

ELŻBIETA KOLASIŃSKA 

Uniwersytet Gdański, Gdańsk

DOMINIKA POLKOWSKA 

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Lublin

PETER WEGENSCHIMMEL 

Leibniz Institute for East and Southeast European Studies, Regensburg

## ŚRODOWISKO PRACY I ROLA SOCJOLOGÓW ZAKŁADOWYCH ORAZ ICH DOŚWIADCZENIA ZAWODOWE

### Streszczenie

Celem tekstu jest przedstawienie pracy i roli socjologów zakładowych w socjalistycznym przedsiębiorstwie na podstawie wywiadów narracyjnych (częściowo biograficznych) z osobami zatrudnionymi na takich stanowiskach w okresie PRL opracowanych z wykorzystaniem metodologii historii mówionej. W artykule przedstawiono definicję socjalistycznego zakładu pracy, pojęcie socjologa zakładowego, jego rolę w socjalistycznych zakładach pracy oraz wpływ tej pracy na dalszą karierę zawodową. Opracowanie jest efektem ogólnopolskiego projektu pt. „Nestorzy socjologii pracy w Polsce” zrealizowanego w ramach Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego i stanowi wkład do historycznej analizy polskiej odmiany socjologii pracy.

**Słowa kluczowe:** role socjologów zakładowych, socjalistyczny zakład pracy, środowisko pracy

---

Dr, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa;  
e-mail: [kol8@tlen.pl](mailto:kol8@tlen.pl); <https://orcid.org/0000-0001-6592-5598>

Dr, Wydział Filozofii i Socjologii, Instytut Socjologii; e-mail: [dominika.polkowska@umcs.pl](mailto:dominika.polkowska@umcs.pl);  
<https://orcid.org/0000-0002-6698-5821>

Mgr, e-mail: [wegenschimmel@ios-regensburg.de](mailto:wegenschimmel@ios-regensburg.de); <https://orcid.org/0000-0002-3558-7150>

## WSTĘP

Praca i role socjologów zakładowych w okresie PRL były usytuowane w konkretnych przedsiębiorstwach socjalistycznych i podlegały wpływowi poszczególnych podmiotów gospodarczych, a także uwarunkowaniom polityczno-społecznym. Ich role ściśle wiązały się ze strukturą organizacyjną, formą własności, specyfiką, wielkością zakładu, poziomem zatrudnienia, zależnościami służbowymi i stylem kierowania, a także typem relacji interpersonalnych przedsiębiorstwa przemysłowego.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie roli socjologów zakładowych, ich doświadczeń i środowiska pracy w socjalistycznym przedsiębiorstwie na podstawie projektu badawczego pt. „Nestorzy socjologii pracy w Polsce – socjologiczna analiza procesów instytucjonalizacji, dezinstytucjonalizacji i odbudowy subdyscypliny w oparciu o wywiady biograficzne”<sup>1</sup> realizowanego w ramach Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego. Celem projektu było zebranie i zabezpieczenie materiału empiryczno-historycznego, którego opracowanie stanowiłoby wkład teoretyczny w rozwój najnowszej refleksji na temat historii dyscypliny socjologii pracy w Polsce i w Europie [Stewart, Durand, Richea 2019].

Artykuł składa się z czterech części. W pierwszej z nich przedstawiamy założenia metodologiczne całego projektu, zwracając szczególną uwagę na część dotyczącą socjologów zakładowych, w drugiej charakteryzujemy socjalistyczne przedsiębiorstwo jako zakład pracy, a w trzeciej omawiamy rolę socjologów zakładowych w przedsiębiorstwie. W ostatniej części natomiast koncentrujemy się na znaczeniu wykonywania pracy socjologa zakładowego w dalszej karierze zawodowej respondentów.

## METODOLOGIA BADAŃ PROJEKTU „NESTORZY SOCJOLOGII PRACY W POLSCE”

Ogólnopolski projekt naukowy pt. „Nestorzy socjologii pracy w Polsce” jest częścią działalności Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego. Jest on realizowany od 2015 roku zarówno przez zarząd sekcji, jej

---

<sup>1</sup> Projekt badawczy pt. „Nestorzy socjologii pracy w Polsce – socjologiczna analiza procesów instytucjonalizacji, dezinstytucjonalizacji i odbudowy subdyscypliny w oparciu o wywiady biograficzne” w ramach Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego. Wywiady przeprowadzali: Robert Bartłomiejski i Michał Kujacz, Olga Czeranowska, Ewa Giermanowska, Sławomira Kamińska-Berezowska, Elżbieta Kolasińska, Bartosz Mika, Adam Mrozowicki, Dominika Polkowska, Piotr Ostrowski, Joanna Róg-Ilnicka, Peter Wegenschimmel, Joanna Wróblewska-Jachna.

członków, jak i entuzjastów. Projekt ma charakter dwubiegunowy (dwuścieżkowy): obejmuje badanie akademickich socjologów pracy (nestorów), jak również socjologów zakładowych.

Jednym z celów naukowych projektu (ścieżka dotycząca socjologów zakładowych) jest pokazanie i udokumentowanie ról socjologów zakładowych, ich doświadczenia oraz dróg kariery zawodowej w okresie PRL i po 1989 roku z wykorzystaniem wywiadów narracyjnych, biograficznych [Schütze 2012] oraz metodologii historii mówionej. Klasyczna metodologia historii mówionej traktuje wywiad – mimo wszystkich zastrzeżeń – jako uprawnione źródło informacji o przeszłości, a nie tylko – pamięci czy narracji [Thompson 1988]. W polskiej literaturze socjologicznej istnieją przekonujące przykłady łączenia obu tych metodologii, jeśli nie dyscyplin badawczych, choć są one odległe od pola socjologii pracy [Filipkowski 2010]. Tak jak historia mówiona odkrywa „związek między życiem indywidualnym a trans-indywidualną historią” [Portelli 1991: 117], tak nasz projekt skupia się na historii życia socjologów pracy (nestorów), aby zrozumieć, jak ich życie odnosi się do historii i do instytucjonalizacji tej dyscypliny.

W tradycji historii mówionej uwzględniono nie tylko akademickich socjologów pracy, lecz również socjologów zakładowych, którzy często byli traktowani jako outsiderzy, których dorobek naukowy rzadko był przedstawiany w publikacjach naukowych. Pod tym względem nasz projekt umożliwia również uwzględnienie „tradycyjnie niewidzialnych członków społeczności naukowych” [Thompson 1988: 3; Doel 2003: 359]. Próby przeprowadzenia wywiadów z przedstawicielami społeczności naukowej skoncentrowane na instytucjonalizacji dziedziny socjologii pracy można nazwać *oral history of science*. Historie mówione „pozwalają nam prześledzić sposoby, jakimi sami naukowcy postrzegają historię nauki i proponują sposoby, którymi moglibyśmy interpretować i integrować doświadczenie uprawiania nauki w rozumieniu jej historii” [Chowdhury 2013: 375].

Na potrzeby tego artykułu analizujemy materiał badawczy obejmujący wywiady z socjologami zakładowymi (dotychczas przeprowadzono ich dziesięć – z dwunastoma socjologami). Charakterystyka badanych oraz informacje dotyczące problematyki badań, jakie prowadzili, a także ich zatrudnienia po 1989 roku przedstawione są w tabeli 1.

TABELA 1. Charakterystyka respondentów, problematyka prowadzonych badań, kariera zawodowa po 1989 roku

Numer respondenta	Numer wywiadu	Płeć	Ukończona uczelnia wyższa	Województwo*	Zakład pracy	Rodzaje badań prowadzonych jako socjolog zakładowy	Opcja polityczna	Praca zawodowa po 1989 roku
Socjolog 1	1	M	Uniwersytet Warszawski	gdańskie	Stocznia Gdańska, lata 70.	fluktuacja kadr, rola mistrzów i kierowników wydziałów, badania inżynierów	Solidarność	urząd pracy
Socjolog 2	2	M	Katolicki Uniwersytet Lubelski	lubelskie	Zakłady Przemysłu Gospodarskiego „Predom-EDA” w Poniatowej, lata 70. i 80.	warunki pracy, problemy załogi, opinie różnych grup zawodowych	nie ujawnia	sekretarz gminy i samorządu lokalnego w Poniatowej
Socjolog 3	3	M	Uniwersytet Łódzki	łódzkie	Łódzkie Zakłady Przemysłu Bawełnianego im. Obrońców Pokoju „Uniontex”, lata 70.	fluktuacja kadr, oceny pracownicze, przychylny odejść pracowniczych	brak	trener sportu, własna działalność gospodarcza
Socjolog 4	4	M	Uniwersytet Warszawski	szcze- cińskie, warszaw- skie	Stocznia Szczecińska, lata 70.	szkolenia, zaopatrzenie żywnościowe na wydziałach produkcji, samorząd w świadomości robotników i kadry kierowniczej zakładu	do 1980 PZPR, potem Solidarność	urząd statystyczny, Akademia Teologii Katolickiej, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego
Socjolog 5	5	M	Uniwersytet Warszawski	gdańskie	Stocznia Gdańska, lata 70.	fizyczno-materiałne środowisko pracy, system motywacyjny i współzawodnictwo pracy, rezerwa kadrowa na stanowiska kierowników i majstrów	PZPR, PPS, Unia Pracy	Sejm, uczelnia prywatna
Socjolog 6	6	M	Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu	wrocław- skie	Wrocławska Przędzalnia Czesankowa (Welt-Text) Wrocław, lata 70.	nastroje załogi	nie ujawnia	Politechnika Wrocławska

TABELA 1 (cd.)

Socjolog 7	7	M	Uniwersytet Łódzki	warszawskie	Centralne Laboratorium Przemysłu Dzwierskiego w Łodzi/Warszawie lata 70.	procesy adaptacji społeczno-zawodowej, doszkatanie, szkolenie, rozwój pracowników, ambicje zawodowe i zadowolenie z warunków pracy	brak	Akademia Leona Koźmińskiego
Socjolog 8	8	K	Uniwersytet Łódzki – prawo	łódzkie	Południowo-Łódzkie Zakłady Przemysłu Jedwabniczego, lata 70.	analiza kadry kierowniczej i wysokokwalifikowanej, zadowolenie z pracy, kwalifikacje młodzieży	brak	własna działalność gospodarcza
Socjolog 9	6	K	Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu	wrocławskie	Wrocławska Przedzalnia Czesankowa (Welt-Text) Wrocław, lata 70.	zadowolenie z pracy, sytuacja kobiet w zakładzie	nie ujawnia	Politechnika Wrocławska
Socjolog 10	9	K	Uniwersytet Łódzki	łódzkie	Przedzalnia Czesankowa „POLANIL” Łódź, lata 70.	fluktuacja, absencja, czas wolny, rozwiązywanie konfliktów międzypracowniczych, zadowolenie z pracy	PZPR	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej
Socjolog 11	3	K	Uniwersytet Łódzki	łódzkie	Łódzkie Zakłady Przemysłu Bawełnianego im. Obrońców Pokoju „Uniontex”, lata 70.	fluktuacja kadr, oceny pracownicze, przyczyny odejść pracowniczych	brak	spółka polsko-włoska, firma rekrutacyjna, firma Atlas
Socjolog 12	10	M	Uniwersytet Łódzki	łódzkie	Pracownia Humanizacji Pracy, Zakłady Przemysłu Jedwabniczego, lata 70.	poprawa warunków pracy, wypadkowość	brak	Szkoła Filmowa, Przedsiębiorstwo Państwowe Film Polski, II reżyser

\* Województwo, w którym pracował socjolog zakładowy według podziału administracyjnego sprzed 1999 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań w projekcie „Nestorzy socjologii pracy w Polsce”.

Socjolog zakładowy to rola społeczno-zawodowa, która zyskała na znaczeniu w warunkach gospodarki socjalistycznej. Osoba ją wykonująca była zatrudniona w socjalistycznych przedsiębiorstwach przemysłowych, a jej wiedza socjologiczna, metodologiczna i badawcza miała wspomagać kierowanie społecznym systemem zakładów pracy [Giermanowska, Kolasińska, Mrozowicki i in. 2016: 91].

Rodzaj badań prowadzonych przez respondentów wynikał ze specyfiki zakładów pracy, zapotrzebowania czy zlecenia ze strony kierownictwa albo aparatu państwowego i wpisywał się w socjalistyczną ideologię pracy. Mimo że owa rola nie była jednorodna, to stanowiła immanentną składową gospodarki centralnie planowanej. Natomiast po stanie wojennym – jak stwierdziła profesor Jolanta Kulpińska w czasie wywiadu wykonanego w ramach referowanego projektu (w części dotyczącej socjologów akademickich) – większość socjologów zakładowych została zmuszona do poszukiwania pracy.

Z analizy wypowiedzi badanych wynika, że po roku 1989 podejmowali oni różne prace zarobkowe w urzędach pracy, urzędach statystycznych, instytucjach pomocy społecznej, laboratoriach, gminach, w branży sportowej, filmowej, biurowo-kadrowej, w uczelniach wyższych, a nawet w branży rzemieślniczej. Ponadto w okresie pełnienia roli socjologa zakładowego badani mieli różne sympatie polityczne i w różnym stopniu angażowali się w życie polityczne. Niektórzy byli sympatykami PZPR albo porzucili partię na rzecz zaangażowania się w ruch Solidarności. Inni w ogóle nie należeli do partii ani nie interesowali się żadnymi ruchami czy strajkami. W grupie badanych znaleźli się również respondenci, którzy byli bardzo mocno związani z Solidarnością, a nawet pełnili czynne role w komitecie strajkowym. Tylko nieliczni wypowiadali się na temat związków zawodowych czy deklarowali przynależność do nich. Co ciekawe, większość była członkami Polskiego Towarzystwa Socjologicznego.

## **SOCJALISTYCZNE PRZEDSIĘBIORSTWO JAKO ŚRODOWISKO PRACY**

Pojęcie zakładu pracy w tradycji badań nad socjologami zakładowymi obejmuje „wszystkie jednostki organizacyjne podległe resortom gospodarczym, administracyjnym i społecznym, a nie będące placówkami naukowymi” [Jędrzycki 1971: 8]<sup>2</sup>. Zakład pracy był dla socjologów zakładowych równocześnie środowiskiem pracy i przedmiotem badań. Był też zleceniodawcą. Niektóre przedsiębiorstwa socjalistyczne miały bardzo dokładnie sprecyzowane oczekiwania wobec – jak

<sup>2</sup> W tym rozumieniu pojęcie zakładu pracy i jego zakres jest szersze niż pojęcie przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwo jest formą organizacyjną podlegającą wyłącznie resortom gospodarczym.

same określały – służby socjologicznej. Przede wszystkim chodziło o dostarczenie informacji o zachodzących w zakładzie określonych procesach społecznych, w drugiej kolejności o uczestnictwo w rozwiązywaniu problemów, wreszcie, po trzecie, oczekiwano praktycznych, możliwych do zastosowania rozwiązań podstawowych trudności społecznych wykrytych w toku badań [Kopeć 1969].

Akademicka debata dotycząca specyfiki i funkcji przedsiębiorstwa, jaka toczyła się w latach 50., przyczyniła się znacząco do powstania „instytucji” socjologa zakładowego w dużych przedsiębiorstwach państwowych. Ówczesny socjologiczny dyskurs o przedsiębiorstwach był również ważnym czynnikiem wpływającym na kształt projektów badawczych realizowanych przez socjologów we własnych zakładach pracy. Tenże dyskurs był dodatkowo wzbogacony przez samych socjologów zakładowych poprzez ich aktywne uczestnictwo w Sekcji Socjologii Pracy PTS czy publikowanie artykułów w czasopismach naukowych (np. w „Humanizacji Pracy”) dotyczących badań realizowanych w zakładach pracy i nie tylko.

W głównym nurcie polskiej socjologii pracy po II wojnie światowej przyjęło się rozumienie zakładu pracy jako formy organizacji społecznej [Hirszowicz 1965; 1967], instytucji społecznej [Kowalewska 1967] lub systemu społecznego [Kulpińska, Sarapata 1966; Szczepański 1959; Matejko 1968]. W definiowaniu przedsiębiorstwa szczególnie wpływowe były zatem teorie organizacyjne, instytucjonalne, socjologiczne i systemowe. Badani socjologowie zakładowi przejmowali w swoich opisach przedsiębiorstwa socjalistycznego język pochodzący z tych podejść teoretycznych, dodając jeszcze inne elementy, np. dotyczące struktury właścicielskiej.

Według jednego z respondentów:

cechą charakterystyczną przedsiębiorstwa socjalistycznego było to, że to było przedsiębiorstwo państwowe. Struktura właścicielska tego przedsiębiorstwa. Było zarządzane centralnie. Po prostu gospodarka socjalistyczna była gospodarką planową, zarządzaną centralnie [Socjolog 1].

Centralizm gospodarki nakazowo-rozdzielczej był według nich kluczowym elementem przedsiębiorstwa socjalistycznego<sup>3</sup>.

Przedsiębiorstwo socjalistyczne to takie, które w ramach socjalistycznej gospodarki planowej wykonuje funkcje społeczno-gospodarcze [Socjolog 2].

Celem działalności przedsiębiorstwa socjalistycznego była realizacja planów, które to plany formułowane były na wyższym szczeblu, szczeblu zjednoczenia i szczeblu ministerstwa.

---

<sup>3</sup> Żaden respondent nie wspomniał o reformie gospodarczej lub o innych próbach zdecentralizowania przedsiębiorstw.

Jednak jego podmiotowość była w pewnym sensie ograniczona, bo tutaj decyzje dotyczące wielkości planów były podejmowane centralnie, czy przez zjednoczenie [Socjolog 1].

Większość respondentów wskazywała, że produkcja miała kluczowe znaczenie dla przedsiębiorstwa. Mimo że rzadko była ona przedmiotem badań socjologów zakładowych, niektórzy wymieniali funkcję produkcyjną jako najważniejszą:

Podstawowa funkcja to była produkcja. To nie jest tak, że za socjalizmu zakład był jakąś krypto organizacją partyjną, albo nie wiadomo czym. Zakład był rozliczany z produkcji [...] Ta fabryka pracowała, wtedy kiedy zatrudniała ponad 10 000 ludzi, pracowała na trzy zmiany, przez 24 godziny na dobę ludzie pracowali w fabryce. Więc celem podstawowym to była produkcja. Były różne anomalie biorące się właśnie z systemu komunistycznego czy socjalistycznego. Ale fabryka była fabryką [Socjolog 3].

W ujęciu socjologii pracy w latach 60. zakład pracy był systemem społecznym, czyli zespołem stosunków międzyludzkich, układem określonych grup i organizacji, systemem stanowisk i pozycji społecznych [Bucholc 1969]. W polskiej socjologii pracy do 1980 roku kładziono jednak szczególny nacisk na pozaprodukcyjne funkcje przedsiębiorstwa. Kulpińska twierdzi, że zakład pracy, stanowiąc pewną zorganizowaną i celową zbiorowość, podlegał prawidłowościom życia zbiorowego, wytwarzał stosunki społeczne [Kulpińska 1967: 458]. Dlatego też autorka proponuje najbardziej rozwiniętą typologię funkcji pozaprodukcyjnych, której głównymi kategoriami są funkcje wobec załogi oraz funkcje wobec „otoczenia zewnętrznego”. Do pierwszej kategorii zalicza funkcje kulturalno-oświatowe (szkolenia i biblioteka), funkcje opiekuńcze (opieka lekarska i żłobki), funkcje wychowawcze (edukacja ideologiczna) oraz funkcje polityczne (nauczanie samorządności). „W pewnej mierze jednak pozaprodukcyjne zadania fabryki są rozszerzone na mieszkańców dzielnicy lub miejscowości. Na przykład ośrodek zdrowia spełnia swe zadania jako ośrodek otwarty, klub fabryczny spełnia rolę klubu osiedlowego, szkoła przyzakładowa skupia młodzież okoliczną itp.” [Kulpińska 1967: 468]. Te zadania Kulpińska nazywa funkcjami wobec „otoczenia zewnętrznego”. Według Salomei Kowalewskiej natomiast wszystkie zadania przedsiębiorstwa są społeczne, nawet te produkcyjne. Zadania społeczne stanowią zatem nadkategorię, do której wliczają się cztery typy: działalność produkcyjna, działalność techniczna, instytucja społeczna oraz działalność humanizacyjna [1967]. Edward Marciszewski wymienia oprócz celów produkcyjnych oraz pozaprodukcyjnych związanych z ideologicznym rozwojem „osobowości pracowników” jeszcze cele paraprodukcyjne, które obejmują wszelkie formy rozwoju zakładu i jego załóg [Marciszewski 1981].

Wszyscy badani socjologowie zakładowi nawiązywali do funkcji pozaprodukcyjnych przedsiębiorstwa:



Przedsiębiorstwo miało zadbać nie tylko o wykonanie zadań produkcji dóbr zaspokajających potrzeby ludności, ale też o potrzeby swoich pracowników i ich rodzin związane z zamieszkaniem i wypoczynkiem. Miało też zadbać o to, żeby pracownicy mieli pozytywne postawy wobec każdej władzy, która jest nadrzędna nad fabryką i nie mieli skłonności do protestów, ani powodów do niezadowolenia, krytyki, konfliktów [Socjolog 2].

Jeden z respondentów zauważa, że fabryka za wszelką cenę starała się związać ze sobą swoich pracowników wraz z rodzinami, uformować „lojalnych” pracowników, tak aby w sytuacji kryzysu czy zagrożenia nie byli oni skłonni do przeciwstawiania się zakładowi, a przez to również państwu:

No, socjalne funkcje na przykład, były, owszem, rozbudowane. Ja np. wtedy dostałem mieszkanie po 10 latach tułania się po różnych wynajętych pokojach. Po 10 latach dostałem wreszcie mieszkanie ze stoczni. I wielu ludzi tak miało. Więc ta funkcja społeczna, socjalna, polegająca na zabezpieczeniu warunków takich socjalno-bytowych wtedy była bardzo istotna [Socjolog 4].

Sposobem na jeszcze ściślejsze związanie pracownika z socjalistycznym zakładem pracy było zaoferowanie mu pewnych udogodnień (mieszkania), które sprawiały, że pracownik ten był jeszcze bardziej zależny od swojego „pracodawcy”.

Poza produkcyjną była jeszcze funkcja wychowawcza i polityczna. Przecież zgodnie z doktryną ówczesnie panującą, klasa robotnicza była tą klasą rządzącą. Więc z natury rzeczy ważne było, żeby ta klasa była w odpowiedni sposób przygotowana do tej funkcji rządzenia, współrządzenia, współdecydowania itd. [Socjolog 4].

Powyższe wypowiedzi dowodzą, że funkcje pozaprodukcyjne były równie ważne jak produkcyjne, a czasami nawet ważniejsze. Ówczesny zakład pracy pełnił istotną funkcję zarówno dla swoich pracowników, jak i dla całego otoczenia społeczno-gospodarczego, w którym funkcjonował.

Fakt, iż *każdy zakład to miał, to zaplecze* [Socjolog 6], miał ważne implikacje dla socjologów zakładowych oraz ich pracy. W ramach swojej pracy zakładowej jeden z respondentów badał, jak struktura miejsca pracy przekłada się na osiedle przyzakładowe. Ekspansywne rozumienie socjalistycznego przedsiębiorstwa nie ogranicza więc socjologa zakładowego do badań na terenie zakładu. Niektórzy socjologowie wskazują również na makrostruktury gospodarcze, w których to przedsiębiorstwo jest zakorzenione, takie jak zjednoczenia lub ministerstwa<sup>4</sup>. W polskiej socjologii pracy istniały silne tradycje w zakresie opracowywania

---

<sup>4</sup> Warto zaznaczyć, że nie wskazują oni jedynie na powiązania globalne, o których wspomina Jolanta Kulpińska: „Fabryka stanowi system jedynie względnie zamknięty. Szereg nici wiążących ją z «otoczeniem zewnętrznym», ze społeczeństwem globalnym i społecznością lokalną powoduje, że można mówić o realizowanych wobec tego otoczenia specjalnych funkcjach” [Kulpińska 1967: 468].

tych powiązań przedsiębiorstwa z makrostrukturą [Szczurkiewicz 1966; Krzykała 1975; Kulpińska 1967], z czego mogli czerpać później socjologowie zakładowi.

Ograniczona podmiotowość przedsiębiorstwa i jego zakorzenienie w hierarchii centralnej czyniły je niewralgicznym punktem negocjacji, konfliktów przemysłowych i walk. „Konflikt przemysłowy jest to taki rodzaj konfliktu społecznego, który ma miejsce, przynajmniej w swej początkowej fazie, na terenie przemysłu czy też w systemie przemysłowym” [Pańków 1987: 66]. Analizowanie i poszukiwanie czynników sytuacyjnych konfliktu na terenie systemu przemysłowego wymaga zwrócenia uwagi na istotne aspekty struktury tego systemu, które są odpowiedzialne za kolizyjność celów i dążeń członków różnych grup w niniejszej strukturze. Ujawnienie się konfliktu przemysłowego w powojennej Polsce jest utożsamiane z wystąpieniami robotników, grup pracowniczych przeciwko obniżeniu poziomu życia, zwiększaniu kosztów życia, pauperyzacji większości pracobiorców pozbawionych niezależnych reprezentacji broniących ich interesów. Przyczyn konfliktu możemy szukać w mechanizmie polaryzacji systemu przemysłu, w którym istniały dwie nierówne liczebnie zbiorowości mające sprzeczne interesy. Pierwszą z nich byli pracodawcy partyjno-państwowi, a więc klasa władzy, która dążyła do utrzymania pozycji, przywilejów, korzyści oraz reprodukcji niniejszego systemu. Drugą tworzyli pracobiorcy, robotnicy, grupy pracownicze, występujący przeciwko zagrożeniu własnych interesów, pauperyzacji i reprodukcji systemu. Rozpatrując konflikty, musimy uwzględnić dwie charakterystyki: umiejscowienie organizacyjne obiektów, dotyczące branży czy resortu oraz lokalizację geograficzną i ekologiczną, związaną z globalizacją, systemem gospodarczym, społeczno-politycznym, lokalnością, powiązaniem zewnętrznymi, więziami, zapleczem ekologicznym itp. [Pańków 1987: 66–77]. Przedstawiając dwie grupy osadzone w socjalistycznym zakładzie przemysłowym, dostrzegamy nie tylko sprzeczność interesów, ale również nierówności statusowe i płacowe, a także asymetrię informacji i władzy. Jak zauważył Włodzimierz Pańków, „konflikt ujawnił się w momencie podjęcia przez robotników/i inne kategorie pracowników protestu przeciwko dalszemu ponoszeniu nadmiernych kosztów procesu, który przez badaczy nazywany bywa forsowną czy też narzuconą industrializacją lub socjalistyczną dynamizacją” [Pańków 1987: 67–68].

## **ROLA SOCJOLOGÓW ZAKŁADOWYCH W SOCJALISTYCZNYM PRZEDSIĘBIORSTWIE**

Analizując role socjologów zakładowych, należy przyjrzeć się uwarunkowaniom politycznym, społecznym i gospodarczym roku 1956, w którym ponownie zaczęto

wykładać socjologię i kształcić nowych adeptów tej dyscypliny. Wcześniej socjologia była zakazana, ponieważ uważano ją za naukę burżuazyjną [Kraśko 2010]. W powojennej Polsce podstawą teoretyczną przebudowy społeczeństwa miała się stać teoria marksistowska. Rozwój instytucji, ich działalność i obsada kadrowa podlegały kontroli partii. Założeniem pracy ideowo-wychowawczej było przekonanie do ustroju socjalistycznego [Kraśko 2010: 113–115]. „Wiedza społeczna miała stanowić podstawy inżynierii przez racjonalizację, a także inżynierii przez manipulację” [Bielecka-Prus 2009: 74; Bauman 1964]. Od socjologów władza oczekiwała informacji przydatnych do manipulowania ludźmi, modelowania socjalistycznych stosunków pracy oraz egzekwowania posłuszeństwa od robotników w fabrykach. Zgodnie z założeniami marksizmu socjolog jest działaczem społecznym kształtującym świadomość społeczną, inżynierem dusz, który służy władzy swoją wiedzą ekspercką w tworzeniu nowego człowieka [Bauman 1960: 167, cyt. za: Bielecka-Prus 2009: 84–85]. Przedsiębiorstwo w warunkach gospodarki planowanej miało służyć zaspokojeniu określonych potrzeb społecznych [Matejko 1960: 63].

Rola socjologów zakładowych wynikała z doktryny socjalistycznej, z zapotrzebowania na wiedzę społeczną dotyczącą humanizacji pracy i kształtowania morale pracowników [Jędrzycki 1993; Matejko 1961]. Socjologowie byli zatrudniani w socjalistycznych zakładach pracy, co świadczyło o innowacyjności i nowoczesności w zarządzaniu [Doktór 1962, Jędrzycki 1971; Matejko 1961]. Jarosław Kilias nawiązuje nawet do wizji socjologów zakładowych jako ekspertów-technokratów [Kilias 2014].

Z drugiej strony chodziło o zwrócenie uwagi nie tylko na procesy technologiczne, ale także na aspekt ludzki w procesach pracy. Kulpińska zwraca z kolei uwagę na programy humanizacji pracy (plany społeczno-wychowawcze) realizowane w zakładach przemysłowych przez socjologów zakładowych [Kulpińska 1972]. Socjolog zakładowy mógł również wypełniać role związane z artykulacją i reprezentacją interesów załogi [Kilias 2014].

Opinie na temat pracy i roli socjologów w socjalistycznych zakładach pracy są podzielone [Doktór 1962; Jędrzycki 1985; Kulpińska 1962; Matejko 1962; Kilias 2017], jednak samą praktykę należy uznać za unikatową w polskiej gospodarce narodowej. Pierwszy socjolog zakładowy został zatrudniony w przedsiębiorstwie w grudniu 1959 roku [Jędrzycki 1970: 168]. W końcu 1967 roku liczba zatrudnionych socjologów zakładowych wyniosła około 120 osób [Jędrzycki 1971: 5]. Jednak z roku na rok zwiększano zatrudnianie socjologów zakładowych i u schyłku lat 70. osiągnięto liczbę 400 socjologów [za: Kilias 2014: 426. 1971: 26]. Warto zauważyć, że w innych krajach socjalistycznych sytuacja była

podobna i również w przedsiębiorstwach państwowych zatrudniano specjalistów z zakresu nauk społecznych [Matheová, Mathé 1969].

Jeszcze inaczej pracę socjologa zakładowego w przedsiębiorstwach socjalistycznych widział Tadeusz Sieczyński, który wskazywał na cztery kierunki działalności: badawczy, organizatorski, szkoleniowy i popularyzatorski [Sieczyński 1968].

Do ról socjologów zakładowych nawiązywali również w swoich wywiadach niektórzy socjologowie akademicy. Jeden z badanych stwierdził, że socjolog zakładowy

[...] to był taki, taki ktoś, kto jest pomocny w utrzymaniu spokoju społecznego, albo w zwiększeniu produktywności [...]. Ale on musiał być po prostu no człowiekiem dyrektora [Juliusz Gardawski]<sup>5</sup>.

Z kolei inny respondent zauważał:

[...] Ja myślę, że to się właśnie zrodziło z takiej, tego utopijnego takiego przeświadczenia, że się da zhumanizować system i tak dalej, i ci pierwsi socjologowie to, znaczy to było takie napływ z dwóch stron. Z jednej strony socjologowie chcieli się wykazać wobec systemu, a z drugiej strony system no naiwnie dopuszczał, uważał, że jak takie komórki utworzone socjologiczne, no, mogą być czymś więcej niż tylko takimi no, kadrowymi przybudówkami, no krótko mówiąc. Tyle, że wyspecjalizowanymi w oparciu o taką socjotechniczną wiedzę, krótko mówiąc [...] No, to ten socjolog musiał być wychylony w kierunku tej władzy i nie mógł jej zignorować... [Witold Morawski].

Temat obowiązków socjologa zakładowego w swojej wypowiedzi poruszyła również inna respondentka:

Na przykład socjologowie zakładowi mieli obowiązek zapytania każdej osoby opuszczającej pracę, bo był taki przykaz, dlaczego opuszcza, i dlaczego idzie do innej firmy. I socjolog mówił, proszę pana, to jest anonimowe, tu u nas nikt nie podsłuchuje i ja tylko zapiszę, nikt nie będzie wiedział, prawda, co pan powiedział, ja potem to wykażę w zestawieniu zbiorczym i no rozumie Pan. No i taki socjolog zakładowy miał pełen przegląd, jak jeżeli dobrze poprowadził tą rozmowę, jak człowiek, jak ksiądz na spowiedzi, tak bym to powiedziała. I znał wszystkie bolączki, prawda, tych, którzy odchodzili, z jakich to układów, czy stosunki z szefem, czy nepotyzm, czy niemożność zrobienia kariery, czy złe warunki prawda bhp, czy ciężka robota, czy niskie płace. Wszystko to było jasne. [Wiesława Kozek]

Podobnego zdania była inna badana, która także zwróciła uwagę na problem odejść pracowników z zakładów pracy:

---

<sup>5</sup> W związku z tym, że wywiady z socjologami akademickimi (w ramach drugiej części projektu „Nestorzy ...”) były autoryzowane lub uzyskaliśmy zgodę na publikację imion i nazwisk badanych, zrezygnowaliśmy z anonimizacji. Podobnie jak w swoich badaniach zrobiły Kaja Kaźmierska, Katarzyna Waniek i Agata Zysiak [2015: 13–27].

Dyrektorzy zakładów najbardziej lubili, czy najbardziej chcieli wiedzieć, dlaczego jest taka płynność kadr, więc socjologowie to badali – chociaż dosyć szybko było wiadomo, dlaczego tak się dzieje. Ale w każdym zakładzie była możliwość badania na nowo fluktuacji kadr [Jolanta Kulpińska].

Natomiast inny badany, nawiązując do zagadnienia socjalistycznego zakładu pracy, stwierdził:

[...] Ja uważam z tych refleksji nad zakładem pracy, jak się widzi społeczeństwo w takiej mikro strukturze jakim jest zakład pracy nawet duży, to on jest mikro w stosunku do całego społeczeństwa [Janusz Sztumski].

Gdzie w strukturze socjalistycznego przedsiębiorstwa było miejsce dla socjologów zakładowych? Wiesław Jędrzycki [1968: 45] przedstawił możliwe usytuowania socjologa w zakładzie pracy: w samodzielnych pracowniach równorzędnych innym jednostkom organizacyjnym w zakładzie pracy (podległym dyrektorowi naczelnemu lub jego zastępcy), w pracowniach w ramach jednostek organizacyjnych zakładu pracy (np. w ramach działu kadr, działu ekonomicznego, organizacyjnego czy BHP), w pracowniach w ramach wyspecjalizowanych jednostek organizacyjnych zakładu pracy (np. w ramach działu ochrony pracy). Ponadto socjolog zakładowy mógł być pracownikiem jednostek organizacyjnych (socjolog-pracownik działu kadr lub innych działów), mógł też pracować w zjednoczeniach, w związkach zawodowych oraz w międzyzakładowych pracowniach socjologicznych. O pracowniach socjologicznych i socjologiczno-psychologicznych i ich roli w zakładzie pracy pisali Barbara Bielawska i Grzegorz Madaliński [1973].

Socjologowie zakładowi w socjalistycznych zakładach pracy pełnili różne role, chociaż ich funkcja nie była w pełni zdefiniowana i dookreślona. Przełom w rozwoju roli socjologa zakładowego stanowi uchwała nr 250 o służbie pracowniczej wydana w 1973 roku, która wyznaczyła wyraźne ramy instytucjonalne ówczesnego stanowiska [Jędrzycki 1985; Kulpińska 1976]. Jędrzycki na podstawie prowadzonych badań dokonał „zmapowania” zatrudnienia socjologów zakładowych w owym czasie z podziałem na województwa. Najwięcej socjologów było zatrudnionych w województwach warszawskim i łódzkim. Natomiast w województwach koszalińskim, bydgoskim, olsztyńskim i opolskim nie było zatrudnionego żadnego socjologa [Jędrzycki 1971: 43].

Profesja socjologa zakładowego nigdy nie osiągnęła poziomu instytucjonalizacji, który odpowiadałby standardom biurokratycznym gospodarki socjalistycznej [Kilias 2017: 78]. Naukowcy wskazują na szereg ról, jakie pełnili socjologowie zakładowi w socjalistycznych przedsiębiorstwach, a wśród nich wymieniają: doradcą, ekspercką, badawczą, administracyjno-kadrową, biu-

rokratyczną, ekspercko-technokratyczną, mediacyjną, szkoleniową, biurową, socjotechniczną, profilaktyczną, humanizacyjno-wychowawczą, polityczno-społeczną [Doktór 1967; Jędrzycki 1970; Kiliński 2014; Kulpińska 1967; Matejko 1969; Sarapata 1964]. Andrzej Zdrodowski [1977: 38] twierdził natomiast, że socjologów zatrudnia się w przemyśle po to, aby ich praca przyczyniała się do rozwoju potencjału produkcyjnego kadr zatrudnionych w gospodarce na różnych szczeblach jej organizacji.

Niejednoznaczność roli socjologa w zakładzie pracy implikowała zróżnicowanie statusowe w ramach tej profesji, a także heterogeniczny zakres zadań. Jej specyfika nie wynikała tylko z potrzeby zwiększania efektywności, ale także uspołeczniania relacji między ludźmi w procesach pracy [Jędrzycki 1971; Matejko 1968; Sarapata 1964]. Podział pracy towarzyszył rozwojowi przemysłu [Matejko 1968], dlatego pracownicy musieli systematycznie podnosić kwalifikacje [Taniewski 1961; Matejko 1961]. Jednak pomimo industrializacji sądzono, że należy zwracać uwagę na ludzi, którzy mogą pracować niezgodnie z założonymi planami albo przeciwstawiać się wyznaczonym celom. Dlatego praca i działalność socjologów zakładowych miały być antidotum na sprzeczności interesów, napięcia i oportunistyczne działania. Matejko podkreślił, że socjologowie zakładowi mieli rozwiązywać problemy przedsiębiorstw dotyczące nadmiernej płynności i absencji kadr, wzmacniać więzi pracowników z zakładem, kształtować morale pracownicze, wprowadzać nowych pracowników do pracy, troszczyć się o atmosferę w pracy [Matejko 1961: 218–219].

Obok wspomnianych wcześniej ról w literaturze przedmiotu tamtego okresu wskazywane są również funkcje, jakie miał spełniać socjolog zakładowy. Barbara Palczak [1972] wymienia trzy takie funkcje: informującą, oferującą konkretne rozwiązanie oraz kontrolującą wykonanie tych rozwiązań. Wszystkie te funkcje związane są z procesem humanizacji pracy.

Analiza wypowiedzi socjologów zakładowych wskazuje na interesujące obszary problemowe dotyczące ich ról w socjalistycznych przedsiębiorstwach. W swoich odpowiedziach respondenci wielokrotnie podkreślali, że rola socjologa była zróżnicowana, ponieważ wynikała z usytuowania w konkretnej strukturze przedsiębiorstwa:

Role socjologów były pewnie różne, to zależało też od dyirekcji przedsiębiorstwa i jej ambicji, od miejsca [Socjolog 7].

Umiejscowienie w konkretnej strukturze przedsiębiorstwa generowało określone zależności, które były dla niego specyficzne, ponieważ w innym zakładzie pracy rozwiązania organizacyjne mogły być odmienne. Większość przedsię-

biorstw samodzielnie regulowało miejsce i role socjologa. Podobnego zdania był respondent, który stwierdził, że:

rola socjologa była bardzo skromna. Była niewielka, bo wynikało to z faktu, że zadania, które realizował socjolog zakładowy wynikały z jego miejsca w strukturze zakładu pracy [Socjolog 1].

Opinię tę podzielał także inny rozmówca, który wskazał na różnorodność ról socjologa:

Na ogół siedział w dziale kadr, prawda, czasem musiał wykonywać funkcje kadrowe, niektórzy pozostali przy tym, zostawali na tym, kierownikami Działu Kadr, w Zjednoczeniu [Socjolog 8]

Wśród głównych zadań, które stały przed socjologami zakładowymi, badani wskazali najczęściej rolę badacza. Duże znaczenie w wypełnianiu tej roli miała właściwa współpraca z działem kadr:

[...] oni badali raczej procesy społeczne, których celem było zapewnienie coraz lepszych warunków pracy ludziom [...], a także [...] analizowali [...] pewne informacje o nastrojach załogi, o postawach, o akceptacji czegoś czy nieakceptowaniu. Była to działalność usługowa w stosunku do działu kadr. I dział kadr, realizując pewne zadania wynikające z faktu jego miejsca w strukturze przedsiębiorstwa, stawiał pewne zadania dla socjologa [Socjolog 1].

Taka rola wynikała z bezpośredniego zapotrzebowania na prowadzenie badań w przedsiębiorstwach przemysłowych, które były przede wszystkim zarządzane przez dyrektorów z wykształceniem technicznym [Matejko 1961]. Potwierdza to wypowiedź respondenta:

[...] głównie to były role badawcze, oczywiście, to była jego podstawowa funkcja. Psycholodzy tam byli, badali przydatność do pracy np. na wysokościach, na dźwigach, w transporcie poziomym itd. Socjologowie natomiast głównie zajmowali się nie tyle przydatnością do pracy, ile pewnymi napięciami i stosunkami w brygadach różnego rodzaju. Zajmowali się sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy, czy tam są przestrzegane, czy nie. Jak są jakieś wypadki, to też pytano [Socjolog 4].

Wśród prowadzonych wewnątrz zakładu pracy badań dominowały te dotyczące opinii, postaw czy ocen pracowników:

[...] mógł badać opinie, oceny, postawy, strukturę, żeby no bo pracownik bez względu na epokę historyczną powinien być zadowolony, no ktoś powinien to opisywać [Socjolog 9].

Do innych ról, które wyraźnie podkreślają badani, należy zaliczyć:

rolę specjalisty do spraw analiz społecznych [Socjolog 10].

Na podstawie wypowiedzi respondentów możemy stwierdzić, że przede wszystkim ich umiejętności metodologiczno-badawcze miały zastosowanie

praktyczne w ich pracy, a wiedza socjologiczna była wykorzystywana przez zarządzających ówczesnymi przedsiębiorstwami.

Szczególne zapotrzebowanie dotyczyło umiejętności socjotechnicznych i mediacyjnych – ze względu na różne typy relacji społecznych i zależności hierarchicznych, a także z powodu sytuacji konfliktowych, które mogły zaburzać wydajność pracowników w procesie pracy. Takie role wymienili również niektórzy respondenci:

[...] chyba główna rola to taka, żeby zapobiegać konfliktom. Nie rozwiązywać konfliktów, bo to w ogóle w grę nie wchodziło. A nawet przez komitet zakładowy PZPR, który tam, może nie bezpośrednio, ale nadzorował tego rodzaju prace, ale pilnował od strony zapobiegania tworzenia się jakiś tam opcjom polityki innej niż państwowa. [...] Także przy rozwiązywaniu konfliktów nie, natomiast zapobieganie w tym sensie, że po prostu różnego rodzaju badania opinii się odbywały wśród różnych grup, żeby po prostu uprzedzać złe nastroje wśród pracowników [Socjolog 2].

Respondent szczególnie podkreślił rolę socjologów zakładowych w zapobieganiu konfliktom w fabrykach. Sprzyjało temu usytuowanie socjologów pomiędzy kadrą zarządzającą a „zwykłymi” robotnikami. Pomimo tego, że robotnicy traktowali niejednokrotnie socjologa jako przedstawiciela establishmentu, to w praktyce rozumeli, że ów socjolog ma za zadanie raczej im pomagać, a nie szkodzić.

Pozytywne relacje miały być panaceum na wszelkie sprzeczności interesów w socjalistycznych przedsiębiorstwach. Konflikty podważają harmonijne stosunki w pracy [Matejko 1969]. Dlatego, jak wynika z wywiadów z respondentami, istotne w ich pracy było analizowanie źródeł konfliktów i ich badanie. Taka praktyka miała stanowić narzędzie przeciwdziałania sytuacjom konfliktowym. Inny z respondentów zauważył, że:

rola socjologa. Ona była buforowa. [...] My byliśmy tym buforem pomiędzy zarządzającymi i pracownikami. Oczywiście była jeszcze partia, jeszcze były związki zawodowe i pewne rzeczy załatwiano się innym kanałem, więc my byliśmy takim dodatkowym jakby kanałem dla pracowników do załatwiania swoich spraw, np. u dyrekcji [Socjolog 3].

Zatrudnianie socjologów zakładowych było dobrze postrzegane przez władzę i z czasem utrwaliła się tendencja, aby korzystać z ich kompetencji. W wypowiedziach niektórych respondentów przewija się również wątek świadczący o tym, że zarządzający socjalistycznymi przedsiębiorstwami chcieli być „na topie” i zatrudniali socjologów, aby nadać za ówczesnymi ideologicznymi przesłankami. Na to między innymi zwróciła uwagę jedna z respondentek:

Ja bym powiedziała tak, że w latach 70. zrobiła się moda na psychologów, socjologów i każdy dyrektor, który miał większą firmę i stać go było, żeby zatrudnić socjologa, czy



psychologa, to trochę tak jak małpę w klatce pokazywali: „a ja mam socjologa”, „ja mam psychologa”. [...] Ja uważam, że to były takie początki ucłowieczania pracy, rzeczywiście tej humanizacji, przy czym to był dopiero załóżek [Socjolog 11].

Powyższa wypowiedź może świadczyć nawet o tym, że w którymś momencie praca socjologa zakładowego stała się bardziej prestiżowa. Ta swoista moda na socjologów wpłynęła na zwiększenie „komfortu” ich pracy. „Mieć socjologa w swoim zakładzie, to znaczy być światłym kierownikiem, być postępowym, iść z prądem” [Jędrzycki 1971: 38]. Władze coraz bardziej zaczęły doceniać pracę badawczą i rolę socjologa w ogóle, bo dzięki temu mogły się, chociaż pośrednio, dowiedzieć czegoś o swoich pracownikach, co z kolei mogło przydać się im w przyszłości.

Badania prowadzone przez socjologów zakładowych opierały się głównie na pomysłach własnych osób je realizujących. Bardzo rzadko były wynikiem „zlecenia” kierownictwa, dyrekcji czy jeszcze innych osób. Socjologowie podkreślali, że nikt właściwie się ich badaniami nie interesował i mieli bardzo dużą swobodę, jeśli chodzi o dobór tematów do badania. Z drugiej strony, jak sami przyznają, nikt nie brał tych badań na poważnie i wielokrotnie musieli borykać się z trudnościami z ich finansowaniem. Jednocześnie część badanych stwierdza, że można było wyczuć pewną presję polityczną, aby wyniki, które otrzymają (bez względu na to, czego będą one dotyczyły), były zgodne z linią partii.

Bielawska i Madaliński [1973] zwracali uwagę na specyfikę ról zawodowych socjologów zatrudnionych w pracowniach socjologicznych przy centralnych laboratoriach branżowych, które prowadziły działania na potrzeby branży, pozostając jednocześnie częścią przemysłowej placówki naukowo-badawczej. Stwarzało to możliwość rozszerzenia zastosowań wyników pracy socjologicznej poza jeden zakład pracy oraz zwiększenia zakresu problematyki tych prac.

Po przeanalizowaniu wypowiedzi respondentów stwierdzamy, że role wykonywane przez socjologów zakładowych można pogrupować w cztery następujące kategorie: role analityczno-badawcze, role mediacyjno-eksperckie, role wychowawczo-socjoteczniczne i role administracyjne. Mozaika ról socjologów zakładowych z jednej strony świadczy o osobliwości niniejszej profesji w socjalistycznej gospodarce, a z drugiej o braku klarownego jej opisu z punktu widzenia prerogatyw i wymagań. Mimo że socjologowie zakładowi pełnili szereg ról i funkcjonowali między władzą, kierownictwem a robotnikami, to jednak nie udało im się osiągnąć niepodważalnego statusu w socjalistycznych zakładach pracy.

Podsumowując, można stwierdzić, że praca socjologów w socjalistycznych przedsiębiorstwach wpisuje się w koloryt minionej epoki. Nie można jednak – ze względu na zróżnicowanie stanowiskowo-statusowe oraz specyfikę konkretnych

zakładów pracy – oceniać pracy i ról socjologów zakładowych jednowymiarowo. Socjolog zakładowy miał być odpowiedzią na deficyt informacji na poziomie planowania, miał również pokonywać różne trudności, na które napotykali zarządzający przedsiębiorstwami socjalistycznymi. Niemniej jednak dokładny cel ich działania był często nie do końca jasny, a ich rola w przedsiębiorstwie mało zinstytucjonalizowana.

Na socjologów zakładowych można również spojrzeć jako na prekursorów współczesnych specjalistów do spraw *human resources* lub marketingu personalnego. Pojawienie się ich profesji wiązało się z zapotrzebowaniem na tego typu wiedzę w socjalistycznym społeczeństwie i zakładzie pracy. Immanentną składową ich ról było „humanizowanie pracy”. We współczesnej gospodarce rynkowej rola socjologa zakładowego w dotychczasowej formie nie ma racji bytu. Po pierwsze, ze względu na współczesną strukturę przedsiębiorstw (dominacja małych i mikroprzedsiębiorstw). Po drugie, dlatego że zadania wykonywane dotychczas przez socjologów zakładowych zostały wchłonięte przez działy *human resources management*, w których zatrudnia się przede wszystkim specjalistów od zarządzania, psychologów i ekonomistów. Po trzecie, i chyba najważniejsze, ze względu na coraz większą specjalizację współczesnych przedsiębiorstw. Funkcje dodatkowe są realizowane w ramach działań outsourcingowych, dlatego badania, które wykonywali socjologowie zakładowi, teraz są realizowane przez wyspecjalizowane firmy badawcze.

Pośród mechanizmów, które doprowadziły do schyłku roli socjologów zakładowych, możemy więc wymienić: reorganizację dużych socjalistycznych przedsiębiorstw i ich specyficznych form organizacyjnych, zmiany nadzoru właścicielskiego nad podmiotami gospodarczymi oraz ich form własności (wynikające z transformacji ustrojowej). Jednocześnie zmieniły się sposoby zarządzania przedsiębiorstwami i rola socjologa zakładowego w pierwotnej formie nie przystawałaby do rzeczywistości. Owa rola mogłaby być wdrożona we współczesnych podmiotach gospodarczych pod warunkiem jej redefinicji oraz dostosowania do obecnej gospodarki rynkowej i jej uwarunkowań. Wówczas wiedzę socjologów można by wykorzystać w działach zarządzania zasobami ludzkimi, w strukturach *public relations* czy w firmach doradztwa personalnego.

### DALSZE ETAPY KARIER ZAWODOWYCH SOCJOLOGÓW ZAKŁADOWYCH

Praca socjologów zakładowych stanowi składową ich kariery zawodowej. Jest ona wpisana w ich biografie zawodową i przez jej pryzmat mogą oni postrzegać swoją

dalszą drogę zawodową. Pojęcie kariery jest bardzo pojemne i niejednoznaczne. W literaturze przedmiotu możemy znaleźć szereg podejść do kariery zawodowej. Najczęściej utożsamia się ją z sukcesem [Hellriegel, Slocum, Woodnan 1995; Słomczyński 2007], zmianą pozycji społecznej [Domański 2007], sekwencją ról i pozycji zawodowych [Rokicka 1995], biografią jednostek [Hughes 1997], rolą i ciągiem ról [Matejko 1969], sterownością zawodową [Kohn, Schooler 1983; Oates, Schooler, Mulatu 2004], osobowością i strukturą społeczną [Słomczyński Janicka, Mach i in. 1996], zmianą społeczną i biografią [Domecka, Mrozowicki 2008]. „Kariera to standardowy ciąg podejmowanych przez jednostkę ról społecznych i zajmowanych (zdobywanych) pozycji o wzrastającym prestiżu społecznym, najczęściej związany z działalnością zawodową lub polityczną” [Olechnicki, Załęcki 1998: 92].

Kariera może mieć wymiar indywidualny i instytucjonalny. Pierwszy odnosi się do pracy zawodowej jednostki. Drugi do instytucji, w których pracownicy realizują swoje kariery. Im bardziej wielowymiarowe struktury organizacyjne i zmienne otoczenie, tym silniej kariery zawodowe są determinowane zróżnicowanymi czynnikami. Z jednej strony możemy analizować karierę bardzo szeroko, przez pryzmat różnych podmiotów, a z drugiej strony indywidualnie, w odniesieniu do sfery życia i pracy konkretnego człowieka. Postawy wobec pracy i kariery skłaniają jednostki do podejmowania działań ukierunkowanych na pozyskanie wolnego stanowiska pracy w konkretnych organizacjach oraz planowanie w związku z nimi swojego rozwoju zawodowego.

Kariera socjologów zakładowych była determinowana zarówno systemem gospodarki centralnie planowanej, jak i specyfiką socjalistycznych zakładów pracy, które miały narzucone określone cele do zrealizowania. Ich kariera raczej nie była w pełni autonomiczna, ponieważ, jak podkreślał Matejko, w zakładach pracy miało miejsce regulowanie karier w celu zapewnienia ładu, lojalności pracowników, motywacji kadr oraz wypełniania planowania z góry typowych dróg rozwoju zawodowego w gospodarce socjalistycznej [Matejko 1961: 328–329]. Kariery socjologów zakładowych, mimo że były w pewien sposób planowane, to i tak różniły się w zależności od przedsiębiorstwa, w którym pracowali badani.

Kariery zawodowe socjologów można dopasować do jednego z typów karier (typu „patchwork”) według klasyfikacji Markiety Domeckiej i Adama Mrozowickiego [2008] zaproponowanej w badaniach nad robotnikami i ludźmi biznesu w kontekście zmiany systemowej<sup>6</sup>. Była ona niejako narzucona z ze-

---

<sup>6</sup> Autorzy wyróżnili trzy typy karier zawodowych. Są to: „kotwica”, „patchwork” oraz „konstrukcja”. Pierwsza dotyczy wąskiej gamy stanowisk lub jednej branży albo przedsiębiorstwa.

wnątrz i skończyła się wraz z odejściem konkretnej epoki oraz przekształceniami przedsiębiorstw socjalistycznych. Zmierzch kariery socjologów zakładowych zmusił badanych do szukania nowych miejsc pracy, przekwalifikowania się i aplikowania do innych branż oraz na inne stanowiska pracy w nowych warunkach społeczno-gospodarczych.

W większości przypadków wykonywanie zawodu socjologa zakładowego nie miało znaczenia w kontekście dalszej kariery zawodowej. Wszyscy badani po 1990 roku musieli szukać innego zajęcia. Co więcej, w wielu przypadkach wykonywanie pracy socjologa w zakładzie pracy było tylko krótkim epizodem w trakcie całej kariery zawodowej:

Niestety właśnie to jest pewien... no to jest taki rodzaj nieszczęścia zawodowego, że nie mogłam kontynuować tych doświadczeń, wykorzystywać socjologii pracy w tej pomocy społecznej, to jednak nie [Socjolog 10].

Praca w charakterze socjologa zakładowego umożliwiła niektórym realizację „praktycznej” socjologii (w przeciwieństwie do teoretycznej, której uczyli się na studiach):

Trochę pomogło, niewątpliwie. Przede wszystkim nauczyło mnie samodzielnego konstruowania badań [...]. Ja wtedy się praktycznie nauczyłem, jak się dobiera próbę, jak się organizuje badanie, jak się przygotowuje projekt, jak się opracowuje wyniki. Tego na dobrą sprawę na studiach nie uczą. Tam teoretycznie tylko [Socjolog 1].

Pomogło w tym sensie, że miałem kontakty z bardzo wieloma ludźmi [Socjolog 2].

Jednak niektórzy respondenci wyraźnie podkreślają, że wiedza metodologiczno-badawcza była im pomocna w dalszej karierze. Zwracają także uwagę na „kontakty” i na to, że „nauczyli się rozmawiać z ludźmi”:

Ja się nauczyłem, że tak powiem, poruszać po, że tak powiem, gabinetach, z ministrami włącznie i rozmawiać i nie tracić rezonu. To jakaś tam zasługa tej socjologii w tym jest. Bo ja to może dzisiaj nie wyglądam, ale ja byłem nieśmiały. A socjologia mnie, że tak powiem, ośmieliła. No bo są wyzwania, trzeba też tak jak jeździliśmy robić wywiady po jakichś domostwach, no to w każdym można było zastać co innego, inny sytuacyjny kontekst i trzeba było się nauczyć rozmawiania z ludźmi [Socjolog 3].

Oczywiście nie mogło zabraknąć respondentów, dla których praca socjologa zakładowego stała się przepustką do dalszej kariery:

---

Dруга obejmuje nieprzystające, niespójne elementy, narzucone zewnętrzne warunki, brak kontroli nad własnym losem. Trzeci typ to aktywne kształtowanie kariery, polegające na działaniu intencjonalnym opartym na akumulacji zasobów, dążeniu do poprawy pozycji zawodowej i życiowej [Domecka, Mrozowicki 2008: 140–147].

No mnie socjologia i bycie socjologiem zakładowym bardzo dużo dało, rzeczywiście. Bo tak jak mówię, chociażby od strony organizacyjnej, ja wiedziałam po tej pracy [...] jak powinno być zorganizowane takie duże przedsiębiorstwo. I chociaż na początku właściciele mówili, że u nich takich komunistycznych wymysłów jak struktura to nie będzie, to jednak się w końcu zgodzili, żeby strukturę rozrysować [...]. Ale naprawdę bardzo wiele rzeczy mogłam żywcem przenieść do współczesności [Socjolog 11].

Wszyscy badani odnaleźli się ze swoim socjologicznym wykształceniem i doświadczeniem pracy w socjalistycznym przedsiębiorstwie w innych miejscach zatrudnienia. Wielu z nich podkreśla, że socjologia i praca socjologa zakładowego ukształtowała ich jako pracowników. Dała im podstawy do pracy w innych firmach i na innych stanowiskach. Część z nich skorzystała z możliwości publikacji wyników swoich badań na łamach czasopisma „Humanizm Pracy” (potem „Humanizacja Pracy”): Szybiak [1968], Szczypiński [1975], Madaliński, Szmidt, Waszak [1978], Śmiech [1979], Bielawska, Bnińska [1979], Szmidt [1980].

Matejko pod koniec lat 60. wskazywał, jaką wiedzę powinien mieć w przyszłości socjolog zakładowy:

Socjologowie mający w przyszłości praktycznie pomagać przedsiębiorstwom powinni mieć rozległą wiedzę, obejmującą prócz socjologii również elementy psychologii pracy, prakseologii, administracji personalnej, nauki o pracy, ekonomiki pracy, historii pracy i techniki, służby socjalnej. [...] Wydaje się wprost niezbędne wykazanie się przez przyszłych socjologów zakładowych jakim takim stażem pracy produkcyjnej, aby cudzy trud nie był dla nich li tylko książkową abstrakcją” [Matejko 1968: 220].

Choć zawód socjologa zakładowego zniknął wraz z nastaniem gospodarki rynkowej, to kompetencje, które posiadał socjolog zakładowy, mogą być odtworzone nawet dzisiaj, tylko już w innych zawodach. W szczególności trzeba:

wiedzieć jak najwięcej [...]. Socjolog po prostu musi wiedzieć wszystko, tak bym to powiedział. Wszystko i jeszcze więcej. I jeszcze na dodatek niech wie, czego nie wie, to już będzie dobrze [Socjolog 5].

Powinien być typem intelektualisty [...]. Procesy zmiany następują raz szybciej, raz wolniej i ogarnąć te zmiany, to trzeba być wyposażonym rzeczywiście w pewne cechy umysłu, które potrafią [Socjolog 1].

Poza tym ważne, żeby nie zatracić tego, co w zawodzie socjologa jest najważniejsze – obiektywizmu:

W dalszym ciągu musi być obiektywnym badaczem. To jest podstawowa cecha, która powinna definiować socjologa [Socjolog 11].

[Musi też mieć] „kompetencje takiego obowiązkowego konsultanta przed podejmowaniem ważnej decyzji w zakładach pracy [...], taki człowiek, którego opinia powinna być wysłuchiwana przed podejmowaniem ważnej decyzji, moim zdaniem to się przyda. Bo on powinien znać zakład, mieć kontakt z ludźmi, wiedzieć co tam się dzieje. Niekoniecznie robić badania,

starczy, żeby on tam był i swoją wiedzę mógł w pewnym momencie wykorzystać do zapobieżenia pewnym zjawiskom, albo przyspieszenia pewnych zjawisk [Socjolog 4].

Chodzi również o zasób posiadanej wiedzy:

Musiałby mieć naprawdę dużą wiedzę o pracy: i w aspekcie prawnym i aspekcie technicznym i w aspekcie psychologicznym [Socjolog 10].

Inny respondent stwierdził:

[Czyli] musi [to] być osoba bardzo dobrze przygotowana, znakomicie wykształcona [...]. To musi być to silna dość osobowość. To znaczy musi być osoba zarówno bardzo sprawna intelektualnie, umiejąca przewidywać, jak i pewien element polityki takiej interpersonalnej potrafić realizować, bo to no trzeba znaleźć swoje miejsce, pokazać, że jest się kimś i że się coś znaczy i nie dać się spławić i pokonać w tej chwili już no znacznie większe opory, bo to ludzie się na wiele rzeczy mogą po prostu nie godzić. Więc z jednej strony bardzo wysokie kompetencje merytoryczne, z drugiej strony bardzo dobre przygotowanie osobowościowe [...]. Ja bez socjologii byłbym znacznie uboższy [Socjolog 7].

Niektórzy badani wskazują konkretnie, że współcześnie socjolog zakładowy mógłby się świetnie odnaleźć w szeroko rozumianych *pionach służb pracowniczych* [Socjolog 8]. Inni z kolei łączą sukces socjologów zakładowych z ulokowaniem się we właściwym miejscu struktury organizacyjnej firmy:

myślę, że kluczem w ogóle do sukcesu, to jest nieskrepowany dostęp do osób decyzyjnych. No bo jeśli ten socjolog jest traktowany jako kwiat do kożucha, jako ozdobnik, no to co z tego, że się stara, co z tego, że analizuje, co z tego, że przeprowadzi jakieś badania mniejsze albo większe, ale to nie ma żadnego przełożenia, a szef nigdy nie ma na to czasu, bo to bagatelizuje [Socjolog 3].

Respondent podkreśla, że socjologowie znakomicie nadają się do bycia takimi właśnie buforami między kierownictwem a resztą pracowników. Zasada ta ma charakter ponadczasowy, gdyż zarówno w epoce socjalizmu, jak i po zmianie systemowej potrzebni są ludzie, którzy mogą dzięki swojej wiedzy i posiadanemu doświadczeniu wspomagać osoby stojące najwyżej w hierarchii służbowej.

Konkludując, możemy stwierdzić, że zmiana systemowa wraz z przekształceniami przedsiębiorstw i restrukturyzacją zatrudnienia wpłynęła nie tylko na status zawodowy badanych, ale również na reorientację wobec własnych karier. Badani utracili swoją pozycję zawodową, a poczucie kontroli i sprawstwa zostały zastąpione w ich przypadku przez destabilizację i niepewność. Jednak jednocześnie podkreślają, że wykorzystali pewne umiejętności, relacje i wiedzę z pracy socjologów zakładowych przy budowaniu dalszej kariery zawodowej. Świadczy to z jednej strony o nieciągłości tożsamyh ról zawodowych, a z drugiej o umiejętnościach radzenia sobie w sytuacjach trudnych.

## ZAKOŃCZENIE

Socjologia jest „historycznie ukształtowana” [Therborn 1976: 37] i zależna od wielu czynników historycznych. Polska socjologia zakładowa jest integralną częścią polskiej socjologii pracy. Bez wątplenia socjologia zakładowa odegrała ważną rolę w instytucjonalizacji polskiej socjologii pracy.

Nasz artykuł analizuje relacje między społecznymi zmianami a trajektorią socjologii zakładowej w Polsce. W systemie nakazowo-rozdzielczym komisja planowania była zdana na dostateczne i pełnowartościowe informacje z poziomu zakładów. Dyrektorzy przedsiębiorstw znajdowali się pod presją permanentnych reform gospodarczych, na które szukali odpowiedzi wewnętrznych. Z drugiej strony, co podkreślają nasi respondenci, większość socjologów zakładowych miała dużą swobodę w kształtowaniu swoich badań, chociaż oczekiwano, że ich wyniki będą zgodne z aktualnie obowiązującą linią partii.

Z perspektywy współczesnej stwierdzamy, że socjologowie zakładowi przekazali nam wyjątkowo cenną wiedzę: historyczną, biograficzną i socjologiczną. Opracowania socjologów zakładowych, często dostępne jedynie w archiwach zakładowych, stanowią bogate źródło historyczne okresu PRL. Ich biografie dowodzą, że istnieje „związek między życiem indywidualnym a trans-indywidualną historią” [Portelli 1991: 117], w tym historią socjologii pracy. Badania nad socjologami zakładowymi w PRL skłaniają do autorefleksji nad narodowymi ścieżkami rozwoju socjologii pracy i tym samym wnoszą krytyczny potencjał. Poza tym opracowania socjologów zakładowych są nie tylko źródłem dla historyków, lecz także implikują możliwość wtórnej analizy (w tym analizy o charakterze *longue durée* jako innowacyjną metodę socjologii pracy).

Zaprezentowane badania empiryczne wpisują się w międzynarodową dyskusję dotyczącą socjologii pracy w aspekcie przeszłości, teraźniejszości i przyszłości [Halford, Strangleman 2009], a także w odniesieniu do nowych koncepcji pracy i rynku pracy [Vallas 2017] oraz badań porównawczych nad pracą prowadzonych w 11 krajach europejskich [Stewart, Durand, Richea 2019]. Mogą one stanowić platformę wymiany wiedzy, doświadczeń i badań między krajami, które doświadczyły socjalizmu oraz transformacji ustrojowej, jak również służyć jako przykład powiązania wiedzy naukowej z jej praktycznymi zastosowaniami.

## BIBLIOGRAFIA

- Bauman Zygmunt.** 1960, „O zawodzie socjologa”. *Kultura i Społeczeństwo* 3: 163–176.
- Bielawska Barbara, Grzegorz Madaliński.** 1973. „Zadania i organizacja pracowni socjologiczno-psychologicznej centralnego laboratorium branżowego”. *Humanizm Pracy* 2: 32–42.

- Bielawska Barbara, Zofia Bnińska.** 1979. „Ocena wynagrodzenia jako jeden z czynników sprzyjających płynności lub stabilności kadr w wyższym wykształceniu”. *Humanizacja Pracy* 4: 3–13.
- Bielecka-Prus Joanna.** 2009. „Społeczne role socjologów w PRL”. *Przegląd Socjologiczny* 58:(2) 71–103.
- Bucholc Mieczysław.** 1969. „Wpływ wiedzy socjologicznej na działalność kierownictwa i aktywu przedsiębiorstwa przemysłowego”. *Humanizm Pracy* 2–3: 37–42.
- Chowdhury Indira.** 2013. „A historian among scientists: Reflections on archiving the history of science in postcolonial India”. *Isis* 104(2): 371–380.
- Doel Ronald E.** 2003. „Oral history of American science: A forty-year review”. *History of Science* 41(4): 349–378.
- Doktór Kazimierz.** 1966. Kierunki działania. W: *Z problemów humanizacji pracy*, Komisja Humanizacji Pracy; Związek Zawodowy Metalowców w Polsce. Zarząd Główny, 13–16. Warszawa: Zarząd Główny. Związek Zawodowy Metalowców.
- Doktór Kazimierz.** 1962. „Rola socjologa w zakładzie pracy na polu kształtowania socjalistycznych stosunków międzyludzkich”. *Przegląd Organizacji* 8/9: 38–41.
- Doktór Kazimierz.** 1967. „Zastosowanie socjologii w przemyśle polskim”. *Studia Socjologiczne* 4: 281–301.
- Domański Henryk.** 2007. *Struktura społeczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Domecka Markieta, Adam Mrozowicki.** 2008. „Robotnicy i ludzie biznesu: Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce”. *Przegląd Socjologii Jakościowej* 4(1): 136–155.
- Filipkowski Piotr.** 2010. *Historia mówiona i wojna. Doświadczenie obozu koncentracyjnego w perspektywie narracji biograficznych*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Giermanowska Ewa, Elżbieta Kolasińska, Adam Mrozowicki, Joanna Róg-Hłnicka.** 2016. „Tradition, present and future of the sociology of work in Poland: Reflections on the project ‘Doyens of the sociology of work’”. *Warsaw Forum of Economic Sociology* 7(13): 89–104.
- Halford Susan, Strangleman Tim.** 2009. „In search of the sociology of work: Past, present and future”. *Sociology* 43(5): 811–828.
- Hellriegel Don, John W. Slocum Jr, Richard W. Woodman.** 1995. *Organizational behavior*. Minneapolis-St Paul: West Publishing Company.
- Hirszowicz Maria.** (red.). 1965. *Człowiek w organizacji przemysłowej: Socjologiczna monografia zakładu przemysłowego*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Hirszowicz Maria.** 1967. Przyczynek do socjologicznej koncepcji przedsiębiorstwa. W: *Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym*, J. Lenart (red.), 36–63. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Hughes Everett C.** 1937. „Institutional office and the person”. *American Journal of sociology* 43: 404–413.
- Jędrzycki Wiesław.** 1968. „Socjolog w strukturze formalnej zakładu pracy”. *Humanizm Pracy* 4–5: 44–58.
- Jędrzycki Wiesław.** 1970. „Zawód socjologa pracy”. *Studia Socjologiczne* 2: 167–186.
- Jędrzycki Wiesław.** 1971. *Socjolog w zakładzie pracy*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wyd. PAN.
- Jędrzycki Wiesław.** 1985. *Socjologia w zakładzie pracy*. Warszawa: ANS PZPR.
- Jędrzycki Wiesław.** 1993. *Humanizacja pracy – założenia modelowe i praktyka społeczna*. Warszawa: IFiS PAN.



- Każmierska Kaja, Katarzyna Waniek, Agata Zysiak.** 2015. *Opowiedzieć Uniwersytet. Łódź akademicka w biografii wpisanych w losy Uniwersytetu Łódzkiego*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kilias Jarosław.** 2014. Zapomniana profesja? Socjologia pracy i socjologowie zakładowi w Polsce. W: *Lokalne, narodowe i inne...: księga dla Profesor Joanny Kurczewskiej*, P. Binder (red.), 423–435. Warszawa: IFIS PAN.
- Kilias Jarosław.** 2017. „Socjologia zakładowa w Polsce: Stosowana nauka społeczna w ekonomii socjalistycznej”. *Roczniki Historii Socjologii* 7: 73–98.
- Kohn Melvin L., Carmi Schooler, Joanne Miller.** 1983. *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Norwood, N.J.: Ablex.
- Kopeć Aleksander.** 1969. „Użyteczność analiz socjologicznych w przedsiębiorstwie przemysłowym na przykładzie badań nad pozycją i rolą dozoru średniego w zakładzie *Domeł*”. *Humanizm Pracy* 2–3: 43–48.
- Kowalewska Salomea.** 1967. Społeczne zadania przedsiębiorstw i ich socjologiczna kontrola. W: *Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym*, J. Lenart (red.), 198–226. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kraśko Nina.** 2000. *Instytucjonalizacja socjologii w Polsce 1970–2000*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Krzykała Franciszek.** 1975. *Wprowadzenie do socjologii socjalistycznego przedsiębiorstwa przemysłowego*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Kulpińska Jolanta, Adam Sarapata** (red.). 1966. *System społeczny przedsiębiorstwa*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Kulpińska Jolanta.** 1962. „O roli socjologa w zakładzie pracy (ze szczególnym uwzględnieniem problemów samorządu robotniczego)”. *Przegląd Organizacji* 8/9: 44–47.
- Kulpińska Jolanta.** 1967. Pozaprodukcyjne funkcje przedsiębiorstwa przemysłowego. W: *Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym*, J. Lenart (red.), 458–479. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kulpińska Jolanta.** 1972. „Społeczne funkcje przedsiębiorstwa przemysłowego a praktyka badawcza”. *Humanizm Pracy* 6: 22–28.
- Kulpińska Jolanta.** 1976. „Kształtowanie socjologów przemysłu”. *Studia Socjologiczne* 2(61): 43–50.
- Madaliński Grzegorz, Czesław Szmidt, Zbigniew Waszak.** 1978. „Kierunki działań adaptacyjnych zakładu pracy”. *Humanizacja Pracy* 6: 27–33.
- Marciszewski Edward.** 1981. „Socjologiczne aspekty działalności pozaprodukcyjnej w socjalistycznym zakładzie pracy”. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy* 8: 59–73.
- Matejko Aleksander.** 1961. *Socjologia zakładu pracy*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Matejko Aleksander.** 1962. „Praktyczna rola socjologa pracy”. *Przegląd Organizacji* 8/9: 30–34.
- Matejko Aleksander.** 1968. *Socjologia pracy: System społeczny zakładu pracy*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Matheová Anna, Svätoslav Mathé.** 1969. „Rozwój, stan obecny i perspektywy socjologii pracy w przedsiębiorstwach Słowacji”. *Humanizm Pracy* 4: 22–28.
- Mazurek Małgorzata.** 2005. *Socjalistyczny zakład pracy: Porównanie fabrycznej codzienności w PRL i NRD u progu lat sześćdziesiątych*. Warszawa: Trio.

- Oates Gary, Carmi Schooler, Mesfin Samuel Mulatu.** 2004. "Occupational self-direction, intellectual functioning, and self-directed orientation in older workers: Findings and implications for individuals and societies". *American Journal of Sociology* 110(1): 161–197.
- Olechnicki Krzysztof, Paweł Załęcki.** 1998. *Słownik socjologiczny*. Toruń: Wydawnictwo Grafitti BC.
- Palczak Barbara.** 1972. „Socjologia jako nauka humanizująca organizację. Rola socjologa w zakładzie pracy”. *Humanizm Pracy* 6: 61–66.
- Pańków Włodzimierz.** 1987. U źródeł konfliktu przemysłowego w powojennej Polsce. W: *Rzeczywistość polska i sposoby radzenia sobie z nią*, M. Marody, A. Sułek (red.), 65–88. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Portelli Alesandro.** 1991. *The death of Luigi Trastulli and other stories*. New York: Suny Press.
- Rokicka Ewa.** 1995. *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej: Z badań nad ludnością dużego miasta*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Schütze Fritz.** 2012. Analiza biograficzna ugruntowana empirycznie w autobiograficznym wywiadzie narracyjnym. Jak analizować autobiograficzne wywiady narracyjne W: *Metoda biograficzna w socjologii. Antologia tekstów*, K. Kaźmierska (red.), 141–278. Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos”.
- Sieczynski Tadeusz.** 1968. „Zastosowanie praktycznej socjologii pracy w niektórych zakładach przemysłu elektromaszynowego”. *Humanizm Pracy* 4–5: 75–95.
- Słomczyński Kazimierz M., Krystyna Janicka, Bogdan Mach, Wojciech Zaborowski.** 1996. *Osobowość a struktura społeczna. Funkcjonowanie jednostki w warunkach zmiany społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Słomczyński Kazimierz.** (red.). 2007. *Kariera i sukces. Analizy socjologiczne*. Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Stewart Paul, Jean-Pierre Durand, Maria-Magdalena Richea.** 2019. Introduction. In: *The Palgrave handbook of the sociology of work in Europe*, P. Stewart, J.-P. Durand, M.-M. Richea (eds.), xi–xl. Cham: Palgrave Macmillan.
- Szczepański Jan.** 1959. „Społeczne czynniki wydajności pracy”. *Przegląd Techniczny* Listopad: 12–17.
- Szczurkiewicz Tadeusz.** 1966. *Socjologia przemysłu: Wykłady dla słuchaczy studium podyplomowego*. Poznań: Wyższa Szkoła Ekonomiczna.
- Szczypiński Zbigniew.** 1975. „Zakładowy program humanizacji pracy – uwarunkowania na etapie jego tworzenia i realizacji”. *Humanizacja Pracy* 4: 31–38.
- Szmidt Czesław.** 1980. „Humanizacja organizacji procesów produkcyjnych”. *Humanizacja Pracy* 5–6: 101–111.
- Szybiak Janusz.** 1968. „Zadania pracowni psychologii i socjologii pracy przy zakładzie przemysłowym (na przykładzie doświadczeń FSO w Warszawie)”. *Humanizm Pracy* 1: 33–39.
- Śmiech Romuald.** 1979. „Praca w stoczni w opinii osób odchodzących (z problematyki płynności kadr)”. *Humanizacja Pracy* 4: 41–46.
- Taniewski Ludwik.** 1961. *Społeczne skutki postępu technicznego*. Warszawa: Towarzystwo Przyjaźni Polsko-Radzieckiej.
- Therborn Goran.** 1976. *Science, class, and society: On the historical formation of sociology and historical materialism*. London: NLB, Verso.
- Thompson Paul Richard.** 1988. *The voice of the past: Oral history*. Oxford: Oxford University Press.

- Vallas Steven.** 2017. *Emerging conception of work, management and the labor market (research in the sociology of work)*. Emerald Group Pub Ltd.
- Woodruffe Charles.** 1991. "Competent by any other name". *Personnel Management* 23(9): 30–33.
- Zdrodowski Andrzej.** 1977. „Role i kwalifikacje socjologów w przemyśle. Propozycja systemu”. *Humanizacja Pracy* 6: 38–45.

*Elżbieta Kolańska*  
*Dominika Polkowska*  
*Peter Wegenschimmel*

#### **WORKING ENVIRONMENT AND THE ROLES OF FACTORY SOCIOLOGISTS AND THEIR PROFESSIONAL EXPERIENCES**

##### Abstract

This article has a theoretical and practical nature and concerns the issue of work and the role of factory sociologists in socialist workplaces, as well as their involvement in the movement of company sociologists and competences in the future. The purpose of this article is to present the functions of a socialist workplace and the roles of company sociologists. The article presents the definition of a socialist workplace, the concept of a factory sociologist, his or her role in socialist enterprises, as well as the sociologist's competences from the perspective of the profession for the future. This elaboration is the result of a nationwide project entitled: "Doyens of the Sociology of Work in Poland" as part of the Section of Sociology of Work of the Polish Sociological Association.

**Keywords:** roles of factory sociologists, socialist workplace, working environment