

Základem marxistického konceptu sociologie podniku je rozlišování mezi podnikem socialistickým a kapitalistickým. Průmyslové podniky vznikají a fungují v rámci konkrétních společensko-ekonomických formací. Výrobní vztahy tvořící základ společensko-ekonomických formací určují také podstatné stránky sociální struktury průmyslových podniků. Pro sociální strukturu kapitalistických podniků je z tohoto hlediska rozhodující rozdělení společnosti na vlastníky výrobních prostředků (tedy v první řadě průmyslových podniků) a na námezdně pracující, kteří jsou těmito vlastníky vykořisťováni. Na podstatě tohoto vztahu nemění nic to, že vystupuje v historicky proměnných formách. V minulosti bylo pro sociální strukturu průmyslového podniku typické, že podnikatel – vlastník – vykonával svoji funkci přímo na půdě průmyslového podniku, v soudobém monopolistickém kapitalismu pak vykonávají bezprostřední řídicí funkce a vůli monopolních společností manažeři.

Z řečeného neplyne, že strukturní vazby v sociálním systému průmyslového podniku se vyčerpávají vztahem základních společenských tříd tvořících jádro společensko-ekonomické formace. Vazby se vytvářejí pochopitelně mezi všemi elementy podnikového sociálního systému a široké pletivo těchto vazeb poutá ty elementy systému, které jsou složkami vnitřní podnikové organizace. Protože vnitřní podniková organizace je podmíněna především dělbou práce v podniku a jejím smyslem je koordinace složek systému za účelem realizace základních podnikových cílů (především cíle výrobního) a protože v tomto směru je mezi socialistickými a kapitalistickými podniky obdoba, mnohé sociální vztahy v obou těchto typech podniků mohou být alespoň po formální stránce analogické. Platí však to, co bylo

napsáno v jedné naší starší sociologické publikaci: „Pro marxistickou sociologii průmyslu musí být studium ekonomického základu průmyslových vztahů rozhodujícím východiskem. Všechny vnitropodnikové sociální vztahy jsou v konečné instanci těmito převládajícími ekonomickými a společenskými vztahy, panujícími ve společenském řádu, určeny a poznamenány. Tímto východiskem se marxistická průmyslová sociologie kvalitativně liší od buržoazní průmyslové sociologie.“<sup>1</sup>

Evidentní skutečnost podstatného vlivu převládajících vlastnických a ekonomických vztahů na sociální vnitropodnikové vztahy vyvolává otázku, jaké místo zaujímá anebo spíše má zaujímat v marxistické sociologii průmyslového podniku problematika dělnické třídy. Tato třída tvoří základní složku sociální struktury průmyslového podniku. Vystihuje to proslavená a často citovaná věta z *Manifestu Komunistické strany*: „Touž měrou, jakou se rozvíjí buržoazie, tj. kapitál, rozvíjí se také proletariát, třída moderních dělníků, kteří mohou existovat jen tehdy, když nalézají práci, a kteří nalézají práci jen potud, pokud jejich práce rozmnožuje kapitál.“<sup>2</sup> A nezapomínejme také na to, že již v *Manifestu Komunistické strany* je podán pregnantní obraz sociální organizace kapitalistického podniku: „Moderní průmysl proměnil malou dílnu patriarchálního mistra ve velkou továrnu průmyslového kapitalisty. Masy dělníků, směstnané v továrně, jsou organizovány po vojensku. Jako řadoví vojáci průmyslové armády jsou staženi pod dozor celé hierarchie poddůstojníků a důstojníků. Jsou nejen raby buržoazní třídy, buržoazního státu, každého dne a každé hodiny je také zotročuje stroj, dozorce a především sám jednotlivý buržoa-továrník.“<sup>3</sup>

Obraz sociálního systému kapitalistické-

<sup>1</sup> Čech, V. — Jukl, E.: *Sociologie v praxi Západočeského kraje*. Plzeň, Západočeské nakladatelství 1966. s. 104.

<sup>2</sup> Marx, K. — Engels, B.: *Vybrané spisy*, sv. I. Praha, Svoboda 1950, s. 33.

<sup>3</sup> Citované dílo, s. 33.

ho podniku, který zde zakladatelé marxismu-leninismu podali, neztratil dodnes nic na své platnosti, pokud jde o třídní podstatu hierarchických vztahů v kapitalistických podnicích. Soudobé manažerské metody řízení těchto vztahů, ať jde o metody „human relations“, o tzv. sociálně politické metody řízení, o demokratické, participační a četné další praktiky a metody, které jsou vynuceny změnami mocenských sil ve vnitrostátním a v mezinárodním měřítku a které jsou i důsledkem technických, technologických a organizačních změn v kapitalistických podnicích, pouze do určité míry reformují sociální systém kapitalistického podniku, ale kvalitativní změnu v něm neuskutečňují.

Jestliže zkoumáme sociální systém průmyslového podniku, nevyhnutelně se tedy dostáváme k problematice dělnické třídy. Vůbec to neplatí jen o průmyslových podnicích kapitalistických. Ani sociální systém socialistických průmyslových podniků není možno posuzovat a analyzovat odtržené od sociální struktury socialistické společnosti, která je v zásadě založena na existenci dělnické třídy jako vedoucí společenské složky, družstevního rolnictva a sociální skupiny inteligence. Vztahy, které zaujímá dělnická třída v socialistické společnosti vůči všem ostatním složkám této společnosti, jsou základem a páteří vztahů také v sociální struktuře socialistického podniku. Ani jednu z rovin této struktury není možno vystihnout v její podstatě — ať jde o strukturu mocenskou, řídicí či skupinovou — jestliže nebudeme vycházet ze vztahů dělnické třídy a ostatních velkých skupin socialistické společnosti. Obecnou metodologickou formulaci to vystihl Jaroslav Kolář: „Studium struktury průmyslového podniku leží uprostřed mezi studiem struktury společnosti jako celku, které provádí obecná sociologie, a studiem struktury malé sociální skupiny, které je předmětem sociometrie. Proto se do sociální struktury podniku promítá makrostruktura společnosti; současně však porozumění jí předpokládá i studium individuálních rolí jednotlivců v malých sociálních skupinách a celém sociálním systému podniků.“<sup>4</sup>

Sociální struktura podniku však není jen reflexem převládajících celospolečen-

ských ekonomických a sociálních vztahů. Dělnická třída je svým vznikem, formováním svých specifických skupinových rysů, svými profesionálními, kvalifikačními a sociálně psychologickými charakteristikami organicky spjata právě s prostředím průmyslového podniku, s charakterem práce, který plyne z věcného a sociálního vybavení podniků, apod. Právě na půdě socialistických podniků se nejmasověji projevuje její progresivní společenská role rozvíjením socialistického soutěžení, uplatňováním vedoucí politické role přímo na půdě podniků anebo tím, že dělnická třída je základním kádrovým zdrojem rozhodujících složek socialistického politického systému. V socialistických průmyslových podnicích je koncentrována také ozbrojená ochranná moc dělnické třídy v podobě dělnických milicí. Socialistické průmyslové podniky jsou a budou bezprostředním jevištěm přeměn dělnické třídy, jejichž stále výrazněji působícím faktorem bude proces vědeckotechnické revoluce. Tyto podniky jsou a budou hlavním střediskem zvyšování její kulturně technické úrovně, sblížování a postupného překonávání rozdílu mezi fyzickou a duševní prací a jiných velkých pohybů v sociálně politické sféře socialistické společnosti.

Při vytváření marxistického konceptu sociologie průmyslového podniku a při všech konkrétních vědeckovýzkumných pracích na poli této odvětvové sociologie je ze všech uvedených důvodů nutno vycházet z toho, že problematika dělnické třídy zcela objektivně patří k základním bodům analýzy sociálního systému průmyslového podniku. To ovšem neznamená, že přístup sociologie průmyslového podniku k této problematice bude týž, jako přístup filosofie, ekonomie, vědeckého komunismu či historie. Objev historické role dělnické třídy a její vedoucí společenské funkce není nikterak spjat se sociologií průmyslového podniku. Vyplýval z komplexu ekonomických, filosofických a historických studií zakladatelů marxismu-leninismu a ze zobecnění konkrétních faktů o postavení, funkci a jednání dělnické třídy.<sup>5</sup> Proto nestačí jen konstatování, že problematika dělnické třídy náleží k ústředním aspektům marxistické koncepce sociologie průmyslo-

<sup>4</sup> Kolář, J.: *Sociologie podniku*, Praha, Práce 1968, s. 14.

<sup>5</sup> Viz např. Rychtařík, K.: *Engelsova kniha Posta-*

*vení dělnické třídy v Anglii — nová etapa společenského výzkumu*. Sociologický časopis 9, 1973, č. 1. s. 8—22.

vého podniku, ale musí být zkoumána specifická pohledu sociologie podniku na tuto otázku.

Je náblední, že ztratí-li se dělnická třída ze zorného pole sociologie podniku, je to prohřešek proti gnoseologické funkci této odvětvové sociologie. Pokud se to děje — a bohužel to v naší podnikové sociologii není docela řídký zjev — dochází k absurdní situaci, že sami představitelé této disciplíny počínají trpět „podnikovou slepotou“, kterou teoreticky zdůvodňují a vysvětlují. Avšak je to prohřešek také proti ideologickým funkcím, které sociologie průmyslového podniku má plnit. Vyklizuje se vlastně pole buržoazním průmyslovým a podnikovým sociologům, kteří problematice dělnické třídy věnují nejvyšší pozornost.

### Otázka dělnické třídy v sociologii podniku kapitalistických zemí

Vztah buržoazní sociologie průmyslu a podniku k otázce tříd a třídního boje byl již nejednou v naší sociologické literatuře — podobně jako v literatuře ostatních socialistických zemí — kriticky posuzován.<sup>6</sup> Chceme-li však nalézt co nejvýstižnější a také nejautentičtější charakteristiku místa, které zaujímá problematika dělnické třídy v buržoazní sociologii průmyslu a průmyslového podniku, je výhodné sáhnout po díle sociologa C. Wrighta Millse. Je to jeden z těch amerických sociologů, který nebyl spjat se zájmy severoamerického monopolního kapitálu a nejednou se kriticky vyjadřoval k významné složce ideologie tohoto kapitálu — k tzv. „manažerské sociologii“, představované teorií „human relations“.

V jedné ze svých méně známých časopiseckých prací *The Contribution of Sociology to Studies of Industrial Relations* se zabývá okolnostmi vzniku a funkcí průmyslové sociologie (přesnější je prý říkat „lidské vztahy v průmyslu“).<sup>7</sup> Soustřeďuje se hlavně na Mayovu školu, „z níž všechny ostatní tendence nyní povstávají“.<sup>8</sup> V kapitole nazvané *Sociální kontext nového hlediska* uvádí řadu výroků představitelů amerického kapitálu, z nichž je zřetelně

patrné, že tematickým a ideologickým jádrem americké průmyslové sociologie je vztah mezi kapitálem a dělnickou třídou. Například v *New York Times* z 18. května 1947 bylo možno číst tato slova: „Součinnost mezi prací a vedením je založena na lepším vzájemném chápání lidských vztahů a na tom, že dělníci jsou považováni za lidské bytosti ve shodě s americkou demokratickou tradicí, a nikoli za nerozlišenou masu podřízenou svévolné kontrole odborů anebo vládních diktátorů.“<sup>9</sup> Anebo: „Lepší lidské vztahy v průmyslu znamenají vyšší pracovní výkon; ale to není vše. Postoj dělníků k práci, k představeným atd. má hluboký vliv na společenské mínění.“<sup>10</sup>

Mills ukazuje, že podnikatelé se soustřeďovali na nové odvětví poznání a praxe, na americkou průmyslovou sociologii „human relations“ proto, že věřili v její působení na snižování vlastních nákladů výroby, na uvolňování celkového napětí v podnicích, že doufali v nalezení nových „symbolů přizpůsobení“. Americká průmyslová sociologie má svůj „politický rámec“, neboť v ní jde v podstatě o vztahy mezi dělníky a podnikateli (v článku se mluví o „vedení“). Formulemi pro vyjádření těchto vztahů jsou „součinnost“ a „spolupráce“ a nejvýznamnější roli při jejich utváření mají manažeři, pracující metodami „otevřených komunikačních kanálů“ a jinými prostředky. Odboráři naproti tomu nejasně vycítovali, že zkoumat by se měly především „nelidské“ vztahy v průmyslu (inhuman relations in industry), a obávali se, že nástupem mayovské školy hrozí „sociologická taylorizace“.

Pročítáme-li práce z oboru americké průmyslové sociologie, pak skutečně vidíme, že postavení dělníků a ostatních námezdně pracujících je v nich z různých hledisek systematicky studováno a hledají se prostředky, jak zacházet s touto stěžejní skupinou v podniku, jak ji řídit, jak na ni působit, aby podnikový systém dosahoval permanentně stavu rovnováhy. Podstatné je, že v těchto pracích nejde o řešení problému dělnické třídy jako jedné z otázek, ale o to, že i poznatky o všech dalších sociologických problémech průmyslových

<sup>6</sup> Viz např.: Cech, V.: „Lidské vztahy“ jako teorie a metoda boje monopolů proti dělnické třídě. Přehled. 1960. č. 4; Kohout J.: *Sociologie a řízení ekonomiky*. Praha, Práce 1967; Gvišiani, D. M.: „Menadžerizmus“ — americká sociologická sociologija biznesa. *Voprosy filosofii* 1961, č. 5, atd.

<sup>7</sup> Viz: *Berkeley Journal of Sociology. A Critical Review*, Vol. XV. 1970.

<sup>8</sup> Citované dílo, s. 13.

<sup>9</sup> Citované dílo, s. 15.

<sup>10</sup> Tamtéž.

podniků směřují k cíli harmonizovat dělnictvo a vedení jako dvě základní složky sociálního systému podniku, na jejichž vztahu především závisí „ekvilibrium“ tohoto systému.

Přitom vyrovnávání vztahů mezi dělníky a zaměstnanci na straně jedné a podnikateli na straně druhé je buď výslovně formulováno jako cíl řídicí práce v podniku, nebo tvoří jakousi vnitřní osu celého pojednání. U zakladatelů buržoazní sociologie průmyslu a podniku, ať severoamerických anebo německých, se zpravidla setkáváme s otevřeným vyjádřením, že problém dělnické třídy je právě tím hlavním. U Eltona Maya má úvaha o postavení dělnické třídy v kapitalistickém světě a o roli průmyslových podniků při řešení tohoto postavení přímo filosofický a programový charakter. Touha po solidaritě, po pevných skupinových vazbách, která je u dělnictva neobyčejně silná a která je v kapitalistické výrobě stále méně uspokojována, se může stát záchytným bodem úpravy průmyslových vztahů a záchrany kapitalistických pořádků. Bude to tehdy, jestliže se podnikatelům podaří tuto touhu uspokojovat podporou a rozvíjením neformálních vztahů. Polský autor J. Strzelecki upozornil ve svém pojednání *Společenská ideologie a hranice empirismu školy Eltona Maya* na to, že pro teorii „human relations“ je příznačný zásadní obrát v názoru na fenomén dělnické solidarity: „Ideje školy Eltona Maya jsou originální v tom, že v jevu, na který doposud podnikatelé pohlíželi s obavou a nepřátelstvím, spatřují kladnou hodnotu a chtějí na něm založit — ne méně a ne více — pouze záchranu té civilizace, v níž podnikatelé plnili řídicí úlohu.“<sup>11</sup>

Německý zakladatel sociologie podniku Goetz Briefs pokládá za ústřední otázku průmyslových vztahů „podnikový sociální problém“, který je mu především problémem narůstajícího pocitu odcizení u dělnické třídy. Sleduje přitom různé pokusy o zmírnění tohoto pocitu a netají se svým odporem proti radikálnímu řešení revolučního překonání sociálně ekonomických podmínek odcizení, uskutečněnému v Sovětském svazu. Říká, že vedle tohoto řešení existuje ještě kapitalistická cesta, která byla celkem úspěšná v USA: soukromo-

kapitalistický podnik vezme věc sám do svých rukou s dvojím cílem — učinit zbytečnou státní intervenci a umožnit „mírové vytváření a upevňování vztahů mezi dělníky a podnikem“. Může to být úspěšné proto, že „kapitalistický podnik je dnes, vzhledem ke svému sociálnímu napětí, přístupnější a ochotnější ke korekturám než státní anebo socializovaný podnik.“<sup>12</sup>

Ve srovnání s pracemi zakladatelů buržoazní sociologie průmyslu a průmyslového podniku jsou v novějších dílech různé sociální aspekty chování dělníků a dalších zaměstnanců v kapitalistických podnicích studovány daleko podrobněji, avšak stále v onom základním rámci snah po úpravě vztahů mezi kapitálem a prací při zachování podstaty soukromovlastnického podnikání. V těchto dílech se rozehrává široký rejstřík témat z oblasti sociálních souvislostí práce a chování dělnické třídy. Závažné místo zde má výzkum různých forem styku a jednání nadřazených s podřízenými z hlediska jejich efektu na chování dělníků. Výsledkem výzkumu je formulace různých pravidel, instrukcí a metod jednání s lidmi a vedení lidí.

Často se opakujícími tématy, jimiž se buržoazní sociologie průmyslu a podniku zabývá, pokud jde o dělnickou třídu a její postavení v podnikovém systému (zejména v hierarchickém systému řízení), jsou například:

- charakteristika dělnické třídy jako společenské skupiny a kritika marxisticko-leninské teorie tříd a třídního boje;
- podnikové konflikty a metody jejich řešení (mj. problematika tzv. „divokých stávek“);
- role odborových organizací a jejich funkcionářů přímo v dílnách (tzv. mluvčích);
- obsah a formy participace dělnictva na řízení;
- postavení dělnictva v hierarchii řízení, zejména jeho vztah k nejnižšímu článku řízení, tj. k dílovedoucímu (a naopak);
- faktory spokojenosti dělnictva s prací a jejich postoje k podniku;
- stav a podmínky pracovní morálky dělnictva;
- otázky tzv. sociálního klimatu v dílnách, závodech a podnicích;

<sup>11</sup> *Studia socjologiczne polityczne*, 1962, č. 11.

<sup>12</sup> Briefs, G.: *Betriebssoziologie*. Stuttgart, Hand-

wörterbuch der Soziologie 1931, s. 50.

— otázky mobility (absence, fluktuace aj.) a četné další.

UVĚDOMUJICE si základní třídní kontext řešení těchto problémů v buržoazní sociologii průmyslu a průmyslového podniku, musíme současně pečlivě vyhledávat a pro naše účely využívat racionální přínosy výzkumů, které jsou na tomto poli podnikány. Především sama tato tematika je racionální a mnohé z uvedených okruhů jsou a nadále budou předmětem zájmu i marxistické sociologie průmyslu a podniku.

Ve východisku a přístupu k těmto tématům však je mezi buržoazní a marxistickou sociologií průmyslu a podniku diametrální rozdíl. Základní divergence je v názoru na podmíněnost a vývojové zákonitosti vztahu mezi dělnickou třídou a buržoazií v kapitalistickém systému. Marxistická sociologie průmyslu a podniku nejen nesdílí, ale naopak musí zásadně kritizovat obecnou výchozí ideu, vyjadřovanou sice různými způsoby, ale vždy s takovým smyslem, který je obsažen v tomto volně interpretovaném konstatování D. C. Millera a W. H. Forma v jejich *Industrial Sociology. The Sociology of Work Organizations*: „Nyní je známo, že výkon, zisk a průmyslový mír závisejí ve značné míře na poznání, že průmysl je komplexem vzájemně působících skupin a jedinců. Sám technologický pokrok nemůže vyřešit většinu problémů v našich závodech. Tyto problémy mohou být zvládnuty jen rostoucím poznáváním a pochopením lidských vztahů v průmyslu. Průmyslová sociologie je relativně novou disciplínou, věnovanou tomuto cíli.“

Tato ústřední idea je v buržoazní sociologii průmyslu a podniku relativně neměnná. Je jen vyjadřována různými formami. Například v knize *Human Relations at Work* od Keitha Davise (3. vydání z r. 1967) se opětovně připomíná rozhodující role manažerů při vytváření „dobrých lidských vztahů“ v podnicích v zájmu rovnováhy podnikového systému. V poslední době se kladé zvláštní důraz na formální pojetí vztahů v průmyslových podnicích, z něhož se ztrácí reálný třídní obsah těchto vztahů. Struktury vztahů nadřízenosti a podřízenosti v kapitalistických podnicích

jsou vydávány za stabilní a jsou někdy vyvozovány z existence rozdílů mezi lidmi v „přirozeném nadání“ k ovládání a řízení. V jedné z novějších severoamerických publikací *Elements of Industrial Systems Engineering* čteme, že rozdíly se projevují v existenci „osobnosti vůdčího typu, což znamená charakteristický rys nadřazenosti nebo zvláštní duševní schopnosti“.<sup>13</sup>

Heslo, že porozuměním a reformováním lidských vztahů v průmyslu je možno zvládnout problémy třídních vztahů kapitalistické společnosti, může mít nějakou působivost pouze ve spojitosti s odpovídající teorií tříd a třídního boje. Touto přiměřenou teorií je v buržoazní sociologii stratifikační nauka, podle níž je příslušnost ke třídám a vrstvám dána celou pluralitou faktorů — od výše příjmu až po způsob trávení volného času, ale s výjimkou tak „nicotného“ faktoru, jako je vztah k vlastnictví výrobních prostředků. Miller a Form o tom říkají, že raní marxisté pokládali rozdělení na průmyslové dělníky a vlastníky za základní třídní rozdělení společnosti, avšak, že „pozdější výzkumy vytříbily tuto zjednodušující analýzu, takže dnes si uvědomujeme, že společenskou třídní stratifikaci ovlivňují jiné ekonomické a sociální síly“. Podobně se vyslovuje západoněmecký sociolog Ralf Dahrendorf: ve světle určitých přeměn soudobého kapitalismu se prý „teze o rozštěpení průmyslu a průmyslových podniků na dva velké nepřátelské tábory, na dvě velké, proti sobě stojící třídy (K. Marx a B. Engels) jeví jako hrubě zjednodušená, ba jako nepravdivá“.<sup>14</sup>

Toto je východisko, které nejen otevírá nezbytný prostor k prokazování možnosti „průmyslového míru“ na půdě kapitalistické společnosti pomocí prostředků a postupů, které vypracovává buržoazní sociologie průmyslu a podniku, ale které určuje a poznamenává volbu tematických okruhů pro výzkum podle pořadí jejich naléhavosti a pochopitelně i způsob zpracovávání dílčích otázek. Sám teoretický koncept sociálního systému podniku musel být vyvinut tak, aby se manipulace s jeho elementy jevila jako účinný prostředek harmonizace základních sociálních vztahů na jeho půdě.

<sup>13</sup> Blair, R. N. — Whitson, C. W.: *Elements of Industrial Systems Engineering*. Prentice Hall, New Jersey 1971, s. 169.

<sup>14</sup> Miller, D. C. — Form, W. H.: *Industrial So-*

*ciology. The Sociology of Work Organizations*. New York 1964, s. 95; Dahrendorf, R.: *Industrie- und Betriebssoziologie*. Walter de Gruyter a Co., Berlin 1965, s. 92. 1971, s. 169.

Soustava pozic a rolí, jejich propojení komunikacemi podle určitých zásad, manipulace se symboly náležejícími k jednotlivým pozicím, vztahy v hierarchické linii nadřízenosti a podřízenosti a mnohé další — to vše jsou, podle představ těchto sociologů, rozhodující momenty sociálního systému podniku a jeho ovládnutí.

Nejvýstižnějším dokladem toho, jak základní buržoazní třídní hledisko v oblasti průmyslových vztahů ovlivňuje způsob řešení jednotlivých problémů v západní sociologii průmyslu a průmyslového podniku, jsou rozborové otázky průmyslových konfliktů, participace zaměstnanců na řízení, analýza vztahů mezi dělníky a dílovedoucími, přístup k tzv. „morálce“ dělnictva aj.

D. C. Miller a W. H. Form v již uvedeném díle analyzují konflikty v podnicích v širokém kontextu celospolečenského konfliktu mezi kapitálem a prací. Dávají nám nahlédnout do zajímavých skutečností dnešní severoamerické společnosti a současně prozrazují onen velký a zásadní ekonomicko-sociální rámec buržoazní sociologie průmyslu a podniku. Ukazují, jak severoameričtí monopolisté různými neformálními prostředky vyvíjeli nátlak na americkou vládu, aby jejich konflikty s dělnickou třídou řešila v jejich prospěch. Ukazují také, jakou taktiku v těchto konfliktech volili pravcovi odborářští vůdce. Vysvětlují tuto taktiku na příkladu filosofie Samuela Gompersa, spočívající v názoru, že by se dělnictvo mělo organizovat politicky, ale nemělo by podporovat politické strany. Gompers doporučoval, aby dělníci nejprve zkoumali výnosy zákonodárců obou politických stran a pak aby hlasovali pro ty, které budou ve prospěch dělnictva. Tento pragmatický postup vedl k oslabení neformálního vlivu monopolů na vládu a přispěl k vytváření formálních nátlakových skupin monopolního kapitálu. Současně na straně dělnictva vedl k vypracování programu „plné účasti“ v politice prostřednictvím Komitétu politické výchovy (COPE), spojeného s demokratickou stranou a vykonávajícího vliv na její politiku.

Součástí ofenzívy podnikatelů proti tomuto tlaku je orientace na vnitropodnikové řešení konfliktních situací mezi vedením

a dělníky. Do této ofenzívy byla zapojena sociologická zkoumání „modelů konfliktů“ a institucionálních a metodických prostředků jejich řešení. Pokud jde o institucionální problematiku, výsledkem sociologických doporučení byl růst vlivu oddělení pro průmyslové vztahy. Tato oddělení dohlížejí na postup při vyřizování stížností, shromažďují u různých složek organizace — finančních, personálních, dozorcích aj. — materiály potřebné k uzavírání smluv s dělníky atd. Velkou pozornost věnuje sociologie průmyslu a podniku jednání dílovedoucích jako představitelů podnikové organizace a jednání „mluvčího“ jako představitelů odborové organizace. U „mluvčího“ je důležitá jeho orientace — zda se orientuje na odborový svaz, na zaměstnance anebo zaměstnavatele. Studují se jeho role. Nejdůležitější je jeho role „detektiva“. Spočívá v tom, že „mluvčí“ zjišťuje, není-li porušována smlouva a nemají-li dělníci nějaké stížnosti. Pozorováním, osobním kontaktem i prostřednictvím neformálního komunikačního systému musí získat informace o všem důležitém, co se na jeho úseku děje. Jinou jeho rolí je role „advokáta“. Spočívá v hájení dělnických zájmů ve smyslu uzavřených smluv. Sociologové věnují pozornost také metodám jednání „mluvčího“, jeho vztahům k dílovedoucímu, procedurám při uzavírání smluv mezi dělníky a podnikateli atd. Miller a Form konstatují, že „proces kolektivního vyjednávání je procesem, který redukuje sporné otázky“.<sup>15</sup>

Obdobná pozornost je této problematice věnována západoněmeckými sociology. Například F. Fürstenberg se ve své knize *Grundfragen der Betriebssoziologie*<sup>16</sup> domnívá, že vztahy mezi zaměstnanci (tj. dělníky) a mezi zaměstnavateli (tj. kapitalisty) mají rozhodující vliv na rozsah spolupráce v podniku, event. na vznik napětí a konfliktů. Ve všech průmyslových státech existují proto pokusy řídit tyto vztahy institucionálně a zajišťovat tak projednávání sporných případů mírnou cestou. V kapitalistickém světě jsou prý dvě možnosti: vytvořit potřebné instance zákonem, jak tomu bylo v NSR v případě tzv. *Betriebsverfassungsgesetz*, anebo ponechat vznik a formu potřebných institucí na vůli

<sup>15</sup> Miller, D. C. — Form, W. H.: Citované dílo, kapitola 10: *Sociální konflikt v pracovní organizaci. Kontext průmyslového konfliktu*.

<sup>16</sup> Fürstenberg, F.: *Grundfragen der Betriebssoziologie*. Köln und Opladen, Westdeutscher Verlag 1964.

zájmových stran, jako je tomu například ve Velké Británii. Podobnou problematikou se zabývá také R. Dahrendorf, který vypracovává přehled principů průmyslových vztahů a za jeden z podstatných principů pokládá „kanalizaci“ konfliktů, která zabraňuje přerůstání konfliktu v „partyzánskou válku“, či jak říkají Američané, v „divokou stávkou“.

Uvedené příklady ilustrují, že problematika dělnické třídy a jejích vztahů k podnikatelům je v buržoazní sociologii průmyslu a podniku jak východiskem, tak samotným tématem sociologických rozborů. Pro úplnost je však nutno znovu upozornit na to, že jednání dělnictva — z hlediska jeho sociálních souvislostí a vazeb — je studováno ještě v řadě dalších aspektů. Pro vývoj vztahů mezi kapitálem a prací je vysoce relevantní otázka spokojenosti dělnictva s vykonávanou prací a s životem v podniku vůbec. Pokusy vytypovat faktory této spokojenosti jsou již takřka nespočetné. D. G. Moore a R. K. Burns ve své studii *How Good is Your Morale?* uvádějí seznam faktorů (s jejich specifickou vahou), který je výsledkem průzkumu 500 000 průmyslových zaměstnanců.<sup>17</sup> Kromě regulace průmyslových vztahů je účelem těchto výzkumů hledat prostředky ke zlepšení morálky pracujících a ke zvýšení podnikatelských zisků. Že se to nedaří v uspokojivé míře, dokazují tato slova z Millerovy a Formovy práce: „Celková morálka pracovníků ve výrobě je v průměru nízká. Práce sama jim dává málo uspokojení. Staví se kriticky vůči tlaku a pracovnímu břemenu na ně vkládanému. Stěžují si na únavu a nudu při své práci. Vidí málo možností pro osobní růst a postup v zaměstnání.“<sup>18</sup>

Spokojenost s prací a zlepšování morálky dělníků jsou závislé mj. na metodách řízení a na vztazích přímo v pracovních skupinách. Proto také tyto problémy jsou analyzovány. Vyslovuje se požadavek, aby v podnicích průběžně fungovala „zpětná vazba“, zachycující a korigující výkyvy ve spokojenosti s prací a v morálce, a aby pracovní morálka dělníků byla pozvedána pomocí tzv. „sociometrického rozmísťování“. Pokud jde o problematiku řízení či vedení pracovníků, vychází se ze zjištění, že existuje pozitivní vztah mezi způsoby

vedení orientovaného na zaměstnance a spokojenosti a morálkou. Rovněž faktory soudržnosti (koheze) pracovních skupin v provozech byly analyzovány a byl studován jejich vliv na spokojenost a morálku dělnictva.

Uvedeme-li ještě výzkumy mobility, absence a fluktuace dělnictva, pak výčet nejdůležitějších sociologických problémů týkajících se dělnictva v kapitalistických průmyslových podnicích je takřka úplný. Buržoazní sociologie průmyslu a podniku má tedy při realizaci ekonomické, sociální a státní politiky monopolistického kapitálu významnou funkci. Má ji proto, že neignoruje tak zásadní faktor soudobé společenské struktury, jako je faktor „dělnická třída“.

### **Dělnická třída v marxistické sociologii podniku**

Marxistická sociologie průmyslu a podniku má provádět hlubokou kritickou analýzu přístupů buržoazní sociologie průmyslu k problematice dělnické třídy. Avšak jak již bylo řečeno, měla by současně učinit z problematiky dělnické třídy jeden z nosných bodů své koncepce sociální struktury socialistického podniku. Průmyslový podnik je typem technicko-ekonomicko-sociálního systému. Technická, ekonomická a sociální sféra podniku tvoří dialekticky propojenou jednotu. Současný stav techniky a technologie zakládá takové formy dělby práce, z nichž plynou rozdíly mezi fyzickou a duševní prací, což v rámci podniku znamená mezi dělníky na jedné straně a technicko-hospodářskými pracovníky na straně druhé. Vzhledem k socialistickému charakteru výrobních vztahů nemají tyto rozdíly třídní antagonistický charakter, ani pokud jde o řídicí pozice, jako tomu je v kapitalistických podnicích. Avšak rozdíly tu jsou, a to nejen v charakteru práce, ale také ve společenské funkci obou těchto velkých skupin podnikového sociálního systému. Ani při rozboru sociální struktury podniku nelze zapomínat na to, že historicky danou funkcí dělnické třídy je její vedoucí role při revolučních přeměnách společnosti v socialistickou a komunistickou společnost. Tato historická role plyne mj. ze zvláštností soužití a vztahů příslušníků dělnické

<sup>17</sup> Miller, D. C. — Form, H. W.: Citované dílo, kapitola 16: *Vedení, morálka a produktivita*.

<sup>18</sup> Tamtéž.

třídy právě v podnicích, ze sepětí s technikou jako základní materiální silou společenské dynamiky, z určitých sociálně psychologických zvláštností, které se v organizovaném kolektivu dělníků vytvářejí, a z řady dalších známých příčin. Organizovaným ideovým a akčním nástrojem realizace vedoucí role dělnické třídy je komunistická strana, která — obdobně jako odborové organizace — je pevnou součástí sociálního systému socialistického průmyslového podniku. Dělnická třída, její strana a odbory podstatným způsobem ovlivňují funkci celého technicko-ekonomicko-sociálního systému podniku v socialismu.

Zformalizované pojetí sociálního systému podniku, s nímž se v některých pracích našich autorů i u některých sociologů z ostatních socialistických zemí setkáváme, zabráňuje tomu, aby se dělnické třídy dostalo při rozboru podnikového systému a jeho struktury takového místa, které jí objektivně náleží. Typickým projevem zformalizování sociálního systému podniku je jeho pojetí jako souhrnu pozic a rolí. Vůbec nejde o to, že by sociologicky a nikoli jen organizačně pojatá problematika pozic a rolí nebyla reálnou problematikou podnikového sociálního systému, stejně jako ostatní sociálně vztahové aspekty formální organizace, neformálních vztahů a struktur apod. Avšak tento systém není možno na pozice a role redukovat. Sociální systém podniku je složitá kategorie, zahrnující lidské a skupinové elementy v jejich nespočetných vztazích, v němž jsou lidem přisouzeny pozice (to platí v první řadě o pozicích formální organizace, které jsou obsazeny jednotlivými pracovníky, aby organizace mohla fungovat) a v němž lidé na daných pozicích určitým způsobem jednají (hrají roli), ale v němž také — a dokonce v první řadě — působí vyhraněné makroskupiny, přičemž z těchto velkých skupin jsou to v první řadě dělníci na jedné straně a technicko-hospodářští pracovníci na straně druhé. Kromě toho jsou makroskupiny i mikroskupiny složitě diferencovány podle dalších kritérií — biologických, profesionálních, kvalifikačních, ideově politických a dalších. Což lze tuto komplikovanou realitu analyzovat jen pomocí operací s pozicemi a rolemi a některými dalšími odvozenými kategoriemi, jako je

nadřazenost a podřazenost, autorita, komunikace a další?

Autoři, kteří chápou sociální systém podniku jako souhrn pozic a rolí, si uvědomují ve větší či menší míře nebezpečí neúnosného zúžení pohledu na tento systém, a proto se dotýkají ostatních strukturních složek podniku, avšak jen v souvislosti s pozicemi a rolemi. To pak vede opět jen k zformalizovanému pojetí skupin, jak je patrné z tohoto výroku: „Vertikální diference (nazývaná sociální stratifikací) je hierarchií sociálních vrstev, uspořádaných podle kritéria nadřazenosti a podřazenosti. Sociální vrstva je tedy skupina, která je definována svou pozicí — tzv. statusem — ve společnosti; je to skupina, jejíž příslušníci mají stejný status. Přitom statusem se i zde rozumí relativní (tj. vyšší nebo nižší) místo, které skupina zaujímá ve struktuře společnosti (v sociální struktuře) vzhledem k druhým skupinám.“<sup>19</sup> Skupiny v podniku se podle toho vytvářejí jen na základě umístění v hierarchii nadřazenosti a podřazenosti. Potom ovšem nezbyvá místo pro kvalitativní analýzu skupin a jejich skupinových charakteristik, které do značné míry určují funkci skupin v podnikovém systému. A vůbec zde již není místo pro speciální analýzu funkce dělnické třídy v socialistickém podniku a sociologických podmíněností jejího života a práce.

Určitý pohled na průmyslový podnik jednak v jeho kvalitativní určitosti a jednak v jeho obecných sociálně organizačních formách nalézáme v práci S. Widerszpila a kol. *Sociologie v závodě*, zatímco některé jiné polské publikace z tohoto oboru k formálnímu pojetí sociálního systému podniku silně inklinují. Ve Widerszpilově knize se o dělnících v podniku sice pojednává v kapitole *Systém pozic a rolí a základní role v průmyslovém podniku*, ale na straně druhé z celé této práce plyne, že její autoři vycházejí z představy o specifických, kvalitativně určitých rysech dělnické třídy. Nezapomínají přitom ovšem na to, že dělnická třída je také vnitřně strukturována. Obraz sociologické problematiky průmyslového podniku podaný v této práci odpovídá realitě společenské struktury socialistické společnosti. Výchozí kategorií zde není kategorie systému podniku jako soustavy pozic a rolí, ale ne-

<sup>19</sup> Porket, J. L.: *Podnik jako sociální systém*. Bratislava, ÚEOS 1967, s. 17.



sporně přesnější určení tohoto systému, které Widerszpil a kol. přejímají od J. Szczepańskiego. Společenský systém podniku je „soubor mezilidských vztahů, soustava určitých skupin a organizací, systém míst a společenských pozic“.<sup>20</sup>

Vcelku správné marxisticko-leninské východisko pak autorům dovoluje vidět a vytyčovat sociologickou problematiku podniku ve světle podstatných vztahů socialistického podniku k celku socialistické společnosti. Uvádějí, že „společenské vztahy v závodě jsou konkrétní formou projevu vztahů společenských“. O dělnících říkají, že „základní skupinou pracovníků v každém závodě jsou dělníci, bezprostřední výrobci produktů vyráběných v daném závodě“.<sup>21</sup> Ať se zabývají kteroukoli z významných otázek sociologie průmyslu a podniku – vlivem změn charakteru práce na sociální strukturu podniku a na chování pracujících, formováním a úlohou kolektivní práce a socialistických pracovních kolektivů v procesu humanizace práce, utvářením socialistického vztahu k práci, otázkami spokojenosti s prací a dalšími – nikdy nezapomínají na kvalitativní stránku těchto problémů a na jejich modifikaci v kvalitativně určitých skupinách působících na půdě průmyslových podniků.

Převážně formální přístup k sociologickým aspektům průmyslového podniku, s nímž se v některých našich pracích setkáváme, plní snad funkci vybrušování sociologických kategorií, čímž tyto práce mohou přispět ke zpřesňování některých nástrojů poznávání a analýzy sociologické problematiky podniků,<sup>22</sup> avšak není přístupem dostatečným. Konkrétní výzkumná praxe také zpravidla z těchto formalizujících koncepcí nevychází. Výzkumy týkající se účasti pracujících na řízení, rozvoje různých forem socialistického soutěžení, vlivu technických a technologických inovací na povahu práce a četné další se vždy týkají konkrétního skupinového prostředí, respektují roli a specifčnosti dělnických profesí na půdě podniků a vycházejí z určení sociální struktury podniku převládajícími společenskými výrobními vztahy. Tím vlastně empirická výzkumná práce v našich podnicích sama překonává for-

malizující tendence v přístupu k sociálnímu systému podniku.

Sociologie průmyslu a podniku musí a – s ohledem na svůj empiricko-teoretický charakter a na metody, s nimiž disponuje – také může ve své předmětové sféře podávat daleko podrobnější a diferencovanější obraz skupinového uspořádání, než to činí historický materialismus, vědecký komunismus anebo i obecná sociologie. Tyto disciplíny se ve shodě se svým předmětem a metodami zabývají uvedenou problematikou daleko obecněji, přičemž historický materialismus formuluje především nejobecnější materialistická východiska rozboru třídní a skupinové struktury lidské společnosti a vědecký komunismus provádí konkrétní analýzu třídní struktury společnosti s ohledem na politické zájmy a politickou činnost těchto tříd a vrstev v té které fázi vývoje třídního a politického boje. Tato analýza slouží především k určení postupu komunistické strany jako předvoje dělnické třídy. V. I. Lenin vysvětloval tento problém v souvislosti s řešením volby taktiky ruské sociální demokracie v knize *Dvě taktiky sociální demokracie*: „Řešení této otázky, jak jsme uvedli, závisí na objektivní kombinaci působení různých společenských sil. Charakter těchto sil je teoreticky určen marxistickou analýzou ruské skutečnosti a nyní je určován prakticky otevřeným vystoupením skupin a tříd v průběhu revoluce.“<sup>23</sup>

Marxistická sociologie průmyslu a podniku musí své podrobné rozborů skupinové struktury podniku, sloužící jako podklad pro ekonomické, odvětvové a podnikové řízení, budovat na marxisticko-leninské teorii tříd, na základních charakteristikách tříd, vrstev a skupin, jak je podává marxisticko-leninská teorie, a na aktuálních poznatcích o stavu a pohybech ve struktuře společnosti, které jsou formulovány vedoucími stranickými a státními orgány socialistické společnosti. Přitom mezi obecnějšími a zásadnějšími poznatky marxisticko-leninské teorie o společenských třídách, vrstvách a skupinách a mezi konkrétními a diferencovanými poznatky, které o této problematice přináší sociologie

<sup>20</sup> Widerszpil, S. a kol.: *Sociologie v závodě*. Praha, Práce 1971, s. 103.

<sup>21</sup> Citované dílo, s. 101.

<sup>22</sup> Pichňa, J.: *Sociológia podniku*. Bratislava, Práca 1972.

<sup>23</sup> Lenin, V. I.: *Vybrané spisy*, sv. I. Praha, Svoboda 1950, s. 482.

průmyslu a podniku, je vztah vzájemného ovlivňování a obohacování.

Slovenský sociolog Petr Gula před léty napsal, že sociologie průmyslu a podniku je povolána podat co nejreprezentativnější a nejpodrobnější obraz procesu industrializace na Slovensku. V tom je skutečně výstižně objasněna role, kterou sociologie průmyslu a podniku může v porovnání s obecněji zaměřenými disciplínami sehrát. Pokud jde o dělnickou třídu, sociologie průmyslu a průmyslového podniku ve svém teoretickém konceptu vytýčuje místo, které problematika dělnické třídy v této odvětvové sociologii zaujímá jako jedna z hlavních otázek sociálního systému podniku, a určuje přístupy k analýze této problematiky. Jde o to, aby sociologie průmyslu a podniku zobecňovala poznatky získané konkrétním sociologickým výzkumem o vlivu diferencovaného vnitřního složení dělnické třídy na plnění podnikových funkcí a konstruovala obraz možných variant, které se v našich podnicích z tohoto hlediska objevují. Je nepochybné, že objasnění vztahu mezi složením dělnictva (a širěji pracovního kolektivu závodu vůbec) a realizací podnikových funkcí má velký význam pro zkvalitňování řídicí práce. Každý řídicí pracovník ví ze zkušenosti, že charakter řídicí činnosti je silně poznamenán strukturou souboru a skupiny a že v cílech a metodách řízení se objevují odlišné problémy, jestliže pracovní kolektiv je složen převážně z kádrových dělníků, anebo naopak z lidí, kteří do závodu nově přicházejí z jiného prostředí, jestliže je složen převážně z mužů, anebo žen, stabilizovaných či nestabilizovaných částí pracovního souboru atp.

Charakteristické rysy velkých skupin v závodech — složení a stupeň rozvoje dělnictva po stránce jeho profesionální, kvalifikační, kulturně technické a ideově politické úrovně, struktura složky technicko-hospodářských pracovníků apod. — se promítají do všech částí sociálního systému podniku a ovlivňují jejich konkrétní vzhled a fungování. Dosud jsme například zvyklí pojednávat o malých pracovních skupinách zcela obecně. Avšak rozdíly mezi malými skupinami v závodech a podnicích jsou dány již tím, na jaké makroskupinové bázi vznikají — jde-li o malé pracovní skupiny dělníků či dokonce i jednotlivých částí dělnictva, jako jsou dělníci

kvalifikovaní a nekvalifikovaní, strojoví a ruční, jde-li o pracovní skupiny administrativních úředníků anebo konstruktérů, projektantů atd.

Rovněž tzv. neformální struktura závodu a podniku je pod těmito vlivy. Tato neformální struktura nejen objektivně existuje, jak to prokázala jako první právě sociologie průmyslu a podniku, ale stále se mění. Někdy se poukazuje na to, že neformální struktura může funkce v podniku ovlivňovat buď pozitivně, nebo negativně. Tyto směry působení neformálních struktur a možnosti ovlivňovat neformální struktury k pozitivním orientacím jsou závislé na řadě vnějších faktorů, například na zdokonalování formální organizace a metod jejího řízení, a na pozitivním vývoji základních makroskupin a na jejich vzájemných vztazích. Závisejí na celkovém rozvoji socialistických výrobních kolektivů závodů a podniků, v němž právě rozvoj dělnické složky, uplatňování její vedoucí role a zlepšování jejích vztahů ke složkám ostatním hraje rozhodující roli.

Je pochopitelné, že bez náležité pozornosti k dělnické třídě nelze v sociologii průmyslu a podniku pravdivě a s nároky na praktickou použitelnost řešit ani jedinou z otázek, jimiž se tato disciplína zabývá, ať jde o účast pracujících na řízení, problematiku postojů k různým jevům podnikového života, otázku mobility, konfliktů a spolupráce anebo zcela principiální problém dynamiky podnikového systému jako produktu vzájemných souvislostí mezi technickou, ekonomickou a sociální sférou podniku. Z hlediska zastoupení problematiky dělnické třídy čeká dosud koncept marxistické sociologie průmyslu a podniku na své dobudování.

## Резюме

Чех В.: Проблематика рабочего класса в социологии предприятия

В теоретическом понимании и в практической исследовательской деятельности в области марксистской социологии промышленности и предприятия надо уделять большее чем до сих пор внимание проблематике рабочего класса. Промышленные предприятия существуют в конкретных общественно-экономических формациях, основой которых являются специфические формы собственности на средства производства. В этих формациях на основе отношения к собственности на средства производства образуются общественные классы. В капиталистической общественно-экономической формации это в первую очередь рабочий класс

и капиталисты, в социалистическом обществе это рабочий класс и класс крестьянства кооперативов. К ним присоединяется общественный слой социалистической интеллигенции. Эта классовая и групповая структура общественно-экономической формации отражается в структуре социальной системы промышленных предприятий. Отношения между классами и группами в обществе существенно влияют также на социальные отношения на предприятиях. Поэтому вопрос о рабочем классе относится к основным вопросам социологии промышленности и предприятия. Это видно также по буржуазной социологии промышленности и предприятия, в которой проблема отношений между рабочими и предпринимателями, между рабочими и руководством, относится к самым важным. Исследования в области социологии промышленности и предприятия направлены на установление гармонии между рабочими, капиталистами и их менеджерами. Очень хорошо это заметно по способу изучения и по его практическому применению в области промышленных конфликтов, институциональных и методических вопросов участия работников в управлении, отношений к работе и удовлетворение работой, трудовой морали и т. п. В марксистской социологии промышленности и предприятия проблематика рабочего класса еще не занимает место, отвечающее ее значению. Отчасти это обусловлено расширенным формализующим подходом к социальной системе предприятия как к сумме позиций и ролей. Существующее на промышленных предприятиях отношение между технической, технологической, социальной базой и социальной структурой предприятия требует уделять первоочередное внимание общественным макрогруппам, возникающим на основе разделения труда, из того в первую очередь рабочему классу, технико-хозяйственным работникам и их взаимным отношениям. Социология промышленности и предприятия в социалистических странах притом исходит из марксистско-ленинской теории классов и изучения о ведущей роли рабочего класса. Однако ее подход и методология изучения социальной структуры отличаются от более общих подходов философии, экономики и научного коммунизма. Социология промышленности и предприятия призвана давать конкретное и дифференцированное изображение рабочего класса и всех остальных социальных слоев промышленного предприятия, и изучать влияние характеристик макрогрупп на малые трудовые группы, неформальные отношения, отношения к труду и предприятию, и на все остальные проблемы и явления, которыми социология промышленности и предприятия занимается.

## Summary

### **Čech V.: Problems of the Working Class in the Sociology of the Enterprise**

Problems of the working class should be given considerably more attention than has been the case hitherto, both in the theoretical concept and in the practical research activity carried on in the area of the Marxist sociology of the enterprise.

Industrial enterprises exist in concrete socioeconomic formations based on specific forms of ownership of production means. In these formations, fundamental social classes come into being on the basis of the relation to the ownership of production means. In the capitalist socioeconomic formation it is primarily the working class and the capitalists, in the socialist society it is the working class and the class of co-operative farmers. These are joined by the social stratum of the socialist intelligentsia. This class and group structure of the socioeconomic formation is projected in the structure of the social system of industrial enterprises. Relations existing among the classes and groups in society are substantially affecting the social relations within enterprises. This is why the question of the working class belongs among the foremost questions of the sociology of industry and of the enterprise. This is evident also in the case of the bourgeois sociology of industry and of the enterprise where the problem of relations between workers and entrepreneurs, between workers and management belongs to the most relevant ones.

Under capitalism, the research in the area of the sociology of industry and of the enterprise aim at a harmonization of relations among workers, capitalists and their managers. This becomes clearly evident in the research method used and in the practical application of research results in the sphere of industrial conflicts, institutional and methodological questions of the employee's participation in management, attitudes to work and satisfaction with work, working morale, etc. In the Marxist sociology of industry and of the enterprise, the problems of the working class have not yet been assigned a place corresponding to their importance. The relation existing in industrial enterprises between the technological and economic base and the social structure of the enterprise requires paramount attention to be paid to social macrogroups arising on the basis of the division of labour, and, in particular, to the working class, to the technical-economic staff and to their interrelations.

In the socialist countries, the sociology of industry and of the enterprise proceeds from the Marxist-Leninist theory of classes and from the doctrine of the leading role of the working class. However, its approach and research methodology applied in examining the social structure of the enterprise differ from the more general approaches of philosophy, economy and scientific communism. The sociology of industry and of the enterprise is called upon to present a concrete and differentiated picture of the working class and of all the other social components of the industrial enterprise, and to study the impact of macrogroup characteristics on small working groups, informal relationships, attitudes to work and to the enterprise, and to all the other problems and phenomena dealt with by the sociology of industry and of the enterprise.