

Irena Dryll-Gutkowska

Kierownicza rola Komitetu Dzielnicowego PZPR w stosunku do przemysłu

Przegląd Socjologiczny Sociological Review 20, 164-176

1966

Artykuł został zdigitalizowany i 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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

ki i teologii, uwypukliła znaczenie historii wiedzy dla konstruowania koncepcji z dziedziny socjologii wiedzy.

Nie mniejsze znaczenie mogła mieć wymiana zdań pomiędzy metodologami nauk przyrodniczych i humanistycznych. I w tym wypadku należy żałować, że nurt metodologicznej refleksji socjologicznej, którego najdojrzałszy wyraz stanowiła u nas książka profesora Ossowskiego *O osobliwościach nauk społecznych*, nie był reprezentowany w dyskusjach, mimo że z zamierzeń organizacyjnych uwidocznionych w tematyce sympozjum wynikało właśnie położenie nacisku na pogłębioną analizę stosunku metodologii tych dwóch dziedzin nauki.

Gdyby rozważania sympozjum nie skoncentrowały się na czysto historycznym ujęciu zagadnień metodologicznych pokrewieństw, lecz gdyby uwzględniły nowszą, bardziej aktualną ramę odniesień stosunku obu podstawowych dziedzin nauki, nadałyby one dyskusjom kongresowym nowy akcent i mogłyby wytknąć następnym zjazdom nowe drogi czyniąc z Kongresu Historii Nauki ważny czynnik wzmagający tendencje integracji wiedzy współczesnej w oparciu o jej historyczne tradycje.

IRENA DRYLL-GUTKOWSKA — ŁÓDŹ

KIEROWNICZA ROLA KOMITETU DZIELNICOWEGO PZPR W STOSUNKU DO PRZEMYSŁU *

Poniższe sprawozdanie omawia — w wielkim skrócie — badania przeprowadzone w jednym z komitetów dzielnicowych (KD) Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej w Łodzi i w wybranych przedsiębiorstwach produkcyjnych istniejących na terenie dzielnicy. W czasie badań dokonano analizy czynności wykonywanych w ramach KD jako organizacji formalnej. Analiza miała na celu ustalenie, jaki jest ogólny schemat tych czynności oraz jakie są metody oddziaływania na przemysł tejże dzielnicy¹.

Dzielnica ta większa pod względem liczby ludności od Gdyni czy Częstochowy zajmuje $\frac{1}{3}$ (6422 ha) obszaru Łodzi i posiada około 184 000 mieszkańców. Na jej terenie znajdują się 132 jednostki produkcyjne, administracyjne i usługowe, 17 spośród nich to przedsiębiorstwa przemysłowe, głównie włókiennicze, metalowe i chemiczne, 13 — to przedsiębiorstwa budowlane, 14 — spółdzielnie pracy i 2 — instytuty naukowo-badawcze pracujące na potrzeby przemysłu. Dominującym przemysłem w dzielnicy jest włókiennictwo. Z 48 294 osób zatrudnionych na terenie dzielnicy większość — 25 653 osoby — pracuje w przemyśle, a 7667 w budownictwie. Z ogółu zatrudnionych do partii należą 8583 osoby, z pracujących w przemyśle — 4617, z pracujących w budownictwie — 987. Tak więc najliczniejszą grupą są zatrudnieni w przemyśle stanowiący ponad 53% ogółu zatrudnionych i również ponad 53% wszystkich członków dzielnicowej organizacji partyjnej. Organizacja ta składa się w 46,3% z robotników, w 45,5% z pracowników umysłowych — w tym inżynierowie i technicy 9,7%, ekonomiści 2,9%.

* Komunikat oparty jest o pracę magisterską, wykonaną w Katedrze Socjologii Pracy Uniwersytetu Łódzkiego pod kierunkiem prof. dra J. Szczepańskiego i dr J. Kulpińskiej.

¹ Przy omawianiu organizacji formalnej KD wykorzystano m.in. pracę E. W. Wight B a k k e, *Pojęcie organizacji społecznej*, [w:] *Nowoczesna teoria organizacji*, Warszawa 1965.

Przy zbieraniu materiałów do wspomnianej analizy czynności posługiwano się następującymi metodami: 1. obserwacją (udział w naradach i konferencjach), 2. wywiadami wolnymi z pracownikami KD, z przedstawicielami administracji przedsiębiorstw i zakładowych organizacji partyjnych, 3. analizą dokumentów z lat 1963—1964, zaś w specjalnych wypadkach z lat 1962—1965 (plany pracy, protokoły z egzektyw, plenów i konferencji, sprawozdania, ankiety, notatki, referaty). Sięgnięto również do statutu PZPR i prac omawiających leninowską koncepcję partii proletariackiej².

Leninowska koncepcja określa m.in. wzajemne stosunki partii i państwa, u podstaw których leży założenie o kierowniczej funkcji partii wobec państwa. Partyjne kierownictwo wobec państwa realizuje się w formie:

1. wytyczania programu działania dla państwa,
2. wysuwania swoich członków na kierownicze stanowiska państwowe,
3. sprawowania politycznej kontroli nad działalnością organów państwowych.

Wymienione wyżej trzy podstawowe i uniwersalne wg Lenina formy, za pomocą których realizuje się kierownicza funkcja partii wobec państwa, mają — jak się wydaje — decydujące znaczenie również dla wyznaczenia roli partii wobec przemysłu, podstawowego działu gospodarki narodowej socjalistycznego państwa. Sposób realizacji tych trzech form kierowniczej funkcji partii próbowano rozpastryć właśnie na przykładzie działań KD w stosunku do przemysłu³.

Czynniki realizacji funkcji kierowniczej

Możliwości konkretnego działania KD w stosunku do przemysłu określają dwie grupy czynników: zewnętrzne — niezależne od KD, a pierwotne w stosunku do wewnętrznych — zależnych od KD.

Czynniki zewnętrzne to przede wszystkim statut PZPR⁴, stanowiący zbiór podstawowych zadań organizacyjnych i obowiązujących reguł jej życia wewnętrznego. Formuluje on cele i funkcje działalności, a także sposoby realizacji tych celów w odniesieniu do całej partii i w odniesieniu do komitetów partyjnych wszystkich szczebli, w tym dzielnicowych i zakładowych. Innymi słowy wskazuje, jak „na szczeblu komitetu” czy Podstawowej Organizacji Partyjnej nadawać kierunek działalności odpowiednich organów władzy państwowej, albo inaczej — wyznacza organom partyjnym „zakres służb”, to znaczy zakres praw, z których

² Szerokie przedstawienie koncepcji kierowniczej funkcji partii zawierają m.in. prace W. I. Lenina, *O państwie*, Warszawa 1953; *Ekonomika i polityka w epoce dyktatury proletariatu oraz inne artykuły z lat 1918—23*, Warszawa 1949; *Jak powinniśmy zreorganizować inspekcję robotniczo-chłopską — propozycje dla XII Zjazdu Partii; Lepiej mniej, ale lepiej; Dziecięca choroba „lewicowości” w komunizmie; Projekt ustawy w sprawie kontroli robotniczej; Państwo robotników a tydzień partyjny*, [w:] *Dzieła wybrane*, t. 2, Warszawa 1949. Omówienie tej koncepcji zawierają natomiast prace: A. Łopatkki, *Kierownicza rola partii komunistycznej w stosunku do państwa socjalistycznego — zasady leninowskie*, Poznań 1960; Z. Baumańa, *Członkowie partii i aktyw partyjny w zakładzie produkcyjnym*, „Kultura i Społeczeństwo”, 1962, nr 4, i *Koncepcja partii proletariackiej*, [w:] *Systemy partyjne współczesnego kapitalizmu*, Warszawa 1962.

³ Na użytek tej pracy przyjmuje się definicję pojęcia funkcji zaczerpniętą z pracy J. Szczepańskiego, *Socjologiczne zagadnienia wyższego wykształcenia*, Warszawa 1963. Funkcja — zespół czynności wykonywanych przez jednostkę, grupę lub instytucję w ramach określonej struktury, przy czym czynności te wyznaczone są przez daną strukturę i przyczyniają się do funkcjonowania całości.

⁴ Statut PZPR uchwalony przez IV Zjazd PZPR, Warszawa 1964.

mogą korzystać, i obowiązków, jakie mają pełnić. Zawarte w statucie, a nas szczególnie interesujące, zadania dla komitetów sprowadzają się w zasadzie do wskazania, jak komitet ma w praktyce realizować kierowniczą funkcję partii wobec państwa. 1. „Komitety nadają właściwy kierunek działalności instytucji państwowych, gospodarczych i organizacji społecznych, poprzez członków partii w nich pracujących” — oto statutowe wskazanie, jak realizować pierwszą z lenińskich form kierowniczej funkcji partii wobec państwa, tzn. wytyczanie programu. 2. „Komitety [...] zapewniają [...] właściwe ustawienie i wychowanie kadr partyjnych” — oto druga forma: wysuwanie swych członków na kierownicze stanowiska państwowe. 3. „Komitety czuwają nad przestrzeganiem praworządności i dyscypliny państwowej” — oto trzecia forma: sprawowanie politycznej kontroli. Te zacytowane przykładowo z 46 punktu statutu wskazania trzeba by uzupełnić stwierdzeniem, iż komitety (a więc i KD) kierują także całokształtem pracy podległych sobie organizacji partyjnych. Tym samym zaś kierują realizacją wspomnianych wyżej trzech form, m.in. przez zakładowe organizacje partyjne. Jak wynika z 50 punktu statutu zasadniczym obowiązkiem tych ostatnich jest bowiem „polityczna kontrola [a więc forma trzecia — przyp. I. D.] i wpływanie na pracę administracji przedsiębiorstwa w sprawach dotyczących węzłowych problemów produkcji i ekonomiki przedsiębiorstwa [forma pierwsza], polityki kadrowej oraz warunków bytu i pracy załogi [forma druga]”.

Następne czynniki zewnętrzne określające praktyczną realizację kierowniczej funkcji partii przez KD to przede wszystkim uchwały zjazdów PZPR, uchwały plenów KC, wytyczne sekretariatu KC i instrukcje KC, a także uchwały konferencji, plenów, egzekutyw i sekretariatu Komitetu Łódzkiego. Uchwały te wytyczają m.in. kolejne „programy działania” dla przemysłu. Stąd też realizacja przez KD pierwszej formy kierowniczej funkcji — formy wytyczania programu, odbywa się głównie poprzez „wprowadzanie w życie” przedsiębiorstw z terenu dzielnicy tychże programów i dopilnowywanie sposobu ich wykonywania.

Czynniki wewnętrzne działalności Komitetu Dzielnicowego — to określony zespół ludzi związanych z komitetem, układ czynności i powiązania organizacyjne. Mimo że czynniki wewnętrzne w poważnym stopniu są uwarunkowane zewnętrznymi (statut, uchwały i wytyczne instancji nadrzędnych wobec KD określają zakres jego możliwości) niemniej od komitetu zależy, jak je wykorzystają w konkretnym działaniu.

Zespół ludzi związanych z komitetem stanowią osoby bezpośrednio w nim pracujące, czyli pracownicy aparatu partyjnego, i osoby pracujące w nim pośrednio, które nieetatowo pełnią funkcje partyjne w instytucjach KD.

W skład aparatu partyjnego KD wchodzi 14 pracowników politycznych (w tym 4 sekretarze z wyboru, 6 instruktorów, 5 pracowników technicznych, 11 sekretarzy komitetów zakładowych, będących na etacie lub ryczałcie KD). Interesujący nas „pion ekonomiczny KD” to sekretarz ekonomiczny i trzech instruktorzy, a także sekretarze komitetów zakładowych.

Do osób pośrednio pracujących w KD należy część członków 10-osobowej egzekutywy, z których połowę w latach 1962—1964 i 1964—1966 stanowiły osoby pracujące w przemyśle, a także członkowie 45-osobowego plenum KD. Warto zwrócić uwagę, iż w składzie członków plenum, w którym są i członkowie egzekutywy, zarysowują się dwie tendencje: utrzymuje się zdecydowana przewaga ludzi pracujących w przemyśle lub budownictwie (w latach 1962—1964 34 osoby na 45, zaś w latach 1964—1966 31 osób) i rośnie zdecydowanie poziom ich wykształcenia (w latach 1962—1964 16 osób na 45 miało wykształcenie podstawowe, zaś w latach

1964—1966 10 osób). Do osób pośrednio pracujących w KD należy także jego aktyw. Aktyw KD w rozumieniu jego członków stanowią osoby systematycznie z nim współpracujące i wykonywające na jego polecenie i prośbę szereg prac. Jest to krąg osób bardzo szeroki, szacunkowo obliczany na kilkaset. Scharakteryzujemy tylko tę część aktywu, która skupia się wokół pionu ekonomicznego KD.

Będą to przede wszystkim osoby systematycznie lub okazjonalnie pracujące w Komisji Ekonomicznej KD, jednej z tzw. Komisji Problemowych KD — organów pomocniczych instancji⁵. 11-osobowe prezydium Komisji Ekonomicznej w latach 1962—1964 składało się z 7 inżynierów zajmujących kierownicze stanowiska w przemyśle dzielnicy, dwóch kierowników z przedsiębiorstw bez tytułu inżyniera i 2 pracowników aparatu partyjnego: przewodniczącego Komisji — sekretarza ekonomicznego KD i sekretarza Komisji — instruktora KD. Całość Komisji wraz z tzw. zespołami branżowymi szacuje się na ok. 50—55 osób. W jej gronie można wyróżnić dwa podstawowe kręgi: krąg osób wywodzących się z personelu zarządzającego przedsiębiorstw tej dzielnicy, pełniących funkcje kierownicze i posiadających wyższe wykształcenie techniczne bądź ekonomiczne, i krąg osób wywodzących się głównie z zakładowych organizacji partyjnych, posiadających określony zawód techniczny. Ważność Komisji wynika z faktu, iż przygotowuje ona materiał na posiedzenia egzekutywy i plenum KD, tzn., najogólniej mówiąc, szereg odpowiednio zinterpretowanych danych z zakładów.

Układ czynności, czyli zasadnicze sposoby postępowania KD, dzięki którym organizacja „żyje”, przybiera formę narad i bezpośrednich kontaktów. Bezpośrednie kontakty realizują się zarówno na terenie KD, jak i w danej instytucji lub „przy okazji” — w przerwie narady, akademii, spotkania towarzyskiego.

Powiązania organizacyjne realizują się poprzez oddziaływania KD skierowane na kierownictwa przedsiębiorstw i zakładów, bądź ich komitety zakładowe i Podstawowe Organizacje Partyjne. Mają one swe źródło przede wszystkim w tzw. nomenklaturze. Nomenklatura to określony instrukcją KC tryb obsadzania kluczowych stanowisk w dzielnicy, którego najistotniejszym elementem jest akceptacja kandydata na dane stanowisko przez egzekutywę KD. Akceptacji nie należy bynajmniej utożsamiać z wyszukiwaniem przez KD i forowaniem odpowiednich osób. Oznacza ona jedynie brak zastrzeżeń wobec danego kandydata, który może być wysunięty przez KD, ale również — co zdarza się o wiele częściej, przez inne instytucje, np. ministerstwa, zjednoczenia, kuratorium, wyższą instancję partyjną, kierownictwo danego zakładu itp. Egzekutywa KD zatwierdza jedynie kandydata po rozpatrzeniu szeregu danych dotyczących jego postawy i przeszłości społeczno-zawodowej, a przygotowanych — w wypadku stanowisk w przemyśle — przez pion ekonomiczny KD.

W omawianej dzielnicy istnieją ogółem 132 jednostki produkcyjne, administracyjne i usługowe. Większość ważniejszych stanowisk kierowniczych istniejących w tychże jednostkach, tudzież stanowiska w dzielnicowym aparacie partyjnym i niektóre w organizacjach społecznych (np. przewodniczący organizacji młodzieżowych, Ligi Kobiet, rad robotniczych i rad zakładowych w większych przedsiębiorstwach) — w sumie 316, znajduje się w nomenklaturze KD. Pewna, nieliczna grupa najbardziej eksponowanych stanowisk w dzielnicy, w przemyśle, we władzach terenowych, np. dyrektor największego przedsiębior-

⁵ Pojęcie instancja dotyczy w zasadzie komitetu partyjnego danego szczebla. Mówi się np. instancja dzielnicowa, instancja wojewódzka, z tym że słowo komitet wydaje się odnosić raczej do struktury organizacyjnej, zaś instancja do sfery działań.

stwa, przewodniczący dzielnicowej rady narodowej i in., pozostaje w nomenklaturze wyższej instancji partyjnej. Charakter stanowisk będących w nomenklaturze zależy od typu instytucji. W interesujących nas przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlanych są to stanowiska związane z zarządzaniem: dyrektor, jego zastępcy, główny księgowy, kierownik kadr i stanowiska związane z kierownictwem społeczno-politycznym: sekretarze podstawowych organizacji partyjnych, a w większych zakładach również przewodniczący rad robotniczych i zakładowych.

78 stanowisk pierwszego typu w 17 istniejących przedsiębiorstwach przemysłowych pozostaje w nomenklaturze KD, z tego 64 stanowiska, a więc ponad 82% wszystkich będących w nomenklaturze, są obsadzone przez członków PZPR. W 13 istniejących przedsiębiorstwach budowlanych w nomenklaturze pozostają 64 stanowiska pierwszego typu, z tego 35, tzn. ponad 54%, obsadzonych jest przez członków PZPR. Jeśli chodzi o stanowiska kierownicze niższego rzędu (średni personel kierowniczy, np. kierownicy wydziałów i oddziałów), to nie są one wprowadzone w nomenklaturze, niemniej istnieje niepisany zwyczaj, że dyrektor naczelny, techniczny lub sekretarz POP informuje o każdorazowych zmianach, które przewiduje się na tych stanowiskach bądź z inicjatywy dyrektora, bądź z jego zlecenia. W tym wypadku KD również może zgłosić swoje zastrzeżenia, które nie muszą, ale przeważnie są honorowane, szczególnie jeśli inicjatywa zmian wychodzi od dyrektora będącej w nomenklaturze. Decydujący głos KD w obsadzaniu ważnych stanowisk pociąga za sobą jako logiczną konsekwencję decydujący głos przy usuwaniu ludzi z tych stanowisk. W wypadkach szczególnie drażliwych KD ma do swej dyspozycji 14-osobową Dzielnicową Komisję Kontroli Partyjnej, która zgodnie ze statutem Partii czuwa nad czystością szeregów partyjnych, pociąga do odpowiedzialności członków Partii, m.in. za nadużycia w sensie ekonomicznym (w latach 1962—1964 w dzielnicy wśród wydalonych z Partii znalazło się 4 dyrektorów i 5 osób zajmujących kierownicze stanowiska w aparacie gospodarczym).

Wobec bezpartyjnych w wypadku dostrzeżonych przez KD wykroczeń służbowych lub niedopełnienia przez nich obowiązków, KD ma możliwość spowodować udzielenie nagany administracyjnej. Więzy między KD a personelem zarządzającym przedsiębiorstw, zadzierżgnięte dzięki nomenklaturze z jej wszystkimi konsekwencjami, rozciągają się na więzi pionu ekonomicznego KD i personelu zarządzającego w Komisji Ekonomicznej i często pociągają za sobą więzi o charakterze pomocniczo-produkcyjnym — kiedy to personel zarządzający nie mogąc sobie dać rady z zarządzaniem szuka pomocy w KD. Wszystkie te typy więzi wzmacnia fakt, iż w pewnych okresach (np. trudności gospodarczych) KD staje się ośrodkiem dyspozycyjnym dla przedsiębiorstw, wskazującym na co, w jaki sposób i dlaczego należy w pierwszym rzędzie położyć nacisk w pracy przedsiębiorstw.

Działania „na co dzień”

Wyróżnione wyżej czynniki zewnętrzne i wewnętrzne realizacji kierowniczej funkcji partii w działaniu na co dzień najwyraźniej ujawniają się poprzez jeden z nich: układ czynności. W układzie czynności, a więc w toku bezpośrednich kontaktów i narad, można dostrzec zarówno działania rozwijające przepisy statutu Partii czy będące konsekwencją uchwał wyższych instancji (a więc czynników zewnętrznych), jak i ludzi działających, a poprzez nich powiązania organizacyjne (a więc element czynników wewnętrznych).

Omawianie działań KD na co dzień trzeba zacząć od bezpośrednich kontaktów, jako że w tym punkcie dojdą do głosu ludzie: sekretarz ekonomiczny KD, instruktorzy, sekretarze organizacji zakładowych i dyrektorzy przedsiębiorstw z dzielnicy (z osobami tymi przeprowadzono wywiady wolne, z których wyjątki przytoczone są w cudzysłowie).

Sekretarz ekonomiczny KD. Praktyka działania sekretarza ekonomicznego jest bardzo różnorodna, spontaniczna i elastyczna. Jego praca to „wielka improwizacja”, a najważniejsza jej strona to „własne zaangażowanie”. Ponieważ KD odpowiada w pewnym sensie właściwie za wszystko, co dzieje się na terenie dzielnicy, przeto sekretarz odpowiada za wszystko, co łączy się z ekonomiczną działalnością dzielnicy. Trudno jednak być dyrektorem kilkudziesięciu przedsiębiorstw i instytutów i tego nikt od niego nie wymaga. Niemniej ocena osoby sekretarza jest jakoś uzależniona od pracy tych jednostek. W rezultacie nigdy nie wiadomo, co się tam może zdarzyć i za co się będzie odpowiadać. Jak sekretarz działa? Poza metodą perswazji, przekonywania w dyskusji publicznej lub w „cztery oczy”, krytyki *ex cathedra* w trakcie ważnej narady sekretarz dysponuje takimi środkami oddziaływania, jak awans, przesunięcie, nagana, usunięcie ze stanowiska. Oczywiście nie w stosunku do wszystkich osób, ale w stosunku do objętych nomenklaturą i częściowo ich podwładnych. Oczywiście pod warunkiem, że wniosek sekretarza zaakceptuje egzekutywa, a inne instytucje — przede wszystkim władze instytucji zainteresowanej, wyższa instancja partyjna, zjednoczenie czy ministerstwo — nie będą temu zdecydowanie przeciwne. W ciągu 5 lat zdarzyło się kilkanaście wypadków „zdjęcia ze stanowiska” na wniosek sekretarza.

Cel kontaktów. Celem kontaktów sekretarz — przedsiębiorstwo może być zainicjowanie określonego działania, rozstrzygnięcie jakiejś kwestii, podkreślenie ważności jakiejś sprawy przez udział KD w jej załatwianiu, dopilnowanie bądź kontrola przebiegu danej sprawy, interwencja w danej sprawie. Na ogół sekretarz bywa tam, gdzie stan odbiega od przeciętnego, gdzie jest źle, bądź gdzie są jakieś trudności. Uprzywilejowane są więc z konieczności zakłady źle pracujące, o skłóconym kierownictwie lub zakłady rozbudowujące się i inwestujące.

Częstotliwość kontaktów. Średnio około 4 razy w tygodniu sekretarz bywa w jakimś przedsiębiorstwie z własnej inicjatywy albo zdopingowany przez zainteresowanych. Prócz tego kilku lub kilkunastu przedstawicieli przedsiębiorstw bywa u niego w ciągu tygodnia. Niezależnie od kontaktów osobistych utrzymywany jest stały kontakt telefoniczny — od kilku do kilkunastu telefonów dziennie.

Forma kontaktów zależy od okoliczności sprawy, ale w nie mniejszym stopniu od sekretarza, jego wiedzy, umiejętności postępowania z ludźmi i doświadczenia (sekretarz, o którym mowa, stanowisko swoje objął jako dziesiąte z kolei w życiu; w czasie 23-letniej pracy przez 12 lat łączył pracę z nauką, ukończył technikum włókiennicze i WSE; ma 37 lat). Specyfikę działań na tym stanowisku bez określonego „zakresu służb” najlepiej obrazują przykłady.

Przykład 1. Z inicjatywy KD przyspieszono budowę siedziby pewnego instytutu przemysłowego, pracującego na potrzeby przemysłu skórzanego (7 kondygnacji — koszt budowy 41 mln zł). Wg założeń projektantów winna ona trwać 3 lata, trwała 20 miesięcy. Dla uczczenia XX-lecia PRL skrócono cykl budowy o 16 miesięcy i oddano budynek do użytku 22 lipca 1964 r. W trakcie „przyspieszania” sekretarz bywał na budowie co najmniej 2 razy w tygodniu. Czasami zamieniał się w rzutkiego, bo mającego „chody”, zaopatrzeniowca. Metodą „wydzierania z gardła” — jak mówi — starał się o rury miedziane (widział je na terenie jednej

z fabryk z tejże dzielnicy i polecił przekazać instytutowi), o kable telefoniczne, materiały budowlane itp. W ostatnich tygodniach budowy, tuż przed jej oddaniem, ściągnął cały regiment sprzątarek z 20 zakładów w dzielnicy (przykład instytutu jako nieomal symboliczny dla działania KD na co dzień będzie się powtarzał).

Przykład 2. Sekretarz starał się o etat dyrektora do spraw inwestycji dla rozbudowującego się zakładu metalowego. Etat „wywalczono” w ten sposób, że przy okazji pobytu w mieście dyrektora technicznego zjednoczenia, który mógł spowodować przydział etatu, a który był znajomym znajomego sekretarza, zaproszono go do zakładu. Na miejscu sekretarz ekonomiczny wraz z dyrekcją zakładu przekonał dyrektora zjednoczenia o faktycznej konieczności etatu.

Przykład 3. Pewnemu budującemu się w dzielnicy zakładowi metalowemu sekretarz ekonomiczny umożliwił zwiezenie za darmo potrzebnej ziemi, co miało kosztować pół miliona zł. Stało się to w ten sposób, że „przekazał rzecz” przedsiębiorstwu budowlanemu z tejże dzielnicy, które zwiózło ziemię z wykopów spod budynków przez siebie budowanych. Ten przykład jest charakterystyczny dla interwencyjnej sfery działań sekretarza, wynikających ze znajomości możliwości jednych, a potrzeb drugich przedsiębiorstw w dzielnicy. Sam sekretarz obliczył szacunkowo, że w ciągu roku działalność interwencyjna przynosi ok. 3,5 mln zł, gdyby bowiem nie jego interwencja i skontaktowanie potrzebującego z mającym możliwości, pieniądze te zgodnie z przepisami zostałyby wydane na surowiec, który akurat jest niepotrzebny „sąsiadowi”, na ziemię, którą inny by wywiózł na zypisko, na transport towaru, który „sąsiad” zabierze przy okazji itp.

Instruktor ma za zadanie pomóc instancji w realizacji obowiązujących ją uchwał. W związku z tym instruktor odpowiada za grupę organizacji partyjnych w zakładach — mowa o trzech instruktorach pionu ekonomicznego KD — a tym samym, przynajmniej teoretycznie, za wszystko, co się w zakładach dzieje. Wzory działania czerpie on przeważnie z obserwacji stylu pracy sekretarza, kolegów-instruktorów, ewentualnie literatury partyjnej i wytycznych, które otrzymuje na naradach instruktorów KD. Na nich to otrzymuje bowiem wskazówki do pracy na najbliższy tydzień, na nich to może być ostro skrytykowany zarówno za niedociągnięcia „swoich” organizacji partyjnych, jak i za niewykonanie planu „swoich” zakładów czy za swoje spóźnienie na naradę oraz brak autorytetu u ludzi.

Kontakty instruktorów częściej niż sekretarza mają na celu dopilnowywanie przebiegu jakiegoś działania czy załatwienia czegoś, „poganiania”, jak mówią instruktorzy, doraźną interwencję, a także zbieranie danych statystycznych o pracy przedsiębiorstwa, co niekiedy przesłania wszystkie inne zadania.

Instruktor bywa w zakładach około 5—6 razy w tygodniu. O ile ma kilkanaście organizacji, to na ogół przynajmniej jeden raz w tygodniu bywa w zakładach największych, a w mniejszych i mniej ważnych z punktu widzenia gospodarczego 1—2 razy w roku. Kontaktują się z nim również kilka razy w tygodniu przeważnie sekretarze POP lub członkowie Komisji Ekonomicznej.

Forma kontaktów jest przeważnie robocza, z wyjątkiem udziału w bardziej uroczystych zebraniach, np. konferencjach samorządu robotniczego, na których wielu instruktorów lubi, choć nie musi, zabrać głos i ustosunkować się do danej sprawy.

Uczestnictwo w różnych naradach jest charakterystycznym przykładem wspomnianego wyżej dopilnowywania. Świadczą o tym notatki instruktorów z lat 1963/1964, w których przede wszystkim uwzględnia się to, co odbiega od normy.

Oto kilka przykładów z notatek dotyczących konferencji komitetów zakładowych w garbarni, zakładach farmaceutycznych i Konferencji Samorządu Robotniczego w cegielni miejskiej. „W czasie zebrania jeden z towarzyszy podniósł sprawę wprowadzenia norm technicznie uzasadnionych, twierdząc, że jest to załamywanie najlepszych ludzi. Krytykowano w ostrych słowach techników normowania, którzy za pracownikami chodzili ze stoperem do ubikacji”. „Podawano przykłady znajdowania w śmietniku drogich brył bizmutu otrzymywanego z importu” „Jeden z towarzyszy stwierdził, że za taki stan, jaki istnieje w cegielni, winę ponosi dyrekcja i ci, od których zależy jej zmiana. W ciągu tego roku zmieniło się 6 kierowników transportu. Każdy z nich pracował po miesiącu, otrzymał 2600, nic nie zrobił i odszedł. Obecnie jest siódmy kierownik i powiedział, że też odejdzie. Pracy nie włożyli żadnej, pieniądze nasze zabrali i poszli. Dyrekcja spokojnie na to patrzy [...] Wszyscy dyskutanci ostro krytykowali kierownictwo, miłośniernym okiem spoglądali w stronę prezydium, jak gdyby prosili — pomóżcie nam. Pomocą dla przedsiębiorstwa i załogi będzie jedynie szybka zmiana dyrektora i jego zastępcy”.

Doraźne interwencje dotyczą głównie spraw płacowych, kadrowych i zaopatrzeniowo-produkcyjnych. Oto kilka przykładów takich spraw zaczerpniętych z wywiadów z instruktorami: „Wśród 50 robotników zakładów chemicznych, mających obniżoną premię na skutek niewykonania przez zakład planu, 26 odmówiło przyjęcia poborów, traktując to jako presję na kompetentne czynniki, aby szybciej ukarać winnych niewykonania planu, a co zatem idzie, obniżenia premii o 200—500 zł. Winni, pracownicy pionu technicznego, nie dopilnowali terminowego spływu produkcji i do planu zabrakło 1 wózka o wartości $\frac{1}{2}$ mln zł [...] Wszyscy jednogłośnie domagali się ukarania winnych. Ustalono przeprowadzenie dochodzenia i przedstawienie na egzekutywie materiału o winie poszczególnych pracowników, ukaranie winnych w sensie partyjnym i administracyjnym”. „Zona członka egzekutywy Komitetu Zakładowego jednego z zakładów włókienniczych zrobiła manko na 80 tys. zł w kasie zapomogowo-pożyczkowej innego zakładu, gdzie pracowała. Mąż tłumaczył się, że oni żyją pod jednym dachem, ale nie z sobą. Niemniej w porozumieniu z sekretarzem organizacyjnym KD przekonałem go, ażeby sam złożył rezygnację z członkostwa egzekutywy”. „Pewnemu zakładowi spożywczemu potrzebny był niezbędnie duży kawał tzw. puc brązu. Dyrektor techniczny zwrócił się o pomoc do instruktora twierdząc, że sam wyczerpał już wszystkie środki. Wiedziałem, bo przypadkiem zauważyłem, że inny zakład z dzielnicy jest w posiadaniu brązu. Zadzwońiłem i przekonałem posiadaczy puca, aby dali go w zamian za talon — zakłady otrzymują bowiem talony na deficytowe metale niezłazne”.

Sekretarze organizacji zakładowych. Kontakty sekretarza POP z KD następują z inicjatywy KD, i wtedy mają najczęściej cel instruktazowo-kontrolny, bądź z inicjatywy sekretarzy, i wtedy mają najczęściej cel konsultacyjno-interwencyjny. Z inicjatywy KD odbywa się szereg narad dla sekretarzy, kontakt z POP utrzymuje instruktor, bywa w zakładzie sekretarz ekonomiczny lub I sekretarz KD, bywają także przedstawiciele Komisji Ekonomicznej.

Z własnej inicjatywy sekretarze kontaktują się po to, by upewnić się, jak postąpić w danej sprawie, bądź też szukają pomocy w sprawach tzw. ludzkich (osobowych), produkcyjnych i inwestycyjnych. Oto przykłady spraw zaczerpnięte z wywiadów: „Kiedy wyczerpaliśmy wszelkie administracyjne możliwości poprawy jakości surowca, zwróciliśmy się do Komitetu i dostaliśmy parę partii lepszego surowca [...] Komitet umówił nas z sekretarzem POP w innym mieście,

k który spowodował, że gdy przyjechaliśmy, dyrektor wytwórni elementów prefabrykowanych, do którego mieliśmy niezwykle ważną sprawę zaopatrzeniową, już na nas czekał. Komitet dał list do Komitetu Wojewódzkiego w innym mieście i tamci interweniowali w wytwórni ceramicznej w sprawie niezbędnych do budowy naszego instytutu elementów kamionkowych. Komitet wraz z nami interweniował, gdy po rewizji planów inwestycyjnych cofnięto nam kredyty na budowę instytutu i gdy wyrzucono nas z planu Miejskiej Komisji Planowania Gospodarczego”.

Częstotliwość kontaktów sekretarza zakładowego z KD zależy od sytuacji w zakładzie, indywidualności sekretarza i wielkości zakładu. Przeciętnie sekretarze bywają w KD 2—3 razy w tygodniu. Proporcje bytności kogoś z KD rosną wraz z rangą zakładów i rangą spraw i wahają się od kilkakrotnych do kilkudziesięciokrotnych kontaktów rocznie. Przeważa niewątpliwie robocza i konkretna forma kontaktu — tzn. dotyczy on określonej sprawy lub spraw, które trzeba pilnie załatwić.

Dyrektorzy. Cel kontaktów: dyrektor — KD, zainicjowanych przez KD, ma podobnie jak w wypadku sekretarza najczęściej charakter kontrolno-instruktażowy, zaś kontaktów z inicjatywy dyrektora — charakter interwencyjny.

KD interesuje się całą działalnością przedsiębiorstwa, a przede wszystkim polityką kadrową („oni chcą wiedzieć, jaki jest powód zmian, proszą o informowanie o wszelkich zmianach na kierowniczych stanowiskach. Niekiedy też proszą o zatrudnienie jakiejś osoby” — stwierdza w wywiadzie jeden z dyrektorów), podziałem nagród, ewentualnymi zmianami norm pracy dla załogi („kiedyś, gdy w zakładzie zmieniono normy, zastałem I sekretarza KD już o 7 rano u siebie — pytał, czy normy nie spowodują niezadowolenia”), inwestycjami i stanem bhp, produkcją eksportową, ogólnym stanem działalności przedsiębiorstwa.

Kontakty z inicjatywy dyrektora dotyczą głównie spraw personalnych, produkcyjnych i inwestycyjnych. Oto kilka symptomatycznych wypowiedzi dyrektorów na ten temat: „Jeżeli mam trudności ze zdobyciem kandydata na kierownicze stanowisko w zakładzie, to dzwonię do sekretarza ek. i mówię, że mam vacaty i on mi zawsze kogoś przyśle”. „Zabrakło nam propanu w sobotę po południu. Nikt w Polsce poza zakładem chemicznym ze Zgierza nie produkuje tego gazu, a zakład w sobotę po południu już nie chciał ze mną w ogóle rozmawiać. Zadzwoniłem do domu do I sekretarza KD, on do sekretarza Komitetu Miejskiego w Zgierzu. Za 20 minut miałem telefon, że mogę przysłać samochód po propan”. „KD włączył się w budowę naszego instytutu zupełnie jak wykonawca. W ostatnich dniach budowy to już wszyscy nieomal mieszkali w instytucie i I sekretarz i sekretarz ekonomiczny, i instruktor”.

Częstotliwość kontaktów z dyrektorami zależy od rangi fabryki i funkcji partyjnej dyrektora. Można przyjąć, że im większa fabryka i im wyższe funkcje partyjne ma dyrektor, tym rzadziej na co dzień kontaktuje się z KD, a częściej z wyższą instancją partyjną. Na ogół jednak co najmniej dwa razy w tygodniu dyrektor w taki czy inny sposób kontaktuje się z KD. W praktyce, w sprawach dotyczących przedsiębiorstwa KD równie często, a może i częściej kontaktuje się z dyrektorem, jak z sekretarzem organizacji partyjnej zakładu. Dyrektor jest tak ściśle włączony w orbitę spraw partyjnych własnego zakładu i dzielnicy, tak często zarówno zakładowa organizacja, jak i KD korzystają z jego pracy w sensie partyjnym, że kontakty dyrektorów zakładów z KD, a szczególnie z sekretarzami KD, są bardzo często ściślejsze niż sekretarzy POP. Szczególnie wyraźnie widać to na przykładzie dyrektorów-członków Komisji Ekonomicznej, a takich spośród

17 dyrektorów przedsiębiorstw w dzielnicy jest co najmniej połowa. Obserwowane tu zjawisko można by nazwać tendencją do powstawania grup wszechstronnie kierowniczych — i w sensie administracyjnym, i politycznym, i partyjnym.

Narady. Podstawowe dla działalności KD są narady jego organu wykonawczego, a więc egzekutywy, i narady ogółu członków, a więc plena. W latach 1963/1964 odbyło się 111 posiedzeń egzekutywy, z tego 24, tj. ponad 22%, dotyczyły wyłącznie ekonomicznych problemów przedsiębiorstw, i 19 posiedzeń plenarnych KD, z których tychże problemów dotyczyło 6, tj. ok. 33%. Najistotniejsze w tym zakresie wydaje się wykorzystanie narad do wytyczania dróg postępowania w formie zaleceń czysto ekonomicznej i technicznej natury. Drugi, niemniej ważny aspekt, to czynienie odpowiedzialnym za realizację tych zaleceń organizacji partyjnej w zakładzie, a w konsekwencji przypisywanie jej i KD efektów działalności zgodnej z zaleceniami. Charakterystyczne jest również każdorazowo wyrażane przez działaczy partyjnych przekonanie, iż rzeczowa dyskusja i dobrze opracowany materiał na narady pociągają za sobą rzeczowe działanie i że wobec tego narady jako impuls do tegoż działania spełniają swe zadanie.

Jako przykład narady niech posłuży jedna z wielu egzekutyw dotycząca wykonania planu produkcji za pierwsze półrocze 1964 r. Prócz członków egzekutywy obecnych było jako zaproszeni goście 16 dyrektorów przedsiębiorstw, 15 sekretarzy komitetów zakładowych, 4 przewodniczących rad zakładowych i robotniczych. Większość spośród 13 dyskutantów, w tym 11 dyrektorów, tłumaczyło się z pewnych spraw, wyjaśniało pewne kwestie i zapewniało o podjęciu zgodnego z zaleceniami KD działania („pragnę zapewnić KD, że plan III kwartału br. wykonamy należycie” — stwierdza dyrektor największego zakładu włókienniczego w kraju). Charakterystycznym przykładem może być także przebieg jednej z trzech egzekutyw na temat omawianego tu instytutu. „Dotychczasowy przebieg budowy niepokoi instancję KD. Wykonawcy i podwykonawcy nie wywiązują się ze swych zobowiązań” — mówi I sekretarz KD. „Od dłuższego czasu nie dotrzymuje się terminów. Dotyczy to szczególnie głównego wykonawcy i podwykonawcy tow. X i Y. Jeśli towarzysze z tych przedsiębiorstw wszystkim dają takie słowo, jak nam, to nie dziwię się, że wiele czynników ma pretensje do was. Nie chcemy nikomu robić przykrości. Chcemy jeszcze raz dowiedzieć się, czy zobowiązania będą wykonywane” — mówi sekretarz ekonomiczny KD. Następnie wypowiadało się, usprawiedliwiając i zapewniając o podjęciu zgodnych z zaleceniami KD działań, 5 specjalnie zaproszonych dyrektorów przedsiębiorstw, budujących instytut, a także wiceprzewodniczący Rady Narodowej i przedstawiciel Komitetu Łódzkiego.

Istotną sprawą dla zrozumienia autorytetu KD w stosunku do przedsiębiorstw, autorytetu, o którego sile świadczy właśnie instytut wybudowany na przekór wszystkiemu, jest omawiana już możliwość realizacji przez KD kierowniczej funkcji partii m.in. poprzez obsadzanie i odwoływanie z kierowniczych stanowisk.

Metody oddziaływań

Wysoka ranga zagadnień produkcyjnych w działalności partii widoczna z powyższych przykładów oto najogólniej mówiąc tło wyróżnionych przez nas 3 metod oddziaływania KD na przemysł, nazwanych umownie: 1. metodą analizy przedsiębiorstw, 2. metodą przyciągania fachowców i 3. metodą koordynacji i skrótów.

Metoda analizy przedsiębiorstw (analiza dotyczyć może zarówno całego przedsiębiorstwa, jak i jednego faktu) najjaskrawiej przejawia się w czasie narad i bezpośrednich kontaktów.

Plena i egzekutywy na temat wykonania planów produkcyjnych czy eksportowych stanowią faktycznie analizę pewnej dziedziny pracy przedsiębiorstwa. Różnica między nimi a zwykłymi naradami produkcyjnymi w zakładzie tkwi w fakcie, że daną dziedziną zajęła się wyższa instancja partyjna. Analizowany problem zyskuje przez to na znaczeniu, „zapożycza” rangę i autorytet od instancji.

Od analizy pewnego stanu rzeczy rozpoczyna się także przeciwdziałanie — zwykle bardzo szybko — nastrojom niezadowolenia wśród załóg, związanym z błędami w polityce finansowej. Posługiwanie się omawianą metodą pozwoliło między innymi — dzięki dotarciu do źródła niezadowolenia i zapowiedzi kary dla winnych — rozładować niepokój pracowników jednego z zakładów wywołany obniżeniem premii.

Metoda analizy przedsiębiorstw kryje w sobie dwa niebezpieczeństwa. Pierwsze — to możliwość błędu w analizie, której poprawność często wymaga ogromu czasu i ogromu wiedzy fachowej, szczególnie ekonomiczno-technicznej. Drugie — to możliwość upraszczania bezpośredniej zależności między analizą, postawieniem problemu czy zajęciem się daną sprawą a uzyskanym przez przedsiębiorstwo efektem. Niebezpieczeństwa te uświadamiają sobie zarówno instancje partyjne, jak i poszczególni działacze. Antidotum na nie kryje się w innej metodzie — metodzie przyciągania fachowców. Realizowana jest ona głównie poprzez opisaną wyżej Komisję Ekonomiczną. Stosowanie jej jest konsekwencją rangi zagadnień produkcyjnych, rozpowszechnienia metody analizy przedsiębiorstw, nomenklatury i szczupłości aparatu KD w stosunku do zadań. Mówiliśmy o tendencji do rozszerzenia we władzach KD i jego aktywie kręgu ludzi związanych z przemysłem i pełniących funkcje kierownicze. Potrzebę ich współpracy narzuca tematyka pracy KD, jej techniczno-organizacyjno-produkcyjne nastawienie. Ażeby jej sprostać, niezbędni są ludzie, którzy łączą w sobie predyspozycje techniczno-ekonomiczne i organizacyjne. A kwalifikacje takie mają przede wszystkim pracownicy techniczno-zarządzający. Jeżeli bowiem, jak pisze A. Stadiuk⁶, „robotnicy nie mają odpowiednich kwalifikacji ani czasu do rozwiązywania problemów techniczno-organizacyjnych, stanowiących jeden z głównych przedmiotów zainteresowania organizacji partyjnej [...] jeżeli administratorzy łatwiej mogą wygospodarować odpowiedni czas, ale przeważnie nie posiadają kwalifikacji technicznych, jeżeli konstruktorzy i technolodzy mają wysokie kwalifikacje techniczne, ale mniej doświadczenia organizacyjnego i niewiele czasu, to personel techniczno-zarządzający dysponuje przeważnie odpowiednimi kwalifikacjami i może łatwiej wygospodarować potrzebny czas”. Więcej, dla personelu techniczno-zarządzającego ten typ pracy społecznej nie tylko nie koliduje z pracą zawodową, ale stanowi jej uzupełnienie, można by dodać, że często i warunek, bo przecież właśnie krąg aktywu związanego z KD stanowi „rezerwar kadr zarządzających” i odwrotnie — kadry zarządzające, tzn. osoby będące w nomenklaturze, są niejako moralnie zobowiązane do pomocy instancji, która ich „postawiła”. Jak dalece kadry nie zapominają o tym obowiązku, może świadczyć fakt, iż organizacja partyjna instytutu budowanego z olbrzymią pomocą KD podjęła w ramach rewanżu uchwałę o dostarczeniu KD ludzi do pracy w Komisji Ekonomicznej (są to dyrektor ekonomiczny i kierownicy szeregu działów).

⁶ A. Stadiuk, *Czynni i bierni członkowie partii w zakładzie przemysłowym*, „Studia Socjologiczno-Polityczne”, 1964, nr 18.

Pewne słabości tej metody tkwią w jej źródle, tj. w nomenklaturze. Jest rzeczą do zbadania, czy fakt, iż większość aktywu to osoby na stanowiskach w ten czy inny sposób zależnych od Komitetu, nie wpływa na pewną ich uległość i ostrożność w wyrażaniu i bronieniu swych opinii wtedy, gdy są one odmienne od opinii KD. Okazuje do tej odmienności istnieją, gdyż materiał, referat czy ocena opracowywane dla egzekutywy przez członków Komisji Ekonomicznej jest przedtem czytany, dyskutowany, zatwierdzany wspólnie przez 4 sekretarzy KD. Na ten moment zwracają uwagę wytyczne KC w sprawie komisji problemowych.

Metoda koordynacji i „skrótów” jest bodaj najbardziej efektywna, a zarazem najbardziej dyskusyjna i specyficzna z metod stosowanych przez KD. Przytoczone powyżej przykłady działania przy pomocy wielu „skrótów” dotyczyły spraw na pozór drobnych — szybkiego znalezienia potrzebnego surowca, załatwienia nieosiągalnego w sobotę po południu gazu technicznego, spraw, które na pozór winny być domeną administracji, jak np. ulokowanie zamówienia u kooperanta, spraw, które na pozór winny być załatwione we własnym gronie zainteresowanych, np. wykonawców, podwykonawców i inwestorów. Na pozór, bo faktycznie nie są one drobne, najczęściej nie mogą być domeną administracji i nie mogą być załatwiane w gronie zainteresowanych, albo na skutek niedowładu organizacyjnego jednej, albo wielu instytucji, albo całego działu gospodarki. Faktem jest, że w tym wypadku KD odpowiada na pewne zapotrzebowanie społeczne, sprawadające się w gruncie rzeczy do uporządkowania systemu zaopatrzenia przedsiębiorstw, kooperacji między nimi i wzajemnej informacji. Specyficzna wiedza sekretarza wyrażająca się w tym, że zna on możliwości zakładów i wie, co gdzie jest i gdzie co można dostać lub zrobić, przynosi na pewno wiele finansowych efektów. Metoda ta jest więc z jednej strony źródłem cennych inicjatyw KD, z drugiej źródłem ograniczenia jego działania do spraw doraźnych, tzw. potrzeb chwili. Stwarza ona niebezpieczeństwo wyręczania innych instytucji, rozproszenia sił na drobne w gruncie rzeczy sprawy kosztem spraw zasadniczych, przyzwyczajenia administracji do korzystania z pomocy KD, uznania za naturalne, że właśnie KD winno szukać kawałka kabla czy „poganiać” opornych wykonawców.

Omawiana metoda jest różnie oceniana. Przedstawiciele wyższych instancji partyjnych są skłonni uważać, że praca pionu ekonomicznego KD winna być bardziej koncepcyjna, że często pracuje się tam doraźnie kosztem koncepcji przemysłowego rozwoju dzielnicy. Dyrektorzy sądzą, że do KD warto się zwracać wtedy, gdy wyczerpało się inne środki i możliwości i nie można już dać rady na drodze administracyjnej. „On przyspiesza pewne sprawy, pewne widzi bardziej ostro, ale gdyby go nie było, to polityka przemysłu niewiele by się zmieniła” — stwierdził jeden z dyrektorów w wywiadzie. Sekretarze POP twierdzą zaś, iż pomoc KD w dziedzinie ekonomicznej sprowadza się głównie do tego, że załatwia on do końca pewne sprawy z dziedziny zaopatrzenia i kooperacji wtedy, gdy nie można sobie z nimi dać rady w trybie administracyjnym.

Wydaje się, że wszystkie trzy wyróżnione metody przewijają się — oczywiście w różnych wariantach — w działalności wielu innych Komitetów Dzielnicowych. Mają one tendencję do utrwalania się w pracy tych Komitetów jako przydatne w realizacji kierowniczej funkcji partii wobec przemysłu i zgodnie z tendencją wszelkich organizacji do zwiększania specjalizacji — w tym wypadku ekonomicznej. Metoda analizy przedsiębiorstw jak i „przyciągania fachowców” czy „koordynacji i skrótów” są charakterystyczne wraz ze swymi słabościami dla stylu pracy

KD, dla sposobu wytyczania przezeń programu, obsadzania stanowisk i kontroli przedsiębiorstw. W rezultacie są charakterystyczne także dla realizacji trzech wspomnianych aspektów kierowniczej funkcji partii wobec państwa.

JADWIGA KORALEWICZ-ZĘBIK — ŁÓDŹ

SPĘDZANIE WOLNEGO CZASU A STRUKTURA GRUPY I POCHODZENIE SPOŁECZNE MŁODZIEŻY¹

¹ Komunikat przedstawia częściowe rezultaty monograficznych badań nad subkulturą młodzieży żeńskiej jednego z łódzkich liceów w zakresie spędzania przez nią wolnego czasu².

Całość badań obejmowała następujące bardziej szczegółowe zagadnienia: w jaki sposób młodzież z danej klasy szkolnej spędza czas wolny, jaka jest rola małych grup koleżeńskich oraz pochodzenia społecznego jako czynników różnicujących sposoby spędzania wolnego czasu, wreszcie jak młodzież ocenia różne formy rozrywek, czy i w jakim stopniu oceny młodzieży różnią się od ocen rodziców.

Badania ankietowe nad subkulturą młodzieży licealnej prowadzone przez R. Dyoniziaka ze względu na tematykę i liczebność badanych miały bardziej szeroki zakres³. Wnioski uzyskane z tego rodzaju badań są reprezentatywne w tym sensie, iż można je uogólniać na całą zbiorowość, do której należała badana próbka. Takie masowe badania nie są jednak w stanie dać wyczerpującego i bardziej pogłębionego obrazu poszczególnych analizowanych zjawisk w ich skomplikowanej strukturze. Możliwość pogłębienia analizy dostarczają monograficzne badania małych grup młodzieży. Wyników uzyskanych w takich badaniach nie można natomiast przenieść od razu na całą młodzież. W sumie monograficzne studia stanowią dla masowych badań wartościowe, zazwyczaj konieczne uzupełnienia.

W badaniach, o których mowa w komunikacie, zastosowano kilka technik otrzymywania informacji: wywiad swobodny, ankietę pod kontrolą i test socjometryczny. Zbieranie materiału przy pomocy tych technik poprzedziło nawiązanie osobistych, niemal przyjacielskich kontaktów z uczennicami wybranej XI klasy liceum. W rezultacie obserwacja, której wyniki uzupełniały dane zbierane na innej drodze, a także pozwalały je lepiej zinterpretować, zbliżała się do obserwacji uczestniczącej. Aby ułatwić sobie jej przeprowadzenie, do badań wybrano

¹ Komunikat powstał w oparciu o badania prowadzone w związku z pracą magisterską pod kierunkiem doc. dra J. Lutyńskiego. Autorka pragnie również przekazać wyrazy wdzięczności dyrekcji i młodzieży szkoły za pomoc okazywaną podczas przeprowadzania badań.

² Oto definicja subkultury, którą przyjęto w pracy: subkulturą pewnej zbiorowości, będącej częścią społeczeństwa globalnego, jest układ zachowań przebiegających według wzorów wspólnych dla członków tej zbiorowości, dla nich charakterystycznych, wykształconych i przyswojonych w toku interakcji w jej ramach. Definicja oparta jest o ogólną definicję kultury A. Kłoskowskiej, *Kultura masowa*, Warszawa 1964, s. 40.

³ R. Dyoniziak, *Młodzieżowa „podkultura”*, Warszawa 1965. Praca ta ukazała się w całości po przeprowadzeniu i opracowaniu badań, o których mowa w komunikacie. Autorka знаła jedynie częściowe wyniki opublikowane w artykułach R. Dyoniziaka, *Młodzieżowa „podkultura”*, „Kultura i Społeczeństwo”, 1962, nr 2, oraz *Młodzieżowa „podkultura”*, „Życie Literackie”, 1961, nr 28.