

Poznámky k historii sociologie průmyslového podniku v Československu

VLADIMÍR ČECH

Vysoká škola strojní a elektrotechnická, Plzeň

Současný teoretický a praktický zájem o sociologii průmyslu vnucuje pozornost i k historii tohoto speciálního odvětví sociologie v naší zemi. Historický pohled na sociologii průmyslového podniku nemá jen registrační význam, ale pomáhá vyjasnit i smysl a cíle sociologického přístupu k průmyslovému podniku. Dějiny sociologie průmyslového podniku mohou především přispět k osvětlení problému, jaké jsou zdroje, motivy a cíle sociologického zkoumání průmyslového podniku na jedné straně v kapitalistických společenských poměrech a na druhé straně za socialismu, přičemž se zde nutně ukáží jak některé shodné rysy, tak podstatné rozdíly, vyplývající z kvalitativních odlišností kapitalistické a socialistické společensko-ekonomické formace. Právě historie československé sociologie průmyslového podniku ve srovnání s dějinami sociologie průmyslového podniku v USA a v Německu, které jsou kolébkami této speciální sociologie, je z tohoto hlediska v mnohém poučná.

Historických a myšlenkových zdrojů sociologie průmyslového podniku je mnoho, a jejich konečné zhodnocení bude vyžadovat ještě velikého historického a komparativního studia. Přitom se v jednotlivých zemích a časových etapách objevují rozdílnosti těchto zdrojů. Pro posouzení společenské funkce sociologie průmyslového podniku historicky — a aktuálně i v podmínkách intenzivního rozvoje naší socialistické ekonomiky a společenské struktury — je závažný zejména genetický vztah vědy o řízení a sociologie průmyslového podniku, zřetelně patrný v dějinách USA. Ačkoli již v díle F. W. Taylora nalezneme myšlenky o nutnosti studia a úpravy kolektivních společenských vztahů (v první řadě vztahu mezi podnikateli a dělnictvem) v průmyslových podnicích, byly zpočátku v praxi využívány a dále propracovávány hlavně jeho poznatky o vědeckých základech organizace výroby a technického za-

řízení závodů, o nejúčelnějším uspořádání pracovního výkonu a jeho částí na základě pohybových a časových studií, a o zásadách výběru pracovníků pro nejlépe jim odpovídající práci. Tato pozornost k „lidskému faktoru“ výroby, třeba v podobě zúžené na individuální fyziologické vztahy a zákonitosti pracovního procesu a vyhrozcující dělbu práce na úzké monotónní činnosti, byla značným pokrokem v chápání zásad organizace a řízení výroby. Zde se objevily netušené možnosti zvýšení produktivity práce a spolu s tím podnikatelských zisků. Avšak jednostrannost takového přístupu se záhy projevila. Aplikace Taylorových zásad při zdůrazňování momentu soukromokapitalistického zisku vyvolala v třídně antagonistických poměrech americké společnosti v druhém desetiletí 20. století krajní odpor dělnictva. To bylo impulsem k hlubšímu zájmu o lidské vztahy v kapitalistických průmyslových podnicích, který už nebyl podmíněn pouze požadavkem zvědeckého řízení práce v průmyslu, ale současně i politickými potřebami vyrovnávání třídních vztahů podnikatelů a průmyslových dělníků. Ve filosofické a etické rovině našla tato potřeba svůj výraz v teorii „humanizace“ práce v kapitalistických podnicích.

Ukazuje se tedy, že problematika lidských vztahů v průmyslu má dvě stránky: na jedné straně jsou výzkumy v této oblasti součástí vědeckého řízení (tato stránka problému se plně vztahuje také na socialistickou vědu o řízení), na druhé straně se studium lidských vztahů a jejich praktická úprava ve vnitropodnikovém měřítku chápou jako činitel, jímž podnikatelé mohou čelit projevům třídního antagonismu v kapitalistické průmyslové společnosti. Tak se teorie a praxe lidských vztahů stala jedním z důležitých, v zásadě reformistických prostředků používaných přímo vládnoucími kruhy, jehož váha byla v USA tím větší, že politické hnutí, třeba pravicově socialistického charakteru, ne-

představovalo v této zemi závažnější politickou a společenskou sílu. Není nahořklé, že představitelé americké vědy o řízení hovoří o „stabilizační“ roli této vědy, přičemž mají na mysli také „stabilizaci“ vztahu podnikatelů a dělníků. H. S. Person napsal ve stati *Zásady a praxe vědeckého řízení*: „...harmonické sociální vztahy v průmyslu, poutivé a slušné rozdělení sociálního příjmu v poutivý zisk, vysoké mzdy a nízké ceny, vysoká výrobnost, dokonalejší řízení, zavedení vědy do řízení, takové asi byly zájmy, které vedly Taylora a jeho následovníky...“ Současně vyslovil názor, že pojem „stabilizace“ sice nevylučuje vnitřní pohyb, ale bez „krajních výkyvů“: „Proto ve slově stabilní, pokud se ho užívá v otázkách sociálních, je obsažen prvek hybnosti. Znamená přizpůsobování a vyrovnávání uprostřed změn, vylučuje krajní výkyvy, znamená, že ke změně dochází jen tehdy, je-li žádoucí, a že se jí zabráňuje, je-li nežádoucí, jakož i že se změna upravuje jak co do směru, tak co do rozsahu.“¹

Ve 20. letech se v USA ozývalo stále více hlasů, požadujících, aby byla „mechanická revoluce“ ve výrobě, provedená F. W. Taylorem, doplněna o „revoluci lidskou“ a aby Taylorův systém byl přeměněn ve vědecké řízení „na základě sociálním a demokratickým“. Americký vicepresident Davis ve své řeči dne 16. VIII. 1924 upozorňoval na to, že k vyřešení rozporů v průmyslu musí být budována samospráva dělnických záležitostí. J. R. Commons postuloval ve spise *Industrial Government* přeměnu obchodních zaměstnavatelů v zaměstnavatele „humánní“ a postřehl, že novým typem průmyslového vůdce se stane ředitel „průmyslových vztahů“ (industrial relations). Jednou z prvních firem, které učinily z těchto výzev praktické závěry, byla filadelfská firma Link Belt Company, v níž prováděl počátkem století reorganizaci F. W. Taylor, a která název „vědecké řízení“ zaměnila označením „humánní řízení“. Dělníci a úředníci této firmy se týdně radili o zlepšování výroby a úpravě vztahů mezi dělníky a správou podniku.²

Je nabitelné, že americká koncepce lidských vztahů v průmyslu postavila na po-

řad dne i otázku obsahu a forem podnikové sociální politiky. V zásadě šlo o politicky podmíněná opatření v takových záležitostech, jako je péče o sociální zařízení, odborná příprava pracujících, zlepšení možností rekreace, úprava mzdových systémů apod. Jako součást zvědečtování řízení byly propracovány nové postupy personální politiky a vytvářena i odpovídající organizace personálních útvarů. Mnohdy v nich nechyběla ani zvláštní oddělení pro vytváření dobrých osobních vztahů. Všemi těmito prostředky měla být zvýšena zainteresovanost lidí na práci, rozvinuta jejich iniciativa a využívána celá jejich osobnost v zájmu podnikatelů.

V takové atmosféře byly podniknuty známé výzkumy vlivu rozmanitých činitelů na pracovní výkon v závodech Hawthorne společnosti Western Electric Company v Chicagu, které vedl psycholog Elton Mayo a dva inženýři J. N. Whitehead a F. J. Roethlisberger. Tyto sociologické, či spíše sociálně psychologické výzkumy přinesly důležité poznatky o struktuře a dynamice malých skupin v průmyslových podnicích, o jejich úloze při vytváření podnikového „klimatu“, o jejich vlivu na spokojenost v práci a produktivnost, a byly východiskem k dalšímu studiu a prohlubování nauky o lidských vztazích v průmyslu (human relations in industry). Bádání v oblasti lidských vztahů nadlouho v sociologii průmyslu USA převládlo a po druhé světové válce proniklo také do západoevropské sociologie průmyslového podniku. Tím samozřejmě není řečeno, že by to byla výhradní oblast sociologického zkoumání v průmyslových podnicích USA. I v americké sociologii průmyslového podniku je nemálo prací o širších společenských podmínkách takových jevů, jako je fluktuace, absence (E. W. Noland aj.), práce žen v průmyslu (J. Roy Leevy aj.), a v posledních letech i řada výzkumů společenských problémů a důsledků automatizace (F. C. Mann, L. R. Hoffman aj.).

V Německu se sociologické zkoumání průmyslového podniku ubíralo jinou cestou. Bezprostřední vazbu na vědu o řízení zde při zrodu sociologie průmyslového

¹ H. S. Person: *Zásady a praxe vědeckého řízení*, Encyklopedie výkonnosti, sv. II (Výroba), vyd. B. Janda r. 1932.

² Viz Stanislav Spaček: *Vývoj technického hos-*

podávství Spojených států amerických, vyd. Jednota přátel Masarykovy akademie práce v Praze r. 1927.

podniku nenalezáme. To však neznamená, že by němečtí představitelé sociologie průmyslového podniku budovali svoji nauku jen akademicky, bez ohledu na požadavek zvědeckování přístupu k „lidskému faktoru“ v průmyslovém podniku. Nevěnovali sice hlubší pozornost výzkumu lidských vztahů vyvíjejících se a při relativní stabilitě ustavičně se přetvářejících na bázi jak věcné organizace průmyslového podniku, tak organizace spontánní (formální a neformální struktura průmyslového podniku), pravidelnosti (ba i zákonitosti) v těchto vztazích. Příčin jejich poruch a prostředků napravování těchto poruch apod., ale postavení člověka v soustavě rozmanitých vztahů v průmyslovém podniku je i pro ně otázkou ústřední. V díle G. Briefse, jednoho z nejznámějších německých průmyslových sociologů 20. a 30. let, se za hlavní sociologický problém průmyslového podniku pokládá pocit odcizení, který ztěžuje a přímo znemožňuje integraci dělnictva v prostředí průmyslového podniku. Podle Briefse se pocity odcizení reprodukuje jak v kapitalistickém, tak v socialistickém velkoprávní podnikání. Proto jediným prostředkem, jak těmto pocitům čelit a jak učinit dělníka spokojenějším tím, že průmyslový podnik nebude jen pracovním, ale také životním prostředím, je vytvoření vědecky promyšlené soustavy sociálně politických opatření — od zajištění přirozeného postupu pracovníka v hierarchii podnikových pracovních funkcí podle jeho schopností až po opatření zdravotního a sociálního charakteru. Opět se tu setkáváme se sociálně politickými závěry z poznatků sociologie průmyslového podniku. Taková jednostranná hodnocení a závěry však nemohou zastříti racionální jádro těchto úvah: ani socialistický průmyslový podnik není imunní proti vzniku pocitů cizosti v pracovním prostředí, pokud je zanedbávána péče o člověka a v neposlední řadě právě oblast lidských vztahů.

Akcent na sociálně politickou stránku činnosti průmyslového podniku v díle G. Briefse a jiných německých sociologů je přirozený. Německá sociologie průmyslového podniku se zrodila mj. ze zájmu o sociální otázky průmyslového dělnictva. K tomu dával podnět také charakter praktické orientace některých německých socio-

logů hospodářského směru, jako Maxe a Alfreda Webera, kteří měli vliv na zaměření výzkumné činnosti „Verein für Sozialpolitik“. Jeden z prvních výzkumů podniknutých touto institucí se týkal právě dělnické třídy. Byla shromážděna empirická data o výběru a adaptaci dělníků v různých odvětvích velkoprávního.

Skutečnost, že americká průmyslová sociologie je svým zrodem spjata s vývojem vědy o řízení, zatímco německá sociologie průmyslového podniku čerpá své podněty z oblasti sociální politiky, se neodráží v hlubším teoretickém zaměření prvé a v praktickém aplikačním charakteru druhé. Je tomu právě naopak. Práce německých průmyslových sociologů 20. a 30. let, G. Briefse, W. Josta, H. Lechtapa aj. se vyznačují hlubším teoretickým záběrem a proto také větší všestranností než díla amerických sociologů téže doby (příčemž H. Lechtape je blíže sociologické analýze lidských vztahů).

Němečtí sociologové průmyslového podniku totiž vědomě rozvíjejí svou sociologickou analýzu průmyslového podniku z širšího teoretického kontextu hospodářské sociologie (W. Sombart, G. Schmoller, M. Weber aj.). Např. G. Briefs chápe sociologickou problematiku průmyslového podniku poměrně všeobšáhle. Označuje tři základní problémové okruhy sociologie průmyslového podniku: 1. podmíněnost společenských jevů v průmyslovém podniku širším společenským okolím (sociální strukturou a jí odpovídající morálkou), 2. vnitropodnikové společenské vztahy, výtvoř a procesy, 3. vliv těchto vnitropodnikových společenských jevů na vnější společenský život. A co je zvláště pozoruhodné, G. Briefs uznává veliký význam techniky pro podnikovou společenskou strukturu. Píše, že „technické produktivní síly působí nesmírnou společenskou dynamiku“.³ G. Briefs si uvědomil velmi podstatný jev vazby techniky, dělby práce a sociální struktury. Mimochodem, obdobný metodický postup přiblížil mnohé závěry francouzského průmyslového sociologa G. Friedmanna, jehož dílo spadá do pozdější doby, marxistickým řešením. Friedmann nejen vcelku správně odhadl již v polovině 40. let důsledky automatizace pro kvalifikační strukturu dělnické třídy, ale v poslední době poukazuje i na

³ G. Briefs: *Betriebssoziologie*, Handwörterbuch der Soziologie, Stuttgart r. 1931.

potřebu a tendenci rozšiřování obsahu práce v průmyslových podnicích jako na zdroje růstu pracovní spokojenosti a upevňování vztahu dělníků k podniku. Právě tyto problémy vztahu technického vývoje a kvalifikace, technických a technologických předpokladů charakteru lidské práce, s nimiž se dostáváme k podstatným sociologickým aspektům motivace práce, představují jednu z nejzávažnějších oblastí sociologie průmyslu a průmyslového podniku.

V Československu došlo k pokusům teoreticky zdůvodnit potřebu speciální sociologie průmyslového podniku a provádět v prostředí průmyslových podniků sociologické výzkumy až po roce 1945, tedy mnohem později než v Německu a v USA, a v odlišných společenských podmínkách. V období před druhou světovou válkou však odborný sociologický tisk podával také informace o amerických a německých výsledcích v oboru sociologie průmyslu a průmyslového podniku a byly napsány i některé práce zabývající se společenskými problémy průmyslu. Podněty k hlubšímu studiu „lidského činitele“ v průmyslu nechyběly tedy ani u nás. Mnozí buržoazní a sociálně demokratičtí ideologové si uvědomovali nebezpečí plynoucí pro existující řád z ostrého antagonismického vztahu mezi dělnickou třídou a kapitalisty. Snaha zmírnit tento antagonismus a přístup k problémům postavení dělnické třídy v kapitalismu jako k „sociální otázce“ vedly k zájmu o sociální politiku. Nebyl to zájem jen praktický, ale i filosofický a sociologický. Sociální politika představovala organickou součást takových teorií lidské společnosti, v nichž byly základní rysy existující kapitalistické společnosti pokládány za trvalé principy společenského soužití lidí. Takových teorií, ať z pera měšťáckých anebo sociálně demokratických ideologů, nalezneme v dějinách našeho myšlení mnoho (J. Macek, Fr. Modráček aj.). Vycházejí většinou z filosofických a sociologických koncepcí T. G. Masaryka, vyjádřených v souvislosti s kritikou marxismu například v *Otázce sociální*. Masarykovo odmítnutí revoluce, hodnocení etiky jako hlavního činitele nejen politického, ale i hospodářského pokroku a soužití a z toho vyplývající pojetí všestranné práce sociální jako prostředku úpravy vztahů

základních společenských tříd kapitalistického systému představuje sociálně filosofický princip všech těchto teorií. Jako příklad sociologicky fundované práce o roli sociální politiky je možno zvolit Englišovu úvahu *Sociální politika*.⁴ Karel Engliš uvádí cíle a funkce sociální politiky do logické souvislosti se svým známým názorem na podstatu společenského řádu: „Souhrn všech právních norem ovládajících společenské těleso zoveme právním, též společenským řádem“. Normy společenského soužití, které prý vyplývají z hybných principů společenské účelnosti, jsou především dílem těch, kdo mají v rukou moc. Státní moc také dodržování těchto norem sankcionuje. Disponuje rovněž prostředkem společenského ozdravování a společenské rovnováhy, jímž je právě sociální politika. Karel Engliš píše: „Sociálních ideálů hledí dosáhnout sociální politika v rámci platného společenského řádu, ovšem účelnou jeho reformou, tedy postupným vývinem, evolucí, avšak se zachováním stěžejních zásad, na nichž tento řád je vybudován: soukromého vlastnictví, volné smlouvy a tudíž i svézodpovědnosti.“ Autor se ve své úvaze výslovně úpravou „průmyslových vztahů“ nezabývá a nedotýká se té specifické oblasti, která je předmětem zkoumání teorie lidských vztahů. Zůstává u tradičních, právnicky traktovaných prostředků sociální politiky, jako jsou záruky mezd a délky pracovní doby v pracovních smlouvách, sociální pojištění apod.

Za různá sociálně politická opatření, sledující vyrovnávání rozporů kapitalistického řádu, se přimlouval také sociálně demokratický ideolog Jindřich Fleischner.⁵ Prosazoval především zvyšování dělnických mezd, celkové příznivější hodnocení fyzické práce a zavádění soustavy výchovy k práci. avšak současně v souvislosti s kritikou taylorismu, který se prý nehodí pro naše poměry, rozvíjel svou představu vědeckého řízení práce, v němž důležité místo musí zaujmout rozmanité zásahy k zlepšování vztahu zaměstnavatelů a zaměstnanců. Přímý vliv amerických názorů na vědecké řízení práce nalezneme v pracích Stanislava Špačka, pokládaného ve 20. letech za mluvčího mladé technické inteligence. Požadoval, aby si inženýři osvojovali nejen odborné technické znalosti, ale

⁴ Karel Engliš: *Sociální politika*, vyd. F. Topič (1. vyd. r. 1916. 2. vyd. r. 1921).

⁵ Jindřich Fleischner: *Výchova k práci*, přednášky

a referáty z let 1919–1921, vyd. Ústřední dělnické knihkupectví, nakladatelství a antikvariát Antonín Svěcený v Praze.

také poznatky z oboru vědeckého řízení práce a aby s jejich pomocí odstraňovali odstup mezi dělníky a inženýry. Navrhoval zřizování průmyslových rad podle anglického vzoru, v nichž by vedle podnikatelů zasedali také zástupci dělníků. Ačkoliv si oba tito autoři uvědomili význam studia základních společenských vztahů v průmyslu, zůstali jen u zcela obecných postřehů. Konečně, ani jeden z nich nebyl odborným sociologem.

Mnoho podnětů ke studiu sociologické problematiky průmyslu a průmyslových podniků obsahuje dílo brněnského sociologa I. A. Bláhy, především jeho kniha *Sociologie sedláka a dělníka*.⁶ Bláha vycházel z analýzy společenské struktury kapitalistické společnosti a rovněž z kritiky jednostranných koncepcí vědeckého řízení práce. Objektivně vylíčil životní podmínky dělnické třídy a přiblížil se k pochopení příčin odcizení práce za kapitalismu. Cestu ke změně však nespatořoval v odstranění daných výrobních a společenských poměrů. Domníval se, že postavení dělnické třídy uvnitř existujícího společenského řádu je třeba stabilizovat, upevnit vazby, spojující dělnickou třídu s okolní společenskou strukturou, a vztahy uvnitř této struktury založit na demokratizaci nejen politické, ale také hospodářské. I. A. Bláha si byl vědom problémů, které v oblasti práce v průmyslových podnicích vznikají postupující dělbou práce, členěním výrobního a pracovního procesu na omezené dílčí části a přeměnou dělníka v „díličího“ dělníka. Jestliže se má odstranit apatie a lhostejnost dělnictva ve vztahu k práci a zaměstnavateli, jestliže dělníci mají podat co nejlepší pracovní výkon, je třeba prozkoumat nejen fyzické a technické okolnosti jeho práce, ale také okolnosti společenské: „Produktivnost dělníka a optimálnost jeho výkonu je podstatně oslabována mnohými okolnostmi rázu sociálního, jež nedovolují, aby v dělníkovi zrodil se zájem o práci, radost z práce, pracovní spontánnost. Neboť při citech záleží mnoho na prostředí.“ Přitom velikou roli hraje „duch upřímné kooperace mezi zaměstnavatelem a dělníkem“, pod jehož vlivem často „pracovní den

s kratší pracovní dobou byl stejně produktivní jako dříve den s delší dobou pracovní“. Později – v roce 1930 – I. A. Bláha navrhoval zřízení „Dělnického výzkumného ústavu“, který by shromažďoval poznatky o dělnické třídě, jichž by mělo být využito k praktickému organizování konsensu všech složek národního celku. I. A. Bláha tedy upozornil na důležitost studia společenských podmínek průmyslové práce, na zkoumání společenských vztahů v průmyslu a na nezbytnost uplatnění sociologického hlediska ve vědeckém řízení práce. Bylo by však idealizováním této významné postavy české sociologie, kdybychom neviděli, že to všechno mělo přispívat k upevnění daného buržoazně demokratického systému.

Článků a informací s podobnou tematikou u nás vyšlo před druhou světovou válkou více. O amerických pokusech prohloubit vědecké řízení práce v oblasti lidských vztahů v průmyslu psal V. Verunáč⁷. V Nové Svobodě (č. 36 r. 1929) vyšel článek *Lidský činitel ve výrobě*, v němž jeho autor Theodor Pistorius upozorňoval na potřebu přihlížet ke společenským faktorům při vědeckém řízení práce. Časopis „Sociologická revue“ informoval odbornou veřejnost o pracích vydaných v oboru sociologie průmyslu a průmyslového podniku v Německu i v USA, například o práci H. Lechtapa *Soziale Prozesse im industriellen Betrieb* (r. 1929), G. Briefse *Probleme der sozialen Betriebspolitik* (r. 1930), O. S. Beyera, J. H. Willitse, E. Maya a druhých *Wertheim Lectures on Industrial Relations* (r. 1928), aj. V roce 1931 vyšel v Nové Svobodě (č. 21, 23, 24) článek Václava Stočese *Sociologie moderní továrny*, který je prvním pokusem o syntézu. Dotýká se sociální struktury průmyslového podniku, vztahů nadřízenosti a podřízenosti, i postojů dělnictva k podniku. Brněnská sociologická škola se zabývala ještě některými společenskými problémy kapitalistické průmyslové společnosti, například v práci B. Zwickera *K sociologii nezaměstnanosti* a A. Obrdlíka *Povolání a veřejné blaho*.⁸ Později se zabýval sociologickými výzkumy v oblasti průmyslu další Bláhův žák, M. Hájek (*Sociologie horníka*).

⁶ I. A. Bláha: *Sociologie sedláka a dělníka. Příspevek k sociologii společenských vrstev*, vyd. Orbis r. 1925.

⁷ V. Verunáč, *K průmyslovému míru*, Naše doba č. 6 r. 1929; též v úvodu k I. dílu *Encyklopedie výkonnosti*, vyd. nakl. Sfinx, B. Janda r. 1934; též

v publikaci *Racionalizace, vědecká organizace a otázka sociální*, vyd. Sociální ústav v Praze r. 1930.

⁸ Bruno Zwickler, *K sociologii nezaměstnanosti*, Sociologická revue č. 4 r. 1934; Antonín Obrdlík, *Povolání a veřejné blaho*, vyd. Orbis r. 1937.

Jak již bylo řečeno, z těchto podnětů se v Československu v období mezi dvěma světovými válkami speciální sociologie průmyslového podniku nevyvinula. V žádném průmyslovém podniku tehdy neexistovalo speciální pracoviště pro sociologický výzkum průmyslové práce a společenských vztahů v průmyslovém podniku. Ve 20. a 30. letech se průmysloví podnikatelé sice zajímali o vědecké řízení práce a racionalizační snahy zasáhly také československý průmysl. Avšak „lidský faktor“ ve výrobě byl zpravidla předmětem pozornosti jen v intencích taylorismu. Protože převládalo fyziologické a nejvýš psychologické hledisko na člověka v pracovním procesu, zkoumala se a zaváděla různá organizační opatření zjednodušující pracovní postup a vylučující zbytečné pohyby dělníků, anebo opatření směřující k výběru „pravých lidí na pravé místo“. Proto se šířilo používání psychotechniky a v některých velkých podnicích vznikla psychotechnická pracoviště. Ani v Baťových podnicích nebyla zavedena speciální pracoviště „human relations“, a Baťova sociálně politická opatření a zařízení (bytová výstavba, podnikové školy, zainteresovanost na zisku) z této teorie vědomě nevycházela. V lecčems se ovšem tato opatření pozdější americké praxi „human relations“ podobala. To znamená, že českoslovenští podnikatelé potřebu studia lidských vztahů a dalších společenských problémů průmyslové práce, ani zavádění promyšlené soustavy praktických opatření v této oblasti nepocítovali v takové míře, jako podnikatelé severoameričtí. Jistě zde hrála úlohu technická úroveň našeho průmyslu, která nevyvolávala takovou nutnost sledování psychologických a sociologických faktorů práce, jako postup komplexní mechanizace, zavádění běžících pásů a počátky automatizace v průmyslu USA. Významnější vliv však vykonávaly všeobecné politické poměry v naší zemi. Politická struktura zde zahrnovala systém mnoha politických stran, z nichž některé programově svou politickou, hospodářskou a ideologickou činností usilovaly o vyrovnávání třídní antagonismů vztahů. Především praviceové socialistické strany se pokoušely zachytit nespokojenost dělníků a některými svými praktickými kroky v průmyslových závodech plnily obdobné funkce jako aparát pro „human relations“

v amerických společnostech. Není nahořklé, že právě sociálně demokratičtí teoretici volali po zvýšení péče o „lidského činitele“ v průmyslu.

Jestliže se v Československu sociologie průmyslového podniku nezkonstituovala v samostatnou vědní disciplínu před válkou, tím méně to bylo možné za nacistické okupace. Je však pozoruhodné, že zejména na sklonku války se někteří sociologové v neformálních kroužcích zamýšleli nad posláním sociologie v příští osvobozené vlasti, a to i ve vztahu k průmyslové práci. Ojedinělým edičním zjevem v okupovaném Československu, vysvětlitelným snad jen tím, že autor odvedl svou daň cenzuře v podobě informací o nacistické pracovní politice, bylo vydání Chalupného knihy *Práce a jiné sociální činnosti* v r. 1941. E. Chalupný se v ní dotýká i některých sociologických a psychologických problémů z oblasti řízení průmyslové práce, jako vztahu únavy a výkonnosti, metod účasti dělníků na zvyšování výroby v kapitalistických podnicích, vzniku tendencí a teorií humanizace lidské práce apod.

Rozvoj práce v oboru sociologie průmyslového podniku v Československu po druhé světové válce souvisí bezprostředně se změnami v ekonomických, politických a společenských poměrech. Poválečné revoluční období bylo naplněno atmosférou zájmu o dělnickou třídu a odhodlání rychle napravovat křivdy překonané společenské epochy. Vedoucí úloha dělnické třídy v čele s Komunistickou stranou Československa v národní a demokratické revoluci byla uznávána velkou většinou národa – zpočátku i těmi vrstvami a politickými silami, které se v době přerůstání revoluce v socialistickou stavěly ke straně, dělnické třídě a socialismu nepřátelsky. Ve velkých podnicích pod národní správou a později znárodněných vznikaly sociálně politické útvary, které měly rozvíjet velkorysou péči o zaměstnance po stránce výchovné, zdravotní a sociální. V sociálně politických útvarech byla zřizována oddělení výchovy učňů i dospělých, oddělení pro kulturní práci, pro bytovou výstavbu a rekreaci atd. V krátké době měly být odstraňovány důsledky kapitalistického vykořisťování dělnické třídy. Ve velkorysých představách o možnostech rychlého tempa a o formách překonávání dědictví kapitalismu bylo mnoho až utopického. Tato po-

zornost k lidské složce průmyslových podniků vyvolala zákonitě zájem o sociologii. Sociologická věda měla pomoci při řešení dalekosáhlých úkolů, před nimiž stály sociálně politické útvary podniků. Praktikům, odpovídajícím za plánování a usku- tečňování sociálně politické práce, měla poskytovat co nejpodrobnější poznatky o pracovních kolektivech závodů, o jejich struktuře, názorech a postojích, o vzájem- ných vazbách pracovního a mimopracov- ního života zaměstnanců apod. Tedy po- třeba zvědečnění sociálně politické práce v zájmu dosažení plně pracovní a životní spokojenosti pracujících byla hlavní po- hnutkou vzniku sociologie průmyslového podniku v lidově demokratickém Českoslo- vensku. Tato skutečnost poznamenávala jak teoretické úvahy, které byly o pro- blémech sociologie podniku publikovány, tak terénní sociologické výzkumy v závo- dech, jichž byla v období let 1945–1949 uskutečněna celá řada.

V teoretické oblasti reagoval na vzniklou „sociální objednávku“ nejprve Zdeněk Ullrich svým článkem *Několik základních poznámek k sociologii podniku a jejímu poměru ke statistice*.⁹ Byl to článek pod- nětný, jímž byli sociálně političtí pracov- níci ve velkých národních podnicích upo- zorněni na sociologickou metodu, s jejíž pomocí je možno vniknout do sociálních podmínek, v nichž pracující žijí, a zjistit mnohé souvislosti společenského charakteru existující v průmyslovém podniku. Autor vysvětloval, že také v kapitalistickém sys- tému se věnovala pozornost člověku v pracovním procesu, avšak převážně pro- to, že výzkumy individuálně psychologické a fyziologické ukázaly, že přizpůsobováním člověka práci a naopak pracovního postu- pu člověku je možno zvyšovat výkonnost a zisk továrny. Socialistické zřízení dbá na prvním místě o blaho člověka. Průmys- lový podnik v tomto zřízení přejímá vedle povinnosti vyrábět společensky nutné stat- ky i povinnost zabezpečit člověka a dát mu možnost plného a spokojeného života. Výkonnost podniku, která je cílem i v dneš- ním způsobu hospodaření, se musí uvést v soulad s uvedeným požadavkem. Proto musí být věnována největší pozornost tzv. lidskému neboli sociálnímu činiteli v pod-niku, čímž právě v socialistické společnosti

získává sociologie podniku na významu. Člověk je produktem lidské společnosti, v níž žije, a do podnikového prostředí se tudíž přenášejí mnohé vlivy, které mají svůj původ v prostředí mimopodnikovém. Především jde o to, že celospolečenská skupinová struktura zasahuje do podniko- vého života. Na druhé straně také sám podnik je jednou „z buněk sociálního or- ganismu“, ovšem spojenou s tímto sociál- ním organismem a jemu sloužícím. Socia- listické zřízení vytváří pevnou bázi pro soustavný vědecký výzkum průmyslového podniku jako sociálního organismu, pro výzkum společenských vztahů v podniku, sociálních poměrů zaměstnanců apod. Pro sociologický výzkum podniku je důležité určení hledisek, z nichž podnik může být studován: 1. jako instituce, tj. jako souhrn ustanovení, řádů, organizačních předpisů atd., 2. jako organismus, tj. živoucí a spo- lupracující jednotka, vybavená určitým zařízením a určitými lidmi. 3. jako kolek- tiv, u něhož zkoumáme jednak jeho so- ciální vlastnosti, tj. pohlaví, věk, rodinný stav, vzdělání, školení, kvalifikaci apod., jednak jeho společné reakce, tj. vliv hro- madné práce, veřejného mínění v podniku, prožívání poměru nadřazenosti a podřaze- nosti, poměr vedoucích a podřízených, vzá- jemné přizpůsobování, konflikty atd.

Z. Ullrich ve svém článku upozornil na dva důvody, pro něž bylo třeba v nastu- pujícím socialistickém zřízení zahájit práce v oboru sociologie podniku: a) nutnost poznání takových společenských okolností a souvztažností, které dovolí, aby člověku byla věnována pozornost nejen z hlediska jeho pracovního zařazení a využití, ale i z hlediska realizace určitých hodnot jeho individuálního života, b) nutnost rozšíření psychofyzického výzkumu lidského činitele o výzkum sociální v zájmu prohloubení racionalizace a zvědečnění řízení podniku. Při provádění sociologických výzkumů v některých československých závodech v tehdejší době bylo zpočátku vyzdvihováno první hledisko – poznat lépe člověka, aby mohly být uspokojovány jeho indi- viduální potřeby a zájmy. To vyplývalo z účelového zaměření sociologických vý- zkumů pro sociálně politickou práci. Bez ohledu na takovouto formulaci cílů socio- logického výzkumu v podnicích se záhy

⁹ Zdeněk Ullrich: *Několik základních poznámek k sociologii podniku a jejímu poměru ke statistice*, Statistický obzor č. 2, 1946.

ukazovala vnitřní jednota obou hledisek. Hlubší poznání subjektu pomocí sociologických metod, pochopení sociálních vazeb jeho postojů a činností, je v nerozlučné spojitosti podmínkou realizace jak jeho individuálních potřeb a zájmů, tak společenské potřeby vyrábět na nejvyšší úrovni s využitím bezprostřední iniciativy a vnitřního zájmu pracujících. Výzkumy, které byly již od roku 1946 organizovány Čs. ústavem práce a sociologickými odděleními národních podniků Čs. hutě a Škodovy závody, poskytl nejen údaje o bytových, zdravotních a kulturních potřebách pracujících, ale prokázaly četné korelace mezi společenskými podmínkami života lidí a jejich vztahem k závodu a k vlastní práci. Výsledky výzkumů byly obsaženy v interních zprávách obou národních podniků a Čs. ústavu práce. Ze sociologických studií zpracovaných tímto ústavem je nejobsáhlejší práce Jiřího Čepeláka *Dělnictvo Kotova ve světle čísel*. Některé zprávy byly publikovány veřejně, jako například *Mínění dělnictva o podniku* (časopis ÚRO sv. 3, č. 22) od téhož autora, V. Čech, E. Jukl: *Příspěvek k otázce absencí v průmyslu* (časopis Průmyslový věstník sv. 34 č. 46), *Jsou dělníci spokojeni s prací v továrně?* od týchž autorů (časopis Průmyslový věstník č. 14 r. 1948), J. Švestka: *Sociologický průzkum a pracovní morálka* (časopis Rozmach č. 46 r. 1946) aj.

K závěru, že sociologie průmyslového podniku přináší jak údaje prohlubující plánování sociálně politické práce, tak poznatky sloužící k vědeckému řízení pracovních kolektivů, dospěl ve své stati *Sociologický výzkum a vnitřní nábor podniku* sociolog-praktik Jaroslav Šnobl, s jehož prací jsou spojeny počátky i dlouholetý vývoj sociologie v našem hutním průmyslu.¹⁰ J. Šnobl definoval sociologii podniku jako „syntézu poznatků o sociálním životě jednotlivých zaměstnanců i podnikového kolektivu a o vzájemných lidských vztazích jak uvnitř podniku, tak i navenek“. Ať je tato definice jakkoliv kritizovatelná z dnešních hledisek a ze současné úrovně poznání sociologické problematiky průmyslového podniku, nelze jí upřít výstižné vyjádření tehdejších úkolů podnikové sociologie a také obsažnost, odkrývající značný prostor pro sociologický výzkum

průmyslu a průmyslových podniků. Podle J. Šnobla je úkolem sociologického výzkumu a sociální statistiky v podniku především výzkum dnešního stavu podniku pokud jde o sociálně politická zařízení a sociální otázky uvnitř podniku, i z hlediska vztahu podniku ke kraji a veřejnoprávním institucím (podnik je nutno vždy chápat v jeho interakci s okolím), dále plánování růstu sociálně politických zařízení podniku i člověka samého, a ověřování a kontrola sociálně politické práce. Hlavně však má sociologický výzkum pomoci aktivovat „vnitřní nábor“ v podniku. Tímto zvláštním pojmem autor označuje sféru společenských vztahů v průmyslovém podniku, přičemž slovo „nábor“ mělo vystihovat ovlivnitelnost těchto vztahů, možnost jejich aktivního utváření. Šlo o síť vztahů a) mezi zaměstnanci navzájem, b) mezi zaměstnanci a vedoucími podnikovými činiteli, c) zaměstnanců k podniku, d) zaměstnanců navenek k bydlišti a kraji. Sociologie vytváří podmínky k úpravě těchto vztahů tím, že zjišťuje spojující a dělící činitele. Mezi rušivé činitele počítá J. Šnobl zejména stavovské rozdělení a přehradu mezi manuálními a duševními pracovníky, rozpory mezi jednotlivými pracovními úseky (technickými, administrativními atd.), politické rozdíly, poruchy ve vztazích mezi starými a mladými atd. Mnoho nežádoucích problémů vzniká chybnou organizací, nedostatečně vymezenou kompetencí i strohým odstupem mezi vedoucími a vedenými. Za spojující faktory považuje vliv odborových organizací, výrobních výborů (tedy zajištění účasti pracujících na řízení) atd. Dobrý poměr zaměstnanců k podniku je dán nejen pocitem spoluvlastnictví výrobních prostředků, ale také takovými činiteli, jako je upravené pracovní prostředí apod. Šnobl upozornil ještě na jiné problémy, které náležejí k předmětu sociologického výzkumu v průmyslovém podniku, jako je problém zemědělsko-průmyslových zaměstnanců, vliv dojíždění do zaměstnání na život pracujících a jiné. Šnoblův článek je důkazem, že autor si byl dobře vědom sociologické problematiky průmyslového podniku a že dobře pozoroval při své praktické práci v průmyslu všechno, co sociologa zajímá. Jeho studie byla

¹⁰ Jaroslav Šnobl: *Sociologický výzkum a vnitřní nábor podniku*, časopis Sociologie a sociální problémy č. 2 a 3, r. 1947; též autor, *Význam sociolo-*

gického výzkumu, časopis Průmyslový věstník č. 40, r. 1947.

cenná zejména svou původností; k většině svých poznatků Šnobl dospěl nezávisle na pracích zahraničních sociologů.¹¹

Do diskuse, směřující k vytvoření sociologie průmyslového podniku jako samostatné disciplíny a k vytvoření poznatkového systému nezbytného pro konkrétní sociologický výzkum v průmyslových podnicích, přispěli tehdy ještě další autoři. Za zmínku stojí článek B. Ulricha *Podnik a společnost*,¹² v němž je opět zdůrazněn požadavek, aby průmyslový podnik plnil nejen funkci ziskovou, výnosovou, ale i hygienickou, mravní, výchovnou atd. Podnik se jeví pozitivním činitelem, jestliže plní tyto naznačené funkce v míře maximální a vzájemně harmonicky vyvážené. Harmonickým a organickým vývojem těchto funkcí se utváří a upravuje vnitřní struktura podniku, jenž se pak stává ucelenou jednotkou, jejíž význam pro společnost tak roste. Autor poukazoval na to, že jak v cechovním řemesle, tak zejména v moderním kapitalismu plnil podnik hlavně funkci ziskovou. Pro podnikového sociologa se podle Ulricha otevírá široké pole možností v tom, že svými poznatky přispívá k začlenění organizace výroby do ostatního národního života. Podnik nesmí přicházet do rozporu s ostatními sociálními jednotkami, obcí, rodinou atd., ale musí svými institucemi podporovat jejich souhru. Je třeba vybudovat co nejpůsobivější pocit „podnikového patriotismu“ úpravou pracovního prostředí. Tento pocit odstraní nedostatky pracovní stability, plynoucí ze zaměnitelnosti práce u stroje.

Vyvrcholením teoretické práce v oboru sociologie průmyslového podniku té doby byla studie slovenského autora P. Guly *K problematice sociologie podniku*,¹³ jejíž uveřejnění spadá do doby, kdy výzkumná terénní práce i teoretická činnost v tomto oboru byla zastavována. Autor vyvozuje potřebu výzkumů v oblasti průmyslu z procesu industrializace Slovenska. Správně postřehl, jaké neocenitelné poznatky mohl přinést sociologický výzkum tohoto procesu, který „způsobuje především změny ve složení obyvatelstva. Dochází tu k růstu obyvatelstva, ke zvýšení mobility, k odchodu z venkova do měst, k poklesu příslušníků rolnického povolání, ke vzniku a

růstu průmyslového dělnictva, dochází následkem složité dělby práce ke vzniku nových povolání. Se vzrůstem průmyslové velkovýroby jde vzrůst komunikačních a dopravních prostředků, vzrůst spotřeby širokých vrstev, vzrůst životní úrovně. Důležitou změnou je přesunutí těžiště skupinového života z primárních skupin na skupiny sekundární. Všechny tyto změny se odrážejí dále v systému zvyků, tradic morálních, právních a v celém životním názoru členů společnosti.“ Pokud by měl být tento proces zkoumán z hlediska celého bohatství znaků, vyžadovalo by to použít metod výzkumu reprezentativního. Požadavek reprezentativního výzkumu industrializace nás přivádí k problematice sociologie podniku, již půjde „především o výzkum struktury a dynamiky průmyslového podniku v určitém sociokulturním prostředí, o sledování vlivu tohoto prostředí na podnik, a konečně o zjištění vlivu podniku na sociokulturní prostředí“. P. Gula sleduje vývoj sociologie průmyslového podniku v USA a v Německu, ukazuje, jak se v různých koncepcích sociologie průmyslového podniku uplatňovala rozmanitá struktura hledisek všeobecné sociologie a sám přichází s vlastním řešením vztahu sociologie podniku a všeobecné sociologie. Při zkoumání sociální stránky podniku rozlišuje čtyři základní kategorie: 1. Sociální jednotlivci a skupiny, 2. sociální činnosti (interakce, procesy), 3. sociální vztahy, 4. sociální výtvoř (kultura), kam patří ideologická kultura, materiální kultura a morální kultura (normy).

Sociologie průmyslového podniku, která se rozvíjela po druhé světové válce v lidově demokratickém Československu, měla některé všeobecné znaky. Jak bylo řečeno, reagovala především na potřeby sociálně politické práce ve znárodněných podnicích, přičemž chápala sociální politiku jako nástroj upevňování, prohlubování a dokončování podstatných revolučních přeměn v postavení dělnické třídy a ostatních skupin pracujících lidí. I v počátečních československých pracích z oboru sociologie průmyslového podniku se přihlíželo k prioritě celospolečenské struktury, k prioritě ekonomických vztahů, bez je-

¹¹ Program a zobecnění zkušeností sociologického výzkumu ve Skodových závodech n. p. obsahuje článek V. Čecha *Použití sociologie v podniku*, časopis Skodovák, roč. III. č. 11 (1947).

¹² B. Ulrich: *Podnik a společnost*, časopis Sociologická revue č. 2-3, r. 1948.

¹³ Peter Gula: *K problematice sociologie podniku*, Sociologický sborník (časopis sociologického odboru Matice Slovenské), č. 1-2, roč. III (1948).

жихž революčních přeměn není možno dosáhnout podstatných změn v postavení dělnické třídy. Významným znakem tehdejších prací z oboru sociologie průmyslového podniku je zaměření na výzkum těch sociálních podmínek a souvislostí, které spoluvytvářejí spokojenost člověka v práci, a na zjišťování takových společenských předpokladů, za nichž je možno realizovat individuální potřeby a zájmy člověka a sladovat je se zájmy společenskými.

V 50. letech se sice v systematické práci v oboru sociologie průmyslového podniku v Československu ze známých příčin nepokračovalo, avšak určitá činnost jak v teorii, tak v praxi vyvíjena byla. V první řadě šlo alespoň o dílčí sledování západní literatury z oboru průmyslové sociologie, bez něhož nebylo možno rozvíjet ideologickou práci. Teorie „lidového kapitalismu“, manažerismu a elit se staly předmětem studia některých našich společenskovedních pracovníků, stejně tak jako teorie a praxe „human relations“, které upoutávaly pozornost především z hlediska metod třídního boje na půdě soudobého kapitalismu. Také v průmyslové praxi byly studovány určité sociologické problémy související s procesem industrializace. Šlo o výzkum některých otázek společenské struktury v oblastech, v nichž se plánovala výstavba nových závodů, o výzkum kvalifikace lidí v souvislosti s investiční výstavbou apod. (v těchto směrech se pracovalo například v odvětví hutního průmyslu pod vedením J. Šnobla). Podrobnější zhodnocení tohoto období by však vyžadovalo zvláštní studii.

Резюме

Владимир Чех: Замечания к истории социологии промышленного предприятия в Чехословакии

Изучение истории социологии промышленного предприятия, к которому ведет современный теоретический и практический интерес об эту отрасль социологии у нас, не имеет только регистрационное значение, но оно также помогает выяснять смысл и цели социологического изучения промышленных предприятий. В особенности представляет интерес сравнение мотивов и целей социологии промышленного предприятия в капиталистических и социалистических общественно-экономических отношениях. С этой точки зрения поучительна и история чехословацкой социологии промышленного предприятия в сравнении с историей социологии промышленного предприятия в США и в Германии, являющиеся колыбелью этой специальной социологии.

В США к социологическому изучению промышленного предприятия вело прежде всего развитие науки по отношению к управлению и организации труда. Открытия Ф. В. Тейлора привлекли внимание к «человеческому фактору» производства. Это был значительный прогресс в области организации и руководства трудом, хотя исследование «человеческого фактора» было вначале сужено на индивидуальные физиологические отношения и закономерности трудового процесса. Однако практическое применение принципов Тейлора вошло во втором десятилетии 20-го века с сильным сопротивлением рабочих. Реакцией на это был глубокий интерес к человеческим отношениям в капиталистических промышленных предприятиях, который не был уже обусловлен только требованием дать научный характер управлению труда в промышленности, но одновременно и политическими потребностями уравнивания классовых отношений предпринимателей и рабочих в промышленности. Появились теории «демократизации» и «гуманизации» человеческих отношений в промышленных предприятиях, приступилось к эмпирическому исследованию человеческих отношений и реализации различных реформистских мероприятий в персональной и социальной политике с тем, чтобы урегулировать упомянутые отношения. В истории немецкой социологии промышленного завода мы не найдем прямого отношения этой дисциплины к науке об управлении. Социология промышленного предприятия здесь развивается скорее из широкого контекста немецкой эконимической социологии. Однако и немецкие социологи промышленного завода (Г. Бриеф, Г. Лехтман и др.) строили свою науку с намерением дать научный характер приступу к «людскому фактору» в промышленных предприятиях. Для преодоления чувства отчуждения труда должны были служить социально-политические мероприятия, которые должны были сделать из промышленного завода не только трудовую, но также жизненную среду.

Хотя в Чехословакии в период между двумя мировыми войнами спецсоциологическая печать информировала об американских и немецких трудах в области социологии промышленного завода, хотя были написаны и некоторые труды, занимающиеся общественными проблемами промышленности, однако спецсоциология промышленного предприятия создана не была. Многие буржуазные и социально-демократические авторы требовали учение и обработку человеческих отношений в промышленных предприятиях в интересе ослабления классового антагонизма. Индржих Флейшнер, Станислав Шпачек, Вацлав Берунач и другие в связи с критикой тейлоризма предлагали различные мероприятия для улучшения отношений между рабочими и работодателями. Ценные побуждения для изучения социологической проблематики промышленности и промышленных предприятий содержит работа бременского социолога И. А. Благи. В своем труде «Социология крестьянина и рабочего» автор обращал внимание на важность изучения общественных условий промышлен-

ной работы, промышленных общественных отношений и давнейших социологических аспектов научного управления трудом. Аналогичными проблемами также занимались Теодор Нисториус, Вацлав Сточес и др. Однако в хозяйственной практике социологией промышленного предприятия в это время не занимались. Причина заключалась как в техническом уровне нашей промышленности, так и в характере политической структуры государства, включающего систему много политических партий, из которых правые социалистические партии помогали уравниванию классово-антагонистических отношений в промышленности часто способами приносящими методы «гуман релативс».

Социология промышленного предприятия как самостоятельная социологическая дисциплина формировалась в Чехословакии только после второй мировой войны. В послевоенное революционное время повысился интерес к жизненным условиям рабочего класса с целью, чем раньше побороть несправедливости минувшей эпохи. В крупных национализированных предприятиях возникли социально-политические формации, которые должны были всесторонне заботиться о рабочих. Социология промышленного предприятия должна была этим формациям предоставлять сведения о рабочем коллективе завода, его структуре, взглядах и точках зрения, о взаимных связях рабочих и внеарбочей жизни трудящихся и т. д. На эти практические потребности реагировали как социологи-теоретики, так и социологи-эксперты, работающие прямо в социологических лабораториях некоторых заводов. В их работах были даны доказательства, что познание субъекта при помощи социологических методов, постижение социальных связей его точек зрения и деятельности, является условием реализации как индивидуальных потребностей и интересов человека, так и общественной потребности производить на самом высоком уровне с применением инициативы трудящихся. Из более важных публикаций этого времени необходимо припомнить работу З. Ульриха, И. Шнобла, Б. Ульриха и И. Гуллы. Научная статья словацкого автора И. Гуды *К проблематике социологии промышленного предприятия* с 1948 года является резюмированием и в тоже время завершением теоретической работы в области социологии промышленного предприятия этого времени.

Summary

Vladimír Čech: Comments on the History of the Sociology of the Industrial Enterprise in Czechoslovakia

The study concerning the history of the sociology of the industrial enterprise promoted by the contemporary theoretical and practical interest in this particular branch of sociology in this country is not only of significance for registration but also helps to elucidate the meaning and aims of the study of industrial concerns. It is especially interesting to compare the motives and aims of the

sociology of the industrial enterprise under capitalist and socialist socio-economic conditions. From this point of view the history of the sociology of the industrial enterprise in Czechoslovakia compared with that in the USA and in Germany, the cradles of this special area of sociology, is very instructive.

In the United States it was primarily the development of the science of management and organization of work which has led to the sociological study of the industrial enterprise. F. W. Taylor's discoveries have turned the attention of those concerned to the "human factor" in production. This represented a considerable progress in the sphere of organization and management of work in spite of the fact that the research of the human factor was initially narrowed to individual physiological relations and laws of the working process. The practical application of Taylor's principles, however, met in the second decade of the twentieth century with a strong opposition of the workers. As a reaction to this there appeared a deeper interest in human relations within the capitalistic industrial enterprises, which was no longer conditioned only by the requirement of applying scientific principles to the managerial work in industry, but, simultaneously, also by political needs for balancing the class relations between entrepreneurs and industrial workers. There arose theories of "democratization" and "humanization" of human relations in industrial enterprises, the empirical research of human relations was started and various reformistic measures in personal and social policies designed for the adjustment of these relations were realized.

In the history of the German sociology of the industrial enterprise we do not find any direct connection between this discipline and the science of management. In Germany the sociology of the industrial enterprise rather develops from the wider context of the economic sociology. Even the German sociologists of the industrial enterprise (G. Briefs, H. Lechtape, etc.), however, developed their discipline with the aim of making the approach to the human factor in industrial enterprises more scientific. Social and political measures, which were expected to turn an industrial enterprise into an environment not only of work, but also of life, were meant to overcome the feelings of alienation of work.

In Czechoslovakia, during the period between the two world wars, the expert sociological press presented information on American and German literatures concerning the sociology of the industrial enterprise and some studies dealing with social problems in industry were written. Nevertheless, no special sociology of the industrial enterprise was established. More bourgeois and social democratic authors required the human relations in industrial enterprises to be studied and arranged in the interest of reducing class antagonism. In connection with the criticism of Taylorism, Jindřich Fleischer, Stanislav Špaček, Václav Verunáč and

others suggested various measures for improving the relations between employees and employers. Valuable impulses for studying sociological problems in industry and in industrial enterprises are contained in the work of the sociologist I. A. Bláha, who lived in Brno. In his study "Sociology of the Farmer and the Worker" he pointed out the importance of studying the social conditions of industrial work, social relations in industry and further sociological aspects of the scientific management of work. Similar problems were dealt with by Theodor Pistorius, Václav Stočes and others. In economic practice, however, the sociology of the industrial enterprise was not developed. This was due both to the technical level of our industry and, in particular, to the character of the political structure of the State, including the system of many political parties among which the right-wing socialistic parties tried to balance the antagonistic class relations in industry often by means reminding of the methods of human relations.

The sociology of the industrial enterprise as an independent sociological discipline did not develop in Czechoslovakia until the end of the Second World War. In the post-war revolutionary period the interest in the living conditions of the working class increased; its aim was to overcome the iniquities of the past epoch as soon as possible. In large

nationalized enterprises there arose socially political organizations entrusted with the care of employees in all respects.

The task of the sociology of the industrial enterprise was to provide these organizations with the knowledge of the working collective of the enterprise, its structure, views and attitudes, of mutual connections between the life of the workers spent in work and in their free time. These practical needs were responded by both sociological theorists and sociological experts working directly in sociological laboratories of some enterprises. Their work gave evidence that the knowledge of the subject by means of sociological methods, the understanding of social connections of man's attitudes and activities present a condition for the realization of both individual needs and interests and the social need of producing on the highest possible level and utilizing the workers' initiative. Among the most important authors of this period the following should be mentioned: Z. Ullrich, J. Šnobl, B. Ulrich and P. Gula. The study of the Slovakian author P. Gula "Contribution to the Problem of the Sociology of the Industrial Enterprise", published in 1948, summarizes and at the same time completes theoretical work in the area of the sociology of the industrial enterprise of that epoch.