizacji załóg fabrycznych, ograniczył się do rytuału organizowanego przy okazji kolejnych świąt i rocznic, a komitety fabryczne, mające mobilizować pracowników do wydajniejszej pracy, poświęcały mu jedynie konieczne minimum.

Analogiczne kłopoty jak ze współzawodnictwem komitety partyjne miały z tworzeniem klubów racjonalizatorów i z mobilizowaniem pracowników do uczestnictwa w tym ruchu. Tylko w nielicznych przedsiębiorstwach inicjatywa racjonalizacji produkcji propagowana przez partię rozwinęła się zgodnie z oczekiwaniami pomysłodawców. Jako pozytywny przykład funkcjonariusze KW podawali w 1950 r. przedsiębiorstwo ZWUT, w którym rozwinął się „na skutek opieki ze strony POP ruch racjonalizatorski, gdyż Organizacja Partyjna zorganizowała klub racjonalizatorów, dbała o jak najszybsze załatwienie wniosków racjonalizatorskich, oraz popularyzowała ruch racjonalizatorski tak, że w II kwartale 1950 r. wpływa[ło] średnio 15 pomysłów miesięcznie”. W swoim raporcie pracownicy KW podkreślali, że „Klub racjonalizatorski pod właściwą opieką Organizacji Partyjnej wykazuje oprócz zwiększającej się ilości pomysłów inicjatywę organizuje kursy kształcące fachowców”⁵⁴.

Przykład ZWUT był jednak wyjątkiem od reguły, w przedsiębiorstwach na ogół nie interesowano się racjonalizatorami, a jeśli nawet kluby powstawały, to po krótkim okresie aktywności zamierały i funkcjonowały jedynie na papierze. Jak sygnalizowano w sprawozdaniach KW w zakładach odzieżowych na Grochowie, pomimo utworzenia klubu „nie popularyzowano osiągnięć racjonalizatorów, od 4 miesięcy zagadnienie racjonalizacji pracy nie stało w zasadniczy sposób na naradach agitatorów, w rezultacie czego w miesiącu maju i czerwcu zgłoszono tylko dwa wnioski racjonalizatorskie co w stosunku do marca i kwietnia, kiedy zgłoszono 36 wniosków, stanowi znikomy procent”. Podobnie było w zakładach Drucianka, gdzie „Organizacja Partyjna wykaz[ywała] brak zainteresowania powyższymi zagadnieniami. Zgłoszono tam tylko jeden wniosek racjonalizatorski, który mimo zdania egzaminu na jednej maszynie nie jest dalej rozprzestrzeniany na dalsze maszyny”⁵⁵.

Na problem kampanii mobilizacyjnych można spojrzeć z ekonomicznego punktu widzenia. Z jednej strony — na co zwracają uwagę badacze zajmujący się gdańską organizacją partyjną — spontaniczny ruch współzawodnictwa stał w sprzeczności z zasadami gospodarki planowej, w której wszystkie działania powinny być uwzględnione w wytycznych władz gospodarczych⁵⁶. Jednak z drugiej strony, jak podkreśla Marcin Zaremba, „[z]naczenie mobilizacji wynikało [między innymi] z przyjęcia niewydajnego, ekstensywnego modelu gospodarczego, który po prostu nie mógł się obejść bez ciągłych kampanii, czynów, rywalizacji przodowników itp. Mobilizacja stanowiła konieczny substytut typowych dla systemu rynkowego ekonomiczno–statusowych instrumentów”⁵⁷. Jednak przy takiej interpretacji brak większego zaangażowania organizacji zakładowych, fasadowość współzawodnictwa i zobowiązań produkcyjnych oznaczały porażkę całego ruchu w podnoszeniu ekonomicznej efek-

⁵³ Ibidem, 30/IV–41, k. 52, Informacja o przebiegu współzawodnictwa pracy, 9 XI 1955.

⁵⁴ Ibidem, 30/IV–4, k. 343–344, Rola i wkład pracy POP na Zakładach Przemysłowych, 1950.

⁵⁵ Ibidem, 30/IV–4, k. 340, Sprawozdanie z wykonania planu produkcji za I półrocze 1950 r. przez przemysł warszawski, 16 VIII 1950.

⁵⁶ H. Andreasen i in., op. cit., s. 60.

⁵⁷ M. Zaremba, op. cit., s. 112.

tywności systemu. Jeśli rzeczywiście traktować w tych kategoriach produkcyjne kampanie mobilizacyjne, to komitety zakładowe powinny ze zdecydowaniem większym zaangażowaniem podchodzić do ich organizacji, a zwierzchnicy do ich nadzoru.

Dlaczego więc działacze partyjni — podobnie jak w przypadku wcześniej omawianych zadań — w znacznym stopniu nie wypełniali zaleceń zwierzchników? Na przyczynę tego stanu rzeczy zwraca uwagę Błażej Brzostek, wskazując na nieréalność oczekiwań stawianych przed organizacjami zakładowymi — współzawodnictwo czy zobowiązania powinny z jednej strony „zachowywać walor spontaniczności”, a z drugiej miały się odbywać pod ścisłą kontrolą partyjnych działaczy⁵⁸. Na tę sprzeczność zwraca również uwagę Jan C. Bahrends, pisząc, iż władze komunistyczne chciały „mobilizowania szerokich warstw społeczeństwa przy jednoczesnym objęciu ich możliwie ścisłą kontrolą”⁵⁹.

Wydaje się jednak, że podobnie jak w przypadku wcześniej omówionych działań propagandowych władzom wystarczała sama masowość współzawodnictwa i innych form kampanii mobilizacyjnych. Wysoki odsetek zaangażowanych w nich pracowników sam w sobie dawał świadectwo rosnącej siły partii. Jak pisze Jędrzej Chumiński, „masowy udział robotników we współzawodnictwie pracy miał być dowodem akceptacji systemu, elementem legitymizacji rządzącej grupy”⁶⁰. W efekcie ograniczone starania komitetów fabrycznych przy organizowaniu współzawodnictwa, ruchu racjonalizatorów i zobowiązań — choć krytykowane — mogło być wystarczające z punktu widzenia zwierzchników.

Sekretarz i jego komitet

Zaprezentowane materiały ukazują komitety fabryczne jako ciała źle zorganizowane i nieradzące sobie z otaczającą rzeczywistością, a w każdym razie nie w takim stopniu, w jakim oczekiwali tego od nich zwierzchnicy. Do takich konkluzji doszła komisja KC oddelegowana do kontroli organizacji fabrycznych w 1951 r. Jako przykład sytuacji dość charakterystycznej dla większości POP w raporcie został wymieniony komitet fabryczny z Rygawaru, jedna z silniejszych organizacji na terenie Warszawy:

Komitet Fabryczny na ogół stawia wszystkie zagadnienia zalecane przez wyższe instancje, ale stawia je tylko formalnie. W związku z artykułem „Trybuny Ludu”, w którym to zwracano uwagę na bezduszny stosunek dyrekcji i organizacji partyjnej do robotników w fabryce Rygawar, Komitet Fabryczny ustosunkował się do poszczególnych zarzutów zawartych w artykule, nie wnikając głębiej w tę sprawę, nie szukając przyczyn takiego stanu, nie analizując kształtu swojej dotychczasowej pracy⁶¹.

Taki obraz widnieje również w relacjach funkcjonariuszy KW z podległych im organizacji fabrycznych. W zakładach im. Róży Luksemburg „zarówno Komitet Partyjny jak i egzekutywy OOP nie m[iały] planu pracy, prac[owały] żywiołowo, akcyjnie, na wrywki — chwytając zagadnienia, które się palą — gas[ły] pożary. Brak planu pracy [był] zasadniczą

⁵⁸ B. Brzostek, *Współzawodnictwo pracy jako program społeczno-moralny*, w: *Współzawodnictwo pracy w życiu gospodarczym...*, s. 51.

⁵⁹ J. C. Bahrends, *Agitacja w życiu codziennym. Kampanie w szczytowym okresie stalinizmu w Polsce i NRD (1949–1955)*, w: *Socjalizm w życiu powszechnym. Dyktatura a społeczeństwo w NRD i PRL*, red. S. Kott, M. Kula, T. Lindenberger, Warszawa–Potsdam 2006, s. 127.

⁶⁰ J. Chumiński, *Wpływ socjalistycznego współzawodnictwa pracy na stosunek środowiska robotniczego do obowiązków pracowniczych 1945–1956*, w: *Współzawodnictwo pracy w życiu gospodarczym...*, s. 48, 49.

⁶¹ KC PZPR, 237/V–1a/8, k. 42, Sprawozdanie Komisji o pracy organizacji partyjnej na niektórych zakładach w Warszawie, Komisja Wydż. Organizacyjnego KC PZPR, 30 VII 1951.

bołączką, którą odczuwa[ło] się bezpośrednio w robocie partyjnej i ogólno-politycznej na zakładzie i w pracy organizacji masowych”⁶². Kilka miesięcy później, na początku 1952 r., I sekretarz KW Władysław Wicha ubolewał nad stanem organizacji partyjnej w tarchomińskich zakładach farmaceutycznych: „Praca Organizacji Partyjnej w zakładzie jest słaba. [...] Dotychczas Organizacja Partyjna jest mało aktywna, nie wspomniano o pracy agitatorów, to znaczy, że oni nie pracują. Nie widać efektów pracy grup partyjnych w 2 miesięcznym okresie”⁶³.

Sposób funkcjonowania komitetów zakładowych odbijał się na ich zaangażowaniu w rozwiązywanie spraw robotniczych. Jak mówił w 1951 r. sekretarz KW Wicha, „wiele Organizacji Partyjnych nie dba[ło] o warunki bytowe robotników” oraz „nie żyło zagadnieniami bytowymi”⁶⁴. W 1953 r. w zakładach im. Róży Luksemburg „Organizacja Partyjna dopuściła, że na zakładzie brak było troski o robotników, którzy pracowali nieraz, tak jak w przypadku zatapialni, w skandalicznych warunkach przy temperaturze dochodzącej do 50 stopni”⁶⁵.

Komitety fabryczne nie radziły sobie również z dyscypliną w przedsiębiorstwach i nie były w stanie kontrolować nastrojów wśród robotników. „Organizacje partyjne nie czu[ły] się odpowiedzialne za całość życia na zakładzie produkcyjnym — pisali w sprawozdaniu kontrolerzy z Wydziału Organizacyjnego KC. — Organizacje nie prowadzi[ły] zdecydowanej walki z objawami pijaństwa i demoralizacji wśród załogi (Rzeźnia, 22 lipca)”⁶⁶. Jednocześnie jednak aktywiści zakładowi potrafili ingerować w życie prywatne pracowników, służąc im „pomocą” w rozwiązywaniu konfliktów małżeńskich:

Z jednakową pomocą idziemy partyjnym, zetempowcom, i bezpartyjnym. Np. monter ze składni Pr-6 [w Zakładach im. Janka Krasickiego (A-3) we Włochach] tow. Skrzypek uciekał z pracy w ciągu dnia, często się spóźniał oraz zmniejszała się jego wydajność. Nie chciał Skrzypek nikomu się zwierzyć co jest przyczyną zlej jego pracy. Dopiero po wezwaniu Skrzyпка do Komitetu Partyjnego, odpowiedział on z płaczem o bardzo złym pożyciu z młodą rozkapryśzoną żoną, która pracuje w Ministerstwie Handlu Wewnętrznego. Po przeprowadzonej rozmowie z żoną Skrzyпка stwierdziliśmy, że ma on dużo racji i postanowiliśmy umówić się na zabawę w naszym Zakładzie z żoną Skrzyпка oraz z nim samym nie informując obu stron. Zabawa spełniła swoje, pogodziliśmy małżonków Skrzyпków, którzy nie żyli ze sobą od kilku miesięcy, a to również wpłynęło, że Skrzypek jest obecnie zdyscyplinowanym pracownikiem i bierze czynny udział w życiu społeczno-politycznym mimo, że jest bezpartyjnym⁶⁷.

Aktywność działaczy zakładowych przy łagodzeniu domowych nieporozumień nie zmieniła pozycji POP wśród załóg i ich wpływu na nastroje w przedsiębiorstwach. Gdy w połowie lat pięćdziesiątych robotnicy coraz częściej i odważniej domagali się wyjaśnień powodów trudnej sytuacji materialnej, kiepskich zarobków czy tragicznych warunków pracy, aktywiści partyjni bali się odpowiadać na pytania załóg: „Na wielu fabrykach nastroje są

⁶² APW, KW PZPR, 30/IV-11, k. 314, Sprawozdanie z pracy POP przy Zakładach Wytwórczych Lamp Elektronowych im. R. Luksemburg, 13 VI 1951.

⁶³ Ibidem, 30/IV-18, k. 63, Protokół z posiedzenia egzekutywy KW z dnia 13 II 1952 r.

⁶⁴ Ibidem, 30/IV-11, k. 264, Protokół z posiedzenia egzekutywy KW z dnia 2 VI 1951 r.

⁶⁵ Ibidem, 30/IV-28, k. 261, Ocena wykonania planu za I półrocze 1953 r. przez przemysł warszawski, 3 VIII 1953.

⁶⁶ KC PZPR, 237/V-1a/8, k. 43, Sprawozdanie Komisji o pracy organizacji partyjnej na niektórych zakładach w Warszawie, Komisja Wydz. Organizacyjnego KC PZPR, 30 VII 1951.

⁶⁷ APW, KW PZPR, 30/X-8, t. III, k. 5, Analiza wykonania Uchwał Konferencji Partyjno-Ekonomicznej [w zakładach A-3 im. Janka Krasickiego] w 1954 r., 1955.

bardzo źle. Np. na PZO — 6 tygodni temu pytano: «z czego żyć». Mówią — «wyjaśniono sprawę Jugosławii, ale o tym jak i z czego żyć — nikt nie mówił»⁶⁸.

Powstaje pytanie, dlaczego organizacje partyjne nie wypełniały funkcji wyznaczonych im przez zwierzchników. Było to zapewne spowodowane zakresem obowiązków, którymi obarczono POP. Bardzo szeroki wachlarz spraw, jakie zostały włożone na barki sekretarzy, przekraczał możliwości zakładowych aktywistów. Wiązało się to bezpośrednio ze słabym zakorzeniem w zakładach, do których sekretarze byli bardzo często przywożeni w przysłowiowej „teczce”, oraz z bardzo niskim poziomem wykształcenia większości działaczy partyjnych w przedsiębiorstwach. Jak zauważali kontrolerzy KC wysłani do Polskich Zakładów Optycznych w 1955 r.: „Nie bez wpływu na słabą pracę organizacji partyjnej jest niedostateczny poziom polityczny, brak przeszkolenia partyjnego i doświadczenia w pracy partyjnej u I i II sekretarza POP”⁶⁹.

Ten typ kierownika komitetów fabrycznych ukazują dwie charakterystyki urzędujących I sekretarzy POP. W pierwszej członkom egzekutywy KW przedstawiono sekretarza z zakładów w Tarchominie: „Organizacja Partyjna była prowadzona przez sekretarza byłego milicjanta. Gdy objął organizację nie miał ewidencji członków. Mieszkając w Rembertowie miał trudny dojazd do pracy. Od sierpnia ubiegłego roku zaczął więcej czasu poświęcać Organizacji partyjnej, porządkuje ewidencje, składki, które nie były płacone wg tabeli. W pewnym okresie przejął się aprowizacją zakładu, organizując sklep fabryczny, jeżdżąc po ministerstwach”⁷⁰. W drugim opisie bohaterem był „Sekretarz POP tow. Danielewicz uczciwy, oddany dobru naszej sprawy, robociarz, stosunkowo bardzo słabo uświadomiony politycznie i ogólnie, brak doświadczenia w kierowaniu organizacją partyjną na Zakładzie Produkcyjnym. Niewątpliwie te niedomagania hamują jego dobrą inicjatywę i należytą pracę. Ponadto jego niewłaściwy styl w pracy, jak chęć przekonania ludzi szturmem, krzykiem, [...] nie podnosi jego autorytetu. Jest niestety nie bardzo lubiany przez ogół pracowników”⁷¹.

Trudno na podstawie tych opisów wyciągać daleko idące wnioski, jednak wskazują one na jeden z głównych problemów, z którymi zmagali się aktywiści w zakładach produkcyjnych. Z jednej strony brak im było kompetencji niezbędnych do prowadzenia organizacji, z drugiej nie potrafili dotrzeć do robotników, którzy traktowali ich jak ciało obce, narzucone z zewnątrz, po to tylko, żeby stać na straży interesów partii i nowego systemu. Do podobnych konkluzji doszli badacze działalności komitetu zakładowego we wrocławskiej fabryce wagonów Pafawag. W świetle zebranych przez nich materiałów „POP była jednostką niesamodzielną, zależną od «góry»”, a aktywiści tamtejszej organizacji „nie radzili sobie z otaczającą ich rzeczywistością. Ona była trudna, a oni niekompetentni”⁷². Czy jednak rzeczywiście sekretarze komitetów zakładowych byli niezdarnymi, niedokształconymi nieudacznikami, całkowicie uzależnionymi od decyzji zwierzchników, pozbawionymi jakiegokolwiek własnej inicjatywy? Chociaż trudno zaprzeczyć, że poziom kadr organizacji zakładowych był zazwyczaj niezwykle niski, to jednak wydaje się, że powyższa interpretacja to tylko część prawdy o fabrycznych aktywistach.

⁶⁸ Ibidem, 30/IV–41, k.54, Informacja o przebiegu współzawodnictwa pracy, 9 XI 1955.

⁶⁹ KC PZPR, 237/IX–13, k. 32, Notatka o sytuacji w Polskich Zakładach Optycznych /PZO/ Warszawa, 20 XII 1955.

⁷⁰ APW, KW PZPR, 30/IV–18, k. 62, Protokół z posiedzenia egzekutywy KW z dnia 13 II 1952 r.

⁷¹ Ibidem, 30/X–8, t. III, k. 242, Sprawozdanie i ocena sytuacji POP i administracji w zakładach „Dobrolin”, 27 II 1950.

⁷² D. Jagodzińska–Sasson i in., op. cit., s. 140, 141.

Aktywista jako *homo oeconomicus*

Niewielkie zaangażowanie aktywistów zakładowych można również interpretować, wykorzystując podejście z zakresu nauk ekonomicznych. Jeśli przyjmiemy, że przeciętny aktywista partyjny zachowywał się jak *homo oeconomicus*, będzie to oznaczało, że w ramach istniejących ograniczeń instytucjonalnych dążył do maksymalizowania swoich korzyści. Korzyści te nie będą jednak tutaj rozumiane jedynie jako dochody stricte materialne: podniesienie pensji, ewentualne apanaże z tytułu pełnionej funkcji czy łatwiejszy dostęp do dóbr i usług trudno osiągalnych na rynku. W grę wchodził również awans w hierarchii partyjnej czy administracyjnej, wzrost prestiżu itd.

Pełnienie funkcji zgodnie z zaleceniami zwierzchników powinno się więc wiązać ze wzrostem przychodów. Jednak racjonalnie zachowujący się działacz dążył nie tyle do bezwzględnego zwiększenia różnego typu przychodów, ile do korzyści netto, a więc różnicy pomiędzy przychodami a kosztami ponoszonymi po to, aby te przychody uzyskać. Problem, przed którym stawał sekretarz organizacji partyjnej w przedsiębiorstwie, polegał między innymi na tym, że zakres potencjalnych korzyści był ograniczony i wiązał się z poniesieniem znacznych kosztów.

Przede wszystkim dochody działaczy zakładowych z tytułu pełnionej funkcji nie różniły się zasadniczo od wynagrodzeń robotników fabrycznych. Istotnym przychodem z tytułu pełnienia funkcji mógł być łatwiejszy dostęp do dóbr pierwszej potrzeby i możliwość wykorzystywania zasobów zakładu dla własnych celów. Wreszcie pełnienie funkcji sekretarza mogło się łączyć z podniesieniem statusu społecznego, jednak ze względu na niechęć znacznej części załóg do przedstawicieli partii jest to korzyść dość wątpliwa. Z kolei jeśli sekretarz liczył na zrobienie kariery w aparacie, to poza skutecznością w roli działacza partyjnego musiał zadbać o odpowiednie koneksje umożliwiające awans. Oznaczało to między innymi umiejętność odczytania rzeczywistych intencji zwierzchników w gąszczu nowomowy przekazywanych do przedsiębiorstw wytycznych.

Jeśli popatrzymy na zbiór potencjalnych korzyści i koszty, które należało ponieść, to można zauważyć, że część z profitów była dostępna mniejszym wysiłkiem, podczas gdy pozostałe wiązały się z poniesieniem znacznie większych kosztów. Wynagrodzenie, łatwiejszy dostęp do zasobów zakładu i niedostępnych towarów sekretarze mieli z racji pełnionych funkcji, wystarczyło tylko utrzymać stanowisko. Sekretarz musiał jedynie pokazywać, że w wystarczający sposób wywiązuje się z nałożonych na niego obowiązków, a przedsiębiorstwo nie ma większych problemów społecznych czy gospodarczych. Nie było natomiast konieczne wykazywanie się szczególną aktywnością czy dążeniem do tego, by w pełni odczytywać intencje zwierzchników. Te ostatnie były niezbędne, gdy działacz komitetu chciał piąć się po szczeblach kariery, jednak łączyły się ze zdecydowaniem wyższymi kosztami i ryzykiem, np. poprzez postawienie na niewłaściwego protektora.

Jak pokazują badane materiały, zdecydowana większość aktywistów zakładowych wybierała pierwsze rozwiązanie — biernego działacza organizacji zakładowej, który wywiązuje się z nałożonych obowiązków na najniższym tolerowanym poziomie. Osoby z tej grupy minimalizowały ponoszone koszty przy danych przychodach, w efekcie uzyskując maksymalną — możliwą przy tej strategii — korzyść z zajmowanego stanowiska. Ten typ zachowania dominował wśród działaczy zakładowych czy — szerzej — wśród większości członków PZPR, co trafnie scharakteryzował Andrzej Paczkowski: „Znaczna część pezetpeerowców ograniczała się do uczestniczenia w życiu publicznym poprzez udział w kampaniach czy akcjach politycznych. Niewątpliwie wszędzie istniały grupy osób szczególnie czynnych, ale na ogół w sprawozdaniach i referatach oceniających działalność bieżącą pojawiały się utyskiwania na pasywność”⁷³.

⁷³ A. Paczkowski, op. cit., s. 165.

To ten typ działaczy obrazuje fragment sprawozdania przygotowanego na obrady egzekutywy KW, w którym autorzy narzekają, że sekretarze KZ traktowali obowiązki nakładane przez aparat „jako zło konieczne, od którego wszelkimi sposobami należałoby się uchronić”⁷⁴.

Drużga kategoria sekretarzy — starających się robić karierę w strukturach partyjnych czy państwowych — występowała rzadziej. Przede wszystkim było to związane z koniecznością ponoszenia zdecydowanie wyższych kosztów uwiarygodnienia wobec zwierzchników. Nie chodziło tu jedynie o aktywne uczestniczenie we wszystkich projektach przesyłanych z „góry”. Nie chodziło nawet o rzeczywiste uczestnictwo, lecz raczej o sprawianie wrażenia bardziej aktywnego od pozostałych kandydatów. Ważne było więc, by aktywność ta była w odpowiedni sposób „zorganizowana” i przedstawiona, tak żeby nie odczytano jej jako samowoli czy działania na szkodę przełożonych i całej partii. Wymagało to zarówno odpowiedniej wiedzy o nadzorującym organizację zakładową aparacie, jak i sprytu w grach wewnątrz przedsiębiorstwa i w lokalnych instancjach PZPR. Dla większości działaczy zakładowych — niemających ani doświadczenia, ani wykształcenia — oznaczałoby to ponoszenie niezwykle wysokich kosztów, w zasadzie wykraczających poza ich możliwości.

Tego typu interpretacja zachowania zakładowych organizacji partyjnych pozwala zrozumieć, dlaczego większość POP działała — jak to określali przedstawiciele ówczesnych władz partyjnych — akcyjnie, czyli była bierna i ograniczała się jedynie do wykonywania niezbędnego minimum obowiązków nałożonych przez zwierzchników. Można się również zastanawiać, dlaczego nadzorujący zakłady aparat nie starał się zmienić tej sytuacji. Po pierwsze — jak to można zauważyć na przykładzie działań propagandowych i mobilizacyjnych — wydaje się, że samo umasowienie pozwalające uzyskać podstawowe zamierzenia zwierzchników, było działaniem wystarczającym. Po drugie, koszty skutecznego monitorowania podwładnych w przedsiębiorstwach byłyby zbyt wysokie w porównaniu do ewentualnych korzyści. W efekcie dominującym zachowaniem zakładowych działaczy partyjnych była minimalizacja kosztów niezbędnych do zaspokojenia oczekiwań zwierzchników, przejawiająca się w sformalizowanych sprawozdaniach, ukrywających część rzeczywistej sytuacji w przedsiębiorstwach, czy w organizowaniu fasadowych masówek i akcji mobilizacyjnych, w trakcie których jedynie formalnie wypełniano zalecenia zwierzchników.

Ten schemat postępowania można zobrazować, przystosowując na potrzeby aktywności zakładowych działaczy prosty model Marka Harrisona, za pomocą którego autor interpretował postępowanie dyrektorów przedsiębiorstw w gospodarce sowieckiej tego okresu. Ze względu na charakter gospodarki nakazowej i hierarchiczny sposób zarządzania dyrektorzy byli skłonni do wielu działań fałszujących rzeczywisty stan produkcji, manipulując i zatajając prawdziwe dane o sytuacji zakładów. Harrison udowadnia w ten sposób, dlaczego wielkość produkcji prezentowana w sowieckich statystykach była zdecydowanie wyższa od rzeczywistej produkcji ZSRR, pokazuje także faktyczną strukturę budżetów w gospodarce centralnie planowanej⁷⁵.

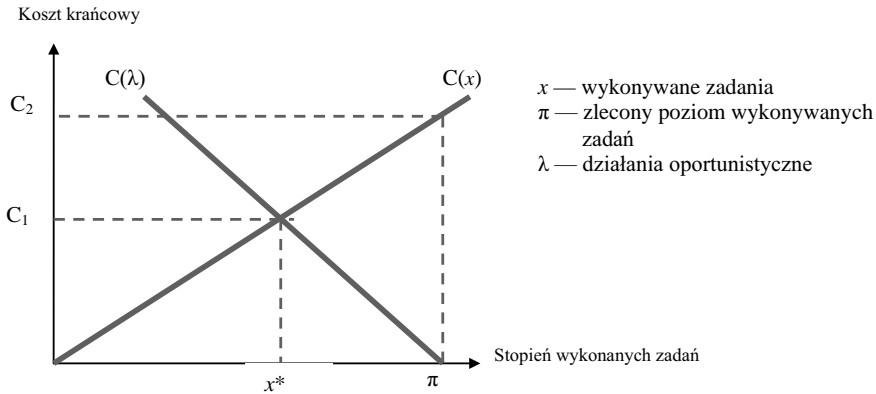
Przekształcony na potrzeby tych rozważań model Harrisona obrazuje wykres poniżej. Oś pionowa przedstawia poziom kosztów krańcowych ponoszonych przez działaczy partyjnych, oś pozioma obrazuje stopień wykonania zadań przez organizacje zakładowe w przedsiębiorstwach. Koszt rzeczywistego wykonania wszystkich zleczanych komitetom zakładowym obowiązków jest wysoki i rosnący, co obrazuje linia $C(x)$. Pełne wykonanie wszystkich zadań obrazuje punkt π na osi poziomej. W sytuacji, gdy działacze partyjni nie mieliby możliwości

⁷⁴ APW, KW PZPR, 30/IV–28, k. 157, Niektóre zagadnienia pracy partyjno–politycznej w świetle referatu tow. Bieruta z dnia 17 czerwca b.r., 6 VII 1953.

⁷⁵ M. Harrison, op. cit., s. 3.

zachowywać się oportunistycznie (fałszować informacji, przysyłać niekompletnych danych itd.), koszt krańcowy znajdowałby się na poziomie wyznaczonym przez punkt C2.

Wykres 1: Model zachowania zakładowych działaczy partyjnych



Źródło: na podstawie M. Harrison, op. cit.

Koszt krańcowy różnych zachowań oportunistycznych umożliwiających działaczom partyjnym wprowadzanie w błąd zwierzchników co do wykonywanych zadań ukazuje linia C(λ). W punkcie π wynosi on rzecz jasna zero, gdyż sekretarz i pozostali działacze zakładowi wykonują wszystkie zalecane im obowiązki i nie ponoszą kosztów wprowadzania w błąd zwierzchników. Krzywa C(λ) wznosi się w lewą stronę — co oddaje zależność, zgodnie z którą wraz z zmniejszającym się zakresem wykonywania zadań rosną koszty ukrywania własnej bierności. Innymi słowy, szefowie organizacji zakładowych ponoszą coraz wyższe koszty wprowadzania w błąd zwierzchników. Przecięcie krzywych C(x) i C(λ) wyznacza optymalny — z punktu widzenia sekretarza i jego organizacji — poziom wykonywania zadań (x*), w którym wysokość kosztów (C₁) jest najniższa, różni się on jednak od poziomu obserwowanego przez zwierzchników, który jest na poziomie π.

Przedstawiony model zachowania działaczy partyjnych jest rzecz jasna uproszczeniem ich rzeczywistych zachowań i nie bierze pod uwagę wielu uwarunkowań, które ich dotyczyły. Przykładowo zakłada się, że działania oportunistyczne prowadzono z całkowitą skutecznością i obserwowany przez przełożonych poziom wykonania zadań był pełny. W rzeczywistości zwierzchnicy częściowo zdawali sobie sprawę z niewydolności podległych organizacji zakładowych. Nie wiedzieli jednak, jak duży jest zakres spadku wykonania planowanych zadań, co było efektem manipulowania danymi i zatajania informacji przez komitety fabryczne.

Pomimo swoich słabości prezentowany model pozwala wskazać na jedną z podstawowych przyczyn tzw. bierności sekretarzy komitetów zakładowych. Wykres obrazuje niezwykle silne bodźce oddziałujące na aktywistów partyjnych, aby przedsięwzięli działania zmierzające do wprowadzenia w błąd nadzorujących ich zwierzchników i ograniczali zakres rzeczywiście wykonywanych zadań. Racjonalnie postępujący sekretarz manipulował informacjami i zatajał rzeczywiste dane do momentu, aż osiągnął optymalny (najniższy) z jego punktu widzenia poziom kosztów. Powyższy model odpowiada również na pytanie, dlaczego działacze organizacji zakładowych robili cokolwiek. Dalsze obniżanie poziomu wykonania własnych obowiązków łączyłoby się z ponoszeniem zbyt dużych kosztów działań oportunistycznych (ukrywania swojej bierności) i przewyższałoby koszt wykonywania zleconych

zadań zgodnie z oczekiwaniami przełożonych (linia $C(\lambda)$ jest położona powyżej linii $C(x)$). W takim przypadku zsumowane koszty ponoszone przez sekretarza i jego towarzyszy przewyższałyby ich wysokość przy wykonaniu zadań na poziomie x^* , a więc korzyści działaczy zakładowych zaczęłyby spadać.

Konkluzje

Analizowane materiały archiwalne ukazują obraz organizacji partyjnej w przedsiębiorstwach warszawskich jako ciała w przeważającej większości przypadków biernego, wykonującego swoje obowiązki w zrytualizowany sposób. Działacze zakładowi w swoim postępowaniu byli dalecy od wizerunku aktywisty o władniętego neodpartą potrzebą szerzenia nowego porządku, co nie oznacza, że ich zamiarem był sprzeciw czy choćby bierny opór przeciwko panującemu stanowi rzeczy. Wręcz przeciwnie, sekretarze organizacji zakładowych wypełniali zalecane im zadania, tyle że zakres ich zaangażowania był zdecydowanie mniejszy, niż życzyli sobie tego zwierzchnicy.

Badacze PRL zajmujący się działalnością partii, a szczególnie aparatu i organizacji zakładowych, wielokrotnie wskazywali na źródła tzw. bierności i akcyjności aktywistów zakładowych. Przede wszystkim zwracano uwagę na ich słabe wykształcenie, brak doświadczenia, wyobcowanie ze środowiska, w którym pracowali, niewystarczającą liczebność przy dużej liczbie obowiązków. Analizowane dokumenty potwierdzają w znacznym stopniu wszystkie te obserwacje.

Analiza zachowania aktywistów zakładowych, odwołująca się do modelu zaproponowanego przez Marka Harrisona, pozwala jednak na nieco inne spojrzenie na przyczyny postępowania przeważającej części sekretarzy komitetów zakładowych. Zdecydowana ich większość, nie wykonując w pełnym zakresie powierzonych im zadań, zachowywała się racjonalnie, minimalizując koszty własnej działalności. W ten sposób — przy danej wysokości przychodów ze swojego stanowiska — uzyskiwali optymalny poziom korzyści netto. Z tych względów sekretarzom komitetów zakładowych opłacało się manipulować i zatajać informacje przekazywane zwierzchnikom. Także ze względu na rachunek kosztów i przychodów kalkulowało im się wypełnianie części zadań zleczanych przez wyższe instancje partyjne, gdyż ukrycie ich niewykonania byłoby zbyt kosztowne. W tym sensie niskie wykształcenie i pozostałe cechy charakteryzujące sekretarzy komitetów zakładowych niekoniecznie były najważniejszymi czynnikami determinującymi ich zachowanie. Nawet całkiem dobrze przygotowany działacz partyjny, mający odpowiednie doświadczenie i grupę pomocników w komitecie, nie był zainteresowany pełnym wykonaniem zadań narzucanych przez władze PZPR, gdyż obniżałoby to jego korzyści płynące z zajmowanego stanowiska. Wręcz przeciwnie, ze względu na swoje przygotowanie mógłby skuteczniej dezinformować zwierzchników i osiągać większe korzyści ze swojej działalności.

Workplace Activists. Polish United Workers' Party Factory Committees in Warsaw (1950–1955)

The presented research focuses on the activity pursued by factory committees (predominantly their secretaries) in large production enterprises in Warsaw at the time of the Six Years' Plan (1950–1955). The analysis concerns a part of the work performed by the committees connected most strongly with the economic dimension of the workplaces — plans and production, propaganda campaigns and the organisation of mobilisation campaigns (competition, production obligations, and the innovation movement). The prime target of the article is to examine the strategy of the conduct of the activists and to analyse the reasons for its selection. Upon the basis of the examined archival material the author demonstrated that the overwhelming majority of factory committees did not perform the entrusted tasks while the activists of enterprise organisations avoided involvement in fulfilling the entrusted obligations. This held true both for carrying out the guidelines of the Party authorities as regards supervision over planning and production and the organisation of mobilisation and propaganda campaigns. By referring to the economic premise about individual rationality (*homo oeconomicus*), the author sought the reason for the described stand of factory committee activists striving towards a minimalisation of the costs of their activity and a maximalisation of the obtained profits.