

# Dariusz Magier

---

## Pracownicy Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej w świetle przepisów Biura Politycznego Komitetu Centralnego z 1983 r.

---

Komunizm: system – ludzie – dokumentacja 1, 89-100

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Dariusz Magier**

Archiwum Państwowe w Lublinie

Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach

## **Pracownicy Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej w świetle przepisów Biura Politycznego Komitetu Centralnego z 1983 r.**

Jedną z głównych form i metod urzeczywistniania kierowniczej roli partii komunistycznej w ustroju politycznym PRL była polityka kadrowa. Kryzys polityczny lat 1980-1981 został odebrany przez władze Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej m.in. jako efekt odejścia od ideałów marksistowsko-leninowskich w zakresie polityki kadrowej, wypaczeń linii sformułowanej w tym zakresie podczas VI Zjazdu partii w grudniu 1971 r., kiedy to wysunięto tezę, że „praca z kadrą kierowniczą oraz polityka kadrowa wpływa w poważnej mierze na skuteczność i sposoby realizacji generalnej linii partii, a w szerokiej opinii społecznej stanowi istotny czynnik, ważący na autorytecie partii i zaufaniu do władzy ludowej”<sup>1</sup>. W 1983 r. w ocenie niedawnych wydarzeń wskazywano, że ich powodem było zaprzeczenie powyższemu ideałowi w epoce Edwarda Gierka. „Błędy wówczas popełnione – pisano – nie tkwiły w samych założeniach, lecz wynikały z ich pominięcia przy podejmowaniu decyzji personalnych, z ograniczenia bazy społecznej doboru kadr kierowniczych do dość wąskiej grupy ludzi, z doboru nie zawsze kompetentnych i odpowiednich na dane stanowisko<sup>2</sup>. Miało być to przyczyną niekontrolowanego napływu w szeregi partii komunistycznej osób przypadkowych, wiążących z legitymacją PZPR nadzieję na osobistą karierę i przywileje, a równocześnie osłabiło „klasowo-awangardowy cha-

<sup>1</sup> O dalszy socjalistyczny rozwój Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Uchwała VI Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, Warszawa 1971, s. 74.

<sup>2</sup> Broszura pt. *Informacja Wydziału Kadr KC PZPR o zasadach polityki kadrowej partii i państwa z lipca 1983 roku*, Warszawa, lipiec 1983, zob. np. Archiwum Państwowe w Lublinie Oddział w Radzynie Podlaskim, Komitet Wojewódzki Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej w Białej Podlaskiej (dalej: APL O/R, KW Biała Podlaska), sygn. 886.

rakter organizacji” i spowodowało jej podatność na „oddziaływanie obcych prądów ideologicznych”<sup>3</sup>.

Problem ten podjęto już na IX Nadzwyczajnym Zjeździe PZPR 14-20 lipca 1981 r. Komitet Centralny uchwałą zjazdową zobowiązany został do opracowania wniosków dotyczących polityki kadrowej w państwie. Jej efektem stały się *Główne założenia polityki karowej PZPR* przyjęte przez XIII Plenum KC 15 października 1983 r.<sup>4</sup> i skorelowane z nową ustawą o pracownikach urzędów państwowych<sup>5</sup>.

Należy zaznaczyć, że polityka kadrowa PZPR nie dotyczyła jedynie pracowników poszczególnych struktur partii. Obejmowała ona zagadnienie tzw. nomenklatury – komunistycznej elity obejmującej osoby piastujące stanowiska wymagające rekomendacji partii, zgodnie z formalną zasadą, że nominacja na określone stanowisko kierownicze wymaga zgody odpowiedniej instancji partii komunistycznej<sup>6</sup>. Przy czym jako zasadę ustalono, że „zasady polityki kadrowej wewnątrz partii powinny być wzorem dla całej polityki kadrowej w państwie. Powinny one umacniać awangardową rolę partii, jej klasowy charakter, wpływać na rozwój aktywu i zapewnić wybór najlepszych działaczy do władz partii”<sup>7</sup>. W ten sposób struktura biurokratyczna PZPR i jej pracownicy stanowiły główne źródło i wzorzec do naśladowania przez wszystkie jednostki organizacyjne funkcjonujące w państwie.

Trzonem nowej polityki kadrowej miała być jej jednolitość na wszystkich szczeblach oraz otwarcie funkcji kierowniczych dla młodych, co – jak oceniano – mogło rozładować napięcia społeczne.

Pracownicy partii komunistycznej dzielili się na tych, którzy zatrudnieni byli na etatach politycznych, czyli tzw. aparat, oraz administracyjno-technicznych. Pracownikami politycznymi byli działacze partyjni pełniący etatowo funkcje partyjne z wyboru (sekretarze i członkowie organów kontrolnych i rewizyjnych) oraz zajmujący polityczne niewybieralne stanowiska (kierownicy wydziałów KW, ich zastępcy, instruktorzy, specjaliści). Mieli oni peł-

<sup>3</sup> N. Kolomejczyk, *PZPR 1948–1986*, [w:] *Podstawy wiedzy o PZPR*, red. B. Kowalewska, E. Mulicka, Warszawa 1989, s. 230; *Informacja Wydziału Kadr...*, *op. cit.*, s. 1–2.

<sup>4</sup> Broszura pt. *Główne założenia polityki kadrowej PZPR (przyjęte na XIII Plenum KC PZPR)*, Warszawa, październik 1983, zob. np. APL O/R, KW Biała Podlaska, sygn. 403, s. 6–20.

<sup>5</sup> Dz. U. PRL z 1982 r., nr 31, poz. 214.

<sup>6</sup> Zob. np.: D. Magier, *System nomenklatury partii komunistycznej*, [w:] *Dzieje biurokracji na ziemiach polskich. Tom III*, red. A. Górak, K. Latawiec i D. Magier, Lublin – Siedlce 2010, s. 671–712.

<sup>7</sup> *Informacja Wydziału Kadr...*, s. 7.

nić służebną rolę wobec komitetów partii, polegającą na wyrażaniu interesów członków oraz całej struktury. Wśród zadań aparatu wymieniano:

- zapewnienie komitetom i ich organom oraz organizacjom partyjnym warunków do prowadzenia działalności,
- prowadzenie pracy ideologicznej i propagandowej we własnych strukturach i wśród bezpartyjnych oraz uaktywnianie członków do udziału w realizacji polityki partii,
- organizacja i kontrola realizacji postanowień i uchwał władz partyjnych,
- przygotowywanie ocen, analiz i wniosków do podejmowania decyzji; analiza sposobów realizacji decyzji i ich korekty,
- analizowanie docierających do komitetów informacji o różnych sferach i przejawach życia politycznego, społecznego i gospodarczego,
- uogólnianie i upowszechnianie doświadczeń w pracy partyjnej,
- przygotowywanie materiałów dotyczących realizacji partyjnych uchwał w zakresie polityki i oceny kadr kierowniczych<sup>8</sup>.

Decyzje odnośnie zatrudnienia w aparacie partyjnym podejmował KC oraz egzekutywy komitetów wojewódzkich. Podstawowym wskaźnikiem, którym kierowały się KW przy kreowaniu polityki etatowej wojewódzkiej struktury partii był fundusz przydzielany przez KC. Corocznie Sekretariat KC zatwierdzał w planie etatów i budżecie KW liczbę etatów pracowników, w tym: liczbę etatów sekretarzy, kierowników i zastępców kierowników wydziałów KW, I sekretarzy komitetów miejskich, dzielnicowych, miejsko-gminnych i gminnych, pozostałych pracowników politycznych oraz pracowników administracyjno-technicznych<sup>9</sup>.

Wyrazem nowej polityki kadrowej PZPR było przyjęcie w październiku 1983 r. przez Biuro Polityczne KC PZPR „Kodeksu pracowników politycznych Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej” oraz „Pragmatyki pracowników Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej”<sup>10</sup>. Oba te dokumenty miały się dopełniać. Jak podkreślano: „postanowienia dotyczące zasad doboru, obowiązków i uprawnień

<sup>8</sup> W. Głowacki, *Zasady funkcjonowania PZPR*, [w:] *Podstawy wiedzy o PZPR*, op. cit., s. 100–101.

<sup>9</sup> APL O/R, KW Biała Podlaska, sygn. 403, Wytyczne do prowadzenia przez KW PZPR polityki etatowej, s. 93.

<sup>10</sup> *Ibidem*, „Kodeks pracowników politycznych Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej”, „Pragmatyka pracowników Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej”, s. 21–36.

pracowników politycznych stosuje się łącznie z kodeksem pracowników politycznych PZPR<sup>11</sup>.

Kodeks omawiał rolę pracowników politycznych, wymagania stawiane przed nimi ze strony partii komunistycznej, ich zadania, obowiązki, metody pracy i potrzebne kwalifikacje. Szczegółowo wymieniał spoczywające przed nimi powinności. Głównym zadaniem pracownika politycznego PZPR miała być praca nad uaktywnianiem członków organizacji, a tym samym stymulowanie działania komitetów partyjnych. Do ich obowiązków należało dokonywanie analizy zjawisk społeczno-politycznych na gruncie ideologii komunistycznej (marksistowsko-leninowskiej) i utrzymywanie więzi z poszczególnymi środowiskami społecznymi. Ich metodami pracy miały być: więź z członkami partii, dialog i konsultacje społeczne, przekonywanie i zjednywanie dla polityki PZPR. Rodziło to zapotrzebowanie na szczególny typ działacza, z czego zdawano sobie sprawę zaznaczając, że „sprostać tym zadaniom mogą tylko działacze o wysokich kwalifikacjach zawodowych i walorach ideowo-moralnych, posiadający wiedzę marksistowsko-leninowską, umiejętność pracy z ludźmi i doświadczenie w pracy społecznej, skromni, a jednocześnie odważni w walce z przeciwnikami politycznymi”<sup>12</sup>.

Dekalog podstawowych powinności członka aparatu partii komunistycznej w świetle „Kodeksu pracowników politycznych Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej” z 1983 r. przedstawiał się następująco:

1. „Przyczynianie się do umacniania przewodniej roli PZPR w społeczeństwie i jej kierowniczej roli w państwie, troszczenie się o autorytet partii i jej więź z klasą robotniczą i społeczeństwem.
2. Konsekwentne kierowanie się ideologią marksistowsko-leninowską i polityką partii; umacnianie organizacyjnej i ideologicznej jedności partii; zdecydowane zwalczanie rewizjonizmu, oportunistów i dogmatyzmu oraz działalności frakcyjnej.
3. Działanie na rzecz przestrzegania konstytucyjnych zasad ustrojowych PRL, przykładowe wypełnianie patriotycznych powinności wobec Ojczyzny, krzewienie internacjonalizmu, zwalczanie wszelkich form nacjonalizmu i kosmopolityzmu<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> *Ibidem*, s. 24.

<sup>12</sup> *Ibidem*, s. 22.

<sup>13</sup> Na temat patriotyzmu i jego przeciwstawieństw w propagandzie PRL zob. D. Magier, *Cnoty republikańskie i patriotyzm w PRL*, „Historia i Polityka”, nr 4 (11)/2010, s. 101–119.

4. Walka o ideały sprawiedliwości społecznej, przestrzeganie zasad praworządności socjalistycznej, nieprzejednana walka ze wszelkim złem, niesprawiedliwością, obrona ludzi skrzywdzonych. Postępowanie w sposób prawy, moralnie nienaganny i samokrytyczny.
5. Przestrzeganie leninowskich norm i stylu pracy wewnątrzpartyjnej oraz określonych w Statucie PZPR zasad wypełniania przewodniej i kierowniczej roli partii poprzez jej członków w organach przedstawicielskich, ogniwach samorządowych, organizacjach społeczno-politycznych oraz administracji państwowej i gospodarczej.
6. Utrzymywanie stałego kontaktu z organizacjami partyjnymi, zgodne z prawdą informowanie władz partyjnych o nastrojach społecznych, wnioskach i postulatach zgłaszanych przez organizacje partyjne, załogi i środowiska.
7. Wykazywanie samodzielności, twórczej inicjatywy, rzetelności i zdyscyplinowania w realizacji uchwał partyjnych, pozyskiwanie dla ich realizacji poparcia społecznego, przede wszystkim środowisk robotniczych.
8. Postępowanie zgodne z marksistowskim światopoglądem i wychowywanie w tym duchu swojej najbliższej rodziny.
9. Wzbogacanie swej wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych niezbędnych do klasowej oceny zjawisk społecznych i działalności politycznej.
10. Kształtowanie socjalistycznych stosunków międzyludzkich, zwłaszcza w kolektywach pracowniczych<sup>14</sup>.

Pragmatyka dotyczyła wszystkich zatrudnionych przez PZPR. Pierwszy rozdział: „Postanowienia ogólne” definiuje termin pracownika partii i wymienia ich rodzaje. Poza tym wskazuje organy uprawniające do powoływania i odwoływania pracowników politycznych oraz podaje zasady i kryteria ich doboru, wśród których główne miejsce zajmowała rezerwa kadrowa, która stanowić miała główne źródło naboru kandydatów na stanowiska kierownicze<sup>15</sup>. Instancje partii komunistycznej zobowiązane były do tworzenia kadr rezerwowych na wszystkie stanowiska kierownicze w państwie, również pozapartyjne. Miała to być baza otwarta, z możliwością dokonywania zmian ilościowych. Włączanie na listę rezerwy kadrowej następowało na skutek oceny postawy danej osoby, wyników pracy oraz perspektyw – bez precyzowania konkretnego stanowiska, do którego kandydat był przygotowywany. Wielkość rezerwy kadrowej zależna była od ilości odpowiednich kandydatów

<sup>14</sup> APL O/R, KW Biała Podlaska, sygn. 403, s. 23.

<sup>15</sup> *Ibidem*, s. 5.

predysponowanych do objęcia stanowisk kierowniczych. Zalecano umieszczać w rezerwie kadrowej ludzi młodych, zaangażowanych w działalność społeczno-polityczną, zwłaszcza w organizacjach młodzieżowych. Osoby zaliczane do rezerwy kadrowej otrzymywały zadania, które miały sprzyjać ich rozwojowi w pożądanym przez partię kierunku i podnoszeniu potrzebnych kwalifikacji. Prawo typowania kandydatów do rezerwy kadrowej posiadała: kadra kierownicza resortów i przedsiębiorstw, instancje i organizacje partyjne, organizacje młodzieżowe, społeczno-polityczne, związkowe, administracja terytorialna.

Podstawowymi kryteriami włączenia i wyłączenia z rezerwy kadrowej były: ocena postawy, kwalifikacji, umiejętności kształtowania stosunków międzyludzkich, zdolności organizatorskich i uzyskiwanych wyników pracy oraz perspektywy rozwoju. Środkiem do typowania pracowników do rezerwy kadrowej były przeglądy kadrowe, które w latach 80. XX w. stały się zupełnie nowym instrumentem w polityce kadrowej partii komunistycznej. Stanowiły one systematyczną ocenę postaw, predyspozycji i efektywności pracy oraz zaangażowania w realizację programu partii komunistycznej kadr partyjnych, co miało warunkować optymalne ich wykorzystanie w poszczególnych ogniwach partii<sup>16</sup>. Przeglądy kadrowe rozpoczęto w 1982 r. w aparacie centralnym, w organizacjach samorządowych i spółdzielczych, a także w niższych ogniwach aparatu. Ustalono okresowe, najlepiej coroczne, przeglądy kadrowe oraz przeprowadzane co cztery lata oceny kadr. Po raz pierwszy w takiej skali pojawili się w systemie nomenklatury komunistycznej ludzie młodzi<sup>17</sup>. Na politykę kadrową partii komunistycznej w Polsce w ostatniej dekadzie jej istnienia składały się cztery główne elementy: przeglądy kadrowe służące wyłanianiu osób przydatnych dla władzy, rezerwa kadrowa, czyli baza danych zawierająca dane o nich, okresowe oceny kadr oraz cały system szkoleń partyjnych<sup>18</sup>.

„Pragmatyka pracowników Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej” omawiała sposób zatrudniania w strukturach partii oraz kryteria i kwalifikacje niezbędne do zatrudnienia na stanowisku pracownika politycznego. Poza tym podejmowała zagadnienia typowe dla kodeksu pracy, takie jak: sposób nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy, obowiązki i prawa pracowników

<sup>16</sup> Wytyczne Sekretariatu KC z listopada 1983 r. w sprawie przeglądów kadrowych i opiniowania okresowego, zob. np. APL O/R, KW, sygn. 403, s. 37–44.

<sup>17</sup> *Informacja Wydziału Kadr...*, s. 6.

<sup>18</sup> Więcej na temat rezerwy kadrowej zob. D. Magier, *System nomenklatury...*, *op. cit.*, s. 679–683.



PZPR, zasady wynagradzania, przebieg i ocena pracy, szkolenia, czy warunki występowania o nadanie odznaczeń państwowych.

Działacze partyjnych zatrudniano z reguły na zasadzie urlopowania z dotychczasowych zakładów pracy. Jeżeli nie byli urlopowani, lub po urlopie nie wracali do macierzystych zakładów – ich umowa o pracę w partii komunistycznej automatycznie przekształcała się w umowę na czas nieokreślony<sup>19</sup>. Pracowników partyjnych powoływali i odwoływali: KC, Biuro Polityczne, Sekretariat KC, komitety wojewódzkie, ich egzekutywy i sekretariaty. Oznaczało to, że właściwy organ mógł zablokować karierę partyjną zgłaszając zastrzeżenia przed wyborem, nie powołując do pracy po wyborze lub wystąpić z wnioskiem o pozbawienie mandatu w toku kadencji. Powodem mogło być po prostu nie spełnianie wymagań kodeksu postępowania pracownika politycznego. Innym środkiem dyscyplinującym były przeglądy kadrowe. Pracownik, który dwukrotnie otrzymał negatywną ocenę w następujących po sobie przeglądach, był odwoływany ze stanowiska<sup>20</sup>.

Nawet ci jednak nie tracili opieki partii. Odwoływanym z pracy etatowej pracownikom politycznym właściwe struktury partyjne musiały zapewnić pracę. Ci, którzy byli urlopowani, wracali do swoich zakładów, przy czym musiały być to stanowiska co najmniej równorzędne z tymi, które zajmowali w partii. Jeśli pracownik nie mógł wrócić do macierzystego zakładu, kierowany był do innego – zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. W sytuacji, gdy bez uzasadnionego powodu pracownik polityczny odmawiał przyjęcia alternatywnego miejsca pracy, otrzymywał wypowiedzenie. W okresie wypowiedzenia pracownik taki najczęściej był zwalniany z obowiązku pełnienia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia<sup>21</sup>.

Czas pracy, zgodnie z ówczesnym kodeksem pracy<sup>22</sup>, wynosił 46 godzin tygodniowo. Dodatkową pracę pracownicy partii mogli podejmować tylko za zgodą przełożonego, ale tylko w sytuacji, gdy była ona konieczna dla zachowania kwalifikacji zawodowych<sup>23</sup>.

Pracownicy partyjni zatrudniani w komitetach zakładowych i instancjach I stopnia – w sytuacji, gdy przed podjęciem pracy w aparacie otrzymywali wyższe wynagrodzenie niż na etacie partyjnym – mieli podnoszone wynagrodzenie. Podwyżka następowała wraz z podwyżką wynagrodzenia pracowników partii lub w związku z wyborem na nową kadencję – odpowiednio do procentowego

<sup>19</sup> APL O/R, KW Biała Podlaska, sygn. 403, s. 25.

<sup>20</sup> *Ibidem*, s. 26–28.

<sup>21</sup> *Ibidem*.

<sup>22</sup> Dz. U. PRL z 1976 r., nr 24, poz. 141, art. 129 – *Kodeks pracy*.

<sup>23</sup> APL O/R, KW Biała Podlaska, sygn. 403, s. 29.



wzrostu średniej płacy w zakładzie od czasu jej ostatniego ustalenia. Podobnie uprzywilejowaną pozycję mieli pracownicy PZPR, którzy przepracowali co najmniej 2,5 roku na etacie partyjnym i przeszli do pracy w innych zakładach. Jeżeli wynagrodzenie w nowym zakładzie było niższe od otrzymywanego dotychczas – mieli prawo do dodatku wyrównawczego do wysokości ostatnio pobieranego wynagrodzenia. Przyznawał go właściwy organ partyjny, a jego czasokres zależał od stażu etatowej pracy w partii:

- od 2,5 roku do 5 lat – na okres jednego roku;
- 6-10 lat – na okres dwóch lat;
- powyżej 10 lat – na okres 5 lat.

Dodatek ten nie przysługiwał tylko w sytuacji, gdy pracownik sam wypowiedział stosunek pracy, został odwołany w trybie dyscyplinarnym oraz gdy partia rozwiązała stosunek pracy bez wypowiedzenia, co w kodeksie pracy stanowi właściwie zwolnienie dyscyplinarne. Dodatku tego nie mogły otrzymywać także osoby ukarane karami partyjnymi.

Pragmatyka pracowników PZPR wyraźnie wskazuje, że pracę w strukturach partii komunistycznej równano z pracą urzędników państwowych. Jeśli chodzi o zarobki, „Pragmatyka...” przewidywała, że „poziom wynagradzania pracowników partii odpowiada poziomowi wynagrodzeń pracowników administracji państwowej na stanowiskach porównywalnych”<sup>24</sup>. W tym sensie dublowanie struktur administracji państwowej w PRL strukturą partyjną: Rada ministrów – KC, urzędy wojewódzkie – komitety wojewódzkie, urzędy miejskie – komitety miejskie, urzędy gmin – komitety gminne, oznaczało także dublowanie nakładów na wynagrodzenia, gdyż pensja I sekretarza KW odpowiadała mniej więcej pensji wojewody, zaś I sekretarza KM/KM/KG pensji naczelnika miasta/gminy.

Etatowi pracownicy partyjni otrzymywali dodatek stażowy w wysokości 5% po 5 latach pracy i z każdym kolejnym rokiem dodatkowo 1% więcej, aż do 20 lat pracy. Dodatkowo otrzymywali nagrody jubileuszowe. Pierwsza przysługiwała po 20 latach pracy i wynosiła 100% wynagrodzenia miesięcznego. Następne otrzymywano co 5 lat, a ich wysokość wzrastała o 50% w stosunku do poprzedniej. Górną granicą przyznawania tych nagród było przepracowanie 40 lat – wówczas pracownik partii otrzymywał 300% pensji. Było to rozwiązanie bardzo korzystne nawet w porównaniu do urzędników państwowych, którzy po 20 latach pracy otrzymywali nagrodę jubileuszową w wysokości jedynie 75% wynagrodzenia miesięcznego. Zatem pracownik partyjny otrzymywał swoją

---

<sup>24</sup> *Ibidem*, s. 30.

pierwszą nagrodę jubileuszową znacznie wyższą niż pozostałe grupy zawodowe, co mogło stanowić czynnik zachęcający do pracy w aparacie.

**Tabela 1. Porównanie nagród jubileuszowych przysługujących pracownikom PZPR i urzędnikom państwowym.**

Lata pracy	Wysokość nagrody - % wynagrodzenia miesięcznego pracownika	
	Pracownicy partyjni	Urzędnicy państwowi
Po 20 latach	100%	75%
Po 25 latach	150%	100%
Po 30 latach	200%	150%
Po 35 latach	250%	200%
Po 40 latach	300%	300%

Źródło: APL O/R, sygn. 403, s. 31; Dz. U. z 1982 r., nr 31, poz. 214, art. 23 – Ustawa o pracownikach urzędów państwowych.

Kolejnym profitem dla pracujących w PZPR były nagrody. Na ten cel został utworzony specjalny fundusz nagród w wysokości 8,5% rocznego funduszu płac<sup>25</sup>. Poza tym istniał jeszcze jeden, dodatkowy fundusz nagród dla pracowników partii w wysokości 3% planowanego osobowego funduszu płac, które to środki rozdzielał Sekretariat KC wśród pracowników, którzy odnotowali szczególne osiągnięcia<sup>26</sup>.

Elementem świadczącym o pozycji partii komunistycznej w PRL był fakt, że za pracę w strukturach PZPR można było otrzymać odznaczenie państwowe, a głównym warunkiem jej przyznania był staż zawodowy. Po 20 latach pracy w aparacie pracownik mógł zostać odznaczony Złotym Krzyżem Zasługi, a po 30 latach Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski. Szczegółowe kryteria przyznawania tych odznaczeń ustalał KC<sup>27</sup>.

Świadczenia emerytalno-rentowe pracowników partii komunistycznej odbywały się na ogólnych zasadach obowiązujących w PRL. Wyróżniono w tym względzie pracowników politycznych, którzy w nagrodę za „szczególny charakter” ich pracy mieli prawo

<sup>25</sup> Było to rozwiązanie odpowiadające art. 24 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, w którym na nagrody dla urzędników przewidziano również 8,5% funduszu płac, a zasady ich przyznawania regulowała ustawa z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego (Dz. U. PRL z 1973 r., Nr 27, poz. 150 i z 1982 r., Nr 7, poz. 54), Dz. U. PRL z 1982 r., Nr 31, poz. 214.

<sup>26</sup> APL O/R, KW Biała Podlaska, sygn. 403, s. 31.

<sup>27</sup> *Ibidem*, s. 34.

przejścia na emeryturę po 25 latach pracy, w tym 10 latach etatowej pracy w PZPR, i osiągnięciu wieku 55 lat dla mężczyzn i 50 dla kobiet. Jeżeli mieli przepracowane 35 lat pracy (w tym 10 w PZPR) emerytura należała się im bez względu na wiek. Odchodzącym na emeryturę przysługiwały odprawy emerytalne w wysokości takiej samej jak dla urzędników państwowych:

- po 10 latach pracy – w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia,
- po 15 latach – 3-miesięcznego,
- po 20 latach – 6-miesięcznego.

Różnicą było to, że w przypadku pracowników partyjnych do lat pracy zaliczano wszystkie okresy, za które przysługiwał dodatek za wysługę lat, zaś w przypadku urzędników pod uwagę brano tylko zatrudnienie w urzędach państwowych i społecznonych zakładach pracy<sup>28</sup>.

Partia komunistyczna przywiązywała ogromne znaczenie do kształcenia kadr. W „Pragmatyce...” podkreślano, że przeglądy kadrowe i ocena pracowników miały na celu określenie perspektywy ich rozwoju oraz kryteriów, jakie mieli spełniać, aby mogli być rekomendowani na coraz bardziej odpowiedzialne stanowiska. Wszyscy mieli brać udział w zorganizowanym samokształceniu, kierowani byli na krótkoterminowe kursy organizowane przez KC i KW. Rozpoczynając pracę odbywali praktyki w wytypowanych komitetach, a niektórych kierowano do Międzywojewódzkich Szkół Partyjnych. Nagrodą za wzorową postawę ideologiczną i dobre rokowania było kierowanie pracowników na studia wyższe, doktoranckie oraz podyplomowe w partyjnych uczelniach. Studentom stacjonarnych studiów partyjnych czas nauki wliczany był do okresu zatrudnienia w aparacie. W tym czasie przysługiwały im też odpowiednie stypendia<sup>29</sup>.

Na pomoc w uzupełnieniu wykształcenia mogli również liczyć pracownicy polityczni legitymujący się co najmniej 5-letnim stażem pracy w partii, którzy przed przejściem na nowe stanowiska pracy w zakładach i instytucjach powinni byli odnowić lub uzupełnić wykształcenie na studiach stacjonarnych, podyplomowych, kierunkowych, a nawet uzyskać stypendium do wysokości pobieranego wynagrodzenia<sup>30</sup>.

Pracownicy partyjni mogli być – za ich zgodą – przenoszeni służbowo do pracy w innych komitetach, a także przenoszeni na inne stanowiska w komitetach macierzystych. W przypadkach,

<sup>28</sup> *Ibidem*, s. 31–32.

<sup>29</sup> *Ibidem*, s. 33.

<sup>30</sup> *Ibidem*, s. 34.

gdyby na nowych stanowiskach przysługiwało im niższe wynagrodzenie, przewidywano możliwość utrzymania dotychczasowego wynagrodzenia. W sytuacji przeniesienia służbowego do komitetu w innej miejscowości pracownikom partyjnym przysługiwały takie same świadczenia jak urzędnikom państwowym: zwrot kosztów przeniesienia, zapewnienie zakwaterowania, diety, zwrot kosztów podróży. Różnicą było to, że w sytuacji przeniesienia z całą rodziną należało zapewnić aparatczykowi mieszkanie.

W przypadku wyjazdu służbowego pracownicy etatowi PZPR otrzymywali zagwarantowane prawem diety, a jeśli wyjazd przekraczał 12 dni – również dodatek terenowy, którego wysokość ustalał Sekretariat KC. Jeżeli pracownik korzystał podczas wyjazdu służbowego z własnego auta, otrzymywał zwrot kosztów jego eksploatacji, czego nie przewidziano dla urzędników państwowych.

Niewątpliwym plusem zatrudnienia w partii była możliwość korzystania z opieki zdrowotnej resortowych placówek służby zdrowia<sup>31</sup>.

Analiza kodeksu i pragmatyki pracowników politycznych pozwala na stwierdzenie, że pracownicy partii znajdowali się w bardzo komfortowej sytuacji nie tylko ze względu na ich polityczną rolę w realiach PRL oraz dostęp do niewątpliwych – znanych ogólnie – przywilejów, takich jak np.: pierwszeństwo w otrzymywaniu mieszkań, talonów na samochód, możliwość zakupu towarów w specjalnych sklepach czy możliwość wyjazdów za granicę, ale także pod względem warunków pracy, płacy i zabezpieczenia socjalnego. Jako że w realiach ustroju komunistycznego monopartia miała funkcje państwowotwórcze, jej pracownicy traktowani byli na równi z urzędnikami państwowymi, a nawet otrzymali dodatkowe przywileje. Przede wszystkim jednak to w ich rękach, a nie urzędników państwowych, znajdowała się realna władza<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> *Ibidem*, s. 34–36.

<sup>32</sup> Mimo to w latach 80. XX w., wraz z utratą członków (32% w latach 1980–1988), PZPR traciła również pracowników politycznych. Od 1985 r. obserwowano systematyczny wzrost wakatów w aparacie partyjnym, pomimo sukcesywnego zmniejszania zatrudnienia. Coraz większe trudności pojawiały się przy pozyskiwaniu wysoko kwalifikowanych kadr, co odbiło się na obniżeniu poziomu wykształcenia pracowników politycznych, *ibidem*, sygn. 410, s. 1–2.

## Summary

### **The workers of the Polish United Workers' Party in the light of regulations of Political Bureau of the Central Committee in 1983.**

Personnel policy was one of the main forms and methods of exercising authority by the communist party during the times of the Polish People's Republic. The article discusses the rights and duties of the workers of the Polish United Workers' Party as a consequence of the new regulations concerning the mentioned matter, which appeared after the crisis of the communist party in the years 1980–1981. There has been made an observation that any job position in the communist party involved numerous privileges concerning wages and living conditions and above all, the real authority of the state was not exercised by the officers of state but by the workers of the Polish United Workers' Party.

\*

**Dariusz Magier** (ur. 1971) – adiunkt w Instytucie Historii i Stosunków Międzynarodowych UPH w Siedlcach; kierownik Oddziału Archiwum Państwowego w Radzynie Podlaskim. Zainteresowania badawcze: archiwistyka i kancelaria XX w. Współredaktor serii wydawniczej: *Dzieje biurokracji*. Opublikował m.in.: *Lata 1980–1981 w województwie białkopodlaskim. wybór teleksów Komitetu Wojewódzkiego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej* (Radzyń Podlaski 2006); *Codziennosc w cieniu sowietyzacji. Eseje i dokumenty z życia Radzyna Podlaskiego i okolic w latach 1944–1956* (Radzyń Podlaski 2008).