

## Socjologia zakładowa w Polsce: stosowana nauka społeczna w ekonomii socjalistycznej<sup>1</sup>

JAROSŁAW KILIAS  
Uniwersytet Warszawski

### Socjologia zakładowa w krajach socjalistycznych

Artykuł dotyczy zastosowania socjologii w gospodarce polskiej okresu socjalizmu. W krajach Europy Wschodniej socjologia pracy była jedną z lepiej prosperujących nauk społecznych (Voříšek 2012: 186-190). Jej znaczenie wynikało głównie z zainteresowania procesami industrializacji, a także z jej oczekiwanego zastosowania w gospodarce narodowej. Zastosowanie owo przyjęło najprostszą możliwą formę: zatrudniania socjologów w poszczególnych przedsiębiorstwach. Miało to miejsce w wielu krajach socjalistycznych (Matheová i Mathé 1969, Czerkasow i Nazimowa 1973, Nešpor 2014), przy czym o znaczeniu socjologii zakładowej w całym obozie socjalistycznym świadczy fakt publikacji w Związku Radzieckim dwóch wydań podręcznika dla socjologów zakładowych

---

<sup>1</sup> Artykuł powstał w ramach grantu Narodowego Centrum Nauki 2013/09/B/H-S6/00302 *Socjologia polska lat 60. XX wieku w kontekście nauki światowej*. Autor dziękuje prof. Wiesławie Kozek z Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego za użyteczne informacje na temat polskiej socjologii przemysłu lat 70. i jej uwagi do pierwszej wersji tekstu.

(Величко і Подмарков 1976)<sup>2</sup>. Socjologowie byli w wielkiej liczbie zatrudniani w zakładach pracy również w Polsce, tak że niektórzy uczeni uważali nawet ich obecność za swoistość tutejszych nauk społecznych (Doktór 2014). Chociaż skala polskiej socjologii zakładowej sugeruje, że była ona wielce udanym przedsięwzięciem, dostępne materiały więcej mówią o trapiących ją problemach niż o sukcesach poznawczych czy praktycznych. Mimo jej skali trudno uznać socjologię zakładową za sukces, co poniekąd potwierdza jej szybkie zniknięcie wraz z końcem reżimu. Ale jakie były przyczyny owego względnie niepowodzenia?

Opowieści o socjologii w krajach powojennej Europy Wschodniej zazwyczaj podkreślają rolę polityki, szkodliwy wpływ ideologii oraz ograniczenia wynikające z braku wolności badań naukowych i wypowiedzi<sup>3</sup>. Przypadek polskiej socjologii zakładowej pokazuje nieco inny obraz dyscypliny, która nie tylko stała się częścią komunistycznej Akademii, ale przeżyła swą „złotą erę” w latach 60. XX w. Istotną rolę odegrała nie tylko ideologia i polityka, ale cały kompleks czynników, w tym nadzieje dotyczące roli, jaką wiedza socjologiczna miałaby pełnić w społeczeństwie socjalistycznym — w jego istniejącej czy zreformowanej postaci. Przyczyniło się to do ekspansji określonych subdyscyplin nauk społecznych, w tym socjologii przemysłowej, które ani nie miały specjalnego związku z oficjalną ideologią, ani nie stanowiły produktu celowej działalności politycznej — nawet jeśli wyrastały z realiów socjalizmu, który zarówno umożliwiał, jak i wyznaczał granice ich rozwoju.

By zrozumieć pozorny paradoks wielkiej ekspansji i względnego fiaska, należy poddać analizie rolę pełnioną przez socjologię zakładową w ekonomii socjalistycznej. W jej kontekście okazała się ona funkcjonalna, nie będąc szczególnie skuteczna, jeśli miałoby się ową skuteczność mierzyć standardami rynkowymi lub akademickimi. Jak się wydaje, przykład polskiej socjologii zakładowej znakomicie ilustruje paradoksalną nieraz naturę oraz rolę instytucjonalnych przesłanek (i ograniczeń) wszelkich stosowanych nauk społecznych.

### Krótką historia polskiej socjologii zakładowej

Dla przedwojennej socjologii polskiej stosunki przemysłowe nie stanowiły istotnego przedmiotu dociekań. Gdy po wojnie rozpoczęto forsowną industrializację, akademicka socjologia oficjalnie nie istniała. Kiedy z początkiem politycznej odwilży dyscyplina zaczęła się odradzać, zainteresowania uczonych

---

<sup>2</sup> Praca ta doczekała się co najmniej jednego zagranicznego, czeskiego przekładu (Veličko i Podmarkov 1979).

<sup>3</sup> Z przekrojowych prac o wschodnioeuropejskiej socjologii por. np. (Keen i Mucha 1994, Голенкова і Нарбут 2010).

skierowały się także ku problematyce klasy robotniczej i przemysłu. Przemysł i industrializacja stały się jednymi z najważniejszych obszarów tematycznych dyscypliny, częściej niż inne typy problematyki stanowiąc przedmiot zainteresowania młodszego pokolenia badaczy — nierzadko członków partii i (nominalnych) marksistów (Doktór 1967: 281). Poza Warszawą najważniejszym ośrodkiem socjologii pracy była Łódź, gdzie pracowali tacy uczeni, jak Jolanta Kulpińska czy Kazimierz Doktór. Główną inspiracją polskiej socjologii pracy stanowiła amerykańska, a w mniejszym stopniu także francuska socjologia przemysłu, w tym w szczególności szkoła *human relations*, bardziej *pro forma* niż z przekonania krytykowana za lekceważenie szerszego kontekstu społecznego, w tym stosunków klasowych (por. Matejko 1961, Kulpińska i Sarapata 1966)<sup>4</sup>.

Co charakterystyczne, mimo deklarowanego demokratycznego charakteru szkolnictwa wyższego, polską edukację uniwersytecką okresu socjalizmu niezmiennie cechował elitaryzm i mimo kilkakrotnie podejmowanych prób reform, charakter edukacji socjologicznej pozostawał jednoznacznie akademicki (Kilias 2012: 36–37, Kraško 2010: 73–88). Niemniej od socjologii pracy oczekiwano bardziej praktycznego charakteru. Lata 60. XX w. to okres entuzjazmu dla socjologii, często postrzeganej jako element modernizujący i antidotum na problemy socjalistycznego i wciąż zacofanego społeczeństwa. Socjologia pracy jako instrument racjonalizujący gospodarkę socjalistyczną była w centrum zainteresowania (Tuchańska 1973: 231–238). Jej zastosowanie przyjęło najprostszą formę — bezpośredniego zatrudniania socjologów w instytucjach branżowych czy wręcz w poszczególnych przedsiębiorstwach. Pierwszy rozpoczął pracę w Zakładach Mechanicznych Ursus, wielkiej podwarszawskiej fabryce traktorów, już w roku 1959 (Kulpińska 1976: 43). Choć nowa nie była ani idea bezpośredniego zaangażowania socjologii w rozwiązywanie problemów przemysłu (np. Mayo 1933), ani nawet tworzenie stanowisk dla socjologów w poszczególnych przedsiębiorstwach przemysłowych (Weed 2005), to skala polskiej socjologii zakładowej była bezprecedensowa. Pod koniec lat 60. XX w. w przemyśle pracowało już około setki socjologów (Doktór 1967: 293; Sarapata 1973: 209–222).

Rozprzestrzenianie się socjologów w przedsiębiorstwach w znacznym stopniu poprzedzała i do wczesnych lat 70. towarzyszyła fala dyskusji między badaczami społecznymi. Ich uczestnicy byli najczęściej entuzjastycznie nastawieni (np. Matejko 1962, Doktór 1962, 1965, 1967), choć niektórzy z nich mieli pewne zastrzeżenia (Kulpińska 1962), czy nawet zasadnicze obiek-

<sup>4</sup> W charakterystyczny sposób, dyskretnie dystansując się od owej krytyki, pisali o niej w swym podręczniku *Elementy socjologii przemysłu* Adam Sarapata i Kazimierz Doktór (1962: 59): Dorobek szkoły Mayo ma swoich licznych zwolenników, ale i krytyków. Jest on atakowany za prokapitalistyczne, antyrobotnicze nastawienie [...] za pominięcie w rozważaniach zmiennej klasowej struktury społeczeństwa” [podkr. J.K.].

cje wobec tego rodzaju zastosowania wiedzy socjologicznej (Hoser 1970). Zatrudnianie socjologów miało się przyczynić do unowocześnienia socjalistycznego przemysłu, choć oczekiwane korzyści pozostawały dość nieokreślone. Można się zastanawiać, czy pełnoetatowa praca socjologów w poszczególnych przedsiębiorstwach stanowiła najlepszy możliwy model zastosowania nauki i czy stworzenie zorientowanych na praktykę instytutów badań przemysłowych nie byłoby bardziej efektywnym rozwiązaniem. Tak czy inaczej, większość dyskutantów przyjmowała zatrudnianie socjologów w pojedynczych zakładach pracy jako rzecz daną i tylko Jolanta Kulpińska (1962) broniła alternatywnego modelu badań stosowanych prowadzonych przez sieć niezależnych laboratoriów. Skądinąd teksty o socjologii zakładowej miały raczej normatywny niż opisowy charakter, dotycząc proponowanych form i obszarów działalności socjologów zatrudnionych w przedsiębiorstwach. (np. Szostkiewicz 1962, Turzański 1962). Z czasem do debaty dołączyli sami socjologowie zakładowi, opisujący niekiedy rzeczywistą zawartość ich pracy (np. Szybiak 1968, Sieczyński 1968, Gałdzicki 1969, Olchowy 1969, Palczak 1972, Sopuch 1972). Publikowali oni zazwyczaj raczej we własnym organie prasowym pt. „Humanizm pracy” niż w czasopismach akademickich głównego nurtu, a cała dyskusja zdawała się wygasać we wczesnych latach 70. XX w. Zanim to nastąpiło, krótko po tym, jak popularność profesji osiągnęła swój szczyt, pojawiła się seria artykułów i książka oparta na poważnych badaniach socjologów zatrudnionych w przedsiębiorstwach (Jędrzycki 1970, 1971). Stanowi ona najważniejsze źródło wiedzy o polskich socjologach zakładowych, a jej autor, Wiesław Jędrzycki, od początku lat 70. stał się *spiritus movens* tej społeczności.

Warto zaznaczyć, że polscy socjologowie widzieli w naukach społecznych głównie refleksję społeczeństwa przemysłowego (Szczepański 1965). W efekcie dyskusja o socjologii zakładowej nie tylko nastąpiła, zanim na dobre rozgorzała wschodnioeuropejska debata o rewolucji naukowo-technicznej, stanowiąca nieco mglisty odpowiednik zachodniej debaty o społeczeństwie postindustrialnym (Hoffman 1979, Aronowitz 1988: 214–223), ale była w zasadzie wolna od odniesień do niej. Choć samo pojęcie rewolucji naukowo-technicznej pojawiało się w publikacjach o socjologii pracy wydanych w latach 70. i 80. XX w., nie wpływało specjalnie na ich treść (np. Jędrzycki 1985: 24).

Narodziny i ekspansja polskiej socjologii zakładowej nie była efektem celowego działania ani tym bardziej skutkiem wcielania w życie systematycznego planu, zarysowanego przez biurokrację partyjną lub państwową. Dość długo na jej losy w umiarkowanym stopniu wpływał też jej kontekst polityczny i ekonomiczny. Zrodzona z nadziei poststalinowskiej odwilży, rozwijała się nawet w latach stagnacji końcowego okresu panowania Gomułki. W latach 70. ekspansja socjologii zakładowej zdawała się współgrać z polityką nowego I sekretarza Komitetu Centralnego PZPR, Edwarda Gierka. Postrzegano go jako mającego

inklinację ku technokracji, a jego polityka ekonomiczna kładła większy nacisk na konsumpcję, bardziej efektywne zarządzanie i innowacje technologiczne. Choć socjologia zakładowa nie budziła już takiego zainteresowania jak w latach 60., nadal się rozrastała, tak że pod koniec dekady, kiedy liczba socjologów zatrudnionych bezpośrednio w przemyśle osiągnęła szczyt, było ich około 400 (Jędrzycki 1985: 26)<sup>5</sup>. Niestety, wydarzenia polityczne i kryzys ekonomiczny wczesnych lat 80. przyczyniły się do gwałtownego upadku profesji. Wielu socjologów zakładowych zostało członkami i działaczami powstałej w roku 1980 Solidarności. W efekcie po jej likwidacji, po ogłoszeniu stanu wojennego 13 grudnia 1981 r., zamknięto wiele socjologicznych stanowisk pracy (Jędrzycki 1985: 26-27, Kulpińska 2014). Tak czy inaczej, polityczna polaryzacja upolityczniła większość stosunków, którymi mieli się zajmować socjologowie zakładowi, ograniczając swobodę ich potencjalnej działalności, podczas gdy pogłębiający się kryzys gospodarczy zmienił rozważania o humanizacji pracy w czczą gadaninę. Ostatecznym ciosem dla profesji był koniec komunizmu, kiedy to dyskurs (jeśli nie całą rzeczywistość) polskich stosunków pracy zdominował pre-Taylorowski, jednostronny ekonomizm. Jako symbol zmiany może posłużyć raport z działalności w roku 1990 Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego, przez lata matecznika socjologów zakładowych. O ile na zorganizowanych przez nią w tym roku seminariach wciąż zajmowano się takimi zagadnieniami, jak popularyzacja humanizacji pracy czy przedsiębiorstwo jako wspólnota pracowników, na Ósmym Ogólnopolskim Zjeździe Socjologicznym jej członkowie już dyskutowali o całym innej kwestii — o bezrobociu<sup>6</sup>.

### **Role zawodowe i warunki pracy socjologów zakładowych**

Jak już wspominałem, narodziny i rozwój socjologii zakładowej były zasadniczo procesem spontanicznym. W rezultacie, charakter i formy zatrudnienia socjologów w gospodarce były zróżnicowane. Jeśli chodzi o aspekt instytucjonalny procesu, socjologia zakładowa narodziła się i rozwijała bez jakiegokolwiek planu i nie była zorganizowana w myśl schematu organizacyjnego, opracowanego przez administrację partyjną czy państwową. Przez dłuższy czas istniały co najwyżej regulacje na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw czy

---

<sup>5</sup> Warto zaznaczyć, że w przedsiębiorstwach byli zatrudniani zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Wśród 32 socjologów (prawdopodobnie) zakładowych, którzy prezentowali referaty na wielkiej konferencji *Planowanie społeczne — humanizacja pracy i organizacji*, zorganizowanej jesienią 1972 r. przez Sekcję Socjologii Pracy PTS, było 8 kobiet. Ich proporcja w całej zbiorowości była zapewne niższa.

<sup>6</sup> Sprawozdanie roczne Sekcji Socjologii Pracy PTS za rok 1990 (PTS).

zjednoczeń (Jędrzycki 1971: 57-76). W gruncie rzeczy lektura książki Jędrzyckiego pozostawia wrażenie, że nowej profesji brakowało jakichkolwiek spójnych ram instytucjonalnych, a jej formy organizacyjne były przypadkowe i często nieadekwatne. Było to odbicie ogólnego braku jasności co do roli, jaką powinien pełnić socjolog pracujący w przemyśle, dostrzegalny nawet w zakładach już zatrudniających takowych. Z tego powodu niektórym z zazwyczaj młodych i niedoświadczonych socjologów zakładowych nakazywano samodzielne określenie zakresu ich obowiązków (Jędrzycki 1971: 50-51, 57-58, 92). Sam Jędrzycki niestrudzenie działał na rzecz przekształcenia socjologii zakładowej w regularny zawód, optując na rzecz wydania regulacji określających rolę i uprawnienia socjologów zatrudnionych w przemyśle. Zainteresował tą sprawą Polskiego Towarzystwo Socjologiczne; jednak jego władze wykazywały umiarkowany entuzjazm dla sprawy, zwłaszcza że musiałoby to oznaczać nadanie specjalnego statusu osobom spoza sfery akademickiej. Niemniej powołana w tym celu komisja zaproponowała projekt stosownych regulacji dla władz państwowych (Jędrzycki 1971: 193, 241-242)<sup>7</sup>. Dopiero w 1973 r. została wydana Uchwała nr 250 Rady Ministrów z dnia 9 listopada 1973 r. w sprawie służby pracowniczej w państwowych jednostkach organizacyjnych, która w literaturze z lat 70. i 80. XX w. uchodzi za kamień milowy w instytucjonalnym rozwoju profesji (Kulpińska 1976: 44, Jędrzycki 1985: 41-44). W istocie uchwała ta była ważna głównie jako pierwszy dokument państwowy wspominający o socjologach w przedsiębiorstwach (Kulpińska 2014), bez określania szczegółowo sposobu funkcjonowania profesji. Rzecz jasna z biegiem czasu ukształtowały się nieformalne praktyki instytucjonalne, ale jeszcze w roku 1976 mogło się zdarzyć, że młodemu socjologowi, niebędącemu specjalistą w dziedzinie socjologii przemysłowej, kazano określić własne zadania, przygotować plany pracy i harmonogramy (Dziewulski 2014). W istocie profesja nigdy nie osiągnęła poziomu instytucjonalizacji odpowiadającemu standardom biurokratycznym gospodarki socjalistycznej.

Spontaniczność narodzin i rozwoju socjologii zakładowej przyczyniła się do tego, że socjologowie pełnili różne funkcje i zajmowali różne stanowiska. Kazimierz Doktor (1967: 294-295) rozróżnił trzy typy pełnionych przez nich ról: badaczy społecznych, pracowników biurowych oraz działaczy społecznych i politycznych. Jeśli chodzi o pierwszą z nich, to osoby mającej najczęściej szczęścia zatrudnione były we względnie niezależnych jednostkach badawczych, jakie działały zazwyczaj na poziomie poszczególnych branż lub zjednoczeń, a niekiedy także w największych zakładach przemysłowych, takich jak chociażby gdańska Stocznia im. Lenina. Wiele z nich stanowiły dawne laboratoria psychologiczne, realizujące badania psychometryczne pracowników, które rozszerzyły

---

<sup>7</sup> Sprawozdanie roczne ZG PTS za rok 1970: 4 (PTS).

zakres swej działalności przez zatrudnienie socjologów. Inni badacze społeczni zajmowali stanowiska podporządkowane bezpośrednio dyrektorom (lub ich zastępcom), względnie pracowali w działach kadr (Jędrzycki 1971: 59-75). Osoby mające mniej szczęścia należały do drugiej kategorii, będąc kierownikami, zastępcami czy wręcz szeregowymi urzędnikami działów kadr. Formalnie zajmowane stanowisko nie determinowało faktycznego charakteru pracy, jako że niektórzy socjologowie bywali zatrudniani na stanowiskach innych specjalistów, np. ekonomistów. Jeśli chodzi o trzecią z kategorii wspomnianych przez Doktora, uczeni zatrudnieni w przemyśle, często będący członkami partii, w niektórych przypadkach łączyli karierą zawodową i partyjną. Było tak w latach 60. w przypadku Zbigniewa Szczypińskiego, który oprócz zatrudnienia w gdańskiej Stoczni imienia Lenina, pracował w Komitecie Wojewódzkim PZPR. Dla tych, których najbardziej interesowało praktyczne zastosowanie wiedzy, czy jakaś forma działalności społecznej, stanowisko socjologa zakładowego mogło stanowić dodatek albo odskocznię do bardziej satysfakcjonującej kariery działacza politycznego czy związkowego (Doktor 1967: 293, Jędrzycki 1971b: 31-33, Turzański 1962: 45-46).

Niejasność co do roli socjologa w przedsiębiorstwie socjalistycznym, skutkująca wielością pozycji i rozwiązań instytucjonalnych określających jego pozycję i obowiązki, wynikała z czegoś więcej niż tylko z braku jednolitego, odgórnie narzuconego schematu organizacyjnego. Jej istnienie dowodzi, że socjologów zatrudniano w celach innych niż czysto instrumentalne i że ich obecność stanowiła rezultat innej logiki niż efektywność ekonomiczna (w gospodarce socjalistycznej raczej: maksymalizacja produktywności).

Zatrudnienie w przemyśle powodowało niekiedy — choć nie w przypadku tych uczonych, którzy pracowali w jednostkach badawczych — wiele praktycznych problemów związanych z dyscypliną pracy, właściwą zakładowi przemysłowemu: czasem pracy określanym przez karty zegarowe, brakiem swobody poruszania się po halach fabrycznych, a także brakiem właściwego miejsca pracy, zapewniającego prywatność niezbędną do realizowania takich zadań badawczych, jak wywiady z pracownikami. Z drugiej strony sytuacja materialna pracowników przemysłu była o wiele lepsza niż marnie opłacanych akademików (Gałdzicki 1969: 62, Doktor 2014). Socjolog zakładowy rozpoczynający karierę w połowie lat 70. XX w. mógł zarabiać o dwie trzecie więcej niż jego kolega pracujący na uniwersytecie na stanowisku asystenta (Dziewulski 2014). W późnych latach 60. przeciętna płaca socjologa zakładowego wynosiła (nie licząc dodatków i honorariów) 2539 zł, podczas gdy przeciętne wynagrodzenie wynosiło 1929 zł — a wszystko to w gospodarce o wysoce egalitarnej dystrybucji dochodów (Jędrzycki 1971: 151-152). Co więcej, specjaliści zatrudnieni w przemyśle mieli nie tylko wyższe płace (choć pewnie nie tak dobre jak robotnicy wykwalifikowani), ale też dostęp do przywilejów i deficytowych dóbr, zarezerwowanych dla osób zatrud-

nionych w priorytetowych działach gospodarki, przede wszystkim w przemyśle ciężkim. Powodem, dla którego jeden z moich rozmówców, Henryk Dziewulski, zdecydował się czasowo zrezygnować z wymarzonej kariery akademickiej, było małżeństwo i poszukiwanie pracy dającej szansę na otrzymanie mieszkania, dobra zasadniczo nieosiągalnego dla młodego człowieka w Polsce lat 70. XX w.

### **Nadzieje, pomysły i faktyczne formy aktywności socjologów zakładowych**

Jaką rolę mieli pełnić socjologowie zakładowi w gospodarce i poszczególnych przedsiębiorstwach? Charakter publicznej debaty na temat socjologii toczącej się w latach 60. wskazuje, że od dyscypliny oczekiwano, że stanie się instrumentem dogłębnie racjonalizującym społeczeństwo socjalistyczne (Tuchańska 1973). Może to sugerować, że socjologia pracy miała się przyczynić do rozwoju gospodarki socjalistycznej. Na tzw. pierwszy rzut oka podobne nadzieje wydają się zbieżne z oficjalną ideologią, podkreślającą efektywność i racjonalność socjalizmu jako domniemany efekt jego planowego charakteru. Teoretycznie gospodarka socjalistyczna stanowiła organizację biurokratyczną, scentralizowaną, hierarchiczną i działającą w racjonalny i planowy sposób, jednak nigdy nie funkcjonowała w taki sposób. W istocie nie udało się sprawić, by jej strukturę określała jedynie hierarchia i zróżnicowanie funkcjonalne: struktury pionowe interferowały z regionalnymi, a centralne planowanie przeradzało się w zbiorowy przetarg między nieformalnymi aktorami. Co więcej, biurokratyczną racjonalność upośledził dualizm administracyjny, wynikający ze zdublowania aparatu państwowego i struktur partyjnych. W teorii partia miała zajmować się polityką, a biurokracja państwowa realizować rutynowe zadania o charakterze biurokratycznym. Faktycznie poza ogólną kontrolą polityczną komitety partyjne zajmowały się zarządzaniem instytucjami, które nadzorowały (Kornai 1992: 3-48, 91-130). Innym czynnikiem upośledzającym polską gospodarkę była niska jakość słabo wykształconych kadr kierowniczych. Poprawiła się ona zapewne w rezultacie zmiany pokoleniowej w latach 70., ale nowi kierownicy bywali najczęściej inżynierami, a nie ekspertami od zarządzania.

Cechy strukturalne zbliżone do występujących w samym systemie gospodarczym i podobne problematyczne aspekty miało pojedyncze przedsiębiorstwo, z dyrektorem jako głową kierownictwa, nadzorowanego przez nadrzędne instancje gospodarcze względnie administrację lokalną, a kontrolowanego przez lokalny komitet partyjny i dublowanego w uprawnieniach zarządczych przez komitet zakładowy partii. Struktury władzy w zakładzie obejmowały także związki zawodowe, kierowane przez Radę Zakładową jako nominalną reprezen-



tację pracowników. Choć wydaje się to sensownym rozwiązaniem, gwarantującym istnienie przeciwwagi dla kierownictwa, uprawnienia Rady Zakładowej nie tylko ograniczono do pomniejszych kwestii z zakresu polityki społecznej, ale też obciążono ją obowiązkami związanymi ze współzarządzaniem. Zdobyczą robotniczą roku 1956 było utworzenie niezależnych rad robotniczych. W efekcie obaw władz PZPR o utratę kontroli politycznej najbardziej niezależne z rad wkrótce spacyfikowano, a ich formalne uprawnienia ograniczono w roku 1958 (więcej w: Kolaja 1960). W drugiej połowie lat 70. istniała nawet tendencja do likwidacji rad. Co więcej, komitety zakładowe partii połączono z Radami Zakładowymi i radami robotniczymi w Konferencje Samorządu Robotniczego, instytucje całkiem już bezzębne, za to obciążone zadaniami o charakterze administracyjnym. W efekcie to, co mogło się stać choćby częściowo funkcjonalną reprezentacją interesów, zostało okaleczone w rezultacie dwojakiego typu obaw partii — zarówno lęku o utratę kontroli politycznej, jak i obawy o uczynienie dominacji partii nazbyt widoczną. Rezultatem był chaos strukturalny, brak jasno wyznaczonego zakresu zadań i uprawnień poszczególnych instytucji oraz utrata zdolności do zorganizowanej artykulacji interesów poszczególnych uczestników procesu produkcji (por. Mazurek 2006, Tymiński 2001).

W takim kontekście socjologia pracy mogła teoretycznie odgrywać dwojaką rolę. Po pierwsze, zdawała się odpowiadać racjonalno-biurokratycznemu ideałowi socjalizmu jako instrument potencjalnie zdolny zoptymalizować funkcjonowanie poszczególnych przedsiębiorstw. Mogłaby to uczynić, dostarczając brakującej kompetencji organizacyjnej i z zakresu relacji międzyludzkich. By móc dostatecznie skutecznie realizować to zadanie, socjologowie musieliby najpewniej porzucić rolę jedynie gromadzących i przekazujących wiedzę badaczy i doradców i dążyć do uzyskania choć odrobiny realnej władzy — a więc zostać technokratami. Stałoby się tak w szczególności, jeżeli mieliby się zająć problemami organizacyjnymi przedsiębiorstw. Warunkiem tego było, rzecz jasna, pełne utożsamienie się uczonych z celami kierownictwa, bardziej jednoznaczne nawet od tego, którego dokonali amerykańscy badacze z Mayowskiej szkoły *human relations* (Mayo 1933; Fisher 1990: 128-135). Etyczna problematyczność podobnej postawy nie wydawała się jednak stanowić wielkiego problemu w warunkach upaństwowionego, a więc teoretycznie uspołecznionego przedsiębiorstwa. Biorąc pod uwagę strukturalne niedostatki socjalistycznego zakładu pracy, teoretycznie socjologowie mogliby także uczestniczyć w artykulacji i reprezentacji interesów, asystując i służąc jako doradcy działaczom samorządu, pomagając w formułowaniu i wyrażaniu interesów robotników *vis-à-vis* kierownictwa.

Zawartość debaty o socjologii zakładowej sugeruje, że faktyczne oczekiwania jej uczestników były bardziej ograniczone. Na pierwszej z dotyczących jej konferencji, zorganizowanej w 1962 r. w fabryce traktorów w Ursusie,

Aleksander Matejko (1962: 30-33) przedstawił przegląd potencjalnych ról, jakie socjologowie mogliby odgrywać w przemyśle. Obejmowały one popularyzację nauk społecznych (w istocie referent zaproponował o wiele więcej — wizję systematycznego szkolenia socjologicznego kadry kierowniczej), badania i doradztwo dotyczące takich kwestii, jak skład i kwalifikacje personelu, codzienna praca (jej aspekty socjopsychologiczne, właściwe systemy oceny kadr i regulacji wynagrodzeń), stosunki interpersonalne, kwestie polityki społecznej, a także tworzenie modeli do zastosowania w polityce kadrowej. Kilka lat później w tekście o zastosowaniu socjologii w przemyśle polskim opublikowanym w „Studiach Socjologicznych” Kazimierz Doktor (1967: 292) uznał wizję Matejki za nazbyt optymistyczną. W istocie lista zadań przypisanych socjologom przez Matejkę była ograniczona, jako że wymienił on jedynie kilka typów aktywności i obszarów badań, nie wspominając ani o żadnych konkretnych sposobach zastosowania nauk społecznych, ani o faktycznej roli, jaką mieliby w tym odegrać sami socjologowie. Nadmiernie optymistyczny był bez wątpienia jego obraz natury i wpływu wiedzy socjologicznej, która miałaby pełnić swą racjonalizującą funkcję głównie poprzez edukację kadry zarządzającej przedsiębiorstwa i działaczy partyjnych. Proponowane przez niego pole dociekań socjologów było dość wąskie i obejmowało jedynie zarządzanie personelem, problemy polityki społecznej i relacje międzyludzkie. Ten punkt widzenia na socjologię zakładową, ograniczający jej zakres zainteresowań do kwestii kadrowych i polityki społecznej, a także pozostawiający bez odpowiedzi pytanie, jak właściwie powinna być stosowana wiedza socjologiczna i jaki udział mieliby w tym mieć sami socjologowie, podzielała większość uczonych, w tym pozostali uczestnicy konferencji w Ursusie (Szostkiewicz 1962, Doktor 1962). W istocie to propozycja Doktora (1967: 297), przywołana w poprzedniej sekcji niniejszego artykułu, sięgała dalej, przez włączenie w zakres działalności socjologa kwestie związane z zarządzaniem.

Jakakolwiek była wizja roli i celów pracy socjologów zakładowych proponowana przez dyskutantów, to zazwyczaj zgadzali się oni co do kwestii identyfikacji z władzą i celami kierownictwa. Być może socjologowie zatrudnieni w przemyśle nie byli technokratami „pełną gębą”, ale oczekiwano od nich, że przyczynią się do realizacji zadań produkcyjnych ich zakładów. Pracownicy byli zasadniczo przedmiotem ich badań oraz obiektem (ich własnych?), celowych oddziaływań, nawet jeśli sami aspirowali do czegoś więcej, niż bycie obiektem oddziaływań kierownictwa i jego doradców (Doktor 1962: 38). Podobne stanowisko było popularne wśród samych socjologów zakładowych. Rozważając kwestię pełnionej przez nich roli, jeden z nich stwierdził, że socjologia w zakładzie musi na siebie zarabiać (Sieczynski 1968: 75), podczas gdy inny przełożył quasi-technokratyczny ideał na biurokratyczny żargon:

Socjologów i psychologów zatrudnia się w przemyśle w tym celu, aby ich praca przyczyniała się do rozwoju potencjału produkcyjnego kadr zatrudnionych w gospodarce na różnych szczeblach jej organizacji. (Zdrodowski 1977: 39)<sup>8</sup>

Warto zaznaczyć, że przynajmniej jedna autorka występowała na rzecz bardziej niezależnej roli badaczy społecznych i przeciwko jednostronnej identyfikacji z kierownictwem. Była nią Jolanta Kulpińska (1962), przekonana, że badacze społeczni powinni zostać niezależni, będąc zatrudniani w instytutach badawczych przemysłu, a nie na stanowiskach podporządkowanych kierownictwu w poszczególnych przedsiębiorstwach. Postrzegała ich ona nie tylko jako instrument pozwalający zwiększyć efektywność pracy, ale widziała w nich także asystentów lub doradców działaczy samorządowych, pomagających im wyrażać interesy robotników wobec kierownictwa przedsiębiorstwa. Podobne stanowisko pozostawało ewidentnie w mniejszości, choć dla części socjologów zatrudnionych w przemyśle owa druga rola mogła być równie ważna jak pierwsza, nawet jeśli ich codzienna praca nie dawała im zbyt wielu szans, by to ujawnić. Jednak niektórzy socjologowie zakładowi wspierali ideę i istniejące instytucje samorządu, a ich raporty badawcze wyrażały czasem zaniepokojenie ograniczaniem instytucji samorządowych w imię efektywności biurokratycznej (Sopuch 1979: 36–45). Tak czy inaczej, większość jego zwolenników samorządu najprawdopodobniej widziała w nim wcielenie demokratycznej samoekspresji raczej niż instrument do realizacji jakichś konkretnych interesów robotników. Ponieważ Solidarność stanowiła w pewnym sensie wcielenie tak pojmowanego samorządu robotniczego, entuzjazm dla niej stał się jedną z przyczyn, dla których reżim stanu wojennego tak mocno zaszkodził profesji.

Poza samorządem istniało jeszcze jedno pole sugerowanej aktywności socjologów zakładowych ukierunkowanej na poprawę losu robotników, a nie tylko na podwyższanie produktywności. Polem tym była humanizacja pracy — troska o warunki pracy i działalność zmierzająca do uczynienia ich bardziej znośnymi. Nie stanowiła ona centralnego punktu debat z wczesnych lat 60. XX w., zyskując popularność w okresie późniejszym, a zwłaszcza w latach 70. Podobnie jak w przypadku hipotetycznego zainteresowania artykulacją interesów pracowniczych, beneficjentami humanizacji pracy byli robotnicy. W odróżnieniu od niej nie była ona jednak w żaden sposób sprzeczna z ideą prymatu wiedzy eksperckiej i nie wykluczała identyfikacji z kierownictwem — w każdym razie sprzeczności między nimi nie dostrzegali sami socjologowie zakładowi.

---

<sup>8</sup> Etyka zawodowa najwyraźniej wyznaczała granice identyfikacji z władzą i celami kierownictwa (Jędrzycki 1971: 195–196). Polscy socjologowie zakładowi, których spotkałem, wkładali wiele wysiłku, by nie zostać (i nie być postrzeganym) jako szpiegdy kierownictwa. Podobna troska obca była autorom radzieckiego podręcznika socjologii zakładowej, obojętnym na kwestie anonimowości danych osobowych i opinii pracowników (Величко і Подмарков 1976).

By odpowiedzieć na pytanie o funkcję socjologii zakładowej, wypada poznać rzeczywiste zainteresowania i sposoby, pomagające polskim socjologom zakładowym w zmaganiach z realiami przedsiębiorstwa socjalistycznego. Nieco informacji o tym zawiera literatura przedmiotu, dalszych może dostarczyć analiza ich własnych słów i działań. By rzucić nieco światła na charakter ich zainteresowań, przeanalizowałem tematykę wystąpień przedstawionych na konferencji *Planowanie społeczne — humanizacja pracy i organizacji. Praktyczna funkcja socjologii pracy*. Trzydniowa impreza, zorganizowana w roku 1972 przez Sekcję Socjologii Pracy PTS, była zapewne największym przedsięwzięciem tego typu. Uczestniczyli w niej socjologowie zakładowi, czołowe postacie polskiej socjologii akademickiej oraz kilkoro zagranicznych socjologów przemysłu<sup>9</sup>.

Wśród 52 wystąpień uwzględnionych w programie konferencji 31 stanowiły prawdopodobnie prace polskich socjologów zatrudnionych w przemyśle. Ich referaty nie musiały być w pełni reprezentatywne dla ich działalności, jednak bez wątpienia jej charakter wpłynął na ich treść bardziej od oficjalnego tematu konferencji — planowania społecznego. Aby zidentyfikować charakter zainteresowań socjologów zakładowych, rozróżniłem dwie kategorie tematów poruszanych w tytułach wystąpień: praktyczne problemy przedsiębiorstwa (pojedynczego przedsiębiorstwa, działu przemysłu lub przemysłu w ogóle) oraz kwestie ogólne, abstrahujące od jakichkolwiek problemów natury praktycznej. Ponadto dokonałem rozróżnienia między referatami ukierunkowanymi na wytwarzanie i przekazywanie wiedzy oraz takimi, które były zorientowane na jej bezpośrednie zastosowanie<sup>10</sup>. Co ciekawe, najliczniejsze (23) okazały się wystąpienia, które zdawały się ukierunkowane na gromadzenie wiedzy ogólnej raczej niż na zastosowanie, choć zarazem odnoszące się do realnych problemów przedsiębiorstwa, jak np. *Determinanty adaptacji społeczno-zawodowej do pracy absolwentów szkół wyższych w przedsiębiorstwie PKP* wygłoszony przez Leopolda Umińskiego, czy *Badanie wpływu czynnika ludzkiego na jakość produkcji cementu* Antoniego Strąga. Sześć referatów łączyło zainteresowanie kwestiami praktycznymi z zastosowaniem (np. *Wykorzystanie wyników badań socjologicznych w procesie zarządzania* Konrada Tausza), sześć zaś innych podejmowało ogólniejsze kwestie i nie zdradzało żadnego zainteresowania dla zastosowania wiedzy (np. *Podstawowe zagadnienia socjologii w odniesieniu do załóg statków morskich* Lecha Miliana). Dwa pozostałe referaty łączyły ambicję do tworzenia wiedzy ogólnej z zainteresowaniem dla praktycznych

<sup>9</sup> *Planowanie społeczne — humanizacja pracy i organizacji. Praktyczna funkcja socjologii pracy*, Warszawa, 21-23 października 1972 r. (program konferencji: PTS).

<sup>10</sup> Powyższa klasyfikacja opiera się jedynie na tytułach, a jak sugerują zachowane zgłoszenia, może być przynajmniej częściowo myląca — por. abstrakt referatu Stanisława Wyroślaka *Humanistyczne aspekty zakładowego zaopatrzenia w odzież ochronną (pracowniczą)* (PTS).

zastosowań wiedzy naukowej (np. *Socjologiczna analiza przedsiębiorstwa budowlanego i jej praktyczne wykorzystanie* Kazimierza Sopucha).

Choć skład tematyczny referatów wygłoszonych na konferencji sugeruje dominację funkcji poznawczej nad praktyczną, zapewne odbija także charakter analizowanego materiału — tytułów wystąpień na konferencji naukowej, a nie katalogu form aktywności socjologów zakładowych.

Aby zidentyfikować główne pola zainteresowań socjologów zatrudnionych w przemyśle, pokusiłem się o identyfikację podstawowych typów tematów podejmowanych w ich raportach, przypisując każdy do nie więcej niż dwóch kategorii tematycznych. Co nie może dziwić w kontekście wspomnianych wcześniej debat o socjologii zakładowej, wiele cechował autotematyzm: osiem prezentacji odnosiło się do socjologii zakładowej, jej form instytucjonalnych i działalności. Pozostałe popularne tematy to humanizacja pracy (7 referatów), polityka kadrowa (wliczając płace, 6 wystąpień), zarządzanie (5) lub pomniejsze kwestie organizacyjne i poszczególne procesy produkcyjne (3). Trzy teksty odnosiły się do edukacji zawodowej i socjalizacji, podczas gdy pięć traktowało o stosunkach międzyludzkich, społecznym otoczeniu i indywidualnych postawach, przede wszystkim wobec pracy. Dwa referaty dotyczyły ogólniejszych zagadnień edukacji, wliczając w to edukacyjną rolę przedsiębiorstwa socjalistycznego oraz jego poszczególnych składników i form działalności, w tym samej socjologii zakładowej<sup>11</sup>. Trudno się temu dziwić, biorąc pod uwagę, że bodaj wszystkie (oficjalne) instytucje społeczeństwa socjalistycznego pełniły rolę oświatową. Odnosiło się to i do zakładu pracy, głównego elementu socjalistycznego społeczeństwa obywatelskiego. Trzy referaty zdawały się stawiać bardziej ogólne kwestie socjologicznej natury<sup>12</sup>.

Znamienna jest nieobecność wystąpień poświęconych samorządowi. Ten temat mógł się ewentualnie pojawić jedynie w prezentacji Juliana Bugiela, zatytułowanej *Instrumentalna rola organizacji społeczno-politycznych w kształtowaniu społecznej atmosfery zakładu pracy*, a dotyczącej organizacji społecznych i politycznych funkcjonujących w przedsiębiorstwie. Jednego z wystąpień konferencyjnych nie dało się przypisać do żadnej ze zdefiniowanych kategorii.

By uchwycić charakter pracy socjologów zakładowych, warto się przyjrzeć ich pracy badawczej. Jak pokazywały badania Wiesława Jędrzyckiego (1971: 76-78), w późnych latach 60. najczęstszym obiektem ich dociekań była tzw. fluktuacja kadr (37 badań). Inne popularne tematy stanowiły: pozycje mistrza i kierownika (23 badania), stosunki społeczne w zakładzie (22 studia), oceny pra-

<sup>11</sup> Ponadto dwa artykuły, napisane najpewniej przez socjologów z uczelni technicznych, dotyczyły roli socjologii w edukacji zawodowej inżynierów.

<sup>12</sup> Mimo swych tytułów, wystąpienia takie, jak: *Podstawowe zagadnienia socjologii w odniesieniu do załóg statków morskich* mogły odnosić się do zagadnień praktycznych, nie mniej konkretnych niż *Badanie wpływu czynnika ludzkiego na jakość produkcji cementu*.

cowników (20 badań), monografie poszczególnych zawodów (15), czynniki wpływające na wydajność pracy (14), zatrudnianie i adaptacja nowych pracowników (13), partia i organizacje społeczne (9), konflikty w przedsiębiorstwie (7), bezpieczeństwo i higiena (7) oraz inne, mniej popularne kwestie (łącznie 52 studia).

Liczba badań poświęconych płynności kadr sugeruje, że stanowiła ona najważniejszy problem, którym zajmowała się polska socjologia zakładowa. Wrażenie to potwierdza literatura i wywiady z socjologami zakładowymi. Jeden z nich powiedział, nieznacznie tylko przesadzając: „gdyby nie było płynności kadr, nie byłoby socjologii w fabrykach” (Śmiech 2014). W socjalistycznej gospodarce niedoboru istniał stały deficyt siły roboczej, a pracownicy często zmieniali pracę w poszukiwaniu lepszego zarobku, warunków pracy czy związanych z nią przywilejów, co powodowało chroniczne problemy organizacyjne i zwiększone koszty adaptacji (Kornai 1992: 211-224). Jako że instrumenty ekonomiczne do walki z tym problemem były ograniczone, czyniono wiele, zazwyczaj nieskutecznych zabiegów, by przywiązać pracowników do ich miejsc pracy.

Analiza charakteru i przedmiotu działalności socjologów zakładowych sugeruje, że ich rola była dość ograniczona, jeśli wziąć pod uwagę jej potencjalną użyteczność i niedostatki strukturalne przedsiębiorstwa socjalistycznego. Choć wiele z referatów przedstawionych na konferencji *Planowanie społeczne — humanizacja pracy i organizacji. Praktyczna funkcja socjologii pracy* dotyczyło zarządzania i organizacji przedsiębiorstwa, o wiele więcej odnosiło się do problemów rekrutacji i adaptacji do pracy oraz polityki kadrowej (rzecz jasna, niektóre z nich mogły także obejmować kwestie związane z zarządzaniem), czy praktycznych problemów społecznej psychologii pracy — relacji międzyludzkich i postaw pracowników. Dominację orientacji na problemy psychospołeczne i relacje międzyludzkie zdają się potwierdzać dane na temat badań prowadzonych przez uczonych zatrudnionych w przemyśle, zebrane przez Jędrzyckiego. Pokazuje to, że zainteresowania, ambicje i możliwości większości socjologów zakładowych były dość ograniczone. Zamiast próbować rozwiązywać problemy strukturalne, co uczyniłoby z nich rzeczywistych technokratów i zmusiło do rywalizowania z kierownikami i działaczami partyjnymi, zadowalali się bardziej podrzędną rolą ekspertów od wężej pojmowanych relacji międzyludzkich i polityki personalnej, tylko w niewielkim stopniu podejmując szersze kwestie natury organizacyjnej<sup>13</sup>. Co także interesujące, ich działalność zdawała się ograniczać do miejsca pracy, nie odnosząc się do żadnych szerszych kwestii socjalnych. To może dziwić nawet w kontekście społeczeństwa socjalistycznego, w którym zakład pracy stanowił instytucję troszczącą się o całość warunków życia pracowników.

<sup>13</sup> Inna rzecz, że predestynowała ich do tego także psychosocjologiczna orientacja dominująca w socjologii polskiej oraz taki właśnie charakter zainteresowań autorów podręczników dyscypliny (Kilias 2017: 178-190).

### **Zastosowanie i inne pożytki z nauk społecznych w przedsiębiorstwie socjalistycznym**

Trudno czynić jakiegokolwiek uogólnienia na temat użytku z praktycznego wykorzystania wiedzy uzyskiwanej przez polskich socjologów zatrudnionych w przemyśle. Z jednej strony publikowane przez nich raporty zawierają opisy innowacji zaproponowanych w celu poprawy produktywności czy warunków pracy w ich przedsiębiorstwach. Z drugiej strony jednak literatura i wywiady sugerują, że zastosowanie ich wiedzy napotykało problemy. Składało się na to kilka przyczyn. Jedną stanowił akademicki charakter edukacji socjologicznej, nie zawsze uzupełnionej sensownymi praktykami, które dałyby socjologowi zakładowemu szansę na poznanie specyfiki przemysłu. Badanie problemów przedsiębiorstwa nie zawsze było łatwe, ale proponowanie użytecznych rozwiązań było jeszcze trudniejsze, jako że wymagało pracy intelektualnej innego typu, niż analityczna, do której najlepiej przygotowywało badaczy społecznych otrzymane przez nich wykształcenie (Dziewulski 2014). Liczne raporty sugerują, że niedoświadczeni, a czasem niedostatecznie wyszkoleni socjologowie nie byli zdolni sprostać temu zadaniu (Szybiak 1968: 34, Jędrzycki 1971b: 114-116, Sarapata 1973: 216-217). Proponowane przez nich zmiany były proste i często faktycznie nie miały nic wspólnego z jakimikolwiek naukami społecznymi. Na przykład w prezentacji praktycznych efektów swej działalności socjolog z fabryki urządzeń elektrycznych wyliczył: uproszczoną procedurę rekrutacji, wprowadzenie obiektywnego systemu oceny i ewidencji pracowników, wprowadzenie nagród pozafinansowych, poprawę komunikacji społecznej oraz działalność edukacyjną zmierzającą do poprawy jakości kadry kierowniczej (Sieczyński 1968).

Innym powodem, dla którego socjologia zakładowa okazała się niezbyt efektywna, było połączenie nieadekwatnej koncepcji zastosowania nauk społecznych, ram instytucjonalnych profesji oraz osobliwości ekonomii socjalistycznej. Pisząc o możliwych zadaniach i formach działalności uczonych zatrudnionych w przedsiębiorstwach, Aleksander Matejko (1962: 32-33) położył nacisk na badania, doradztwo i edukację w zakresie nauk społecznych, nie wspominając żadnej formy bezpośredniego zastosowania wiedzy. Miało to prawdopodobnie pozostać wyłączną prerogatywą dyrekcji, partii, a do pewnego stopnia może także związków zawodowych i samorządu, które chciał edukować w zakresie nauk społecznych. Czyniąc to, w oczywisty sposób odwoływał się do tego, co Nico Stehr (1992: 26-37) określał jako model instrumentalności, pojmując nauki społeczne jako bezosobowe, powszechnie obowiązujące, dające się przenosić i stosować niezależnie od kontekstu. Z czasem badacze zainteresowani praktyczną funkcją socjologów zakładowych stali się mniej ostrożni, przypisując im bardziej aktywną rolę, a niekiedy także podkreślając, że nie są oni pełnymi dystansu aka-

demikami, a uczonymi społecznie zaangażowanymi (Doktór 1967: 284-285). Jeśli nawet cieszyła ich perspektywa połączenia roli socjologa i działacza politycznego (społecznego) lub administratora, nie odpowiadali na pytanie, jak konkretnie połączenie owo miałyby się dokonać. Jasne jest jednak, że nie aspirowali do bycia prawdziwymi technokratami i nie planowali przejęcia realnej kontroli nad przedsiębiorstwami przez dołączenie lub konkurowanie z istniejącą elitą kierowniczą i partyjną (Doktór, 1967, pp. 294-295; Sarapata, 1973, pp. 218-219). Co więcej, podobnie jak Matejko podkreślali edukacyjną rolę socjologów. Warto dodać, że wyjątkowo pasowała ona do ekonomii socjalistycznej, z jej brakiem szacunku dla cudzego czasu pracy (i wolnego), manifestującym się w organizowaniu niekończących się zebrań, konferencji i szkoleń, upodabniającej ją pod tym względem do współczesnych nauk społecznych. W przypadku socjologii zakładowej oznaczało to organizowanie, czy w każdym razie uczestnictwo w kursach dla kierownictwa oraz działaczy partyjnych i związkowych, mających ich wyposażyć w niezbędne kompetencje w zakresie stosunków międzyludzkich, a może i zarządzania. Realizację tak rozumianej funkcji oświatowej uważano za podstawową formę działalności uczonych zatrudnionych w przemyśle. Choć bez wątplenia odegrali oni pozytywną rolę edukacyjną, nadzieje pokładane w oświecaniu kadry kierowniczej, mającym stanowić skutek znajomości nauk społecznych, nie mogły się spełnić. Tym bardziej, że większość tej nauki miała charakter teoretyczny, a nie była treningiem w interpretacji i praktycznym zastosowaniu wyników badań nauk społecznych (por. Sarapata, 1973: 21; Doktór 1967: 287-288).

Wiedza naukowa nie jest sama przez się oczywista ani stosowalna, a jej aplikacja wymaga właściwej konfiguracji zainteresowanych nią społecznych aktorów i/lub adekwatnych ram instytucjonalnych (Stehr 1992: 71-90). Te były dalekie od optymalnych. Perspektywy skutecznego zastosowania wiedzy wydawały się największe tam, gdzie badacz społeczny posiadał mocną pozycję i był dostatecznie wykwalifikowany, by robić to samemu, jak w przypadku socjologa z gdańskiej Stoczni im. Lenina, Zbigniewa Szczypińskiego, który przeszedł ze stanowiska badawczego na pozycję kierownika działu kadr (i z powrotem). W większości przypadków zapewne wytwarzali oni wiedzę, którą zamawiali i być może — nie zawsze — stosowali jacyś inni, a więc działali w zgodzie z modelem racjonalności. Wiesław Jędrzycki wierzył, że solidniejsza instytucjonalizacja, oparta na ujednoczonych formach organizacyjnych, poprawi efektywność socjologii zakładowej. Wydaje się jednak, że nie tylko groziłoby to tym że, jak obawiała się Jolanta Kulpińska (2014), socjologowie straciliby niezależność, ale wiodłoby do konfliktu z kierownikami i działaczami partyjnymi na tle wyłączności ich uprawnień decyzyjnych. I przy istniejących rozwiązaniach instytucjonalnych pojawiały się narzekania na trudne relacje między kadrą kierowniczą i inżynierską a socjologami, których kompetencje nie były jasno określone, a których produkty często-



kroć uznawano za zbyt akademickie, nieokreślone i ogólne; niekiedy także za zbyt opisowe. Czasem byli oni nawet oskarżani o szkalowanie przedsiębiorstwa i jego kierowników. Z drugiej strony proponowane innowacje mogły także prowadzić do konfliktów z innymi pracownikami, przywykłymi do rutyny swych codziennych zajęć (np. Jędrzycki 1971b: 76-106; Burchardt 1973: 273-276, Sarapata 1973: 217-218).

Choć stosowana socjologia pracy odpowiadała ideałowi racjonalności biurokratycznej, która teoretycznie panowała w socjalistycznej ekonomii i miano nadzieję, że pomoże rozwiązać problemy trapiące socjalistyczne przedsiębiorstwo, nie mogła rozwiązać kwestii najbardziej podstawowych, wynikających ze sposobu organizacji zarówno gospodarki, jak i pojedynczego przedsiębiorstwa. Niekoniecznie miały one charakter w ścisłym sensie polityczny, wielu socjologów pracujących w przemyśle było członkami partii, a działacze partyjni okazali się najlepszymi sojusznikami niektórych socjologów zakładowych (Jędrzycki 1971: 31-33, Turzański 1962: 45-46). Istniały jednak wbudowane w system limity zarówno zakresu ulepszeń, które mogli proponować badacze społeczni w przedsiębiorstwie socjalistycznym, jak i potencjalnych efektów ich zastosowania. Rozważając ekonomiczne efekty ewentualnego skrócenia czasu pracy w wielkim przedsiębiorstwie przemysłowym, jeden z moich rozmówców przeanalizował zużycie energii. Wyniki pokazały, że lepiej byłoby wprowadzić wolne soboty niż skracać czas pracy. Niestety, okazało się to nie do przyjęcia, jako że podobna reforma byłaby precedensem na ogólnokrajową skalę (Szczypiński 2014). Jeśli chodzi o skuteczność innowacji proponowanych przez socjologów zakładowych, nawet jeśli mogli oni zaproponować rozwiązania określonych problemów międzyludzkich lub kadrowych, rzadko wpływało to na produktywność, jako że miały one marginalne znaczenie w porównaniu z chronicznym niedoborem części i materiałów, rzeczywistym „wąskim gardłem” wszystkich przedsiębiorstw socjalistycznych (Dziewulski 2014).

Trzydziestoletnia egzystencja pokazuje, że socjologia zakładowa była nauką stosowaną wpisującą się w potrzeby gospodarki socjalistycznej, choć wytwarzającą wiedzę o dość ograniczonej użyteczności. Ta paradoksalna konkluzja wskazuje, że zarówno literatura naukowa z epoki, jak i moje własne dotychczasowe rozumowanie odnosiło się tylko do jednego, powierzchownego poziomu zastosowania nauk społecznych, w stosunku do wiedzy jako zjawiska niezależnego od jej kontekstu instytucjonalnego i do potencjalnej roli, jaką mogłaby ona ewentualnie odegrać w socjalistycznej gospodarce, a nie do jej praktycznego znaczenia. Socjalistyczne przedsiębiorstwa zatrudniały socjologów stosownie do logiki maksymalizacji produktywności, pozostając zarazem w zgodzie z nieformalną biurokratyczno-polityczną logiką centralnego kierowania. Kierownicy nie potrzebowali się martwić rosnącymi kosztami zatrudnienia, pod warunkiem że zapewniało ono wzrost produkcji i było uzasadnione z biurokratycznego punktu

widzenia. Niektórzy z kierowników, z którymi przeprowadzał wywiady Jędrzycki (1971: 91), przyznawali, że zatrudniali socjologów, podążając za panującą modą. Wydaje się, że robiąc to, nie działali irracjonalnie, a ich działania odpowiadały określonej logice ekonomicznej. Jako że nauka stanowi jeden z uniwersalnych symboli nowoczesności, inwestowanie w socjologa zakładowego było uprawnione. Symbolizowało nowoczesność zakładu i kompetencji jego dyrekcji. To z kolei okazywało się przydatne w procesie przetargu zbiorowego o deficytowe zasoby, który toczyły przedsiębiorstwa konkurujące o nie u centralnego planisty. Mimo że socjolog lub socjolożka nie byli dostatecznie kompetentni, a ich rekomendacje były banalne lub niespecjalnie użyteczne, sama ich obecność zwiększała prestiż przedsiębiorstwa, zwiększając szansę na pozyskanie deficytowych materiałów i zasobów ludzkich (Dziewulski 2014). Mechanizm ten prawdopodobnie wyjaśnia żywotność istniejącego modelu socjologii zakładowej. Chociaż niezależne instytuty badań przemysłowych, których zwolenniczką była Jolanta Kulpińska, byłyby bardziej skuteczne w zdobywaniu i stosowaniu praktycznej wiedzy socjologicznej, nie zaspokajałyby bezpośrednich interesów dyrekcji przedsiębiorstw, którym tylko bezpośrednie zatrudnianie socjologów w poszczególnych przedsiębiorstwach przynosiło symboliczny pożytek.

### Socjologowie zakładowi i świat akademicki

Rozwojowi socjologii zakładowej towarzyszyła debata na temat właściwego systemu edukacji i szkolenia zawodowego. Jak już wspominałem, w tego rodzaju szkoleniu specjalizował się Uniwersytet Łódzki, który pozostał najważniejszą instytucją w zakresie socjologii pracy, choć po reformie programów nauczania u progu lat 70. XX w. stała się ona specjalizacją i na kilku dalszych uniwersytetach. Oczywiście nie wszyscy badacze społeczni zatrudnieni w przemyśle byli ich absolwentami — w istocie, nie wszyscy oni byli w ogóle socjologami pracy<sup>14</sup>. Ludzie rozpoczynający pracę w zakładach byli zazwyczaj młodzi i niedoświadczeni i istniała ogólna zgoda, że potrzebny jest im jakiś rodzaj stażu. Choć w poszczególnych przedsiębiorstwach wprowadzano takowe, nie powstał żaden

<sup>14</sup> Nie każdy zatrudniony jako socjolog zakładowy w latach 60. XX w. miał pełną edukację socjologiczną. Jeden z mych rozmówców był historykiem i studentem socjologii, a uzyskał dyplom, pracując już jako socjolog. Inny rozpoczął pracę przed ukończeniem pracy magisterskiej. Problem braku jakiegokolwiek wykształcenia socjologicznego niektórych osób zatrudnionych w przemyśle nurtował członków polskiej społeczności socjologicznej (Protokół z posiedzenia Zarządu Głównego PTS z 21 kwietnia 1967 r., s. 3: PTS). W każdym razie był on mniej poważny w Polsce, gdzie dyscyplinę można było studiować już w późnych latach 50. niż w innych krajach socjalistycznych, zwłaszcza w Związku Radzieckim (Czerkasow i Nazimowa 1973; Greenfeld 1988: 101-102).

ogólny wzór ani system wymagań co do ich praktycznego wykszolenia (Jędrzycki 1971: 107-147, Kulpińska 1976).

Jak już wspominałem, socjologowie zakładowi, choć liczni, stanowili zbiorowość rozproszoną i mającą ograniczone wzajemne kontakty. Ich kontakty z polem akademickim były także niedostateczne. W latach 60. XX w. w Instytucie Socjologii Polskiej Akademii Nauk funkcjonowało seminarium dla socjologów zakładowych, prowadzone przez Adama Sarapatę i Kazimierza Doktora. Niestety, uległo ono likwidacji i główną platformą dla wspólnej działalności intelektualnej stała się Sekcja Socjologii Pracy PTS. Sformowana pierwotnie na początku lat 60. sekcja zrzeszała wszystkich znanych polskich socjologów przemysłowych, przewodniczył jej zaś Aleksander Matejko. Na początku 1967 r. przewodniczący rozpoczął zbieranie artykułów, planując publikację zbioru prac autorstwa socjologów zatrudnionych w przedsiębiorstwach<sup>15</sup>. Niestety, w tym samym roku Matejko opuścił Polskę, a działalność sekcji została przerwana. Wznowiono ją w roku 1970, tym razem pod kierownictwem Wiesława Jędrzyckiego, adiunkta w IFiS PAN<sup>16</sup>. Autor najważniejszego opracowania na temat socjologów zakładowych został zapamiętany jako nieustrudzony entuzjasta profesji, podróżujący po kraju od zakładu do zakładu prywatną syrenką (Doktór 2014). Urodzony w roku 1929, należał do tego samego pokolenia, co Zygmunt Bauman, Stefan Nowak czy Jerzy J. Wiatr. Co do najbardziej znanych socjologów przemysłowych to był on kilka lat młodszy od Matejki i Sarapaty i nieco starszy od Doktora, będąc mniej więcej w tym samym wieku, co Kulpińska. Jego własna kariera naukowa nie była jednak zbyt błyskotliwa, a jego pozycja w polu akademickim odległa od centrum. Chociaż opublikował liczne artykuły i kilka książek, były to głównie popularne teksty informacyjne lub propagandowe. Jędrzycki uzyskał doktorat w wieku 39 lat i nie udało mu się uzyskać habilitacji, nieodzownego etapu kariery w polskim, wysoce zhierarchizowanym systemie akademickim, która upoważniałaby go chociażby do opieki nad doktorantami. Pozostał on przewodniczącym sekcji do roku 1993, kiedy to zastąpiła go Wiesława Kozek z Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.

Jako przewodniczący Sekcji Socjologii Pracy Jędrzycki uczynił kilka prób włączenia socjologów zakładowych w ogólnopolskie programy badawcze, koordynowane przez Akademię Nauk<sup>17</sup>. Oprócz tego Sekcja organizowała regularne spotkania uczonych zatrudnionych w przedsiębiorstwach, pomyślane

<sup>15</sup> Komunikat z 7 kwietnia 1967 r. na temat planu publikacji zbioru artykułów autorstwa socjologów zakładowych (PTS).

<sup>16</sup> Wniosek uczestników II Seminarium Socjologów Przemysłowych Polski Południowej z 23 listopada 1970 r. o [ponowne] powołanie Sekcji Socjologii Pracy (PTS).

<sup>17</sup> Prośba przewodniczącego Sekcji do Jana Szczepańskiego, dyrektora IFiS PAN z 1 marca 1971 r. o włączenie socjologów zakładowych do badań prowadzonych w Instytucie (PTS).

jako surogat, jeśli nie bezpośrednia kontynuacja seminarium prowadzonego w latach 60. w IFiS PAN. Od roku 1971 także nazywano je *Ogólnopolskim Seminarium Socjologii Pracy*<sup>18</sup>. Pierwsze zorganizowano na początku 1970 r. i do 1990 r. co roku odbywało się zazwyczaj 5 seminariów. Wystąpienia na większości z nich wygłasza- li uczeni akademicy, głównie socjologowie, a czasem inni specjaliści od pracy i or- ganizacji. Co więcej, Sekcja prowadziła i inne formy działalności, wliczając udział w ogólnopolskich zjazdach socjologicznych i innych konferencjach i seminariach, które zwłaszcza w drugiej połowie lat 70. organizowano pod hasłem „humaniza- cji pracy”. Jeśli chodzi o socjologów zakładowych, prawdopodobnie najważniejszą imprezą była wspominana już, międzynarodowa konferencja *Planowanie społeczne — humanizacja pracy i organizacji*, zorganizowana w Warszawie w październiku 1972 r. Zgromadziła ona kilkanaścioro akademików i wielką liczbę nieakademik- ów z Polski i innych, nie tylko socjalistycznych krajów.

W roku 1970, z inicjatywy Jędrzyckiego, Sekcja przejęła od Wydziału I PAN dwumiesięcznik „Humanizm Pracy”, pismo dotyczące socjologii i psychologii pracy, założone w roku 1968<sup>19</sup>. W tym czasie był on już członkiem rady redakcyjnej, do której wchodziło kilkoro znanych socjologów. Od początku lat 70. stopniowo odchodzili oni stamtąd, choć równocześnie dokooptowano doń Jolantę Kulpińską. Jędrzycki został — być może z powodu braku habilitacji — je- dynie zastępcą redaktora naczelnego, które to stanowisko zajął w drugiej połowie dekady Stanisław Czajka. Pismo, w roku 1975 przemianowane na „Humaniza- cję Pracy”, początkowo publikowało mieszankę studiów pisanych przez uczonych akademickich i raportów socjologów zakładowych, w których wymieniali się oni doświadczeniami i przedstawiali wyniki swej pracy. Opublikowano w nim nawet kilka tekstów obcych autorów, poświęconych socjologom w przemyśle innych krajów socjalistycznych, względnie prezentujących wyniki ich pracy (Matheová i Mathé 1979, Czerkasow i Nazimova 1973, Kohout 1976). Stopniowo zainte- resowanie akademików wygasało i w późnych latach 70. i wczesnych 80. XX w. ukazywał się średnio jeden tekst znaczącego uczonego rocznie. To nie znaczy, że całą resztę stanowiły raporty z zakładów. Zwłaszcza w późnych latach 70. opubli- kowano wiele ogólnych (by nie powiedzieć: ogólnikowych i pozbawionych kon- kretnej treści), programowych tekstów na temat humanizacji pracy. Mając własny organ prasowy, socjologowie zakładowi rzadko publikowali teksty w czołowych pismach głównego nurtu dyscypliny, takich jak „Studia Socjologiczne” czy „Kul- tura i Społeczeństwo”. Mnie samemu udało się zidentyfikować tylko jeden tekst opublikowany przez któregośkolwiek z nich (Milian 1978).

<sup>18</sup> Sprawozdanie roczne Sekcji Socjologii Pracy PTS za rok 1971, s. 1 (PTS).

<sup>19</sup> Wniosek do ZG PTS z 24 listopada 1970 r. o przejęcie pisma „Humanizm Pracy” (PTS).

Wszystko to sprawia wrażenie pewnej alienacji profesji od socjologicznego mainstreamu, która zdawała się z biegiem czasu pogłębiać. Seminarium i konferencje Jędrzyckiego nie mogły skutecznie zastąpić seminarium Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, jednej z centralnych instytucji polskiego pola akademickiego. Choć on sam był uczonym o względnie ustabilizowanej pozycji i miał najwyraźniej dostęp do zasobów, które umożliwiały jemu samemu i jego współpracownikom funkcjonowanie w polu akademickim, jego kapitał akademicki był niski. Sekcja Socjologii Pracy PTS służyła mu za surogat bardziej centralnych instytucji nauki, których nie mogła zastąpić wskutek marginalności socjologów zakładowych w polu akademickim (por. Bourdieu 1988: 73-127). Z formalnego punktu widzenia seminarium PTS nie stanowiło regularnej instytucji akademickiej, nie oferowało możliwości napisania doktoratu i zdobywania stopni i tytułów naukowych. W rezultacie Jędrzycki nie był skutecznym patronem naukowym i ci, którzy chcieli partycypować w nauce akademickiej, musieli to robić na własną rękę, w wolnym czasie i korzystając z własnych kontaktów ze starszymi uczonymi z uniwersytetów lub IFiS PAN. Spośród moich rozmówców tylko Kazimierz Sopuch był w stanie rozpocząć względnie udaną karierę akademicką, pisząc doktorat i porzucając socjologię zakładową w roku 1977, w wieku 44 lat. Dla innego, Henryka Dziewulskiego, zatrudnienie w fabryce w późnych latach 70. było jedynie krótkim preludium do niezwyklej, wojskowo-badawczo-biznesowej kariery zawodowej. Próby Romualda Śmiecha i zapewne wielu innych, podobnych doń socjologów zakładowych, zakończyły się niepowodzeniem. Chociaż Sopuch i Śmiech brali udział w działalności Sekcji Socjologii Pracy PTS, żaden z nich nie próbował jej wykorzystać jako trampoliny do świata akademickiego, woleli polegać na osobistych kontaktach z innymi uczonymi. Mimo więc wysokich wynagrodzeń, dla większości młodych adeptów dyscypliny kariera socjologa zakładowego stanowiła drogę w jedną stronę i zamykała przed nimi drzwi do nauki akademickiej.

### **Wnioski**

Socjologia zakładowa narodziła się wkrótce po Październiku 1956, z nadziei na modernizację polskiej gospodarki u jej korzeni — w poszczególnych przedsiębiorstwach. Jej zdolność do wypełnienia tej roli była jednak problematyczna. Nie stanowiła ona elementu jakiegoś szerszego projektu reorganizacji gospodarki, jej praktyczna rola nie była jasno zdefiniowana, a zainteresowania ograniczone. Nic dziwnego, że i rezultaty pozostały skromne, jako że większość przedsiębiorstw trażyły problemy poważniejsze od relacji międzyludzkich, którymi miała się zajmować. Z drugiej strony, w ekonomii socjalistycznej produktywność była ważniejsza od efektywności i nawet mały jej wzrost miał

znaczenie, w przeciwieństwie do kosztów zatrudnienia socjologów. Co więcej, w kontekście polityki symbolicznej późnego socjalizmu i logiki działania późnosocjalistycznej gospodarki, socjologia zakładowa odgrywała rolę elementu nowoczesnej fasady zarówno całej gospodarki, jak i pojedynczego przedsiębiorstwa. Choć nie zinstytucjonalizowana tak, jak nakazywałyby biurokratyczne standardy systemu, zadomowiła się w nim i stała się częścią ekonomicznej codzienności. Jako taka stanowiła integralną część późnosocjalistycznej ekonomii. Trudno się jednak dziwić, że nikt jej nie potrzebował po upadku komunizmu — a już na pewno nie w jej dotychczasowej formie.

Problematyczny status mógł stanowić jeden z kilku, choć raczej nie główny czynnik wpływający na jej relacje ze zbiurokratyzowanym i hierarchicznym polskim światem akademickim. Socjologia zakładowa budziła niewielkie zainteresowanie naukowców, pozostając poza Akademią, oferując wysokie nagrody finansowe, ale wytwarzając niewielki (lub żaden) kapitał akademicki. Jej głównym rzecznikiem był prawdziwy entuzjasta, ale marginalny uczony, Wiesław Jędrzycki. W efekcie nie istniał żaden mechanizm wzajemnej współpracy lub regularnej wymiany wiedzy. Gdyby relacje profesji z nauką akademicką wyglądały inaczej, a socjologowie zakładowi mieli skuteczny dostęp do pola akademickiego, prawdopodobnie zostawiliby jakiś ślad w postaci prac naukowych. Rzecz jasna, nie można było oczekiwać od socjologów zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemłomu teoretycznego w studiach nad stosunkami przemysłowymi czy sensacyjnymi badań. W każdym razie historia i los tej niemal zapomnianej grupy zawodowej pozostawia wrażenie, że jej potencjał został zmarnowany — przynajmniej z punktu widzenia uczonego akademickiego.

### Literatura

- Aronowitz, S. (1988). *Science as Power. Discourse and Ideology in Modern Society*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus*. Stanford University Press: Stanford.
- Burchardt, S. (1973). *Socjolog w zakładzie pracy*. [W:] Widerszpil S. (red.), *Socjologia w zakładzie pracy*. Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ, s. 268-183.
- Czerkasow, G.N. & Nazimowa, A.K. (1973). *Warunki podniesienia efektywności działań służb socjologicznych w przedsiębiorstwach*. „Humanizm Pracy” nr 5/6, s. 12-23.
- Doktór, K. (1962). *Rola socjologa w zakładzie pracy na polu kształtowania socjalistycznych stosunków międzyludzkich*. „Przegląd Organizacji” nr 8/9, s. 38-40.
- Doktór, K. (1965). *Dyskusja o roli socjologa przemysłowego*. „Kultura i Społeczeństwo” nr 3, s. 163-165.

- Doktór, K. (1967). *Zastosowanie socjologii w przemyśle polskim*. „Studia Socjologiczne” nr 4(27), s. 281-301.
- Fischer, F. (1990). *Technocracy and the Politics of Expertise*. London — Newbury Park — New Delhi: Sage.
- Gądzicki, Z. (1969). *Miejsce i wykorzystanie socjologów pracy w zakładach Dolnego Śląska*. „Humanizm Pracy” nr 2/3, s. 56-66.
- Greenfeld, L. (1988). *Soviet Sociology and Sociology in the Soviet Union*. „Annual Review of Sociology” nr 14, s. 99-123.
- Hoffmann, E. P. (1979). *Contemporary Soviet Theories of Scientific, Technological and Social Change*. „Social Studies of Science” nr 1, s. 101-113.
- Hoser, J. (1970). *O aktualnym stanie socjologii pracy w Polsce*. „Humanizm Pracy” nr 4, s. 33-37.
- Jędrzycki, W. (1970). *Zawód socjologa pracy*. „Studia Socjologiczne” nr 2(37), s. 167-186.
- Jędrzycki, W. (1971). *Socjolog w zakładzie pracy*. Wrocław — Warszawa — Kraków — Gdańsk: Ossolineum — Wydawnictwo PAN.
- Jędrzycki, W. (1985). *Socjologia w zakładzie pracy*. Warszawa: ANS PZPR.
- Keen, Mike F. i Mucha, J. (eds.) (1994). *Eastern Europe in Transformation: The Impact on Sociology*. Westport CT: Greenwood Press.
- Kilias, J. (2012). *Jak socjologowie opowiadali o socjologii. Dwa studia*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kilias, J. (2017). *Goście ze Wschodu. Socjologia polska lat sześćdziesiątych XX wieku a nauka światowa*. Kraków: Nomos.
- Kohout, J. (1976). *Kolektyw przedsiębiorstwa a miasto*. „Humanizacja Pracy” nr 5, s. 38-47.
- Kolaja, Jiří (1960). *A Polish Factory: A Case Study of Workers' Participation in Decision Making*. Lexington, KY: The University Press of Kentucky.
- Kornai, J. (1992). *The Socialist System. The Political Economy of Communism*. Oxford: Clarendon Press.
- Kraško, N. (2010). *Instytucjonalizacja socjologii w Polsce 1970-2000*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kulpińska, J. (1962). *O roli socjologa w zakładzie pracy (ze szczególnym uwzględnieniem problemów samorządu robotniczego)*. „Przegląd Organizacji”, 8/9, s.44-46.
- Kulpińska, J. (1976). *Kształcenie socjologów przemysłu*. „Studia Socjologiczne” nr 2(61): 43-50.
- Kulpińska, J. i Sarapata, A. (red.) (1966). *System społeczny przedsiębiorstwa*. Warszawa: PWN.
- Kurczewska, J. (2006). *Socjologia polska w latach 1944-1989 w służbie społeczeństwa, siebie samej i/lub władzy*. W: U. Jakubowska i J. Myśliński (red.), *Humanistyka polska w latach 1944-1990*. Warszawa: IBL PAN, s. 96-126.
- Matejko, A. (1961). *Socjologia zakładu pracy*. Warszawa: Wiedza Powszechna.

- Matejko, A. (1962). *Praktyczna rola socjologa pracy*. „Przegląd Organizacji” nr 8/9, s. 30-33.
- Matheová A. i Mathé S. (1969). *Rozwój, stan obecny i perspektywy socjologii pracy w przedsiębiorstwach Słowacji*. „Humanizm Pracy” nr 4, s. 22-27.
- Mayo, Elton (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan.
- Mazurek, M. (2006). *Socjalistyczny zakład pracy. Porównanie fabrycznej codzienności w PRL i NRD u progu lat sześćdziesiątych*. Warszawa: Trio.
- Milian, L. (1978). *Przedmiotowe i metodologiczne problemy socjologii statku morskiego*. „Studia Socjologiczne” nr 3(85), s. 281-301.
- Nešpor, Z. (2014). „Šedá zóna” v éře tzv. normalizace: Dům techniky ČSVTS Pardubice v dějinách české sociologie. „Sociologický časopis” nr 1: 107-130.
- Olchowy, T. (1969). *Stan oraz tendencje rozwoju pracowni psychologii i socjologii pracy w woj. gdańskim*. „Humanizm Pracy” nr 4, s. 57-62.
- Palczak, B. (1972). *Socjologia jako nauka humanizująca organizację. Rola socjologa w zakładzie pracy*. „Humanizm Pracy”, 6, s. 61-66.
- Uchwała Rada Ministrów PRL nr 250 z dnia 9 listopada 1973 r. w sprawie służby pracowniczej w państwowych jednostkach organizacyjnych (1973). „Monitor Polski” nr 53, 14 grudnia 1973 r.: s. 601-604.
- Sarapata, A. (1973). *Społeczne warunki celowych przekształceń środowiska pracy (w świetle dziejów socjologów zakładowych)*. [W:] J. Kubin & A. Podgórecki (red.). *Stosowanie nauk społecznych w praktyce*. Wrocław — Warszawa — Kraków — Gdańsk: Ossolineum — Wydawnictwo PAN, s. 209-222.
- Sarapata, A. i Doktor, K. (1962). *Elementy socjologii przemysłu*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Sieczynski, T. (1968). *Zastosowanie praktycznej socjologii pracy w niektórych zakładach przemysłu elektromaszynowego*. „Humanizm Pracy” nr 4/5, s. 75-87.
- Sopuch, K. (1972). *Socjologiczna analiza przedsiębiorstwa budowlanego i jej praktyczne wykorzystanie*. „Humanizm Pracy” nr 6, s. 67-71.
- Sopuch, K. (1979). *Samorząd robotniczy — idea a rzeczywistość*. „Humanizacja Pracy” nr 2, s. 36-45.
- Stehr, N. (1992). *Practical Knowledge. Applying the Social Sciences*. London — Newbury Park — New Delhi: Sage.
- Szczepański, J. (1965). *Społeczne aspekty industrializacji w Polsce Ludowej* [wystąpienie otwierające Trzeci Ogólnopolski Zjazd Socjologiczny, Warszawa 1965]. „Studia Socjologiczne” nr 3(18), s. 19-35.
- Szostkiewicz, S. (1962). *Rola socjologa zakładowego na polu analizy struktury załogi*. „Przegląd Organizacji” nr 8/9, s. 34-37.
- Szybiak, J. (1968). *Zadania pracowni psychologii i socjologii pracy przy zakładzie przemysłowym (na przykładzie doświadczeń FSO Warszawa)*. „Humanizm Pracy” nr 1, s. 33-39.



- Tuchańska, B. (1973). *Socjologia w prasie polskiej w latach 1956–1970*. „Studia Socjologiczne” nr 2(49), s. 227–238.
- Turzański, A. (1962). *Ulepszanie stosunków wewnątrzzakładowych jako wynik współpracy socjologa z zakładową organizacją partyjną*. „Przegląd Organizacji” nr 8/9, s. 45–46.
- Tymiński, M. (2001). *PZPR i przedsiębiorstwo. Nadzór partyjny nad zakładami przemysłowymi 1956–1970*. Warszawa: Trio.
- Veličko, A. N. i Podmarkov, Valentin 1979. *Sociolog v podniku*, [przeł.] M. Komárek, Svoboda: Praha.
- Voříšek, M. (2012). *The Reform Generation. 1960s Czechoslovak Sociology from Comparative Perspective*. Praha: Kalich.
- Weed, F. J. (2005). *The sociological department at the Colorado Fuel and Iron Company, 1901 to 1907: scientific paternalism and industrial control*. „Journal of the History of the Behavioral Science” no. 41(3), s. 269–283.
- Zdrowski, Andrzej (1977). *Rola i kwalifikacje socjologów w przemyśle. Propozycja systemu*. „Humanizm Pracy” nr 6: 38–45.
- Величко, А.Н. и Подмарков, В.Г. (1976). *Социолог на предприятии*. Москва: Московский рабочий.
- Голенкова, З.Т. и Нарбут, Н.П. (2010). *История социологической мысли в странах центральной и восточной Европы*. Российский университет дружбы народов: Москва.

### **Archiwalia**

Biuro PTS: protokoły posiedzeń i sprawozdania Zarządu Głównego z lat 1967–1970 oraz dokumenty Sekcji Socjologii Pracy z lat 1967–1991.

### **Wywiady**

- Wywiad z prof. Kazimierzem Doktorem (2014).
- Wywiad z Henrykiem Dziewulskim, byłym socjologiem w Fabryce Płyt Pilśniowych i Wiórowych w Karlinie (2014).
- Wywiad z prof. Jolantą Kulpińską (2014).
- Wywiad z Kazimierzem Sopuchem, byłym socjologiem w Międzyzakładowej Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy Gdańskiego Zjednoczenia Budownictwa (2014).
- Wywiad ze Zbigniewem Szczypińskim, byłym socjologiem w Stoczni im. Lenina w Gdańsku (2014).
- Wywiad z Romualdem Śmiechem, byłym socjologiem w Stoczni im. Lenina w Gdańsku (2014).

*Jarosław Kiliński*

**Company Sociology in Poland: An Applied Social Science and the Socialist Economy**

*Abstract*

The paper deals with the company sociology in Communist Poland. In most Communist countries the sociology of work was a thriving social science branch, and in Poland it sprawled to individual companies, which employed professional sociologists since the early 1960s. The number of social scientists working in industry had been rising steadily until the late 1970s, when a few hundreds of sociologists were employed in factories. The paper describes the development and the fall of the profession, which did not survive the end of Communism. The fact is explained by the company sociology being embedded in the socialist economy enabling its expansion but putting the limitations on its use. The paper touches upon the role played by company sociologists, their fields of interest and work activities. The paper also deals with the relation between the company and academic sociology.

*Keywords:* Company sociology, sociology of work, Polish sociology, Socialist economy, applied social science.