

SLOVANSKÝ SVĚT
MYŠLENKY A SKUTEČNOSTI

MENŠÍ ŘADA

1946

ORBIS - PRAHA

Koupi od	
Darem od	<i>prof. Weyle</i>
v	<i>Prace</i> za Kčs
Inv. čís :	<i>18.084</i>
Sign:	

ÚSTŘEDNÍ KNİHOVNA PRÁVNICKÉ FAKULTY UJED STARÝ FOND C. inv.: <i>019264</i>
--

VYŘAZENO

PŘEDMLUVA K ČESKÉMU VYDÁNÍ

Pracovní právo je v nynějším našem budovatelském období vedle práva ústavního a správního nejaktuálnějším právním oborem. Nejen proto, že se v něm mnoho mění při přechodu ke zřízení socialistickému, ale i proto, že správné vyřešení pracovních poměrů, mzdových a platových systémů i jiných otázek pracovního práva je podmínkou opětného zlepšení pracovní morálky, zvýšení výrobnosti našeho průmyslu a jeho soutěživosti při vývozu, tudíž předpokladem úspěšné rekonstrukce celého hospodářství a zvýšení životní úrovně našeho národa. Při řešení těchto otázek je zajisté velmi žádoucí, aby nejen naše kruhy zákonodárné a úřední, nýbrž i široká veřejnost, zvláště odborářská, byla náležitě informována, jak jsou tyto otázky řešeny jinde, zejména pak ve státě socialistickém — v Sovětském svazu. Pašersnikovo „Pracovní právo SSSR“ podává tyto informace na základě vědeckém způsobem přístupným i širokým vrstvám čtenářů, kteří nemají právnícké vzdělání.

Český překlad, pořízený z ruského rukopisu, zachovává a co možná ještě zlepšuje přístupnost výkladu pro české čtenáře. Nebylo to věcí lehkou, neboť při vší příbuznosti obou slovanských jazyků má každý z nich své osobité — často rozdílné — prostředky a způsoby vyjadřovací, a to jak co se týče názvosloví, tak i slohu.

V názvosloví se snažil překladatel zachovat ryze českého jazyka, třebaže se zatím již značně rozmohly názvy cizí. Na př. proč užívat honosného slova „brigáda“, s níž je spojena představa nějakých 10 tisíc vojáků, pro několikačlennou vlakovou četú anebo pro hlouček pracovníků, pro nějž máme docela krásné a výstižné české názvy „pracovní družina“, „pracovní četa“, „pracovní skupina“? Nebo proč nazývat ony kombinované sklízňové stroje, pro něž Rusové převzali z angličtiny název „kombajny“, i u nás „kombajn“, když to není nic jiného než i u nás známá žací mlátička?

Úspora jednoho slova nebo i dvou slov (kombajner — řidič žací mlátičky) nemůže ospravedlnit znešvařování mateřského jazyka.

Někdy je jeden ruský název pro dva pojmy logicky od sebe odlišné. Na př. „нормы выработки“ jsou nejen „normy pracovních výkonů“ (předpisy), nýbrž i „normální pracovní výkony“, obsažené v těchto normách. V češtině musíme oba tyto pojmy dobře rozlišovat, chceme-li se vyjadřovat srozumitelně.

Dále bylo dbáno toho, aby odborné instituce, i u nás zavedené, byly nazývány tak, jak je u nás obvyklé. Na př. „расценочно-конфликтная комиссия“ (doslova „hodnotící a konfliktní komise“) se překládá „rozhodčí komise“. Nebo „фабрично-заводской комитет“ se překládá „závodní rada“ (po příp. „podniková rada“), ačkoliv doslovný překlad by byl „závodní výbor“ („závodní komitét“). Podobně je v oddílu o sociálním pojištění užito názvosloví obvyklého v našem právu (na př. „důchod“ místo „pense“, „nemocenské“ místo doslovného překladu „podpora při dočasné neschopnosti k práci“ atd.).

Zkratky sovětských institucí jsou přeloženy v plném znění, neboť příslušné české zkratky by nebyly srozumitelné. Na př. ВЦСПС (Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов) je přeloženo Všesvazová ústřední rada odborů, nebo ЦКВКП(б) (Центральный Комитет Всесоюзной Коммунистической Партии большевиков) Ústřední výkonný výbor všesvazové komunistické strany (dodatek „bolševiků“ je vypnechán, poněvadž u nás nemá význam). Zkratka СНК (Совет Народных Комиссаров — rada lidových komisariů) je většinou překládána slovem „vláda“ (nyní je to ministerská rada). Také takové zkratky jako „наркоматы“ (наркоматы — Народные Комиссариаты — lidové komisariáty) jsou překládány plně, a to pro věci i nyní platné nynějším názvem „ministerstva“, jen při citování dřívějších vyhlášek byl ponechán dřívější název „lidový komisariát“. Slovo „совхоз“ (совхоз — советское хозяйство — sovětské hospodářství) je překládáno „státní statek“, neboť je úplnou obdobou našich státních statků (i jinak slovo „sovětský“ má často význam „státní“). Slovo „колхоз“ (колхоз — коллективное хозяйство — kolektivní hospodářství), které se i u nás již vžilo, bylo pro krátkost vyjadřování ponecháno vedle českých názvů „zemědělské výrobní družstvo“ a „družstevní statek“, rovněž i jeho odvozeniny „kolchozní“ a „kolchozník“.

(člen zemědělského družstva). Slovo „промартель“ (промысловая артель) je přeloženo „živnostenské družstvo“, ačkoliv u nás je obvyklejší název „výrobní družstvo“, a to hlavně z toho důvodu, že je v rámci těchto družstev též „промколхоз“ (промыслово-сельскохозяйственная артель), který nelze dobře překládati „výrobně zemědělské družstvo“, nýbrž srozumitelnějším a výstižnějším názvem „živnostensko-zemědělské družstvo“.

Rovněž ve slohu bylo dbáno toho, aby při věrném vystižení vše. h myšlenek autorových bylo co nejméně znát stopy překladu, aby výklady byly plynulé, logicky skloubené a tudíž pro čtenáře záživnější. Pro přehlednost byly uvnitř oddílů jednotlivé skupiny odstavců opatřeny hesly (titulky vlevo s kraje bez zarážky), uvnitř textu pak některá vodící slova proložena (i když v originále proložena nejsou). Na několika místech byly odstavce proti originálu spojeny, anebo naopak rozděleny. Tyto poměrně nepatrné formální úpravy zajisté dají tím více vyniknout vnitřní hodnotě díla.

Dr A. Ševčík

A. J. PAŠERSTNIK, autor „Pracovního práva SSSR“, je roddák z Min-ska, hlavního města běloruského. Po skončení gymnasia studoval v Kijevě na vysoké škole národního hospodářství, kde roku 1926 absolvoval právnickou fakultu a roku 1929 složil ještě doplňovací zkoušky na fakultě národohospodářské.

Po studiích nastoupil nejprve službu soudní a byl vyšetřujícím soudcem v Rudé armádě. Pak byl zaměstnán v Kijevské a Všeukrajinské radě odborů, kde vedl agendu pracovní a mzdovou. Zároveň byl hlavním poradcem ukrajinského lidového komisaře průmyslu.

Od roku 1932 se věnoval dráze pedagogické. Přednášel na kijevské vysoké škole technické průmyslovou ekonomiku a na kijevské universitě pracovní právo. Zároveň byl až do září 1941 přednostou oddělení občanského práva na ukrajinském Ústavu právních věd. Po úspěšné disertaci roku 1932 byl roku 1940 jmenován docentem právních věd. Za války byl zároveň s kijevskou vysokou školou technickou evakuován do Taškentu. Od roku 1943 žije v Moskvě jako vědecký pracovník Ústavu právních věd při Akademii věd SSSR a zároveň přednáší na moskevských vysokých školách občanské a pracovní právo.

A. Pašerstnik napsal a vydal asi 50 vědeckých prací z oboru práva, národního hospodářství a odborového hnutí. Hlavní jeho práce jsou:

Kurs pracovního práva (pro právnické fakulty),

Učebnice sovětského pracovního práva,

Dělnické zákonodárství v předrevolučním Rusku,

Úprava pracovní doby,

Práce v kolchozech,

Právní formy zařadování do práce za války,

Mzdové otázky v sovětském pracovním právu.

Úvodní výklady

I. ZÁSADY SOVĚTSKÉHO PRACOVNÍHO PRÁVA A ÚSTAVA SSSR

Veliká říjnová socialistická revoluce změnila od základu pracovní i životní podmínky dělníků a sedláků Ruska.

Staré Rusko bylo zemí zaostalého dělnického zákonodárství. Pracovní doba byla nadměrně dlouhá a mzdy nízké. V tovární výrobě byl zákoně předepsán 11 ½ hodinový pracovní den, ale i tyto zákonné předpisy se často porušovaly. V malých podnicích a v zemědělství se pak délka pracovní doby zákonem vůbec neomezovala. Zákony neupravovaly ani dovolené, ani pojištění proti nezaměstnanosti, ani pojištění starobní a invalidní, ani nezajišťovaly minimální mzdy, ani uspokojivou ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků.

Jinak je tomu nyní v Sovětském svazu, který je zemí nejpokrokovějšího pracovního zákonodárství. Otázky organizace a ochrany práce mají v SSSR prvořadý význam a jsou velmi důležitým oborem zákonodárství, politiky i vědy.

Hned v prvních dnech svého trvání sovětská vláda zavedla a uzákonila osmihodinový pracovní den, ve zdravotně škodlivých oborech výroby dokonce ještě kratší, rozšířila zákonnou ochranu práce na všechny dělníky i úředníky bez výjimky a zavedla všestranné sociální pojištění, jímž se dělníkům i úředníkům zajišťovala náhrada výdělku pro případ nemoci a neschopnosti k práci, jakož i podpora v nezaměstnanosti (dokud ještě se nezaměstnanost v SSSR vyskytovala). Dále byly vytvořeny volené orgány pracovní inspekce a stanoveny přísné tresty za porušování zákonů o ochraně práce.

Sovětská vláda vydala dekrety, jimiž se zavedla každoroční placená dovolená pro všechny dělníky i úředníky a jimiž se předpisovalo zřizování jeslí a mateřských škol při továrnách i závodech.

S rozvojem těžkého průmyslu, se zřizováním velkých družstevních statků, s rozšiřováním lehkého a potravinářského průmyslu, s posilováním hospodářské a obranné moci země sovětský stát stále zlepšoval i hmotné podmínky pracujícího lidu, aby mu zajistil možnost užívati všech statků kulturního života a vzestup blahobytu.

V jednom ze svých projevů zdůraznil Josef STALIN nerozlučnou souvislost mezi hospodářskými úspěchy země a vzrůstem národního blahobytu a doložil ji údaji z roku 1938. Za pouhých pět let — od roku 1933 do roku 1938 — se roční národní důchod více než zdvojnásobil a mezdní fond téměř ztrojnásobil, což ovšem znamená zvýšení mezd. Zároveň se za tuto dobu téměř ztrojnásobily (počítány v penězích) výnosy družstevních statků a téměř zešestinásobily státní příspěvky na sociálně kulturní opatření.

Léta 1939—41 byla obdobím dalšího hospodářského rozmachu Sovětského svazu a zároveň dalšího zvýšení hmotné i kulturní životní úrovně lidu. V těchto letech mohl pracující lid daleko plněji než dříve ukojovati své potřeby ve zboží všeho druhu, v bydlení, jakož i v potřeby kulturní. Zvyšovaly se také státní příspěvky na sociální pojištění, na zdravotnictví, lidovou osvětu a na divadelnictví.

Při studiu pracovních a životních podmínek v SSSR a při jich srovnávání s životními podmínkami v jiných zemích je třeba pamatovati, že životní úroveň sovětských občanů se určuje nejen stále rostoucím výdělkem, nýbrž i rozsáhlým okruhem služeb, jež stát prokazuje svým občanům pro ukojení rozličných důležitých potřeb. Tak na př. se poskytuje sovětským občanům úplně bezplatné a dobře organizované léčení na státních poliklinikách, v ambulatoriích, v nemocnicích a v ošetrovnách. Na léčebnou péči vynakládá stát ohromné prostředky, o pracující se starají vysoce kvalifikované kádry lékařů.

Dělníci a úředníci, kteří potřebují sanatorního a lázeňského léčení, dostávají na účet státu poukazy do zotavoven a sanatoří. Na Ukrajině, na Krymu a na Kavkaze, v předhoří Karpat i na Dalekém Východě jsou stovky krásných, dobře zařízených ozdravoven, v nichž miliony dělníků a úředníků tráví svou dovolenou a v nichž se jim dostává i potřebné léčebné péče. V letech 1933—38 dosáhl počet návštěvníků

zotavoven téměř sedmi milionů lidí a počet léčených v sanatořích přes půl druhého milionu lidí. V jednodenních zotavovnách („domech oddechu“) trávilo své volné dni v uvedených letech asi půl druhého milionu lidí, v dětských letoviscích a v pionýrských táborech dli každé léto na zotavené dva miliony dětí a školní mládeže.

Statistice sovětských jinochů a dívek studuje na vysokých školách a dobře prospívající dostávají státní stipendia podle stupně prospěchu, průměrně 250 až 500 rublů měsíčně.

Převudou-li se na peníze všechny služby pro ukojování životních a kulturních potřeb pracujících na účet státu a odborových organizací, počítajíc v to bezplatné léčení, vzdělání, dětské jesle a mateřské školy, sportovní podniky, sociální pojištění a j., dělá to nejméně 40% přídavek ke mzdě, kterou pracovník dostává na ruku.

Hospodářský a politický vývoj sovětské společnosti, v níž neexistuje vykořisťování a v níž výsledky výroby připadají všemu lidu, je příkladem toho, jak se vzrůstem národního bohatství stoupá i blahobyt jednotlivce, jak zájmy jednotlivce jsou v úplném souladu se zájmy státu, společnosti a národního hospodářství. To značnou měrou utváří i psychologii sovětských občanů, jejich poměr k práci a k povinnostem vůči společnosti a státu. Čím více je znát péči státu o potřeby pracujících, tím úspěšněji pracují sovětsští občané.

Socialistický poměr k práci je vůbec jedním z nejdůležitějších a nejvýraznějších znaků sovětské společnosti, její ideologie, jejích zvyklostí a její morálky. Sovětské lidi se dívají na výrobu jako na záležitost sobě blízkou a drahou, jejíž výsledky patří všemu lidu. V jejich očích práce přestává být „těžkým a potupným břemenem, za něž se pokládala dříve, a stává se otázkou cti a slávy, otázkou statečnosti a hrdinství“ (Stalin). Tento nový poměr k práci se zdůrazňuje i v ústavě SSSR, kde se v čl. 12 praví: „*Práce v SSSR je povinností a věcí cti každého občana schopného práce.*“ Jeden ze zákonů socialistického státního zřízení zní: „*Od každého podle jeho schopností, každému podle jeho práce.*“

Sovětské dělníky, úředníky, inženýry, techniky a zemědělce na družstevních statcích („kolchozech“) vkládají do své práce mnoho lásky

a tvůrčího ducha, snažíce se dělati ji s největším užtkem pro společnost.

Uvědomělý vztah k práci je základem socialistické pracovní morálky. Pracovní kázeň je nejen právní, nýbrž především velmi významnou mravní zásadou sovětské společnosti. Článek 130 ústavy SSSR ukládá každému občanu povinnost zachovávat pracovní kázeň.

V opatřeních sovětského státu, směřujících k upevnění pracovní morálky, ke zvýšení pracovního výkonu a ke zlepšení jakosti práce, je významným činitelem soustavné hmotné i mravní povzbuzování. Čím lepší a výkonnější práce, tím větší výdělek. 1000—1500 rublů měsíčně — to je dosti častá mzda kvalifikovaného sovětského dělníka. Stachanovci, kteří vynikají zvláště velkými pracovními výkony, si často vydělají i tři až čtyři tisíce rublů za měsíc.

Mimo to dělníci a úředníci, kteří udělají více, než je jim uloženo, dostávají občasné prémie, dosahující 50 až 100 % měsíčního platu. Zvláštní prémie dostávají pracovníci za užitečné návrhy, jimiž se racionalisuje jejich práce, uspoří suroviny, materiál a pod.

Pracovníkům, kteří vyniknou vzornou pracovní činností, se udělují čestné tituly, řády a medaile, jakož i rozličné výsady a výhody.

Bylo by nadsázkou tvrzení, že všichni pracovníci si hned osvojili novou pracovní morálku a nový poměr k práci. Bylo třeba mnoho času, bylo třeba dlouhé, těžké a úporné práce, aby se pracující lid převychoval, aby se v jeho mentalitě vykořenily návyky a přežitky naočkované staletým útlakem, bylo třeba strhující síly příkladu nejlepší, nejprůbojnější části pracující třídy, aby převážná většina dělníků a později i výkonných zemědělců přestala se dívat na práci jako na těžké břímě, jako na smutný, nevyhnutelný úděl nemajetných.

* * *

X Pro postavení pracujících v SSSR je jedním z nejvýznamnějších činitelů odstranění nezaměstnanosti, tohoto strašného blice proletariátu starého Ruska i jiných zemí. Nezaměstnanost byla v SSSR definitivně likvidována v roce 1930.

Od té doby, co se sovětské hospodářství rozvíjí plánovitě, bez krisí a otřesů, a zařazuje do výroby stále větší a větší množství dělníků, sovětský pracovník nepocituje strachu před zítřkem.

V ústavě SSSR se praví: „*Občané SSSR mají právo na práci, t. j. právo na zajištěnou práci, placenou podle množství a jakosti. Právo na práci se zabezpečuje socialistickou organizací národního hospodářství, stálým vzrůstem výrobních sil sovětské společnosti, znemožněním hospodářských krisí a likvidací nezaměstnanosti.*“ (Čl. 118 ústavy SSSR.)

Citovaný článek ústavy poukazuje na hospodářské činitele, zaručující realnost práva na práci. Mimo to stanoví sovětské zákonodárství i čistě právní záruky pro uplatnění práva na práci, kterými se zajišťuje každému jednotlivému občanu možnost dostat v pravý čas práci a kterými je chráněn před zvůlím a před porušováním tohoto velikého práva. Záruky jsou vyjádřeny platnými předpisy o přijímání do práce ve státních a veřejných podnicích a úřadech, přísnou úpravou důvodů a postupu při propouštění z práce, jakož i předpisy o přijímání a vyloučení členů kolchozů*) a jiných družstevních podniků. Je-li v podniku volné místo a vyhovuje-li uchazeč o ně předepsaným požadavkům, nesmí býti podle sovětských zákonů odmítnut. Proti odmítnutí má občan právo podati stížnost k orgánům státní moci a dosáhnout přijetí do příslušného místa.

Zákonem je přísně zakázáno odmítnout uchazeče o práci pro jeho sociální původ, pro dřívější odsouzení, pro odsouzení příbuzných atd. Stížnosti na nezákonné odmítnutí uchazečů o práci, jakož i na nezákonné propuštění z práce vyšetřují orgány státního zastupitelství. Jde-li o svévolné odmítnutí nebo propuštění, stíhají se vinníci trestně.

Odmítnutí žádosti o přijetí za člena kolchozu nebo jiného družstevního podniku, jakož i vyloučení z něho je přípustné jen z důvodů uvedených v zákoně a ve stanovách příslušných družstev a způsobem jimi předepsaným. Přitom je dotčená osoba oprávněna podati na postup orgánů příslušného kolchozu nebo jiného družstevního podniku stížnost předepsaným způsobem.

*) Viz předmluvu na str. 6 a poznámku na str. 95

Významným dokladem reálnosti práva na práci v Sovětském svazu je zejména skutečnost, že se zajišťuje zaměstnání bez výjimky všem vojákům, demobilisovaným po vítězném zakončení války proti Německu. Zákon o demobilisaci starších ročníků polní armády, přijatý Nejvyšší radou SSSR dne 23. června 1945, ukládá příslušným úředním orgánům i správám podniků, úřadů a korporací, aby demobilisovaným opatřily zaměstnání nejpozději do měsíce ode dne jejich příchodu do stálého bydliště, a to se zřetelem na odborné znalosti a zkušenosti získané v Rudé armádě, ne však práci horší, než vykonávali před odchodem do armády, a aby jim také poskytl byt a topivo.

X Vedle práva na práci zaručuje ústava SSSR občanům i právo na odpočinek. Výrazem tohoto práva je omezení délky pracovní doby, stanovení přestávek mezi prací, volného dne v každém týdnu, svátečních dnů a každoroční placené dovolené pro dělníky i úředníky, jakož i rozsáhlá síť sanatorií, zotavoven a klubů, které jsou pracujícím dány k dispozici.

Právo občanů na odpočinek je chráněno zákony sovětského státu zrovna tak přísně jako jejich právo na práci.

Na pracovní podmínky a výkonnost sovětských dělníků má velký vliv i prostředí, v němž pracují. Sovětské zákonodárství obsahuje řadu předpisů, jimiž se zajišťuje kulturní, zdravé a bezpečné pracovní prostředí, odstraňování všelikých hygienických, zdravotních závad při výrobě, potírání nemocí z povolání a ochrana před úrazy.

V ústavě SSSR se praví: „Občané SSSR mají právo na hmotné zabezpečení ve stáří, jakož i pro případ nemoci a invalidity. Toto právo se zaručuje rozsáhlým sociálním pojištěním dělnictva i úřednictva na účet státu, bezplatným léčením pracujících a širokou sítí lázeňských míst, daných pracujícím v užívání.“ (Čl. 120 ústavy.)

Státní sociální pojištění se vztahuje na všechny dělníky a úředníky bez výjimky, nezávisle na povolání, pohlaví, platu, oboru a velikosti podniku nebo úřadu, v němž jsou zaměstnání.

Za dobu prvního pětiletého hospodářského plánu (1928—32) bylo na sociální pojištění vynaloženo celkem 10,1 miliardy rublů a za dobu

druhé pětiletky (1933—38) přes 32 miliard rublů. V roce 1940 dosahoval rozpočet státního sociálního pojištění asi 9 miliard rublů. Roku 1945 byl tento rozpočet schválen ve výši 9,8 miliardy rublů a převyšuje tedy úroveň předválečnou. V uvedené částce nejsou započtena vydání na léčení obyvatelstva. V živnostenských a pod. družstvech je právo na hmotné zaopatření ve stáří, pro případ nemoci a invalidity zabezpečeno vzájemným pojištěním na účet družstev, v kolchozech veřejnou vzájemnou pomocí z prostředků kolchozů.



Uvedené zásady sovětské ústavy — právo na práci, placenou podle množství a jakosti, pracovní povinnost, pracovní kázeň, právo na odpočinek a právo na hmotné zaopatření — jsou základem sovětského pracovního práva. Sovětský stát, vydáváje zákony a nařízení o práci, zároveň tvoří i právní záruky jich provádění a za každé porušení zákonů o ochraně práce stíhá vinníky disciplinárně i trestně.

Sovětské pracovní právo je prochnuto demokratickými zásadami. Zajišťuje širokým vrstvám pracujícího lidu a jejich veřejným organizacím přímou účast na řízení výroby. Velká práva se přiznávají odborovým organizacím, které se přímo účastní právní úpravy pracovních otázek. Odborové organizace spravují záležitosti sociálního pojištění a vykonávají úkoly pracovní inspekce. Veškeré státní orgány jsou povinny poskytovat odborovým organizacím svou podporu a dávat jim k dispozici zařízené místnosti pro zřizování ústavů práce, odborových domů, pro agendu závodních rad a pod.

Demokratický ráz sovětského pracovního práva se jeví i v tom, že návrhy zákonů, týkající se práce, se předkládají širokým vrstvám obyvatelstva ke kritice. Jasnost, přesnost, prostota, jednoznačná formulace — to jsou význačné rysy sovětských právních norem, které dovolují nejen právníkům, nýbrž i prostým dělníkům operovati pojmy pracovního práva. Široce založená propaganda pak pomáhá prohlubovat právní uvědomění a upevňovat zákonnost při řešení pracovních otázek.

II. ROZSAH PLATNOSTI PRACOVNÍHO PRÁVA

Sovětské pracovní právo upravuje pracovní poměry občanů ve státních, veřejných a družstevních podnicích, v úřadech; v kolchozech, ve výrobních družstvech a pod. Pracovní zákonodárství se týká i soukromých hospodářství, pokud užívají cizí práce, ovšem bez vykořisťování (na př. práce pomocnic v domácnosti).

V Sovětském svazu není tudíž ani jediného hospodářského odvětví, ani jediné kategorie dělníků, úředníků, družstevních zemědělců a domáckých dělníků, na niž by se nevztahovala zákonná ochrana práce a v níž by se neuplatňovala státní kontrola pracovních podmínek, takže tyto podmínky se nikde nemohou stanovit jednostranně a libovolně na újmu zaměstnanců.

Pracovní otázky se řeší na celém ohromném území Sovětského svazu jednotně. Vypracování a schvalování pracovních zákonů spadá sice do kompetence svazových republik a v každé svazové republice platí samostatné zákony, ale celé pracovní zákonodárství v SSSR je vybudováno na stejné soustavě. Pracovní zákony jednotlivých republik neobsahují podstatných, zásadních rozdílů; jejich podobnost vyplývá z nerozlučného spojení národů SSSR, z jejich společného historického boje za svobodu a z jejich společného úsilí v budování sovětského státu.

Při praktickém uplatňování jednotných zásad právní úpravy pracovních poměrů je ovšem třeba dbáti konkrétních společenských poměrů a příslušného pracovního prostředí. Především je třeba přihlížeti ke druhu vlastnictví, s nímž je spjata práce sovětských občanů. Na př. práce dělníků a úředníků je spjata zpravidla s vlastnictvím státním, t. j. všennárodním, neboť tito pracovníci jsou zaměstnání převážnou většinou ve státních podnicích a úřadech jako nájemné síly. Jinak je to s členy výrobních družstev zemědělských, živnostenských a p. To nejsou nájemné síly. To jsou občané, kteří spojili své vlastní prostředky ke společné práci, ke společné výrobní činnosti, a společně vedou příslušné družstevní hospodářství, organisované na základě podílů. Na družstevních statcích patří majetek zemědělcům, členům

příslušného zemědělského družstva. Na obdobných zásadách je vybudováno hospodaření družstev živnostenských a pod.

Z toho vyplývají některé formální i věcné rozdíly mezi úpravou práce dělníků a úředníků a úpravou práce družstevníků (zemědělských a živnostenských).

Pracovní podmínky dělníků a úředníků se upravují v zásadních věcech přímo zákony. Dělníci a úředníci jsou placeni ze zvláštních, k tomu určených státních fondů podle předem stanovených norem, nezávisle na výnosu podniků a úřadů, v nichž jsou zaměstnání. Naproti tomu v družstvech zemědělských i živnostenských platí pravidla, na nichž se na základě stanov družstva usnesou sami členové družstva na valných hromadách. Pravidla se týkají důležitých složek organizace práce: pracovní kázně, vnitřního pořádku, odměny za práci atd. Ale i úprava pracovních podmínek v družstvu má svůj základ v zákonech sovětského státu.

Kolchozníci (družstevní zemědělci) nedostávají předem stanovenou mzdu, nýbrž peněžní odměnu z výnosu svého družstevního statku, jejíž výše závisí na výnosu a výsledcích kolektivního hospodářství: na výtěžku sklizně, na plodnosti dobytka a jiných podmínkách.

Sovětský stát poskytuje kolchozům všemožnou podporu ke zlepšení sklizně a tudíž i ke zvýšení výdělku kolchozníků. K tomu cíli směřují četná důležitá agrotechnická opatření: kolchozům se dávají do užívání traktory, žací mlátičky („kombajny“) i jiné hospodářské stroje, organizuje se výcvik kvalifikovaných kolchozních kádrů a zemědělských specialistů, poskytuje se pomoc při opravě inventáře a j.

Mimo rozdíly podle vlastnictví, s nímž jsou spjaty pracovní poměry, vyskytují se v sovětském pracovním právu i určité rozdíly v jednotlivých odvětvích národního hospodářství: v dopravě, v sezónních pracích, na státních statcích (v sovchozech), ve stavitelství, v obchodě, ve spojovací službě (pošta, telegraf, telefon, rozhlas), v pracích přechodného rázu a j.

Podle uvedených rozdílů se v sovětském pracovním právu rozeznávají:

a) Zákony a nařízení, týkající se práce dělníků a úředníků. Tyto pracovní poměry jsou upraveny jednak pracovními zákony svazových republik, jednak doplňovacími zákony a nařízeními všesvazovými i republikánskými (jednotlivých republik).

b) Zákony a nařízení, týkající se práce v zemědělských výrobních družstvech (v kolchozech). Základem úpravy práce v kolchozech je vzorný řád zemědělských družstev.

c) Zákony a nařízení, týkající se práce ve výrobních družstvech živnostenských a p. Základními akty v tomto oboru jsou řád živnostenských družstev, vzorné stanovy živnostenských družstev, invalidních družstev a j.

Pracovní zákonodárství je jednak všesvazové, jednak republikánské (t. j. příslušející jednotlivým svazovým republikám). Zákony a nařízení vydaná všesvazovými státními orgány platí zpravidla pro celé území SSSR a jsou všeobecně závazná, leč by v nich samých byla platnost předpisů omezena na určité území nebo na určité obory. Podle ústavy SSSR patří pracovní zákonodárství v základních věcech do kompetence Nejvyšší rady SSSR, vydávání podrobných pracovních zákonů pak do kompetence svazových republik.

Právo vydávat výklady a instrukce v pracovních otázkách se schválením nebo po předchozím zmocnění vlády přísluší Všesvazové ústřední radě odborů, která za účasti hospodářských orgánů a ústředních výborů jednotlivých odborových svazů vydává též bezpečnostní a zdravotní předpisy pro výrobu.

V sovětském pracovním zákonodárství i v praktické úpravě pracovních poměrů zaujímají důležité místo pracovní řády, vypracovávané společně odborovými i hospodářskými orgány ve formě normativních dohod. Tyto dohody, představující formálně dvoustranné smlouvy o úpravě pracovních poměrů, stanoví práva i povinnosti stran podle jejich funkce ve výrobě. Účelem jejich je jednak zajistit splnění hospodářského plánu, jednak zlepšit hmotné i kulturní životní

podmínky zaměstnanců. Na př. mezi jednotlivými ministerstvy a ústředními výbory odborových svazů jsou sjednávány pracovní řády, obsahující mzdové systémy v rozličných odvětvích národního hospodářství, kvalifikační rozřídění a mzdové sazebníky, jakož i normy výkonů, stanovící v jednotlivých průmyslových odvětvích normální výkony pro různé druhy práce i jejich hodnocení.

Velký význam pro uplatnění norem sovětského pracovního práva mají směrnice pléna nejvyššího soudu SSSR v otázkách soudní praxe. Tyto směrnice zajišťují jednotnou praxi soudních orgánů při aplikaci pracovních zákonů a jednotné soudní rozhodování pracovních sporů podle těchto zákonů a v jejich duchu.

III. ZAJIŠTĚNÍ PRACOVNÍCH SIL A PRÁVNÍ FORMY ZAŘAŽOVÁNÍ DO PRÁCE

Jedním ze základních a nejdůležitějších úkolů národního hospodářství je zajištění pracovních sil pro průmysl, dopravu a zemědělství a jejich účelné rozdělení na jednotlivé obory, okresy a podniky. Způsoby řešení tohoto úkolu v SSSR jsou určovány zásadou, vyjádřenou v čl. 11 ústavy SSSR, kde se praví, že „hospodářský život SSSR se řídí a usměrňuje státním hospodářským plánem v zájmu vzrůstu národního bohatství, stálého zvyšování hmotné i kulturní úrovně pracujícího lidu, upevnění nezávislosti SSSR a posílení jeho obranné schopnosti.“ Výcvik, využití a rozdělení pracovních sil se tudíž provádí plánovitě. Tato zásada však nikterak neznámá, že všichni občané jsou státními správními orgány přikazováni do zaměstnání a honěni do práce. Takových method sovětský stát užívá jen vůči některým skupinám obyvatelstva, a to jen ve velmi řídkých případech, je-li k tomu nucen mimořádnými poměry, na př. válkou. V převážné většině případů si občané sami volí druh i místo svého zaměstnání, do něhož vstupují po dobrovolné dohodě s příslušnými podniky.

V plánovitém hospodářství ovšem nelze nechávat otázky zaměstnání bez řízení. Stát proto řídí výcvik, rozdělení i využití pracovních sil. Toto řízení se však projevuje nikoliv individuálním přikazováním

do té neb oné práce, nýbrž jen všeobecnými směnicemi, v nichž stát stanoví kontingenty pracovních sil pro jednotlivé obory národního hospodářství, pro jednotlivé úřady, sdružení a podniky. Stát také plánuje výcvik v četných ústavech pro školení odborníků a usměrňuje rozdělení pracovních sil diferencováním pracovních podmínek podle hospodářských odvětví.

Pokud jde o přímé, individuální zařazení jednotlivých osob do práce, přenechává se zpravidla občanům samým možnost volby povolání. Sovětská ústava sice ukládá všem práce schopným občanům povinnost pracovat, ale nespoutává je žádnou formou nuceného prikazování do práce. Každý má možnost pracovat tam, kde chce, podle svých schopností, znalostí a přání.

Převážná většina obyvatelstva SSSR jsou jednak dělníci a úředníci, jednak družstevní zemědělci a združstevnění domácí výrobci. Určitá část občanů však, třeba poměrně nepatrná menšina, vede raději svá vlastní, soukromá drobná hospodářství jako samostatní sedláci nebo nedružstevní domácí výrobci. Také tato forma zaměstnání, založená na osobní práci, bez vykořisťování práce cizí, se v Sovětském svazu dovoluje a je zaručena v čl. 9 ústavy SSSR. Uznává se tedy oprávněnost libovolného zaměstnání, pokud není v rozporu se zásadami společenského zřízení SSSR.

■ Základní právní formou zařazení do práce ve státních, veřejných i družstevních podnicích a úřadech je pracovní smlouva.

V sovětském průmyslu pracují nejen dělníci z povolání a úředníci, nýbrž i značné množství selského obyvatelstva (t. zv. sezónní dělníci), pro něž námezdní práce je doplňovacím zaměstnáním.

Nábor sezónních dělníků pro průmysl se provádí organisovaně. V sezónních dělnících vidí sovětský stát velmi důležitou rezervu pro doplňování pracovních sil v průmyslu. V této věci však nemůže sovětský průmysl spoléhat na zdařbůh na samočinný příliv, bez zasahování, jako tomu bylo v době, kdy byla v zemi ještě nezaměstnanost a kdy na venkově převládalo drobné selské hospodářství. Při tehdejších poměrně malém rozsahu průmyslové výroby bylo za takové situace doplňování pracovních sil v podnicích snadné a úkol plánování

v tomto oboru se omezoval na to, aby lidé, jdoucí za prací do průmyslu, byli dirigováni správným směrem. Přesto již tehdy průmysl pocítoval nedostatek kvalifikovaných dělníků a sovětský stát dělal plánovitá opatření pro výcvik a rozdělení pracovních sil (přeškolení, kursy pro výcvik dělnických kádří, zprostředkování práce a p.).

V období první pětiletky se situace pronikavě změnila, takže bylo třeba řešit otázku pracovních sil. Likvidace nezaměstnanosti, sociální převrstvení vesnice a odstranění bídy, která hnala vesničana do města, zánik stavu bohatých sedláků (kulaků), kolektivisace zemědělství, vybavení vesnic desítkami tisíc traktorů a hospodářských strojů — to vše dalo selskému lidu možnost nového života a práce. Selské obyvatelstvo se začalo držet vesnice a zemědělské práce. Živelný odliv z vesnice do města se zastavil a tím ustal i samočinný příliv pracovních sil do průmyslu.

Poněvadž v té době se prováděla velkorysá výstavba průmyslu a každého roku se uváděly do provozu nové a nové podniky, vyvstala otázka plánovitého zajištění pracovních sil pro tyto podniky ve vší své ostrosti. Cestu k řešení této otázky ukázal Stalin ve svém historickém proslovu na poradě hospodářských odborníků roku 1931: *přechod od politiky nezasahování k politice organizovaného náboru dělníků pro průmysl prostřednictvím kolchozů na základě smluv hospodářských orgánů průmyslu s kolchozy a jejich členy*. Toto řešení bylo v plném souladu se vzájemným přátelským poměrem mezi městem a vesnicí a s jejich vzájemnou zájmovou závislostí.

Kolchozy mají životní zájem na rozvoji a nerušené práci průmyslu, aby mohl vyhovět rostoucí poptávce vesnice po hospodářských strojích a nářadí, po zboží hromadné spotřeby a po kulturních potřebách. Průmysl si pak za pomoci kolchozů opatřuje pracovní síly. Kolchozy byly postaveny před otázkou soustavného uvolňování určitého množství svých členů na práci do průmyslových podniků.

Sovětské zákonodárství upravuje způsob uzavírání smluv mezi hospodářskými orgány průmyslu a představenstvy kolchozů. Smlouva s kolchozem, která má ráz výpomoci výrobě a obsahuje oboustranné konkrétní závazky, je důležitým právním jednáním, které předchází

uzavření pracovních smluv s jednotlivými kolchozníky o odchodu na dočasnou práci v průmyslu. Tyto smlouvy s jednotlivými kolchozníky se uzavírají písemně a obsahují sjednané pracovní podmínky sezónního dělníka v podniku, dobu, na niž se najímá, lhůtu odjezdu do místa zaměstnání, rozsah a způsob zálohování, náhradu jízdného a přepravy svršků, výši denního cestovného na místo atd. Podnik se zavazuje obeznámit nového dělníka s bezpečnostními předpisy a s technickými podmínkami práce, zajistit mu kulturní životní podmínky, včasnou dovolenou a pod. Ve smlouvě se stanoví ovšem též povinnosti dělníka.

Zákonodárství ukládá hospodářským orgánům průmyslu povinnost dáti každému získanému sezónnímu dělníkovi příležitost, aby se na účet podniku účastnil kursů pro zlepšení kvalifikace. Kolchozníkům, kteří odpracují alespoň rok v podniku a uzavřou smlouvu na druhý rok, se poskytuje jednorázová peněžitá odměna ve výši dvou-týdenní mzdy. Podle vládního nařízení nesmějí představenstva kolchozů v takových případech překážeti prodloužení pracovní smlouvy. Kolchozníci, kteří odcházejí organisovaně na práci do průmyslu, zachovávají si plně svá práva v kolchozu a požívají úlev v placení zemědělské daně, v pojištění, v dodávkách a j.

Za války se nemohl nábor pracovních sil prostřednictvím kolchozů prováděti ve velkém rozsahu, neboť i v kolchozech se pociťoval nedostatek pracovních sil. Naopak, sovětská státní správa vypomáhala kolchozům tím, že na nejkritičtější období zemědělských prací posílala na venkov část práce schopného městského obyvatelstva, které nebylo zaměstnáno v podnicích průmyslových a dopravních.

V souvislosti s obrovským rozšířením průmyslové výroby a se zmenšením přílivu vesničanů do měst v důsledku zvýšení životní úrovně vesnice vyvstala ještě před válkou nutnost hledati další způsoby, jak doplňovati průmysl a dopravu pracovními silami. Zvláště naléhavá byla potřeba kádrů kvalifikovaných dělníků s přiměřenou pracovní zručností a s velkou výkonností.

Roku 1940 přikročil sovětský stát k vytvoření kvalifikovaných pracovních záloh pro průmysl a dopravu. Bylo rozhodnuto opa-

třovat a předávat podnikům ročně 800 000 až jeden milion mladých vycvičených pracovních sil z měst i venkova. Tato mládež se vzdělává pro rozličná povolání v odborných učňovských školách řemeslnických a železničářských, kde učení trvá dva roky, a v učňovských školách továrních, kde je učební doba kratší.

Zkušenosti z každoročních náborů do učňovských škol ukázaly, že mládež si velmi cení jejich význam. V mnohých případech počet podaných přihlášek do nich převyšoval počet volných míst.

Žáci učňovských škol, zřízených pro výcvik pracovních záloh, zažívají velmi výhodné, ba privilegované postavení. Otvírá se jim možnost získat odborné vzdělání, mistrovskou zručnost a dobrou kvalifikaci, která zaručuje v budoucnu vedoucí místo ve výrobě, velký výdělek a pod. Vyučování na těchto školách je bezplatné a žáci mají dokonce úplné zaopatření od státu, dostávajíce od něho vše, čeho potřebují: stravu, obuv, ošacení, byt, učební pomůcky a kulturní služby. Mimo to dostávají na ruku i část příjmů školy od podniku za objednané práce, prováděné během výcviku. Za splnění uložených úkolů a nad to, co bylo uloženo, dostávají žáci prémie od podniku, ve kterém prodělávají výrobní výcvik.

Přípravou a rozdělením pracovních záloh se zabývá zvláštní, vládou zřízené generální ředitelství pracovních záloh při ministerské radě SSSR. Pro jednotlivá povolání jsou zavedeny jednotné učební plány, založené na učebních metodách, které se přibližují výrobním poměrům. Výběr povolání, v nichž se může dorost vyučiti, je velmi rozmanitý. Po vyučení se mladí dělníci posílají do práce v důležitých hospodářských odvětvích, a to do vedoucích podniků průmyslových i stavebních, kde jsou povinni pracovat čtyři roky za sebou za obecně obvyklou mzdu.

Dělníci, kteří se odborně vyučili v rámci přípravy pracovních záloh, pracují nikoli na základě pracovní smlouvy, nýbrž jsou zařazováni do práce administrativním opatřením podle nařízení ředitelství pracovních záloh.

Příkladem takového administrativního příkazování do práce je také umísťování absolventů vysokých a středních odborných škol. Po do-

sažení diplomu jsou mladí odborníci povinni pracovat po tři léta v podnicích, do nichž jsou posláni ředitelstvím ústavu. Takový postup je diktován obecným národohospodářským zájmem a je také docela pochopitelné, že odborník, který se vzdělával na účet státu, je pak povinen svou prací vynahradiť náklady na něho vynaložené.

Za vlastenecké války se poněkud zvětšil okruh pracovních poměrů vznikajících nikoli na základě smlouvy, nýbrž administrativním opatřením. Válka odvedla od práce v průmyslu značné množství pracovních sil. Byto třeba sáhnout k mobilisaci práce schopného městského obyvatelstva, které nebylo zaměstnáno ve státních podnicích ani v úřadech. Tato pracovní mobilisace pro průmyslovou výrobu a na práce stavební byla odůvodněna zvláštními poměry válečné doby a má přechodný ráz. Především byli občané přikazováni do práce v leteckém a tankovém průmyslu, ve výrobě zbraní a střeliva, v průmyslu hutnickém, kovodělném a chemickém. Mobilisace se týkala práce schopného, nepracujícího městského obyvatelstva, a to mužského od 16 do 55 let, ženského od 16 do 50 let.

Pracovní mobilisaci nepodléhali mladiství od 16 do 18 let, prodávající výcvik v učňovských školách továrních, řemeslnických a železničářských, dále studující na vysokých a středních školách, kojící matky, jakož i ženy s dětmi do čtyř let, nebylo-li jiných členů rodiny, kteří by o ně pečovali. Ženy s dětmi staršími až do osmi let sice podléhaly pracovní mobilisaci, ale s podmínkou, že jim musila býti poskytnuta možnost dávat své děti do dětských jeslí nebo do mateřské školy v závodě nebo na stavbě, nebylo-li jiných členů rodiny, kteří by o ně pečovali. Osobám s vysokoškolským a středoškolským odborným vzděláním se poskytovala lhůta pro vstup do zaměstnání podle své volby.

Mimo pracovní mobilisaci stanoví sovětské zákonodárství též pracovní povinnost občanů, a to při provádění vojenských obranných prací, při opatrování paliva, při provádění zvláštních stavebních prací a jiných velmi důležitých státních úkolů, při ochraně důležitých staveb, elektráren, železničních tratí, silnic, telegrafních a telefonních vedení, při hašení požárů, v boji s živelnými pohromami a při potírání

třít a předávat podnikům ročně 800 000 až jeden milion mladých vycvičených pracovních sil z měst i venkova. Tato mládež se vzdělává pro rozličná povolání v odborných učňovských školách řemeslnických a železničářských, kde učení trvá dva roky, a v učňovských školách továrních, kde je učební doba kratší.

Zkušenosti z každoročních náborů do učňovských škol ukázaly, že mládež si velmi cení jejich význam. V mnohých případech počet podaných přihlášek do nich převyšoval počet volných míst.

Žáci učňovských škol, zřízených pro výcvik pracovních záloh, zaujímají velmi výhodné, ba privilegované postavení. Otvírá se jim možnost získat odborné vzdělání, mistrovskou zručnost a dobrou kvalifikaci, která zaručuje v budoucnu vedoucí místo ve výrobě, velký výdělek a pod. Vyučování na těchto školách je bezplatné a žáci mají dokonce úplné zaopatření od státu, dostávající od něho vše, čeho potřebují: stravu, obuv, ošacení, byt, učební pomůcky a kulturní služby. Mimo to dostávají na ruku i část příjmů školy od podniku za objednané práce, prováděné během výcviku. Za splnění uložených úkolů a nad to, co bylo uloženo, dostávají žáci prémie od podniku, ve kterém prodělávají výrobní výcvik.

Přípravou a rozdělením pracovních záloh se zabývá zvláštní, vládou zřízené generální ředitelství pracovních záloh při ministerské radě SSSR. Pro jednotlivá povolání jsou zavedeny jednotné učební plány, založené na učebních methodách, které se přibližují výrobním poměrům. Výběr povolání, v nichž se může dorost vyučiti, je velmi rozmanitý. Po vyučení se mladí dělníci posílají do práce v důležitých hospodářských odvětvích, a to do vedoucích podniků průmyslových i stavebních, kde jsou povinni pracovat čtyři roky za sebou za obecně obvyklou mzdu.

Dělníci, kteří se odborně vyučili v rámci přípravy pracovních záloh, pracují nikoli na základě pracovní smlouvy, nýbrž jsou zařazováni do práce administrativním opatřením podle nařízení ředitelství pracovních záloh.

Příkladem takového administrativního prikazování do práce je také umísťování absolventů vysokých a středních odborných škol. Po do-

epidemií. Za války se mohou občané přidržeti k pracovní povinnosti po dobu až do dvou měsíců při osmihodinovém pracovním dni a s třemi povinnými hodinami práce přes čas. Pracovní povinnosti nepodléhají mladiství do 16 let, muži starší než 55 let a ženy starší než 45 let, těhotné ženy od pátého měsíce těhotenství, kojící matky, jakož i ženy s dětmi do osmi let, není-li jiných členů rodiny, kteří by o ně pečovali, dále osoby dočasně neschopné práce po dobu neschopnosti a konečně invalidé prvního a druhého stupně invalidity. Rozhodnutím místních orgánů mohou být od pracovní povinnosti osvobozeny i jiné skupiny občanů podle místních poměrů a jiných zvláštních okolností.

Pracovní povinnost se liší od pracovní mobilisace pro průmysl a stavební práce hlavně tím, že mobilisaci podléhá jen obyvatelstvo, které není zaměstnáno ve státních podnicích a úřadech, kdežto pracovní povinnost se týče i těch, kteří jsou zaměstnáni. Dělníci a úředníci státních podniků, úřadů a veřejných korporací, jakož i členové výrobních družstev, vykonávající pracovní povinnost, si podle rozhodnutí vlády SSSR zachovávají nárok na část dosavadního platu v místě stálého zaměstnání, a to až do 50 % tohoto platu (mimo plat v místě vykonávané pracovní povinnosti). Kolchozníkům, vykonávajícím pracovní povinnost, se započítává na účet kolchozu 25 % průměrného počtu normálních pracovních dní, odpracovaných za jejich nepřítomnosti ostatními členy kolchozu stejné kvalifikace a stejného druhu práce.

Uplatnění pracovní povinnosti se omezuje na velmi úzký okruh mimořádných prací a nemůže se stát důvodem pro vznik stálého, trvalého pracovního poměru; je to forma krátkodobého pracovního poměru, jehož se i za války užívalo jen zřídka. Pracovní povinnost se uplatňuje jen na základě zvláštního nařízení ministerské rady SSSR. Při nebezpečí z prodlení (na př. jde-li o odvrácení živelní pohromy) mají právo vyhlásit pracovní povinnost výkonné výbory místních rad (sovětů), musí to však ihned hlásiti nadřízenému výkonnému výboru.

Pro všechny občany, pracující v podnicích a v úřadech, ať je forma vzniku jejich pracovního poměru jakákoliv, platí jednotné pracovní

podmínky, stanovené sovětským pracovním zákonodárstvím. Jen pro osoby vykonávající pracovní povinnost platí některé podmínky zvláštní.

Zařazení do pracovního procesu je také jedním ze způsobů sociálního zajištění a zlepšení hmotného postavení invalidů vlastenecké války, t.j. občanů, utrpěvších zmrzačení v boji s německými útočníky.

Podle usnesení vlády SSSR jsou ministři sociální péče svazových republik osobně odpovědní za opatření práce invalidům vlastenecké války a za organizaci jejich výcviku pro nové povolání. Ředitelé podniků, úřadů a korporací jsou povinni v nejkratší době, bez odkladu přidělit invalidům vlastenecké války práci přiměřenou jejich možnostem a poskytnout jim i všechny nutné pracovní a životní podmínky. Především se jim musí přidělit byt, dále podržují nárok na plnou pensii nezávisle na svém výdělku, a konečně požívají celé řady jiných výhod v pracovních podmínkách a v sociálním pojištění.

O přípravu invalidů vlastenecké války pro pracovní činnost se starají orgány sociální péče tím způsobem, že pořádají odborné kurzy při nemocnicích a zřizují pracovní internáty, v nichž invalidé získávají novou odbornou způsobilost podle druhu svého zmrzačení.

Pracovní poměr invalidů vlastenecké války v podnicích a úřadech vzniká na základě pracovní smlouvy s tou právní zvláštností, že na poukaz orgánu sociální péče je přijetí invalidy do práce pro podnik nebo úřad závazné.

V kolchozech a v družstvech živnostenských a p. vzniká pracovní poměr občanů hlavně členstvím v družstvu, jen výjimečně na základě pracovní smlouvy. Za války se objevil v kolchozech nový druh pracovního poměru: práce v kolchozu se účastní i osoby, které nejsou ani členy kolchozu, ani námezdními dělníky, nýbrž jsou jen dočasně přikázáni do práce v zemědělství v rámci pracovní mobilisace. V letech 1942—44 dovolila vláda, aby v nejkritičtějším obdobích zemědělských prací bylo do práce v kolchozech, sovchozech (na státních statcích) a na strojnětraktorových stanicích přikazováno práce schopné, jinak nezaměstnané obyvatelstvo měst i venkova, jakož

i školní žactvo a studující technických i vysokých škol (kromě posledního ročníku) v době letních prázdnin.

Jedním z opatření, jimiž se zajišťují kvalifikované pracovní síly pro národní hospodářství, je t. zv. „technické minimum“, t. j. povinný technický výcvik, jež musí absolvovat určitý okruh pracovníků. Seznamy povolání s tímto povinným technickým výcvikem, učební plány a normy požadavků při zkouškách vypracovávají příslušná ministerstva v dohodě s ústředními výbory příslušných odborových svazů. Vedle „technického minima“ jsou i jiné formy technického výcviku: mistrovské kursy socialistické práce, školy stachanovských pracovních method a j. Účelem jejich je zvýšit odborné i všeobecné vzdělání dělníků, oboznámit je se zásadami organizace výroby, usnadnit soustavné předávání zkušeností jedněch dělníků druhým atd. Za války, kdy byli do výrobního procesu zařazováni noví, necvičení nebo málo vycvičení dělníci, vznikla potřeba zvláštních, zrychlených method jejich výcviku. Tento výcvik se provádí individuálně i skupinově. K „nováčkům“ se přidělují jako výcvikovní instruktoři zvlášť kvalifikovaní dělníci. Tento způsob se velmi dobře osvědčil a značně zvýšil průměrnou úroveň kvalifikace průmyslových dělníků. Za války se velmi rozšířil ještě další způsob zvýšení kvalifikace, který vznikl již před válkou při socialistickém soutěžení, totiž výcvik pro druhé nebo i třetí povolání, nebo krátce „kombinace povolání“. Taková kombinace několika povolání umožňuje často obejít se bez přibírání dalších pracovních sil, přispívá ke zmenšení ztrát pracovního času, zlepšuje organizaci práce a zvyšuje odpovědnost.

Právní úprava práce dělníků a úředníků

IV. VZNIK, ZMĚNA A ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní smlouva

Otázky pracovního poměru, přijímání do práce, přeřadování na jinou práci a propouštění z práce se v sovětském zákonodárství projevují s hlediska pracovní smlouvy, neboť ta je v SSSR převládající formou vzniku pracovního (služebního) poměru. Předpisy stanovené pro smluvní pracovní poměr se pak valnou většinou vztahují obdobně i na pracovní poměry vzniklé nikoli smlouvou, nýbrž administrativním opatřením (přidělování mladých odborníků, pracovní mobilisace a j.).

Uzavření pracovní smlouvy je forma, kterou vzniká pracovní poměr mezi občanem a podnikem nebo úřadem, jestliže občan projeví přání uplatnit své ústavně zaručené právo na práci v některém konkrétním podniku nebo úřadu, aby v něm konal určité práce dělnické nebo úřednické.

Pracovní smlouvou se uchazeč zavazuje vykonávat určitou práci v podniku nebo úřadu podle příkazů příslušných správních orgánů, a podnik nebo úřad se zavazuje vyplácet mu odměnu za vykonávanou práci a zabezpečit mu zákonné pracovní podmínky. Neplatné jsou takové podmínky pracovní smlouvy, které odporují pracovnímu zákonodárství a zhoršují postavení zaměstnance.

Pracovní smlouva tedy určuje konkrétní místo a druh práce příslušného občana. Její uzavření za podmínek předepsaných sovětským zákonem má velký význam výchovný i organizační, neboť tím nabývají zákonná práva a povinnosti povahy individuálních práv a povinností konkrétních osob.

Obsah i rozsah individuálních práv a povinností pracovníků se řídí

zásadou: „Od každého podle jeho schopností, každému podle jeho práce.“ Uplatnění této zásady vyžaduje přesného vymezení pracovních podmínek jednotlivých zaměstnanců, někdy i doplnění dalšími podmínkami, právy a povinnostmi. Takové vymezení a doplnění stvrzují strany pracovní smlouvou.

Podmínky pracovní smlouvy nabývají účinnosti zpravidla okamžikem nastoupení zaměstnance do práce v podniku nebo v úřadu. Sovětské zákonodárství však pamatuje i na případy, kdy se pracovní smlouva uzavírá na budoucí dobu, takže se vyměňuje nastoupení nebo povolání zaměstnance do práce až po určité době nebo začátkem určitého období. Takové smlouvy se uzavírají na př. se sezónními dělníky, kteří se zavazují nastoupit práci na začátku určité sezóny.

Pracovní smlouva se může uzavírat buď ústně, nebo písemně. Písemná forma je závazná jen v případech přímo předepsaných zákonem, na př. při uzavírání smluv s kolchozníky, kteří odcházejí organizovaně na práci v průmyslu, nebo s uční v družstvech a u domáckých výrobců. Nedodrželi-li se v takových případech písemná forma, mohou býti administrativní orgány pohnány k odpovědnosti, ale smluvní strany se nezbavují svých závazků ani práv, vznikajících z pracovní smlouvy.

Přijetí do práce a využití pracovních sil

Do práce přijímá ředitel podniku nebo přednostu úřadu. Ve velkých podnicích se přenechává toto právo přednostům oddělení („cechů“) a ve strojnických závodech též mistrům, se schválením přednosty oddělení.

Před definitivním přijetím do práce má ředitelství podniku právo podrobit nově nastupujícího zaměstnance předběžné zkoušce, aby se přesvědčilo o jeho způsobilosti pro přidělenou práci. Zkušební doba nemá překročit u dělníků 6 dní, u úředníků 12 dní, anebo jde-li o odpovědnou práci, 24 dní. Po dobu zkušební se platí podle sazeb za tu třídu, v níž byl uchazeč zařazen před zkouškou.

Podle výsledku zkoušky se uchazeč buď definitivně přijme do práce, anebo se odmítne pro nezpůsobilost k příslušné práci. Z jiných dů-

vodů se smí odmítnout jen podle zákonných předpisů, společných pro všechny pracovníky.

Předběžné vyzkoušení není závazné. Považuje-li ředitelství podniku za nutné podrobit nově nastupujícího pracovníka předběžné zkoušce, musí ho o tom předem uvědomit.

Správná organizace práce vyžaduje především racionálního rozdělení a účelného využití pracovních sil. To se výslovně zdůrazňuje v pracovním řádu, schváleném vládou SSSR. V něm se doporučuje „*organisovat práci dělníků i úředníků tak, aby každý dělník i úředník pracoval ve svém oboru podle své odborné kvalifikace*“. To je v úplném souladu se zmíněnou již zásadou společenského zřízení SSSR, která ukládá občanům povinnost *pracovat podle svých schopností*, podnikům pak povinnost *využití práce občanů podle jejich schopností*. Jde nejen o hospodárné, soustavné rozdělení pracovních sil, vyhovující zájmům národního hospodářství a povolání pracovníka, nýbrž i o právní závazek podniků a úřadů.

Podle pracovního zákona lze uzavřít pracovní smlouvu:

- a) na neurčitou dobu;
- b) na určitou dobu, ne však delší než jeden rok (pro některé kategorie i na dobu delší, až do pěti let);
- c) na dobu nutnou k provedení určité práce.

Nejčastěji se uzavírá pracovní smlouva na neurčitou dobu. Jak podle ducha sovětských zákonů, tak i podle skutečných pracovních poměrů je to nejobvyklejší typ pracovní smlouvy. Pracovní smlouva na určitou dobu je řídkou odchylkou od tohoto obvyklého typu a uzavírá se hlavně s kolchozníky, kteří odcházejí dočasně na práci do průmyslu.

Byla-li pracovní smlouva uzavřena na určitou dobu a trvá-li po uplynutí smluvené doby pracovní poměr dále, aniž některá z obou smluvních stran žádá o jeho zrušení, má se za to, že smlouva byla prodloužena na neurčitou dobu za dosavadních podmínek.

Přearádění

Přearáděním se rozumí takové přemístění pracovníka, při němž přechází k vykonávání jiné práce, lišící se od dosavadní buď oborem povolání anebo kvalifikací.

Pro přearádování na jinou práci jsou vydány zákonné předpisy, jejichž účelem je zajistiti stálost pracovních podmínek, využití pracovních sil podle jejich kvalifikace, zameziti neúčelné přemístování dělníků a upevniti pracovní kázeň. Zároveň však tyto předpisy umožňují vedení podniku, aby v takových případech, kdy si to vynucuje zájem výroby, dočasně přemístovalo pracovní síly uvnitř podniku a aby přeskupovalo zaměstnance tak, jak to vyžaduje udržení kvalifikovaných pracovních kádrů.

Na druhé straně tyto předpisy zajišťují zaměstnancům ulehčení pracovních podmínek, nemohou-li přechodně nebo trvale vykonávat svou obvyklou práci (pro onemocnění, těhotenství, zmenšení pracovní schopnosti).

Přearádění zaměstnance na jinou stálo u práci uvnitř téhož podniku nebo úřadu se dovolu je především při částečné likvidaci podniku nebo úřadu, při omezení práce nebo restrikci zaměstnanců, při zastavení práce na dobu do jednoho měsíce, anebo jestliže rozhodnutím paritní komise, skládající se ze zástupců ředitelství podniku a závodní rady, je zjištěna nezpůsobilost zaměstnance k vykonávané práci. Ve všech těchto případech jde pouze o návrh na přearádění, který je pro zaměstnance nezávazný. Odmítne-li však zaměstnanec navrhované přearádění, může ho ředitelství podniku propustiti s výpovědní lhůtou 12 pracovních dní nebo s vyplacením odchodného ve výši jeho průměrné mzdy za 12 pracovních dní.

Jestliže zaměstnanec projeví přání zůstat i v podniku při jiné práci, kterou je schopen konati, je jeho přearádění nejen právem, nýbrž i povinností ředitelství podniku.

Uvedené předpisy platí i v tom případě, jestliže zaměstnanec podle nálezů lékařské komise nemůže vykonávat svou dosavadní práci pro nemoc nebo invaliditu. V tomto případě však zaměstnanec není oprávněn odmítnout přearádění na jinou práci, která je uznána pro

něho za přiměřenou. Takové odmítnutí se považuje za samovolné opuštění práce.

Ve všech uvedených případech se přeřazenému zaměstnanci po 12 pracovních dní od přeřazení doplácí rozdíl mezi dosavadní a novou mzdovou sazbou, jestliže nová práce se platí méně než dosavadní.

Přeřazení je možné také jako disciplinární trest pro porušení pracovní kázně (přeložení na nižší pracovní nebo služební místo). Odmítne-li zaměstnanec přejít na nově přidělené pracoviště, považuje se to rovněž za samovolné opuštění práce. Zaměstnanec však může, nesehlasí-li se svým přeřazením, podat proti němu stížnost předepsanou cestou.

Dočasné přeřazení se dovoluje:

- a) je-li to nezbytně třeba z výrobních důvodů, nejvýše však na jeden měsíc, se zachováním dosavadní průměrné mzdy (platu);
- b) je-li to nezbytně třeba pro odvrácení hrozícího nebezpečí;
- c) při čekání na práci, na celou dobu čekání; mzda za tuto dobu se řídí jednak kvalifikací pracovníka, jednak jeho výkonem na novém pracovišti;
- d) poruší-li zaměstnanec pracovní kázeň (bez zachování dosavadní průměrné mzdy).

Dočasné přeřazení z některého z uvedených důvodů není zaměstnanec oprávněn odmítnouti; odmítnutí se považuje buď za samovolné opuštění práce, anebo za nedostavení se do práce bez vážného důvodu.

Sovětské zákonodárství tedy chrání zaměstnance, dbalé svých povinností a neporušující pořádek, před nezákonným přeřazením a dává jim v některých případech právo je odmítnouti. Vedle toho ukládá správě podniku přeřaditi zaměstnance (trvale nebo dočasně), je-li toto přeřazení v zájmu samých zaměstnanců, a to:

- a) zmenší-li se pracovní schopnost zaměstnance a je-li to potvrzeno lékařskou komisí;
- b) onemocní-li zaměstnanec tak, že sice nemůže vykonávat dosavadní práci, ale může vykonávat práci jinou, která nevádí normál-

nímu průběhu léčení; o takovém přeřazení se rozhoduje rovněž po příslušném lékařském nálezu a zaměstnanec dostává po dobu přeřazení ke mzdě za novou práci doplatek na účet sociálního pojištění;

c) je-li nutno přeřadit ženu na lehčí práci pro těhotenství; v tomto případě jí zůstává nárok na dosavadní mzdu.

Propuštění z práce

Je-li zaměstnanec přijat do podniku nebo úřadu na určitou dobu nebo do skončení určité práce, může po uplynutí této doby kterákoli strana rozvázat pracovní (služební) poměr.

Propuštění zaměstnance přijatého na neurčitou dobu nebo předčasné propuštění zaměstnance přijatého na určitou dobu je dovoleno jen ze zvláštních důvodů a při zachování zákonných předpisů.

Nařízení předsednictva Nejvyšší rady SSSR z 26. června 1940, schválené na 7. zasedání Nejvyšší rady, zakazuje samovolný odchod dělníků a úředníků ze státních, veřejných i družstevních podniků a úřadů, jakož i samovolný přestup z jednoho podniku nebo úřadu do druhého (Odchod nebo přestup může povolit jen ředitel podniku nebo přednosta úřadu. Povolení musí být uděleno v těchto případech:

a) nemůže-li zaměstnanec podle nálezu lékařské komise vykonávat dosavadní práci pro nemoc nebo invaliditu a nemohou-li mu jeho představení přidělit jinou přiměřenou práci v témže podniku nebo úřadu, anebo přeje-li si odejít z práce pensista, jemuž byl vyměřen starobní důchod;

b) chce-li zaměstnanec opustit práci proto, že byl přijat na vysokou nebo střední odbornou školu.

Povolení k výstupu ze zaměstnání musí být dáno též ženám vojenských osob, inženýrsko-technických pracovníků, úředníků a kvalifikovaných dělníků, přeložených do jiného místa rozkazem svých představených.

Ze zaměstnání lze vystoupit i z četných jiných důvodů, stanovených zákonem, na př. je-li zaměstnanec povolán do Rudé armády nebo do válečného námořnictva, je-li zvolen ve straně, ve veřejné správě, v odbo-

rové, komsomolské*) nebo jiné veřejné organizaci na nějakou funkci, jejíž zastávání vyžaduje jeho uvolnění z dosavadního zaměstnání, nebo je-li ve své funkci ve straně, ve veřejné správě, v odborové nebo komsomolské organizaci přeložen na jiné místo.

Odchází-li zaměstnanec do Rudé armády nebo do válečného námořnictva, vyplatí mu podnik odchodné ve výši průměrné mzdy za 12 pracovních dní, a nastupuje-li do vojenské školy, ve výši průměrného měsíčního výdělku.

Ředitelství podniku může z vlastní iniciativy propustiti zaměstnance při úplné nebo částečné likvidaci podniku nebo při omezení práce v něm; omezení práce nemusí při tom nutně znamenat skutečné zmenšení výroby, nýbrž může to být i taková změna v organizaci práce, která dovoluje zmenšiti počet zaměstnanců (restrikci pracovních sil) bez zmenšení objemu výroby. Tohoto předpisu, který má povahu racionalisační, lze užívat docela bezbolestně, poněvadž v SSSR není nezaměstnanosti a propuštěný pracovník lehce najde jiné zaměstnání.

Při propuštění dělníků a úředníků z důvodů restrikce pracovních sil mají přednostní nárok na ponechání v zaměstnání živitelé rodin, není-li jiných členů rodiny se samostatným výdělkem, dále důstojníci Rudé armády, přeložení do zálohy, na trvalou dovolenou nebo vůbec propuštění z vojenské služby, invalidé vlastenecké války, vynálezci, posluchači škol s večerním vyučováním, bývalí političtí vězňové a vyhnanci.

Správní orgán může dále propustiti zaměstnance, zastaví-li se práce z výrobních důvodů na více než jeden měsíc, nebo objeví-li se, že zaměstnanec je neschopen vykonávat přidělenou mu práci; v tomto druhém případě však smí býti zaměstnanec propuštěn teprve tehdy, zjistí-li se jeho neschopnost rozhodčí komisí, skládající se ze stejného počtu zástupců ředitelství podniku a závodní rady.

Správa podniku (úřadu) nebo nadřízený orgán může užiti propuštění také jako disciplinárního trestu za soustavné zanedbávání uložených povinností, jestliže jiné tresty zůstaly bez účinku.

*) комсомол (коммунистический союз молодежи) = Svaz komunistické mládeže.

Dále je správa podniku nebo úřadu oprávněna propustit zaměstnance pro trestný čin, spáchaný přímo v souvislosti s jeho zaměstnáním a zjištěný pravoplatným soudním rozsudkem, jakož i je-li zaměstnanec déle než dva měsíce ve vazbě, anebo je-li na příkaz vyšetřujícího soudního orgánu zbaven více než na dva měsíce svého místa.

Pracovní zákonodárství dává správním orgánům právo propustit zaměstnance také v těchto případech:

a) jestliže pro dočasnou neschopnost k práci nedochází do zaměstnání déle než dva měsíce, nebo jde-li o těhotenství a porod, déle než dva měsíce přes zákonně stanovenou dovolenou pro těhotenství a porod;

b) jestliže se na místo jím zastávané znova dosazuje soudem nebo rozhodčí komisí zaměstnanec, který zastával toto místo dříve, anebo se na ně vrací dřívější zaměstnanec, který byl povolán do Rudé armády, ale nebyl přijat na vojenskou službu anebo do dvou měsíců od nastoupení vojenské služby byl od ní osvobozen.

Pracovní poměr se zrušuje také v tom případě, je-li zaměstnanec disciplinárně potrestán zbavením svého místa na příkaz státní kontroly, anebo je-li zaměstnanci soudním výrokem zakázáno vykonávat příslušné povolání anebo zastávat místo podobné tomu, jež zastává.

Zaměstnanec může býti propuštěn také na žádost odborové organizace. Tím dává sovětské zákonodárství odborovým organizacím do ruky mocnou zbraň v boji proti zlomyslným rozvratným živlům a proti byrokratům porušujícím pracovní zákony.

Propuštění zaměstnanců některých kategorií je podle sovětských zákonů podmíněno předchozím souhlasem nebo příkazem nadřízených orgánů. Na př. učitelé národních a středních škol nesmějí býti propuštěni ani přeloženi na jinou školu (stejně jako ustanovení na tyto školy) bez předchozího příkazu ministra osvěty autonomní republiky anebo přednosty oblastního (krajského) úřadu lidové osvěty. Ředitelé škol smějí býti propuštěni nebo přeloženi jen z rozkazu ministra osvěty příslušné svazové republiky.

Předchozí potvrzení nadřízených orgánů se vyžaduje též pro usta-

novování a propouštění starších odborníků na státních statcích (v sovětech), hlavních a vrchních účetních a j.

Zákon chrání též nižší funkcionáře odborových organizací před možným pronásledováním se strany představených pro jejich veřejnou činnost. Členové podnikové nebo zaměstnanecké rady a jejich zástupci v rozhodčí komisi směji býti propuštěni jen se souhlasem příslušné odborové organizace, členové závodní rady a hlavní funkcionáři závodní odborové organizace pak směji býti propuštěni nebo přeloženi do jiného závodu („cechu“) jen se souhlasem závodní rady a pod.

Propuštěnému zaměstnanci je vedení závodu nebo úřadu povinno na požádání vydat vysvědčení, jak dlouho byl zaměstnán v podniku nebo v úřadu, jaké zastával postavení a z jakých důvodů byl propuštěn. Posílat tajné informace nebo důvěrné posudky z jednoho podniku nebo úřadu do druhého, vpisovat do vysvědčení šifrované značky a zaznamenávat do dokladů o zaměstnání posudky rázu politického nebo ideologického se zakazuje. Vedení podniku nebo úřadu není oprávněno v propouštěcím rozkaze uvádět důvody propuštění, které by nezákonně zlehčovaly zaměstnancovu čest. Ředitelé podniků a přednostové úřadů jsou trestně odpovědní za podání nesprávných informací. Vedoucí úředníci, kteří se proviní zlovolným nebo lehkomyslným rozhodováním o osudu zaměstnanců anebo nezákonným poškozováním jejich existence, se přísně stíhají.

Propouští-li se zaměstnanec pro likvidaci podniku, pro omezení nebo zastavení provozu, pro neschopnost k vykonávané práci anebo pro opětné dosazení dřívějšího zaměstnance na jeho místo (podle rozhodnutí soudu nebo rozhodčí komise), musí mu býti dána výpověď dva týdny napřed, jinak se mu musí vyplatit odchodné ve výši průměrné mzdy za 12 pracovních dní.

Zvláštní ochrana je zaručena ženám těhotným a osamělým s dětmi do jednoho roku. Takové ženy směji býti propuštěny jen ve výjimečných případech a jen s dovolením pracovního inspektora.

Jestliže správa podniku (úřadu) propustí zaměstnance z vlastního popudu, je povinna se s ním vyrovnat v den propuštění, pracuje-li

ještě v tento den, anebo nejpozději druhého dne potom, kdy zaměstnanec o to požádá, nepracuje-li již v den propuštění.

Odchází-li zaměstnanec na vlastní přání (se svolením ředitele podniku nebo přednosty úřadu), musí býti vyúčtování provedeno nejpozději v den následující po odchodu ze zaměstnání. Zdrží-li se vyúčtování, je vedení podniku (úřadu) povinno vyplatit zaměstnanci náhradu ve výši jeho průměrného výdělku za celou dobu zdržení až do dne skutečného vyrovnaní. 10/11

V. PRACOVNÍ DOBA A ODPOČINEK

Úprava pracovní doby

Úprava pracovní doby v SSSR má dvojí účel:

- a) zajištění práva zaměstnanců na odpočinek a jejich ochranu proti zkracování volného času;
- b) racionální organizaci práce s co nejlepším a nejvydatnějším využitím pracovního času v zájmu celé společnosti.

Sovětská společnost požaduje od každého svého člena, aby využíval svého pracovního času čestně a svědomitě pro zvětšení národního bohatství.

Sovětské zákony ukládají dělníkům i úředníkům, aby se v pracovní době intenzivně soustřeďovali na práci a aby se vyvarovali ztrát pracovního času. Vedoucím orgánům státních a veřejných podniků i úřadů se ukládá povinnost zamezovat ztráty pracovního času, odstraňovat organizační vady a nesrovnalosti, které by mohly způsobovat ztráty, a tvořit podmínky nerušené práce.

V období hospodářské rekonstrukce se stal boj za plné využití pracovního času velmi aktuálním jako nerozlučná část boje pracujícího lidu za mobilisaci všech sil a zdrojů pro splnění velkých plánů hospodářského budování. Hospodárné, co nejintenzivnější využití pracovního času se stává jedním z ústředních problémů sovětské organizace práce. Tento problém je středem stálé pozornosti společ-

nosti i státu, kolem něho se soustřeďuje úsilí milionů pracujících, účastníků hnutí socialistického soutěžení.

Otázky využití pracovního času zaujímají zvláštní místo v sovětském pracovním zákonodárství. V jednom z nejvýznamnějších aktů tohoto zákonodárství — v usnesení vlády SSSR, ústředního výboru všesvazové komunistické strany a Všesvazové ústřední rady odborů z 28. prosince 1938 — se praví: „*Stát žádá a pracující třída podporuje tento požadavek, aby zákonně stanovená délka pracovního dne se zachovávala přesně a beze všeho porušování, aby tam, kde je stanoven osmihodinový pracovní den, se pracovalo podle zákona plných osm, resp. sedm nebo šest hodin.*“

Požadující od zaměstnance na jedné straně, aby po celou zákonem stanovenou pracovní dobu skutečně pracoval, nedovoluje sovětské zákonodárství na druhé straně porušovat délku pracovního dne jeho prodlužováním. Správa podniku nebo úřadu není zpravidla oprávněna žádat, aby zaměstnanec pracoval přes zákonnou pracovní dobu. Výjimky se dovolují jen v případech výslovně stanovených zákonem.

Obsah vykonávané práce ani mzdový systém nemají podle sovětských zákonů vliv na délku pracovního dne. Do pracovní doby se tedy počítá každá práce uložená představenými, nezávisle na jejím obsahu, na její stálosti, na častosti jejího opakování a na mzdovém systému. Z toho plyne, že se nedovoluje prodlužovat pracovní den ani předstíranou dohodou mezi správou podniku a dělníkem o vykonání dodatečné práce, nepatřící do jeho obvyklých povinností a placené zvlášť; správa závodu se také nemůže zbavit odpovědnosti za nedodržování stanovené délky pracovního dne tvrzením, že jde o práci úkolovou a že záleží na zaměstnanci, přeje-li si ji vykonat rychleji nebo pomaleji, ve stanovené pracovní době nebo mimo ni.

Do pracovní doby se počítá jak práce hlavní, tak i příprava k ní a práce pomocná (čištění strojů atd.), ať už patří k povinnostem zaměstnance nebo nepatří, ať jde o práci časovou nebo úkolovou (akordní) a pod. Uvedené zvláštnosti práce nezbavují strany povinnosti dodržovat zákonně stanovenou pracovní dobu.

Zákonné omezení pracovní doby se vztahuje i na dělníky, kteří konají práce pro podnik doma. Výrazem toho je zákonný předpis, že při

stanovení normálních výkonů a při hodnocení práce domácích dělníků se vychází ze základního předpokladu osmihodinového pracovního dne.

Délka pracovního dne

Do poloviny roku 1940 byl v podnicích průmyslových a dopravních, ve službě spojovací (pošta, telegraf, telefon) i v hospodářství obecním sedmihodinový pracovní den. V lesním hospodářství, v zemědělství, ve stavitelství, v sezónních podnicích, v obchodě a v dopravě (kromě dopravních podniků a některých železnic se sedmihodinovým pracovním dnem) byl pracovní den osmihodinový. Osoby zaměstnané v podnicích se zvláště těžkou a zdraví škodlivou prací — podle seznamu schváleného lidovým komisariátem práce SSSR — měly pracovní den šestihodinový. Mladiství od 16 do 18 let a úředníci (kromě úředníků v průmyslových podnicích) pracovali šest hodin denně.

Za druhé války světové, když Sovětskému svazu hrozilo válečné nebezpečí, se poznalo, že sedm nebo šest hodin denní práce nestačí na zvládnutí úkolů, před něž byla země postavena. Proto Všesvazová ústřední rada odborů se na svém IX. plenárním zasedání usnesla na zvláštním svolání ke všem dělníkům, dělnicím i k sovětské inteligenci, ve kterém prohlásila, že pracující lid musí přinést nezbytné oběti pro upevnění obrany a hospodářské moci sovětského státu. Nařízením prezidia Nejvyšší rady SSSR z 26. června 1940 byl pak pracovní den pro dělnictvo i úřednictvo ve všech státních, veřejných i družstevních podnicích a úřadech prodloužen, a to: v podnicích se sedmihodinovým pracovním dnem na osm hodin, v zaměstnáních se šestihodinovým pracovním dnem (kromě povolání se škodlivými pracovními podmínkami podle dalšího seznamu, schváleného vládou SSSR) na sedm hodin, pro úředníky v úřadech ze šesti na osm hodin a pro mladistvé přes 16 let rovněž ze šesti na osm hodin.

Při práci na tři směny však byla délka noční směny stanovena nikoli na osm, nýbrž jen na sedm hodin. Za noční práci, t. j. za práci od 10 hodin večer do 6 hodin ráno, se platí příplatky.

Zkrácený pracovní den (šest až čtyři hodiny) byl stanoven pro horníky na uhelných a rudných dolech, pro dělníky zaměstnané ve výrobě železa a oceli, hliníku, hořčíku, mědi, niklu, olova, zinku, cínu, vzácných kovů, zlata a platiny, v obrábění železa, oceli a barevných kovů, ve výrobě minerálních olejů, fluorových solí, anilínových barev, umělých vláken, asbestu, skla, papíru, buničiny, pro zaměstnance v dřevařsko-chemickém průmyslu, v tabákových továrnách, v tepelných elektrárnách, na hydrotechnických pracích, na opravách v žárových a kouřových komorách lokomotiv, na rozhlasových vysílačkách, v sanatoriích pro tuberkulosní, v nemocnicích pro nakažlivé choroby, v ústavech pro choromyslné a j., jakož i pro mladistvé do 16 let.

Až do 1. července 1940 platil jiný seznam zaměstnání se zkráceným pracovním dnem, schválený roku 1938. Mezitím byla provedena pronikavá technická a zdravotní opatření, která odstranila nebo alespoň značně zmenšila škodlivost těchto zaměstnání, takže již nebyla pojata do nového seznamu a podle nařízení presidia Nejvyšší rady SSSR z 26. června 1940 byl pro ně stanoven pracovní den sedmihodinový. Při zkráceném pracovním dni se platí práce podle mzdových sazeb stanovených pro normální pracovní den, nejsou-li pro příslušnou práci stanoveny sazby vyšší se zřetelem na škodlivé pracovní podmínky. Normy výkonu a hodnocení pro práce se zkráceným pracovním dnem přihlížejí k délce pracovní doby, stanovené pro příslušnou práci.

Denní pracovní doba lékařských pracovníků kolísá mezi čtyřmi a osmi hodinami, podle zastávaného postavení a podle druhu léčebného ústavu. Pracovní doba profesorů na středních školách je stanovena na šest hodin denně. Rovněž pro profesory vysokých škol je stanovena pracovní doba šest hodin denně, z čehož na přednášky a jiné vyučování připadá $2\frac{3}{4}$ až $3\frac{1}{2}$ hodiny denně.

Pro úředníky ve výrobních podnicích platí stejná pracovní doba jako pro dělníky zaměstnané v příslušných podnicích. Také zkrácený pracovní den v podnicích se škodlivými pracovními podmínkami platí stejně pro úředníky jako pro dělníky.

Mladiství nad 16 let pracují stejně dlouho jako dospělí. Práce mladistvých pod 16 let je zpravidla zakázána, jen ve výjimečných případech může pracovní inspekce povolit zaměstnávání mladistvých nad 14 let, ale pro ně předpisuje zákon čtyřhodinový pracovní den. Po dobu vlastenecké války byly správy závodů oprávněny přijímat mladistvé od 14 let do 16 let do individuálního i skupinového učení s pracovní dobou šesti hodin, ale nesměly je nechávat pracovat přes čas bez povolení vlády.

Práce přes čas

Práce přes čas je v SSSR zpravidla zakázána. Může být povolena jen výjimečně z důvodů uvedených v zákoně a v rozsahu nejvýše 120 hodin za rok na jednotlivého dělníka, nejvýše pak čtyř hodin za dva dni po sobě jdoucí. V tomto rozsahu se práce přes čas dovoluje, jde-li o obranu země, o odvrácení obecné pohromy nebo nebezpečí, o obecně nutné práce vodovodní, kanalizační, na dopravních cestách a na zařízeních poštovních, telegrafních a telefonních, aby se odstranily náhodné nebo nepředvídané poruchy jejich pravidelného fungování, nebo je-li nezbytně nutno skončit začatou prací, která pro nepředvídané nebo náhodné zdržení nemohla být skončena v normálním čase, a hrozí-li nebezpečí, že přerušení začaté práce by mohlo mít vážné následky.

Mimo kvantitativní omezení práce přes čas a její přípustnost jen z určitých, výslovně uvedených důvodů předpisuje sovětské zákonodárství též postup při jejím povolování. K práci přes čas je třeba předchozího schválení paritní rozhodčí komise v příslušném závodě nebo úřadě, která se skládá ze zástupců ředitelství a zástupců závodní nebo zaměstnanecké rady, jakož i povolení pracovního inspektorátu.

Za práci přes čas přísluší příplatky, a to za první dvě hodiny 50 %, za další 100 %.

Za války bylo nařízením presidia Nejvyšší rady SSSR ze dne 26. června 1941 uděleno ředitelům podniků průmyslových, dopravních, zemědělských i obchodních právo nařídít se svolením vlády povinné přesčasové práce v rozsahu jedné až tří hodin denně za příplatek 50 %.

Od povinnosti pracovat přes čas jsou osvobozeny těhotné ženy od čtvrtého měsíce těhotenství, jakož i kojící ženy v prvních šesti měsících kojení, dále invalidé práce a invalidé vlastenecké války, jakož i osoby tuberkulosní. Zakazuje se zaměstnávat přes čas mladistvé do 16 let, kteří jsou v podniku na učení (individuálním nebo skupinovým), leč by to povolila ministerská rada SSSR.

Za nedodržování zákonných předpisů o práci přes čas, zvláště pak za nařizování práce přes čas bez povolení padá odpovědnost na správu podniku nebo úřadu, nehledíc k povinnosti platit za práci přes čas příplatky stanovené zákonem.

Správa podniku nebo úřadu je povinna poznamenávat ve výplatní knížce zaměstnance i ve zvláštní knize pro evidenci prací přes čas začátek i konec každé práce přes čas i odměnu za ni.

Od roku 1944 se v řadě předních závodů z podnětu nejlepších dělníků začala uplatňovat opatření, umožňující obejít se bez práce přes čas. Dokonalým využitím pracovní doby, dalším zvýšením výkonnosti a kvalifikace dělníků, vymýcením čekání na práci a pečlivou přípravou práce se podařilo organisovat práci tak, že úkoly rozpočítané na přesčasové hodiny byly splňovány i předstihovány v normální pracovní době. Po skončení války v Evropě se pak v SSSR začalo připravovat všeobecné zrušení práce přes čas a přechod k normálnímu pracovnímu dni.

Pracovní přestávky a pracovní klid

Zákonná úprava pracovní doby v SSSR se neomezuje na stanovení délky pracovního dne, nýbrž řeší i ostatní otázky souvisící s rozdělením pracovní doby: pracovní přestávky, střídání práce s odpočinkem a týdenní pracovní dobu.

Sovětské zákonodárství rozcizňuje trojí druh přestávek: přestávky v průběhu pracovního dne, přestávky mezi dvěma pracovními dny (každodenní odpočinek) a přestávky mezi dvěma pracovními týdny (nedělní pracovní klid).

Přestávky v průběhu pracovního dne se musí poskytovat každému zaměstnanci nejpozději po čtyřech hodinách nepřetržité práce. Délka

přestávky se stanoví v pracovním řádu podle konkrétních pracovních podmínek. Podle zákona trvá přestávka nejméně půl hodiny, nejvíce dvě hodiny. Přestávky se nezapočítávají do pracovní doby.

Kojícím ženám se poskytuje vždy po 3 ½ hodinové práci nejméně půlhodinová doplňovací přestávka na kojení dítěte, která se počítá do pracovní doby a platí podle průměrné mzdy.

Každodenní nepřetržitý odpočinek dohromady s polední přestávkou (na oběd) se má rovnati dvojnásobku čisté denní pracovní doby. Při osmihodinovém pracovním dnu se poskytuje zaměstnanci za 24 hodiny alespoň 16 hodin pracovního klidu, počítajíc v to i přestávku na oběd.

Po šesti dnech práce se poskytuje všem zaměstnancům den pracovního klidu, a to zpravidla v neděli, poslední den v týdnu. Místo neděle mohou vlády svazových a autonomních republik stanovit na území příslušné republiky pro určité národnostní okresy jiný den pracovního klidu podle místních národních zvyklostí. Pracovní klid má trvat nepřetržitě průměrně alespoň 39 hodin. Ve skutečnosti trvá obvykle 40 hodin.

Den nerušeného pracovního klidu má býti zaměstnanci poskytnut zpravidla v den k tomu stanovený. Je-li dělník nebo úředník výjimečně nucen pracovat v den pracovního klidu, musí se mu za to poskytnout náhradní volný den v některý den následujících dvou týdnů.

Mimo pravidelné dny pracovního klidu jednou týdně se nepracuje v tyto památné dny: 22. ledna ve výročí revolučních událostí z 9. ledna 1905*) a na památku Leninovu; 1. a 2. května na oslavu svátku mezinárodní solidarity dělnictva; 7. a 8. listopadu na oslavu výročí říjnové socialistické revoluce**); 5. prosince na památku schválení nové ústavy (Stalinovy). Zvláštními vládními nařízeními byly pak roku 1945 prohlášeny za dny pracovního klidu 1. leden (Nový rok) a

*) 9. leden podle starého kalendáře = 22. leden podle kalendáře nového (pozn. překl.).

**) Podle nového kalendáře by se vlastně mělo říkat „listopadová“ revoluce (pozn. překl.).

9. květen na oslavu vítězství nad německými fašistickými útočníky.

V uvedené dni se zakazuje pracovat, ale tento zákaz se nevztahuje na podniky s nepřetržitým provozem, v nichž z výrobně technických důvodů nebo ve veřejném zájmu nelze přerušit práci: nemocnice, telefonní ústředny, podzemní a pouliční dráhy, vodárny a pod. Práce v uvedené dni pracovního klidu se však platí dvojnásobně.

Dovolená

Zákonné předpisy o dovolených jsou jednak důležitou zárukou práva na odpočinek, jednak účinně pomáhají uskutečňovat jiné zásady sovětské organizace práce a společné úkoly pracovního práva: zajištění stálých pracovních kádřů, správné rozdělení pracovních sil, ochranu zdraví zaměstnanců a j.

Péče státu o zajištění stálých pracovních kádřů a rovnoměrné rozdělení pracovních sil na všechny úseky národního hospodářství se v zákonných předpisech o dovolených projevuje takto:

a) Nárok na dovolenou je podmíněn nepřetržitým jedenáctiměsíčním zaměstnáním v témže podniku nebo úřadu.

b) Při delším nepřetržitém zaměstnání v témže podniku se poskytuje zaměstnancům v četných odvětvích národního hospodářství t. zv. „doplňovací“ (mimořádná) dovolená. Je-li zaměstnanec přeložen z jednoho podniku do druhého na rozkaz příslušného hospodářského orgánu nebo jako funkcionář strany, Svazu komunistické mládeže nebo odborové organizace, považuje se jeho služební doba pro výměru dovolené za nepřetržitou.

Při propočítání doby rozhodné pro nárok zaměstnance na dovolenou se přihlíží nejen k době skutečně odpracované, nýbrž i k době, po kterou zaměstnanec ve skutečnosti nepracoval, ale po kterou mu podle zákona zůstávalo zachováno jeho služební místo a celý nebo částečný plat (na př. při povolání na vojenské cvičení), anebo kdy zaměstnanec nepracoval pro dočasnou neschopnost k práci (nemoc, těhotenství, porod, karanténu, ošetřování nemocného člena rodiny a pod.), jestliže mu zůstalo zachováno jeho služební místo a jestliže dostával podporu ze sociálního pojištění.

Péče státu o reálnou náplň nároku na dovolenou se projevuje těmito zásadami:

a) Dovolená je placená, t. j. zaměstnanci se po dobu dovolené zachovává jeho plat, vypočtený z jeho skutečného platu za předchozích 12 měsíců.

b) Dovolená je nepřetržitá, t. j. nesmí být drobená na části bez souhlasu zaměstnavatele.

c) Musí být poskytnuta dovolená skutečná (in natura); jen výjimečně se dovoluje poskytnout místo ní peněžitou náhradu, ale jen po rozhodnutí rozhodčí komise, jakož i při propuštění zaměstnance před uplatněním nároku na dovolenou.

d) Dovolená se musí zpravidla poskytovat každý rok a nepřenáší se na rok následující.

Na každoroční řádnou dovolenou mají nárok všichni dělníci i úředníci bez výjimky. Normální délka dovolené je 12 pracovních dní, pro mladistvé do 16 let jeden kalendářní měsíc.

Delší řádnou dovolenou mají: vědečtí pracovníci 24 až 48 pracovních dní, učitelé 48 pracovních dní, profesori vysokých škol 48 pracovních dní, někteří pracovníci politicko-osvětových ústavů 24 pracovních dní a konečně stálí pracovníci lesního hospodářství a lesních podniků 24 pracovních dní.

Zaměstnanci pracující za zvlášť těžkých a zdravotně škodlivých podmínek mají nárok na doplňovací (mimořádnou) dovolenou, která se poskytuje mimo dovolenou řádnou, ale navazuje na ni. Doplňovací dovolená trvá 6 až 12 pracovních dní, u některých kategorií zaměstnanců i déle (na př. u létajícího personálu civilního letectva 36 pracovních dní, u lékařského a ošetrovatelského personálu ústavů pro choromyslné na Ukrajině 24 pracovních dní).

Mimo doplňovací dovolenou pro zdravotní škodlivost zaměstnání se poskytují podle sovětských zákonů doplňovací dovolené za nepřetržité zaměstnání v témže podniku. Na př. zaměstnanci lesních podniků a lesního hospodářství dostávají doplňovací dovolenou jednoměsíční vždy po třech letech zaměstnání v témže podniku.

Mladým zaměstnancům, kteří bez přerušení svého zaměstnání navštěvují školy pro pracující mládež, se poskytuje na dobu závěrečných zkoušek mimořádná dovolená 15 až 20 dní se zachováním platu.

Je-li zaměstnanec propuštěn dříve, než využil své dovolené, přísluší mu za ni, jestliže v posledním pracovním roku odpracoval 11 měsíců, plná peněžitá náhrada, odpovídající délce dovolené, na niž má nárok; odpracoval-li méně než 11 měsíců, přísluší mu poměrný díl peněžitě náhrady za dovolenou, na niž by měl nárok po 11 měsících.

V souvislosti s válečnými poměry byly nařízením Nejvyšší rady SSSR řádné i doplňovací dovolené ve všech státních, veřejných i družstevních podnicích a úřadech na dobu války zrušeny a nahrazeny peněžitou odměnou. Dovolené se pak za války poskytovaly jen nemocným. Později bylo dovoleno poskytovat dovolenou profesorům vysokých škol (o prázdninách), invalidům veliké vlastenecké války, invalidům práce a pracujícím pensistům. Dále bylo nařízeno poskytovat dovolenou těhotným ženám a spojovat ji s dovolenou pro těhotnost a porod. Roku 1944 pak nařídila vláda SSSR, aby správy podniků, staveb i úřadů poskytovaly mladistvým do 16 let i po dobu války řádnou dovolenou 12 dní a aby za zbytek dovolené vyplácely peněžitou náhradu.

Po vítězném skončení veliké vlastenecké války byly řádné i doplňovací dovolené od 1. července 1945 nařízením prezidia Nejvyšší rady SSSR opět obnoveny pro všechny dělníky i úředníky. Po celém Sovětském svazu se rozproudila mocná vlna dovolených.

VI. MZDY A PLATY

Zásady

Základem právní úpravy mezd a platů v SSSR je ústavní zásada: „Od každého podle jeho schopností, každému podle jeho práce.“ Pohlaví, věk, rasa ani národnost pracujících nemohou býti důvodem pro jakékoli výjimky z obecných pravidel o odměně za práci. Podle čl. 122 ústavy SSSR se zaručuje ženě rovnoprávnost s mužem v odměňování práce. Sovětské zákonodárství nezná rozlišování mzdy podle rasy ani

podle národnosti. Ani na věku nezávisí větší nebo menší mzda. Mládež, která vykonává práci stejně s dospělými dělníky, dostává mzdu podle obecných pravidel.

Rozlišování mzdy spočívá hlavně na rozdílu mezi prací kvalifikovanou a nekvalifikovanou, mezi prací těžkou a lehkou.

J. STALIN v několika svých pracích uvádí otázky mzdové v přímou souvislost s otázkou pracovních kádřů a s jejich úlohou ve výrobě. Zdůrazňuje nutnost takové mzdové politiky, která by upevňovala rozhodující složky výroby a pozvedala lidi k vyšší kvalifikaci. Správná mzdová politika přispívá k vytvoření početné armády technicky zdatných výrobních kádřů, zmenšuje fluktuaci pracovních sil a zvyšuje pracovní výkon.

Sovětský stát důsledně uskutečňuje zásadu odměňování práce podle jejího množství a jakosti, jinak řečeno — zásadu hmotného povzbuzování dobrých pracovníků. V odměňování různých prací byly stanoveny určité poměry, odpovídající rozdílům v kvalifikaci, ve stupni těžkosti i v jiných pracovních podmínkách. Čím kvalifikovanější a čím těžší práce, tím je mzda samozřejmě vyšší. Výše mzdy je závislá na pracovním výkonu a stoupá souběžně se znaky výkonu. Měřítkem práce je normální pracovní výkon.

Výše mezd se stanoví valnou většinou zákonnými předpisy, hlavně vládními nařízeními a vyhláškami (příkazy) jednotlivých ministrů.

Mzdové sazby a služební platy

Vzájemný poměr mezi mzdami za různě kvalifikovanou práci se vyjadřuje buď přímým stanovením určitých mzdových sazeb pro každou kvalifikaci, anebo mzdovými sazebníky pro jednotlivá průmyslová odvětví.

Mzdový sazebník obsahuje určitý počet tříd, označujících kvalifikaci požadovanou pro příslušnou práci, a součinitele, udávající poměr mezi odměnou za práci I. kvalifikační třídy, která se považuje za jednotku, a odměnou za práci ostatních tříd.

Mzdové sazby I. třídy se stanoví zvlášť pro práci úkolovou a zvlášť pro práci časovou. Za pracovní hodinu, den nebo měsíc se stanoví

určitá mzda, a to tak, že sazba úkolová je obvykle vyšší než sazba časová pro stejnou kvalifikaci.

Sazby ostatních tříd se stanoví tím způsobem, že sazba I. třídy se násobí součinitelem příslušné třídy podle sazebníku.

Počet tříd ve mzdových sazebnících je v různých výrobních oborech různý. Pro některé obory obsahují mzdové sazebníky 7, 8 nebo 9 i více tříd, podle počtu kvalifikačních stupňů a rozdílů mezi nimi. Na př. ve stavebním oboru platí sedmitřídní sazebník, v němž poměr mezi první a sedmou třídou je 1:3,6; dostává tudíž dělník sedmé třídy 3,6krát více než dělník první třídy.

Práce i dělníci se zařazují do jednotlivých tříd podle kvalifikačních a sazbových příruček. Tyto příručky i sazebníky vypracovávají ministerstva pro jednotlivá výrobní odvětví za účasti ústředního výboru příslušného odborového svazu. Příručka obsahuje seznam a kvalifikační znaky jednotlivých povolání a prací, vyskytujících se v příslušném výrobním odvětví, a zařazuje každou práci do té neb oné třídy podle její složitosti, přesnosti, odpovědnosti a jiných znaků. Osobní zařazení každého pracovníka do určité sazební třídy provádí podle kvalifikační a sazbové příručky správa závodu.

Platy úředníků se upravují centralisticky tím způsobem, že se stanoví pevné měsíční služné pro každou hodnost. Personální stav a platy úředníků v úřadech i v administrativě podniků schvaluje ústřední personální komise při ministerské radě SSSR. Kontrola nad dodržováním schváleného složení administrativy, personálního stavu, úřednických platů a výdajových rozpočtů na administrativu přísluší ministerstvu financí a jeho orgánům. Tento pořádek je diktován nutností, aby byly platy stejných hodností jednotné, aby byla zajištěna platová a finanční disciplína a aby se zamezily převýdaje na úřednické platy.

Odborníkům a zkušeným úředníkům, zvláště cenným pro určitý podnik, úřad nebo organizaci, se mohou povolit platy vyšší než normální platy, stanovené pro příslušné hodnosti. Právo povolovati takové vyšší platy přísluší ministrům SSSR, a jde-li o úřady, podniky nebo organizace svazové republiky nebo významu místního, ministerské radě příslušné svazové republiky. Tyto vyšší platy smějí dosa-

hovati půldruhanásobku normálního platu pro příslušnou hodnost, nesmějí však překročiti nejvyšší výměru, stanovenou vládním nařízením pro jednotlivá ministerstva, úřady a podniky. Platy nad tuto nejvyšší výměru povoluje pouze ministerská rada SSSR.

Mzdové systémy

Mzdové sazebníky, kvalifikační a sazbové příručky, mzdové sazby a platové stupnice slouží k diferenciaci mezd a platů podle kvalifikačních znaků, množství práce a pracovních podmínek. Vedle toho se uplatňuje diferenciacie podle skutečných pracovních nákladů a podle výsledků práce. Této diferenciacie se dosahuje vhodnými mzdovými systémy.

V SSSR jsou zavedeny mzdové systémy úkolový a časový; mimo to se užívá též mzdového systému prémiového.

Při mzdovém systému úkolovém závisí výše odměny za práci přímo na skutečném pracovním výkonu dělníka, při mzdovém systému časovém na času vynaloženém na práci, při systému prémiovém jednak na vynaloženém času, jednak částečně na výsledcích práce.

V SSSR je zaveden převážně mzdový systém úkolový. Za každou jednotku pracovního výkonu (takové jednotky, vyjádřené tak či onak, jsou v každém podniku) se vyplácí předem sjednaná odměna podle hodnocení, která se vypočte buď tím, že se denní úkolová sazba příslušné kvalifikace dělí stanoveným denním normálním výkonem, anebo že se hodinová sazba násobí normálním pracovním časem, stanoveným pro výrobu příslušné jednotky.

Mzdový systém úkolový povzbuzuje ke zvyšování pracovního výkonu a tím jednak zajišťuje dělníkům možnost většího výdělků, jednak podporuje vzrůst národního bohatství. Poněvadž se tento systém uplatňuje při osmihodinovém pracovním dni a ve zdravém pracovním prostředí, nemá nikterak škodlivé následky pro zdraví dělníků.

Mzdový systém úkolový. Normy pracovních výkonů

Podmínkou úspěšného uplatnění mzdového systému úkolového je vědecká organizace práce a správné, technicky zdůvodněné normy

pracovních výkonů. Normálním pracovním výkonem se rozumí množství výrobků přiměřené jakosti, které má dělník vyrobti za jednotku času (den, hodinu) při svědomité práci, intenzivním využití pracovního času a plném využití strojního zařízení. Při tom se přihlíží k druhu surovin, k typu i stavu strojního zařízení a nástrojů. Normální pracovní výkon je minimální pracovní výkon, který se žádá od každého dělníka. Nedosáhne-li dělník normálního pracovního výkonu svou vinou, považuje se to podle okolností buď za příznak jeho nezpůsobilosti ke konané práci, anebo za porušení povinnosti. Rozumí se, že se takto neposuzují noví dělníci, kteří ještě nestačili zvládnout své povolání a osvojit si náležitou zručnost v uložené práci.

Normy pracovních výkonů schvaluje ředitel podniku podle návrhů, které mu předloží přednostové oddělení a které byly vypracovány za účasti dělníků a inženýrsko-technického personálu. Zavádějí se vyhláškou v závodě i v jednotlivých dílnách po řádném a včasném obeznámení dělníků s jejich obsahem. Zaváděti normy pracovních výkonů dodatečně se nedovoluje. Považuje-li dělník nebo odborová organizace vyhlášenou normu pracovních výkonů za nesprávnou, může proti ní podati námítky k rozhodčí komisi.

Schválené normy pracovních výkonů se vyhláší s platností na určitou delší dobu a nesmějí se revidovat předčasně, kromě případů přesně stanovených. Důvodem k jejich předčasné revisi může býti provedení nových organizačně technických a racionalizačních opatření, k nimž se nepřihlíželo při vypracování norem, jakož i zjevná nesprávnost normy, vyšlá na jevo během práce.

Podle pravidel schválených vládou SSSR se vydávají obecné vyhlášky o revisi norem pracovních výkonů a jejich hodnocení pro všechna generální ředitelství ministerstev společně příslušným ministrem a tajemníkem Vsesvazové ústřední rady odborů. Na základě těchto vyhlášek pak vydávají jednotliví generální ředitelé společně s předsedou ústředního výboru příslušného odborového svazu vyhlášky o revisi norem pracovních výkonů a jejich hodnocení v jednotlivých podnicích a poté se provádí konkrétní revise norem v podnicích samých.

Správa a inženýrsko-technický personál podniků mají povinnost připravit potřebné podmínky pro dosažení normálních pracovních výkonů, odstraňovat veškeré nesrovnalosti ve výrobě a provádět organizačně technická opatření, která podporují zvyšování pracovních výkonů. Správě podniku se také ukládá povinnost zařídit soustavný, praktický denní výcvik dělníků, tak aby mohli dosáhnout normálních pracovních výkonů.

Normy pracovních výkonů v SSSR jsou východiskem pro plánování výrobnosti, počtu dělníků i rozsahu výroby a jedním z nejdůležitějších činitelů správné úpravy mezd i zvýšení výkonů.

Nedosáhne-li dělník stanoveného normálního pracovního výkonu svou vinou, dostane mzdu podle skutečného množství a jakosti výrobků. Nedosáhne-li ho bez své viny, obdrží v každém případě alespoň dvě třetiny mzdy stanovené sazbou.

Když se mezi dělnictvem rozšířilo hnutí pro přechod k obsluze několika strojů, bylo třeba mzdy dělníků, obsluhujících několik strojů, upravit tak, aby se tato nová forma stachanovského hnutí vžila a podpořila v dalším rozvoji. Úprava byla provedena takto:

a) Dělníci, kteří přejdou k obsluze většího počtu strojů, než je stanoveno platnými normami pracovních výkonů, dostávají mzdu podle plných úkolových sazeb. Jinak řečeno, normální pracovní výkon, stanovený na jeden stroj, se nezvyšuje, přejde-li dělník ze svého vlastního popudu k obsluze několika strojů, a práce na dalších strojích přináší tudíž dělníkovi přídatný výdělek podle plných, nezkrácených sazeb.

b) Jsou-li všechny stroje, obsluhované dělníkem, započteny do normálního pracovního výkonu, pracuje-li tudíž dělník na několika strojích nikoli ze svého popudu, nýbrž na základě normy pracovních výkonů, vypočítá se odměna za jednotku výkonu tím způsobem, že mzdová sazba (za jednotku času) se dělí počtem strojů, s nímž norma počítá, a výsledek se dělí normálním pracovním výkonem na každém stroji. Na př. normální pracovní výkon na prvním stroji je 5 jednotek, na druhém 10 jednotek, na třetím 15 jednotek. Sazba za hodinu práce

je 1,05 rublu. Pro výpočet odměny za jednotku pracovního výkonu dělíme hodinovou sazbu třemi (počtem strojů):

$$\frac{1,05 \text{ rub.}}{3} = 35 \text{ kop.}$$

a výsledek dělíme normálním pracovním výkonem na každém stroji:

$$\text{na 1. stroji: } \frac{35 \text{ kop.}}{7} = 7 \text{ kop.,}$$

$$\text{na 2. stroji: } \frac{35 \text{ kop.}}{10} = 3,5 \text{ kop.,}$$

$$\text{na 3. stroji: } \frac{35 \text{ kop.}}{15} = 2,33 \text{ kop.}$$

Mzdový systém úkolový je v SSSR zaveden ve dvojí formě:

1. s úkolovou mzdou, úměrnou, při níž se stanoví stejná odměna za jednotku pracovního výkonu, ať je pracovní výkon jakýkoliv, takže výdělek je přímo úměrný pracovnímu výkonu;

2. s úkolovou mzdou, progresivní, při níž se hodnocení diferencuje podle toho, jak dělník dosáhne a překročí normální pracovní výkon; v mezích 100 % normálního výkonu se platí normální odměna, při překročení normálního výkonu hodnocení progresivně stoupá.

Ani v prvním, ani v druhém případě se výše výdělku nijak nemožuje a závisí jen na výkonu dělníka.

V některých výrobních odvětvích (v dobývání uhlí, ve výrobě železa a oceli, ve stavitelství, v průmyslu bavlnářském a j.) převládají úkolové mzdy progresivní, které platí pro valnou většinu dělníků zaměstnaných ve výrobě. V jiných odvětvích (na př. ve strojnickém průmyslu) převládají úkolové mzdy úměrné, ale i úkolové mzdy progresivní jsou rozšířeny v dosti značné míře, hlavně pro t. zv. „úzké profily“, základní výrobní procesy a těžké práce. Zásady a pravidla, týkající se úkolových mezd progresivních, se stanoví vládními nařízeními a ústředním výborem všesvazové komunistické strany, částečně též vyhláškami jednotlivých ministrů a normativními řády, vy-

pracovanými v dohodě s odborovými svazy. Hlavní zásady jsou tyto:

a) Progresivní úkolová mzda se platí jen tehdy, jestliže dělník překročí normální pracovní výkon, který byl vzat za základ, a zvýšené hodnocení se týká nikoli celého vyrobeného množství, nýbrž jen množství přesahujícího normální pracovní výkon.

b) Při progresivně stoupajícím hodnocení se přihlíží k výsledkům práce za celé období (měsíční, půlměsíční), za něž se v podniku provádí definitivní vyúčtování mzdy. Měsíční normální pracovní výkon se stanoví tím způsobem, že se denní normální pracovní výkon násobí počtem pracovních dní v měsíci (podle diagramu), nehledíc ke dnům zameškaným pro nemoc, dovolenou a vykonávání veřejných i občanských povinností.

c) Při určování procenta normálního pracovního výkonu se přihlíží jen k výrobkům dobrým (nikoli ke zmetkům).

d) Progresivně stoupající hodnocení se řídí podle stupnic, stanovených pro některá výrobní odvětví vládními nařízeními, pro ostatní odvětví vyhláškami jednotlivých ministerstev. Tyto stupnice mohou být různé pro různé druhy práce. U těžších a složitějších prací stoupá hodnocení obvykle ostřeji než u lehkých a jednodušších.

Jako příklad uvádíme stupnici progresivně stoupajícího hodnocení pracovních výkonů vlakových čet v železniční dopravě za války, jak byla stanovena roku 1942 vládou SSSR a výkonným výborem všesvazové komunistické strany:

% překročení normálního měsíčního pracovního výkonu	% zvýšení odměny za výkon přesahující normální výkon
do 10 %	o 100 %
přes 10 %	o 200 %

Dále uvádíme ještě stupnici progresivně stoupajícího hodnocení pracovního výkonu stavebních dělníků, jak byla stanovena vládou SSSR a výkonným výborem všesvazové komunistické strany:

% překročení normálního pracovního výkonu	% zvýšení odměny za výkon přesahující normální výkon
do 10 %	o 15 %
do 20 %	o 30 %
do 50 %	o 60 %
přes 50 %	o 100 %

Se stanoviska organizačního je třeba rozeznávat:

a) individuální úkolovou mzdu, při níž je stanoven normální pracovní výkon každého jednotlivého dělníka a která se platí podle výsledků jeho individuálního výkonu;

b) skupinovou neboli kolektivní úkolovou mzdu, při níž se stanoví normální pracovní výkon celé skupiny („brigády“) dělníků, mzda se pak vypočítává podle výsledků práce celé skupiny a rozděluje mezi její členy podle toho, do které třídy je kdo zařazen a kolik pracovního času vynaložil na společnou práci.

V SSSR je zavedena převážnou většinou úkolová mzda individuální, při níž každý dělník osobně odpovídá za výsledky své práce. Úkolová mzda skupinová platí hlavně v takových případech, kdy práce podle své povahy je nedělitelná, vyžaduje součinnosti několika lidí a výkon jednotlivých dělníků nelze určit individuálně.

Mzdový systém časový

Při mzdovém systému časovém se práce odměňuje podle času, vynaloženého pracovníkem na práci, a to podle pevných sazeb (platů) za měsíc, den nebo hodinu. Při tomto systému se přihlíží ke kvalifikaci pracovníka, někdy i ke služební době a ke vzdělání. Individuální výkon pracovníka nemá rozhodného vlivu na výši platu.

Časový mzdový systém se omezuje v SSSR hlavně na takové práce, které podle své povahy se nedají normovat ani vyjádřit v jednotkách pracovního výkonu (na př. práce montéra, konajícího službu, která záleží v dozoru nad stavem strojů a v jich opravách podle potřeby). Podle tohoto systému se platí valná většina úřednictva.

Jestliže dělník, pracující za mzdu časovou, přejde v důsledku uplatňování stachanovských pracovních method k obsluze většího počtu pracovišť (na př. při kombinaci povolání), obdrží jako příplatek určitou část mzdy, která se ušetří zmenšením počtu dělníků (obvykle 20 až 50 %).

Prémiový systém

Prémiový systém se uplatňuje hlavně při odměňování práce vedoucích sil v hospodářství a inženýrsko-technických pracovníků. Tito pracovníci dostávají mimo svůj pevný měsíční plat ještě prémii, jestliže předstihnou hospodářský plán, v některých oborech i tehdy, jestliže jej alespoň splní. Výše prémie stoupá progresivně podle toho, do jaké míry je předstížen hospodářský plán.

Okruh osob odměňovaných podle prémiového systému a podmínky udělení prémie se stanoví zvláštními prémiovými řády, které schvaluje pro jednotlivé průmyslové obory vláda, a příslušnými vyhláškami jednotlivých ministrů. Při výběru rozhodujících činitelů a stanovení podmínek pro udělení prémie se uplatňuje zásada co největší individualisace postavení a úlohy každého pracovníka ve výrobě. Každý pracovník se odměňuje podle výsledků práce v úseku své působnosti, nikoli podle výsledků práce podniku jako celku. Celozávodní personál dostává prémie podle výsledků práce celého závodu, personál jednotlivých oddělení podle výsledků práce pří-

slušného oddělení atd. Podmínkou udělení prémie bývá obyčejně stejnoměrné (podle diagramu) odvádění výrobků, zmenšení počtu zmetků, úspory na výrobních nákladech předpokládaných v plánu a j. Nejsou-li splněny tyto podmínky, mají ředitelé podniků — a vzhledem k ředitelům podniků nadřízené orgány — právo snížit prémie a v některých případech i úplně odeprít prémie jednotlivým pracovníkům. Výše prémie se řídí stupnicí, která je součástí premiového řádu a jejímž základem je zásada, že prémie stoupá podle toho, čím lepšího výsledku se dosáhlo podle zjištěných objektivních znaků.

Prémie se udělují zpravidla podle výsledků práce za měsíc, u jednotlivých kategorií pracovníků za čtvrtletí. Výše prémie, připadající na pracovníka v určitém období, se nesmí zmenšit pro neuspokojivou práci v předchozích obdobích. V některých premiových řádech se dává řediteli podniku právo, oddělit z celkové premiové částky zvláštní doplňovací fond pro udělení prémie těm pracovníkům, kteří podle premiového řádu nepatří do okruhu odměňovaných osob.

Premiového systému se užívá také k tomu, aby se podporovala nerušená práce dělníků, úsilí o bezvadné fungování strojního zařízení, šetření surovinami, palivem atd. Na př. v bavlnářském průmyslu dostávají mistři prémie za nadnormální výkon dělníků jim podřízených; hutní dělníci u vysokých a tavicích pecí dostávají prémie za předstižení měsíčního výrobního plánu pece; topiči dostávají prémie za zmenšení spotřeby paliva atd.

Prémie se obyčejně stanoví buď v procentech pracovníkova platu, anebo v procentech celkové dosažené úspory.

Vedle řádných prémie v rámci mzdových systémů, platných v podnicích a úřadech, se udílejí občas mimořádné prémie pracovníkům, kteří zvláště vynikli v úsilí o splnění hospodářského plánu při socialistickém soutěžení. Tyto prémie se udílejí z podnětu správních orgánů a veřejných organizací. Jejich výše a lhůty nejsou předepsány zvláštními zákony, řády ani dohodami; financují se ze zvláštních fondů, a to v mírových dobách z ředitelského fondu, zřízeného ze zisků, v době války z prostředků zvláště povolených vládou na všesvazové socialistické soutěžení.

Zaručená minimální mzda

Pracovní zákoník obsahuje ustanovení, že mzda nesmí klesnouti pod minimum, předepsané na určité období příslušnými státními orgány pro dotčený druh práce.

Roku 1937 stanovila vláda SSSR nové, zvýšené minimum mzdové pro nízko placené dělníky a úředníky v průmyslu a dopravě. Převážná většina dělníků a úředníků však má platy značně vyšší než toto minimum.

V některých odvětvích válečného průmyslu byla vládním nařízením zavedena minimální mzda pro přeškolené dělníky. Těmto dělníkům se po dobu nutnou k přeškolení zaručuje pevná mzda ve výši 80 až 100 % mzdy, kterou dostávali před přeškolením. Pevná minimální mzda se zaručuje též dělníkům, kteří se nově přijímají do podniku jako dospělí učňové, a to na první tři měsíce podle prvních tří mzdových tříd sazebníku.

Občanům mobilisovaným za války na práce průmyslové a stavební se na dobu zaučení (nejvýše na dva měsíce) zaručuje pevná mzdová sazba za práci, na niž jsou mobilisováni. Po dvou měsících se jim přiznává určitá kvalifikace a pak jsou placeni podle obecných pravidel stejně s ostatními dělníky.

Sovětské zákonodárství zná i jiné případy zaručené minimální mzdy (o nichž byla částečná zmínka již v odd. IV); na př. těhotná žena, přeřazená pro těhotnost na lehčí práci, dostává nadále dosavadní průměrnou mzdu; je-li někdo dočasně přeřazen na jinou práci z výrobních důvodů anebo pro odvrácení hrozícího nebezpečí, dostává nadále rovněž dosavadní průměrnou mzdu; je-li někdo trvale přeřazen na práci nižší kvalifikační třídy, zachovává se mu dosavadní mzda po 12 pracovních dní; čeká-li dělník na práci bez svého zavinění, zachovává se mu po tuto dobu nárok na polovinu až dvě třetiny příslušné mzdové sazby, atd.

Členům vlakových čet v železniční dopravě se v době války vyplácí, klesne-li jejich výdělek z příčin na nich nezávislých pod předválečnou úroveň, na přífrontových drahách jejich průměrný předvá-

lečný plat, na ostatních drahách 75 % platu stanoveného roku 1942 vládním nařízením a ústředním výborem všesvazové komunistické strany.

Pracovní zákonodárství ukládá podnikům povinnost hradit dělníkům i úředníkům podle stanovených norem výdaje jim vzniklé v souvislosti s jejich prací, na př. opotřebením jejich vlastních nástrojů, výdaje na služebních cestách, výdaje vzniklé přeložením do jiného místa a pod.

Mzda se vyplácí nejpozději vždy za dva týdny. Odměna za přechodnou nebo příležitostnou práci, trvající méně než dva týdny, se má vyplácet ihned po skončení práce. Zadržování výplaty mzdy přes stanovené lhůty se stíhá trestně. Srážky ze mzdy se smějí prováděti jen v zákonně stanovených případech a zákonným způsobem.

Methody úpravy mezd a platů

Otázky mzdové úrovně, užití toho neb onoho mzdového systému a vzájemného poměru mezd v různých povoláních se řeší jednak přímo zákonnou úpravou, jednak úředními vyhláškami a dohodami mezi orgány hospodářské správy a orgány odborových organizací, podle výrobního odvětví a skupiny povolání. Na př. pro zaměstnance v železniční a vodní dopravě, v průmyslu automobilním a bavlnářském, pro horníky, pro stavební dělníky, pro řidiče žacích mlátiček (t. zv. „kombajnery“), dále pro učitele a profesory vysokých a středních škol, pro lékařské pracovníky a mnohé jiné obory byly platové zásady a mzdové systémy stanoveny vládními nařízeními a ústředním výborem všesvazové komunistické strany. Pokud pak se řešení těchto otázek ukládalo jednotlivým ústředním úřadům, řešily se stejně na základě a v mezích vládních pokynů a fondů.

Za války byla úprava mezd a platů ještě více zcentralisována. Byl z ní totiž převážnou většinou vytlačen prvek smluvní a stanovení mzdových sazeb, tříd atd. bylo soustředěno na vyšších stupních státní správy. Tím však nebyli ředitelé podniků nikterak vyřaděni z vlivu na úpravu mezd. Naopak, zůstala jim i nadále velmi významná funkce jako osobám odpovědným za správnou aplikaci stanovených zásad mzdové úpravy a jako osobám řídícím a organizujícím technickou normalisací, která je jedním z činitelů vykonávajících vliv na

mzdy. Technická normalisace je sice záležitostí celostátní, ale stanovení normálních pracovních výkonů je zpravidla decentralisováno a ředitelům podniků zůstává v této oblasti dosti široká pravomoc. Částečná decentralisace se jeví také v právu ředitele podniku, určovati jednotlivým pracovníkům ten neb onen z platů stanovených a schválených ústředním orgánem pro příslušnou práci.

Významná úloha při úpravě mezd a platů připadá odborovým svazům, které se účastní vypracování a projednávání návrhů zákonů a nařízení o úpravě mezd a platů, sestavování mzdových sazebníků a kvalifikačních příruček, vykonávají aktivní vliv na mzdovou úroveň a mzdové systémy, organisují kontrolu mzdové a platové úpravy a vedou boj proti porušování zákonných předpisů mzdových. Při závodních radách a místních výborech odborových organisací jsou ustaveny zvláštní mzdové komise.

Otázky mzdové jsou nerozlučně spjaty s otázkami organisace práce a výroby. Správná úprava mezd je možná jen na základě správné organisace práce. Proto do činnosti mzdových komisí spadají také otázky organisace socialistické soutěže, výrobních porad, technického výcviku atd. Komise se zabývají studiem mzdových systémů, projednávají projevy dělníků i úředníků o těchto otázkách, kontrolují práci o revisi norem pracovních výkonů, zkoumají správnost zařazení dělníků do kvalifikačních a mzdových tříd atd.

Za války mzdy a platy v Sovětském svazu nejen nepoklesly, nýbrž značně stouply. Za poměrně krátkou dobu — od roku 1942 do roku 1944 — nová úprava mezd se vzestupnou tendencí obsáhla široký okruh národního hospodářství: dopravu, strojní a traktorové stanice, státní statky, obchod, lidovou osvětu, zdravotnictví, vědecké ústavy, umění, státní administrativu atd. Byly stanoveny správnější poměry v odměňování práce mezi různými povoláními a kvalifikačními stupni, rozšířil se okruh prací s úkolovou mzdou úměrnou i progresivní, zdokonalila se technická normalisace, revidovaly se občas normy pracovních výkonů.

Ve vládních aktech z let 1942—44, týkajících se mzdových otázek, zasluhuje zvláštní pozornosti pečlivá konkretisace kvalifikačních i ji-

ných znaků, podle nichž se provádí diferenciacce mezd a platů v jednotlivých oborech hospodářství a práce. Na př. u vlakových čet v železničním provozu se při mzdovém rozvrstvení zaměstnanců berou za základ nejen znaky povolání a zastávané hodnosti, nýbrž i typy obsluhovaných lokomotiv, dopravní dálka, zatížení dráhy a pod.; u platů ředitelů průmyslových podniků se přihlíží k rozsahu výroby (výrobního programu); u platů lékařského personálu k výkonnosti léčebného ústavu, ke vzdělání a služební době pracovníka, k obtížnosti oboru a k ohrožení zdraví, jakož i k místní třídě (podle velikosti obce); u platů učitelských k typu školy, ke vzdělání a služební době učitele, k povaze vyučovacích předmětů, ke věku žáků i k jiným okolnostem.

VII. DĚLNICKÉ ZÁSODOVÁNÍ

Péče podniků o zásobování dělníků a úředníků

V době předválečné obstarávaly zásobování dělnictva hlavně orgány státního a družstevního obchodu stejně jako zásobování ostatního občanstva. Úloha podniků a úřadů se omezovala na všeobecná opatření, aby v závodech normálně fungovaly společné jídelny, prodejny, správkárny atd. Některé podniky organisovaly t. zv. pomocná hospodářství, která zásobovala dělníky a jídelny zeleninou, mléčnými i jinými výrobky.

Za války úkoly podniků a úřadů v otázkách zásobování potravinami značně vzrostly a vyvstala řada nových, velmi vážných povinností jak vůči dělníkům, tak i vůči státu.

Podle usnesení vlády byla v závodech hlavních průmyslových odvětví zřízena zásobovací oddělení, aby organisovala zásobování dělníků i úředníků předních závodů, továren, dolů a novostaveb potravinami i průmyslovými výrobky, a to jednak z fondů povolovaných ústředními orgány, jednak z vlastních potravinových základů a samostatných nákupů.

Podnikům a úřadům byla přímo uložena řada povinností v oboru zásobování dělníků i úředníků, zvláště starati se o to, aby dělníkům

a úředníkům i jejich rodinným příslušníkům byly včas vydávány lístky na potraviny i jiné zboží, aby každý dělník i úředník skutečně dostával přiděly, na něž měl nárok podle druhu práce atd.

Ředitelé průmyslových závodů byli vládou zmocněni poskytovat zvláštní výhody v zásobování dělníkům, dodržujícím a překročujícím normální pracovní výkon.

Za války byla vydána řada nařízení o zlepšení přidělů některým kategoriím pracovníků: železničářům, vědeckým pracovníkům, spisovatelům, umělcům, dělníkům základních povolání v průmyslových závodech, v dopravě a j.

Pomocná hospodářství

Mimořádně velikého významu nabyla za války pomocná hospodářství. Vládní nařízení o povinnosti ředitelů podniků a místních rad zřizovat pomocná hospodářství bylo vydáno ještě před válkou. Pro organizaci pomocných hospodářství povolovala státní zemědělská banka podnikům dvouletý úvěr a výkonné výbory oblastních a krajských rad jim přidělovaly půdu. Za války se stala pomocná hospodářství velmi důležitými zdroji zásobování pracujících; byla organizována ve všech městech a dělnických obcích celé země, dostávala úvěry, nástroje, traktory, semena atd.

Zahrádkářství

Zvláště je třeba ještě se zmínit o individuálním i kolektivním zahrádkářství, které rovněž značnou měrou přispívalo ke zdolání zásobovací krise obyvatelstva. Na zřizování individuálních i kolektivních zahrad bylo přiděleno velké množství státní půdy; zahrádkářům se poskytuje pomoc při zorání velkých ploch půdy, přidělují se jim semena, opatřuje se jim hospodářské nářadí, dopravní prostředky atd.

Půda pro zahrádky dělníků a úředníků je pro podnikům a úřadům přidělena na pět až sedm let.

Zvláštní instrukce plena nejvyššího soudu SSSR upozorňuje na to, že poškozování osevů a úrody na kolektivních i individuálních zahradách, krádeže a podobné zlořády se stíhají trestně.

VIII. OCHRANA PRÁCE*)

(OCHRANA ZDRAVÍ A BEZPEČNOSTI PRACUJÍCÍCH)

Vymezení pojmu

Ochranou práce se v sovětském právu rozumí souhrn předpisů, jimiž se vymezují povinnosti podniků a úřadů, pokud se týkají opatření, aby zaměstnanci pracovali v normálním, bezpečném, technicky a zdravotně nezávadném prostředí. Tato opatření jednak zajišťují zdravé a bezpečné pracovní podmínky, jednak mají značný vliv i na zvyšování pracovní výkonnosti.

V oddíle pracovního zákonodárství o ochraně práce se pojednává také o složení, pravomoci a povinnostech orgánů, dozírajících na dodržování zákonných předpisů o práci a na zvláštní opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti pracujících.

Význam ochrany

Sovětské zákonodárství se dívá na ochranu zdraví a bezpečnosti pracujících jako na úkol prvořadého významu, jako na nerozlučnou složku organizace práce, organicky spjatou se zvyšováním pracovní výkonnosti, se zdokonalováním techniky a se vzestupem hmotné, technické i kulturní úrovně pracujících. Ředitelé hospodářských orgánů, podniků a závodů, jakož i odborníci pověřeni technikou ochrany proti úrazům jsou přísně odpovědní za provádění všech nutných opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti pracujících, za účelné využití peněz povolených na tyto účely a za dodržování závazných bezpečnostních předpisů.

Technická obnova národního hospodářství, zavedení moderních technických zdokonalení a z toho vyplývající zvýšení všeobecné i technické kultury obyvatelstva, to vše — vedle neustálé péče státu o zájmy pracujících — způsobilo radikální ozdravení pracovních podmínek v sovětských podnicích.

*) Ochrana práce má zde užší smysl než podle české terminologie, proto je připojen výstižnější podtitul. Nadpis „Ochrana práce“ je ponechán, poněvadž následuje definice. (Pozn. překl.)

Zajištění ochrany

Ochrana zdraví a bezpečnosti pracujících se v SSSR zajišťuje:

a) přísnými zákonnými předpisy, které ukládají hospodářským orgánům celou řadu základních i běžných opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců;

b) státním financováním těchto opatření; způsob využití povolených částek, povaha konkrétních opatření a lhůty pro jejich provedení se stanoví zvláštními dohodami mezi hospodářskými orgány a závodními výbory odborových organizací;

c) široce založeným bezpečnostně technickým výcvikem a propagací bezpečnostní techniky;

d) všeobecným i odborným dozorem na provádění předepsaných opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti pracujících; tento dozor vykonává pracovní inspekce i jiné dozorcí orgány (důlní technická inspekce, zdravotní inspekce, dozor na parní kotly a j.);

e) široce organizovanou kontrolou;

f) přísnou disciplinární a ve vážnějších případech i trestní odpovědností správních orgánů za dodržování zákonů a nařízení o ochranné práci.

Zákonné předpisy

Zákonné předpisy o ochraně zdraví a bezpečnosti pracujících jsou jednak všeobecné, platné pro všechny podniky a úřady, jednak zvláštní, platné pro jednotlivá odvětví hospodářská. Podle zákona musí být otevření každého závodu a zahájení provozu v něm, jakož i přestěhování do jiné budovy předem schváleno pracovní inspekcí a orgány zdravotní a technické inspekce. Správy podniků jsou povinny vyžádati si předběžné povolení uvedených dozorcích orgánů i pro přebudování závodů, rozšíření výroby a změnu strojního zařízení (přemístění strojů, nahrazení starých strojů novými atd.). Pro zařízení a vybavení výrobních provozoven předepisují zákony řadu požadavků, týkajících se výměry a výšky místností, teploty, suchosti, stavu stěn, stropů a podlah, osvětlení, umělého osvětlování, otop-

ných a větracích zařízení, sprch, umyvadel, ochranných zařízení, opatřování ochranných pracovních obleků, mýdla atd.

Při navrhování průmyslových staveb zaujímají otázky zdravotní a bezpečnostní techniky jedno z předních míst. Projektanti jsou povinni pamatovati již ve stavebních návrzích na příslušná zařízení a v detailních plánech je podrobně zpracovati.

Dále je vydána řada nařízení a instrukcí, obsahujících předpisy o zařizování a obsluze transmisí, o postavení, ohrazení a obsluze strojů a o jich vybavení potřebnými bezpečnostními zařízeními. Správa podniku je povinna ochranná a bezpečnostní zařízení pravidelně kontrolovati.

Bezpečnostní výcvik a zdravotně bezpečnostní technika

Veliký význam pro bezpečnost pracujících má osobní chování každého dělníka a jeho znalost pravidel ochrany proti úrazům. Proto ukládají pracovní zákony a úřední předpisy správám závodů povinnost organisovat bezpečnostní výcvik dělníků, a to:

a) úvodní výcvik nově přijímaných dělníků, aby se obeznámili se všeobecnými pravidly, jak se mají chovati v závodě, dříve než se připustí k práci;

b) výcvik na pracovišti, aby se každý dělník dobře obeznámil se zvláštnostmi zařízení, u něhož pracuje, s pravidly, jak s ním zacházeti, a s bezpečnostními opatřeními; každému dělníku se vydává poučení o ochraně proti úrazům;

c) soustavný výcvik při běžném denním dozoru na postup práce.

Nedodržování technických bezpečnostních předpisů, ať se strany dělníků, či se strany inženýrsko-technického a administrativního personálu, se považuje za hrubé porušení pracovní kázně a v některých případech i za trestný čin.

Pro dělníky přidělené k zařízením nebezpečným pro obsluhu nebo pro okolí jsou zavedeny zkoušky z ochrany proti úrazům. Znalost bezpečnostní techniky patří také do povinného „technického minima“ průmyslových dělníků.

Zvláštní úspěchy, jichž dosáhnou někteří pracovníci v ochraně proti úrazům a ve zdokonalení bezpečnostní techniky, se odměňují prémie.

Otázky bezpečnostní a zdravotní techniky v podniku patří do pravomoci technického ředitele podniku, v jednotlivých částech podniku pak do pravomoci příslušného administrativního a technického personálu. Ředitelé podniků, přednostové oddělení a mistři jsou odpovědní za stav budov, za jejich technické vybavení a za správnou organizaci práce s hlediska bezpečnosti.

Sovětské pracovní zákonodárství ukládá správě podniků povinnost vésti přesnou evidenci pracovních úrazů v závodech. O této evidenci jsou vydány pečlivě propracované předpisy, jejichž účelem je, aby se vyšetřily a odstranily příčiny úrazů a aby se zjistily osoby zaviniší příslušný úraz.

Ve všech podnicích i v rozsáhlých odděleních podniků jsou zřízeny ošetřovny, které poskytují první pomoc při úrazech a lékařské ošetření při onemocnění, starají se o ochranu před nemocemi (profylaxi), konají zdravotně osvětovou práci atd.

Do zdravotní techniky a pracovní hygieny v továrnách patří: čištění dílen, strojů, továrních dvorů, odstraňování překážek volného pohybu, zřizování umyvadel, sprch a lázní, zásobování dělníků mýdlem, ručníky, pracovními obleky, pracovní obuví atd.

V oborech zdravotně škodlivých jsou předepsány povinné občasné lékařské prohlídky dělníků, aby bylo možno stále sledovat jejich zdravotní stav a užití profylaktických opatření proti účinku škodlivých látek na zdraví dělníků. Povinné občasné lékařské prohlídky jsou též pro zaměstnance potravinářských závodů, prodejen zdravotnického zboží a podniků zásobujících obyvatelstvo vodou.

Pracovní inspekce

Nejdůležitější zárukou důsledného provádění pracovních zákonů a nařízení, zvláště pokud se týkají ochrany zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, je pracovní inspekce. Je sice orgánem odborových svazů, jejichž pracovní metody do značné míry uplatňuje, ale je vybavena rozsáhlou pravomocí se strany státu.

Pracovní inspekce vykonává všestranný dozor na dodržování zákonných předpisů o práci a její ochraně a činí nutná opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků. Je organizována podle výrobních odvětví a její pravomoc se vztahuje na dělníky i úředníky všech hospodářských odvětví bez výjimky.

Orgány pracovní inspekce jsou oprávněny navštěvovat v libovolnou denní i noční dobu podniky a úřady, patřící do okruhu jejich působnosti, kontrolovat je a ukládat peněžité pokuty jejich odpovědným úředníkům, kteří se proviní porušením předpisů o ochraně práce, pokud se taková provinění nestíhají soudně.

Při ústředních výborech odborových svazů jsou zřízeny zvláštní pracovní inspektoráty pro mladistvé.

V podnicích a úřadech volí dělníci a úředníci své vlastní pracovní inspektory a komise pro ochranu proti úrazům.

Financování zdravotních a bezpečnostních opatření

Denní péče sovětského státu o zdraví a bezpečnost pracujících nebyla zeslabena ani v těžkých poměrech válečných. Na opatření pro ochranu zdraví a bezpečnosti proti úrazům byly povolovány velké peněžité částky s přesnými instrukcemi o způsobu jich užití. Jen ve zbrojním průmyslu bylo za rok 1943 vynaloženo na tyto účely přes 30 milionů rublů.

IX. PRÁCE ŽEN A MLADISTVÝCH

Práce žen

Sovětský stát nejen vyhlásil rovnoprávnost ženy, nýbrž i zajistil jí všechny podmínky skutečné sociální, hospodářské a politické rovnosti s mužem. Sovětská žena se účastní stejně jako muž budovatelské práce, uplatňujíc své tvůrčí síly v nejrůznějších oborech hospodářského, kulturního, politického i státního života. Má právo na práci, na odpočinek, na vzdělání i na hmotné zajištění.

Až do říjnové socialistické revoluce konaly ženy v Rusku, pokud byly v námezdním poměru, převážnou většinou hrubou („černou“),

nekvalifikovanou práci; z 55 % pracovaly jako služky a nádenice, z 25 % jako děvečky u statkářů a velkých sedláků. V Sovětském svazu pronikla práce žen do všech oborů hospodářského života — kromě oborů se zdravotně škodlivými a zvláště těžkými pracovními podmínkami. Při tom se velmi značně zvýšil poměrný podíl ženské práce kvalifikované.

V roce 1941, ještě před válkou, přes 100 000 žen řídilo traktory, žací mlátičky i jiné složité hospodářské stroje. V průmyslu bylo zaměstnáno přes 170 000 inženýrek a techniků, na školách působilo přes 650 000 učitelek, v ambulatoriích, nemocnicích a na klinikách přes 73 000 lékařek, ve vědeckých a výzkumných ústavech a na vysokých školách 33 000 vědeckých pracovnic, v zemědělství přes 9 000 agronomek s vysokoškolským vzděláním. Mnoho set žen zaujímal vedoucí místa v průmyslu, v zemědělství, v dopravě i ve státní administrativě.

Za války počet žen v sovětském hospodářství ještě více vzrostl, a to absolutně i relativně. Ve zbrojních závodech Sovětského svazu více než polovina dělníků, inženýrů a techniků jsou ženy. Z 1 milionu 857 tisíc řidičů žacích mlátiček, řidičů traktorů a mechaniků, kteří byli za války vycvičeni pro zemědělství, je přes jeden milion žen.

Téměř 500 000 žen se uplatňuje jako zástupkyně v místních radách, přes 1700 jako poslankyně do nejvyšších rad svazových a autonomních republik.

Ženy podaly velké množství krásných příkladů socialistické práce. Jména stachanovkyň se těší velké úctě a vážnosti. Značné množství dělnic i zemědělských pracovnic bylo vyznamenáno sovětskými řády a medailemi, čestnými tituly a odznaky.

Za sovětské vlády se tvoří všechny podmínky, aby žena měla plnou možnost zaměstnávat se prací užitečnou pro společnost, zvyšovat svou kvalifikaci a kulturní úroveň, uplatnit své právo na mateřství a splnit svou povinnost jako matka.

Ochranu mateřství i dětství a upevnění rodiny počítal sovětský stát vždy ke svým nejdůležitějším úkolům. Proto také poskytuje těhot-

ným ženám a matkám velkou hmotnou podporu na výživu a výchovu dětí. Za války — 8. července 1944 — vydalo presidium Nejvyšší rady SSSR nařízení, jímž byla zvýšena státní podpora těhotným ženám, matkám s několika dětmi i matkám osamělým, zesílena ochrana mateřství a dětství, zaveden čestný titul „matka hrdinka“ a zřízen řád „Sláva mateřství“, jakož i „medaile mateřství“.

Účast ženy na společné práci je důležitým činitelem sociálního a politického osvobození ženy, jejího společenského uplatnění, zlepšení jejích životních podmínek a zvětšení příjmů rodiny. Zároveň je i velmi důležitým zdrojem pro zajištění národního hospodářství potřebnými kádry dělníků a odborníků.

Zákazy práce žen

Sovětské zákonodárství zakazuje práci žen ve výrobních oborech se zvláště těžkými a zdravotně škodlivými pracovními podmínkami. Původně byl okruh prací pro ženy zakázaných hodně rozsáhlý, neboť ruský průmysl byl značně zaostalý, pokud se týče technického vybavení, stupně mechanisace a úrovně výrobní organizace. Ale za léta stalinských pětiletok se tvářnost sovětského průmyslu docela změnila. Téměř úplná obnova a rekonstrukce podniků i jejich zařízení, mechanisace namáhavých prací, automatisace a elektrisace, radikální opatření v průmyslu na ochranu proti úrazům i na ochranu zdraví dělníků — to vše od základu změnilo pracovní podmínky a otevřelo ženě přístup k řadě povolání a zaměstnání, v nichž dříve nemohla pracovat. Po značném zlepšení zdravotních i jiných pracovních podmínek byl revidován seznam zvláště těžkých a zdravotně škodlivých prací, pro ženy zakázaných, a schválen seznam jiný, se zatím platností až do podrobného vyšetření, jsou-li pracovní podmínky ve změněném pracovním prostředí pro ženu vhodné.

Roku 1939 vypracoval sekretariát Vsesvazové ústřední rady odborů pro každé hospodářské odvětví nový, změněný seznam zaměstnání, v nichž je zakázána práce žen a mladistvých.

V těch oborech, v nichž práce žen není zakázána, nesmějí se ženy přidělovat k takovým pracím, které jsou spojeny s přenášením a do-

pravováním břemen nad určitou maximální váhu. Tato váha je stanovena různě podle způsobu přenášení nebo dopravy, podle druhu dopravního zařízení a podle rovnosti povrchu, po němž se břemena dopravují nebo přenášejí.

Zvláštní ochrana těhotných žen a kojících matek

Zákonné normy o manželství, rodině a poručenství, jakož i o práci žen svědčí o velké péči státu o rodinu, ženy a děti; zvláštní ochrany a výhod požívají podle nich těhotné ženy a kojící matky.

U těhotných žen je zakázána od čtvrtého měsíce těhotenství práce přes čas a od šestého měsíce těhotenství práce noční. Rovněž pro kojící matky je zakázána noční práce po celou dobu kojení. Od pátého měsíce těhotenství nesmějí být ženy posílány bez svého souhlasu na služební cesty mimo místo svého stálého zaměstnání. Těhotné ženy se přidělují k lehčím pracím při zachování dosavadní průměrné mzdy.

Kojícím matkám se poskytují zvláštní doplňovací pracovní přestávky na kojení dítěte. Všechny dělnice i úřednice, zaměstnané alespoň tři měsíce v témže podniku nebo úřadu, dostávají při těhotenství a porodu mimo svou řádnou dovolenou ještě dovolenou mimořádnou, jejíž výměra byla až do 8. července 1944 stanovena na 63 dní, od té doby pak na 77 dní (35 dní před porodem a 42 dní po porodu); po dobu této dovolené se jim vyplácí podpora z prostředků sociálního pojištění. Při abnormálním porodu anebo při narození dvojčat se dovolená po porodu prodlužuje až na 56 kalendářních dní. Ženy zaměstnané méně než tři měsíce v témže podniku nebo úřadu dostávají sice také dovolenou pro těhotnost, ale podpora se jim po dobu dovolené nevyplácí.

Každé těhotné ženě se vydává od šestého měsíce těhotenství až do uplynutí čtvrtého měsíce po porodu kromě pravidelných potravinových přidělů ještě přidavkový měsíční příděl.

Práce mladistvých

Pokud se týče mladistvých, je sovětské zákonodárství vedeno jednak snahou vycvičit kádry dělníků a odborníků, jednak snahou chrá-

nit zdraví mládeže a poskytovat jí možnost dalšího tělesného i duševního vývoje. Tyto dva úkoly jsou spolu nerozlučně spjaty.

Práce mladistvých do 16 let je zpravidla zakázána. Jen ve výjimečných případech může pracovní inspekce povolit zaměstnávání mladistvých od 14 let. Za vlastenecké války však byla mládež od 14 let přijímána do práce ve větším rozsahu a byl pro ni organisován individuální i skupinový učňovský výcvik. K výrobní práci se tito mladiství připouštějí jen po předchozí lékařské prohlídce a s podmínkou kratší pracovní doby. Za války se poskytovala mladistvým — výjimkou z obecného pravidla — každoroční dovolená 12 pracovních dní a jen za zbytek dovolené se platila peněžitá náhrada podle obecných pravidel. Ředitelé podniků se starají o mladistvé, pokud se týče stravování, odpočinku a účelného využití volného času. Mladiství, kteří potřebují upevnit si zdraví, se posílají do sanatorií, léčebných ústavů a zotavoven. Ve společných zotavovných je 25 % míst vyhrazeno mladistvým, nepočítajíc v to místa vyhrazená žákům učňovských škol. Poukázky do zotavoven dostávají mladiství zdarma.

Mladiství do 18 let se nesmějí přidělovat na práce těžké nebo škodlivé pro zdraví, jako na př. na pálení sirných a arsenových rud, na dobývání a zpracování drasla, na práce u kokovacích pecí a v kovárnách, na práce pod zemí, na výrobu organických barev a j. K přenášení a dopravě břemen se smí užívat mladistvých jen v mezích stanovených příslušnými nařízeními.

Řada zvláštních opatření Vsesvazové ústřední rady odborů se týká ozdravovací a výchovné práce mezi mladistvými zaměstnanci, jako je organisace odpočinku, zřizování sanatorií pro mládež, ukojování kulturních i jiných potřeb a zájmů mládeže, zvyšování úrovně všeobecného i technického vzdělání, pomoc v učení cizím jazykům, tělesná a branná výchova a j.

X. PRACOVNÍ MORÁLKA

Základem pracovní morálky v SSSR je, jak již bylo poznamenáno dříve, vysoký stupeň uvědomělosti pracujících, jejich hmotný zájem na výsledcích výroby a jejich čestný poměr k práci jakožto povinnosti vůči společnosti.

Pracovní soutěžení

Podstatným činitelem vnitřní organisace práce ve výrobě je socialistické pracovní soutěžení, jehož se účastní nejširší vrstvy pracujících. Toto soutěžení se stalo hybnou silou, která zajistila úspěchy hospodářského budování státu v době míru, a jeho význam ještě více vzrostl za vlastenecké války, kdy průmysl, doprava i zemědělství byly postaveny před nové, složité a vskutku obrovské úkoly.

Velmi důležitou roli ve výrobě hrají stachanovci, nositelé nových směrů ve výrobě, dokonale zvládnuvší techniku ve svém oboru a překonávající staré normální i plánované pracovní výkony. Stachanovci počítají s každou minutou i vteřinou, využívají pracovního času co nejintenzivněji a organisují práci co nejúčelněji. Zvyšující velmi pronikavě pracovní výkon, dosahují tím i značně vysokých mezd.

V období třetí pětiletky vznikly nové formy stachanovského hnutí: stachanovské školy, v nichž přední, vynikající dělníci předávají své zkušenosti jiným, přehlídky strojního zařízení, současná obsluha několika strojů a kombinace povolání. To vše otvírá nevyčerpatelné možnosti pro další zvyšování pracovní výkonnosti. Za války socialistické soutěžení nabylo povahy celostátní a proniklo do všech oborů národního hospodářství bez výjimky. Za první dva roky všesvazového socialistického soutěžení stoupla pracovní výkonnost v celém průmyslu průměrně o 40 %, z toho v leteckém průmyslu o 47 %, ve výrobě tanků o 43 %, ve výrobě střeliva o 54 %. Počet stachanovců dosáhl v leteckém průmyslu 39 %, ve zbrojním průmyslu 38 %, v průmyslu naftovém 42 % celkového počtu zaměstnaných dělníků. Začátkem roku 1944 bylo účastníků socialistického soutěžení v naftovém průmyslu 80 %, v leteckém 85 %, ve zbrojním 86 %, ve stroj-

nictví 83 %, v lokomotivkách a vozovkách 87 %, v bavlnářském průmyslu 90 % všech dělníků, v železniční dopravě střední oblasti (moskevské) 89 % všech železničářů.

Podnikům, závodům a sdružením, které ve všesvazové socialistické soutěži dosáhnou vítězství ve svém oboru, udělují se — za podmínek vyhlášených Všesvazovou ústřední radou odborů a jednotlivými ministerstvy pro jednotlivé obory — čestné tituly nejlepších podniků, závodů nebo sdružení Sovětského svazu a předávají se jim putovní rudé prapory, věnované radou obrany státu nebo ústředním výborem všesvazové komunistické strany. Putovní rudé prapory jsou věnovány také Všesvazovou ústřední radou odborů, jednotlivými ministerstvy SSSR, vládami a ústředními výbory strany jednotlivých svazových a autonomních republik, jakož i vedoucími oblastními, krajskými, okresními a městskými orgány státu a strany.

Na ceny vítězům v soutěžích povoluje stát velké peněžité částky. Odměny se předávají zároveň s putovními rudými prapory a jsou určeny jednak na prémie pro pracovníky, kteří se zvláště vyznamenali, jednak na zlepšení životních a kulturních podmínek zaměstnanců.

Ruku v ruce se socialistickým soutěžením se stále zdokonaluje technika a organizace práce, zlepšuje se kvalita a odborná zručnost mladých dělníků a stoupá výroba. Velice se rozšířily rozličné způsoby účasti širokých vrstev pracovníků na využití skrytých rezerv podniků, jako veřejné přehlídky pracovní organizace, racionalizační návrhy, hnutí pro mechanisaci a organizaci plynulé a pásové výroby. Značně se rozmohly skupiny („brigády“) mladých, pracujících s heslem „Větší výroba s menším počtem dělníků“, a vyrostly v mocnou sílu.

Zvláště význačná úloha v organizaci všesvazového socialistického soutěžení připadá odborovým svazům, které mají v rukou vedení širokých vrstev dělnictva i úřednictva a poskytují jim denní podporu v soutěži.

Ve dnech oslav historického vítězství Sovětského svazu nad hitlerovským Německem vznikla mezi sovětským dělnictvem myšlenka nového, pracovního tažení za vlast, za další vzrůst její hospodářské a vojenské moci. Zaměstnanci spojených Stalinových hutnických zá-

vodů v Magnitogorsku a Kuzněcku vystoupili s provoláním, aby se organisovala všesvazová socialistická soutěž na oslavu vítězství. Toto provolání bylo nadšeně přijato dělnictvem, kolchozníky i inteligencí. Soutěž na oslavu vítězství vzala na sebe — podobně jako soutěž za války — národní a vlastenecký ráz.

Socialistické soutěžení je a vždy zůstane společenským hnutím mravním; plnění závazků z něho vyplývajících se vymyká právní úpravě a vše záleží na dobré vůli pracujících. To ovšem neznamená, že státní moc do toho nijak nezasahuje. Naopak, sovětský stát ukládá všem vedoucím orgánům státní administrativy i hospodářství, aby co nejvíce podporovaly rozvoj socialistického soutěžení. Pro pracovníky, kteří se v tomto soutěžení vyznamenají, jsou stanoveny nejrůznější výhody a odměny.

Již před válkou byly v SSSR právními normami stanoveny čestné tituly a čestné odznaky, udílené za vynikající pracovní výkony: titul „hrdiny socialistické práce“, medaile „Za výbornou práci“ a „Za pracovní statečnost“, titul „výborného pracovníka v socialistické soutěži“ a j. Za války byly zavedeny nové čestné tituly a čestné odznaky individuální i kolektivní: státní putovní rudé prapory, čestné knihy a desky pro zápis jmen nejlepších pracovníků, tituly vítězů ve všesvazové socialistické soutěži a čestné náprsní odznaky. Pro železničáře byly presidiem Nejvyšší rady SSSR schváleny řády o čestných náprsních odznacích „výborný strojmůdce“, „výborný železničář“, „výborný železniční inženýr“, „výborný pracovník spojovací služby“, „výborný vagonář“, „výborný stavitel“, „výborný obnovitel“, „výborný administrativní pracovník“. Čestné odznaky byly zavedeny i v jiných oborech hospodářství. S udělením čestných titulů a odznaků je spojena řada hmotných výhod a právních výsad.

Po vítězném zakončení války v Evropě považovalo presidium Nejvyšší rady SSSR za nutné, projevit sovětskému lidu uznání za jeho neocenitelné zásluhy o vítězství nad Německem nejen na poli válečném, nýbrž i pracovním. Proto se usneslo zavést vedle medaile vítězství nad Německem ve veliké vlastenecké válce 1941—45 též medaili „Za statečnou práci ve veliké vlastenecké válce 1941—45“. Touto medailí

mají být vyznamenáni všichni, kdo svou statečnou a obětavou prací přispěli ve veliké vlastenecké válce k vítězství Sovětského svazu nad Německem: dělníci, inženýři a technici, úředníci průmyslu a dopravy, kolchozníci a zemědělské odborníci, vědci a technici pracovníci v úřadech, ve straně, v odborových i jiných veřejných organizacích.

Pracovní kázeň

Se zvyšováním celkové úrovně pracovní morálky v sovětských závodech se stále zostřeje boj proti jednotlivým jejím rušitelům a rozvratným živlům. Ať je vrstva takových lidí, kteří neplní poctivě svou povinnost vůči společnosti a vyhýbají se práci, sebemeně početná, může značně poškodit společnou věc. Proto se především tvoří kolem takových lidí atmosféra společenského odsouzení a sovětský stát je nucen užívatí proti nim, nepomáhá-li přesvědčování a výchova, i prostředků hospodářského a právního donucení.

Začátkem druhé světové války bylo na přímou žádost dělnictva schváleno několik zákonných aktů, jimiž byla zesílena donucovací opatření proti rušitelům pracovní kázně. Těmito zákonnými akty mají být chráněny zájmy státu a národa proti nesvědomitým nebo zaostalým živlům, třeba málo početným, ale pro svou škodlivost nebezpečným, které porušují sovětské zákony a desorganisují výrobu.

Jedním z těchto zákonných aktů bylo nařízení Nejvyšší rady SSSR ze dne 25. června 1940 (vydané na návrh Vsesvazové ústřední rady odborů), jímž bylo dělníkům a úředníkům státních, veřejných i družstevních podniků zakázáno samovolně opustiti zaměstnání a stanovena trestnost takového samovolného odchodu ze zaměstnání, jakož i svévolného, řádně neomluveného zanedbávání práce nebo úřadu.

K nejvýznamnějším zákonným aktům válečné doby, vyvolaným nutností přebudovat hospodářství na válečný stav, patří nařízení prezidia Nejvyšší rady SSSR ze dne 26. prosince 1941, jímž byli dělníci a úředníci zbrojního průmyslu prohlášeni za mobilisované na celou dobu války a zajištění pro práci v těchto podnicích. Samovolné

opuštění práce se tímto nařízením kvalifikuje jako deserce a přísně se trestá vojenským soudem.*)

Podobná pracovní mobilisace byla nařízením z 29. září 1942 vyhlášena pro všechny dělníky, úředníky a inženýrský i technický personál v územních oblastech blízko za frontou, a to ve všech podnicích a úřadech bez rozdílu oboru.

Nařízením ze dne 15. dubna 1943 byl na všech železnicích vyhlášen válečný stav. Všichni dělníci a úředníci železniční dopravy byli prohlášeni za mobilisované a zajištěni pro železniční dopravu. Služební delikty spáchané v železniční dopravě se stíhají železničními vojenskými soudy podle válečných zákonů. Válečný stav byl vyhlášen také v dopravě říční a námořní, jakož i v civilním letectví.

Pro uvedené zvojenštělé podniky byly roku 1943 vydány vládním nařízením nové disciplinární řády, které obsahují předpisy o pracovní kázní a v nichž se ředitelům podniků důrazně ukládá, aby dávali dobrý příklad v plnění služebních povinností, aby odměňovali svědomité pracovníky a trestali nedbalce.

Pracovní řády

«Pracovní pořádek v jednotlivých podnicích a úřadech se upravuje pracovními řády.» Sovětské pracovní zákonodárství rozeznává dva druhy těchto pracovních řádů:

a) vzorné („typové“) pracovní řády, schválené vládou SSSR a závazné pro všechny státní, veřejné i družstevní podniky a úřady;

b) odborové pracovní řády, vydávané ministerstvy a jinými ústředními úřady pro jednotlivé obory národního hospodářství podle jejich zvláštních podmínek po dohodě s ústředními výbory příslušných odborových svazů.

Doplňky pracovních řádů vypracovává podle potřeby ředitel podniku nebo přednosta úřadu v dohodě se závodní nebo zaměstnaneckou radou.

*) Po vítězném skončení války s Německem byla nařízením presidia Nejvyšší rady SSSR vyhlášena rozsáhlá amnestie, zvláště pro všechny osoby, které byly odsouzeny pro samovolné opuštění práce v podnicích a úřadech.

Vzájemná práva a povinnosti zaměstnanců a správy podniku nebo úřadu, týkající se dodržování pracovního pořádku, se tedy opírají nikoliv o soukromou vůli, nýbrž o zákon a z něho odvozené akty. Je třeba zdůraznit, že práva a povinnosti, stanovené těmito akty, mají ráz dvoustranný, t. j. stanoví se nejen povinnosti dělníků a úředníků, nýbrž i povinnosti správy podniku nebo úřadu. Za dodržování pracovního řádu jsou odpovědní všichni účastníci pracovního procesu.

Pracovní řády upravují jen část otázek, týkajících se pracovního pořádku v podniku nebo úřadu: postup při přijímání a propouštění zaměstnanců, základní povinnosti správy, dělníků a úředníků, začátek a konec pracovní doby, způsob využití a evidence pracovního času, střídání směn, přestávky, všeobecné zásady bezpečnostní a zdravotní techniky, jakož i disciplinární tresty. Ostatní složky pracovního pořádku, jako postup pracovních úkonů, zacházení s jednotlivými zařízeními, výcvik v technickém minimu, rozdělení pracovních sil v podniku atd., se upravují jednak zvláštními předpisy (technologickými předpisy a instrukcemi, bezpečnostními předpisy, instrukcemi o obrobění výrobků a pod.), jednak nařizovací činností (nařízeními, rozkazy, písemnými rozkazy, pokyny) příslušných představených, řídících závod a jeho části, oddělení, dílny, skupiny a pod.

Na obsah uvedených předpisů, instrukcí, rozkazů a nařízení, určujících pracovní pořádek v podnicích, mají velký vliv přání a návrhy samých dělníků a úředníků, jakož i závodní porady, pravidelně svolávané odborovými organizacemi.

Právo odborových organizací projednávat otázky práce a výroby, možnost prosazovat své návrhy prostřednictvím příslušných orgánů a vykonávat do určité míry kontrolu činnosti podniku — to vše se opírá o zákon a má velmi významný vliv na pracovní pořádek v podniku.

Takovým způsobem se v pracovním pořádku sovětských podniků a úřadů uplatňuje rozsáhlou měrou princip hospodářské demokracie. Bylo by omylem se domnívat, že jde jen o faktickou účast zaměstnanců na vypracování pracovního řádu. Tato účast má příslušný právní základ, je právně zaručena zákonnými a úředními předpisy.

Vedoucí orgány státní správy i hospodářství jsou právně povinny všemožně podporovat účelné podněty zaměstnanců v tomto směru a uskutečňovat jejich rozumné návrhy.

Právo odborových organizací na účast v určování a uplatňování pracovního pořádku a na kontrolu činnosti podniku nesmí ovšem vésti k podvracení autority představených. Sovětské zákonodárství sice zajišťuje širokým vrstvám zaměstnanců účast na řízení výroby, možnost projednávat a prosazovat rozličná opatření ve výrobě a právo na věcnou kritiku, ale zároveň ustanovuje princip jedinovlády, podle něhož osoba, stojící v čele podniku, závodu, úřadu, oddělení, dílny a pod., je vybavena plnou pravomocí pro splnění povinností jí uložených. Sovětský ředitel je plně odpověden za stav svěřeného mu úseku hospodářství a za udržování pořádku v něm. Jeho úkolem je všemožně podporovat rozvoj iniciativy, tvůrčí činnosti a samostatnosti zaměstnanců a usměrňovat jejich společné úsilí ke splnění stanoveného plánu. Všichni zaměstnanci podniku nebo úřadu jsou povinni bezpodmínečně poslouchat rozkazů a nařízení představených. Neuposlechnutí rozkazu a nedbání stanoveného pracovního řádu je nepřípustné.

Tresty za porušování pracovního řádu

Na provinění proti pracovnímu řádu stanoví sovětské zákonodárství především opatření povahy mravní: domluvu, důtku, přísnou důtku. Jindy se užívá nátlaku povahy hospodářské: dočasné přeřazení na jinou, méně placenou práci na dobu tří měsíců, zbavení dosavadního místa a přeložení na místo nižší. Jestliže pak zaměstnanec soustavně porušuje pracovní řád a uvedená opatření nevedou k žádoucímu výsledku, takže by další jeho ponechání bylo výrobě na škodu, může ho správa podniku propustit z práce.

Zameškává-li zaměstnanec práci bez vážných důvodů, stíhá se soudně a trestá se nucenou prací až do šesti měsíců, se zachováním 25 % mzdy. Samovolné opuštění práce se trestá soudně vězením od dvou do čtyř měsíců, a jde-li o podniky pod vojenskou správou, ještě přísněji.

Zaměstnanec podniku nebo úřadu ručí za hmotnou škodu jím

způsobenou podle zákonných předpisů a v rozsahu, který závisí na povaze škody a na okolnostech, za nichž se škoda stala. V převážné většině případů je ručení zaměstnanců omezeno, t. j. náhrada škody nesmí překročit určitou část ($\frac{1}{2}$, $\frac{2}{3}$) mzdy toho, kdo škodu způsobil. Jen v některých případech, na př. byla-li škoda způsobena trestným činem zaměstnance, je zákonem stanoveno plné ručení za způsobenou škodu a v případech zvláštní zlomyslnosti (na př. při úmyslném poškození) i ručení zvýšené.

XI. PRACOVNÍ SPORY

Úvod a přehled

Poněvadž v SSSR nejsou výrobní prostředky v soukromém vlastnictví, není v pracovním poměru mezi smluvními stranami třídních rozporů. Přesto vznikají někdy mezi správou podniku nebo úřadu na jedné straně a dělníky nebo úředníky na druhé straně spory, které se v pracovním právu nazývají pracovními spory.

Pracovní spory vznikají obvykle pro nezákonné jednání některých správních orgánů, porušujících nebo překračujících zákonné pracovní předpisy. Jindy bývá příčinou sporů neuvědomělost a neukázněnost jednotlivých zaměstnanců, porušujících své pracovní povinnosti. Konečně mohou vznikat pracovní spory různým výkladem jednotlivých norem pracovního zákonodárství.

Pro vyřizování pracovních sporů stanoví sovětské zákonodárství trojí způsob řízení:

- a) rozhodčí,
- b) soudní,
- c) správní.

Rozhodčí řízení znamená vyřizování pracovních sporů před zvláštními paritními rozhodčími komisemi, do nichž jmenuje správa podniku nebo úřadu a závodní nebo zaměstnanecká rada stejný počet zástupců.

Soudní řízení znamená vyřizování pracovních sporů před řádnými soudy.

Správní řízení znamená rozhodování pracovních sporů orgánem nadřízeným podniku nebo úřadu, v němž vznikne pracovní spor. Tento způsob rozhodování pracovních sporů se uplatňuje jen pro omezený okruh sporů. Většina pracovních sporů se rozhoduje řízením rozhodčím a soudním. Tyto dva způsoby se mezi sebou těsně proplétají. Často pracovní spor přichází nejprve před rozhodčí komisí a pak se rozhoduje soudně.

Zásady řízení

Pro vyřizování pracovních sporů v SSSR platí základní zásady, vyplývající z demokratičnosti celé sovětské soustavy, a to:

a) Přístupnost rozhodčího a soudního řízení. Jeví se v tom, že: 1. rozhodčí komise — jakožto orgány pro vyřizování pracovních sporů — se zřizují v nejnižších složkách výroby, t. j. v každém podniku, závodu, úřadu nebo oddělení závodu, v němž je závodní výbor odborové organizace; 2. rozhodčí komise i pracovní soudy jsou zákonně povinny přijímat k vyřizování stížnosti a žaloby jak písemné, tak i ústní; 3. rozhodčí komise i soudy jsou zákonně povinny obesílat sporné strany k jednání a k přelíčení včas, tak aby mohly býti přítomny jednání nebo přelíčení a hájit své zájmy; konečně 4. všechna podání k rozhodčím komisím i k soudům v pracovních sporech jsou osvobozena od poplatků.

b) Rychlost vyřizování pracovních sporů. Stížnost k rozhodčí komisi se musí projednat do tří dnů od jejího podání, žaloba k soudu v RSFSR a v Uzb. SSR do pěti dnů, v ostatních republikách do sedmi až deseti dnů, ale jde-li o propuštění dělníka nebo úředníka, rovněž do pěti dnů.

c) Právo stran odmítnouti členy rozhodčí komise nebo soudu pro zaujatost. Námitkám proti zaměstnaneckým členům rozhodčí komise vyhovuje závodní (zaměstnanecká) rada, námitkám proti členům jmenovaným správou vyhovuje správa závodu (úřadu).

d) Zastoupení odborových organizací. Zástupci odborových organizací, zejména pracovní inspektor, mají právo býti přítomni jednání a rozhodování o stížnostech v rozhodčí komisi a účastnit

se soudního projednávání pracovních sporů jako obhájci zaměstnanců.

e) Veřejnost řízení rozhodčího i soudního. Nejen sporné strany, nýbrž i jiní zájemci mají právo být přítomni projednávání sporu v rozhodčí komisi i u soudu. Rozhodčí komise je povinna zveřejnit zápisy o svém jednání pro informaci všech zaměstnanců a do tří dnů od projednání poslat sporným stranám (správě závodu a závodní nebo zaměstnanecké radě) ověřené kopie zápisu o jednání, ostatním zájemcům pak ověřené výpisy ze zápisu.

f) Úplnost vyšetření případu. Rozhodčí komisi i soudu je uložena povinnost, ze své iniciativy i na žádost zájemců (osob nebo organizací) sbírat důkazy, obesílat svědky a znalce, připojovat listiny ke spisům atd.

g) Pravoplatnost nálezů rozhodčí komise i rozsudků soudu a jejich vykonatelnost. V řízení soudním se vydává soudní rozkaz k vykonání rozsudku, v řízení rozhodčím doložka o vykonatelnosti nálezu rozhodčí komise. Nálezy rozhodčí komise jsou vykonatelné ihned. Rovněž rozsudky soudní jsou vykonatelné ihned, ale jen do částky rovnající se měsíčnímu platu zaměstnance, pro zbytek nad tuto částku teprve poté, když rozsudek nabude právní moci, t. j. po uplynutí lhůty pro odvolání nebo stížnost, nebo podá-li se odvolání, po potvrzení rozsudku soudem odvolacím.

h) Zajištění zákonnosti soudních rozsudků a nálezů rozhodčích komisí. Strany mají právo se odvolat ze soudního rozsudku k soudu vyššímu a nálezy rozhodčích komisí podléhají doзору pracovní inspekce.

Rozhodčí řízení

Rozhodčí komise je orgán, který hraje významnou roli v organizaci práce a výroby, v utvrzení pracovní kázně, v boji proti byrokratismu a bezduchému poměru některých správních orgánů k životním zájmům zaměstnanců. Je sice převážně orgánem pro vyřizování pracovních sporů, ale neomezuje se na pouhé řešení těchto sporů, nýbrž všímá si všech nesrovnalostí, které vyjdou najevo při projednávání sporu, reaguje na ně a všemožně přispívá k plnění oboustranných povinností zaměstnanců i správy závodu.

Vyjdou-li najevo nezákonné činy správy závodu, svědčící o trestné nehospodárnosti, zůstnosti, zvlí, anebo zjistí-li se soustavné porušování pracovních zákonů, je zaměstnanecká složka rozhodčí komise povinná oznámit to prostřednictvím příslušné závodní nebo zaměstnanecké rady státnímu zastupitelstvu.

Podle příslušnosti se rozeznávají tři skupiny pracovních sporů:

a) Do první skupiny patří spory ve věcech, pro něž je závazně předepsána příslušnost rozhodčí komise. Tyto spory se musí v první instanci předkládat rozhodčí komisi a soud je nesmí přijímat k vyřízení, nebyly-li napřed projednány rozhodčí komisí. Na soud se lze v těchto případech obrátit jen jako na druhou instanci, byl-li spor již projednán rozhodčí komisí a nebylo-li v ní dosaženo dohody, anebo byl-li její nález zrušen dozorčím orgánem. Do této skupiny patří spory o přeřazení na jinou práci, o mzdu za podnormální pracovní výkon, o placení zmetků, o propuštění pro neschopnost k vykonávané práci, o placení práce přes čas a j.

b) Do druhé skupiny patří spory, pro něž rozhodčí komise vůbec nejsou příslušny a pro něž je předepsáno řízení správní. Jde tu hlavně o propuštění a opětne ustanovení osob, které mají právo na přijetí nebo propuštění, o propuštění na žádost odborové organizace nebo na rozkaz státní kontroly a j.

c) Do třetí skupiny patří všechny ostatní spory, které nepatří do prvních dvou skupin, na př. spory o vyplacení mzdy, o propuštění z důvodů restrikce a j. Tyto spory mohou strany předkládat k rozhodnutí podle libosti buď rozhodčí komisí, anebo přímo soudu.

Rozhodčí komise mohou vynášeti nálezy jen po dohodě stran. Tyto nálezy nepotřebují ničeho potvrzení a mohou býti zrušeny jen dozorčím orgánem buď na stížnost stran, anebo z vlastní iniciativy dozorčí instance. Touto dozorčí instancí pro rozhodčí komisi závodní*) je rozhodčí komise podniková,*) pro podnikovou rozhodčí komisi

*) Pojmy „závodní“ a „podnikový“ jsou zde přizpůsobeny našim poměrům; podle originálu jsou rozhodčí komise pro jednotlivá oddělení závodu („cechy“) a dozorčí instancí je rozhodčí komise závodní. (Pozn. překl.)

pracovní inspekce (pracovní inspektor ústředního nebo oblastního výboru svazu). Z rozhodnutí pracovních inspektorů lze se dále odvolat k příslušnému výboru odborového svazu. Poslední instancí, z jejíhož rozhodnutí se nelze dále odvolat, je ústřední výbor odborového svazu. Odvolání z nálezů rozhodčí komise nemá odkladacího účinku na vykonatelnost nálezů, leč uzná-li to dozorcí orgán podle okolností za nutné. Zruší-li se nálezy rozhodčí komise, nemohou se částky vyplacené podle tohoto nálezů vymáhati na zaměstnanci, leč by se zrušený nálezy opíral o falešné doklady, předložené zaměstnancem, anebo o jeho lživé výpovědi.

Nález rozhodčí komise může býti zrušen z těchto důvodů:

a) byly-li porušeny materiální nebo procesní předpisy pracovního zákonodárství;

b) opírá-li se nálezy o falešné doklady nebo o lživé výpovědi a je-li to zjištěno soudně nebo jinými nespornými důkazy;

c) vyjdou-li najevo okolnosti, které nebyly rozhodčí komisi dříve známy a které mají podstatný význam pro správné posouzení věci.

Dozorcí orgán, který zruší nálezy rozhodčí komise, může buď vrátit věc rozhodčí komisi k novému projednání, anebo ji předat lidovému soudu.*)

Věci, o nichž se v rozhodčí komisi nedosáhne dohody, mohou se předložiti k rozhodnutí:

a) nadřízeným orgánům odborových organizací a hospodářství, jde-li o stanovení nebo změnu pracovních podmínek;

b) lidovému soudu,*), jde-li o dodržování již stanovených pracovních podmínek.

Řízení soudní

Ústava SSSR a zákon o organizaci soudů v SSSR, ve svazových a autonomních republikách staví politicky velmi vysoko úlohu soudu v zajištění životních zájmů pracujícího lidu. V zákoně o organizaci

*) „Lidový“ soud je nejnižší soudní instancí (asi jako náš okresní soud) a skládá se ze soudce a dvou lidových přísedících, volených občanstvem. (Pozn. překlad.)

soudů se zdůrazňuje, že „soud má veškerou svou činnost vychovávat občany SSSR k oddanosti vlasti a socialismu, k přesnému a vytrvalému plnění sovětských zákonů, k šetrnému zacházení se socialistickým majetkem, k pracovní kázní, k poctivému plnění povinností vůči státu a společnosti a k zachovávaní pravidel socialistického soužití.“ Soud chrání politická, pracovní, bytová i jiná osobní a majetková práva a zájmy občanů.

Zvláště velký význam mají pracovní spory, v nichž jde o propuštění zaměstnanců. Tyto spory souvisí s uplatněním velmi důležitého, ústavně zaručeného práva občanů na práci. Podle platných předpisů o projednávání pracovních sporů je soud (po případě rozhodčí komise), uzná-li propuštění za nezákonné, povinen vynést rozhodnutí, že propuštěný zaměstnanec musí být přijat zpět do práce a že mu musí být nahrazen ušlý pracovní výdělek.

Dělníci a úředníci, kteří byli propuštěni z práce proto, že byli vzati do vazby, a kteří byli potom soudem osvobozeni anebo proti nimž bylo pak trestní řízení zastaveno, mají rovněž nárok na náhradu mzdy za dobu nedobrovolné nepřítomnosti, nejvýše však za 2 měsíce. Při tom nerozhoduje, zdali delikt, pro nějž byl zaměstnanec trestně stíhán, souvisí s jeho zaměstnáním či nikoli.

Proti rozhodnutí lidového soudu v pracovních sporech mohou strany podat odvolání a státní zastupitelství stížnost k oblastnímu soudu anebo k nejvyššímu soudu autonomní republiky, který buď vyhoví odvolání resp. stížnosti a zruší rozsudek lidového soudu, anebo vyhoví a rozsudek potvrdí, anebo rozhodne ve věci samé, anebo zastaví řízení. Lhůta pro odvolání je stanovena civilními soudními řády jednotlivých svazových republik (10 až 15 dní).

Proti rozsudkům a rozhodnutím lidového soudu, nabyvším právní moci, jakož i proti rozsudkům a rozhodnutím oblastního soudu a nejvyššího soudu autonomní republiky mohou podat zmatečnou stížnost jen prokurátor SSSR, prokurátor příslušné svazové republiky, předseda nejvyššího soudu SSSR nebo předseda nejvyššího soudu příslušné svazové republiky. O těchto stížnostech rozhodují jen nejvyšší soud příslušné svazové republiky a nejvyšší soud SSSR.

Pro pracovní spory neplatí obecné promlčecí lhůty, předepsané civilními soudními řády svazových republik, nýbrž jsou stanoveny promlčecí lhůty zkrácené; to je v zájmu rychlého vyřízení sporu, úplného a všestranného zjištění všech skutečností a správného rozhodnutí.

Pro vymáhání nevyplacené mzdy je stanovena promlčecí lhůta jednoroční, pro stížnost do propuštění z práce 14 denní, pro žalobu o náhradu za práci přes čas jednoměsíční, pro ostatní žaloby tříměsíční. V zákonných předpisech se podrobně stanoví způsob výpočtu lhůt a vymezují se také lhůty, v nichž musí zájemci předati soudu spory, které se projednávaly v rozhodčí komisi, ale nebyly tam rozhodnuty.

Při zmeškání lhůty je možné navrácení v předešlý stav, uzná-li rozhodčí komise nebo soud důvody zmeškání za závažné (onemocnění zaměstnance, dovolená, zatčení, služební cesta a j.).

XII. SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

Organisace sociálního pojištění

Podle sovětských zákonů jsou všechny podniky a úřady, zaměstnávající dělníky a úředníky, jakož i soukromé osoby, zaměstnávající námezdní pracovníky, pokud je to zákonem dovoleno (na př. pomocnice v domácnosti), povinny platit pojistné za své zaměstnance. Pojistné činí 3,7 až 10,7 % mzdy a předpisuje se podle sazeb schválených vládou SSSR. Sazby pojistného jsou odstupňovány podle jednotlivých hospodářských odvětví, hledíc k jejich zvlátnostem.

Pojistné se platí do pokladen příslušných odborových svazů. Za opominutí včasného zaplacení pojistného se ukládají pokuty, nezaplacené pojistné se vymáhá odborovými svazy v řízení nesporném a nepořádní plátcí pojistného se stíhají trestně. Nezaplacení předepsaného pojistného správou podniku nebo úřadu nezbavuje zaměstnance nároku na dávky ze sociálního pojištění.

Správa sociálního pojištění je v rukou pojištěných zaměstnanců, organisovaných v odborových svazech. Jen vyměřování a výplatu důchodů provádějí orgány sociálního pojištění svazových republik, ale i to za činného spolupůsobení odborových organizací.

Při závodních a místních výborech odborových organizací jsou zřízeny volené sociálně pojišťovací rady, které obstarávají v závodech nebo v úřadě veškerou agendu sociálního pojištění. Do jejich působnosti patří povolování podpor a stanovení jejich výše, boj za pokles onemocnění, kontrola práce ošetřoven, posílání dělníků a úředníků na sanatorní a lázeňské léčení a do zotavoven, poskytování léčebné stravy, umísťování dětí zaměstnanců v jeslích, mateřských školách, pionýrských táborech atd.

Sociálně pojišťovací rady pomáhají dělníkům i úředníkům při odchodu do výslužby v uplatnění jejich pensijních nároků a účastní se práce lékařských komisí, jakož i orgánů sociálního pojištění při vyměřování důchodů.

Ve velikých podnicích, kde jsou výbory odborových organizací v jednotlivých odděleních, se zřizují při nich sociálně pojišťovací komise, které vykonávají příslušné funkce pro dotčená oddělení („cechy“).

Rozsah a druhy dávek ze sociálního pojištění

Rozsah dávek ze sociálního pojištění je odstupňován podle mzdy nebo platu zaměstnance, podle doby zaměstnání, podle pracovního oboru, jakož i podle členství zaměstnance v odborové organizaci.

Sovětské zákonodárství rozeznává tyto druhy dávek ze sociálního pojištění zaměstnanců:

- a) nemocenské,
- b) podpory v mateřství,
- c) pohřebné,
- d) pensijní dávky,
- e) jiné podpory.

Nemocenské dávky

Nemocenské se poskytuje v případech nemoci, těhotenství a porodu, nutného ošetřování onemocnělého člena rodiny, jakož i dočasného přerušení práce pro karanténu. Vyplácí se až do opětného nabytí pracovní schopnosti anebo do zjištění a uznání trvalé invalidity.

Výše nemocenského (kromě podpory v těhotenství a mateřství) se řídí podle členství v odborové organizaci, podle doby nepřetržitého zaměstnání v podniku nebo úřadu a podle pracovního oboru zaměstnance.

Nemocenské ve výši 100 % mzdy dostávají členové odborové organizace, jsou-li zaměstnání v určitém podniku nebo úřadu nepřetržitě déle než 6 let, horníci pracující pod zemí pak, jsou-li zaměstnání na určitém dolu alespoň 2 léta.

Nemocenské ve výši 80 % mzdy se vyplácí členům odborové organizace po 3 až 6 letech nepřetržitého zaměstnání v témže podniku nebo úřadu, mladistvým do 18 let již po 2 letech nepřetržitého zaměstnání.

Nemocenské ve výši 60 % mzdy se vyplácí členům odborové organizace po 2 až 3 letech nepřetržitého zaměstnání v témže podniku nebo úřadu, horníkům pracujícím v uhelných dolech pod zemí i před uplynutím 2 let nepřetržité práce na témže dolu a mladistvým do 18 let rovněž i před uplynutím 2 let nepřetržitého zaměstnání v témže podniku nebo úřadu.

Nemocenské ve výši 50 % mzdy se vyplácí členům odborové organizace, kteří jsou méně než 2 léta nepřetržitě zaměstnání v témž podniku nebo úřadu (kromě mladistvých do 18 let a horníků pracujících v uhelných dolech pod zemí).

Dělníkům a úředníkům, kteří nejsou členy odborové organizace, se vyplácí nemocenské ve výši polovičního nemocenského, stanoveného pro členy odborových organizací.

Invalidům vlastenecké války, zaměstnaným v podnicích a v úřadech, se vyplácí nemocenské ve výši 100 % mzdy nezávisle na době nepřetržitého zaměstnání v témž podniku nebo úřadu.

Nárok na podporu v mateřství (po dobu dovolené pro těhotenství a porod) mají dělnice i úřednice zaměstnané v témž podniku nebo úřadu nepřetržitě alespoň 3 měsíce (před válkou se vyžadovalo 7 měsíců).

Co se týče výše podpory v těhotenství a mateřství, dostávají členky odborové organizace, které jsou zaměstnány celkem alespoň 3 léta a z toho alespoň 2 léta nepřetržitě v témže podniku nebo závodu, podporu ve výši 100 % mzdy; jsou-li sice zaměstnány 2 léta v témže podniku nebo úřadu, ale celkem méně než 3 léta, dostávají za prvních 20 kalendářních dní $\frac{2}{4}$ mzdy, za ostatní dni 100 % mzdy; ve stejné výši dostávají podporu mládí do 18 let, které ještě nejsou zaměstnány celý rok. Členky odborové organizace, které jsou zaměstnány v témže podniku nebo úřadu méně než 2 léta, ale déle než 1 rok, dostávají za prvních 20 kalendářních dní $\frac{2}{3}$ mzdy a za ostatní dni 100 % mzdy; jsou-li zaměstnány v témže podniku nebo úřadu nepřetržitě méně než 1 rok, dostávají po celou dobu $\frac{2}{3}$ mzdy. Úřednice a stachanovkyně dostávají podporu ve výši 100 % mzdy, jsou-li zaměstnány celkem alespoň 1 rok; ženy vyznamenané řádem, bývalé rudogvardějky a partyzánky dostávají podporu ve výši 100 % mzdy nezávisle na době zaměstnání.

Ženám, které nejsou členkami odborové organizace, se vyplácí podpora v těhotenství a mateřství ve výši $\frac{1}{2}$ mzdy za prvních 30 kalendářních dní a $\frac{2}{3}$ mzdy za ostatní dni. Pro některé kategorie zaměstnankyň (v hornictví, ve stavitelství, strojířství na lokomotivách) jsou stanoveny nižší požadavky na dobu zaměstnání a vyšší podpory.

Pokud výše nemocenského, počítajíc v to i podporu v těhotenství a mateřství, závisí na nepřetržitém zaměstnání v témže podniku nebo úřadu, považuje se zaměstnání za nepřetržité i tehdy, přestoupil-li zaměstnanec z jednoho podniku nebo úřadu do druhého na rozkaz nadřízeného orgánu nebo pro své zvolení veřejným funkcionářem, nebo byl-li jmenován profesorem na vysoké škole, nebo byl-li propuštěn pro restrikci zaměstnanectva, jakož i v některých jiných případech stanovených zákonem. Zaměstnání se považuje za nepřetržité i tehdy, bylo-li přerušeno vojenskou službou.

Mimo nemocenské se poskytuje dělníkům a úředníkům i jejich rodinným příslušníkům bezplatná lékařská pomoc doma i v léčebných ústavech, a je-li třeba, i dietní strava částečně na účet sociálního pojištění.

Při narození dítěte se vyplácí zaměstnané matce nebo otci jednorázová podpora 120 rublů z prostředků státního sociálního pojištění. Při narození dvou nebo více dětí se vyplácí tato jednorázová podpora na každé dítě.

V případě úmrtí zaměstnance nebo jeho rodinného příslušníka, který je v jeho zaopatření, vyplácí se pohřebné z prostředků sociálního pojištění.

Pensijní dávky

Sovětské zákonodárství stanoví tyto druhy pensijních dávek:*)

- a) invalidní důchod,
- b) starobní důchod,
- c) čestný důchod,
- d) důchod za vysloužená léta,
- e) důchod za zemřelého živitele rodiny.

Při konkurenci několika pensijních nároků (důchodů starobního, invalidního, čestného atd.) má zaměstnanec právo si vybrati jeden z konkurujících požitků.

Invalidní důchod přísluší zaměstnanci za těchto dvou podmínek:

- a) je-li uznán za trvale nezpůsobilého k práci,
- b) trvalo-li jeho zaměstnání celkem určitou předepsanou dobu, jejíž délka se řídí věkem, pohlavím a druhem práce.

Požadavek určité délky zaměstnání se netýká mladistvých do 20 let

*) Zde se neuvádějí pensijní požitky vojenských osob a jejich rodin, které nemají svůj základ v pracovních poměrech, upravených pracovním právem. (Pozn. autora).

ani osob, jejichž invalidita byla způsobena těžkým pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (nezávisle na věku).

Celková doba zaměstnání, předepsaná pro přiznání invalidního důchodu, je odstupňována takto:

Věk (let)	Celková doba zaměstnání (v letech)		
	Muži	Ženy	Práce pod zemí a zdravotně škodlivé
20—22	3	2	2
22—25	4	3	3
25—30	6	4	4
30—35	8	5	5
35—40	10	7	6
40—45	12	9	7
45—50	14	11	8
50—55	16	13	10
55—60	18	14	12
přes 60	20	15	14

Výše invalidního důchodu závisí na stupni invalidity, na jejích příčinách a na druhu práce.

Stupně invalidity jsou tři:

1. stupeň: osoby ztratí úplně svou pracovní schopnost a potřebují cizího ošetřování;

2. stupeň: osoby ztratí úplně pracovní schopnost jak ve svém, tak i v každém jiném povolání, ale nepotřebují cizího ošetřování;

3. stupeň: osoby neschopné soustavné práce ve svém povolání, ale schopné pracovat buď nepravidelně, nebo při zkrácené pracovní době, anebo v jiném, lehčím povolání.

Podle příčin invalidity se rozeznává:

a) invalidita způsobená těžkým pracovním úrazem (zmrzačením) nebo nemocí z povolání,

b) invalidita způsobená onemocněním obecné povahy.

Invalidé postižení těžkým pracovním úrazem nebo nemocí z povolání dostávají invalidní důchod nezávisle na době ztrávené v zaměstnání a ve vyšší výměře:

při 1. stupni invalidity ve výši 100 % mzdy, ✓

„ 2. „ „ „ „ 75 % mzdy,

„ 3. „ „ „ „ 50 % mzdy.

Podle druhu práce, v níž byli invalidé zaměstnání, se rozeznávají 3 kategorie zaměstnanců:

1. kategorie: dělníci a úředníci pracující pod zemí a v jiných zaměstnáních zdravotně škodlivých;

2. kategorie: dělníci a úředníci průmyslu hutnického, strojnického, elektrotechnického, těžkého chemického a některých jiných odvětví těžkého průmyslu, železniční a vodní dopravy a výrobních podniků spojovací služby;

3. kategorie: ostatní dělníci a úředníci, napatřící do 1. ani 2. kategorie.

Invalidé 1. kategorie, jejichž invalidita byla způsobena onemocněním obecné povahy, dostávají invalidní důchod v této výměře:

při 1. stupni invalidity ve výši 69 % mzdy, ✓

„ 2. „ „ „ „ 49 % mzdy,

„ 3. „ „ „ „ 35 % mzdy.

Invalidé 2. kategorie dostávají o 1 %, invalidé 3. kategorie o 2 % méně než invalidé 1. kategorie příslušného stupně invalidity.

Mimo to dostávají invalidé 1. a 2. stupně příplatky k invalidnímu důchodu podle doby nepřetržitého zaměstnání ve stejném podniku nebo úřadu před uplatněním nároku na invalidní důchod. Výše příplatku činí 10 % až 25 % důchodu, podle kategorie a skutečné služební doby.

Invalidní důchod se vypočítává, ať je příčina invalidity jakákoliv, ze mzdy (platu) za posledních 12 měsíců zaměstnání, ovšem až do nejvyšší výměry, která je různá.

Za války bylo vydáno nařízení, podle něhož invalidé, kteří pracují dále v podnicích nebo v úřadech, si zachovávají nárok na požitek invalidního důchodu v plné výměře, nezávisle na výši mzdy (platu). Dříve dostávali invalidé dále zaměstnaní invalidní důchod jen v takové výši, aby dohromady se mzdou nepřevyšoval poslední pracovní důchod před přiznáním invalidního důchodu.

Některé kategorie pracovníků mají nárok na invalidní důchod (a jejich rodinní příslušníci na důchod pro případ smrti živitele rodiny) podle předpisů vydaných pro vojenské osoby.

Starobní důchod přísluší bez průkazu nezpůsobilosti k výkonu povolání mužům po dosažení 60 let věku, trvalo-li zaměstnání celkem alespoň 25 let, a ženám po dosažení 55 let věku, trvalo-li zaměstnání celkem alespoň 20 let. Muži zaměstnaní na podzemních nebo jiných zdravotně škodlivých pracích mají nárok na starobní důchod již po dokonání 50. roku a po celkem 20letém zaměstnání, z něhož alespoň 10 let připadá na podzemní nebo jiné zdravotně škodlivé práce. Výše starobního důchodu se řídí kategorií, do níž je dělník nebo úředník zařazen podle druhu práce. Rozdělení zaměstnanců na kategorie podle druhu práce je stejné jako pro důchod invalidní. Základem pro vyměření starobního důchodu je průměrná mzda (plat) za posledních 12 měsíců zaměstnání, nejvýše však 300 rublů měsíčně; u zaměstnanců v uhelných dolech pod zemí, kteří pracovali naposledy na témže dole alespoň 2 léta, se uvedená nejvyšší mez zvyšuje na 450 rublů. Výše starobního důchodu je stanovena:

- pro 1. kategorii 60 % mzdy,
- pro 2. kategorii 55 % mzdy,
- pro 3. kategorii 50 % mzdy.

Důchodcům, kteří pokračují v zaměstnání po přiznání starobního důchodu, se vyplácí starobní důchod nezávisle na jejich důchodu pracovním.

Čestné důchody a jednorázové podpory se udělují za výjimečné zásluhy o stát, získané revoluční, vojenskou, odborovou, veřejnou nebo státnickou činností, jakož i za zásluhy v oboru vědy, umění, techniky, vynálezů a p. Čestný důchod se těmto osobám uděluje jen při jejich neschopnosti k práci anebo po dosažení určitého stáří, které činí u mužů 55 let, u žen 50 let. V případě úmrtí osob, které požívají čestného důchodu anebo získaly nárok na něj, přechází tento nárok na osoby výživou na ně odkázané. Výše čestných důchodů a jednorázových podpor je různá podle druhu a stupně zásluh, za něž se udílí.

Důchod za vysloužená léta přísluší osvětovým pracovníkům, lékařům a zvěrolékařům v malých zemědělských a dělnických osadách, vesnickým agronomům, létajícímu personálu civilního letectví, vědeckým a pedagogickým pracovníkům vysokých škol a vědeckých ústavů. Výše a podmínky důchodu za vysloužená léta se stanoví zvláštními předpisy. V případě úmrtí oprávněného přechází nárok na tento důchod na jeho rodinu.

Důchod za zemřelého živitele rodiny přísluší v případě úmrtí dělníka nebo úředníka členům jeho rodiny, kteří jsou neschopni k práci. Byla-li smrt živitele rodiny způsobena úrazem při práci nebo nemocí z povolání, přiznává se důchod rodině nezávisle na době zaměstnání. Nastala-li smrt živitele z jiných příčin, je důchod rodiny podmíněn určitou dobou zaměstnání, předepsanou pro nárok na invalidní důchod. Výše důchodu se řídí počtem oprávněných členů rodiny. Má-li jen jeden člen nárok na důchod, vyplácí se ve výši 50 % důchodu, na nějž by měl nárok žitel jako invalida 2. stupně; dvěma takovým členům se vyplácí dohromady 75 %, třem členům 100 % a více než třem členům celkem 125 % uvedeného důchodu. Přitom se přihlíží podle všeobecných pravidel k celkové době zaměstnání živitele rodiny, ke druhu práce, k výši mzdy a k příčině smrti.

Poněvadž v SSSR jsou důchodci, jejichž nárok na důchod vznikl již před mnoha lety, kdy výše důchodů i mzdová úroveň byly značně

nižší než později, bylo v prosinci 1938 usnesením vlády SSSR, ústředního výboru všesvazové komunistické strany a Všesvazové ústřední rady odborů stanoveno, že pensijní dávky ze sociálního pojištění, ať nárok na důchod vznikl kdykoliv, nesmějí klesnouti pod určité minimum.

Požitek důchodu počíná zpravidla dnem, kdy oprávněný o něj požádá, u důchodu za zemřelého živitele rodiny dnem jeho úmrtí.

Důchody se poukazují nepracujícím důchodcům městskými nebo okresními úřadovkami sociálního pojištění poštou. Důchodcům, kteří pracují ve státních, veřejných a družstevních podnicích a úřadech, vyplácejí se důchody odborovými organizacemi podle místa zaměstnání prostřednictvím správy podniku nebo úřadu na účet pojistných příspěvků.

Orgán sociálního pojištění může umístit invalidu s jeho souhlasem v domově pro invalidy na úplné zaopatření. V takovém případě se výplata důchodu invalidovi zastavuje. Má-li rodinu, vyplácí se jí důchod dále, ovšem po srážce podílu připadajícího na samého invalidu. Je-li důchod osamělého invalidy anebo podíl důchodu invalidy s rodinou, připadající na něho samého, větší než náklady na jeho zaopatření v domově pro invalidy, vrací se rozdíl invalidovi.

Do komisí pro vyměřování důchodů vysílají odborové svazy své stálé zástupce, aby služba důchodcům fungovala co nejlépe.

Sanatorní a lázeňské léčení

V oboru sociálního pojištění se věnuje velké úsilí zdravotní péči a organizaci odpočinku zaměstnanců. Odborové organizace vydávají dělníkům i úředníkům poukazy do zotavoven a sanatorií. Poukazy do sanatorií se vydávají na základě lékařského výběru podle usnesení členských schůzí odborových organizací. Stachanovci a úderníci mají přednost.

Za poukazy do zotavoven a na cestování, které vydávají odborové organizace, vybírá se od dělníků a úředníků 30 % nákladu. Poukazy do sanatorií a lázní se zaměstnancům vydávají ze dvou třetin za částečnou náhradu (30 % nákladu) a z jedné třetiny bezplatně.

Dělníkům a úředníkům s měsíčním platem do 300 rublů hradí odborové organizace úplně nebo částečně jízdné do sanatorií a do lázní.

Právo postihu (regres)

Je-li dočasná pracovní neschopnost nebo invalidita zaměstnance následkem úrazu zaviněného správou podniku nebo úřadu, mají orgány sociálního pojištění právo postihu (regresu) vůči podniku nebo úřadu, t. j. odborová organizace nebo orgán sociálního pojištění může na podniku nebo úřadu, který zavinil úraz nebo nemoc zaměstnance, vymáhat náhradu vydání tím způsobených. Účelem postihu je jednak náhrada vydání způsobených výplatou podpor a pensijních dávek, jednak nátlak na hospodářské orgány, aby se přísněji staraly o zachovávání bezpečnostních předpisů.

Právem postihu se může vymáhat nejen náhrada poskytnutých podpor ze sociálního pojištění, nýbrž i náhrada vydání na sanatorní léčení zaměstnance utrpěvšího úraz (náklad na pobyt v sanatoriu a jízdné).

Zaměstnanci utrpěvší úraz — a v případě jejich smrti osoby na ně odkázané výživou — mají právo vymáhat na vinníku úrazu doplacení rozdílu mezi ušlým důchodem pracovním a důchodem nebo podporou ze sociálního pojištění.

Právní úprava práce družstevníků

XIII. ÚPRAVA PRÁCE V ZEMĚDĚLSKÝCH DRUŽSTVECH

(V KOLCHOZECH)

Úvod

Organisace a právní úprava práce v zemědělských výrobních družstvech čili kolchozech*) je založena — podobně jako ve státních podnicích a úřadech — na socialistických zásadách. Tyto zásady se uskutečňují v kolchozech uplatňováním vzorných stanov zemědělských výrobních družstev, které jsou nejdůležitějším pramenem právní úpravy práce v kolchozech.

Povaha pracovních poměrů v kolchozech vyplývá z družstevní formy vlastnictví, s níž je spjata zespolečenštělá práce na družstevních statcích. Členové kolchozu jsou společnými majiteli výrobních prostředků a společně požívají podpory sovětského státu, který dal kolchozům navždy půdu do bezplatného užívání a dává jim k dispozici traktory, žací mlátičky i jiné hospodářské stroje.

Na základě vzorných stanov zemědělských družstev si upravují členové kolchozu kolektivně pracovní pořádek a pracovní podmínky na družstevním statku. Členové družstva jsou spolu spjati zájmovým společenstvím. Zájmy družstva pak jsou zase těsně spjaty se zájmy sovětského státu.

Členství

Za členy kolchozu může býti přijat každý občan, který dosáhl věku 16 let a není soudně zbaven volebního práva. Přijímání členů družstva přísluší valné hromadě družstva. Nově přistupující členové

*) „Kolchoz“ je zkratka slov „kollektivnoje chozjajstvo“ = kolektivní hospodářství, družstevní statek, zemědělské výrobní družstvo. (Pozn. překl.)

jsou povinni složit peněžitý vklad a zavazují se předati do společného užívání své výrobní prostředky kromě těch, které podle stanov zůstávají v soukromém užívání kolchozní usedlosti („dvora“).

Jednou ze základních podmínek členství kolchozu je povinnost účastnit se svou osobní prací činnosti kolchozu. Vzorné stanovy zemědělských družstev přísně omezují užívání námezdních sil v kolchozech; dovolují je pouze pro osoby se zvláštními odbornými znalostmi a vzděláním (agronomy, inženýry, techniky a p.). Jinak se smějí zaměstnávat námezdní síly jen přechodně ve výjimečných případech, jestliže neodkladné práce nelze vykonati včas samými členy kolchozu, jakož i na práce stavební.

Organisace práce

Úsilí o zvýšení pracovního výkonu v kolchozech, o zlepšení sklizně, o vzrůst zemědělské výroby a o vzestup blahobytu kolchozního rolnictva vyžaduje správné organisace práce a přesného rozdělení práce i pracovních sil v kolchozu. Proto se podle vzorných stanov zemědělských družstev organisují v kolchozech stálé pracovní družiny („brigády“) s předákem („brigádníkem“) v čele. Každá taková pracovní družina koná na určitém pozemku veškeré hlavní zemědělské práce po celý rok. Pozemek se přiděluje družině na určitou delší dobu zároveň s potřebným hospodářským inventářem a dobytkem. Úkoly uvnitř družiny rozděluje její předák podle pracovní kvalifikace, zkušenosti a fyzické síly každého člena družiny.

V rámci polnohospodářské družiny se organisují pracovní skupiny, skládající se z malého počtu členů kolchozu, kteří pracují přímo spolu. Pracovní skupině se přidělí určitá osevní plocha a určitá lada (úhor) k obdělání a zajistí se jí stálý stav pracovníků.

Pracovní kázeň a pracovní řád

Stanovy zemědělských družstev ukládají členům družstva pečlivě šetřit kolchozního majetku i státních hospodářských strojů, pracujících na polích kolchozu, podřizovati se usnesením valné hromady i příkazům představenstva, dodržovati pracovní řád, vykonávati svě-

domitě práce jim přidělené představenstvem i předákem pracovní družiny, plniti členské povinnosti a přísně zachovávatí pracovní kázeň.

Velmi důležitým prostředkem upevnění pracovní morálky v kolchozech je socialistické soutěžení. Příklad socialistické práce v kolchozech dávají nejpokrokovější kolchozníci — zemědělstí stachanovci, bojovníci za bohatou sklizeň, za zvětšení plodnosti dobytka, za zlepšení dojnosti krav atd.

Valná hromada zemědělského družstva se usnází o pracovním řádu a pořádku, který je závazný pro každého člena družstva i pro nečleny, zúčastněné na pracích kolchozu.

Vůči dobrým, ukázněným pracovníkům užívá představenstvo kolchozu rozličných způsobů mravního i hmotného povzbuzení: poděkování, zapsání na červené tabuli, naturální i peněžité prémie, zlepšení bytových podmínek a j.

Proti rušitelům pracovní kázně se uplatňují rozličné tresty podle stanov: povinnost bez náhrady předělat špatnou práci, výstraha, důtka, pokárání na valné hromadě, zapsání na černé tabuli, pokuta, přeřazení na horší práci, dočasné vyloučení z práce. Krajním opatřením proti zřejmě nenapravitelným lenochům a živlům rozvracejícím kolchoz je vyloučení z družstva na základě usnesení valné hromady za přítomnosti alespoň $\frac{2}{3}$ celkového počtu členů družstva.

Zvláštním nařízením vlády SSSR a resolucí ústředního výkonného výboru všesvazové komunistické strany byla představenstva kolchozů varována před bezduchým, formalistickým rozhodováním o osudu lidí, před paušálním vylučováním z kolchozů; bylo zdůrazněno, že je nutno užívat proti členům kolchozu, kteří se dopustí nějakého porušení pracovního řádu a pořádku, především opatření výstražných, směřujících k nápravě, a že teprve po bezvýsledném vyčerpání všech takových prostředků se může přistoupit k vyloučení z kolchozu, ovšem za přísného dodržení postupu předepsaného stanovami. Usnesení valné hromady o vyloučení člena kolchozu nabývá účinnosti teprve po jeho potvrzení výkonným výborem okresní rady (sovětu).

Otázky náhrady škody, způsobené kolchozu jeho členem (kromě pokut a povinnosti předčelat špatnou práci, které ukládá představenstvo kolchozu), se řeší žalobou u civilního soudu. Byla-li škoda způsobena trestným činem, stíhají se vinníci trestním soudem.

Pracovní odměny

Podle vzorných stanov zemědělských družstev je odměňování zemědělské práce v kolchozech založeno na principu úkolovém (akordním) a může být buď individuální, nebo skupinové, nebo družinové („brigádní“). Za nejúčelnější se považuje úkolová odměna individuální a skupinová. Úkolová odměna v kolchozech bývá buď přímo úměrná výkonu, anebo progresivní, podle druhu práce. Pro vedoucí práce, které vyžadují zvláštní hbitosti a přesnosti, se stanoví odměna zvýšená. Na př. v prvních 15—20 dnech žní a výmlatu obilí se počítá pro celou řadu prací s odměnou dvojnásobnou; podmínkou je ovšem normální denní výkon kolchozníka. Užívá se též kombinace systému úkolového a premiového, takže pracovníci dostávají mimo odměnu za kvantitativní výkon ještě prémie za kvalitu práce, za její vykonání v kratší době, za úsporu paliva a j.

Pro každou práci v kolchozu se stanoví normální denní pracovní výkon, jehož může člen kolchozu dosáhnout při svědomité práci; přitom se přihlíží ke stavu tažného dobytka, strojů a půdy. Pro některé práce (na př. s traktory) se stanoví normální pracovní výkon nejen denní, nýbrž i sezónní.

Pro hodnocení zemědělských prací jsou stanoveny zvláštní jednotky, na něž se převádějí jednotlivé práce v kolchozu. Tyto jednotky se nazývají pracovními dny. Každá práce se vyjadřuje určitým počtem pracovních dnů podle požadované kvalifikace pracovníka, podle složitosti a obtížnosti práce a podle její důležitosti pro družstvo.

Práce vyžadující nejlepší kvalifikace, na př. řízení samovázacího žacího stroje, je zařaděna do nejvyšší, sedmé třídy a za normální denní pracovní výkon přísluší pracovníku nárok na odměnu odpovídající dvěma pracovním dnům. Práce nevyžadující zvláštní kvalifikace, na př. práce hlídače nebo uklízečky, jsou zařaděny do první třídy, v níž

se stanovený denní normální pracovní výkon hodnotí 0,5 pracovního dne. Základní práce jsou zpravidla zařaděny do vyšších tříd a pomocné do nižších, takže kolchozníci zaměstnaní na polních pracích si vydělávají více pracovních dnů než kolchozníci zaměstnaní pracemi pomocnými. O zařazení prací do jednotlivých tříd, o stanovení normálních pracovních výkonů a jich hodnocení v pracovních dnech rozhoduje valná hromada kolchozu na základě vzorných norem—výkonů a jich hodnocení, schválených lidovým komisariátem zemědělství SSSR r. 1933 a později opravených oblastními orgány státní správy a strany se zřetelem na nastalé technické a organizační změny v zemědělské výrobě, na zlepšenou kvalifikaci pracovníků a na zkušenosti s organizační práce v kolchozech.

Zemědělská výroba v kolchozech je založena na zásadě úzkého spojení společných zájmů kolchozů a individuálních zájmů jednotlivých kolchozníků. Tato zásada vyžaduje stanovení určité nejmenší míry společné práce kolchozníků pro kolhoz, tak aby nenastal stav, při němž by jednotliví nespokojení kolchozníci, využívající výhod členství v kolchozu, valnou část svého času věnovali svému vlastnímu hospodářství a na společných pozemcích kolchozu by buď nepracovali vůbec anebo jen na oko. Aby se zabránilo takovým zlořádům, bylo r. 1939 vládou SSSR v dohodě s ústředním výkonným výborem všesvazové komunistické strany nařízeno, že každý člen kolchozu si musí odpracovati ročně nejméně 60—100 pracovních dní, podle jednotlivých okresů. Roku 1940 již většina kolchozníků dosahovala tohoto minima a dokonce je předstihovala. Ale za války s německými fašistickými útočníky se toto minimum ukázalo nedostatečným. Vznikla nutnost je zvýšit a zajistit včasné provedení všech zemědělských prací v jednotlivých ročních obdobích. Proto bylo r. 1942 vládou SSSR v dohodě s ústředním výkonným výborem všesvazové komunistické strany zvýšeno na dobu války závazné minimum pro každého člena nebo členku kolchozu na 100—150 pracovních dní ročně, podle skupiny, do níž byly kolchozy té nebo oné republiky, oblasti a kraje zařaděny. Zároveň byly stanoveny lhůty mezi rokem, do nichž jsou členové i členky kolchozů povinni odpracovat určitý

počet pracovních dní z celkového povinného minima. Mimo to bylo stanoveno povinné minimum i pro mladistvé členy rodin kolchozníků od 12 do 16 let, a to alespoň 50 pracovních dní ročně. Kolchozy vydaly mladistvým pracovní knížky, do nichž se zapisují odpracované pracovní dni.

Za války byla zákonně předepsána minimální pracovní povinnost i pro nečleny kolchozů, posílané na zemědělské práce v kolchozech, a to 40—50 pracovních dní, pro školní mládež 20—30 pracovních dní.

Počet odpracovaných pracovních dní se každému kolchozníku zapisuje týdně do pracovní knížky.

Celkový roční peněžitý výnos kolchozu — po srážce daní a pojistného, splacených půjček, běžných provozních výdajů, částek věnovaných na kulturní účely a dotací společného fondu — se rozděluje mezi členy kolchozu úměrně k počtu odpracovaných pracovních dní. Stejným způsobem se rozděluje mezi členy kolchozu i výnos naturální — po odvedení státem předepsaných povinných dodávek a po vytvoření přiměřených zásob osiva, potravin a krmiva pro případ neúrody v příštím roku.

Odměňování práce kolchozníků se tedy vyznačuje těmito dvěma rozdíly od odměňování práce dělníků a úředníků:

a) Výše odměny za pracovní den není předem stanovena, nýbrž závisí na skutečném výnosu kolchozu, kdežto dělníci a úředníci dostávají mzdu nebo plat podle předem stanovených norem.

b) Odměna za práci se vyplácí v kolchozech zpravidla jednak v penězích, jednak — a to převážně — v naturáliích, kdežto dělníkům a úředníkům se vyplácí mzda nebo plat, nehledíc k řídkým výjimkám, pouze v penězích.

Aby se povzbudilo úsilí kolchozů o zvýšení výkonnosti, o zlepšení sklizně a zvýšení produktivnosti chovu dobytka, vydala vláda SSSR v dohodě s ústředním výkonným výborem všesvazové komunistické strany koncem roku 1940 nařízení o mimořádné odměně kolchozníků za zvýšení sklizně zemědělských plodin a produktivnosti chovu dobytka v Ukrajinské SSR, později pak i v jiných svazových republi-

kách, oblastech a krajích, hledíc k hospodářským zvláštnostem zemědělství v různých částech země. Mimořádná odměna záleží v podstatě v tom, že kolchozníkům se mimo příslušnou odměnu za pracovní dni vydá v naturáliích nebo zaplatí penězi určitá část produkce nad stanovený výrobní plán. Na př. kolchozníci polnohospodářské družiny, kteří předstihnou plán sklizně na celé přidělené osevné ploše obilnin, dostanou čtvrtinu obilí sklizeného družinou nad výrobní plán; nebo dojička — pastýřka hovězího dobytka na družstevním statku — dostane 15% mléka nadojeného nad výrobní plán, jakož i mimořádnou odměnu v naturáliích za přírůstek telat a za jich zachování po dobu 15—20 dní až do předání do stáje pro telata.

Mimořádnou odměnu mohou obdržeti jen ti členové kolchozu, kteří se účastní práce v kolchozu určitý minimální počet pracovních dní. Tento počet je různý v jednotlivých republikách a oblastech, jakož i pro jednotlivé typy hospodářství. Za určitých podmínek (těhotenství, vojenské cvičení, povolání do armády, organisovaný odchod na práci v průmyslu) se členům i členkám kolchozu zachovává nárok na mimořádnou odměnu za zvýšenou sklizeň a produktivnost chovu dobytka, i když nedosáhnou stanoveného minimálního počtu pracovních dní.

Mimořádné odměny jsou mocnou pobídkou ke zvýšení výkonnosti pracovníků a značně přispívají ke vzestupu zemědělské výroby.

Rozdělení výnosu podle pracovních dní i rozdělení mimořádných odměn se provádí v kolchozech po skončení hospodářského roku. Kolchozníci však dostávají mezi rokem zálohy v penězích i v naturáliích, jejichž výše a způsob vyplácení se řídí stanovami zemědělského družstva a nařízeními vlády SSSR v dohodě s ústředním výkonným výborem všesvazové komunistické strany.

Velký význam pro zvýšení sklizně v zemědělství má správný systém odměňování řidičů traktorů a žacích mlátiček („traktoristů“ a „kombajnerů“), kteří hrají vedoucí roli v zemědělském hospodářství. Řidiči traktorů a žacích mlátiček jsou nejkvalifikovanějšími pracovníky mechanisovaného zemědělství a jejich práce má rozhodující vliv na celý chod zemědělských prací. Jejich pracovní odměna se zakládá na kom-

binaci úkolového systému progresivního se systémem prémiovým, neboť tento způsob je pobídkou ke zvýšenému pracovnímu výkonu za směnu i za sezonu, k úsilí o co největší využití strojů, o zlepšení jakosti práce a hospodárnou spotřebu paliva. Za války bylo nařízení o mimořádné odměně za zvýšení sklizně zemědělských plodin rozšířeno i na řidiče traktorů a žacích mlátiček, jakož i na kolchozníky pracující na hospodářských strojích, vlečených traktory. Řidiči traktorů jsou členy kolchozů, ale pracují na traktorech, které patří státním strojním a traktorovým stanicím. Řidiči žacích mlátiček naproti tomu jsou námezdními zaměstnanci strojní a traktorové stanice, ale pracují na polích kolchozu. Tento rozdíl v jejich právním postavení se jeví i ve způsobu výplaty mimořádné odměny: řidiči traktorů ji dostávají zároveň s ostatními členy kolchozu, t. j. po skončení hospodářského roku, kdežto řidičům žacích mlátiček se vyplácí ihned po skončení jejich práce na příslušném družstevním statku.

Nečlenové kolchozu, kteří se účastní zemědělských prací v kolchozech v kritických ročních obdobích (mobilisované obyvatelstvo měst, osoby žijící v kolchozech a j.), dostávají pracovní odměnu podle pracovních dnů; na mimořádnou odměnu nemají nárok, pokud jejich práce v kolchozu má krátkodobou povahu.

Rozdělení pracovního času a pracovní přestávky

Rozdělení pracovního času v kolchozech (délka denní pracovní doby, nedělní odpočinek atd.) se řídí pravidly pracovního řádu, jež schvaluje valná hromada družstva.

Na základě těchto pravidel pracovního řádu stanoví představenstvo kolchozu společně s předáky pracovních družin pro každou družinu v jednotlivých obdobích zemědělských prací začátek a konec denní práce a dobu poledních přestávek.

Pro studující středních škol, mobilisované v letních prázdninách na zemědělské práce v kolchozech, je zákonně stanovena denní pracovní doba 6 až 8 hodin, podle jejich věku a podle povahy práce. Pro ostatní osoby, mobilisované na práci v kolchozech, platí stejná pracovní doba jako pro členy kolchozu.

Ochrana práce

Ochrana práce v kolchozech se uplatňuje především účelným rozdělením práce mezi jednotlivé pracovní družiny a uvnitř družin. Práce se přiděluje každému členu kolchozu podle jeho pracovní kvalifikace, zkušenosti a fyzické síly. Mladistvým, osobám s chatrným zdravím, těhotným a kojícím ženám se přidělují nejtěžší práce. Členky kolchozů se podle stanov zemědělských družstev osvobozují od práce měsíc před slehnutím a měsíc po slehnutí a po tyto dva měsíce si zachovávají nárok na zaopatření, odpovídající polovičnímu průměrnému počtu odpracovaných jimi pracovních dní. Za průměrný měsíční počet odpracovaných pracovních dní se považuje jedna dvanáctina celkového počtu pracovních dní, odpracovaných členkou kolchozu za rok.

Řidičky traktorů v kolchozech se dva měsíce před slehnutím osvobozují od práce na traktorech a převádějí se na lehčí práce. K řízení traktoru se pak vrací teprve dva měsíce po slehnutí. Za dobu, kdy jsou vůbec osvobozeny od práce, počítá se jim jedna dvanáctina celkového počtu pracovních dní, odpracovaných za posledních 12 měsíců.

Pro potírání nemocí z povolání u dojiček jsou ministerstvem zemědělství a ministerstvem zdravotnictví SSSR nařízena opatření, závazná pro všechny kolchozy: mechanisace některých úkonů, zařízení teplych místností, výdej zvláštních pracovních obleků, ručníků, mýdla, masti a vaniček na teplé ruční koupele, masáže, vybavení lékárníčkami a p.

Ochrana ženské práce v kolchozech se projevuje též zřizováním dětských jeslí, mateřských škol, porodnic, poraden pro děti a ženy.

Představenstva kolchozů jsou povinna starati se o zdravé pracovní podmínky pro kolchozníky (zřizování polních táborů, zásobování pitnou vodou, lázně, holírny a p.).

Při práci se stroji na poli nebo v pomocných podnicích jsou předepsána preventivní bezpečnostní opatření, zvláště pak obeznámení kolchozníků se způsobem, jak zacházeti se stroji, opatření na ochranu proti úrazům atd.

Vzájemné pojištění a podpory

Podle vzorných stanov zemědělských družstev se v kolchozech zřizují na základě usnesení valné hromady podpůrné fondy, z nichž se poskytují podpory v invaliditě, stáří a nemoci, podpory potřebným rodinám rudoarmějců, jakož i dotace na vydržování dětských jeslí a sirotek. Tyto fondy spravují samy kolchozy. V kolchozech se mohou zřizovat vzájemně pojišťovací pokladny, do jejichž správy může být z usnesení valné hromady předána část podpůrného fondu, potřebná pro plnění úkolů, které patří do působnosti pojišťovacích pokladen. Ostatní část podpůrného fondu zůstává ve správě představenstva kolchozu.

Vzájemně pojišťovací pokladny se starají o hmotné zajištění a zdravotní péči kolchozníků, jakož i o zlepšení jejich životní úrovně. Poskytují členům i členkám kolchozu podporu v nemoci, v těhotenství a v mateřství, v invaliditě a v stáří, jakož i v jiných případech, kdy je třeba veřejné podpory. Jejich úkolem je také vydržovat osiřelé děti, podporovat děti kolchozníků, kteří přechodně upadli v nouzi, pomáhati rodinám rudoarmějců a poskytovat sanatorní a lázeňské lечение. Rozsah, postup a způsoby podpůrné činnosti se řídí usneseními valné hromady členů pokladny.

Členové kolchozu, kteří utrpěli úraz při práci v kolchozu, mají nárok na zaopatření na účet kolchozu.

Pracovní spory

Pracovní spory v kolchozech se řeší těmito způsoby:

a) Spory mezi představenstvem a jednotlivými pracovníky se rozhodují na valné hromadě družstva.

b) Stížnosti jednotlivých kolchozníků na neoprávněné vyloučení z kolchozu se rozhodují výkonným výborem okresní rady (sovětu).

c) Spory mezi jednotlivými pracovníky a kolchozem, pokud se týkají odměny za vykonanou práci, vyúčtování odpracovaných pracovních dní a mimořádné odměny, se mohou projednávat i v řízení soudním. Pro tyto spory je stanovena jednoroční promlčecí lhůta.

kteřá se počítá ode dne skutečného rozdělení výnosu v příslušném kolchozu. Nemohou se však soudně projednávat spory o správnost norem výkonu a hodnocení práce (v pracovních dnech), o organizaci pracovních družin, o rozdělení prací a o vyměřené pokuty. Tyto otázky spadají do působnosti valné hromady družstva.

d) Stížnosti kolchozníků na nesprávné hodnocení práce (v pracovních dnech) se rozhodují okresními orgány zemědělskými.

e) Spory mezi kolchozníky a kolchozy o náhradu za úraz utrpěný v kolchozu se projednávají v řízení soudním.

XIV. ÚPRAVA PRACOVNÍCH POMĚŘŮ V DRUŽSTVECH ŽIVNOSTENSKÝCH A INVALIDNÍCH

Úvod

Živnostenská výrobní družstva jsou nedílnou složkou sovětské hospodářské soustavy jako jedna ze socializačních forem, v níž se sdružují ke spolupráci výrobní prostředky jednotlivých výrobců. Toto družstevnictví je velmi důležitým činitelem sovětského hospodářství, neboť obsahuje v sobě značné rezervy pro výrobu rozličných hospodářských statků a sdružuje značné množství pracujících v Sovětském svazu.

Pracovně právní poměry v živnostenských družstvech jsou, jak již bylo naznačeno, spjaty s členstvím. Jsou jen jednou stránkou právních poměrů v družstvu. Vedle nich vznikají členstvím v družstvu občanskoprávní poměry, vyplývající z toho, že členové družstva jsou majiteli výrobních prostředků i celého jmění družstva.

Pracovní právo se zabývá jen právní úpravou těch poměrů v živnostenských družstvech, které vznikají v souvislosti s osobní prací členů družstva. Tyto poměry se upravují na základě jednotných zásad sovětského pracovního práva. Právo na práci, právo na odpočinek, povinnost pracovat a zachovávat pracovní kázeň, odměna za práci podle jejího množství a jakosti, jakož i ostatní zásady, na nichž je založeno celé sovětské pracovní právo, jsou také zásadami právní úpravy pracovních poměrů v živnostenských družstvech.

Poněvadž členové družstva jsou majiteli výrobních prostředků, účastní se rozhodování o jmění družstva a podílejí se na zisku i ztrátě, obsahuje úprava pracovních poměrů v družstvech některé zvláštnosti na rozdíl od úpravy pracovních poměrů dělníků a úředníků. Mimo přímé zákonné předpisy rozhodují o úpravě pracovních poměrů ve výrobních družstvech směrnice družstevních ústředí a usnesení valných hromad družstev, jimž přísluší značná pravomoc v úpravě celé řady pracovních podmínek, zvláště pracovního řádu, rozdělení výnosu a j.

Pokud zasahuje přímo stát do úpravy pracovních poměrů v družstvech, na př. v oboru pracovní hygieny, zdravotních a bezpečnostních předpisů, ochrany práce žen a mladistvých, přihlíží při stanovení a uplatňování konkrétních zákonných norem ke zvláštnostem výrobní činnosti družstev a k povaze poměrů v nich.

Práce námezdní se dovoluje v živnostenských družstvech jen pro práce pomocné, které nejsou hlavním předmětem činnosti družstva, jakož i pro práce vyžadující speciálních znalostí (inženýři, technické, účetní a p.). Přitom počet námezdních pracovníků nesmí překročit 20 % celkového počtu členů družstva.

V místech, kde řemeslná výroba je hlavním a zemědělství jen pomocným zaměstnáním obyvatelstva, mohou se v rámci živnostenského družstevnictví zakládati smíšená živnostensko-zemědělská družstva („promkolchozy“). Pracovní poměry v těchto smíšených družstvech se upravují pro práce řemeslné podle norem pro živnostenská družstva a pro práce zemědělské podle norem pro družstva zemědělská (kolchozy).

Členství

Členem živnostenského družstva se může stát každý občan, který dosáhl 16 let a není soudně zbaven občanských práv. Žáci živnostenských družstevních škol a učňové, prodávající skupinový výcvik ve společných dílnách, mohou být členy družstva již ve věku 15 let.

Podmínky přijetí za člena živnostenského družstva jsou:

- a) závazek účastnit se vlastní prací činnosti družstva;
- b) zaplacení zápisného (vkladu) a členského podílu.

Členství i práce v družstvu mají povahu přísně osobní. Práva z členství v družstvu jsou nepřenosná, ani není dovoleno svěřiti jinému vykonání práce, uložené členovi.

V jednotlivých případech může představenstvo družstva stanovit pro uchazeče o členství zkušební dobu (čekatelskou), nejvýše však jednoměsíční. Za tuto dobu se provádí vyúčtování s čekateli podle stejných zásad jako s členy družstva. Jestliže však se čekatel nepřijme za člena družstva, předělá se vyúčtování s ním podle pravidel stanovených pro námezdní pracovníky příslušné kvalifikace.

Člen družstva může býti usnesením valné hromady vyloučen z družstva, jestliže porušuje stanovy, pracovní řád a pořádek atd., takže jeho činnost škodí zájmům družstva a společnému budovatelskému úsilí družstevnímu vůbec.

Pracovní řád a pracovní kázeň

V živnostenských družstvech se uplatňuje ve velkém rozsahu socialistické soutěžení jako hlavní opora pracovní morálky. Základním právním aktem, upravujícím pracovní kázeň v družstvu, je pracovní řád, který schvaluje valná hromada družstva. V družstvech se užívá rozličných způsobů povzbuzování svědomitých pracovníků a disciplinárních trestů proti rušitelům pracovní kázně.

Členové družstva ručí za hmotnou škodu, kterou způsobí na majetku družstva, a jsou povinni ji plně nahradit. Mimo to může valná hromada zbavit nedbalé a neukázněné členy družstva podílu na části zisku, která se má podle usnesení valné hromady rozdělit mezi členy družstva.

Délka pracovní doby pro členy družstva — kromě pracovní doby mladistvých, která je upravena zákonem — se stanoví pracovním řádem, který je vnitřní věcí družstva a schvaluje se valnou hromadou družstva. Zpravidla je stejná s délkou pracovní doby ve státních podnicích. Roku 1940, kdy státní podniky a úřady přešly na osmihodinový pracovní den, usnesl se nejvyšší orgán živnostenského družstevnictví, aby tento pracovní den platil i pro družstva. Toto usnesení bylo schváleno vládou SSSR, takže pro všechna živnostenská družstva se stal právně závazným osmihodinový pracovní den s příslušným zkráce-

ním v podnicích se zdravotně škodlivou výrobou. Usnesením valné hromady družstva však může být pracovní doba v nutných případech prodloužena.

V živnostenských družstvech nejsou zavedeny příplatky za přesčasovou práci. Usnese-li se tedy valná hromada družstva z toho neb onoho důvodu prodloužit denní pracovní dobu, dostávají členové družstva za přesčasovou práci jen normální odměnu, bez příplatků obvyklých za přesčasovou práci u dělníků a úředníků.

Členové družstva mají nárok na každoroční placenou dovolenou podle směrnic vedoucích orgánů živnostenského družstevnictví. Dovolena se poskytuje členům družstva ve stejné výměře a podle stejných zásad jako dělníkům a úředníkům. Tyto zásady jsou však pro družstva jen doporučenými směrnicemi a mohou se měnit na valných hromadách družstev podle finančního stavu družstva a podle zvláštností příslušné výroby.

Pracovní odměny

Systém odměňování práce, sazebníky, sazby, normy výkonů a jich hodnocení se stanoví na valné hromadě družstva podle zvláštností příslušné výroby a podle výsledků hospodářské činnosti příslušného družstva. Práce v živnostenských družstvech se odměňuje na základě vládních nařízení a podle směrnic vedoucích orgánů živnostenského družstevnictví.

Stanovy živnostenských družstev předepisují úkolový systém pracovní odměny v družstvech, takže se uplatňuje individuálnost ve výdělku. Vedle přímo úměrné, úkolové pracovní odměny se v družstvech užívá i progresivní úkolové pracovní odměny, a to zpravidla individuální, výjimečně skupinové („brigádní“). Ten neb onen systém se v živnostenských družstvech zavádí a zrušuje podle usnesení valné hromady družstva, která podle směrnic nadřízených družstevních orgánů také schvaluje normy výkonů a jich hodnocení pro všechny druhy prací. Konkretní hodnocení prací osobně pro každého jednotlivého člena družstva stanoví představenstvo družstva podle kvalifikace pracovníka.

Pro vedoucí inženýrsko-technické pracovníky živnostenských družstev byl vládou SSSR schválen platový systém prémiový.

Mimo pravidelný výdělek mohou členové živnostenského družstva dostávat podíl na zisku z hospodářského podnikání družstva podle usnesení valné hromady. Na tento účel se může za každé čtvrtletí určit část zisku až do 20 %. Tato částka se rozděluje mezi jednotlivé členy družstva úměrně k pracovní odměně, vyplacené za příslušné čtvrtletí. Tento způsob je v plném souladu se zásadou odměňování práce podle jejího množství a jakosti.

Ochrana práce

Pro živnostenská družstva platí v plném rozsahu zákonné předpisy o ochraně práce žen a mladistvých, vydané pro pracovní poměry dělníků a úředníků. Bezpečnostní a zdravotní předpisy, platné ve státních podnicích, se uplatňují v družstvech podle jejich finančního stavu, jakož i podle pracovních poměrů a životních podmínek členstva. Kontrolu nad prováděním opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků vykonává zvláštní orgán pro ochranu práce a zlepšování životních podmínek, volený valnou hromadou družstva.

Pracovní spory

Pracovní spory mezi členy a představenstvem družstva se vyřizují na valné hromadě družstva, mohou se však předkládati též nadřízeným družstevním orgánům k rozhodnutí. Proti usnesením valné hromady, jimiž jsou dotčena majetková práva členů družstva, zvláště též proti usnesení o vyloučení z družstva, lze podat žalobu k soudu. Pro spory související s osobní prací členů družstva platí tříměsíční promlčecí lhůta.

Vzájemné pojištění a podpory

O hmotné zajištění členů živnostenských družstev pro případ nemoci, invalidity a stáří je postaráno vzájemným pojištěním. V živnostenském družstevnictví jsou zřízeny vzájemně pojišťovací a podpůrné pokladny s povinným členstvím pro všechny členy družstev. Pojistné platí družstva za své členy.

Vzájemně pojišťovací a podpůrné pokladny mají tyto úkoly:

a) vypláceti podpory v nemoci, v mateřství (při porodu a kojení dítěte) a pohřebné;

b) poskytovat lékařskou pomoc a preventivní léčebnou péči;

c) vyměřovati a vypláceti důchody invalidní, starobní a za ztrátu živitele rodiny;

d) podporovati pojištěnce povoláné k vojenské službě anebo konající předvojenský výcvik;

e) pomáhati pojištěncům a jejich rodinám v obstarávání rozličných životních potřeb sociálními zařízeními (dětské jesle, dětská hřiště a mateřské školy, pomocná hospodářství, zlepšování bytových podmínek atd.).

f) starati se o zdravotně osvětovou práci mezi členstvem družstev;

g) poskytovat pojištěncům a jejich rodinným příslušníkům právní pomoc.

Za veliké vlastenecké války bylo nejpřednější povinností vzájemně pojišťovacích a podpůrných pokladen poskytovat všemožnou podporu rodinným příslušníkům pojištěnců — vojáků a důstojníků Rudé armády.

Podpory a důchody ze vzájemného pojištění se vyměřují a vyplácejí členům živnostenských družstev ve stejném rozsahu a podle stejných zásad jako ve státním sociálním pojištění, ale dávky jsou stanoveny nikoli zákonem, nýbrž samými pokladnami podle směrnic všesvazové družstevní rady pro vzájemné pojištění a vzájemnou podporu.

Invalidní družstva

Invalidní družstva, která jsou samostatným typem družstevnictví a jedním z hlavních způsobů sociálního zajištění invalidů, si vytkla za úkol zlepšit hmotné postavení invalidů a začlenit je do socialistického budování vhodnou organizací jejich práce na principu vlastní iniciativy.

Pracovní poměry v invalidních družstvech se upravují jednak zákonnými předpisy, jednak družstvy samými. Za členy těchto družstev

se přijímají invalidé alespoň 16letí, pensijní důchodci pobírající důchod starobní, čestný nebo za vysloužená léta, dále osoby osleplé, jakož i osoby, které sice nejsou zařaděny do určitého stupně invalidity, ale pro svůj zřejmě chorobný stav nebo zřejmou vadu mají jen omezenou pracovní schopnost. Invalidé vlastenecké války mají při přijímání členů invalidních družstev přednost. Předsednictvem všesvazového družstevního svazu invalidů byla představenstvům těchto družstev uložena povinnost přijímat invalidy vlastenecké války do práce bezvýhradně. Osoby, které se proviní neodůvodněným odmítnutím přijetí invalidů vlastenecké války do práce, se trestně stíhají.

Invalidé mohou v družstvech pracovat buď ve společných dílnách nebo doma. Mohou se zakládati též samostatná družstva domáckých výrobců a tvořiti zvláštní skupiny domáckých výrobců v rámci jednotlivých družstev.

Práce v invalidních družstvech se odměňuje podle množství a jakosti vynaložené práce na základě stanovených normálních výkonů a jich hodnocení. Normy výkonů a jich hodnocení se projednávají na cechovních schůzích a schvalují svazem invalidních družstev. Pro invalidy pracující doma se normy výkonů nestanoví.

Organisace práce v invalidních družstvech, otázky pracovní kázně a pracovní doby se upravují pracovními řády, schvalovanými na valných hromadách družstev.

Obsah

Předmluva k českému vydání	5
--------------------------------------	---

Díl první

ÚVODNÍ VÝKLADY

I. Zásady sovětského pracovního práva a ústava SSSR . . .	9
II. Rozsah platnosti pracovního práva	16
III. Zajištění pracovních sil a právní normy zařazování do práce	19

Díl druhý

PRÁVNÍ ÚPRAVA PRÁCE DĚLNÍKŮ A ÚŘEDNÍKŮ

IV. Vznik, změna a zrušení pracovního poměru	28
V. Pracovní doba a odpočinek	37
VI. Mzdy a platy	46
VII. Dělnické zásobování	60
VIII. Ochrana práce (ochrana zdraví a bezpečnosti pracujících)	62
IX. Práce žen a mladistvých	66
X. Pracovní morálka	71
XI. Pracovní spory	78
XII. Sociální pojištění	84

Díl třetí

PRÁVNÍ ÚPRAVA PRÁCE DRUŽSTEVNÍKŮ

XIII. Úprava práce v zemědělských družstvech (v kolchozech)	95
XIV. Úprava pracovních poměrů v družstvech živnostenských a invalidních	105

SLOVANSKÝ SVĚT - MENŠÍ RADA

A. J. Pašerstnik

PRACOVNÍ PRÁVO SSSR

Přeložil Dr A. Ševčík

Z ruského originálu A. E. Пашерстник ТРУДОВОЕ ПРАВО СССР.
I. vydání v prosinci 1946 v nákladu 3500 výtisků vydalo nakla-
datelství Orbis. Písmem Aldine Bembo vytiskla knihtiskárna a
Orbis, Praha XII, Stalinova 46 45 Kčs