

NORMA PRZEKROCZONA! UPOLITYCZNIENIE PRACY W LATACH 50. XX W.

Streszczenie: Postrzeganie pracy jako więziotwórczej i kulturotwórczej aktywności człowieka jest trudne do pogodzenia z wymogami wydajności, przestrzegania terminów, racjonalizacją pracy i jej ideologicznym obciążeniem, preferowanym w latach 50 XX w. Społeczno-kulturowy kontekst wykonywania pracy generuje cele pracy, jej postrzeganie i rodzaj zaangażowania wykonawców, co ówczesnie wyrażało się między innymi w zobowiązaniach co do wysokości norm. Norma pracy, rozumiana jako wyznaczony arbitralnie standard, jawi się jako efekt denaturalizacji pracy oraz jako narzędzie oceny i hierarchizowania pracowników. W konsekwencji w latach 50. XX w. ukształtowały się następujące style pracy: 1) przekraczanie norm za wszelką cenę, 2) omijanie norm (wydajności) – ustalanie takich zasad pracy, by je wykonać dla nich samych, 3) lekceważenie tych norm.

Słowa kluczowe: praca, norma pracy, instytucja totalna.

„Praca uszlachetnia człowieka, tak brzmi hasło wszystkich przodowników pracy”¹.

Praca, według tego hasła, uszlachetniała człowieka w przynajmniej dwóch okolicznościach: gdy była pracą podporządkowaną wymogom planów gospodarczych przyjętych w państwie, oraz gdy wykonujący ją człowiek był przodownikiem – dążył do osiągnięcia założonych wyników.

Pracę z początku lat 50. XX w. w Polsce w dużym stopniu wyznaczały takie pojęcia, jak współzawodnictwo pracy, zobowiązania i przekraczanie norm, przodownictwo pracy, racjonalizatorstwo, kolektywizm. Towarzyszyły im również takie pojęcia, jak bumelanctwo, sabotaż. Praca została w dużym stopniu podporządkowana terminologii walki, rywalizacji, pokonanych i zwycięzców². Przekraczanie norm w działaniach pracowniczych – wytwórczych i koncepcyjnych – oficjalnie stało się celem pracy człowieka w socjalistycznej Polsce. Jaki więc sens normy

¹ *Kronika Więzienia Progresywnego dla Młodocianych Politycznych w Jaworznie*, sygn. DH 12711 OMO, 1 V 1952, s. 2 [sygn. DH...OMO – sygnatura zbiorów Działu Historii Muzeum Warmii i Mazur w Olsztynie]

² F. Thom, *Drewniany język*, Warszawa 1990, s. 17-18: na używane słownictwo ma wpływ manicheistyczna idea dzielenia świata na dwa obozy – dobrych i złych. Z tego względu wszystko, co opisuje „drewniany język” jest nacechowane walką, odwołaniem do języka wojskowego, do militariów, jest opisywane przez przeciwstawienie. „Czytając prasę ma się wrażenie, że społeczeństwo jest w stanie ciągłej mobilizacji”.

nadawały pracy? Jakie cele założone i rzeczywiste można było osiągnąć wypełniając czy przekraczając normę? Co było ważniejsze – zaspokojenie potrzeb człowieka-pracownika, zaspokojenie potrzeby uzyskania wymiernego efektu pracy czy zadośćuczynienie wymogom idei? Za punkt wyjścia do szukania odpowiedzi na wyżej postawione pytania posłużą dokumenty z Więzienia Progresywnego dla Młodocianych Politycznych w Jaworznie (1951–1956). Więzienie Progresywne w Jaworznie było obozem pracy i indoktrynacji, a zaprowadzone w nim porządki w pewnym stopniu odzwierciedlały Polskę lat 50. XX w. Są to przede wszystkim zapisy zobowiązań, wykonane z okazji Złotu Młodych Przetwórców – Budowniczych Polski Ludowej 20–22 lipca 1952 r.³ oraz analiza „Błyskawic” – propagandowych gazetek ściennych i –fragmentarycznie – kroniki więzienia w Jaworznie z lat 1951–1952⁴. W związku z tym zostanie również przedstawiona – pobieżna z konieczności – charakterystyka zjawiska pracy oraz jego uwarunkowania.

Praca jako aktywność człowieka

Praca jest rozumiana jako wytwarzanie, jako aktywność – czynność zmieniająca wartość, jako działanie, ale także jako praca zawodowa oraz etat i zatrudnienie. Przez pracę wyraża się osobowość człowieka, więc Jacques Maritain określił ją jako „działanie wolne i rozumne”⁵. Natomiast Johannes Messner podkreślił celowość tego działania, gdy stwierdził, że praca „jest czynnością władz duchowych i fizycznych człowieka, skierowaną ku określonemu celowi”⁶. Praca jest również postrzegana jako czynnik konstruujący człowieka – uspołeczniający jego zachowanie i warunkujący formy aktywności człowieka – zgodnie z interpretacją tez Karola Marksa⁷.

Pewnym przeciwieństwem takiego ujęcia pracy były analizy psychologa pracy Fredericka Winsłowa Tylora, dokonane na bazie systemu pracy, stosowanego w fabrykach Henry’ego Forda. Według Tylora, centralne planowanie i zarządzanie produkcją ma cel w postaci takiej organizacji pracy, by „jakakolwiek osoba mogła wykonać dane zadanie z maksymalną wydajnością”⁸. Zasady pokazane przez Tay-

³ Sygn. DH 12714 OMO, zestaw współprawnych zobowiązań pracowniczych, podjętych imiennie przez część więźniów z Jaworzna w 1952 r.

⁴ Sygn. DH 12738 OMO, zestaw 251 współprawnych gazetek ściennych „Błyskawice”, z Więzienia Progresywnego w Jaworznie z lat 1952–1954.

⁵ Za: Cz. Strzeszewski, *Praca ludzka. Zagadnienie społecznomoralne*, Lublin 1978, s. 206.

⁶ Za: tamże, s. 10–11.

⁷ Por. J. Jezior, *Wartość pracy. Studium socjologiczne na podstawie badań w regionie środkowoschodniej Polski*, Lublin 2005, s. 26.

⁸ Za: M. Michalski, *Człowiek, praca kultura. O kulturowym wymiarze pracy ludzkiej*, Poznań 2005, s. 242–243: „w swej książce pt. «The Principles of Scientific Management» Tylor posługuje się postacią «wzorcowego» pracownika o nazwisku Schmitt, który jest typowym, niezbyt inteligentnym,

lora funkcjonowały wprawdzie w zupełnie innej formie uspołecznienia pracownika, niż te, które proponowano na początku lat 50. XX w. w Polsce, jednak jeden element można uznać za podobny: „F.W. Tylor wierzył, że w wielkiej fabryce maszyny i sposób ich zaprojektowania mogą być niebywale skomplikowane i złożone, ale nie ma potrzeby, by robotnicy ową złożoność rozumieli. Co więcej – dowodził – im mniej są rozpraszeni przez próby zrozumienia zamysłu całości, tym wydajniej robią to, co do nich należy”⁹.

Praca jest systemem w środowisku społecznym, gdyż wyodrębnia się przez kulturowo warunkowane interakcje, zmierzające do ustalenia statusów, wyznaczenia znaczeń elementów systemu, a także miejsca i roli człowieka w tym systemie¹⁰. Ponadto praca jako system mieści się w skonkretyzowanym ujęciu systemu – w postaci czynności biurowych czy produkcyjnych. Może być więc rozumiana jako zintegrowany system oddziaływań, samoorganizujący się i samoreprodukujący – elementy systemu nie muszą być trwałe, więc gdy jedne zanikają, inne muszą się pojawić. Praca jest więc zespołem działań i relacji, wzajemnie współzależnych, także poprzez charakter komunikowania się¹¹.

Tadeusz Kotarbiński definiował pracę jako zespół czynów „mający charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość czymś potrzebom istotnym”¹². Kotarbiński podkreślał, że są to czynności wykonywane raczej z musu. Określenie tych czynności może być podporządkowane indywidualnym i społecznym potrzebom – pojawia się więc konieczność wyodrębnienia pracy wytwórczej, umysłowej, pracy przeciwstawionej zabawie, pracy traktowanej jako zajęcie przeciwne nicnierobieniu, pracy utożsamionej z przykrym wysiłkiem lub połączonej z pewną przyjemnością

lecz wyjątkowo energicznym i dzięki temu wybijającym się ponad innych, człowiekiem. Na jego przykładzie autor prowadzi kalkulacje dotyczące większej wydajności i lepszej organizacji pracy i udowadnia, że możliwe jest, aby odpowiednio zmotywowany pracownik wykonując swe zadania zarabiał więcej (nie chodzi tu jednak o prostą proporcję, gdyż bohater Taylora zarabiał o 60% więcej, ale wykonując ogółem 400% normy)”.

⁹ R. Sennet, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa 2006, s. 47.

¹⁰ J. Jezior, dz. cyt., s. 24; T. Parsons, *Struktura społeczna a osobowość*, Warszawa 1969, s. 46–47: „system społeczny jest funkcją wspólną kultury, która nie tylko tworzy zasadnicze sposoby porozumiewania się, lecz określa również – a więc w pewnym stopniu wyznacza – względny status poszczególnych osób. Niemal nigdy znaczenie danej osoby dla innych osób nie jest zależne od ich interakcji. Dopóki system względnych statusów jest określony i regulowany przez wspólną kulturę, słuszne jest następujące, wyraźnie paradoksalne stwierdzenie: to, czym człowiek jest, można zrozumieć tylko uwzględniając przekonania i postawy uczuciowe, określające, jakim ten człowiek powinien być. Twierdzenie to słuszne jest przy bardzo ogólnym podejściu, jest jednak najważniejsze dla zrozumienia systemu społecznego”.

¹¹ N. Luhmann, *Systemy społeczne*, Kraków 2007, s. 135–148. Selektywność komunikacji staje się tu zasadą działania systemu, która dotyczy porządkowania chaosu, czyli swoistego porozumienia, wymuszania sensu działań podejmowanych w systemie.

¹² T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Wrocław 1973, s. 88–90.

podejmowania tego wysiłku¹³. Praca jest podstawą dla trzech rodzajów zadowolenia człowieka: zaspokajają potrzebę twórczości, pozwala na wyładowanie naturalnej energii fizycznej i intelektualnej, daje zadowolenie ze zrealizowania podjętej pracy¹⁴.

Opisana w ten sposób praca jest także pewnym aspektem godności ludzkiej, wiąże się nie tyle z nadawaniem tej godności, co jej kształtowaniem za pomocą pracy. Godność jest tu rozumiana nie tylko jako przyrodzona człowiekowi, niezbywalna właściwość, ale jako „kryterium statusu prawnego”, które poprzez pracę wiąże się z nadanym człowiekowi uprawnieniem wykonawcy określonej pracy¹⁵. Tak pojęta praca jest łącznikiem między działaniami jednostkowymi a ich „społeczną standaryzacją i obiektywizacją”¹⁶. Polega to na przeniesieniu w sferę społeczną indywidualnych schematów pojęciowych dotyczących pracy, poprzez ich uogólnienie i upowszechnienie w trakcie wykonywania pracy, w trakcie współpracy i w procesie uwspólniania tych schematów¹⁷. Karol Marks uzależniał pracę i wartość, ilość pracy była wprost proporcjonalna do wartości wytworu, ale wartość tego wytworu nie miała znaczenia wyłącznie ekonomicznego – handlowego. Była rachunkiem zysków i „pracy społecznie niezbędnej”, którą należało zainwestować. Praca, według K. Marksa, jest „bezpośrednio społeczna”, co w praktyce oznaczało, że celem pracy jest zaspokajanie potrzeb społeczeństwa, a nie zysk tego społeczeństwa – jako pewnej całości. Realizowano to poprzez centralne planowanie, wyznaczające zarówno potrzeby jak i stopień ich zaspokojenia¹⁸. Na marginesie można dodać, że swoistą konsekwencją stało się także rozdzielenie wartości pracy w ujęciu normatywnym i wartości pracy w ujęciu praktycznym¹⁹.

¹³ Tamże, s. 90–91; por. też J. Jezior, dz. cyt., s. 25–26.

¹⁴ Cz. Strzeszewski, *Katolicka Nauka społeczna*, Lublin 1994, s. 581–589.

¹⁵ Por. E. Nowak, K.M. Cern, *Ehos w życiu publicznym*, Warszawa 2008, s. 217–218: „Uznanie przyrodzonej godności człowieka – zaznaczymy to wyraźnie – nie uchyla wcale możliwości stosowania pojęcia godność w drugim znaczeniu, np. z uwagi kryterium statusu prawnego. [...] skoro jednak przysługuje nam godność na mocy urodzenia się człowiekiem, to możemy jako jednostki w równym stopniu zabiegać także o godność zajmowania pewnej pozycji społecznej, która wiąże się już jednak ze spełnieniem określonych kryteriów i osiąganiem statusu społecznego odróżniającego nas od innych ludzi.”

¹⁶ M. Marody, A. Giza-Poleszczuk, *Przemiany więzi społecznych*, Warszawa 2004, s. 217.

¹⁷ Por. C. Trutkowski, *Teorie społecznych reprezentacji i jej zastosowania*, [w:] *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI w.*, [red.] M. Marody, Warszawa 2007, s. 376–383.

¹⁸ S. Kurowski, *Doktrynalne uwarunkowania obecnego kryzysu gospodarczego PRL*, [w:] *Raport o stanie narodu i PRL*, „Biblioteka Kultury” t. 313, Paryż 1980, s. 12–15.: „Teza o pracy bezpośrednio społecznej jest moralnym, teoretycznym i politycznym uzasadnieniem centralnego planowania. Ale jednocześnie teza ta pozostaje w rażącej sprzeczności z rzeczywistością społeczeństw żyjących w systemie gospodarki centralnie planowanej. Realizacja założenia o pracy bezpośrednio społecznej wymagałaby bowiem identyfikacji celów, dążeń i potrzeb centralnego planisty z celami i potrzebami całego społeczeństwa, wymagałaby tzw. jedności moralnopolitycznej całego społeczeństwa w takim stopniu, w jakim to jest w ogóle niemożliwe w populacjach gatunku *homo sapiens*”.

¹⁹ Por. M. Gałęziowska, *Spory o sens pracy. Normatywny i praktyczny wymiar ethosu pracy w socjalizmie – na przykładzie Więzienia Progresywnego w Jaworznie (1951–1953)*, „Dzieje Najnowsze” 2009, rocznik XLI, nr 4, s. 31–46.

Dzisiaj pojęcie pracy kształtują zjawiska związane ze sferą usług, elastycznością pracy, jej mobilnością i stechniczowaniem. Jest to również związane ze zróżnicowaniem działań w obrębie samej pracy – nie tylko ze względu na jej efektywność, skuteczność, ale też więziotwórczy i kulturotwórczy charakter²⁰. Wykonywana czynność pracy ma wpływ na to, jakie relacje i jaką interakcję generuje, tworząc pewien czasoprzestrzenny porządek. Ów porządek zmienia się wraz ze zmianą wartości wytworu pracy, zmianą wartości samych czynności pracy. Gdyby potraktować przeszłe dzieje jako eksperyment, na podstawie którego można określić charakter procesów, to zjawisko pracy w latach 50. XX w. jawi się jako zasadniczo inne w wymiarze i czynności, i wartości²¹.

Spoleczno-ustrojowe uwarunkowanie pracy

Rok 1956, jako pewien punkt zwrotny w budowaniu socjalizmu w Polsce, zmienił postrzeganie pracy. Przed 1956 r. praca była w dużym stopniu narzędziem propagandy kształtującej poparcie dla nowego ustroju, była narzędziem do kształtowania jego podwalin²². Może o tym świadczyć tematyka plakatów propagan-

²⁰ Porównajmy dwie teorie pracy, mechanistyczną i humanistyczną. W pierwszej – praca człowieka „jest środkiem produkcji, która ma służyć osiągnięciu określonego celu.” W drugiej – jest narzędziem doskonalenia człowieka, „przeobrażania przyrody, a także sposób życia ludzkiego”; za: M. Michalski, dz. cyt., s. 16. Por. też Cz. Strzeszewski, *Praca ludzka...*, s. 202–203.

²¹ Por. S. Sassen, *Territory-Authority-Rights. From Medieval to Global Assamblages*, Princeton and Oxford 2006, s. 13–17; Por. także „Inicjator”, *Uświadomiłem sobie sens słowa racjonalizacja*, [w:] *Pamiętniki wynalazców i racjonalizatorów*, [wybór i opracowanie] J. Nowak, Warszawa 1973, s. 99–100: autor wspomina swoją pracę w prywatnym zakładzie rzemieślniczym i mechanizm ustalania norm po upaństwowieniu jego miejsca pracy: „W 1955 r. zakład został uspołeczniony. Zmienił się również profil usług i produkcji. Przybyli pracownicy normowania i dokonali pomiarów czasu dla poszczególnych operacji. Nie da się ukryć, że za namową starszych pracowników w czasie normowania wykonywaliśmy poszczególne operacje w sposób archaiczny i wolny. W wyniku tego przez kolejne trzy miesiące wykonywaliśmy od 300 do 500% normy. Operacje znormowano od nowa. Obcięto około 50% poprzednio ustalonego czasu. Mimo to przez następne trzy miesiące wykonywaliśmy znowu od 300 do 500% normy. Po kolejnej weryfikacji norm daliśmy spokój, stabilizując się na poziomie 200–300% normy, co też nie było kresem naszych możliwości. Wiązało się to z tym, że mieliśmy szereg przyrządów pomocniczych, ułatwiających wykonywanie poszczególnych operacji. Była to więc niewątpliwie czysta działalność racjonalizatorska, z której nie zdawaliśmy sobie sprawy”.

²² S. Kurowski, dz. cyt., s. 20–21: U Marksa produkcyjna jest ta praca, która tworzy wartość dodatkową, choćby to była praca owego przykładowego nauczyciela zatrudnionego w przedsiębiorstwie oświatowym. Natomiast u współczesnych marksistów produkcyjna jest ta praca, która przekształca materię. Jest to więc regres aż do sposobu właściwego fizjokratom. I takie ujęcie zaciążyło na całej strukturze gospodarczej krajów podporządkowanych doktrynie.”

dowych dotyczących pracy²³, wydzwięk przemówień przywódców²⁴, przesunięcie punktu ciężkości święta 1 Maja – ze święta pracy na manifestację poparcia dla ustroju²⁵. Jak wspomniano na początku, zjawisko pracy zostało wtłoczone w schematy pojęciowe, odpowiadające ideologii socjalistycznego ustroju: „cały warsztat szkolny tętni pracą. Dobiegają ostatnie dni miesiąca, w których wzmagą się walka o jak najwyższe i najszybsze wykonanie planu. Działem przodującym w tej walce jest zmiana pierwsza z ręcznej obróbki. Plan miesięczny wykonała ona dnia 28 VII 1954 r. w 103%”²⁶. Praca została także określona jako akt heroizmu związany z pokonywaniem trudności nie przewidzianych w zwykłych „obowiązках pracy”, połączonych nie tyle z ryzykiem i niebezpieczeństwem, co ze „społecznie cennym

²³ Por. np. hasła na plakatach: *Cześć przodownikom pracy umacniającym potęgę gospodarczą, dobrobyt i siłę obronną naszej ojczyzny* (sygn. DH 12564 OMO).

Zwiększając wydajność pracy i obniżając koszty produkcji budujesz siłę Polski (sygn. DH 12566 OMO).

Podnosząc wydajność pracy pracujesz dla siebie, pracujesz dla Polski (sygn. DH 12572 OMO).

Zwycięstwem produkcyjnym bijesz wroga klasowego, przekreślasz plany imperialistów (sygn. DH 12573 OMO).

Twój stosunek do pracy miarą Twojego patriotyzmu (sygn. DH 12574 OMO).

Pomyśl ile szkody Polsce i tobie przynosi bumelanctwo, marnotrawstwo i pijaństwo (sygn. DH 12577 OMO).

Wzmożoną pracą i walką o realizację planów produkcyjnych i podniesienie stopy życiowej wspieramy robotników krajów kapitalistycznych i kolonialnych w walce z imperializmem (sygn. DH 12581 OMO).

Kobieto wiejska! podnosząc wydajność z hektara, przodując w hodowli i kontrakcji przyczyniasz się do wzrostu dobrobytu wsi i bogactwa kraju (sygn. DH 12582 OMO).

Młodzi robotnicy! Cześć waszej pracy! Przekraczajcie normy, oszczędzajcie surowce, obniżajcie koszty własne, walczcie o wysoką jakość produkcji. W górę sztandar współzawodnictwa złotowego! 20–22 VII 1952 Warszawa (sygn. DH 12595 OMO).

Cześć przodownikom pracy bohaterom socjalistycznego budownictwa (sygn. DH 12624 OMO).

²⁴ Por. np. „Trybuna Ludu” nr 114 (487), 27 IV 1950, s. 3, Hasła Centralnego Komitetu WKP(b) na 1 Maja 1950 r.; tamże, nr 120 (492), 2 V 1950, s. 1: *Lud polski z klasą robotniczą na czele manifestuje 1 Maja nieugiętą wolę walki o pokój* (przemówienie członka Biura Politycznego KC PZPR tow. E. Ochaba na akademii 1-majowej w Warszawie); tamże, nr 121 (493), 3 V 1950, s. 1: *Rosnące wciąż siły obozu pokoju obrócą w niwecz nikczemne plany podżegaczy wojennych* (przemówienie prezydenta RP tow. Bolesława Bieruta transmitowane przez radio w dniu 1 maja 1950 r.); tamże, nr 251 (622), 12 IX 1950 r. *Toczy się zwycięska walka o przebudowę wsi polskiej – cały naród dzieli radość rolnika z plonów* (przemówienie tow. premiera J. Cyrankiewicza na uroczystościach dożynkowych w Lublinie). Wszystkie przemówienia nawiązują do walki o pokój w aspekcie wykonywania pracy, wykorzystują kontekst święta pracy lub kontekst okoliczności – np. walki w Korei.

²⁵ Por. znamienne twierdzenia K. Żygulskiego: „Analiza treści pierwszomajowych artykułów, przemówień i apeli daje socjologowi możliwość stwierdzenia, w jakim kierunku dokonuje się ewolucja święta, przede wszystkim jako instytucji związanej z zorganizowanym ruchem socjalistycznym, który ją przecież kiedyś do życia powoła. W Polsce współczesnej święto majowe to okazja nie tylko do podkreślenia miejsca pracy jako wartości nadrzędnej, wartości patriotyzmu, wspólnej odpowiedzialności za ojczyznę. Święto ma służyć umocnieniu wspólnoty narodowej narodu socjalistycznego”: K. Żygulski, *Święto i kultura. Święta dawne i nowe, rozważania socjologa*, Warszawa 1981, s. 271–273.

²⁶ „Błyskawice” z Więzienia Progresywnego w Jaworznie, współpracujący zespół gazetki, sygn. DH 12738 OMO/31.

wysiłkiem²⁷. Była także formalnie traktowana jako rodzaj służby – co na ogół było równoznaczne z czynnością wykonywaną wyłącznie dla doraźnie precyzowanego dobra ogólnego²⁸.

Dla gospodarki narodowej istotne było to, że zasady pracy obejmowały pełne zatrudnienie i racjonalizację tego zatrudnienia²⁹. Do charakterystyki pracy w tym okresie można jeszcze dodać prymat pracy kolektywnej nad indywidualną – choćby z racji realizacji zamierzeń przemysłowych wynikających z przyjętego w 1950 r. planu 6-letniego. Plan ten w ogólnych zarysach zakładał, że rozdziela się zaspokojenie podstawowych potrzeb życia i potrzeb budzącego się (poza krajami gospodarki socjalistycznej) konsumpcjonizmu. Rozdzielenie to spowodowało między innymi, że praca stała się odpowiednikiem poświęcenia na rzecz państwa³⁰. Poza tym w PRL „system pracy stał się instrumentem walki z przeciwnikami politycznymi, a nie podstawą do wymierzania sprawiedliwości”³¹.

W PRL podstawowym pracodawcą było państwo, a najbardziej liczył się – według H. Świdry-Ziemby – czas pracy. Wartość ta przekładała się na jak największą wydajność, realizowaną w jak najkrótszym czasie, ale także na długość czasu poświęconego na zajęcia związane z wykonywaną pracą. Założenia te realizowano poprzez dyscyplinę czasu, która pozwalała na kontrolowanie czynności oraz ich fe-

²⁷ K. Żygulski, *Wartości i wzory kultury*, Warszawa 1975, s. 307-308.

²⁸ Tamże, s. 311: „mówiąc o wartości pracy w ustroju socjalistycznym, często mamy na myśli jej efekty finalne, wpływ na realizację wspólnych celów, do których dążymy. Aby uświadomić ludziom ten aspekt problemu, wskazujemy na znaczenie ich zbiorowego i indywidualnego wysiłku dla dobra całej wspólnoty budującej nowy ustrój, dla ojczyzny. Praca nabiera wtedy, w pewnym przynajmniej stopniu, cech dobra instrumentalnego, czerpie swą wartość z wartości celu, któremu służy. Stąd płynnie charakterystyczna dla ustroju socjalistycznego praktyka szczególnego honorowania ludzi wybijających się w pracy zawodowej. Historycznie rzecz biorąc jest to nadanie pracy, a przede wszystkim pracy produkcyjnej, nowego charakteru służby, a więc czynności, która zawsze była w szczególny sposób wyróżniana”.

²⁹ S. Portet, *Elastyczność zatrudnienia w Polsce*, [w:] *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI w.*, [red.] M. Marody, Warszawa 2007, s. 129-130.: „Pełne zatrudnienie miało być z jednej strony odpowiedzią na oczekiwanie natury moralnej, potwierdzeniem wyższości socjalizmu nad kapitalizmem międzywojennym, nękanym dużym bezrobociem oraz, z drugiej strony, odpowiedzią na wymóg o charakterze ekonomicznym – wymóg najwyższego możliwego wzrostu gospodarczego”.

³⁰ Por. tamże, s. 133.: W jakiejś części odpowiada to dzisiejszemu sfetysyzowanemu pojęciu dyspozycyjności: „Bycie dyspozycyjnym oznacza akceptację pełnego wykorzystania czasu, jakim dysponuje pracownik, przez pracodawcę, w sposób przekraczający ustawowy czas pracy. Jest to również sposób na żądanie od kandydata, by podporządkował czas, który poświęca na inne swoje czynności społeczne (rodzina, studia), wymogom czasu pracy. Równocześnie wymóg dyspozycyjności pozostaje związany z bardziej zasadniczymi oczekiwaniami pracodawców. Dyspozycyjność jest bowiem miarą tego, jakie miejsce «praca zajmuje wśród wartości wyznawanych przez pracownika», jak powiedział pewien dyrektor przedsiębiorstwa budowlanego. Staje się więc ona miarą motywacji pracownika, jego zaangażowania i stosunku do pracy”.

³¹ J. Markiewicz, *Jaworzno niejedno ma imię - rozważania nad prawem i odpowiedzialnością*, [w:] *Historia martyrologii więźniów obozów odosobnienia w Jaworznie 1939-1956*, [red.] K. Miroszewski, Z. Woźniczka, Jaworzno 2002, s. 78.

tyszyzację. Ponieważ pracodawca swobodnie dysponował czasem pracy, z bałaganu organizacyjnego wynikały nadgodziny, pozwalające między innymi na wydłużenie kontroli nad pracownikiem³². Dyscyplina czasu pokrywała się z dyscypliną pracy – pojęcie to opisuje do dziś wiele obowiązków pracowniczych, związanych ze świadczeniem pracy, na podstawie określonej umowy o pracę. Współcześnie zdyscyplinowanie w pracy jest związane – poza obowiązkami pracowniczymi – z kontrolą społeczną. Taką kontrolę sprawuje państwo, pracodawca, zgodnie z wynikającymi z przypisanych im uprawnień środkami tej kontroli zakresu władzy. Dobrym przykładem tych uprawnień były istniejące od 1949 r. przydziały pracy. H. Świada-Ziemba twierdzi, że spowodowało to poważne straty społeczne: „Ten przydział odsiał znaczną część inteligencji, która już nigdy nie stała się naukowcami, literatami – niczym. Rozsyłano na nędzne posady tych, co nie spełniali kryteriów ideologicznych. W 1956 r. przywracano na uniwersytety, do instytutów wyrzuconych profesorów, ale nie tamtych, zgnojonych przez przydziały pracy”³³. Ostatecznie – pracy została odebrana przynajmniej część tego szczególnego sensu, który ma źródło w jej personalizacji. W praktyce dążenia do lepszej przyszłości praca stawała się uciążliwym, często egzekwowanym przez państwo przymusem³⁴.

Czy można zaryzykować twierdzenie, że praktyczna wartość pracy w socjalizmie przed 1956 r. sprowadzała się często do dziewiętnastowiecznego pojęcia dyscypliny pracy³⁵? Nieco zaprzeczała temu idea wspólnego wysiłku oraz patriotyczny cel – odbudowa kraju. Współgrały z tym argumenty bardziej racjonalne, a oparte na wspólnym wysiłku, składające się na tempo rozwoju po II wojnie: była to „suma ofiarności, zapału, entuzjazmu i wysiłku społeczeństwa i to w warunkach biedy i nędzy pookupacyjnej. Działał też prosty i jasny odruch robotników i techników: jeżeli fabryka nie ruszy, z czego będę żył ja, moja rodzina i my wszyscy?”³⁶. Jednak porównanie do dziewiętnastowiecznej zasady dyscypliny na pewno utwierdzało istnienie obozów pracy, batalionów górniczych, a także pracy w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce”³⁷. Za taki przykład służy także Więzienie Progressyw-

³² H. Świada-Ziemba, *Człowiek wewnątrz zniewolony. Mechanizmy i konsekwencje minionej formacji - analiza psychosocjologiczna*, Warszawa 1997, s. 134–135.

³³ H. Świada-Ziemba, *Notatki z życia systemu*, „Karta”, rocznik 1991, nr 3, s. 27–28.

³⁴ Cz. Strzeszewski, *Praca ludzka...*, s. 226: zwraca on uwagę na niekorzystne uwarunkowania pracy wykonywanej pod przymusem państwa, gdyż „może wywołać ona efekt odwrotny od zamierzonego, może spowodować przepaść pomiędzy obywatelami a rządem [...] Przymus jest więc tylko wtedy skuteczny, gdy ma skłonić do pracy tę nieznaczną część społeczeństwa, która przez złą wolę, lenistwo czy wrogość wobec państwa uchyla się od obowiązku narodowego. Przymus mający skłonić cały naród do pracy wbrew jego intencji, wbrew jego przekonaniom, zawsze zawodzi”.

³⁵ Z. Bauman, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Kraków 2006, s. 26.: według autora polegało na zastosowaniu następującej zasady: „nie zaprzataj sobie głowy dumą czy honorem, sensem czy celem – pracuj ze wszystkich sił, dzień w dzień i godzina za godziną, nawet jeśli nie widzisz powodu, aby się tak wysilać i jeśli nie potrafisz dostrzec znaczenia tego wysiłku”.

³⁶ A. Bocheński, *Rzecz o psychice narodu polskiego*, Warszawa 1972, s. 70–71.

³⁷ Por. K. Miroszewski, *Centralny Obóz Pracy Jaworzno (1945-1950)*, [w:] *Obóz dwóch totalitaryzmów. Jaworzno 1943-1956*, [red.] K. Miroszewski, Z. Woźniczka, Jaworzno 2007, s. 42–43.

ne w Jaworznie, które ze względu na makarenkowską ideę „wychowywania przez pracę” stało się przykładem zwyrodnienia pracy. Tadeusz Mróz, więzień Jaworzna wspominał to tak: „Zostaliśmy rzućeni na pożarcie w majestacie ówczesnego prawa obozowego klawiszom oraz strażnikom z więziennych wieżyczek. Odtąd otoczeni drutem kolczastym pod napięciem 380 woltów oraz murem wysokim na 5 metrów, stanowiliśmy enklawę ludzi poddanych niewolniczej pracy, głodzeniu, oczekujących powolnej śmierci, która mogła stanowić dla nas jedyne wyzwolenie, lub kalectwa [...]. Tak rozpoczęła się resocjalizacja. I tutaj, już na samym początku tkwiła pułapka. Z jednej strony więźniowie pozytywnie oceniali i zachłystywali się nieraz po raz pierwszy od roku lub dwóch haustami świeżego powietrza i możliwością podjęcia pracy. Z drugiej strony prawie z marszu dowiadywali się, że faktycznie nie jest to obóz progresywny, ale koncentracyjny. Dla nich rozpoczął się okres represji, katorżniczej, często 16-godzinnej pracy przymusowej w zamian za głodowe racje żywnościowe [...] Niewolnicza praca, szczególnie dla więźniów w kopalniach węgla lub przy prefabrykacji betonowych elementów budowlanych była straszna. Skierowani do warsztatów stolarskich, ślusarskich, kuchni lub kartoflarni mieli nieco znośniejsze warunki”³⁸.

Ważnym elementem pracy w socjalizmie było racjonalizatorstwo i kolektywizacja. Racjonalizatorstwo oznaczało inicjatywę w pracy i w działaniu, pewną założoną i niewymuszoną sprawność i umiejętność radzenia sobie zarówno z zadaniami, jak i z ludźmi czy narzędziami pracy³⁹. Praktyka wprowadzania racjonalizatorskich rozwiązań była różna, jednak sama zasada przynajmniej w części ułatwiała wykonywanie pracy na różnych stanowiskach⁴⁰. Na potrzeby tego artykułu warto zauważyć, że realizowane pomysły racjonalizatorskie były pretekstem do podnosze-

³⁸ T. Mróz, *Więzienie Progresywne Jaworzno czy obóz koncentracyjny dla niepokornej młodzieży*, [w:] *Obóz dwóch totalitaryzmów. Jaworzno 1943-1956*, t. 2, [red.] K. Miroszewski, Z. Woźniczka, Jaworzno 2007, s. 144.

³⁹ T. Kotarbiński, dz. cyt., s. 400: „Idzie o to, aby przedsiębiorczość nie kierowała się głównie troską o własny profit ekonomiczny przedsiębiorcy, zależny od sprytnego zużytkowania własnych jego narzędzi pracy i cudzej pracy najemnej, lecz służyła wedle intencji, i w efekcie, faktycznemu dobru publicznemu, kierując się ku celom społecznie cennym. [...] Inicjatywa polega na samorzutnym kreowaniu zamierzeń i samorzutnym próbowaniu ich realizacji, nie dopiero pod presją czyjogoś nakazu, nie dopiero wedle cudzego podszeptu lub cudzej koncepcji. Racjonalizatorstwo techniczne – to znakomite pole do rozwijania inicjatywy”.

⁴⁰ Por. pozytywne i negatywne przykłady losów rozwiązań racjonalizatorskich, zamieszczone w: *Pamiętniki wynalazców i racjonalizatorów*, np. wspomnienia podpisane: „Górnik”, s. 89–96; „Adam Zadrożny”, s. 149–174; „Wybrzeże”, s. 223–241.

nia norm⁴¹, względnie służyły wyłącznie do uzyskiwania dodatkowych zarobków⁴². Z kolei kolektywność pracy oznaczała współdziałanie w zespołach, wytworzenie swoistej mechanicznej więzi pracowniczej, podporządkowanej wspólnemu wykonaniu zadania. Kolektywność wykonywania pracy była również wymuszona przez konieczność podziału bardziej skomplikowanych działań. Kolektywność była łączona także z zasadą podporządkowania obranego celu dobru szerszej wspólnoty, a nie tylko dobru zespołu i doraźnej pracy⁴³. Tu należałoby zaznaczyć, że normy można było osiągać lub przekroczyć zarówno w zespole, jak i samodzielnie. Przykłady skrajne, to współzawodniczenie całych zakładów pracy, a w wymiarze indywidualnym – praca według Wincentego Pstrowskiego⁴⁴.

W sumie więc racjonalizatorstwo nie oznaczało, że praca była poddana procesowi racjonalizacji⁴⁵, natomiast kolektywizacja realizowana w latach 50. XX w. nie wiązała się ze wspólnotowością pracy⁴⁶. Była to raczej konieczna współpraca, było to też uspołecznienie, które przekładało się na zamianę gospodarstw indywidualnych w spółdzielnie produkcyjne. W pewnym stopniu obrazuje to wskazana przez M. Marody i A. Giżę-Poleszczuk zmiana charakteru i postrzegania pracy, wynikająca z charakterystycznej dla ustroju formy uspołecznienia: „ludzkie zacho-

⁴¹ „Wybrzeże”, *Smak projektów wynalazczych*, [w:] *Pamiętniki wynalazców i racjonalizatorów*, s. 223: „w czasie przerw śniadaniowych czy też w szatni słyszałem, jak któryś z pracowników chwalił się, że coś tam zrobił, co pozwala mu skrócić czas wykonywanej pracy o kilka godzin. Lecz za każdym razem stwierdzano, że nie należy o tym mówić, bo obetną czas, który *normowszczyki* zaraz wyśrubują. Chodząc po sali produkcyjnej, na każdej niemal obrabiarce widziałem jakiś fikuśny przyrząd, który skrętnie był później chowany w szafce. Drugiego takiego już nikt nie miał”.

⁴² „Niecierpliwyy”, *Czy zamykać wynalazki w sejfie?*, [w:] *Pamiętniki wynalazców i racjonalizatorów*, s. 126: „brygady racjonalizatorskie”, powoływane w zakładach pracy do rozwiązywania problemów produkcyjnych lub „brygady wdrożeniowe”, które wprowadzały zatwierdzone projekty – były bardzo rozbudowanymi zespołami ludzi, którzy często wnosili pracę nieproporcjonalną do otrzymywanego wynagrodzenia.

⁴³ T. Kotarbiński, dz. cyt., s. 146, 237–238. Por. też sygn. DH 12738 OMO/61: „Śpiąc po apelu porannym świadomie łamię dyscyplinę i regulamin więzienny. Tym samym godzi [sic] w rozwój kolektywu”.

⁴⁴ J. Roszko, *Prawda o górniku Pstrowskim*, Warszawa 1975, s. 72: z listu zamieszczonego w „Dzienniku Polskim”, 28 lipca 1947 r.: „Od maja ubiegłego roku [1946] pracuję jako rębacz na kopalni *Jadwiga* w Zabrzcu. W lutym wykonałem normę w 240 proc., wyrąbując 72,5 m chodnika. W kwietniu wykonałem 273 proc., wyrąbując 85 m chodnika, a w maju dałem 270 proc. normy, wyrąbując 78 m chodnika. Pracuję w chodniku o 2 m wysokości, a 2,5 m szerokości. Wzywam do współzawodnictwa towarzyszy rębaczy z innych kopalń. Kto wyrąbie więcej ode mnie?”.

⁴⁵ M. Michalski, dz. cyt. s. 244.

⁴⁶ H. Świda-Ziemia, *Notatki z życia systemu...*, s. 29–30: „To taki rodzaj świata, gdzie dobra nie można czynić samemu, a jedynie przyłączając się do jakiejś realnie istniejącej siły walczącej. A że wiąże się z tym okrucieństwo, niesprawiedliwość [...] Jedna mi wytłumaczyła, że to jest *rysa na kryształach*. Jeżeli się odrzuciło bezwzględną wartość norm etycznych i przyjęło relatywizm przyłączenia do takiej siły, to wiązała się z tym bardzo duża łatwość całościowego przyjęcia tego światopoglądu. Zwłaszcza, gdy wchodziło się do grupy, której człowiek nigdy nie był pewny. Trzeba było radarem prawie wyczuwać, co «będzie pochwalone, a co zganione, co nazwą czujnością, a co nadgorliwością»”; por. też: R. Sennet, dz. cyt., s. 192–193.

wania warunkowane są, między innymi, przez dominującą formę uspołecznienia, która selekcjonuje zarówno treści wytwarzane i przetwarzane przez umysł (nie tylko idee, lecz także nowe rozwiązania techniczne oraz nowe strategie postępowania) jak i podejmowane przez jednostki działania⁴⁷. Rozpatrywane w tym kontekście normy wykonywanej pracy są zależne od formy uspołecznienia, a co za tym idzie, także od charakteru więzi we wspólnocie, której usiłowano nadać cechy kolektywu⁴⁸. Prawdopodobnie początkowo norma służyła zwiększeniu efektywności pracy, wydajności w produkcji, lecz w miarę upływu czasu sama stała się celem i najwyższą wartością.

Norma pracy

Sama norma wykonywanej pracy może być rozpatrywane dwojako. Po pierwsze, jako standard – efekt denaturalizacji pracy, stopniowego jej znormalizowania, czyli swoistego wtłoczenia w kontekst nowoczesnego społeczeństwa⁴⁹. Ponadto norma oznaczała nie tyle wykonanie założonego zadania, osiągnięcie celu, co jego przekroczenie, gdyż sama norma stała się standardem⁵⁰. Po drugie, norma była wartością, po trzecie, stała się celem pracy, który powinien być osiągnięty w określonej

⁴⁷ M. Marody, A. Giza-Poleszczuk, *Przemiany więzi społecznych*, Warszawa 2004, s. 241.

⁴⁸ Karol Marks twierdził: „Niezależnie od nowego potencjału siły, wynikającego ze stopienia wielu sił w jedną łączną, przy większej części prac produkcyjnych, sam tylko kontakt społeczny wywołuje wśród robotników współzawodnictwo i pobudzenie ich energii (*animal spiritus*) podnoszącej zdolność produkcyjną każdej jednostki”, cyt. za: K. Makrełow, *Człowiek w procesie pracy. Społeczne więzi w kolektywie*, Warszawa 1983, s. 8.

⁴⁹ Por. Cz. Strzeszewski, *Praca ludzka...*, s. 113–114: wzrost interwencji państwa i zmianę stosunków pracy, wynikającą ze zwiększenia roli pracujących oraz zaangażowania gospodarki państwowej w ogólnoswiatową; Por. też M. Marody, A. Giza-Poleszczuk, dz. cyt., s. 248–249: „Społeczeństwo nowoczesne jest oczywiście ustrukturyzowane, lecz już w połowie XX wieku miejsce silnie zhierarchizowanych, a zarazem konfliktowych podziałów klasowych z pierwszego okresu kształtowania się kapitalizmu, zaczyna zajmować w nim bardziej zróżnicowany system społeczny, oparty na społecznym kontrakcie między kapitałem (pracodawcami), pracą (pracownikami) i państwem (rząd). Państwo angażuje się w inwestycje publiczne (np. budowa autostrad, urbanizacja), aby wspierać masową produkcję i konsumpcję, co z kolei ma gwarantować stałe zatrudnienie pracowników”. Por. też U. Beck, *Władza i przeciwwładza w epoce globalnej. Nowa ekonomia polityki światowej*, Warszawa 2005, s. 26–31, 192: wskazuje on na zmianę relacji między państwem, państwem narodowym i społeczeństwem obywatelskim – w odniesieniu do kształtowania gospodarki światowej. Władza gospodarki zasadza się przede wszystkim na tym, że dzięki swym inwestycjom (chronionym przez zinstytucjonalizowaną wolność) może tworzyć lub przecinać życiodajne tętnice narodowej polityki i społeczeństwa (podatki i miejsca prac). Słabość władzy państwowej wynika z tego, co stanowi o jego sile: z zakorzenienia terytorialnego”.

⁵⁰ E. Nowak, K.M. Cern, dz. cyt., s. 37.: „Norma w techniczno-empirycznym znaczeniu tego terminu oznacza standard, jaki spełniać powinny przedmioty zaliczane do tej samej klasy. Do standardu tego należy zestaw czynności, które – *zestrojone* w przedmiocie według wymaganych proporcji – zezwalają zaliczyć go do owej klasy”.

wysokości jednostki pomiaru tej pracy, czyli najczęściej osiągnięta w założonym czasie, bez względu na to, do kogo ten czas należał⁵¹.

Funkcjonowanie normy odpowiadało współczesnemu ujęciu pracy, w którym została ona zorganizowana „nie tyle wokół wytwarzanych przedmiotów (choć nadal stanowią one pokaźną część jej produktów finalnych), ile wokół operowania abstraktami i ideami”⁵². Owo operowanie pojęciami raczej niż materią skutkowało również odpersonalizowaniem pracy i jej wytworów. Norma była tu jednocześnie wymiennie określonym efektem działania – w postaci ilości wykonanych w ramach pracy elementów budowlanych, ale istniała też w formie określonej postawy, stosunku do działania, celu, osoby, przedmiotu (zob. tabele nr 2 i 3).

W miarę upływu czasu norma jako cel sam w sobie stała się jedną z zasad organizacji pracy w socjalistycznym zakładzie przemysłowym czy takiej instytucji biurokratycznej. W kontekście przymusu osiągnięcia normy zakład pracy przyjmował wiele cech instytucji totalnej, w której „norma pracy” jawiła się jako środek nacisku, podstawa karania lub nagradzania, podstawa klasyfikacji pracowników⁵³. Na marginesie – Zygmunt Bauman wskazywał, że „instytucje panoptyczne nie wychowywały konsumentów, ale wdrażały ludzi do rutynowych, monotonna zachowań i osiągały ten rezultat poprzez ograniczanie bądź całkowitą eliminację wyboru”⁵⁴. Zasada normy produkcyjnej i tej nie związanej z wytwórczością zakładała, że norma zostanie przekroczona. Praktyczna realizacja zasady sprawiała, że tylko wykonanie założonej mierzalnej lub niemierzalnej wartości nadawało jakiś sens pracy człowieka, a jednocześnie często sprowadzało ten sens do przekroczenia tej przyjętej wartości. Zaprzeczało to pełnemu pojęciu pracy.

Założona norma wyznaczała tempo pracy, określała znaczenie pracownika w hierarchii, a także – trudno powiedzieć, w jakim stopniu realnie – była wyznacznikiem rozwoju gospodarki krajowej, w ramach realizacji założeń kolejnych planów. Normy wiązały się z podejmowaniem zobowiązań pracowniczych. Zobowiązania dotyczyły zarówno głównego ilościowego zadania pracy, jak i działań towarzyszących głównemu zadaniu pracy. Obrazuje to podsumowanie zadań pracowniczych, podjętych w Więzieniu Progresywnym w Jaworznie, między innymi na okoliczność Zlotu Młodych Przodowników – Budowniczych Polski Ludowej 20–22 lipca 1952 r. W tym więzieniu praca teoretycznie miała być elementem resocjalizacji. Celem tej resocjalizacji miała być zmiana postaw społeczno-politycznych młodych

⁵¹ Na marginesie można wspomnieć, że Karol Marks zwracał uwagę na niebezpieczeństwo zrutynizowania organizacji czasu pracy (co stało się cechą fordyzmu), a E.P. Thompson wręcz wskazywał, że „w nowoczesnym kapitalizmie zatrudnieni nie dostrzegali różnic między czasem swego pracodawcy a ich *własnym* czasem”; zob. R. Sennet, dz. cyt., s. 45.

⁵² M. Marody, A. Giza-Poleszczuk, dz. cyt., s. 251.

⁵³ Por. E. Goffman, *Charakterystyka instytucji totalnych*, [w:] *Elementy teorii socjologicznych. Materiały do dziejów współczesnej teorii zachodniej*, [wyb.] W. Derczyński, A. Jasińska-Kania, J. Szacki, Warszawa 1976, s. 153–154.

⁵⁴ Z. Bauman, dz. cyt., s. 55–56.

ludzi, skazanych przede wszystkim za szeroko pojętą działalność antypaństwową, a właściwie antyustrojową⁵⁵. W praktyce resocjalizacja oznaczała indoktrynację i ciężką pracę, której nie odzwierciedlają przedstawione poniżej deklaracje norm⁵⁶.

Tabela nr 1. Wysokość norm pracowniczych podjętych w Więzieniu Progresywnym w Jaworznie z okazji Złotu w 1952 r. w Warszawie

Miejsce pracy	Wysokość podejmowanych norm
dział pracy, dział gospodarczy, dział prefabrykacji, dział inwestycji, stolarnia, ślusarnia, zbrojarnia – pracujące na potrzeby wewnętrzne więzienia w Jaworznie oraz w ramach Centralnego Działu Pracy Więźniów	Wykonywać normę, przekraczać, podnieść wydajność – najczęściej od 119% do 220% wykonywać w tym okresie najmniej 155% normy od 4 VI do 22 VII 1952 r. przekraczać 200% normy od 4 VI 52 do 22 VII 52 przekraczać normę 200%; wykonywać do dnia złotu 200% normy podnieść swą wydajność z dotychczasowej wykonywanej normy 119% na 150% co da 107 godzin oszczędności podnieść wydajność z dotychczasowej wykonywanej normy na 119% na 150% co da 428 godzin oszczędności podnieść swą wydajność z 119% na 120% co da 4 godziny oszczędności

Źródło: sygn. DH 12714 OMO, współprawną dokumentacja zobowiązań pracowniczych więźniów Więzienia Progresywnego Jaworzno; oraz AAN MBP 1744/77 „Analiza pracy wychowawczej wśród więźniów młodocianych Jaworzna”, IX 1952, s. 20–23.

Warto zwrócić uwagę na bliżej nie sprecyzowaną zasadę przeliczania wysokości normy na oszczędność czasu pracy. Czas pracy wydaje się być nie tyle jednostką pomiaru, co jednostką dochodu i narzędziem kontroli działań⁵⁷. Choć nie zostało to bezpośrednio ujęte w analizowanych zobowiązaniach, wykonywanie norm wiązało się nie tylko z czasem pracy w ujęciu pracownika, ale także z przekraczaniem

⁵⁵ Por. Szwaagrzyk K., *Jaworzno. Historia więzienia dla młodocianych więźniów politycznych 1951–1955*, wyd. „Jaworzniacy” Fundacja Pomocy Byłym Młodocianym Więźniom Politycznym Lat 1944–1956, Wydawnictwo „Klio”, Wrocław 1999; Żebrowski L., *Jaworzno*, [w:] *Encyklopedia białych plam*, t. VIII, Polskie Wydawnictwo Encyklopedyczne, Radom 2002.

⁵⁶ T. Mróz, dz. cyt., s. 147: „Szczególnie zła była sytuacja młodzieży skazanej na niewolniczą pracę w kilku najgorszych pod względem geologicznym kopalniach w Jaworznie. Za miskę kaszy z gnijącą rybą fedrowali wycieńczeni pobyt w więzieniu. Chodniki szybów *Leopold I i II*, *Tadeusz Kościuszko* i *Komuna Paryska* pokryte zostały potem i krwią kilku tysięcy ludzi. Najokrutniejsze warunki niewolniczej pracy stworzono w dziale prefabrykacji. Spotykaliśmy się wycieńczeni przy stołach wibracyjnych, przy których pracowaliśmy jak automaty, produkując dla budownictwa belki łącznikowe DMS, pustaki MK oraz trylinki”.

⁵⁷ Por. R. Sennet, dz. cyt., s. 14–19: Przywołując różne aspekty sytuacji wolnego rynku wspomina on, jak w ramach zmiany zasad i celów pracy zmienia się rola czasu. Aby czas stał się „narzędziem akumulacji” konieczne jest zracjonalizowanie czasu i określona struktura czasowa, która narzuca tempo i efekt działań. Konieczne jest również podporządkowanie własnego czasu – czasowi innych.

przez pracodawcę ustalonego wymiaru czasu pracy⁵⁸. Przedstawione w tabeli nr 1 zapisy wysokości norm zostały celowo oderwane od przypisanej danej normie czynności. Tak też zostały one sformułowane w zobowiązaniach, choć przy wartości każdej normy wymieniono zakres dodatkowych czynności, nie związanych wprost z produkcją.

W tabeli nr 2 przedstawiono wykaz czynności, które podlegały normowaniu. Próba systematyzacji tych czynności przedstawiona w tabeli pokazuje, że obejmowały one bardzo różnorodne rodzaje czynności. Były ściśle określone działania związane z charakterem wykonywanej pracy – jak deklaracje oszczędzania materiałów budowlanych. Wydaje się, że niektóre z nich były absurdalne – jak na przykład deklaracja wykorzystywania odcinków rur o długości do 10 cm.

Tabela nr 2. Charakter zobowiązań pracowniczych podjętych w Więzieniu Progresywnym w Jaworznie z okazji Złotu w 1952 r. w Warszawie

Cel działania	Rodzaje zobowiązań pracowniczych
Oszczędzanie	w 100% oszczędzać, wykorzystywać zaprawę, oszczędzać 100% spadającą zaprawę, oszczędzać w 100% zaprawę przy wożeniu, na czas dostarczać zaprawę
Dbalność	dbać szczególnie o narzędzia i materiały budowlane, zaoszczędzić materiał malarski jak farby, lakier, szpachlówka itp., zaoszczędzić nitów i nie łamać wiertel, zaoszczędzić tlen i karbid przez dokładne ustawianie szaf i utykanki szpar, zaoszczędzić elektrody
Jakość	podnieść jakość roboty do 100%, systematycznie podnosić jakość, podwyższyć swą jakość produkcji, dać 100% jakości w robotach malarskich, w robotach murarskich, podnieść swoją wydajność

⁵⁸ H. Świda-Ziemba, *Notatki z życia systemu...*, s. 39: Obserwacje z pocz. lat 50 XX w. z fabryki w Łodzi: „W sumie częściej pracowali dwanaście niż osiem godzin. Powiedzmy, że przez trzy tygodnie realizowali zobowiązanie, potem dwa tygodnie ośmiogodzinnego dnia pracy i kolejne, tym razem miesięczne zobowiązanie. A okazji nie brakowało – to 1 maja, to rocznica rewolucji, to niepodległości, to znowu kończenie planu lub plenum KC”.

Cel działania	Rodzaje zobowiązań pracowniczych
Wydajność	<p>zmniejszyć ilość braków w 100%, zużywać do montażu materiał przeznaczony na złom, na czas budować rusztowania</p> <p>oszczędzać nowe deski a używać już używane, wykorzystać do maksimum odpady z desek,</p> <p>wykorzystywać do montażu wszystkie odcinki rur do dł. 15 cm, oszczędzać przez zużywanie wszystkich odcinków rur do 10 cm długości na materiale,</p> <p>wykorzystać do maksimum lepik z naczyń, lepik zużywać całkowicie z naczyń</p> <p>wykorzystywać w 135% odpady z parkietu, wykorzystać w 95% odpady parkietu</p> <p>należy konserwować maszyny i sprzęt, zmniejszyć ilość postoi maszyn</p> <p>szybkościowo rozładowywać wagony, by nie płacić osiowego, drobne awarie na torach głównych usuwać sprawnie</p> <p>wykorzystać w 160% odpady nadające się do użytku, wykorzystać w 100% odpady</p> <p>nie tłuc cegły lekkomyślnie, nie tłuc materiałów budowlanych i zmniejszyć do 2%, do maksimum wykorzystać potłuczoną cegłę</p> <p>blok nr 3 oddać do użytku na dzień 24 VI (roboty hydrauliczne)</p> <p>wyremontować do dnia 12 VI 52 wyciąg z bloku nr 3</p>

Źródło: sygn. DH 12714 OMO, współprawną dokumentacją zobowiązań pracowniczych więźniów Więzienia Progresywnego Jaworzno

Ponadto można wyróżnić deklaracje związane z kształtowaniem współpracy z kolegami, udziałem w zajęciach szkoleniowych oraz – co ciekawe – deklaracje poprawy stosunku do pracy. Analiza tej deklaracji, oparta na zapisach w gazetkach propagandowych „Błyskawica” wskazuje, że poprawa tego nastawienia była równoznaczna prawie wyłącznie ze wzrostem zaangażowania w pracę, czyli równała się zwiększeniu normy⁵⁹. Przykładowe zobowiązania, które nie dotyczyły produkcji, zostały pokazane w tabeli nr 3.

⁵⁹ Sygn. DH 12738 OMO/79: „Jak nie należy pracować pokazali w dniu dzisiejszym koledzy [tu imiona i nazwiska 4 więźniów] produkując 88 szt. pustaków DMW, co stanowi 22% normy. Czy Wam nie wstyd koledzy?!”.

Tabela nr 3. Czynności dodatkowe, ujęte w ramach zobowiązań w Więzieniu Progresywnym w Jaworznie

Cel działania	Rodzaje czynności
Postawa wobec pracy	radykalnie zmienić swój stosunek do pracy
Dyscyplina	podnieść dyscyplinę i czystość, zarówno na celi jak i w pracy, na budowie, na oddziale; utrzymywać wzorowy porządek w celi, dbać o czystość w magazynie; zachować dyscyplinę na celach oraz w czasie marszu i zbiórek; wychodzić punktualnie na pogadanki; zlikwidować używanie wulgarnych słów
Aktywność	brać aktywny udział w zajęciach szkoleniowych, brać aktywny udział w prasówkach i pogadankach pod celą i na świetlicy, w dyskusjach nad pogadankami i prasówkami oraz zlikwidować do minimum ilość biernych, wyjaśniać kolegom słabszym zagadnienia prasowe, czytać regularnie prasę na celach, czytać na głos prasę,
Pomoc	kolegom, którzy ukończyli kurs „hydrauliczno-teoret.” pomagać w trudniejszych robotach praktycznych ofiarując codziennie 1 godz. dnia roboczego wuczyć nowych malarzy do 22 VII na samodzielnych tak pracować, by inne brygady nie musiały czekać na nas, tak pracować, by inne zespoły nie miały postoju pomagać przy ogólnej dekoracji świetlicy pomagać słabszym kolegom w nauce, pomagać kolegom słabszym na terenie pracy przez wskazówki fachowe wuczyć kol. Malinowskiego i Chmiela do 22 VII 52 r. na samodzielnych tynkarzy tak dostarczać, by murarze nie stali

Źródło: na podstawie współprawnej dokumentacji zobowiązań, sygn. DH 12714 OMO

Można przypuszczać, że w niektórych specyficznych warunkach pracy (na przykład zmniejszonej kontroli pracowników) norma była przedmiotem swobodnego handlu wymiennego: odpowiedzialni za zapisywanie norm mogli ją kształtować dowolnie, w zamian za konkretne korzyści⁶⁰. W więzieniu w Jaworznie osiągnięcie

⁶⁰ Por. np. J. Czołgoszewski, *Więziennictwo okresu stalinowskiego na Warmii i Mazurach w latach 1945-1956*, Olsztyn 2002, s. 290; por. też: R. Czaplińska, *Z archiwum pamięci. 3653 więzienne dni*, Wrocław 2003, s. 263: „Po powrocie z Inowrocławia dostałam się szczęśliwie do *grajdółki*, czyli do pracowni przygotowującej patki mundurowe do haftowania. Wanda była tam majstrową. Rozdzielała pracę, dbała, by wszystkie więźniarki mogły wykonywać odpowiednio wysokie normy, ponieważ za 110% można było dodatkowo otrzymać ileś tam kiełbasy. Żeby nadażyć z robotą, pracowałyśmy przez dwie zmiany, czyli szesnaście godzin. [...] Mogłam wyrabiać nawet bardzo dużą normę, po jej wykonaniu zawsze robiłam coś dla koleżanek - cięłam tekturę czy wycinałam wzorki, żeby one miały te minimum 110%, a ja nie więcej od nich”.

norm pozwalało na uzyskanie wypiski, na lepsze jedzenie, ulgi i przywileje związane z codziennym egzystowaniem. Ponadto było pozytywnie postrzegane przy formułowaniu ogólnej opinii o więźniu⁶¹. Jednak wydaje się, że osiąganie i przekraczanie normy, traktowane praktycznie jako cel wykonywania pracy, w znacznym stopniu zaprzeczało sensowi pracy postrzeganej jako atrybut człowieka.

Zakończenie

Oceny pojmowania pracy i sposobu jej upolityczniania w PRL mogą być różne, szczególnie z perspektywy teraźniejszego stosunku do pracy. Wówczas pracy przyznano zasadnicze miejsce w hierarchii wartości ustroju, choć wraz z nim zmieniła się organizacja pracy, sens, jaki jej nadawano: „Zarabiam 290.02 zł, mam 6 dzieci, a 7-me w drodze i nawet mi na życie nie starczy, a co mówić o ubraniu. Każą mi normę wyciągnąć, ale mi się zdaje, że ja wyciągnę, ale nogi”⁶². Wyznaczenie normy określało cel do osiągnięcia, który przesłaniał inne cechy pracy i jej sensu. Prawdopodobnie owe wyznaczone odgórnie cele były przez jakiś czas w dużym stopniu zbieżne z celami pracowników, gdyż były określone przez odbudowę kraju ze zniszczeń wojennych, zahamowanie grabieży i niszczenia, normalizację życia i dążenie do ustabilizowania życia społecznego po wojnie. Jednak norma zaczęła być jedynym ratunkiem dla produkcji, miała zrównoważyć błędy decyzyjne i technologiczne, przestarzałe maszyny, złą organizację pracy. Miała zwiększyć efektywność – często w miejsce rzeczywistej efektywności – wydajności, zaangażowania pracownika. W ten sposób norma współgrała z odgórnie wprowadzoną dyscypliną pracy, przydziałami pracy dla absolwentów, wydłużaniem okresów wypowiedzenia⁶³. Norma pracy oznaczała osiągnięcie koniecznego, wyznaczonego, ustalonego arbitralnie minimum, związana z przekroczeniem tego minimum. Była czynnikiem organizującym pracę, sposób jej wykonywania. Była także narzędziem kontroli państwa, przepustką do kariery.

Norma pracy miała wpływ na działania i czynności pracownicze, które utrwały się w ówczesnej rzeczywistości. Można więc wyróżnić następujące cele pracy: – związane z koniecznością wypełnienia i przekraczania norm – charakteryzowała je konieczność wydłużania czasu pracy za każdym razem, gdy zbliżał się termin wykonania normy; zwiększony wysiłek fizyczny i umysłowy; jest to ciężka praca, ukierunkowana na przyszłość (przyszłe pokolenia, przyszłe dobro),

⁶¹ Por. J. Gerung, *Czy tylko trzy lata. Wspomnienia więźnia politycznego z okresu stalinowskiego*, Warszawa 2007, s. 82; *Kronika Więzienia Progresywnego dla Młodocianych Politycznych w Jaworznie*, sygn. DH 12712 OMO, 4 XII 1951, s. 40.

⁶² *Księga listów PRL. 1951-1956*, [wybór i opracowanie] G. Sołtysiak, Warszawa 2004, s. 35.

⁶³ A. Dudek, Z. Zblewski, *Utopia nad Wisłą. Historia Peerelu*, Warszawa – Bielsko-Biała 2008, s. 95.

- związane z omijaniem norm - wyborem takiej wysokości normy, która pozwalała spokojnie wykonywać pracę lub taka organizacja pracy, która pozwalała na uniknięcie skrajności,
- związane z lekceważeniem norm i ponoszeniem konsekwencji w rodzaju wyrzucenie z pracy, etykieta bumelanta i wroga, posądzenie o sabotaż, cel pracy oparty o innowacyjność działań.

Wydaje się jednak, że przyjęcie osiągania normy jako podstawowego celu pracy na początku lat 50 XX w. jest zbytnim uproszczeniem. W teorii cel ten miał być rozwinięty i wzbogacony o racjonalizację - czyli włączenie pracy umysłowej do działań produkcyjnych oraz o kolektywizm pracy - czyli kształtowanie więzi pracowniczej. Chociaż to założenie nie dało się w całej rozciągłości praktycznie zastosować, sens pracy zaczął powstawać w inny sposób. Jak - to problem na inne opracowanie. Tutaj można zadać pytanie - jak uwspółcześni się ten tekst, jeżeli normę pracy przełożymy na nadgodziny, nienormowany czas pracy, niesprecyzowany zakres obowiązków, nieprzestrzeganie przepisów bhp...

Struktura pracy w PRL przypominała „łańcuch zależności”⁶⁴, którego przyszczałnie nie zerwały wydarzenia 1989 r., choć na pewno go znacznie nadwątlili. Wprawdzie usługi zdążyły się rozwinąć, to praca produkcyjna straciła przy nich swoją socjalistyczną wartość, a bezrobocie wychynęło z formalnego niebytu. Praca, jako kulturotwórcza aktywność człowieka, jako wartość społeczna nadal jest przyczyną konfliktów społecznych, sukcesów i upadków jednostek. Nadal jest wykorzystywana przez władze instytucji i państwa jako narzędzie formowania jednostek, które chcą pracować. A tymczasem „z każdą pracą związany jest nierozdzielnie człowiek i każda praca może być tworzeniem. Przez jej wykonywanie może realizować się i doskonalić człowieczeństwo tego, kto ją wykonuje i tego, na kogo jest ona skierowana. Nie można zatem dzielić prac na twórcze i nietwórcze, szlachetne i hańbiące, wyzwolone i niewolnicze, kulturalne i niekulturalne. Podziały takie funkcjonują w obecnych porządkach społeczno-gospodarczych oraz w świadomości społecznej, ponieważ nastąpiło oddzielenie pracy od kultury, a co za tym idzie - oddzielenie pracy od tworzenia, a wreszcie od człowieka. Pracę widzi się przede

⁶⁴ Por. S. Kurowski, dz. cyt., s. 20-21: „Ponieważ dochód jest to nowo wytworzona wartość, a wartość jest wytworzona przez pracę produkcyjną, więc dochód jest tworzony przez pracę produkcyjną. Wyłącznie. Ponieważ zaś dążymy do zwiększenia dochodu jako funduszu reprodukcji społeczeństwa, należy zwiększać w społecznym podziale pracy udział pracy produkcyjnej. Aby to osiągnąć, trzeba rozszerzać działy pracy produkcyjnej, a także lepiej wynagradzać ludzi zajętych przy tej pracy, aby zechcieli ją podejmować. To lepsze wynagrodzenie jest zresztą uzasadnione, gdyż pracujący nieprodukcyjnie jako nie wytwarzający wartości żyją niejako z pracy pracowników produkcyjnych, a ich płaca jest rezultatem wtórnego podziału dochodu. Gdy już mamy takie zasady, to teraz wystarczy przeprowadzić w dowolnym miejscu linię demarkacyjną między pracą produkcyjną a nieprodukcyjną, by doprowadzić do trwałych dysproporcji w strukturze gospodarczej i do krzywdzących niesprawiedliwości w płacach. Utrzymujące się w naszej gospodarce zacofanie w rozwoju usług oraz upośledzenie grup zawodowych o tak wielkiej doniosłości społecznej jak lekarze i nauczyciele jest bezpośrednią konsekwencją trzymania się zarówno ducha jak i litery doktryny”.

wszystkim, a w wielu wypadkach wyłącznie, jako sposób zdobywania coraz to więcej i lepszych środków do życia, a więc w aspektach jej wytworów, bez ścisłego powiązania z twórczością i z człowiekiem”⁶⁵. Norma przekroczona.

Literatura

- Bauman Z., *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, WAM, Kraków 2006.
- Beck U., *Władza i przeciwładza w epoce globalnej. Nowa ekonomia polityki światowej*, Wyd. „Scholar”, Warszawa 2005.
- Bocheński A., *Rzecz o psychice narodu polskiego*, PWN Warszawa 1972.
- Czołgoszewski J., *Więziennictwo okresu stalinowskiego na Warmii i Mazurach w latach 1945–1956*, Wyd. TN i OBN, Olsztyn 2002.
- Dudek A., Zblewski Z., *Utopia znad Wisły. Historia Peerełu*, Warszawa – Bielsko-Biała 2008.
- Dyczewski L., *Kultura polska w procesie przemian*, RW KUL, Lublin 1995, s. 19.
- Gałęziowska M., *Spory o sens pracy. Normatywny i praktyczny wymiar ethosu pracy w socjalizmie – na przykładzie Więzienia Progresywnego w Jaworznie (1951–1953)*, „Dzieje Najnowsze” 2009, rocznik XLI, nr 4, s. 31–46.
- Goffman E., *Charakterystyka instytucji totalnych*, [w:] *Elementy teorii socjologicznych. Materiały do dziejów współczesnej teorii zachodniej*, [wyb.] W. Derczyński, A. Jasińska-Kania, J. Szacki, PWN, Warszawa 1976.
- Jezior J., *Wartość pracy. Studium socjologiczne na podstawie badań w regionie środkowo-wschodniej Polski*, UMCS, Lublin 2005.
- Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, Ossolineum, Wrocław 1973.
- Kurowski S., *Doktrynalne uwarunkowania obecnego kryzysu gospodarczego PRL*, [w:] *Raport o stanie narodu i PRL*, „Biblioteka Kultury” t. 313, Instytut Literacki, Paryż 1980.
- Makrełow K., *Człowiek w procesie pracy. Społeczne więzi w kolektywie*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1983.
- Markiewicz J., *Jaworzno niejedno ma imię – rozważania nad prawem i odpowiedzialnością*, [w:] *Historia martyrologii więźniów obozów odosobnienia w Jaworznie 1939–1956*, [red.] K. Miroszewski, Z. Woźniczka, Jaworzno 2002.
- Marody M., *Giza-Poleszczuk A., Przemiany więzi społecznych*, Scholar, Warszawa 2004.
- Michalski M., *Człowiek, praca kultura. O kulturowym wymiarze pracy ludzkiej*, Wyd. Poznańskie, Poznań 2005.
- Miroszewski K., *Centralny Obóz Pracy Jaworzno (1945–1950)*, [w:] *Obóz dwóch totalitaryzmów. Jaworzno 1943–1956*, [red.] K. Miroszewski, Z. Woźniczka, Muzeum Miasta Jaworzno, Jaworzno 2007.
- Nowak E., *Cern K. M., Ehos w życiu publicznym*, WN PWN, Warszawa 2008.
- Parsons T., *Struktura społeczna a osobowość*, PWE, Warszawa 1969.
- Portet S., *Elastyczność zatrudnienia w Polsce*, [w:] *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI w.*, [red.] M. Marody, Wyd. „Scholar”, Warszawa 2007.
- Rozzko J., *Prawda o górniku Pstrowskim*, Warszawa 1975.
- Sassen S., *Territory-Authority-Rights. From Medieval to Global Assamblages*, Princeton University Press, Princeton and Oxford 2006.
- Sennet R., *Korożja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa 2006.
- Strzeszewski Cz., *Katolicka nauka społeczna*, RW KUL, Lublin 1994.
- Strzeszewski Cz., *Praca ludzka. Zagadnienie społeczno-moralne*, TN KUL, Lublin 1978.

⁶⁵ L. Dyczewski, *Kultura polska w procesie przemian*, Lublin 1995, s. 19.

- Świda-Ziemia H., *Człowiek wewnętrznie zniewolony. Mechanizmy i konsekwencje minionej formacji - analiza psychosocjologiczna*, wyd. Zakład Stosowanych Nauk Społecznych i Aksjologii Ogólnej, INS UW, Warszawa 1997.
- Szwagrzyk K., *Jaworzno. Historia więzienia dla młodocianych więźniów politycznych 1951-1955*, wyd. „Jaworzniacy” Fundacja Pomocy Byłym Młodocianym Więźniom Politycznym lat 1944-1956, Wydawnictwo „Klio”, Wrocław 1999.
- Thom F., *Drewniany język*, CDN, Warszawa 1990.
- Trutkowski C., *Teorie społecznych reprezentacji i jej zastosowania*, [w:] *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI w.*, [red.] M. Marody, Wyd. „Scholar”, Warszawa 2007.
- Żebrowski L., *Jaworzno*, [w:] *Encyklopedia białych plam*, t. VIII, Polskie Wydawnictwo Encyklopedyczne, Radom 2002
- Żygulski K., *Święto i kultura. Święta dawne i nowe, rozważania socjologa*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1981.
- Żygulski K., *Wartości i wzory kultury*, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1975.

Źródła:

Dokumenty

- „Analiza pracy wychowawczej wśród więźniów młodocianych Jaworzna”, IX 1952 r. Archiwum Akt Nowych, sygn. MBP 1744/77.
- Współprawni zespół zobowiązań pracowniczych, *Więzienie Progresywne dla młodocianych politycznych w Jaworznie*, Muzeum Warmii i Mazur w Olsztynie sygn. DH 12714 OMO, 20-22 lipca 1952 r.
- „Błyskawice” z Więzienia Progresywnego w Jaworznie, współprawni zespół gazetek, Muzeum Warmii i Mazur w Olsztynie sygn. DH 12738 OMO/31.
- Kronika Więzienia Progresywnego dla Młodocianych Politycznych w Jaworznie 1952-1953*, Muzeum Warmii i Mazur w Olsztynie sygn. DH 12711 OMO.
- Kronika Więzienia Progresywnego dla Młodocianych Politycznych w Jaworznie 1951*, Muzeum Warmii i Mazur w Olsztynie sygn. DH 12712 OMO.

Plakaty:

- Cześć przodownikom pracy umacniającym potęgę gospodarczą, dobrobyt i siłę obronną naszej ojczyzny* sygn. DH 12564 OMO.
- Zwiększając wydajność pracy i obniżając koszty produkcji budujesz siłę Polski* sygn. DH 12566 OMO.
- Podnosząc wydajność pracy pracujesz dla siebie, pracujesz dla Polski* sygn. DH 12572 OMO.
- Zwycięstwem produkcyjnym bijesz wroga klasowego, przekreślasz plany imperialistów* sygn. DH 12573 OMO.
- Twój stosunek do pracy miarą Twojego patriotyzmu* sygn. DH 12574 OMO.
- Pomyśl ile szkody Polsce i tobie przynosi bumelanctwo, marnotrawstwo i pijaństwo* sygn. DH 12577 OMO.
- Wzmoczoną pracą i walką o realizację planów produkcyjnych i podniesienie stopy życiowej wspieramy robotników krajów kapitalistycznych i kolonialnych w walce z imperializmem* sygn. DH 12581 OMO.
- Kobietom wiejska! podnosząc wydajność z hektara, przodując w hodowli i kontratacji przyczyniasz się do wzrostu dobrobytu wsi i bogactwa kraju* sygn. DH 12582 OMO.
- Młodzi robotnicy! Cześć waszej pracy! Przekraczajcie normy, oszczędzajcie surowce, obniżajcie koszty własne, walczyście o wysoką jakość produkcji. W górę sztandar współzawodnictwa złotowego!* 20-22 VII 1952 Warszawa sygn. DH 12595 OMO.
- Cześć przodownikom pracy, bohaterom socjalistycznego budownictwa* sygn. DH 12624 OMO.

Wspomnienia

Czaplińska R., *Z archiwum pamięci. 3653 więzienne dni*, IPN KŚZpNP, Wrocław 2003.

Gerung J., *Czy tylko trzy lata. Wspomnienia więźnia politycznego z okresu stalinowskiego*, Wyd. f.k.anda, Warszawa 2007.

Księga listów PRL. 1951-1956, wybór i opracowanie G. Sołtysiak, Wyd. Baobab, Warszawa 2004.

Mróz T., *Więzienie Progresywne Jaworzno czy obóz koncentracyjny dla niepokornej młodzieży*, [w:] *Obóz dwóch totalitaryzmów. Jaworzno 1943-1956*, t. 2, [red.] K. Miroszewski, Z. Woźniczka, Wyd. Muzeum Miasta Jaworzno, Jaworzno 2007.

Pamiętniki wynalazców i racjonalizatorów, [wybór i opracowanie] J. Nowak, Instytut Wydawniczy CRZZ Warszawa 1973.

Świda-Ziemia H., *Notatki z życia systemu*, „Karta” rocznik 1991, nr 3.

Prasa

„Trybuna Ludu” nr 114 (487), 27 IV 1950

„Trybuna Ludu” nr 120 (492), 2 V 1950

„Trybuna Ludu” nr 121 (493), 3 V 1950

„Trybuna Ludu” nr 251 (622), 12 IX 1950

Planned Production Target Exceeded! Objectives and Ways of Work in the Nineteen-Fifties.

Summary: It seems hard to reconcile labor as a human activity, unifying the paid workforce and promoting culture simultaneously, with the exigencies of producing surplus value, meeting the deadlines, rationalization of workflow and the ideological dimension it was charged with in the nineteen-fifties. The sociocultural context of labor generates objectives to achieve and demands a certain degree of commitment from the part of the laborer, which, in the period under investigation, found its expression in the mandatory planned production target. This norm, rather arbitrarily fixed, turns out as the result of a particular denaturalization of the act of labor and an implement for gauging and classifying the laborers. Hence during the nineteenfifties the following ways of work emerged: 1) an attempt to exceed the planned target at all costs; 2) circumvention of the job norm (productivity) by fixing own standard operation procedures and working according to their exigencies; 3) complete disregard of the norm .

Key words: labour, planned production target, totalitarianism institutionalized.

