

Paweł Skubisz<https://orcid.org/0000-0002-8505-6219>

Biuro Badań Historycznych IPN

Założenia prawne oraz wytyczne do przeglądu kadrowego i oceny kadr w centralnej administracji państwowej PRL w 1982 r.

Legal Assumptions and Guidelines for Personnel Review and Assessment in the Central Administration of the Polish People's Republic in 1982

Streszczenie: W artykule zamieszczono edycję źródłową dokumentów dotyczących przeglądu i oceny kadr centralnej administracji PRL w okresie stanu wojennego w latach 1982–1983. Przedstawiono założenia prawne i wytyczne do przeprowadzenia weryfikacji kadr, stanowiącej element systemowych represji ze strony władz partyjnych, aparatu bezpieczeństwa oraz LWP w odniesieniu do urzędników państwowych wspierających opozycję demokratyczną. Najważniejszym dokumentem niniejszej edycji jest niepublikowane dotychczas Zarządzenie nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 lutego 1982 r. w sprawie przeprowadzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwowej wraz z załącznikami. Edycję dokumentów poprzedza wprowadzenie historyczne, w którym omówiono genezę problemu oraz skutki przeglądu kadrowego.

Słowa kluczowe: PRL, administracja rządowa, przegląd kadr, weryfikacja kadr, ocena pracowników, czystka, stan wojenny

Abstract: The study contains an edition of source documents concerning the review and assessment of personnel in the central administration of the Polish People's Republic during martial law in 1982–1983. It outlines the legal basis and guidelines for personnel verification, which formed part of the systemic repression carried out by the party authorities, the security apparatus and the Polish People's Army against civil servants supporting the democratic opposition. The most important document included in this edition is the previously unpublished Order No. 5 of the Prime Minister of 12 February 1982 on the Review and Evaluation of Personnel in the Supreme and Central Offices of

the State Administration, with its appendices. The edition of documents is preceded by a critical introduction discussing the origins of the issue and the consequences of the personnel review.

Keywords: Polish People's Republic, government administration, personnel review, personnel verification, employee evaluation, purge, martial law

Wstęp

W okresie stanu wojennego wprowadzono w PRL nowe rozwiązania w sferze polityki personalnej. Po wielu latach powrócono do pomysłu przeglądów kadrowych, praktycznie niestosowanych w polskiej rzeczywistości od czasów czystek stalinowskich z lat 1949–1955. Odwołanie to nie jest przypadkowe. Otóż analiza stosowanych przepisów i pragmatyki kadrowej z 1982 r. prowadzi do wniosku, że przegląd ten został wykorzystany jako element represji wobec osób kontestujących ówczesne realia polityczne. Po 13 grudnia 1981 r. weryfikacja kadr stała się jedną z głównych form nacisku m.in. na działaczy i sympatyków NSZZ „Solidarność”. Dotyczyła ona wielu różnych profesji, ale tylko w odniesieniu do dziennikarzy wiadomo, w jaki sposób przeprowadzono ten proces. Co więcej, dotychczas nie analizowano jeszcze kwestii związanych z systemowymi i prawnymi zasadami zwalniania osób z pracy po wprowadzeniu stanu wojennego.

Historykom nie są też szerzej znane przepisy przygotowane przy udziale najbliższych współpracowników gen. armii Wojciecha Jaruzelskiego, premiera PRL i przewodniczącego WRON, a uchwalone w pierwszej połowie lutego 1982 r. Inaczej niż w wypadku działań podejmowanych w pierwszych tygodniach stanu wojennego w ramach tzw. nieformalnego przeglądu kadrowego, kiedy dość skutecznie zastraszone obywateli w bardzo szerokiej akcji zwolnień z pracy, pozwalały one na precyzyjne, wręcz punktowe zastosowanie represji. Zarządzenie nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 lutego 1982 r. w sprawie przeprowadzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwowej (dokumenty 2–4), bo o nim głównie mowa, nie funkcjonuje obecnie w naukowym obiegu. Prawdopodobnie dlatego, że nie zostało opublikowane w Monitorze Polskim z 1982 r., a także nie jest obecnie dostępne w informatorach prawnych zamieszczonych w Internecie. Z tej przyczyny wybrane dokumenty ilustrujące zjawisko przeglądu kadrowego z 1982 r. stały się przedmiotem niniejszej publikacji źródłowej. Autor żywi nadzieję, że ułatwią one zrozumienie kolejnych wydarzeń związanych z wprowadzeniem stanu wojennego i jego systemem represji.

W drodze do przeglądu

Geneza przeglądu kadr z 1982 r. jest oczywiście znacznie głębsza niż wprowadzenie stanu wojennego. Pierwsze propozycje systemowej oceny i weryfikacji urzędników państwowych pojawiły się jako odpowiedź na rozwój organizacyjny i wzrost liczby sympatyków NSZZ „Solidarność” już po protestach sierpniowych z 1980 r. Zjawisko to można także powiązać z nowym spojrzeniem władz partyjnych na sytuację w Polsce po dekadzie nieudanych rządów Edwarda Gierka. Z tej perspektywy krytyce poddawano nie tylko polityczno-gospodarcze działania I sekretarza Komitetu Centralnego PZPR, lecz także dobór jego współpracowników, a w dalszej kolejności – podległych im osób na stanowiskach kierowniczych w wielu instytucjach i zakładach państwowych¹. W trakcie obrad VII Plenum KC PZPR z 1–2 grudnia 1980 r. sformułowano jednoznaczne wnioski o potrzebie przeprowadzenia przeglądu kadrowego w pierwszym półroczu kolejnego roku. Co do zasady, miał on dotyczyć osób zatrudnionych na etatach objętych nomenklaturą KC PZPR, komitetów wojewódzkich, miejskich, dzielnicowych i gminnych PZPR, urzędów centralnych i państwowych zakładów pracy. Trudno dziś jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, dlaczego przeglądu nie przeprowadzono w określonym terminie, tym bardziej że już w lutym 1981 r. przygotowano szczegółowe wytyczne Biura Politycznego KC PZPR w sprawie pracy politycznej z kadrą kierowniczą oraz wytyczne Sekretariatu KC PZPR do przeprowadzenia przeglądu i oceny kadr kierowniczych, a w marcu przepisy te skonsultowano z wybranymi komitetami wojewódzkimi PZPR².

Zagadnienie to wróciło jednak bardzo szybko na agendę partyjną i stało się jednym z najważniejszych tematów poruszanych na IX Nadzwyczajnym Zjeździe PZPR w lipcu 1981 r. W wypowiedziach partyjnych decydentów wybrzmiewających w publicznym dyskursie zjazdowym oraz rozmowach kularowych przeważał pogląd, że uzdrowienie sytuacji politycznej i gospodarczej może nastąpić tylko w sytuacji radykalnej zmiany kadry zarządzającej oraz wyeliminowania z instytucji

¹ Archiwum Akt Nowych (dalej: AAN), Polska Zjednoczona Partia Robotnicza, Komitet Centralny w Warszawie (dalej: KC PZPR), Wydział Kadr (dalej: WK), XIX/37, Informacje o podstawowych problemach realizacji polityki kadrowej w dekadzie 1971–1980, [1981 r.], b.p. Szerzej o oddziaływaniu partii na administrację państwową zob. M. Korejwo, *Oddziaływanie PZPR na aparat administracji państwowej* [w:] *Partia komunistyczna w Polsce. Struktury, ludzie, dokumenty*, red. D. Magier, Lublin – Radzyń Podlaski 2012, s. 273–304.

² AAN, KC PZPR, WK, XIX/8, Wytyczne Sekretariatu KC PZPR w sprawie realizacji uchwały VII Plenum KC PZPR dot. przeglądu i oceny kadr kierowniczych (projekt), grudzień 1980 r., b.p.; AAN, KC PZPR, Wydział Polityki Kadrowej, XX/22, Wytyczne Sekretariatu KC PZPR w sprawie przeglądu i oceny kadr kierowniczych (projekt), styczeń 1981 r., b.p.; AAN, KC PZPR, WK, XIX/15, Pismo w sprawie spotkania w KC PZPR dot. problematyki kadrowej, 23 II 1981 r., b.p.; AAN, KC PZPR, WK, XIX/8, Wytyczne Sekretariatu KC PZPR w sprawie przeglądu i oceny kadr kierowniczych, marzec 1981 r., b.p.; *Dokument nr 36, Protokół nr 41 z posiedzenia Biura Politycznego KC PZPR 29 października 1980 r.* [w:] *PZPR a Solidarność 1980–1981. Tajne dokumenty Biura Politycznego*, wstęp T. Kozłowski, Warszawa 2013, s. 236.

państwowych osób sympatyzujących z niezależnym od władz ruchem związkowym i opozycją. Stanowisko to zostało wzmocnione licznymi opiniami wielu działaczy KC PZPR, którzy twierdzili, że wśród pracowników administracji państwowej szczebla centralnego, szczególnie w gronie kadry kierowniczej, znaleźli się ludzie przypadkowi, niedoświadczeni zawodowo, niekompetentni, pozbawieni kręgosłupa ideologicznego i moralnego. Chodziło głównie o sympatie polityczne do opozycji demokratycznej czy postawy prozachodnie związane z konsumpcyjnym stylem życia, rozwiązłością obyczajową i pijaństwem. Tym samym nastąpiła wyraźna reorientacja celów planowanego przeglądu. Nie chodziło już tylko o weryfikację kadry kierowniczej osadzonej w nomenklaturze PZPR i w sferze gospodarki. Na wielu poziomach wewnętrznej dyskusji partyjnej sygnalizowano potrzebę przeprowadzenia powszechnego przeglądu kadrowego połączonego z oceną kadry kierowniczej i pracowników administracji państwowej oraz kadry kierowniczej w państwowych zakładach pracy³.

Ostatecznie wnioski pozjazdowe w omawianej sferze zostały sformułowane przez ośmioosobowy Zespół XVI ds. polityki kadrowej PZPR pod przewodnictwem Zbigniewa Krzyżanowskiego, delegata z woj. katowickiego. Dyskusja z udziałem ponad trzydziestu uczestników skoncentrowała się wokół siedmiu węzłowych problemów polityki personalnej, a przemyślenia spisano w piętnastu punktach, które można podsumować jednym zdaniem zamieszczonym w sprawozdaniu: „Partia musi bronić przed atakami przeciwnika politycznego ludzi, którzy wypełniają jej program”⁴. Zatem ponownie za decyzjami o przeglądzie kadrowym stanęły pobudki, które można uznać za element walki z działaczami i sympatykami opozycji demokratycznej.

Pogląd ten ugruntował się w okresie pomiędzy IX Nadzwyczajnym Zjazdem PZPR a wprowadzeniem stanu wojennego. Dostrzec to można w pisemnych wypowiedziach członków KC, które zebrano w ramach ankietyzacji przeprowadzonej na zlecenie kierownictwa PZPR już po wprowadzeniu stanu wojennego, tj. w styczniu 1982 r. W opinii tego gremium weryfikacja kadr w administracji państwowej wysunęła się na jedno z pierwszych miejsc wśród zagadnień, z jakimi miała się zmierzyć junta wojskowa pod kierownictwem gen. Jaruzelskiego. Żądano odsunięcia osób „posiadających poglądy i realizujących działania sprzeczne z zasadami

³ AAN, KC PZPR, WK, XIX/7, Wytyczne BP KC PZPR w sprawie polityki kadrowej partii w okresie stanu wojennego (projekt), luty 1982 r., b.p.; *Dokument nr 99. Protokół nr 1 z posiedzenia Biura Politycznego KC PZPR 25 lipca 1981 r.* [w:] *PZPR a Solidarność 1980–1981...*, s. 632.

⁴ AAN, KC PZPR, WK, XIX/24, Sprawozdanie z obrad Zespołu XVI, Polityka kadrowa PZPR, 18 VII 1981 r., b.p.; AAN, KC PZPR, WK, XIX/29, Sprawozdanie z obrad Zespołu XVI, Polityka kadrowa PZPR, 18 VII 1981 r., b.p.; AAN, KC PZPR, WK, XIX/37, Zespół XVI, [lipiec 1981], b.p.; *ibidem*, Wykaz wniosków i propozycji zgłoszonych w czasie pierwszego dnia obrad Zespołu XVI, [lipiec 1980 r.], b.p.; AAN, KC PZPR, WK, XIX/1, Stenogram IX Zjazdu PZPR 16–18 VII 1981 r., Zespół XVI, Polityka kadrowa PZPR, 18 VII 1981 r., k. 1–363.

ustrojowymi PRL⁵ od ważnych dla funkcjonowania państwa dziedzin, w tym od pracy z młodzieżą, w mediach czy na kierowniczych stanowiskach w gospodarce, handlu zagranicznym i dyplomacji. W praktyce „odsunięcie” rozumiano jako zwolnienie z pracy przedstawicieli opozycji demokratycznej, jej sympatyków, a nawet osób krytykujących nieudolnych przedstawicieli władzy w realiach PRL początku lat osiemdziesiątych XX w. Z nadesłanych ankiet wynika, że oczekiwano wprowadzenia oceny kadr, przy której główne kryterium stanowić będzie skuteczność na stanowisku pracy, oraz stworzenia możliwości awansu dla młodych pracowników. Działacze partii uważali ponadto, że należy zainicjować weryfikację aparatu partyjnego, co też faktycznie nastąpiło w okresie późniejszym⁶.

„Nieformalny przegląd kadrowy”

Prace nad systemowym rozwiązaniem weryfikacji kadr przyspieszyły po 13 grudnia 1981 r. Zanim jednak procesowi przeglądu kadrowego nadano podstawy formalno-prawne, to w ciągu pierwszych trzech miesięcy trwania stanu wojennego odwołano ze stanowisk kierowniczych aż 762 osoby, w tym 5 wiceministrów, 5 wojewodów, 11 wicewojewodów, 160 prezydentów miast i naczelników gmin oraz 578 dyrektorów przedsiębiorstw i zakładów pracy. Co więcej, do końca marca 1982 r. wyrzucono z pracy aż 2800 osób spośród szeroko rozumianej kadry kierowniczej zakładów państwowych. W całym roku 1982 odwołano łącznie 927 dyrektorów przedsiębiorstw państwowych, czyli 25 proc. wszystkich zatrudnionych na tego typu stanowiskach⁷. Co czwarty zwolniony musiał odejść z powodu wcześniejszego współdziałania z Solidarnością. Uderzenie było bezwzględne, przeprowadzone na dużą skalę i w dodatku bez sformułowanych na piśmie obligatoryjnych zasad, obowiązujących w całym kraju. Miało więc charakter „nieformalnego przeglądu kadrowego”, który można też określić przymiotnikiem „pozasystemowy” lub po prostu potocznie „dziki” – głównie dlatego, że nigdzie nie zdefiniowano zasad i kryteriów oceny. Dokonano go subiektywnie, biorąc pod uwagę w ocenie kadry kierowniczej „rażące zaniedbania, utratę autorytetu oraz naganną postawę polityczną i moralną”⁸. Gdzie tylko się dało, wprowadzano zastępczo wojskowych. Na przykład na stano-

⁵ AAN, KC PZPR, WK, XIX/5, Wnioski dla wydziałów KC PZPR wynikające z pisemnych odpowiedzi członków i zastępców członków KC, członków CKR oraz członków CKKP na pytania przesłane w styczniu 1982 r., luty 1982 r., b.p.

⁶ *Ibidem*.

⁷ AAN, KC PZPR, WK, XIX/13, Informacja o zmianach na stanowiskach dyrektorów przedsiębiorstw w 1981 i 1982 r. i doświadczeniach konkursowych doboru kadr na te stanowiska, styczeń 1983 r., b.p.; A. Paczkowski, *Wojna polsko-jaruzelska. Stan wojenny w Polsce 13 XII 1981 – 22 VII 1983*, Warszawa 2006, s. 104, 108.

⁸ AAN, KC PZPR, WK, XIX/9, Informacja o realizacji podjętych uchwał, postanowień i wniosków od IV Plenum do marca 1982 r., dot. zakresu działania Wydziału Kadr KC, marzec 1982 r., k. 285; AAN, KC PZPR, WK, XIX/13, Informacja o zmianach na stanowiskach dyrektorów przedsiębiorstw w 1981 i 1982 r. i doświadczeniach konkursowych doboru kadr na te stanowiska, styczeń 1983 r., b.p.

wiska ministrów powołano 3 oficerów LWP, wiceministrów – 4, dyrektorów generalnych – 2, wojewodów – 7, wicewojewodów – 1, prezydentów miast – 1.

W tym samym mniej więcej czasie, tj. od 1 września 1980 do 31 stycznia 1982 r., doszło do bardzo dużej rotacji kadrowej w samej partii. Dotknęła ona 5770 osób z 17 150 etatowych pracowników PZPR, z których niemal 11 000 zatrudniano na stanowiskach o charakterze politycznym. W wyniku rotacji niemal co trzeci pracownik etatowy PZPR zmienił miejsce zatrudnienia. W grupie tej zwolniono aż 749 osób, a 670 musiało przejść na renty lub emerytury. Skala wydaje się duża. Trudno jednoznacznie stwierdzić, czy był to element wewnętrznej czystki zastosowanej wobec ludzi łączonych wcześniej z Edwardem Gierkiem czy tylko sprzyjających Solidarności. Niemniej dotyczyła ona całej struktury organizacyjnej PZPR, nie wyłączając KC, od którego właściwie rozpoczęto przegląd kadrowy⁹. W tle tego procesu przeprowadzono też weryfikację wśród członków PZPR i kandydatów na członków. Tylko w Warszawie z partią na przełomie 1981 i 1982 r. pożegnało się niemal 19 000 osób. W kolejnych miesiącach proces ten jeszcze się zintensyfikował i do końca lutego 1983 r. w skali całego kraju usunięto z PZPR aż 385 000 osób, co stanowiło 14,3 proc. jej członków¹⁰.

W pierwszych tygodniach stanu wojennego ofiarami „nieformalnego przeglądu kadr” stali się przede wszystkim dziennikarze centralnych i lokalnych mediów – telewizji, radia oraz licznych redakcji prasowych. Skala i szybkość działania władz wojskowych mogą zaskakiwać, ale przejęcie kontroli nad mediami było kluczowym zadaniem resortów siłowych. Przydatność dziennikarzy pod kątem nowej rzeczywistości zaczęto weryfikować już na kilka tygodni przed 13 grudnia 1981 r. Zwolnienia osób uznanych za bezużyteczne lub wrogie władzy komunistycznej wdrożono zaraz po przejęciu i konsolidacji mediów przez komisarzy wojskowych – pełnomocników Komitetu Obrony Kraju (KOK), personel wojskowy i aparat bezpieczeństwa po wprowadzeniu stanu wojennego. Posłużono się przy tym wytycznymi sformułowanymi w MSW w dokumencie Zasady weryfikacji kadr dziennikarskich oraz pracowników administracji, techniki i kolportażu w prasie, radiu i TV¹¹. Według najnowszych badań na ponad 10 000 dziennikarzy pracujących w 1981 r. w PRL zwolniono z mediów aż 1200 osób, a kolejnych 1000 zdegradowano. W niektórych ośrodkach negatywnie zweryfikowano nawet jedną trzecią pracowników poszczególnych redakcji¹².

⁹ AAN, KC PZPR, WK, XIX/37, Informacje o podstawowych problemach realizacji polityki kadrowej w dekadzie 1971–1980, [1981 r.], b.p.; Archiwum Instytutu Pamięci Narodowej (dalej: AIPN), 1585/1336, Informacja o wynikach dokonanych ocen zespołów pracowniczych w wydziałach KC PZPR, 22 XII 1981 r., k. 211–215 (PDF); AAN, KC PZPR, WK, XIX/9, Informacja o realizacji podjętych uchwał, postanowień i wniosków od IV Plenum do marca 1982 r., dot. zakresu działania Wydziału Kadr KC, marzec 1982 r., k. 285–286.

¹⁰ P. Gasztold, *Towarzysze z betonu. Dogmatyzm w PZPR 1980–1990*, Warszawa 2019, s. 571–572.

¹¹ AIPN, 1585/1002, Zasady weryfikacji kadr dziennikarskich oraz pracowników administracji, techniki i kolportażu w prasie, radiu i TV, [grudzień 1981 r.], k. 78–81.

¹² Zob. AAN, Urząd Rady Ministrów w Warszawie (dalej: URM), 222/547, Działalność Komisji Weryfikacyjnej Wydziału Prasy, Radia i Telewizji KC PZPR, 1982, k. 1–77; AIPN, 1585/203, Protokół posiedzenia kierownictwa MSW, 4 X 1981 r., k. 8–9; A. Paczkowski, *Wojna polsko-jaruzelska...*, s. 106–107; G. Maj-

Represje dotknęły nie tylko dziennikarzy. Egzekwowanie rygorystycznych przepisów stanu wojennego skutkowało licznymi zwolnieniami, głównie z powodu udziału w strajku i akcjach protestacyjnych, niezgłoszenia się do pracy po uruchomieniu zakładów, odmowy wykonania poleceń służbowych, przynależności do NSZZ „Solidarność” czy wywoływania niepokoju w zakładach pracy (prowadzonych rozmów, chodzenia z czarną opaską na rękawie, zrywania ogłoszeń o stanie wojennym itp.)¹³. Andrzej Paczkowski, powołując się na dane przytoczone przez Mieczysława Rakowskiego, wskazał, że w okresie od 13 grudnia 1981 do początku sierpnia 1982 r. pracę straciło łącznie 55 800 osób. W grupie tej znaleźli się pracownicy zwolnieni na skutek udziału w protestach i strajkach, ofiary „nieformalnej weryfikacji kadr” oraz prawdopodobnie internowani i aresztowani. Skala represji była zatem bardzo duża, a kryteria ponownie nieprecyzyjne. Wśród powodów zwolnień znalazły się np. opinie przełożonych, iż pracownicy „nie dawali rękojmi», że będą pracowali (zarządzali) zgodnie z wymogami stanu wojennego”¹⁴.

Oprócz podjęcia wskazanych wyżej masowych, choć doraźnych działań władze komunistyczne potrzebowały nowych ram formalnych i organizacyjnych do przeprowadzenia przeglądu kadrowego w skali ogólnopolskiej. Ponadto dostrzeżono potrzebę wprowadzenia skutecznych rozwiązań prawnych, ponieważ zwalniani pracownicy – walcząc o swoje prawa – gremialnie zwracali się do terenowych komisji odwoławczych ds. pracy (I instancja) oraz do okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych (II instancja). Tylko do 16 stycznia 1982 r. do terenowych komisji odwoławczych wpłynęło 6 tys. wniosków zwolnionych pracowników żądających przywrócenia do pracy¹⁵. Najwięcej odwołań pochodziło ze zmilitaryzowanych zakładów pracy, w których doszło do strajków lub innych form protestu. Najlepszym przykładem jest tutaj Stocznia Szczecińska im. Adolfa Warskiego, gdzie aż 877 pra-

chrzak, *Wierność albo weryfikacja*, „Biuletyn Instytutu Pamięci Narodowej” 2007, nr 12 (83), s. 66–73; *idem*, *Weryfikacja dziennikarzy w okresie stanu wojennego* [w:] *Dziennikarze władzy, władza dziennikarom*, red. T. Wolsza, S. Ligarski, Warszawa 2010, s. 287–300; *idem*, *Działania Ministerstwa Spraw Wewnętrznych w okresie stanu wojennego* [w:] *Wokół „mniejszego zła”. Stan wojenny w Polsce. Materiały pokonferencyjne*, red. P. Piotrowski, Wrocław 2010, s. 78; S. Ligarski, G. Majchrzak, *Czystki w środowisku dziennikarskim*, „Biuletyn Instytutu Pamięci Narodowej” 2011, nr 11–12 (132–133), s. 105–109; *Polskie Radio i Telewizja w stanie wojennym*, wstęp i oprac. S. Ligarski, G. Majchrzak, Warszawa 2011; D. Wicenty, *Weryfikacja gdańskich dziennikarzy w stanie wojennym*, Gdańsk 2015; S. Ligarski, G. Majchrzak, „Trzeba oczyścić środowisko dziennikarskie z niezdrowych elementów”. *Weryfikacja dziennikarzy w okresie stanu wojennego* [w:] *idem*, *Wojna o eter. Media elektroniczne od „solidarnościowego karnawału” do początków rządów „solidarnościowych”*, Warszawa 2016, s. 101–118; P. Gasztold, *Towarzysze z betonu...*, s. 567–570; G. Majchrzak, *Represje lat osiemdziesiątych – ze szczególnym uwzględnieniem stanu wojennego* [w:] *Dekada Jaruzelskiego. Z historii politycznej PRL 1980–1989/90*, red. R. Spalek, Warszawa 2024, s. 130.

¹³ AAN, URM, 14/48, Notatka o sprawach dot. zwolnień z pracy po 13 XII 1981 r. wniesionych do komisji odwoławczych ds. pracy, 15 I 1981 r., k. 2–3; *ibidem*, Pismo Sylwestra Zawadzkiego, ministra sprawiedliwości PRL, do Wojciecha Jaruzelskiego, 16 I 1982 r., k. 1.

¹⁴ A. Paczkowski, *Wojna polsko-jaruzelska...*, s. 104–105.

¹⁵ AAN, URM, 14/48, Pismo do przewodniczącego WRON gen. armii Wojciecha Jaruzelskiego, 16 I 1982 r., k. 1.

cowników odwołało się do TKO. Przewidując dalsze problemy, władze państwowe zwołały nawet specjalną radę w Ministerstwie Pracy, Płac i Spraw Socjalnych (MPPiSS) w Warszawie z udziałem kierownictwa Sądu Najwyższego. W spotkaniu tym uczestniczyli prezesi wszystkich sądów pracy i ubezpieczeń społecznych, a kierownictwo resortu sprawiedliwości starało się wywierać na nich nacisk i domagało się bezwzględnego traktowania zwolnionych pracowników¹⁶. Działanie to okazało się mało skuteczne i kilka tygodni później sądy pracy i ubezpieczeń społecznych zostały niemal zablokowane przez gigantyczną liczbę spraw. Co gorsza – wielokrotnie wydawały wyroki niezgodne z intencjami władz partyjnych.

Proces przygotowania nowych przepisów

Przygotowania do wprowadzenia nowych rozwiązań prawnych dotyczących weryfikacji kadr trwały równolegle w Komitecie Centralnym PZPR oraz na niwie rządowej. Konsolidacja prac nastąpiła prawdopodobnie w pierwszej połowie stycznia 1982 r., kiedy w Instytucie Organizacji Zarządzania i Doskonalenia Kadr przy KC PZPR sformułowano Tezy do rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie zasad i trybu ocen kwalifikacyjnych mianowanych pracowników państwowych (dokument 1). Zawierały one m.in. założenie procedury wprowadzenia ocen kwalifikacyjnych dla pracowników urzędów centralnych i wojewódzkich wystawianych pracownikom przez ich bezpośrednich przełożonych na koniec roku. Realizować je miały komisje weryfikacyjne, złożone z przedstawicieli pracodawcy, członków POP oraz zakładowych rad pracowników. Podstawą oceny miały być specjalnie prowadzone dzienniki służbowe, przedstawiające przebieg pracy i wykonywanie codziennych obowiązków, opinie i bieżące obserwacje bezpośrednich przełożonych, a także oświadczenia majątkowe osobiste, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia włącznie. W założeniu pracownik musiałby podać informacje o stanie majątkowym osobistym, żony/męża (względnie partnerów życiowych), swoich rodziców, dzieci, dziadków, wnuków, sióstr, braci oraz wyżej wymienionych krewnych małżonka. Na marginesie warto zauważyć, że nawet w państwie autorytarnym, jakim była PRL, taka ankieta wywołałaby powszechny opór społeczny. Na podstawie tych materiałów komisje weryfikacyjne miały dokonywać oceny niczym w ówczesnej szkole w skali od 2 do 5 (co odpowiadało ocenie niedostatecznej, dostatecznej, dobrej i bardzo dobrej)¹⁷. Tezy zostały rozesłane do ministrów oraz kierowników centralnych organów administracji państwowej PRL w celu zapoznania się z nimi i zgłoszenia ewentualnych uwag. Nie jest znana pełna skala informacji zwrotnych, niemniej wydaje

¹⁶ *Ibidem*, Notatka w sprawie zwolnień z pracy po 13 XII 1981 r. wniesionych do komisji odwoławczych ds. pracy, 15 I 1982 r., k. 2–3.

¹⁷ AAN, URM, 126/305, Tezy do rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie zasad i trybu ocen kwalifikacyjnych mianowanych pracowników państwowych, 12 I 1982 r., k. 314–316.

się, że wiele instytucji odpowiedziało i przesłało do Komitetu Centralnego oraz do Urzędu Rady Ministrów swoje sugestie, które zostały następnie przedyskutowane na posiedzeniu rządu 18 stycznia 1981 r.¹⁸ Ostatecznie tylko część też wykorzystano do przygotowania nowych przepisów jako pomysły przydatne w procesie weryfikacji, w tym wspomniane już oświadczenia majątkowe, choć zawężone do majątku osobistego i zarobków ocenianego pracownika oraz jego małżonka.

Przygotowanie przepisów dotyczących przeglądu powierzono pierwotnie Departamentowi Zatrudnienia w MPPiSS. Urzędnicy tego resortu już na początku lutego 1982 r. opracowali dwa dokumenty – Koncepcję organizacji i funkcjonowania systemu kadrowego w administracji państwowej z uwzględnieniem jego wdrożenia w pierwszej kolejności na szczeblu centralnym i wojewódzkim oraz Projekt zarządzenia prezesa Rady Ministrów w sprawie przeglądu i oceny kadr centralnej administracji państwowej wraz z instrukcją i wzorami arkuszy. Nad tymi dokumentami dyskutowano następnie w MPPiSS. W spotkaniu z 2 lutego 1982 r. uczestniczyli minister pracy, płac i spraw socjalnych prof. Antoni Rajkowski, sekretarz WRON gen. dyw. Zygmunt Zieliński, szef URM i członek WRON gen. bryg. Michał Janiszewski, dyrektorzy departamentów kadr i sekretarze komitetów zakładowych PZPR reprezentujący wspomniane ministerstwa i urzędy centralne oraz przedstawiciele Wydziału Kadr KC PZPR, z gen. bryg. Tadeuszem Dziekanem na czele¹⁹. Następnego dnia „Trybuna Ludu” upubliczniła informację o przygotowywanym powszechnym przeglądzie kadr w PRL.

Dokument Koncepcja organizacji i funkcjonowania systemu kadrowego w administracji państwowej z uwzględnieniem jego wdrożenia w pierwszej kolejności na szczeblu centralnym i wojewódzkim zdefiniował na kolejną dekadę istotę działań partii i państwa w zakresie polityki kadrowej. Jego autorzy wskazali, że modelowym rozwiązaniem, jakie należy zastosować w administracji państwowej, są przepisy kadrowe obowiązujące w Wojsku Polskim, a sformułowane w Zasadach działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL z 1976 r.²⁰, i to zarówno jeśli chodzi o zasady polityki kadrowej, jak i o opiniowanie okresowe i specjalne, ale także o funkcjonowanie samego aparatu kadrowego czy nawet wzory wykorzystywanej dokumentacji. Na gruncie krytyki działalności aparatu partyjnego i państwowego z dekady Edwarda Gierka wskazywano na początku 1982 r. na potrzebę zbudowania nowego modelu kadrowego, opartego na wspomnianych wzorach wojskowych i ze zdefiniowaną „z góry” ścieżką kariery zawodowej w administracji. Głównymi elemen-

¹⁸ *Ibidem*, Uwagi z Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, 11 I 1982 r., k. 320–320v; *ibidem*, Uwagi z Ministerstwa Finansów, styczeń 1982 r., k. 338; *ibidem*, Uwagi z Zespołu Doradców Prezesa Rady Ministrów, 16 I 1982 r., k. 328.

¹⁹ AAN, KC PZPR, Wydział Ekonomiczny (dalej: WE) III, LXIX/344, Pismo Ireneusza Sekulę do Wydziału Ekonomicznego KC PZPR, 4 II 1982 r., b.p.; PAP, *Przegląd i ocena kadr administracji państwowej. Narada w Min. Pracy, Płac i Spraw Socjalnych*, „Trybuna Ludu”, 3 II 1982.

²⁰ AIPN, 1633/3204, *Zasady działania kadrowego w siłach zbrojnych PRL*, 1976, k. 1–383.

tami doboru personalnego były w tym wypadku takie kryteria, jak wykształcenie, doświadczenie życiowe i zawodowe oraz predyspozycje psychologiczne, jakimi mieli wykazywać się kandydaci do pracy, szczególnie na stanowiskach kierowniczych. Dobrego i perspektywicznego kandydata miały charakteryzować: „1) wysokie walory ideowo-polityczne i moralne, wyrażające się w pełnej akceptacji zasad ustrojowych socjalizmu, osobistej uczciwości i solidarności oraz zgodności codziennego postępowania z deklarowaną postawą; 2) odpowiednie kwalifikacje zawodowe, wynikające z ugruntowanej wiedzy fachowej i doświadczenia zawodowego, potwierdzonego przebiegiem i wynikami pracy na kolejnych stanowiskach kierowniczych; 3) uzdolnienia organizatorskie i kierownicze, w tym zwłaszcza umiejętności współdziałania z ludźmi, tworzenie atmosfery zespołowego wysiłku w realizacji nakreślonych zadań, zdecydowanie, konsekwencja i zdolność przewidywania skutków społecznych i gospodarczych podjętych decyzji”²¹. System kadrowy miał opierać się zasadniczo na czterech elementach: 1) właściwym doborze kadr kierowniczych; 2) opiniowaniu służbowym składającym się z a) corocznych przeglądów kadrowych, b) opiniowania okresowego, c) opiniowania specjalnego/okazjonalnego; 3) podwyższaniu i uzupełnianiu kwalifikacji zawodowych; 4) gromadzeniu i przetwarzaniu informacji kadrowych w ramach tzw. centralnego i wojewódzkich banków informacji kadrowej. Wiele z procesów opisanych szczegółowo w koncepcji organizacji wprowadzono w życie już w 1982 r.

Drugi dokument, czyli Projekt zarządzenia prezesa Rady Ministrów w sprawie przeglądu i oceny kadr centralnej administracji państwowej wraz z instrukcją i wzorami arkuszy, przedstawiał techniczne zasady przeprowadzenia opiniowania służbowego. Składał się z ogólnego projektu zarządzenia oraz projektu szczegółowej instrukcji Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w sprawie trybu dokonania przeglądu i oceny kadr w centralnej administracji państwowej wraz z pięcioma wzorami załączników, które miały być wypełniane przez urzędników poddawanych ocenie, ich bezpośrednich przełożonych i podwładnych oraz komisję oceniającą. Jednak ten projekt zarządzenia wraz z instrukcją i wzorami arkuszy, przygotowany przez urzędników MPPiSS – Ewę Musiałkiewicz, głównego specjalistę Departamentu Kształcenia Kadr, oraz Ireneusza Sekułę, dyrektora tego pionu – nie został przyjęty do prac rządu. Zachowane dokumenty nie pozwalają na jednoznaczną odpowiedź, dlaczego go odrzucono. Być może problemem okazały się zapisy zarządzenia, które przekazywały bardzo duże uprawnienia ministrowi pracy, płac i spraw socjalnych, możliwe, że zdecydował o tym bardzo rozbudowany i skomplikowany system oceny, który można określić jako „oceny w skali 360 stopni”, a więc zakładający również ocenę kierowników przez podwładnych. Niemniej propozycji tej nie wyrzucono

²¹ AAN, KC PZPR, WE IV, LXIX/344, Koncepcja organizacji i funkcjonowania systemu kadrowego w administracji państwowej z uwzględnieniem jego wdrożenia w pierwszej kolejności na szczeblu centralnym i wojewódzkim, [4 II 1982 r.], b.p.

całkowicie do kosza, a część rozwiązań, po uproszczeniu, znalazła zastosowanie w kolejnym projekcie.

Nowe rozwiązanie legislacyjne zakładało koordynację przeglądu kadrowego przez szefa URM. To rozwiązanie wydaje się bardziej pragmatyczne z powodu usytuowania tego urzędnika w ramach całego systemu władzy wykonawczej oraz indywidualnych kompetencji gen. bryg. Michała Janiszewskiego, będącego ponadto bliskim współpracownikiem gen. Jaruzelskiego, a zarazem członka WRON. Drugi projekt, przygotowany prawdopodobnie w samym URM, zakładał, że całość procedury będzie określać tylko jeden dokument w formie zarządzenia prezesa Rady Ministrów. Przegląd mógł być indywidualnie dostosowywany przez ministrów lub kierowników urzędów centralnych – w koniecznym, ale niewielkim zakresie i z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych urzędów administracji centralnej. Przepisy wprowadzono ostatecznie jako Zarządzenie nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 lutego 1982 r. w sprawie przeprowadzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwowej²².

Zarządzenie nr 5 prezesa Rady Ministrów

Zarządzenie podpisane przez gen. Jaruzelskiego weszło w życie 12 lutego 1982 r. i zakładało przegląd kadrowy pracowników centralnej administracji publicznej. Stało się ono wzorem do późniejszych przeglądów pracowników zatrudnionych w różnych innych instytucjach i urzędach szczebla wojewódzkiego, miejskiego i gminnego oraz w strukturach PZPR na podstawie odrębnych przepisów. W preambule dokumentu zapisano, że zarządzenie zostało wprowadzone „w celu doskonalenia funkcjonowania urzędów naczelnych i centralnych organów administracji państwowej”²³. W rzeczywistości jednak chodziło o dokonanie czystek personalnych, a w dalszej kolejności o uporządkowanie struktury zatrudnienia i poczynienie ewentualnych oszczędności budżetowych.

W dokumencie określono też od razu harmonogram prac: do 15 marca 1982 r. wicepremier, minister, przedstawiciel WRON, szef URM, sekretarz KC PZPR dokonywali przeglądu i oceny kierowników urzędów centralnych, podsekretarzy stanu, dyrektorów generalnych i zastępców kierowników urzędów centralnych; do 31 marca

²² Archiwum Rady Ministrów (dalej: ARM), Urząd Rady Ministrów Biuro Prezydialne (dalej: URM BP), 1823/4, t. 1, Zarządzenie nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 lutego 1982 r. w sprawie sporządzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwa, 12 II 1982 r., k. 122–125. Dwa dodatkowe podpisane egzemplarze tego zarządzenia znajdują się w Archiwum Akt Nowych. Zob. AAN, KC PZPR, WE III, LXIX/344, Zarządzenie nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 lutego 1982 r. w sprawie sporządzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwa, 12 II 1982 r., b.p.

²³ ARM, URM BP, 1823/4, t. 1, Zarządzenie nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 lutego 1982 r. w sprawie sporządzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwa, 12 II 1982 r., k. 122.

1982 r. minister (kierownik urzędu centralnego), podsekretarze stanu, dyrektorzy generalni, przedstawiciele KOK, sekretarze PZPR dokonywali przeglądu dyrektorów, wicedyrektorów generalnych, naczelników wydziałów i innych osób zajmujących stanowiska kierownicze; do 15 kwietnia 1982 r. dyrektorzy departamentów i kierownicy jednostek organizacyjnych przy udziale przedstawicieli PZPR mieli dokonać przeglądu podległych im pracowników. W trakcie opiniowania i oceny szeroko rozumianej kadry kierowniczej należało zwrócić uwagę na: postawę ideowo-polityczną i etyczno-moralną, kwalifikacje zawodowe oraz zdolności organizatorskie i kierownicze²⁴. W wypadku szeregowych pracowników badano postawę polityczną i moralno-etyczną, kwalifikacje i kompetencje pracownika, efekty pracy, jej jakość i terminowość. Oceniani pracownicy mieli przed przeglądem złożyć oświadczenia majątkowe, a samej oceny dokonywano na specjalnej karcie. Ich wzory dołączono jako załączniki nr 1 i 2 do zarządzenia nr 5 prezesa Rady Ministrów. Jak już zaznaczono powyżej, karty te mogły być dostosowane do specyfiki danego urzędu. Komisje kwalifikacyjne miały bardzo szerokie możliwości interpretowania założeń zarządzenia i wykorzystania go do usunięcia wielu osób – od tych, które słabo pracowały, aż po te związane z opozycją. Jednak musiały działać zespołowo i pod presją czasu, żeby sprostać założonym celom i terminom, tym bardziej że do 30 kwietnia 1982 r. ministrowie i kierownicy urzędów centralnych powinni byli przedstawić pisemne informacje o wynikach przeglądu szefowi URM. W gestii gen. Janiszewskiego pozostawiono przygotowanie raportu końcowego. Najpóźniej do 31 maja 1982 r. dokument miał trafić na biurko premiera gen. Jaruzelskiego²⁵.

W tym momencie kluczowa wydaje się odpowiedź na pytanie, którzy urzędnicy podlegali ocenie kadrowej pod rygorem zarządzenia nr 5 prezesa Rady Ministrów. Sprawy nie ułatwia brak w zasobie Archiwum Akt Nowych, Archiwum Rady Ministrów czy Archiwum Instytutu Pamięci Narodowej zbiorczego raportu końcowego z przeglądu i oceny kadr w 1982 r. Znamy tylko częściowe informacje umieszczone w protokole narady z 28 maja, podsumowującej weryfikację w Wydziale Kadr KC PZPR²⁶, oraz z syntetycznego opracowania dla członków KC PZPR ze stycznia 1983 r., podsumowującego przegląd kadrowy (dokument nr 8). Z tego drugiego dokumentu wynika, że weryfikację przeprowadzono w 24 ministerstwach i 14 urzędach centralnych²⁷. Problem polega na tym, że w okresie przeglądu, tj. od lutego do końca maja 1982 r., na początku istniało tylko 21 ministerstw: 1) Ministerstwo Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska, 2) Ministerstwo Finansów, 3) Ministerstwo Obrony Narodowej, 4) Ministerstwo

²⁴ *Ibidem*, k. 123.

²⁵ *Ibidem*, k. 122–129.

²⁶ AAN, KC PZPR, WK, XIX/42, Notatka ze spotkania dyskusyjnego zorganizowanego przez KC PZPR, WK, 28 V 1982 r., b.p.

²⁷ AAN, KC PZPR, WK, XIX/38, Informacja o kadrowych i politycznych aspektach przeglądu kadr przeprowadzonego w 1982 r. w centralnych organach administracji państwowej, styczeń 1983 r., b.p.

Spraw Wewnętrznych, 5) Ministerstwo Sprawiedliwości, 6) Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, 7) Ministerstwo Handlu Wewnętrznego i Usług, 8) Ministerstwo Handlu Zagranicznego, 9) Ministerstwo Spraw Zagranicznych, 10) Ministerstwo Kultury i Sztuki, 11) Ministerstwo Zdrowia i Opieki Społecznej, 12) Ministerstwo Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki, 13) Ministerstwo Oświaty i Wychowania, 14) Ministerstwo Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego, 15) Ministerstwo Przemysłu Chemicznego i Lekkiego, 16) Ministerstwo Górnictwa i Energetyki, 17) Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, 18) Ministerstwo Komunikacji, 19) Ministerstwo Łączności, 20) Ministerstwo Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej, 21) Ministerstwo Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego. Po reorganizacji rządu w maju 1982 r. Ministerstwo Handlu Zagranicznego przejęło dział Gospodarki Morskiej, a cztery duże ministerstwa gospodarcze podzielono i w ich miejsce utworzono osiem nowych resortów, czyli 1) Ministerstwo Energetyki i Energii Jądrowej, 2) Ministerstwo Górnictwa, 3) Ministerstwo Przemysłu Chemicznego, 4) Ministerstwo Przemysłu Lekkiego, 5) Ministerstwo Hutnictwa, 6) Ministerstwo Przemysłu Maszynowego, 7) Ministerstwo Rolnictwa i 8) Ministerstwo Przemysłu Spożywczego i Skupu²⁸. Łącznie pod koniec maja 1982 r. było już 25 ministerstw. Co więcej, przegląd kadrowy prawdopodobnie faktycznie nie dotyczył resortów siłowych, tj. MSW i MON. Funkcjonariusze, żołnierze i pracownicy cywilni wyżej wymienionych ministerstw – jako zaufani ludzie systemu – byli wyłączeni z weryfikacji na zasadach ogólnych, co faktycznie można dostrzec w trakcie przeglądu w MSZ. W tych dwóch resortach opiniowanie i ocenę całego personelu prowadzono regularnie na podstawie odrębnych przepisów wewnętrznych, obowiązujących od samego początku Polski „ludowej”. Tak więc łącznie daje to 23 ministerstwa podlegające przeglądowi kadr. Być może do wskazanej wcześniej liczby 24 resortów zaliczono któryś z istotnych organów administracji rządowej, tj. Urząd Rady Ministrów lub Komisję Planowania przy Radzie Ministrów, okresowo w różnych latach mających rangę urzędu zorganizowanego na zasadzie ministerstwa (choć akurat nie w tym okresie). Może na to wskazywać tablica nr 1: *Zatrudnienie w centralach ministerstw*, stan na dzień 1 stycznia 1982 r., opublikowana przez Główny Urząd Statystyczny²⁹.

Jeszcze większy problem z ustaleniem, gdzie dokonano przeglądu kadrowego na podstawie zarządzenia nr 5 prezesa Rady Ministrów, pojawia się w przypadku urzędów centralnych. W 1982 r. było to prawie 30 instytucji, wśród nich m.in.: 1) Kancelaria Sejmu i Kancelaria Rady Państwa, 2) Najwyższa Izba Kontroli, 3) Sąd Najwyższy, 4) Prokuratura Generalna, 5) Urząd ds. Wyznań, 6) Główny Urząd Kontroli Prasy, Publikacji i Widowisk, 7) Państwowa Komisja Cen / Urząd Cen, 8) Urząd Gospodarki

²⁸ AAN, KC PZPR, WK, XIX/8, Wykaz ministerstw i urzędów centralnych, w których ustanawia się etaty partyjne I sekretarzy KZ (POP), [24 V 1982 r.], b.p.

²⁹ AAN, URM, 126/331, Opracowania statystyczne. Zatrudnienie i płace na wybranych stanowiskach w instytucjach centralnych, stan na styczeń 1982 r., maj 1982 r., k. 403–404.

Morskiej, 9) Urząd Gospodarki Materiałowej, 10) Komitet ds. Radia i Telewizji, 11) Główny Komitet Kultury Fizycznej i Sportu, 12) Główny Komitet Turystyki, 13) Państwowa Agencja Atomistyki, 14) Centralny Zarząd Lotnictwa Cywilnego, 15) Główny Urząd Statystyczny, 16) Urząd Patentowy PRL, 17) Polski Komitet Normalizacji, Miar i Jakości, 18) Urząd ds. Kombatanów, 19) Wyższy Urząd Górniczy, 20) Centralny Urząd Geologii, 21) Główny Inspektorat Gospodarki Energetycznej, 22) Państwowa Inspekcja Ochrony Środowiska, 23) Narodowy Bank Polski, 24) Polska Akademia Nauk, 25) Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 26) Państwowy Arbitraż Gospodarczy, 27) Główny Urząd Cel. Tylko część z tych instytucji przystąpiła do przeglądu kadrowego w lutym 1982 r.³⁰ Niektóre, jak np. Polska Akademia Nauk, dokonały przeglądu kadrowego w okresie późniejszym wg kryteriów oceny pracowników naukowych przygotowanych we współpracy z Ministerstwem Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki, choć na podstawie odrębnych przepisów wydanych przez prezesa PAN.

Zarządzenie nr 5 prezesa Rady Ministrów nie zostało podane do powszechnej wiadomości ani opublikowane w Monitorze Polskim z 1982 r. Treść przepisów w momencie ich zatwierdzenia przez premiera Jaruzelskiego była znana jedynie kierownictwu partyjnemu i państwowemu, a także kierownictwu instytucji, w których zakładano przeprowadzenie przeglądów kadrowych. Opinia publiczna była tylko ogólnie poinformowana o wewnętrznych reorganizacjach urzędów i o planowanej redukcji zatrudnienia³¹. Wywołało to początkowo dużą niepewność wśród urzędników, których ocena kadrowa miała dotyczyć. Stało się też podstawą plotek, co nie służyło ani ocenianym pracownikom, ani instytucjom. Stan wewnętrznego napięcia, momentami wręcz paniki, potęgowały codzienne informacje prasowe o kolejnych zwolnieniach kierowników urzędów czy dyrektorów przedsiębiorstw, usuwanych z pracy jako osoby charakteryzujące się niewłaściwą postawą ideologiczno-moralną, mało efektywnym zarządzaniem czy brakiem sukcesów na niwie gospodarczej. Równolegle do tych negatywnych skutków pracownicy zaczęli pryncypialnie wręcz przestrzegać przepisów wewnętrznych i czasu pracy, skrupulatnie realizować obowiązki służbowe. Uznano to za duży, choć niespodziewany pozytywny aspekt przeglądu.

Nową politykę kadrową publicznie wsparł KC PZPR w uchwale VII Plenum PZPR. Członkowie tego gremium niemal dwa tygodnie po podpisaniu zarządzenia nr 5 prezesa Rady Ministrów przez gen. Jaruzelskiego stwierdzili: „Należy opracować i wdrożyć nowe zasady polityki kadrowej. Odrzucając złe praktyki z przeszłości, a zwłaszcza biurokratyczne, formalne podejście do nomenklatury, musimy

³⁰ *Ibidem*.

³¹ AAN, KC PZPR, WE IV, LXIX/353, Informacje o pracy partyjnej w ministerstwach i centralnych urzędach w okresie od wprowadzenia stanu wojennego, marzec 1982 r., k. 28. Do zagadnienia przeglądu kadr i zarządzenia nr 5 nie odwołują się autorzy obszernego tomu źródeł *Stan wojenny w Polsce z perspektywy Urzędu Rady Ministrów*, oprac., wybór i przygotowanie do druku M. Jabłoński, W. Janowski, G. Sołtysiak, Warszawa 2017.

zachować aktywną rolę partii w polityce kadrowej. Doskonalić należy jej zasady, zapewnić poszerzenie społecznej bazy doboru kadr, zwiększyć udział w rządzeniu krajem stronnictw politycznych, młodego pokolenia oraz bezpartyjnych przedstawicieli wszystkich środowisk. Zobowiązuje się Biuro Polityczne do opracowania nowych zasad polityki kadrowej i przedłożenia ich do akceptacji Komitetowi Centralnemu³². Faktycznie, w kolejnych miesiącach powstało wiele dokumentów dotyczących kształtowania polityki kadrowej PRL, której elementami miały być również cykliczny przegląd i ocena kadr. Jednocześnie Biuro Polityczne w wypadku części ministerstw zdecydowało się oddelegować swoich przedstawicieli lub pracowników partii z Wydziału Kadr i „kierunkowych” wydziałów KC PZPR. Mieli oni za zadanie współpracować z komisjami kwalifikacyjnymi, może też zadbać o to, by przegląd był realizowany wg jednakowego schematu. I tak np. do MSZ i MHZ skierowano przedstawicieli Wydziału Zagranicznego oraz Wydziału Kadr KC PZPR³³.

Także ministrowie i kierownicy centralnych urzędów wydawali dodatkowe dokumenty wewnętrzne mające usprawnić proces weryfikacji i oceny kadr na podstawie zarządzenia nr 5 prezesa Rady Ministrów. Dotychczas nie udało się odnaleźć zbyt wielu takich materiałów, niemniej zakres merytoryczny tego typu dokumentów doskonale obrazuje Decyzja nr 26/SP Ministra Handlu Wewnętrznego i Usług z dnia 24 lutego 1982 r. w sprawie przeglądu i oceny kadr Urzędu Ministra oraz dyrektorów bezpośrednio podległych i nadzorowanych jednostek organizacyjnych, podpisana przez ministra Zygmunta Łakomca (dokumenty 5–6)³⁴. W piśmie tym wskazano osoby odpowiedzialne na przeprowadzenie w MHW przeglądu i za wsparcie administracyjne, a także zmodyfikowano wzory stosowanych dokumentów. Analogiczne wytyczne do przeprowadzenia przeglądu kadrowego wydał minister zdrowia i opieki społecznej Tadeusz Szelachowski³⁵.

Przegląd i jego skutki bezpośrednie

Po przeprowadzonym przeglądzie kadrowym, zanim raport podsumowujący trafił na biurko Wojciecha Jaruzelskiego, doszło do próby oceny tego procesu w wąskim gronie politycznym. W spotkaniu roboczym, podczas którego omawiano przebieg przeglądu, uczestniczyli szef Urzędu Rady Ministrów gen. bryg. Michał Janiszewski, odpowiedzialny za cały ten proces, oraz grono pracowników Wydziału

³² AAN, KC PZPR, WK, XIX/2, Uchwała VII Plenum KC PZPR, 25 II 1982 r., b.p.

³³ *Ibidem*, Decyzje Biura Politycznego PZPR, [1982 r.], b.p.; AAN, KC PZPR, WK, XIX/9, Informacja o realizacji podjętych uchwał, postanowień i wniosków od IV Plenum do marca 1982 r., dot. zakresu działania Wydziału Kadr KC, marzec 1982 r., k. 284–285.

³⁴ AAN, KC PZPR, WK, XIX/37, Decyzja nr 26/SP Ministra Handlu Wewnętrznego i Usług z dnia 24 lutego 1982 r. w sprawie przeglądu i oceny kadr Urzędu Ministra oraz dyrektorów bezpośrednio podległych i nadzorowanych jednostek organizacyjnych, 24 II 1982 r., b.p.

³⁵ AAN, KC PZPR, Wydział Administracyjny (dalej: WA), LI/464, Wytyczne ministra zdrowia i opieki społecznej, b.d., b.p.

Kadr KC PZPR, z kierownikiem tego pionu gen. bryg. Tadeuszem Dziekanem na czele. Sam przegląd oceniono jednoznacznie pozytywnie. W notatce ze spotkania podkreślono: „Przeprowadzony w marcu–kwietniu 1982 r. przegląd kadr pracowników ministerstw i urzędów centralnych był uzasadniony sytuacją społeczno-gospodarczą kraju, w szczególności potrzebą większej efektywności działania szczebla centralnego w sferze społecznej i gospodarczej, potrzebą skonsolidowania zespołów pracowniczych wokół najważniejszych zadań i wyeliminowania z tych zespołów osób nieudolnych pod względem zawodowym oraz osób, których postawa polityczna dyskwalifikuje jako pracownika aparatu państwowego. Cel ten, najogólniej rzecz biorąc, został osiągnięty [...]. Dobre przygotowanie się do przeglądu było potrzebne zwłaszcza wówczas, gdy oceniano zwłaszcza te osoby spośród kardy kierowniczej, które dawniej sprzyjały ekstremie »Solidarności«, a w obecnych warunkach swą bierną postawą utrudniały dyscyplinujące działania państwa”³⁶. Odrzucając język partyjnej nowomowy, można ponownie zinterpretować przegląd kadrowy jako element zastraszania społeczeństwa w czasie stanu wojennego, działania wymierzone w przedstawicieli i sympatyków opozycji demokratycznej, a szczególnie Solidarności, tym bardziej że dyrektorom urzędów, instytucji i przedsiębiorstw nakazywano dokumentowanie antypaństwowej działalności osób zwalnianych z pracy. 28 maja 1982 r. na naradzie podsumowującej przegląd jednoznacznie wskazano, że tylko w ministerstwach obsługujących sektor gospodarki objęto oceną 7760 urzędników, z czego do zwolnienia zakwalifikowano 179 osób, w tym 79 na stanowiskach kierowniczych. W tej ostatniej grupie 11 osób pozbawiono pracy z pobudek politycznych³⁷. Wydaje się, że to niewielki odsetek zatrudnionych pracowników. Z analizy indywidualnych przypadków zwolnień wynika, że część uzasadnień nie odpowiadała rzeczywistości, czego najlepszym przykładem jest usunięcie z funkcji wiceministra spraw zagranicznych prof. Mariana Dobrosielskiego, którego odwołano z powodów natury obyczajowej i bliskich związków z aresztowanym szpiegiem amerykańskim Bogdanem Walewskim. W oficjalnych dokumentach z końca grudnia 1982 r., a więc na kilka tygodni przed przeglądem, wskazano dość eufemistycznie, że zwolnienie wiceministra nastąpiło „dla dobra służby”³⁸.

W trakcie narady 28 maja 1982 r. zauważono przypadki braku umiejętności właściwego przeprowadzenia przeglądu. Dostrzeżono i skrytykowano też ogólną niechęć do ujawniania braków w pracy osób ocenianych, preferowanie ocen zbyt ogólnych, bez wnikania w szczegóły³⁹. Problem ten w skali mikro obrazuje dokładnie prze-

³⁶ AAN, KC PZPR, WK, XIX/42, Notatka ze spotkania dyskusyjnego zorganizowanego przez KC PZPR, WK, 28 V 1982 r., b.p.

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ Archiwum Ministerstwa Spraw Zagranicznych, z. 17/2009, w. 11, t. 27007, Akta personalne Mariana Dobrosielskiego, *passim*.

³⁹ AAN, KC PZPR, WK, XIX/42, Notatka ze spotkania dyskusyjnego zorganizowanego przez KC PZPR, WK, 28 V 1982 r., b.p.

gląd kadrowy w MSZ, jedynym ministerstwie, w którym zachowały się materiały źródłowe dokumentujące przebieg przeglądu kadr⁴⁰. Z innych urzędów zachowały się tylko syntetyczne informacje zbiorcze o wynikach przeglądu, jak na przykład z Ministerstwa Handlu Zagranicznego⁴¹, Ministerstwa Komunikacji⁴², Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej⁴³ czy Komisji Planowania przy Radzie Ministrów⁴⁴.

Zgodnie z założeniami zarządzenia nr 5 prezesa Rady Ministrów informacje o przeprowadzonym przeglądzie i ocenie kadr przedstawiono z końcem maja 1982 r. gen. Jaruzelskiemu. Niestety dotychczas nie udało się odnaleźć w żadnym z polskich archiwów wspomnianego dokumentu. Efekt przeglądu znany jest tylko z Informacji o kadrowych i politycznych aspektach przeglądu kadr przeprowadzonego w 1982 r. w centralnych organach administracji państwowej ze stycznia 1983 r. (dokument nr 9)⁴⁵. Z materiału tego wynika, że przeglądu dokonano w 24 (?) ministerstwach i 14 (?) urzędach centralnych⁴⁶, w których na początku 1982 r. było zatrudnionych aż 17 232 pracowników administracji państwowej, w tym 12 610 w ministerstwach. Przeglądowi kadrowemu poddano 13 774 osoby, a więc niemal 80 proc. zatrudnionych. W przeważającej liczbie oceniono ich bardzo dobrze lub dobrze. Jedynie 299 pracowników zakwalifikowano do zwolnienia: 155 z powodu niedostatecznych wyników pracy, 80 z powodu negatywnej oceny pracy i postawy etyczno-moralnej,

⁴⁰ Zagadnienie to zostało omówione w odrębnej publikacji naukowej. Zob. P. Skubisz, *Polityka kadrowa w Ministerstwie Spraw Zagranicznych w latach 1981–1983 w perspektywie aparatu bezpieczeństwa*, „Kommunizm: System – Ludzie – Dokumentacja” 2025, nr 14 (przygotowywany do druku). Zob. AAN, KC PZPR, WK, XIX/2, Decyzje Biura Politycznego PZPR, [1982 r.], b.p.; AIPN, 1585/1336, Pismo płk. Fabiana Dmowskiego w sprawie weryfikacji kadr służby zagranicznej, 17 III 1982 r., k. 236; AIPN, 1585/1336, Pismo gen. dyw. Czesława Kiszczaka w sprawie dyskusji o przeglądzie kadr w służbie zagranicznej, 20 III 1982 r., k. 231; AIPN, 1585/1336, Notatka dot. weryfikacji kadr w MSZ, [kwiecień 1982 r.], k. 161–164; AIPN, 2602/20038, Sprawozdanie z przebiegu i wyników przeglądu i oceny kadr MSZ, 30 IV 1982 r., k. 363–368; AAN, KC PZPR, Biuro Polityczne (dalej: BP), V/174, Protokół nr 33 posiedzenia BP KC PZPR, 25 V 1982 r., k. 505; AIPN, 2602/15072, Notatka w sprawie oceny weryfikacji kadr służby zagranicznej przeprowadzonej w MSZ, 8 VI 1982 r., k. 2–3; AIPN, 2602/20038, Wnioski wpływające z przeglądu i oceny kadr MSZ, b.d., k. 375–379; T. Kosobudzki [właśc. Z. Kacpura], *MSZ od środka*, Warszawa 1990, s. 29; A. Paczkowski, *Dyplomacja czasów kryzysu (1980–1989)* [w:] *Historia dyplomacji polskiej*, t. 6: 1944/1945–1989, red. W. Materski, W. Michowicz, Warszawa 2010, s. 832; S. Cenckiewicz, *Długie ramie Moskwy. Wywiad wojskowy Polski Ludowej 1943–1991 (wprowadzenie do syntezy)*, Poznań 2011, s. 258; P. Gasztold, *Towarzysze z betonu...*, s. 571; P. Pleskot, *Rurarz, Spasowski – żywoty równoległe. Wokół ucieczek ambasadorów PRL w grudniu 1981 r.*, t. 2: 1981–2007, Warszawa 2023, *passim*.

⁴¹ AIPN, 1585/1336, Informacja dot. dotychczasowych wyników weryfikacji kadr resortu handlu zagranicznego, 3 V 1982 r., k. 158–159.

⁴² AAN, KC PZPR, WE III, LXIX/318, Notatka w sprawie przeglądu i oceny kadr w Ministerstwie Komunikacji, 7 VI 1982 r., b.p.

⁴³ AAN, KC PZPR, WA, LI/464, Informacja zbiorcza o przebiegu i wynikach przeglądu i oceny kadr w Ministerstwie Zdrowia i Opieki Społecznej, 27 IV 1982 r., b.p.

⁴⁴ AAN, KC PZPR, WE III, LXIX/344, Zbiorcza informacja o przebiegu i wynikach przeglądu oraz oceny kadr w Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, b.d., b.p.

⁴⁵ AAN, KC PZPR, WK, XIX/38, Informacja o kadrowych i politycznych aspektach przeglądu kadr przeprowadzonego w 1982 r. w centralnych organach administracji państwowej, styczeń 1983 r., b.p.

⁴⁶ Problem w ustaleniu liczby i faktycznego udziału ministerstw oraz urzędów centralnych zasygnalizowano we wcześniejszym fragmencie tekstu.

18 z powodu braku kwalifikacji i 44 z innych powodów⁴⁷. Szczegółowa statystyka i ocena procesu została opublikowana poniżej w części źródłowej artykułu. Niemniej warto w tym miejscu zadać pytanie o rzeczywistą skalę dokonanych zwolnień. Z informacji częściowych wiadomo, że w samym MSZ zakwalifikowano do zwolnienia 69 osób. Jeśli statystyka ogólna jest prawidłowa, to liczba nie wydaje się duża. Warto jednak zauważyć, że skutkiem weryfikacji była spora rotacja pracowników, szczególnie na stanowiskach kierowniczych. Być może rozkład zwolnień i awansów był też nierównomierny w poszczególnych resortach i urzędach, a niektóre ministerstwa związane ze służbą zagraniczną znajdowały się pod specjalnym nadzorem pracowników KC PZPR czy komisarzy wojskowych – pełnomocników KOK, przez co odsetek zwalnianych był większy? Niezależnie od tego, czy przypuszczenia te są słuszne, przykład MSZ pozwala postawić tezę, że weryfikacja mimo wszystko, w myśl oczekiwań kierowników poszczególnych urzędów, sprzyjała stabilizowaniu struktur kadrowych.

Z prawnego punktu widzenia przegląd kadrowy miał m.in. ułatwić proces zwalniania pracowników, których prawa zostały i tak znacznie ograniczone pod rygorem przepisów stanu wojennego, oraz zapobiec pogłębieniu się problemów w sądach pracy i ubezpieczeń społecznych. Tak się niestety nie stało. Jak już wspomniano, w obowiązującym ówczesnie stanie prawnym osobom zwalnianym na podstawie zarządzenia nr 5 prezesa Rady Ministrów nadal przysługiwało prawo odwołania do terenowych komisji odwoławczych ds. pracy (I instancja) oraz do okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych (II instancja). Co ciekawe, organy te nawet w realiach stanu wojennego wielokrotnie przyznawały rację zwalnianym pracownikom i nakazywały przywrócenie ich do pracy. Pełna skala tego zjawiska nie jest znana. Według jednej ze statystyk przywołanych na forum partyjnym pod koniec maja 1982 r. na 1264 osoby zwolnione w trakcie stanu wojennego, które odwołały się do okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych, aż 184 uzyskały orzeczenia o przywróceniu do pracy. Stanowiło to 14,5 proc. wszystkich orzeczeń. Co więcej, do pracy wracali także działacze Solidarności, często spektakularnie witani kwiatami u bram zakładów. Wydzźwięk polityczny tych sytuacji był tak poważny, że już w czerwcu sygnalizowano kierownikom urzędów i zakładów pracy potrzebę odwoływania się od wyroków komisji odwoławczych oraz sądów pracy i ubezpieczeń społecznych. Krytyka spadła zarówno na kierowników instytucji i przedsiębiorstw, jak i na podległych im radców prawnych obsługujących te jednostki. Pierwszych krytykowano za słabe dokumentowanie działalności antypaństwowej zwalnianych pracowników i brak odwołań od decyzji sądów, drugich zaś za opieszałość w procedurach odwoławczych⁴⁸. Chyba nie na wiele się to zdało, gdyż w kolejnych tygodniach zjawisko zaczęło narastać. Ostatecznie okazało się ono tak znaczące, że szef

⁴⁷ AAN, KC PZPR, WK, XIX/38, Informacja o kadrowych i politycznych aspektach przeglądu kadr przeprowadzonego w 1982 r. w centralnych organach administracji państwowej, styczeń 1983 r., b.p.

⁴⁸ AAN, KC PZPR, WK, XIX/42, Pismo do Henryka Mariana, kierownika Biura Centralnej Komisji Kontroli Partyjnej, 13 III 1982 r., b.p.

URM gen. bryg. Janiszewski, działając z upoważnienia premiera Jaruzelskiego, pod koniec lipca 1982 r. pouczył pisemnie ministrów, kierowników urzędów centralnych, wojewodów i prezydentów miast wojewódzkich o konieczności odwoływania się od niekorzystnych wyroków dotyczących przywracania do pracy, a nawet o konieczności składania rewizji nadzwyczajnych w tym zakresie (dokument nr 7)⁴⁹. Temat ten był też dyskutowany na posiedzeniu Rady Ministrów 30 sierpnia 1982 r., podczas którego ustalono, że dekret o stanie wojennym w skuteczny sposób zawiesił wykonywanie części przepisów z zakresu prawa pracy, szczególnie prawa do strajku i akcji protestacyjnych, zawieszenia działalności związkowej i zamianę stosunku pracy na stosunek służbowy w wypadku zmilitaryzowanych zakładów pracy⁵⁰.

W efekcie znacznego odsetka pozytywnie rozpatrzonych odwołań w sądach pracy i ubezpieczeń społecznych władze reżimu komunistycznego zlustrowały środowisko sędziów, którzy za nic mieli stanowisko Sądu Najwyższego i wydawali orzeczenia niezgodne z oczekiwaniami władz partyjnych, choć zgodne z prawem i ich sumieniem. Dlatego część środowiska sędziowskiego nie uznawała zasady, że pod rygorem stanu wojennego zawieszone zostały uprawnienia pracowników zawarte w Kodeksie pracy, szczególnie zaś ochrona przed zwolnieniami z pracy członków władz związkowych. Z przeglądu kadry sędziowskiej w PRL wynika, że na 2700 sędziów poddanych weryfikacji⁵¹ aż 836 miało należeć do Solidarności⁵², z czego 706 było zatrudnionych w sądach rejonowych. Tym władze tłumaczyły sobie liberalne i szkodliwe z punktu widzenia reżimu decyzje sądów orzekających w sprawach osób zwalnianych po 13 grudnia 1981 r., w tym również na podstawie zarządzenia nr 5 prezesa Rady Ministrów. W efekcie zweryfikowano także składy sędziowskie i na podstawie decyzji Rady Państwa zwolniono z urzędu 26 sędziów, a 11 zmuszono do rezygnacji z powodu przekonań politycznych. Wydaje się jednak, że usuwanie sędziów miało szerszy wymiar i nie chodziło tylko o orzekanie w sądach pracy. Natomiast faktycznie, żeby wzmocnić pozycję władz w omawianym zakresie, minister sprawiedliwości powołał specjalny Departament Nadzoru nad Orzecznictwem Sądów Pracy. Zaktywizowano też sekretarzy POP w sądach, aby ścisłym nadzorem objęli oni sędziów orzekających w sprawach pracowniczych, nawet tych bezpartyjnych czy członków ZSL i SD. Mieli osobiście wywierać presję na orzekających, aby wyroki zapadały w duchu oczekiwań reżimu. A tam, gdzie nie dało się inaczej, proponowano nawet presję ze strony mediów, szczególnie prasy⁵³.

⁴⁹ AAN, KC PZPR, WK, XIX/42, Pismo szefa Urzędu Rady Ministrów, 28 VII 1982 r., b.p.

⁵⁰ AAN, URM, 149/232, Notatka protokolarna z posiedzenia Rady Ministrów w dniu 30 VIII 1982 r., 31 VIII 1982 r., k. 19–21.

⁵¹ Andrzej Paczkowski wskazuje liczbę 7300 sędziów poddanych weryfikacji. Zob. A. Paczkowski, *Wojna polsko-jaruzelska...*, s. 106.

⁵² Działania wobec środowiska sędziów i prokuratorów PRL były prowadzone przez SB od października 1981 r. Zob. AIPN, 1585/203, Protokół posiedzenia kierownictwa MSW, 4 X 1981 r., k. 9.

⁵³ AAN, KC PZPR, WK, XIX/42, Pismo do Henryka Mariana, kierownika Biura Centralnej Komisji Kontroli Partyjnej, 13 III 1982 r., b.p.; [Dokument nr] 29. 1982 marzec 19, Notatka pracownika Gabinetu Ministra

Skutki długofalowe

Na wspominanej już kilkakrotnie naradzie z 28 maja 1982 r. postulowano, aby przeglądy kadr odbywały się co roku. Część osób biorących udział w dyskusji sugerowała, że lepiej byłoby to robić w cyklach dwuletnich, zapewne z powodu nakładu sił i środków, jakie zaangażowano w 1982 r. Ponadto raz na 3 lub 4 lata proponowano przeprowadzenie opiniowania pracowników. Wówczas należało dokładniej się im przyjrzeć, biorąc pod uwagę zdobyte wykształcenie, aktualną pracę na stanowisku z uwzględnieniem stosowania w praktyce obowiązujących zasad wprowadzonych w ramach reformy gospodarczej, a ponadto opinii partyjnych i służbowych. Wnioski z narady trafiły nie tylko na biurko premiera i zarazem przewodniczącego WRON gen. armii Jaruzelskiego, lecz także do członków Biura Politycznego KC PZPR⁵⁴. Okazało się, że w przeglądzie dostrzegano także możliwość awansu, względnie zakwalifikowania części pracowników do tzw. rezerwy kadrowej. Na kanwie przeglądów kadrowych proponowano tworzenie specjalnych list kandydatów do objęcia funkcji kierowniczych w przyszłości. Nie był to temat nowy, wprowadzono go bowiem do obiegu prawnego już w 1972 r. w dokumentach Biura Politycznego KC PZPR, a umocowano prawnie na podstawie Uchwały nr 247 Rady Ministrów z dnia 5 listopada 1973 r. w sprawie tworzenia rezerwy kadrowej na stanowiska kierownicze w administracji państwowej i gospodarce narodowej⁵⁵. Wtedy też pojawił się postulat utworzenia jednolitego „banku rezerwy kadrowej” dla wszystkich ministerstw i urzędów centralnych, co miało usprawnić cały proces budowania rezerwy kadrowej. Bank ten miał być przygotowany w formie dostępnej tym instytucjom jednolitej bazy, czyli systemu komputerowego. Z innych istotnych kwestii poruszano jeszcze potrzebę wprowadzenia konkursów na stanowiska dyrektorów, zastępców dyrektorów i głównych księgowych przedsiębiorstw i zrzeszeń, a także ich zabezpieczenia przez aktyw POP danego zakładu⁵⁶.

Doświadczenie z przeprowadzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwowej na podstawie przepisów zarządzenia

Sprawiedliwości Romana Ziolkowskiego na temat odwołań i zwolnień sędziów i asesorów sądowych w ramach akcji weryfikacyjnej pracowników wymiaru sprawiedliwości [w:] Stan wojenny w dokumentach władz PRL (1980–1983), wybór, wstęp i oprac. B. Kopka, G. Majchrzak, Warszawa 2001, s. 176–177; T. Kozłowski, Polityczne sterowanie systemem wymiaru sprawiedliwości PRL po 1956 r. Casus funkcjonowania „zespołów” do spraw procesów politycznych w latach 1964–1982, „Dzieje Najnowsze” 2015, z. 4, s. 158; P. Gasztold, Towarzysze z betonu..., s. 566; G. Majchrzak, Represje lat osiemdziesiątych..., s. 131.

⁵⁴ AAN, KC PZPR, WK, XIX/42, Pismo do Henryka Mariana, kierownika Biura Centralnej Komisji Kontroli Partyjnej, 13 III 1982 r., b.p.

⁵⁵ AAN, KC PZPR, WE III, LXIX/344, Koncepcja organizacji i funkcjonowania systemu kadrowego w administracji państwowej z uwzględnieniem jego wdrożenia w pierwszej kolejności na szczeblu centralnym i wojewódzkim, [styczeń 1982 r.], b.p.

⁵⁶ AAN, KC PZPR, WK, XIX/42, Notatka ze spotkania dyskusyjnego zorganizowanego przez KC PZPR, WK, 28 V 1982 r., b.p.; AAN, KC PZPR, WK, XIX/38, Informacja o zasadach polityki kadrowej partii i państwa, lipiec 1983 r., b.p.

nr 5 prezesa Rady Ministrów wskazywały jednoznacznie na potrzebę regularnych i powszechnych weryfikacji pracowników etatowych partii, jednostek podległych wszystkim resortom, np. szkół, szpitali, uczelni, instytutów naukowych, terytorialnych urzędów administracji państwowej szczebla wojewódzkiego, miejskiego czy gminnego, a także przedsiębiorstw państwowych i spółdzielczych (tu miały obejmować pracowników kadry kierowniczej do poziomu brygadzystów lub mistrzów), a nawet organizacji społecznych. W dużej części wymienionych instytucji od połowy 1982 r. prowadzono przeglądy kadrowe, dokładnie nie wiadomo, na jakiej zasadzie. W głównej mierze zakładano jednak badanie kadry kierowniczej, szczególnie jeśli wchodziła ona w skład partyjnej nomenklatury. Jako powód wskazano, że „partia nie może zrezygnować z wpływu na kształtowanie polityki kadrowej”. Oczekiwano, że rady narodowe, rady nadzorcze w przedsiębiorstwach spółdzielczych oraz kierownictwo organizacji społecznych w podobnym duchu będą oddziaływać na podległy im personel pracowniczy⁵⁷. Faktycznie oznaczało to kontynuowanie nieformalnego przeglądu na niższych szczeblach struktur organizacyjnych i kadrowych. Oczywiście odrzucono możliwość pełnego przeglądu kadrowego 12 mln zatrudnionych w nich pracowników, ale pracownicy Wydziału Kadr KC PZPR postulowali racjonalizację zatrudnienia w okresie reform gospodarczych i zwolnienie z pracy osób zbędnych czy takich, dla których nie było pracy⁵⁸.

Ze znanych dziś przeglądów kadrowych przeprowadzonych w 1982 r. niejako w następstwie wcześniejszych działań związanych z realizacją zarządzenia nr 5 można wyekscerpować kilka ciekawych przykładów zrealizowanych na podstawie przepisów wewnętrznych poszczególnych instytucji. Na pierwsze miejsce wysuwa się przegląd kadr na uczelniach wyższych PRL. Proces ten oficjalnie rozpoczął się 26 maja 1982 r. Podobnie jak w centralnych urzędach organów administracji państwowej, składał się on z kilku etapów. Pierwszą grupą poddaną ocenie była kadra kierownicza szkół wyższych. Jak zauważono w Wydziale Kadr KC PZPR, rektorzy uczelni, dziekani wydziałów i dyrektorzy instytutów po wprowadzeniu stanu wojennego zostali zweryfikowani w pierwszej kolejności i częściowo od razu usunięci ze stanowisk w ramach „nieformalnego przeglądu kadrowego”. Symbolem tych działań stało się zwolnienie z funkcji rektora Uniwersytetu Warszawskiego prof. Henryka Samsonowicza⁵⁹. Niemniej władze partyjne nadal postulowały pogłębioną analizę postaw ideowo-politycznych i moralnych wśród kadry zarządzającej polskimi uczelniami, a dopiero zweryfikowana kadra zarządzająca miała dokonać przeglądu kadrowego pozostałych nauczycieli akademickich – i to w błyskawicznym tempie, bo do 30 czerwca 1982 r. Wszystko z myślą o skuteczności ewentualnego zwolnienia

⁵⁷ AAN, KC PZPR, WK, XIX/42, Notatka ze spotkania dyskusyjnego zorganizowanego przez KC PZPR, WK, 28 V 1982 r., b.p.

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ AAN, KC PZPR, Sekretariat, VII/60, Protokół nr 21 posiedzenia Sekretariatu KC PZPR, 8 IV 1982 r., k. 18; P. Gasztold, *Towarzysze z betonu...*, s. 563–565.

z pracy, po tej dacie bowiem nauczycieli akademickich obejmowała ochrona prawna na cały kolejny rok akademicki (1982/1983). Uczestnicy narady kadrowej z 28 maja 1982 r. stwierdzili, że zadowalającym wynikiem przeglądu będzie zwolnienie „choć 30% [...] nauczycieli akademickich” i odsunięcie ich od pracy dydaktycznej z młodzieżą. Zasady przeprowadzenia przeglądu kadrowego w środowisku akademickim zostały określone w formie wytycznych przygotowanych przez ministra nauki, szkolnictwa wyższego i techniki w porozumieniu z sekretarzem naukowym PAN oraz innymi ministrami, którym podlegały indywidualnie branżowe instytuty naukowe, pozwalających na jednakowych zasadach dokonać przeglądu w sektorze naukowo-badawczym w całym kraju⁶⁰. Nie udało się dotychczas odnaleźć szczegółowych przepisów, ale ewidentnie musiały one być zbliżone do przepisów zarządzenia nr 5 prezesa Rady Ministrów, co doskonale ilustrują zasady przeprowadzania przeglądu wypracowane w Polskiej Akademii Nauk⁶¹. Ponadto z notatki sporządzonej na spotkaniu 28 maja 1982 r. wynika, że jeśli chodzi o instytuty naukowo-badawcze funkcjonujące w PRL poza uczelniami wyższymi, to zakładano poddanie weryfikacji aż 27 tys. pracowników tych instytucji, w tym 400 osób zatrudnionych w ich obsłudze, a także 24 tys. pracowników biur konstrukcyjnych czy placówek rozwojowych. W zależności od wielkości instytutów planowano powoływanie jednej lub kilku komisji podległych tzw. głównej komisji weryfikacyjnej. Zasady oceny miały być sformułowane dość ogólnie, a poszczególne instytuty miały je dostosować do swoich indywidualnych potrzeb, kierując się głównie kryterium dorobku naukowego i wpływu na gospodarkę narodową⁶². Na podobnych zasadach przeprowadzono także przegląd kadr nauczycielskich w szkołach podstawowych, zawodowych, technikach i liceach. Działania te planowano już od pierwszych godzin obowiązywania stanu wojennego, jednak ich realizacja została odłożona w czasie. Wprowadzono je w życie dopiero wiosną 1982 r.⁶³ Tutaj też czas odgrywał decydującą rolę, tak aby zwolnić osoby jeszcze przed rozpoczęciem nowego roku szkolnego. Nie znamy pełnej skali represji, wydaje się jednak, że mogły być znaczne, jeśli się uwzględni liczbę nauczycieli w kraju i okoliczność, że władze partyjne oczekiwały czystki w środowisku pedagogów pracujących z młodzieżą szkolną⁶⁴.

⁶⁰ AAN, KC PZPR, WK, XIX/42, Notatka ze spotkania dyskusyjnego zorganizowanego przez KC PZPR, WK, 28 V 1982 r., b.p.

⁶¹ AAN, KC PZPR, Wydział Nauki i Oświaty (dalej: WNiO), LVIII/464, Projekt zarządzenia sekretarza naukowego PAN w sprawie przeprowadzenia przeglądu i oceny kadr w placówkach Polskiej Akademii Nauk, [1982 r.], k. 104–106; *ibidem*, LVIII 464, Projekt zasad i trybu przeglądu i oceny kadr w placówkach Polskiej Akademii Nauk, czerwiec 1982 r., k. 107–113.

⁶² AAN, KC PZPR, WK, XIX/42, Notatka ze spotkania dyskusyjnego zorganizowanego przez KC PZPR, WK, 28 V 1982 r., b.p.; AAN, KC PZPR, WNiO, LVIII/125, Uwagi o przeglądzie kadr w szkołach wyższych, 1 VIII 1982 r., b.p.

⁶³ Dokument nr 117. Protokół nr 19 z posiedzenia Biura Politycznego KC PZPR 13 grudnia 1981 r. [w:] *PZPR a Solidarność 1980–1981...*, s. 804, 810.

⁶⁴ AAN, KC PZPR, WK, XIX/43, Projekt zarządzenia ministra oświaty i wychowania w sprawie przeglądu i oceny kadr nauczycielskich, [1982 r.], b.p.

Osobnym zagadnieniem pozostaje jeszcze kwestia przeglądu kadr w samym PZPR. Choć temat ten leży na peryferiach problematyki niniejszej publikacji, to warto o nim krótko wspomnieć. Wydaje się, że przygotowanie założeń, wytycznych i przepisów prawa przebiegało w tym wypadku w bardziej „demokratyczny” sposób. Początek bezpośrednich działań związanych z weryfikacją etatowych pracowników partii dała wspomniana już uchwała VII Plenum KC PZPR z 24–25 lutego 1982 r. Członkowie Komitetu Centralnego zlecieli Wydziałowi Organizacyjnemu i Wydziałowi Kadr KC PZPR przygotowanie projektu nowych zasad polityki kadrowej oraz kodeksu i pragmatyki pracowników aparatu partyjnego. W marcu 1982 r. do prac zostało włączone także kierownictwo Centralnej Komisji Kontroli Partyjnej oraz Centralnej Komisji Rewizyjnej⁶⁵ jako organów o największym doświadczeniu w rozpatrywaniu indywidualnych, często skomplikowanych spraw personalnych członków PZPR, w dodatku z różnych sfer funkcjonowania, zarówno na niwie ideologicznej czy organizacyjnej, jak i moralnej, a nawet przestępczej. Zasięgnięto też opinii aż osiemnastu kierowników różnych instytucji partyjnych, m.in. rektora Wyższej Szkoły Nauk Społecznych przy KC PZPR w Warszawie, dyrektora Instytutu Podstawowych Problemów Marksizmu-Leninizmu w Warszawie, kierownika Ośrodka Kursów Partyjnych, kierowników dwunastu wydziałów KC PZPR oraz kierownika Biura Centralnej Komisji Rewizyjnej⁶⁶. Po kilku miesiącach prac na kanwie doświadczeń z przeglądem kadrowym, kolejnych decyzji kadrowych w partii oraz ustaleń wewnętrznych w KC PZPR w listopadzie 1982 r. udało się przygotować dokument będący podstawą działalności w tym zakresie, czyli tzw. Główne założenia polityki kadrowej PZPR⁶⁷. W ramach tego dokumentu określono zasady doboru osób na stanowiska kierownicze i do rezerwy kadrowej, kwestie doskonalenia zawodowego, oceny i aktywizacji kadr, ich rotacji, a także zadań organizacji partyjnej w ramach tejże polityki. W specjalnym załączniku dodatkowo zostały wskazane stanowiska kierownicze, które podlegały opiniowaniu przez określone instancje PZPR⁶⁸. Główne założenia polityki kadrowej PZPR przyjęto do realizacji dopiero na XIII Plenum KC PZPR w październiku 1983 r.⁶⁹

⁶⁵ AAN, KC PZPR, WK, XIX/42, Pismo do Henryka Mariana, kierownika Biura Centralnej Komisji Kontroli Partyjnej, 13 III 1982 r., b.p.

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ AAN, KC PZPR, WK, XIX/39, Główne założenia polityki kadrowej PZPR, listopad 1982 r., b.p.

⁶⁸ AAN, KC PZPR, BP, V/176, Główne założenia polityki kadrowej PZPR. Projekt, 26 VI 1982 r., k. 94–111; *ibidem*, Tryb postępowania instancji partyjnych przy powoływaniu kadr kierowniczych, 26 VI 1982 r., k. 112–119; AAN, KC PZPR, BP, V/177, Główne założenia polityki kadrowej PZPR. Projekt, 7 VII 1982 r., k. 107–127; *ibidem*, Tryb postępowania instancji partyjnych przy powoływaniu kadr kierowniczych, 7 VII 1982 r., k. 128–135; AAN, URM, 126/322, Zasady polityki kadrowej w administracji państwowej, 27 IX 1982 r., k. 205–209; AAN, KC PZPR, WK, XIX/39, Główne założenia polityki kadrowej PZPR, listopad 1982 r., b.p.

⁶⁹ AAN, KC PZPR, WK, XIX/39, Główne założenia polityki kadrowej PZPR (przyjęte na XIII Plenum KC PZPR), listopad 1983 r., b.p.

Z perspektywy kolejnego przeglądu kadrowego, przygotowywanego już w 1983 r., pracownicy Wydziału Kadr KC PZPR zdefiniowali słabe strony tego procesu z roku wcześniejszego: „Wytyczne [z 1983 r.] akcentują stronę organizacyjną. Można było wzorować się na Zarządzeniu nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 lutego 1982 r. [w sprawie przeprowadzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwowej], w którym eksponowano równolegle i stronę organizacyjną, ale i kryteria ocen pracowników. Praktyka przeglądu w 1982 r. udowodniła, że zbyt często, kosztem ocen pracownika, eksponowano styl i formę. W kryteriach ocen należy wyraźnie akcentować akceptację zasad ustrojowych itd.”⁷⁰. Dążono zatem wyraźnie do wzmocnienia podstaw prawnych związanych z negatywną oceną pracowników administracji państwowej z powodów politycznych. W dłuższej perspektywie czasowej zauważono też, że komisje kwalifikacyjne wystawiały zbyt dobre (w dokumentach używano przymiotnika „wygórowane”) oceny kadrom kierowniczym, nie dostrzegając niedomagań organizacyjnych w badanych instytucjach, za które odpowiadali przedstawiciele owych kadr⁷¹.

Przeгляд kadr w 1983 r. odbywał się już w nowych warunkach prawnych. Wydaje się jednak, że przeprowadzony został w podobnym celu jak wcześniejsze przeglądy z 1982 r. – eliminacji spośród zatrudnionych w sektorze publicznym (partyjnym, państwowym i w gospodarce społecznej) osób o poglądach niezgodnych z linią ideologiczną PZPR. Główną podstawą stosowanych przeglądów stały się art. 50 nowo uchwalonej Ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 listopada 1982 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych oraz zasad nawiązywania z urzędnikami państwowymi stosunku pracy na podstawie mianowania⁷².

Podsumowanie

Podsumowując kwestię przygotowania systemowych rozwiązań prawnych do przeprowadzenia przeglądu kadr i oceny pracowników centralnej administracji, należy stwierdzić, że przepisy wprowadzone na mocy zarządzenia nr 5 prezesa Rady Ministrów stanowiły element szerzej rozumianego systemu represji w czasach stanu wojennego. W ten sposób władze partyjne, aparat bezpieczeństwa oraz LWP zastraszaly i karały obywateli PRL pracujących jako urzędnicy państwowi za wspieranie opozycji demokratycznej. Na marginesie należy zauważyć, że *gros* weryfikacji przeprowadzono już wcześniej w ramach tzw. nieformalnych przeglądów kadrowych, co

⁷⁰ AAN, KC PZPR, WK, XIX/33, Uwagi do wytycznych w sprawie dokonania przeglądu kadr i oceny kadr zatrudnionych w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwowej oraz urzędach podległych naczelnym i centralnym organom administracji państwowej, [1983 r.], b.p.

⁷¹ AAN, Kancelaria Sekretariatu KC PZPR, XI/275, Propozycje w sprawie przeprowadzania kolejnego przeglądu w partii i państwie, styczeń 1986 r., k. 17.

⁷² AAN, KC PZPR, WK, XIX/42, Wytyczne szefa Urzędu Rady Ministrów, [1982 r.], b.d.

dawało obywatelom relatywnie duże szanse na wygraną przed komisjami odwoławczymi ds. pracy oraz w II instancji przed okręgowymi sądami pracy i ubezpieczeń społecznych, a w konsekwencji – na odzyskanie stanowiska i pracy. Zarządzenie nr 5 było jednak o tyle dobrym narzędziem represji, że można je było zastosować niejako punktowo wobec specyficznej grupy obywateli – urzędników – z reguły znających przepisy prawa i potrafiących skutecznie się bronić nawet w okresie PRL. W szerszej perspektywie zarządzenie to posłużyło za wzór do przeprowadzenia weryfikacji kadr w wielu różnych sektorach administracji (aż do urzędów gminnych rad narodowych włącznie), szeroko rozumianej edukacji, szkolnictwa wyższego i nauki, placówek w systemie opieki zdrowotnej czy przedsiębiorstw gospodarki uspołecznionej. Zauważyć też można wpływ przeglądu kadrowego zrealizowanego na podstawie tego zarządzenia na dyskusję o systemowym, wewnętrznym przeglądzie kadr w samej partii komunistycznej. Bez wątpienia było ono też wykorzystane w kolejnych przeglądach kadrowych w następnych latach.

* * *

W niniejszej edycji źródłowej zostały opublikowane materiały archiwalne dotyczące przeglądu i oceny kadr centralnej administracji PRL w okresie stanu wojennego w latach 1982–1983, niewystępujące dotąd w obiegu naukowym. Łącznie zaprezentowano osiem dokumentów z Archiwum Rady Ministrów w Warszawie oraz Archiwum Akt Nowych. Najważniejsze jest zarządzenie nr 5 prezesa Rady Ministrów wraz z dwoma załącznikami. Dokumenty zostały opracowane zgodnie z zasadami instrukcji wydawniczej IPN i opatrzone wprowadzeniem, w którym omówiono genezę przeglądu kadrowego oraz jego skutki.

Nr 1

1982 styczeń 12, Warszawa – Tezy do rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie zasad i trybu okresowych ocen kwalifikacyjnych mianowanych pracowników państwowych

Tezy do rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie zasad i trybu okresowych ocen kwalifikacyjnych mianowanych pracowników państwowych

1. Ocenie kwalifikacyjnej podlegają mianowani pracownicy państwowi oraz pracownicy państwowi zatrudnieni w drodze umowy o pracę na stanowiskach, o których mowa w art. 4 ust. 4 pkt 2 ustawy¹.

2. Ocena kwalifikacyjna ma na celu stworzenie podstawy do doboru kandydatów na poszczególne stanowiska, a w szczególności wyższe stanowiska służbowe, oraz kandydatów do awansu i odznaczenia. Ocena służy również do wyeliminowania tych pracowników, którzy na wyższe stanowiska nie nadają się lub z którymi stosunek pracy powinien zostać rozwiązany.

3. a) Ocena kwalifikacyjna obejmuje w szczególności następujące elementy:

- moralną i obywatelską postawę pracownika w czasie wykonywania obowiązków służbowych oraz w czasie wolnym od pracy,
- przestrzeganie przepisów ustawy o pracownikach państwowych oraz innych przepisów prawnych, a zwłaszcza związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych,

- terminowość i jakość wykonywanych zadań,

- stosunek do przełożonych, podwładnych, współpracowników oraz interesantów.

b) Ministrowie w stosunku do pracowników państwowych zatrudnionych w urzędach lub wykonujących obowiązki objęte zakresem działania ministra – określają szczegółowe wskazówki co do kryteriów oceny wykonywania zadań.

4. W trakcie postępowania kwalifikacyjnego pracownik składa oświadczenie o stanie majątkowym własnym oraz krewnych i powinowatych do drugiego stopnia włącznie oraz osób pozostających z nim w stałym pożyciu.

5. Pracownicy państwowi objęci ocenami kwalifikacyjnymi prowadzą „dziennik służby”, dokumentując wykonywane zadania. Nie odnosi się to do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych. Kierownik urzędu może określić stanowiska samodzielne, na których prowadzi się dziennik służby.

¹ Chodzi tutaj o art. 1 ust. 1 pkt 4 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników urzędów państwowych (DzU 1974, nr 49, poz. 300), określający, kim są „pracownicy państwowi”, zwani „urzędnikami”.

6. Oceny kwalifikacyjne sporządza się na koniec roku kalendarzowego.

7. Podstawą oceny kwalifikacyjnej jest pisemna opinia bezpośredniego przełożonego służbowego sformułowana na podstawie „dziennika służby” i własnych obserwacji.

8. (Wariant I) Ocena kwalifikacyjna dokonywana jest przez powołaną przez kierownika urzędu komisję kwalifikacyjną w składzie: pracownik mianowany wyznaczony przez kierownika urzędu – jako przewodniczący, przedstawiciel zakładowej organizacji partyjnej, przedstawiciel zakładowej rady pracowników mianowanych oraz bezpośredni przełożony pracownika.

(Wariant II) Ocena kwalifikacyjna dokonywana jest przez kierownika urzędu lub osobę przez niego upoważnioną.

9. Ocena kwalifikacyjna pracownika zajmującego stanowisko kierownicze urzędu w porozumieniu z przedstawicielem zakładowej organizacji partyjnej i zakładowej rady pracowników mianowanych.

10. Opinia, o której mowa w tezie 7, jak również kwalifikacja ostateczna (teza 8), powinny zawierać ocenę według pięciopunktowej skali ocen: niedostatecznie, dostatecznie, dobrze, bardzo dobrze².

11. Opinia, ocena kwalifikacyjna i oświadczenie (teza 4) przechowywane są w aktach osobowych pracownika. Postępowanie związane z oceną kwalifikacyjną jest jawne dla ocenianego pracownika.

12. Ocena kwalifikacyjna powinna być podana do wiadomości zainteresowanemu bezpośrednio po jej sporządzeniu.

13. Pracownikowi państwowemu przysługuje odwołanie od niedostatecznej oceny kwalifikacyjnej w ciągu 14 dni od jej otrzymania do wiadomości.

14. Odwołanie składa się drogą służbową do organu nadrzędnego nad urzędem, w którym zatrudniony jest pracownik. Pracownik administracji centralnej składa odwołanie do ministra, a pracownik urzędu wojewódzkiego do wojewody.

15. (Wariant I) Odwołanie rozpatruje powołana przez kierownika urzędu wyższego stopnia komisja złożona z trzech pracowników mianowanych.

(Wariant II) Odwołanie rozpatruje kierownik urzędu wyższego lub wyznaczona przez niego osoba.

16. Odwołania pracowników administracji centralnej rozpatruje powołana przez ministra komisja – jak teza 15 wariant I.

17. Organ odwoławczy rozstrzyga sprawę wyłącznie na podstawie treści odwołania oraz dokumentów będących podstawą zaskarżonej oceny kwalifikacyjnej.

² Zaprezentowana skala jest czteropunktowa, od 2 do 5.

18. Postępowanie odwoławcze powinno być zakończone w ciągu 1 miesiąca od dnia przekazania odwołania, a jego wynik niezwłocznie doręczony zainteresowanemu i kierownikowi urzędu.

Opracowano w Instytucie Organizacji Zarządzania i Doskonalenia Kadr.

Warszawa, dnia 12 stycznia 1982 r.

Źródło: AAN, URM, 126/305, k. 314–316, mps.

Nr 2

1982 luty 12, Warszawa – Zarządzenie nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 lutego 1982 r. w sprawie przeprowadzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelných i centralnych organów administracji państwowej

[^a]

Zarządzenie nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 lutego 1982 r. w sprawie przeprowadzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelných i centralnych organów administracji państwowej

W celu doskonalenia funkcjonowania urzędów naczelných i centralnych organów administracji państwowej zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Ustala się zasady i tryb przeprowadzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelných i centralnych organów administracji państwowej, zwanych dalej „urzędami”.

2. Przeglądu i oceny dokonują zespoły w składzie:

1) Wiceprezes Rady Ministrów, minister, przedstawiciel Wojskowej Rady Ocalenia Narodowego, Szef Urzędu Rady Ministrów, przy współudziale Sekretarza KC PZPR (N[aczelnego] K[omitetu] ZSL, CK SD) – w stosunku do kierowników urzędów centralnych i podsekretarzy stanu, dyrektorów generalnych i zastępców kierowników urzędu centralnego – w terminie do dnia 15 marca 1982 r.

2) Minister (kierownik urzędu centralnego), podsekretarze stanu, dyrektorzy generalni przy współudziale pełnomocnika Komitetu Obrony Kraju, sekretarza organizacji partyjnej [Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej] (ZSL, SD) – w stosunku do dyrektorów i wicedyrektorów departamentów, naczelników wydziałów, osób zajmujących stanowiska równorzędne oraz kierowników innych jednostek organizacyjnych urzędu – w terminie do 31 marca 1982 r.

3) dyrektorzy departamentów i kierownicy innych jednostek organizacyjnych urzędów przy współudziale przedstawicieli organizacji partyjnych [Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej] (ZSL, SD) – w stosunku do podległych im pracowników, w terminie do dnia 15 kwietnia 1982 r.

4) ministrowie i kierownicy urzędów centralnych mogą w zależności od potrzeb dokonać przeglądu i oceny dyrektorów bezpośrednio im podległych jednostek organizacyjnych, w terminie do dnia 31 marca 1982 r.

^a W lewym górnym rogu dokumentu czerwona pieczęć: Urząd Rady Ministrów, wstawiona odwrotnie.

3. W skład zespołów, o których mowa w ust. 2, pkt 2, 3 i 4, wchodzi dyrektorzy departamentów kadr (lub równorzędni) oraz bezpośredni przełożeni ocenianych pracowników.

§ 2

1. Przy ocenie pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w urzędach należy uwzględnić w szczególności:

1) postawę ideowo-polityczną i etyczno-moralną, wyrażającą się w pełnej akceptacji zasad ustrojowych socjalizmu, utożsamianiu się ze stanowiskiem i działalnością Rządu, osobistej uczciwości, skromności i solidarności oraz zgodności codziennego postępowania z deklarowaną postawą,

2) odpowiednie kwalifikacje zawodowe, wynikające z wiedzy fachowej i doświadczenia zawodowego, potwierdzonego wynikami pracy na stanowiskach kierowniczych (w odniesieniu do osób przewidzianych po raz pierwszy na stanowiska kierownicze zdolności organizatorskie, dynamizm w działaniu i inne podobne cechy, równoważące w pewnym sensie brak doświadczenia w pracy),

3) zdolności organizatorskie i kierownicze, ze szczególnym podkreśleniem umiejętności współdziałania z ludźmi, tworzenia atmosfery zespołowego wysiłku w realizacji nakreślonych zadań, zdecydowania i konsekwencji oraz zdolności przewidywania skutków społecznych i gospodarczych podejmowanych decyzji.

2. Przy ocenie pozostałych pracowników zatrudnionych w urzędach należy uwzględnić w szczególności:

1) postawę polityczną i moralno-etyczną,

2) kwalifikacje i umiejętności pracownika,

3) efekty pracownika ocenianego i aktywność w podejmowaniu zadań,

4) jakość pracy i terminowość w wykonywaniu obowiązków.

3. Oceny należy dokonać na karcie, której wzór stanowi załącznik nr 1 do zarządzenia. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) mogą dostosować kartę do specyfiki podległych im jednostek.

§ 3

Oceniani pracownicy składają, przed przeglądem, oświadczenia o stanie majątkowym według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do zarządzenia.

§ 4

Ocenie podlegają pracownicy zatrudnieni w danym urzędzie co najmniej trzy miesiące.

§ 5

1. Wyniki przeglądu i oceny kadr powinny stanowić podstawę do podejmowania decyzji personalnych o awansowaniu, zaliczeniu do rezerwy kadrowej, pozo-

stawieniu na dotychczas zajmowanym stanowisku, względnie przeniesieniu na inne stanowisko lub zwolnieniu z urzędu.

2. Wyniki przeglądu i oceny należy uwzględnić przy projektowaniu oraz przeprowadzaniu zmian organizacyjnych urzędów.

§ 6

1. Nadzór nad przebiegiem przeglądu i oceny kadr sprawuje Szef Urzędu Rady Ministrów przy współudziale Sekretarza WRON oraz w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

2. Ministrowie i kierownicy urzędów centralnych przedłożą Szefowi Rady Ministrów informacje o wynikach przeglądu i oceny pracowników zatrudnionych w urzędach w terminie do dnia 30 kwietnia 1982 r.

3. Szef Urzędu Rady Ministrów przedłoży Prezesowi Rady Ministrów zbiorczą informację o wynikach przeglądu i oceny pracowników zatrudnionych w urzędach w terminie do dnia 31 maja 1982 r.

§ 7

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Prezes Rady Ministrów
gen. armii Wojciech Jaruzelski^b

Źródło: ARM, URM BP, 1823/4, t. 1, k. 122–125¹, mps.

^b Powyżej nieczytelny odręczny podpis gen. Wojciecha Jaruzelskiego.

¹ Dwa dodatkowe podpisane egzemplarze zarządzenia znajdują się w Archiwum Akt Nowych. Zob. AAN, Polska Zjednoczona Partia Robotnicza, Komitet Centralny w Warszawie, Wydział Ekonomiczny III, LXIX/344, Zarządzenie nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 lutego 1982 r. w sprawie sporządzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelných i centralnych organów administracji państwa, 12 II 1982 r., b.p.

Nr 3

1982 luty 12, Warszawa – Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 lutego 1982 r. w sprawie przeprowadzenia przeglądu i oceny kadr w urządach naczelnych i centralnych organów administracji państwowej

Indywidualna karta ewidencyjno-opiniodawcza

1. Nazwisko i imię			
Data urodzenia			
2. Zajmowane stanowisko			
Od kiedy, aktualna praca, ze stałymi dodatkami			
Wymagane wykształcenie			
3. Posiadane wykształcenie (rok ukończenia, kierunek)			
Podwyższanie i uzupełnianie kwalifikacji			
(rok ukończenia, forma)			
4. Przynależność do partii			
(stronnictw politycznych, organizacji młodzieżowych)			
5. Przynależność do organizacji społecznych i stowarzyszeń			
6. Inne funkcje pełnione z wyboru			
7. Odznaczenia (nazwa, rok nadania)			
8. Ogólny przebieg pracy (od – do), stanowisko, zakład pracy			
9. Prognozy i planowany czas ich realizacji *)			
Realizacja i korekta prognoz			

^x W przypadku zaliczenia pracownika do rezerwy kadrowej lub podjęcia decyzji o jego awansie zarówno pionowym, jak i poziomym.

Wyniki przeglądu kadrowego

Krótką charakterystyka i ocena	Wnioski z przeglądu kadrowego

Źródło: ARM, URM BP, 1823/4, t. 1, k. 126–127, mps.

Nr 4

1982 luty 12, Warszawa – Załącznik nr 2 do Zarządzenia nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 lutego 1982 r. w sprawie przeprowadzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelných i centralnych organów administracji państwowej

Oświadczenie o stanie majątkowym

Ja niżej podpisany/na, świadomy/a odpowiedzialności karnej, służbowej oraz moralnej, składam niniejsze oświadczenie o stanie majątkowym moim oraz mojego współmałżonka

1. Mieszkanie

a) adres
 charakter obiektu (mieszkanie, willa, segment itp.)

.....
 powierzchnia użytkowa m², ilość izb

ilość osób zamieszkujących

w mieszkaniu zamieszkuję od

mieszkanie stanowi własność

współwłasność

b) ponadto posiadam (współmałżonek posiada) mieszkanie (podać dane jak w p[u]nk[cie] a, gdy nie dotyczy, zaznaczyć)

2. Działka rekreacyjna

ilość działek powierzchnia łączna m²

sposób nabycia rok nabycia

charakter zabudowy na działkach

dane o budynkach (rodzaj budynku, ilość izb, powierzchnia użytkowa, podstawowe instalacje itp.)

data i koszt budowy

uwagi o stanie finansowym i prawnym (kredyt, stan spłat, własność, współwłasność itp.)

3. Gospodarstwo rolne (hodowlane):

rodzaj gospodarstwa powierzchnia

adres

rodzaj zabudowy w gospodarstwie

.....

dochodowość szacunkowa wartość

charakter własności (użytkowania)

data nabycia sposób nabycia

4. Samochód:

marka rok produkcji rok nabycia

sposób nabycia charakter własności

.....

cena w chwili nabycia

5. Dochody (składającego oświadczenie):

stałe dochody miesięczne poza głównym miejscem pracy

honoraria autorskie, prace zlecone i inne dochody w roku poprzedzającym złożenie oświadczenia

inne dochody

6. Inne dane, które składający oświadczenie pragnie podać:

.....

.....

.....

....., dnia 1982 r.

.....

(podpis)

Oświadczenie zostało podpisane w obecności

..... i przyjęte.

.....
(podpis przyjmującego)*Źródło: ARM, URM BP, 1823/4, t. 1, k. 128–129, mps.*

Nr 5

1982 luty 24, Warszawa – Decyzja nr 26/SP Ministra Handlu Wewnętrznego i Usług z dnia 24 lutego 1982 r. w sprawie przeglądu i oceny kadr Urzędu Ministra oraz dyrektorów bezpośrednio podległych i nadzorowanych jednostek organizacyjnych

Decyzja nr 26^a/SP Ministra Handlu Wewnętrznego i Usług z dnia 24 lutego 1982^b w sprawie przeglądu i oceny kadr Urzędu Ministra oraz dyrektorów bezpośrednio podległych i nadzorowanych jednostek organizacyjnych

Na podstawie Zarządzenia nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 lutego 1982 r. [w sprawie przeprowadzenia przeglądu i oceny kadr w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwowej] zobowiązuję podsekretarzy stanu i dyrektora generalnego do dokonania oceny kadry kierowniczej w okresie do 31 marca br., a dyrektorów departamentów do dokonania oceny pozostałych pracowników Urzędu w terminie do 15 kwietnia br. – zgodnie z zasadami ustalonymi ww. zarządzeniem, z zastosowaniem załączonych wzorów.

Ocenie nie podlegają pracownicy zatrudnieni w Urzędzie Ministra krócej jak 3 miesiące oraz pracownicy odchodzący z pracy od 30 czerwca br.

Koordinację przeglądu powierzam podsekretarzowi stanu Markowi Hołdakowskiemu¹. Za opracowanie harmonogramu i przygotowanie materiałów do przeglądu i oceny kadr oraz za obsługę techniczną odpowiedzialnym czynię Departament Spraw Pracowniczych.

^a Numer wpisany odręcznie.

^{b-b} Data wpisana odręcznie.

¹ Marek Jędrzej Hołdakowski (1938–1991) – ekonomista, pracownik Komisji Planowania przy RM, pracownik Wydziału Handlu Prezydium Rady Narodowej m.st. Warszawy, zastępca przewodniczącego Stołecznej Komisji Planowania w Warszawie, zastępca kierownika Wydziału Przemysłu Lekkiego, Handlu i Spożycia KC PZPR, zastępca kierownika Wydziału Handlu i Finansów KC PZPR, podsekretarz stanu w Ministerstwie Handlu Wewnętrznego i Usług, zastępca kierownika i kierownik Wydziału Ekonomicznego KC PZPR, zastępca członka KC PZPR, kierownik Wydziału Polityki Społeczno-Ekonomicznej KC PZPR, I sekretarz KW PZPR w Gdańsku, zastępca członka BP KC PZPR. Zob. T. Mołdawa, *Ludzie władzy 1944–1991*, Warszawa 1991, s. 188, 360; W. Janowski, A. Kochański, *Informator o strukturze i obsadzie personalnej centralnego aparatu PZPR 1948–1990*, red. K. Persak, Warszawa 2000, s. 113, 115, 127, 135; P. Brzeziński, *Zapomniani dygnitarze. Pierwsi sekretarze Komitetu Wojewódzkiego PPR/PZPR w Gdańsku w latach 1945–1990. Szkice biograficzne*, Gdańsk 2013, s. 402–425.

Ponadto Departament Spraw Pracowniczych w terminie do 24 kwietnia br. przygotowuje ogólną ocenę i wnioski z przeprowadzonego przeglądu kadr.

Decyzja wchodzi w życie z dniem podpisania.

Minister

„Zygmunt” Łakomic²

Źródło: AAN, KC PZPR, Wydział Kadr, XIX/37, b.p., mps.

^{c-c} *Odręczny podpis ministra.*

² Zygmunt Łakomic (1936–1984) – ekonomista, planista w Wojewódzkim Zarządzie Handlu w Kielcach, planista, zastępca kierownika, kierownik Wydziału Handlowego Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Kielcach, kierownik Wydziału Handlu, Przemysłu i Usług PWRN w Kielcach, kierownik Wydziału Handlu, Przemysłu i Usług w UW w Kielcach, dyrektor Departamentu Planowania Ministerstwa Handlu Wewnętrznego i Usług w Warszawie, dyrektor generalny Ministerstwa Handlu Wewnętrznego i Usług w Warszawie, I zastępca ministra handlu wewnętrznego i usług, minister handlu wewnętrznego i usług (T. Mołdawa, *Ludzie władzy...*, s. 149, 188, 389).

Nr 6

1982 luty 24, Warszawa – Załącznik nr 1 do Decyzji nr 26/SP Ministra Handlu Wewnętrznego i Usług z dnia 24 lutego 1982 r. w sprawie przeglądu i oceny kadr Urzędu Ministra oraz dyrektorów bezpośrednio podległych i nadzorowanych jednostek organizacyjnych

Indywidualna karta ewidencyjno-opiniodawcza

Nazwisko i imię		data urodzenia
zajmowane stanowisko	od kiedy	wynagrodzenie
wykształcenie – rok ukończenia, stopień, kierunek, nazwa uczelni		
dalsze dokończenie się (forma, rok ukończenia)		
staż pracy ogółem	staż pracy w adm[inistracji] państw[owej]	
staż pracy w resorcie	staż pracy na stan[owisku] kierown[iczym]	
szczeble awansu w resorcie		
odznaczenia państwowe (podać najwyższe i rok nadania)		
przynależność do organ[izacji] politycznych	data wstąpienia	pełniona funkcja
przynależność do ogran[izacji] społecznych i stowarzyszeń	pełnione funkcje	

Wyniki przeglądu kadrowego

Syntetyczna charakterystyka i ocena	Wnioski z przeglądu kadrowego – prognozy

Podpisy członków komisji

Data

Źródło: AAN, KC PZPR, Wydział Kadr, XIX/37, b.p., mps.

Nr 7

1982 lipiec 28, Warszawa – Pismo szefa URM do ministrów, kierowników urzędów centralnych, wojewodów i prezydentów miast w sprawie procedury odwoławczej pracowników zwolnionych z pracy na skutek przeglądu kadrowego z 1982 r.

[^a] Warszawa, dnia 28^b lipca 1982^c roku

Do użytku służbowego

Egz. nr 28^d

Obywatele Ministrowie, Kierownicy urzędów centralnych,
Wojewodowie, Prezydenci miast st[atusu] wojewódzkiego

Od dłuższego czasu sygnalizowane są przypadki wydawania – przez terenowe komisje odwoławcze do spraw pracy i okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych – wadliwych orzeczeń przywracających do pracy pracowników zwalnianych w związku z wdrażaną reformą gospodarczą, wynikami przeglądu kadrowego, a także koniecznością zapewnienia porządku i dyscypliny pracy w zakładach pracy, w tym przestrzegania przez pracowników przepisów stanu wojennego.

Z drugiej strony stwierdza się, że kierownicy zakładów pracy częstokroć nie korzystają ze swojego uprawnienia do zaskarżania takich wadliwych orzeczeń czy też do wnoszenia w tych sprawach o rewizję nadzwyczajną, a także nie zawsze zapewniają należyte reprezentowanie interesów zakładu pracy w postępowaniach przed tymi komisjami i sądami. Wyraża się to głównie w braku zastępstwa na posiedzeniu przez osoby o niezbędnych kwalifikacjach i niedostatku prezentowania właściwej, aktywnej argumentacji co do przyczyn zwolnienia danego pracownika z pracy.

W związku z powyższym zostałem upoważniony¹ przekazać obywatelom ministrów, kierownikom urzędów centralnych, wojewodom i prezydentom miast statusu wojewódzkiego polecenie, by wszystkich podległych im kierowników przedsiębiorstw, zakładów i innych jednostek organizacyjnych niezwłocznie zobowiązać do:

1. zapewnienia należytej reprezentacji interesów zakładów pracy przed organami rozstrzygającymi spory na tle zwolnień z pracy;
2. zaskarżania – do okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych – orzeczeń wydanych w tych sprawach przez komisje odwoławcze ds. pracy w przypad-

^a Pismo napisane na blankiecie urzędowym szefa Urzędu Rady Ministrów z godłem państwowym PRL w formie Orła Białego bez korony.

^b Data dzienna wpisana odręcznie.

^c Dwie ostatnie cyfry w dacie rocznej wpisane odręcznie.

^d Numer wpisany odręcznie.

¹ Upoważnienie to zostało wydane ustnie przez gen. armii Wojciecha Jaruzelskiego, premiera PRL.

kach, gdy treść tych orzeczeń, z punktu widzenia interesów ogólnopanstwowych i danego zakładu, jest wadliwa;

3. dokonania w trybie szczególnie pilnym^e analizy wszystkich już prawomocnych orzeczeń przywracających do pracy pracowników zwolnionych po 13 grudnia 1981 r[oku], a wydanych przez terenowe komisje odwoławcze d[o] s[praw] pracy czy też okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń sądowych i zgłoszenia stosownych wniosków^f o rewizję nadzwyczajną^g w sprawach, w których orzeczenia te, ze względu na ich polityczną i społeczną wymowę, powinny być uchylone. Wnioski takie – zgodnie z art. 276 Kodeksu pracy – należy przedłożyć ^hMinistrowi Pracy, Płac i Spraw Socjalnych lub Ministrowi Sprawiedliwości bądź Prokuratorowi Generalnemu PRL^g. Z powyższej ustawowej możliwości zastosowania procedury rewizji nadzwyczajnej korzystać odpowiednio w niezbędnych przypadkach również w przyszłości.

[Michał] Janiszewski^{h2}

Źródło: AAN, KC PZPR, Wydział Kadr, XIX/42, b.p., mps.

^e Wyraz podkreślony odręcznie.

^{f-f} Fragment podkreślony odręcznie.

^{g-g} Fragment podkreślony odręcznie.

^h Odręczny podpis Janiszewskiego.

² Michał Konrad Janiszewski (1926–2016) – generał dywizji LWP, doktor nauk wojskowych, oficer łączności, zastępca szefa i szef Gabinetu MON, szef Gabinetu Wojskowego Przewodniczącego KOK, szef Urzędu Rady Ministrów w randze ministra, szef Kancelarii Prezydenta PRL i RP, członek WRON. Zob. AIPN, 2216/5, Teczka osobowa członka WRON gen. dyw. Michała Janiszewskiego, k. 1–165; J. Królikowski, *Generałowie i admirałowie Wojska Polskiego 1943–1990*, Toruń 2010, t. 2, s. 47–50.

Nr 8

1983 styczeń, Warszawa – Informacja o kadrowych i politycznych aspektach przeglądu kadr przeprowadzonego w 1982 r. w centralnych organach administracji państwowej

Informacja o kadrowych i politycznych aspektach przeglądu kadr przeprowadzonego w 1982 r. w centralnych organach administracji państwowej

Koncepcja przeprowadzenia przeglądu kadrowego jest całkowicie nowym instrumentem w realizacji polityki kadrowej partii. Doświadczenia zebrane w uprzednich latach w Siłach Zbrojnych PRL były wzorem wymagającym dostosowania do różnych form, struktur i wymogów praktyki w poszczególnych organizmach państwa i jego gospodarki. Początkowa rezerwa wobec potrzeby przeprowadzenia przeglądu ustępowała w miarę coraz bardziej agresywnego występowania poszczególnych struktur „Solidarności”, która pod ideowym przywództwem KOR-u próbowała – często z pozytywnym dla siebie skutkiem – opanować coraz wyższe ogniwa aparatu władzy. Stan wojenny przesądził sprawę – dla przytłaczającej większości kadry kierowniczej administracji państwowej i gospodarczej oraz instancji partyjnych przegląd kadrowy stał się jednym z głównych instrumentów stabilizacji życia w kraju, a także eliminowania z kadry kierowniczej ludzi o antysocjalistycznych poglądach i ekstremalnych działaniach, mających za główny cel anarchizację życia i rozkład państwa.

Przy ocenie kadr w czasie przeglądu kadrowego uwzględniono w szczególności:

- postawę ideowo-polityczną i etycznie-moralną wyrażającą się w pełnej akceptacji zasad ustrojowych socjalizmu, utożsamianiu się ze stanowiskiem i działalnością Rządu, osobistej uczciwości, skromności i solidarności oraz zgodności codziennego postępowania z deklarowaną postawą,
- kwalifikacje zawodowe wynikające z posiadanej wiedzy fachowej i doświadczenia zawodowego, potwierdzonego wynikami pracy na stanowisku kierowniczym, kierownicze zdolności organizatorskie, dynamizm w działaniu i inne cechy niezbędne w działaniu, zwłaszcza na stanowisku kierowniczym,
- zdolności organizatorskie i kierownicze, umiejętność współdziałania z ludźmi, tworzenia atmosfery zespołowego wysiłku w realizacji nakreślonych zadań, zdecydowanie i konsekwencja oraz zdolności przewidywania skutków społecznych i gospodarczych podejmowanych decyzji.

Przegląd i ocenę kadr przeprowadzono w 24 ministerstwach i 14 urzędach centralnych. Jest rzeczą oczywistą, iż przegląd kadrowy nie był zwykłą weryfikacją kadr w rozumieniu przeciwnika politycznego, który z całą mocą, posługując się nierzadko wymaginowaną argumentacją, dążył do podważania celowości dokonywania takich przeglądów kadrowych.

Niemniej jednak, ze względu na zaniedbania w przestrzeganiu kryteriów doboru kadr, zwłaszcza na stanowiska kierownicze – przeprowadzony przegląd kadrowy spełniał także funkcję weryfikacji tych kadr. Chodziło głównie w tej tzw. weryfikacji o zapoczątkowanie procesu permanentnej oceny kadr nie tylko od strony przydatności zawodowej (kwalifikacje), ale również, z uwzględnieniem postawy obywatelskiej, o przestrzeganie w tej ocenie spójności z jednej strony kryteriów obywatelskich (etyczno-moralnych i społeczno-politycznych), z drugiej zaś kryteriów zawodowych (kwalifikacje) oraz osiągniętych wyników na zajmowanym stanowisku.

W wyniku działalności wyjaśniającej i rzeczowego stosunku do przeglądu kadrowego przez zespoły oceniałące – systematycznie następowała zmiana stosunku do przeglądu kadrowego.

W odniesieniu do kadry kierowniczej (dyrektorów, wicedyrektorów departamentów, biur i zespołów doradców oraz naczelników wydziałów) – przegląd przeprowadziły zespoły pod przewodnictwem ministrów z udziałem pozostałych podsekretarzy stanu. W skład zespołów wchodził sekretarze podstawowych względnie oddziałowych organizacji partyjnych PZPR (ZSL, SD) oraz komisarze Komitetu Obrony Kraju.

W pracach zespołów, zwłaszcza przy ocenie kadry kierowniczej, uczestniczyli także sekretarze, kierownicy i zastępcy kierowników wydziałów oraz starsi inspektorzy i inspektorzy KC PZPR.

Olbrzymi wysiłek w opracowanie założeń przeglądu, przygotowania organizacyjne i instruktażowe, a następnie w podsumowanie efektów w odniesieniu do całej zbiorowości centralnej administracji włożył Urząd Rady Ministrów poprzez odpowiednie komórki służbowe.

Podstawą formułowania ocen były wyniki pracy zawodowej sformułowane przez zwierzchnika, a także postawa polityczna w okresie do 13 grudnia 1981 r. oraz po wprowadzeniu stanu wojennego. Przeprowadzone następnie rozmowy z każdym zainteresowanym pozwoliły na pogłębienie ocen, umożliwiły zainteresowanemu ustosunkowanie się i wyciągnięcie wniosków do dalszej pracy. Na uwagę zasługuje stosunkowo często występujące zjawisko ucieczki niektórych zwierzchników przed pełną i niejednoznaczną oceną postawy społeczno-politycznej tych pracowników, którzy przed 13 grudnia 1981 r. byli szczególnie agresywni oraz aktywni w działaniach „Solidarności”. Nie zawsze również mówiono pracownikom pełną prawdę o rezultatach ich pracy zawodowej, co znalazło wyraz w bardzo ogólnych ocenach zawartych w arkuszach sporządzonych jako rezultat przeglądu kadrowego.

Przegląd i ocenę kadr w centralnej administracji państwowej prowadzono na przełomie pierwszego i drugiego kwartału 1982 r., w okresie skomplikowanych warunków polityczno-społecznych i ostrej walki z przeciwnikiem politycznym. Przegląd kadrowy dokonany po raz pierwszy w tak dużej skali i w stosunkowo krótkim okresie czasu musiał z natury rzeczy wpłynąć ujemnie na jego wyniki, zwłaszcza od strony pełnej obiektywności ocen. Nie bez znaczenia była także atmosfera towarzysząca

przeładowi. W początkowym okresie rozmów występowało zdenerwowanie, jak również obawy, że rozpoczęto weryfikację, której skutkiem będzie masowa wymiana kadry i pracowników. W rezultacie końcowym osiągnięto zakładanie odpowiednich wniosków do dalszej pracy z kadrami.

I. Wyniki przeglądu

W 24 ministerstwach i 14 urzędach centralnych, w których przeprowadzono przegląd i ocenę kadr, zatrudnionych było 17 232 pracowników, z czego:

- w ministerstwach – 12 610 osób, tj. 73,2%,
- w urzędach centralnych – 4622 osoby, tj. 26,8%.

Z ogółu zatrudnionych 17 232 osoby na stanowiskach kierowniczych (dyrektorzy, wicedyrektorzy, naczelnicy, główni specjaliści) było 2491 osób, tj. 14,5%, przy czym dla ministerstw wskaźnik ten wynosi 15,3%.

Przełgądem i oceną objęto 13 774 pracowników, co stanowi 79,9% ogółu zatrudnionych osób. W ministerstwach wskaźnik ten wynosi 78% ogółu zatrudnionych, natomiast kadrę kierowniczą objęto w 94,6% (2357 osób).

Przełgądem i oceną nie objęto pracowników:

- zatrudnionych krócej niż 3 miesiące,
- zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- przechodzących na emeryturę,
- obsługi, wykonujących prace pomocnicze,
- przebywających na długoterminowych urlopach opiekuńczych lub zdrowotnych.

W rezultacie dokonanego przeglądu kadrowego uznano, że:

– 11 166 osób, tj. 84,1%, może pracować na zajmowanych stanowiskach,

– 498 osób, tj. 3,6%, może pracować na dotychczasowych zajmowanych stanowiskach (pod warunkiem uzupełnienia kwalifikacji, poprawy dyscypliny i jakości pracy itd.),

- 1199 osób, tj. 8,7%, kwalifikuje się na stanowiska wyższe,
- 334 osoby, tj. 2,4%, należy przenieść na inne (równorzędne) stanowiska,
- 74 osoby, tj. 0,5%, należy przenieść na stanowiska niższe,
- 997 osób, tj. 7,2%, należy zaliczyć do rezerwy kadrowej.

Powyższe dane wskazują, że:

- po pierwsze – przyniatająca większość zatrudnionych w administracji ludzi pracuje dobrze i posiada do tej pracy właściwe przygotowanie,
- po drugie – stosunkowo duża liczba (około 1200 osób) kwalifikuje się do natychmiastowego awansu, co po dalszych odpowiednich sprawdzianach winno być wykorzystane [zarówno] w ramach resortów, jak i między resortami,
- po trzecie – prawie 1000 osób posiada predyspozycje dalszego awansu i należy ich zaliczyć do rezerwy i odpowiednio przeszkolić.

II. Kadra kierownicza

Rezultatem przeglądu kadry kierowniczej było stwierdzenie, że:

- 1568 osób, tj. 67,3%, może pracować na zajmowanym stanowisku,
- 126 osób, tj. 5,3%, może pracować na zajmowanym stanowisku po spełnieniu określonych warunków,
- 134 osoby, tj. 5,7%, mogą być awansowane na wyższe stanowiska pracy,
- 88 osób, tj. 3,7%, należy przenieść na niższe lub równorzędne stanowiska pracy,
- 46 osób, tj. 2,0%, należy przenieść na stanowiska niższe,
- 301 osób, tj. 12,8%, zaliczyć do rezerwy kadrowej.

Powyższe dane wskazują, iż wśród kadry kierowniczej występują większe braki, bowiem tylko 67% może bezwarunkowo pracować na zajmowanym stanowisku. Znacznie mniej spełnia warunki do natychmiastowego awansu (5,7%), a więc do przeniesienia na wyższe stanowisko.

Przyjmując, iż jednocześnie prawie 13% kadry zaliczono do rezerwy kadrowej, należy stwierdzić, iż problem kadr kierowniczych w centralnych ogniwach państwa jest do rozwiązania w terminie stosunkowo krótkim. Wymaga to jednak bardzo energicznego działania kierownictw i urzędów w przygotowaniu tych kadr.

* * *

Rezultatem przeglądu kadrowego jest także stwierdzenie, że z 299 pracownikami należy rozwiązać umowę o pracę, w tym:

- z [e] 155 osobami za niedostateczne efekty pracy,
- z 80 osobami z powodu negatywnej oceny pracy i postawy etyczno-moralnej,
- z 18 osobami z powodu braku kwalifikacji,
- z 44 osobami z różnych innych przyczyn.

W sumie jest to odsetek niewielki (2,2%), jednocześnie liczba bezwzględna (300 osób) wskazuje na dużą tolerancję w szeregu resortów i instytucji.

Realizując przegląd, przestrzegano zasadę, by z każdym zainteresowanym przeprowadzić rozmowę celem zapoznania osoby ocenianej z wynikami.

W zdecydowanej większości oceniani zgadzali się z przedstawioną opinią. Po uzgodnieniu i przyjęciu oceny wielu z nich wypowiadało się na temat dotychczasowych wyników pracy własnej, zespołu lub poszczególnych osób, informowało o stosunkach międzyludzkich, atmosferze pracy, zgłaszało uwagi i wnioski, które dotyczyły między innymi:

- dalszego spłaszczania struktur oraz stopniowego zmniejszania komórek i stanowisk pracy,
- wprowadzania zasady stałego doskonalenia kadr kierowniczych w zakresie metod zarządzania i organizacji pracy,

- ustalenia jednolitych i jawnych kryteriów oceny pracowników oraz opracowania systemu doboru kadr do pracy w ministerstwach i urzędach centralnych,
- wypracowania form i metod pozamaterialnego wyróżniania pracowników wykazujących [...] inicjatywę, dyscyplinę, aktywność społeczno-polityczną i uzyskujących duże efekty pracy,
- eliminowania zbędnych czynności i ograniczania rozmiarów sprawozdawczości,
- aktywnego i skutecznego działania na rzecz znacznego oszczędzania materiałów, maszyn i wszelkiego rodzaju urządzeń, opracowania norm technicznych wyposażenia pomieszczeń biurowych oraz stanowisk pracy.

Właściwy dobór osób do zespołów przeprowadzających przegląd kadrowy stworzył warunki do sformowania w przytłaczającej większości sprawiedliwych ocen dotyczących wyników pracy i postaw osób podlegających przeglądowi. W rezultacie odnotowano tylko nieliczne przypadki odwołania się od oceny pracowniczej przez zespoły. N[a] p[rzykład] w Ministerstwie Oświaty i Wychowania na 238 osób ocenianych odwołania złożyły 4 osoby.

Przeprowadzony przegląd i ocena kadr w urzędach naczelnych i centralnych organach administracji państwowej przyczyniły się do:

- zapoczątkowania systematycznej oceny wartości kadr, ze szczególnym uwzględnieniem kadr kierowniczych,
- zaktywizowania przełożonych do bardziej wnikliwej i wszechstronnej obserwacji i oceny podległych pracowników,
- zgromadzenia materiału opiniodawczego niezbędnego do praktyki działania kadrowego na wszystkich szczeblach zarządzania, materiał ten przyczyniać się będzie do doskonalenia praktyki kadrowej i rozwiązywania trudnych i złożonych problemów zawodowych i społecznych,
- pogłębiania wiedzy o problemach kadrowych (osiągnięciach i niedomaganiach) występujących w różnych resortach, urzędach, szkołach itp.,
- wprowadzenia ładu i porządku w praktyce kadrowej, znacznej poprawy obiegu informacji wewnętrznej, uporządkowania i uzupełnienia dokumentów osobowych, w tym także do zebrania od wszystkich „Oświadczenia o stanie majątkowym”,
- likwidacji występujących napięć politycznych, wzrostu dyscypliny, poczucia stabilności w pracy wielotysięcznej rzeszy pracowników centralnej administracji.

Przegląd kadrowy był niewątpliwie nie tylko pożytecznym, ale i niezbędnym sprawdzianem pracy i postaw ludzi w konkretnym codziennym działaniu. Stworzył możliwość poznania osobistych problemów życiowych osób podlegających przeglądowi. Pogłębił wiedzę o stosowanych przez przełożonych metodach wychowawczych z podwładnymi pracownikami oraz o skuteczności stosowania instrumentów kierowania i pobudzania ludzi (zespołów pracowniczych) do rzetelnej pracy (działania). Pozwolił również sprawdzić, jak przestrzegana jest w praktyce zasada jedności kryteriów politycznych i zawodowych w doborze kadr.

* * *

Dokonany przegląd kadr potwierdził w pełni przydatność tej formy działania jako ważnego instrumentu realizacji polityki kadrowej partii, a także mobilizacji do większego wysiłku i lepszej pracy tak kadr kierowniczych, jak i ogółu zatrudnionych. W odniesieniu do centralnej administracji ma to znaczenie szczególne i powinno wejść na trwałe do zasad polityki kadrowej.

Warszawa, styczeń 1983 r. [^a]

Źródło: AAN, KC PZPR, Wydział Kadr, XIX/38, b.p., mps

^a Brak informacji o osobie sporządzającej informację, a także podpisu.

Bibliografia

Źródła archiwalne

Archiwum Akt Nowych (AAN).

Archiwum Instytutu Pamięci Narodowej (AIPN).

Archiwum Ministerstwa Spraw Zagranicznych (AMSZ).

Archiwum Rady Ministrów (ARM).

Źródła opublikowane

PZPR a Solidarność 1980–1981. Tajne dokumenty Biura Politycznego, wstęp T. Kozłowski, Warszawa 2013.

Stan wojenny w dokumentach władz PRL (1980–1983), wybór, wstęp i oprac. B. Kopka, G. Majchrzak, Warszawa 2001.

Wspomnienia

Kosobudzki T. [Z. Kacpura], *MSZ od środka*, Warszawa 1990.

Opracowania

Brzeziński P., *Zapomniani dygnitarze. Pierwsi sekretarze Komitetu Wojewódzkiego PPR/PZPR w Gdańsku w latach 1945–1990. Szkice biograficzne*, Gdańsk 2013.

Cenkiewicz S., *Długie ramię Moskwy. Wywiad wojskowy Polski Ludowej 1943–1991 (wprowadzenie do syntezy)*, Poznań 2011.

Gasztold P., *Towarzysze z betonu. Dogmatyzm w PZPR 1980–1990*, Warszawa 2019.

Janowski W., Kochański A., *Informator o strukturze i obsadzie personalnej centralnego aparatu PZPR 1948–1990*, red. K. Persak, Warszawa 2000.

Korejwo M., *Oddziaływanie PZPR na aparat administracji państwowej [w:] Partia komunistyczna w Polsce. Struktury, ludzie, dokumenty*, red. D. Magier, Lublin – Radzyń Podlaski 2012.

Kozłowski T., *Polityczne sterowanie systemem wymiaru sprawiedliwości PRL po 1956 r. Casus funkcjonowania „zespołów” do spraw procesów politycznych w latach 1964–1982*, „Dzieje Najnowsze” 2015, z. 4.

Królikowski J., *Generałowie i admirałowie Wojska Polskiego 1943–1990*, t. 2, Toruń 2010.

Ligarski S., Majchrzak G., *Czystki w środowisku dziennikarskim*, „Biuletyn Instytutu Pamięci Narodowej” 2011, nr 11–12 (132–133).

Ligarski S., Majchrzak G., *„Trzeba oczyścić środowisko dziennikarskie z niezdrowych elementów”. Weryfikacja dziennikarzy w okresie stanu wojennego [w:] S. Ligarski, G. Majchrzak, *Wojna o eter. Media elektroniczne od „solidarnościowego karnawału” do początków rządów „solidarnościowych”**, Warszawa 2016.

Majchrzak G., *Działania Ministerstwa Spraw Wewnętrznych w okresie stanu wojennego [w:] *Wokół „mniejszego zła”. Stan wojenny w Polsce. Materiały pokonferencyjne**, red. P. Piotrowski, Wrocław 2010.

Majchrzak G., *Represje lat osiemdziesiątych – ze szczególnym uwzględnieniem stanu wojennego [w:] *Dekada Jaruzelskiego. Z historii politycznej PRL 1980–1989/90**, red. R. Spatek, Warszawa 2024.

Majchrzak G., *Weryfikacja dziennikarzy w okresie stanu wojennego [w:] *Dziennikarze władzy, władza dziennikarzem**, red. T. Wolsza, S. Ligarski, Warszawa 2010.

- Majchrzak G., *Wierność albo weryfikacja*, „Biuletyn Instytutu Pamięci Narodowej” 2007, nr 12 (83).
- Mołdawa T., *Ludzie władzy 1944–1991*, Warszawa 1991.
- Paczkowski A., *Dyplomacja czasów kryzysu (1980–1989)* [w:] *Historia dyplomacji polskiej*, t. 6: 1944/1945–1989, red. W. Materski, W. Michowicz, Warszawa 2010.
- Paczkowski A., *Wojna polsko-jaruzelska. Stan wojenny w Polsce 13 XII 1981 – 22 VII 1983*, Warszawa 2006.
- Pleskot P., *Rurarz, Spasowski – żywoty równoległe. Wokół ucieczek ambasadorów PRL w grudniu 1981 r.*, t. 2: 1981–2007, Warszawa 2023.
- Polskie Radio i Telewizja w stanie wojennym*, wstęp i oprac. S. Ligarski, G. Majchrzak, Warszawa 2011.
- Wicenty D., *Weryfikacja gdańskich dziennikarzy w stanie wojennym*, Gdańsk 2015.

Paweł Skubisz (ur. 1977) – doktor nauk humanistycznych, historyk, absolwent Uniwersytetu Szczecińskiego, pracownik Biura Badań Historycznych IPN w Warszawie, członek redakcji „Aparat Represji w Polsce Ludowej 1944–1989”. Zainteresowania badawcze koncentruje wokół dziejów najnowszych Polski, szczególnie historii wojskowości II Rzeczypospolitej, komunistycznego aparatu represji w PRL, wywiadu, kontrwywiadu i formacji ochrony granic.

Paweł Skubisz (b. 1977) – Dr., historian, University of Szczecin graduate, currently at the Institute of National Remembrance in Warsaw Historical Research Office, member of the editorial board of periodical *Aparat Represji w Polsce Ludowej 1944–1989*. His research interests focus on the recent history of Poland, particularly the military history of the Second Polish Republic, the Communist apparatus of repression in the Polish People's Republic, and intelligence, counterintelligence and border-protection formations.