

## Tendence vývoje přípravy mládeže pro kvalifikovaná dělnická povolání v ČSSR

MARIE KALENSKÁ

### ÚVODEM

Vysoká úroveň kvalifikace pracovníků je jedním ze základních předpokladů dalšího rozvoje ekonomiky a společnosti. Zvláštní význam má zvyšování kvalifikace dělnické mládeže. V období vědeckotechnického rozvoje se mění požadavky na obsah kvalifikace. U dělnických povolání se předpokládá vzestup duševních činností na úkor manuálních dovedností, větší adaptabilita při změnách v pracovních činnostech atp. Z těchto potřeb vychází nová školská soustava, která má veškeré mládeži zabezpečit střední a úplné střední vzdělání a jejíž realizace si vyžádá novelizaci třetí části zákoníku práce věnované učebnímu poměru.

Tato studie se zaměřuje především na hledání koncepce a nových forem přípravy mládeže pro dělnická povolání, které by měly dnešní učební poměr buď nahradit anebo zdokonalit. Vychází z historického vývoje, v němž se snaží určit a objasnit vývojové tendence v právních formách přípravy mládeže pro dělnická povolání a na základě zjištěných zkušeností s dosavadními formami výchovy získanými hodnocením platné právní úpravy a její aplikace přinést určité náměty *de lege ferenda*. Splnění tohoto úkolu vyžaduje přihlédnout i k formám přípravy mládeže pro dělnická povolání v jiných socialistických zemích a ke zkušenostem z uplatnění této výchovy. Pro náměty *de lege ferenda* je důležité přihlédnout i k požadavkům úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 138 o nejnižším věku pro připuštění mládeže k zaměstnání a k platné právní úpravě pracovněprávní subjektivity pracovníka. Studie se zaměřuje na tyto problémové okruhy.

*1. Historický vývoj přípravy mládeže pro dělnická povolání a zkušenosti s dosavadními formami přípravy*

1.1. Vývoj učební poměru do r. 1945

1.2. Vývoj učební poměru po r. 1945

## 2. Současná právní úprava a její hlavní rysy

### 2.1. Právní úprava učebního poměru

2.2. Formy přípravy kvalifikovaných dělníků v jiných socialistických státech

### 2.3. Minimální věk v ČSSR i v jiných socialistických státech

### 2.4. Úmluvy Mezinárodní organizace práce o minimálním věku

### 3. Úvahy de lege ferenda

## 1. HISTORICKÝ VÝVOJ PŘÍPRAVY MLÁDEŽE PRO DĚLNICKÁ POVOLÁNÍ A ZKUŠENOSTI S DOSAVADNÍMI FORMAMI PŘÍPRAVY

### 1.1. Vývoj učebního poměru do r. 1945

Učební poměr vznikl historicky za feudalismu v souvislosti s rozvojem řemesel. Zejména v počátečních obdobích kapitalismu byl nástrojem silného vykořisťování, neboť mladiství a děti patřily do kategorie osob nejvíce postižených vykořisťováním. Výchova učňů se v podstatě ponechávala volné dohodě mezi učebním „pánem“ a „učněm“ popř. jeho zákonným zástupcem. Teprve později v důsledku stále rostoucích bojů dělnické třídy proti vykořisťovatelům se vydávají některé zákony o ochraně práce dětí a mladistvých. Rámcové úpravy způsobu výchovy učňů a úpravy jejich pracovních poměrů se vydávají daleko později.<sup>1)</sup>

U nás byl učební poměr upraven v §§ 97 a násl. živnostenského řádu z r. 1859 s pozdějšími novelami (z r. 1885 a 1907) a některými předpisy z doby okupace, především vl. nař. č. 200/1943 Sb.<sup>2)</sup> Učební poměr byl sjednáván mladistvými převážně v řemeslných oborech a jeho hlavním účelem byla příprava k výkonu samostatného řemesla. V průmyslových podnicích ještě před druhou světovou válkou byl dorost školen jen zřídka. Výchovný charakter učebního poměru byl v právní úpravě málo zdůrazňován a ještě méně v praxi respektován. Účel učebního poměru byl stručně vyjádřen v § 97 živnostenského řádu, podle jehož ustanovení je učněm ten, kdo u majitele živnosti vstoupí do zaměstnání, aby se živnosti prakticky naučil. Podle § 100 živnostenského řádu příslušelo učebnímu pánu dohlížet na mravy a chování nezletilého učně, přidržovat jej k pracovitosti, dobrým mravům a k plnění náboženských povinností. Učební doba byla až čtyřletá. Až do r. 1940 bylo možné sjednávat placení tzv. učebního, tj. poplatku, které platil učeň (jeho zákonný zástupce) učebnímu pánu za učení. Učňové byli povinni navštěvovat pokračovací živnostenskou školu, jejíž vyučování bývalo večer a v neděli a nezapočítávalo se do délky pracovní doby. Teprve později se přešlo od večer-

<sup>1)</sup> Srovnej k tomu např. Kalenská M.: v publikaci Čs. pracovní právo, autorský kolektiv za vedení J. Chyského, J. Hromady, K. Witze, Orbis, Praha 1960, str. 324.

<sup>2)</sup> Na Slovensku Živnostenským zákonem z r. 1924.

niho a nedělního vyučování k vyučování dennímu, ovšem ve velmi omezené míře.<sup>3)</sup> Uční byli velmi často zaměstnáváni pracemi, které nesouvisely s jejich výchovou k povolání.

V době okupace byly vlád. nař. č. 200/1943 Sb. a na Slovensku hlavou VI. živnostenského zákona stanoveny učební obory a učební osnovy a délka učební doby na dva roky, maximálně na čtyři roky. Uční byli vychováváni v živnostech i v průmyslových podnicích. Teoretické vyučování odborných a všeobecně vzdělávacích předmětů v rozvrhu až osm hodin týdně příslušelo učňovským školám. Je zřejmé, že potřeba technického rozvoje fašistického militaristického státu si vynutila i určitý pozitivní vývoj v přípravě pro dělnická povolání.

## 1.2. Vývoj učebního poměru po r. 1945

Po osvobození našeho státu od fašistické diktatury byla převzata dosavadní právní úprava učebního poměru. Podmínky pro novou etapu přípravy mládeže k povolání přineslo teprve únorové vítězství pracujících v r. 1948. Další znárodnění a rozvoj družstevnictví umožnily a vyžádaly si podstatné změny v učňovském poměru, a to jeho úpravu i organizaci výchovy na socialistických zásadách.

Základ k nové etapě přípravy pro dělnická povolání, řízené jednotně podle socialistických zásad byl dán zák. č. 96/1950 Sb., o pracujícím dorostu. Základem nové soustavy výchovy učňů se stala *střediska pracujícího dorostu*, která se skládala z pracoviště, ze základní odborné školy a z domova pracujícího dorostu. Byli v nich vychováváni mladí kvalifikování pracovníci, zejména pro potřebu těch podniků, které středisko zřídily, výjimečně též pro jiné podniky. Organizace a řízení výchovy učňů příslušely Ústředí pracujícího dorostu. Byla provedena revize učebních oborů a nově stanovena délka učební doby. V řadě případů došlo vzhledem k nezbytné potřebě kvalifikovaných pracovníků pro národní hospodářství ke zkrácení učební doby. Praktický výcvik zabezpečovaly organizace, odborné školy byly řízeny ministerstvem školství. Zkloubit odborný výcvik s teoretickým vyučováním se však zcela nepodařilo. Rozmach industrializace našeho národního hospodářství si vyžádal dalších opatření.

Nejdůležitějším opatřením na úseku přípravy dorostu k povolání bylo vybudování *státních pracovních záloh* na základě zák. č. 110/1951 Sb. V učilištích státních pracovních záloh byla vychovávána mládež pro nejdůležitější odvětví národního hospodářství; v ostatních odvětvích byl ponechán učební poměr. Doba výchovy byla stanovena na 2–3 roky. Zřizováním učilišť, prováděním náboru do nich a rozmisťováním jejich absolventů bylo pověřeno ministerstvo pracovních sil. Mládež v odborných učilištích nebyla v učebním poměru, ale v *žákovském poměru* po celou dobu výchovy.

Účel budování státních pracovních záloh byl výstižně vyjádřen v usne-

<sup>3)</sup> Srovnej Kalenská M.: tamtéž, str. 324 a 325.

sení předsednictva ÚV KSČ a vlády ze dne 5. srpna 1952 o vybudování státních pracovních záloh (publik. v částce 93/1952 Ú. l.). V něm byla mimo jiné zdůrazněna potřeba zdokonalit učebně výchovnou práci a odborně technickou přípravu mládeže vytvořením široké, jednotně řízené sítě nových učilišť. K úspěšnému budování velké organizace státních pracovních záloh se vláda na doporučení předsednictva ÚV KSČ usnesla na celé řadě opatření zabezpečujících činnost odborných učilišť.

Rozmísťování absolventů učilišť státních pracovních záloh řídilo ministerstvo pracovních sil prostřednictvím svých oblastních správ podle plánu rozmístění absolventů stanoveného vládou. Absolventy přidělovali z učiliště do závodů ředitelé učilišť. Závody nesměly přijmout absolventy, kteří jim nebyli přiděleni. Absolventi byli přidělováni do závodů na dobu 3–4 roků. Závody zajišťovaly pro absolventy předem pracovní místa a podle potřeby řádné ubytování a stravování, jakož i kvalifikované pracovníky pro péči o kulturní a politický život absolventů. Pokud závod tyto povinnosti nesplnil, mohl ředitel učiliště přidělení absolventů odmítnout. Přidělením absolventa do závodu se zakládal pracovní poměr, a to ode dne stanoveného pro nástup do pracovního poměru.

Vedle přípravy mládeže v učilištích státních pracovních záloh se mládež též připravovala *v učebním poměru v závodních učňovských školách*, které byly zřizovány podle vl. nař. č. 19/1954 Sb., o náboru a přípravě mládeže pro povolání mimo učiliště státních pracovních záloh. Šlo o povolání vyžadující soustavné odborné školení, zpravidla alespoň jedno-roční. Učňovské školy poskytovaly bezplatně odborné technické a všeobecné vzdělání s politickou, kulturní, tělesnou a brannou výchovou. Učňovské školy byly zřizovány ústředními úřady, a to zpravidla při podnikcích (závodech), které je též bezprostředně spravovaly.

Pro povolání, pro která se nezřizovaly učňovské školy, se připravovala mládež v pracovním poměru. Podniky byly povinny poskytovat této mládeži bezplatně zejména odbornou přípravu potřebnou k výkonu prací, pro které byla přijata a pečovat o další zvyšování její kvalifikace a o její politickou, kulturní a tělesnou výchovu.

Učební poměr byl upraven vyhl. č. 124/1954 Ú. l. a byl v této době považován za zvláštní druh pracovního poměru s výchovným zaměřením. Přípravu mládeže pro povolání řídily příslušné ústřední úřady. Osobní a věcné náklady spojené se zřízením a provozem učňovských škol hradily Ústřední úřady v rámci státního rozpočtu. Střediska pracujících dorostu a základní odborné školy byly zrušeny. Počet učňovských škol rychle rostl, takže se v nich školily asi dvě třetiny mládeže.<sup>4)</sup> Jejich výchovné výsledky byly lepší než výchovné výsledky učilišť státních pracovních záloh. Uční byli lépe připraveni pro praxi, úže spojení se závody a s dělnickým prostředím a proto také v další etapě vývoje byl převzat

<sup>4)</sup> Srovnej Filo J.: Příprava na povolanie v učebnom a pracovnom pomere, Bratislava, 1971, str. 40.

jako základní forma přípravy mládeže pro dělnická povolání učební poměr s jeho úzkou vázaností k podnikům a závodům.

Učiliště státních pracovních záloh přinesla zvýšení úrovně výchovně vzdělávací činnosti, která byla postavena na pevný organizační a metodický základ. Zkvalitnily se učební plány a osnovy, které svým obsahem se napojily na učební látku základní školy. V tomto směru je nutno hodnotit státní pracovní zálohy kladně.

Výchova mládeže ve státních pracovních zálohách měla však také celou řadu nedostatků. Odborná učiliště tím, že byla odtržena od závodů, nedostávala kvalitní moderní zařízení, čímž trpěl odborný výcvik. Žáci se nemohli dostatečně sžít s mateřskými závody zejména s těmi, u nichž nebyla zřízena učiliště a kam byli přiděleni. Tito absolventi nebyli seznámeni ani s technologií a zařízením závodu. Žáci se nemohli ani sžít s dělnickým prostředím. Rozmísťování administrativní formou mělo též řadu negativních důsledků. Žáci byli často přidělováni daleko od bydliště, přidělení brali jako nutné zlo, jako provizorium a čekali, až jim uplyne stanovená doba, aby mohli závod, kam byli přiděleni, opustit. Rozmísťování nejen že nepřispívalo ke stabilizaci pracovních sil, ale naopak zvyšovalo fluktuaci.

Vzhledem ke shora uvedeným nedostatkům rozhodl ÚV KSČ v r. 1957, že se postupně učiliště státních pracovních záloh zruší a že se výchova mládeže pro dělnická povolání stane především záležitostí podniků a závodů. Nová organizace výchovy této mládeže byla upravena zák. č. 89/1958 Sb., o výchově dorostu k povolání v učebním poměru (učňovský zákon). *Učební poměr se stal po zrušení státních pracovních záloh v podstatě jednotnou formou výchovy pro kvalifikovaná dělnická povolání, jímž měl — jak se předpokládalo pro budoucnost — procházet veškerý dorost, který po ukončení povinné školní docházky nepokračoval ve studiu na školách.* Postupně se zaváděly i učební obory pro povolání, pro která se dorost připravoval v pracovním poměru, takže výchova dorostu pro kvalifikovaná dělnická povolání se fakticky stávala jednotnou. Citovaným zákonem byly upraveny nejen pracovněprávní podmínky učňů, ale i všechny hlavní otázky týkající se výchovy učňovského dorostu, tj. též organizace řízení a financování výchovy učňů. Řízení výchovy bylo sjednoceno tím, že hlavní odpovědnost za její ideové a metodické řízení bylo svěřeno ministerstvu školství a kultury. Do řízení výchovy byly zapojeny národní výbory. Odpovědnost za výchovu mládeže pro svou potřebu nesly podniky, které ji prováděly ve svých výchovných zařízeních; pouze výjimečně mohly podniky zabezpečit výchovu v jiném podniku. Při ministerstvu školství a kultury byl zřízen Ústřední poradní sbor pro koordinaci výchovy učňů.

## 2. SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA A JEJÍ HLAVNÍ RYSY

### 2.1. Právní úprava učebního poměru

Současná právní úprava učebního poměru vychází z učňovského zákona. Zákoník práce ponechal v platnosti část učňovského zákona týkající se organizace a řízení výchovy učňů. Pokud jde o vlastní učební poměr, většina ustanovení učňovského zákona s některými modifikacemi byla převzata do zákoníku práce (Zák. práce č. 65/1965 Sb. v platném znění, publik. pod č. 55/1975 Sb.), upravujícího tento pracovněprávní vztah.

Příprava učňů k povolání se prováděla a dodnes provádí v odborných učilištích. Odborné učiliště je výchovným celkem pro učně poskytující odborný výcvik, teoretické vyučování i mimoškolní a mimopracovní výchovu. Pokud podnik nemá podmínky pro zřízení odborného učiliště a má nejméně 20 učňů, zřizuje a spravuje učňovské středisko, v němž se provádí odborný výcvik, popřípadě mimopracovní výchova učňů a vyučování odborným a všeobecným vzdělávacím předmětům, popřípadě mimoškolní a mimopracovní výchova se provádí v učňovských školách zřizovaných a spravovaných národními výbory. Obdobnou úlohu mají učňovské školy ve vztahu k těm učňům, kterým se poskytuje odborný výcvik na vhodných pracovištích podniku, protože podnik nemá ani odborné učiliště ani učňovské středisko.

Učňovský poměr byl podle učňovského zákona konstruován jako zvláštní druh pracovního poměru výchovné povahy;<sup>5)</sup> s tímto pojetím se setkáváme i dnes v jiných socialistických kodifikacích, o čemž bude pojednáno níže. Náš zákoník práce dal učebnímu poměru vzhledem k prohloubení jeho výchovné povahy koncepci zvláštního druhu pracovněprávního vztahu. Ustanovení o pracovním poměru se použije na něj podpůrně pouze tehdy, není-li v ustanoveních o učebním poměru stanoveno jinak. Vychází se z toho, že konání práce není předmětem tohoto vztahu, nýbrž pouze prostředkem přípravy pro povolání. Předmětem učebního poměru je výchova.<sup>6)</sup> Tomu odpovídá i systematické zařazení učebního poměru v ZP. Jeho úpravě je věnována samostatná třetí část (§ 217–231).

Jednotný systém přípravy mládeže v učebním poměru založený učňovským zákonem odstranil tehdejší roztržičnost přípravy mládeže pro povolání a vytvořil předpoklad, aby vzdělání jí poskytované tvořilo důležitou součást školského systému. Většina žáků po ukončení povinné školní docházky, pokud nepokračuje ve studiu na středních školách, nastupuje

<sup>5)</sup> Srovnej Kalenská M.: Pojem učebního poměru v čl. pracovním právu, Právník 1960, str. 235; dále též V. Hendrych, M. Kalenská, V. Tvrdek, A. Wagenknecht: Organizace výchovy učňů, SNP 1963, str. 73; též M. Kalenská: Péče o učně a mladistvé v závodech, Práce, Praha 1961, str. 8.

<sup>6)</sup> Srovnej Kalenská M.: Předmět pracovního práva v kodifikacích a v právní teorii evropských socialistických zemí členů RVHP, Právník č. 3/1977, str. 234.

do učebního poměru.<sup>7)</sup> Řada učebních oborů byla koncipována tak, aby učňům bylo umožněno vedle vyučení získat úplné střední vzdělání.

V souladu se závěry XIV. a XV. sjezdu KSČ, rozpracovanými v Zásadách obsahové a organizační přestavby přípravy mládeže pro dělnická povolání<sup>8)</sup> a se závěry zasedání ÚV KSČ v červnu 1973 přijalo a schválilo předsednictvo ÚV KSČ dne 4. června 1976 *Návrh dalšího rozvoje čs. výchovně vzdělávací soustavy*. V tomto dokumentu je rozpracována základní koncepce dalšího rozvoje našeho školství, kladoucí si za cíle zejména: a) rozšiřování a prohlubování demokratického charakteru školské soustavy umožňujícího přístup většímu počtu mladých lidí k vysokoškolskému vzdělání; b) nepřetržité a organické začleňování do výuky nových vědeckých poznatků; c) umožňování systematického vzdělávání ve škole i mimo ni podle objektivních potřeb vyvolaných zejména ve struktuře jednotlivých profesí a podle individuálních zájmů; d) vyváženost teoretické a praktické výchovy a obsahové sblížení středních škol; e) v souladu se závěry XV. sjezdu KSČ vytvořit tak předpoklady k soustavnému zvyšování úrovně obecné vzdělanosti a kvalifikace.

Koncepce a zásady dalšího rozvoje čs. výchovně vzdělávací soustavy byly promítnuty do zák. č. 63/1978 Sb. o opatřeních v soustavě základních a středních škol. Přebudování vyžaduje dlouhodobého a postupného procesu, v němž musí být dokončena příprava pro povolání v přechodné etapě bez jakýchkoliv poruch kvalitně a přitom přihlížet k ekonomickým možnostem našeho státu. Přechodné období zavádění přestavby skončí ve školním roce 1983/1984.<sup>9)</sup> V polovině r. 1984 zanikne tedy učební poměr v dosavadním pojetí. Nová právní úprava, která si vyžádá novelizace zákoníku práce, bude muset řešit otázku charakteru poměru, v němž bude dorost vychováván. Jestliže má být učební poměr nahrazen poměrem zá-

7) Do pracovního poměru, v němž se poskytuje mládeži zaškolení, nastupuje bezprostředně po ukončení povinné školní docházky malá část mládeže, např.

| rok vstupu | do učebního poměru | do pracovního poměru | zůstalo doma –<br>nezpůsobilí<br>k začlenění |
|------------|--------------------|----------------------|----------------------------------------------|
| 1976       | 121 701 žáků       | 9 034 žáků           | 2 234 žáků                                   |
| 1977       | 123 151            | 7 954                | 1 984                                        |
| 1978       | 132 213            | 8 085                | 1 410                                        |
| 1979       | 143 321            | 7 906                | 1 541                                        |

8) Usnesení vlády ČSR č. 146 z 20. června 1973 přijalo Zásady obsahové a organizační přestavby přípravy mládeže pro dělnická povolání a Zásady pro řízení výchovy mládeže pro dělnická povolání.

9) Ve zprávě vlády o plnění jejího programového prohlášení přednesená s L. Štrougačem 9. dubna 1980 se konstatuje, že „V letošním roce nastoupily již tři pětiny absolventů základních škol do učebních a studijních oborů soustavy. A více než 95 000 učňů a mladých dělníků a dělnic se připravuje v současné době k získání úplného středního vzdělání.“ RP ze dne 10. 4. 1980.

kovským, bude nutno řešit řadu problémů, týkajících se nejen výuky, technického a personálního vybavení, ale i rozmisťování, aby se neopakovaly nedostatky spojené s činností učilišť státních pracovních záloh. Dále bude třeba nově upravit pracovněprávní subjektivitu. Dříve než se vyslovíme k těmto otázkám, budeme se snažit získat určité poznatky v právních úpravách a zkušenostech jiných socialistických zemí.

## 2.2. Formy přípravy kvalifikovaných dělníků v jiných socialistických státech

### a) Sovětský svaz

V SSSR se kvalifikování dělníci připravují jednak ve *státních odborně technických učilištích*, jednak *bezprostředně v závodech*. Odborně technická učiliště připravují dělníky masových profesí s dobou přípravy pro povolání nejméně 1roční. Tam, kde postačuje doba přípravy kratší než jeden rok využívá se vnitrozávodní výchovy v pracovním poměru (jeho zvláštní druh), který se označuje též jako učební poměr. Stranické a státní orgány se v současné době zaměřují na to, aby se zvyšovala a rozšiřovala všeobecně vzdělávací úroveň odborně technických učilišť v souvislosti s přechodem na získávání povinného středního vzdělání. V usnesení ÚV KSSS a rady ministrů SSSR z 23. července 1972 se např. zdůrazňuje nutnost vytvářet podmínky pro prodlužování všeobecně vzdělávací výuky žákům učilišť s jednoroční nebo dvouroční učební dobou ve večerních školách pracující mládeže. Jde o studium večerní (směnové), tj. při zaměstnání, nikoliv na úkor výrobního výcviku. V souvislosti s tím se mají vztahovat na žáky učilišť v době konání výrobní praxe v podniku úlevy stanovené pro pracovníky, kteří studují na školách pracující mládeže.<sup>10)</sup>

Vztahy vznikající mezi účastníky výchovy v učilišti a podnikem při výrobním výcviku představují předmět úpravy především pracovního práva. Normami pracovního práva se určují zejména mzdy, délka pracovní doby atp.

Výrobní praxe žáků odborných učilišť v podnicích a v organizacích přispívá nejen ke zdokonalování jejich odborných znalostí a vědomostí, ale i k osvojování si vysoce produktivních způsobů práce i zkušeností novátorů výroby, prostředků mechanizace i automatizace výrobních procesů atp. Při organizaci výrobní praxe se přihlíží ke dvěma základním požadavkům: aby práce konaná žákem odpovídala učebním programům a aby podmínky pro výkon této práce byly obdobné podmínkám, v nichž pracují dělníci v závodě, v němž se výrobní výcvik koná.<sup>11)</sup> S tímto druhým požadavkem je spojena sféra působení norem pracovního práva. Vzhledem k tomu, že na žáky v době odborného výcviku jsou vztaženy normy pracovního práva, jsou organizace v období výrobního výcviku mimo jiné

<sup>10)</sup> Srovnej Ivanov S. A. a kol.: *Trudovoje pravo i naučnotechničeskij progres*, Nauka, Moskva 1974, str. 167.

<sup>11)</sup> Srovnej S. A. Ivanov: cit. dílo, str. 170.

povinný: vytvářet pro učně bezpečné pracovní podmínky, vydávat jim na účet výroby pracovní oděv, pracovní obuv, individuální ochranné prostředky, zvláštní stravu podle norem stanovených pro pracovníky téže profese a odbornosti, provádět instruktáže v ochraně a bezpečnosti práce.<sup>12)</sup> Též jejich odměňování se řídí mzdovými předpisy a normami platnými v podniku. Zákonodárství určující organizaci a podmínky průběhu výrobní praxe stanoví, že v případě prostoje mají účastníci výrobní praxe z viny podniku nárok na odměnu stejně jako ostatní pracovníci za dobu prostoje.<sup>13)</sup>

Konečně, vstup žáků odborných učilišť do kolektivu podniku na určitou dobu, stanovenou učebními plány a programem, je spojeno s podřízením se vnitřnímu pracovnímu řádu. Pro žáky platí příkazy a pokyny příslušných administrativně technických pracovníků v podniku.

Ze shora uvedeného je zřejmé, že se na žáky učilišť v době, kdy procházejí výrobní praxí, vztahují četné normy pracovního zákonodárství. Skutečnost, že se jimi určují v podstatě všechny základní prvky právních vztahů mezi podniky a účastníky výchovy, potvrzuje závěr, že tyto právní vztahy existují jako vztahy pracovně právní.<sup>14)</sup>

Mimořádně velký význam pro účastníky přípravy v systému odborně technického vzdělání má spojení odborných technických učilišť s mateřskými podniky. Zejména uskutečňování praktického výcviku žáků učilišť posiluje zainteresovanost podniků na úspěšné přípravě účastníků přípravy k odbornosti. Proto je účelné budoucí mladé dělníky-absolventy odborně technických učilišť rozmístit již dříve, než jdou do výrobní praxe, a zabezpečovat, aby místo jejich budoucího zaměstnání bylo totožné s m í s t e m p r a x e.<sup>15)</sup>

Druhou formou přípravy kvalifikovaných dělnických kádřů je vnitrozávodní vyučování. Tato forma slouží přípravě nových kádřů z počtu dospělého obyvatelstva, poprvé vstupujícího do společenské výroby nebo z počtu osob bez kvalifikace, kteří už na podniku pracují. V současné době však mezi školícími se na podnicích je velmi *významné procento chlapců a děvčat po bezprostředním ukončení všeobecné vzdělávací školy*. Jde o přípravu k povolání, která v podstatě nepřesahuje 1 rok. Systém vnitrozávodní výchovy má určité pozitivní rysy. *Za prvé zabezpečuje přípravu kádřů pro kvalifikaci, která nevyžaduje dlouhé doby školení, a za druhé, může operativně reagovat na současné změny v potřebě kvalifikovaných kádřů způsobené vědecko-technickým pokrokem.*

Zvýšení významu přípravy kádřů v odborných učilištích nikterak neodstraňuje ani neoslabuje význam systému vnitropodnikové přípravy. V direktivách XXIV. sjezdu KSSS o 5LP rozvoje národního hospodářství v letech 1971–1975 byla zdůrazněna nutnost zdokonalování přípravy dělníků bezprostředně ve výrobě. V pracovně právní teorii se *vztah, do kterého*

<sup>12)</sup> Srovnej Ivanov S. A.: cit. dílo, str. 170.

<sup>13)</sup> Srovnej Ivanov S. A.: cit. dílo, str. 170.

<sup>14)</sup> Takto S. A. Ivanov: cit. dílo, str. 171.

<sup>15)</sup> Srovnej S. A. Ivanov: cit. dílo, str. 171.

vstupuje pracovník, připravující se přímo v podniku, charakterizuje jako *učební poměr*. Učební poměr se v podstatě uznává za zvláštní druh pracovního poměru.<sup>16)</sup> I zde se uznává velký význam teoretické výuky pro úspěšnou přípravu nových dělníků. Vzhledem k významu teoretických znalostí pro úspěšné zvládnutí odbornosti všechny republiky zakotvily ve svých zákonících práce ustanovení o tom, že teoretická výuka při *výrobní* výuce se provádí v pracovní době (§ 185 zák. práce RSFSR).<sup>17)</sup> Učební poměr se zakládá učební smlouvou. Obsah a úroveň výuky jsou zajištěny řadou právních záruk v normativních aktech regulujících přípravu kádrů. Výběr té či oné kvalifikace znamená i určení konkrétní doby učební smlouvy. V pracovní právní teorii se zastává názor, že učební smlouva slouží nejen založení vztahu pro výuku v podniku, ale zakládá i souběžný pracovní poměr mající ve svém obsahu práva a povinnosti stran spojené s výkonem určité pracovní funkce pracovníků na daném podniku, zároveň se v ní vidí též základ určující podmínky práce po skončení učebního poměru. Proto se při uzavírání učební smlouvy určuje dohodou stran též povinnost odpracovat určitou dobu v podniku, kde byla získána kvalifikace. Přijetí takové povinnosti přispívá k větší zainteresovanosti podniku na zabezpečování kvalitní přípravy kádrů.<sup>18)</sup>

#### b) Německá demokratická republika

V NDR se mládež, která po ukončení všeobecné povinné školní docházky nepřipravuje pro povolání studiím na středních školách, připravuje *v učebním poměru*. Učební poměr se zakládá učební smlouvou. Učební poměr je zvláštním druhem pracovního poměru. Upraven je v zákoníku práce NDR v § 129–144 (zák. práce NDR z r. 1977 – Gbl. I. č. 18 str. 185).

Uční jsou vychovávaní na základě státních učebních plánů. Odpovědnost za výchovu nese podnik, který musí úzce spolupracovat s výbory okresů popř. krajů, s příslušnými orgány společenských organizací. **Podnik je povinen vytvořit potřebné předpoklady, především materiální, personální a finanční, aby se učni mohli vyučít dohodnutému povolání.**

Jestliže se teoretické vzdělávání učně provádí v zařízení přípravy k povolání mimo podnik, je podnik povinen s tímto zařízením spolupracovat.

Úprava učebního poměru je v podstatě velmi podobná naší úpravě podle zákoníku práce.

#### c) Maďarská lidová republika

Také v MLR existuje učební poměr jako zvláštní druh pracovního poměru. Základ má v obecném ustanovení § 21 odst. 2 zákoníku práce (zák. č. 11 z r. 1967), v němž se stanoví, že podnik má právo k naplňování

<sup>18)</sup> Srovnej S. A. Ivanov: cit. dílo, str. 183 a 184.

<sup>16)</sup> Srovnej S. A. Ivanov: cit. dílo, str. 174; podobně V. S. Andrejev: v učebnici Sovetskoje trudovoje pravo, V. S. Andrejev a kolektiv: Vysšaja škola, Moskva 1976, str. 102.

<sup>17)</sup> Srovnej S. A. Ivanov: cit. dílo, str. 175.

plánované potřeby kvalifikovaných odborníků uzavírat smlouvy o kvalifikaci. V této smlouvě se podnik zavazuje poskytovat pracovníkovi v době osvojování kvalifikace hmotnou pomoc a druhá strana bere na sebe povinnost pokračovat v získávání kvalifikace, odpovídající dohodnuté specializaci a po získání kvalifikace pracovat určitou dobu na podniku.

Prováděcí vládní nařízení v § 15 stanoví, že doba, po kterou má na základě kvalifikační smlouvy pracovní poměr trvat, se stanoví podle rozsahu a délky poskytované pomoci. Toto období nesmí převyšovat 2 roky s výjimkou případů, když osoba, které je pomoc poskytována, studuje střední nebo vysokou školu; ani v těchto případech však toto období nesmí svou délkou převyšovat dobu, po kterou je této osobě poskytována pomoc.

Jestliže podnik neposkytuje pomoc nebo neplní jinou podstatnou náležitost smlouvy, je druhý účastník zproštěn svých povinností založených smlouvou nebo se může domáhat plnění nároků vyplývajících z porušení smlouvy. Jestliže osoba, které je pomoc poskytována, nemá uspokojivé studijní výsledky, nebo nenastoupí včas do práce, případně nesetrvá v něm po stanovenou dobu nebo se dopustí jiného podstatného porušení smlouvy, má podnik právo požadovat náhradu částky poskytnuté této osobě od okamžiku porušení smlouvy. Jestliže osoba, které byla poskytována pomoc, pracuje v podniku pouze po část dohodnuté doby, sníží se jí požadovaná náhrada přiměřeně podle doby, po kterou pracovala.

Podrobná ustanovení o kvalifikačních smlouvách pro účastníky přípravy charakteru denního studia stanoví ministr osvěty se souhlasem ministra práce a ministra vykonávajícího dohled nad příslušným vzdělávacím zařízením; v ostatních případech ministr práce.

#### *d) Polská lidová republika*

Zákoník práce (zák. č. 24 z r. 1974) stanoví v § 2 čl. 191, že mladistvý bez odborné kvalifikace může být zaměstnán jen za účelem získání odborné kvalifikace. Zásady a podmínky realizace odborné přípravy stanoví nař. rady ministrů z 20. září 1974.

K uvedenému nařízení se stanoví, že příprava mládeže se provádí buď v učebním oboru nebo zaškolením na určitou práci. Učební poměr trvá 2–3 roky a končí zpravidla učňovskou zkouškou. Příslušní ministři spolu s ministrem osvěty a výchovy stanoví programy praktické výuky oboru nebo směrnice pro jejich zpracování v podnicích a učební dobu. Podnik je povinen určit pro mladistvé pracoviště pro výuku, určit instruktory výcviku, kontrolovat průběh výuky, plnit výchovné funkce po stránce společenské i odborné.

Zaškolení pro určitou práci může trvat od 3 měsíců až do 1 roku, a je-li to ve všeobecném zájmu mladistvého až 1½ roku. Délka trvání přípravy a programy zaškolení stanoví podnik na základě směrnic nadřízeného orgánu.

#### e) Rumunská socialistická republika

Také v RSR se mládež, pokud nestuduje, připravuje pro povolání v učebním poměru. Podle čl. 160 zákoníku práce (zák. č. 10 z 23. listopadu 1972) se učební poměr zakládá učební smlouvou s výrobní organizací nebo organizací služeb obyvatelstvu. V učebním poměru se uční poskytuje odborný výcvik a teoretická výchova. V čl. 159 se zdůrazňuje bezplatnost výchovy k povolání.

#### f) Shrnutí

Ze shora uvedeného rozboru lze vyvodit tyto závěry:

Ve většině socialistických zemích jako v NDR, MLR, PLR, RSR se uplatňuje a zdokonaluje tradiční forma, již je učební poměr, i když jeho pojetí a obsah se samozřejmě mění. Skutečnost, že jeho právní konstrukce se vyjadřuje jako zvláštní druh pracovního poměru, nemůže zastřít jeho převažující výchovný charakter a shodné rysy s naším učebním poměrem. Určité odlišnosti nalezneme v SSSR, kde učební poměr slouží jako forma vnitropodnikové výchovy pro méně složitá dělnická povolání; nicméně bude se dále rozvíjet i vedle výchovy mládeže v odborně technických učilištích, kde mládež je v žákovském poměru.

Odborná technická učiliště v SSSR vznikla jako nutný způsob rychlého zabezpečení národního hospodářství kvalifikovanými kádry, což by prostřednictvím pouze podnikové výchovy nebylo možné realizovat. I u tohoto tradičního systému přípravy mládeže se pocituje potřeba úzké vazby s podniky při provádění odborného výcviku. Během odborného výcviku jsou účastníci výuky v učilištích podrobeni zcela pracovněprávním předpisům; i když jejich vztah k učilišti má charakter převážně administrativněprávní, vztah k organizaci je vztahem pracovněprávním. Úzkou vazbu k podnikům osvědčuje i tendence provádět odborný výcvik převážně v těch podnicích, kde účastníci přípravy nastoupí do pracovního poměru po skončení učiliště. Jde o výrazně stimulující faktor pro podniky k prohlubování péče o odborný výcvik a na druhé straně přivýkání žáka k pracovnímu prostředí.

### 2.3. Minimální věk v ČSSR i v jiných socialistických zemích

Podle čs. zákoníku práce způsobilost občana mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není stanoveno jinak, počátkem kalendářního roku, v němž občan dokončí povinnou školní docházku; organizace však s ním nesmí sjednat jako den nástupu do práce nebo do učebního poměru den, který by předcházel dni, kdy tento občan ukončí povinnou školní docházku (§ 11 odst. 1 zákoníku práce).

Podle čl. 24 odst. 2 ústavního zákona č. 62/1978 Sb. školní docházka

veškeré mládeže je povinná po dobu, kterou stanoví zákon Federálního shromáždění. Povinná školní docházka začíná počátkem školního roku (viz § 33 zákona č. 63/1978, tj. dnem 1. září); dítě, které dovrší šestý rok věku od počátku školního roku do konce roku kalendářního, může být přijato do školy, je-li tělesně i duševně přiměřeně vyspělé a požádá-li o to jeho zákonný zástupce nebo pěstoun (§ 34 odst. 1 citovaného zákona).

Podle § 34 odst. 2 citovaného zákona povinná školní docházka pro žáky základní školy trvá deset let a pro žáky dosavadní základní devítileté školy devět let. Žáci, kteří úspěšně ukončí osmý ročník základní (osmileté) školy, musí se vzhledem k ustanovení § 34 odst. 2 citovaného zákona povinně vzdělávat ještě alespoň dva roky na některé ze středních škol uvedených v § 6 až 13 citovaného zákona. Zatímco nyní žáci základní devítileté školy ukončují povinnou školní docházku zásadně po dovršení 15. roku věku, žáci, pro něž je stanovena desetiletá povinná školní docházka, ukončí ji zásadně po dosažení 16. roku věku, a pokud by zcela výjimečně začali navštěvovat základní školu před dosažením 6. roku věku (§ 34 odst. 1 věta druhá), dokončí povinnou školní docházku po 15. roku věku.

V SSSR čl. 173 zák. práce RSFSR a zákoník práce dalších republik v souladu s čl. 74 Zásad zákonodárství SSSR a svazových republik o práci stanoví, že přijímat do zaměstnání osoby mladší 16 let je nepřipustné. Ve výjimečných případech mohou být se souhlasem továrního, závodního, místního výboru odborového svazu přijímány do práce osoby, které dosáhly věku 15 let. Čl. 174 zák. práce RSFSR stanoví, že „mladiství (osoby mladší než 18 let) jsou považováni v pracovněprávních vztazích za svéprávné, avšak v oblasti ochrany práce a pracovní doby a v některých dalších pracovních podmínkách se jim poskytují výhody stanovené zásadami zákonodárství SSSR a svazových republik o práci tímto zákoníkem a jinými pracovněprávními předpisy“. Čl. 175 zák. práce RSFSR v souladu s čl. 75 Základů zákonodárství stanoví zákaz prací těžkých a prací ve škodlivých a nebezpečných podmínkách a podzemních prací mladistvých.

V NDR podle § 39 zákoníku práce je uzavření pracovní smlouvy s mladistvým přípustné, když dokončí povinnou desetiletou školní docházku a dovrší 16 let věku. S mladistvými, kteří dovrší 14 let věku a z různých důvodů podle rozhodnutí ředitele desetileté školy opouštějí předčasně tuto školu, mohou být uzavírány pracovní smlouvy. S žáky, kteří dovrší 14 let věku, mohou být k výkonu dobrovolné produktivní pracovní činnosti během části prázdnin sjednávány pracovní poměry. Přípustné činnosti a zvláštní ochranné předpisy jsou stanoveny. Podle § 41 odst. 3 zákoníku práce se vyžaduje k uzavření pracovní smlouvy s mladistvým (před dovršením 18 let věku) předchozí písemný souhlas zákonného zástupce. Takový souhlas je nezbytný i tehdy, dává-li mladistvý výpověď z pracovního poměru (§ 54 ZP) nebo ujednávali se s ním změna pracovní smlouvy (§ 49 odst. 2 a § 41 odst. 3 ZP). Dává-li podnik mladistvému

výpověď, vyžaduje se k ní souhlas okresního národního výboru (§ 59 odst. 1 Zákoníku práce). Pro učební smlouvu, zejména založení učebního poměru, jeho změnu a rozvázání platí to, co pro pracovní poměry, pokud není stanoveno jinak. Způsobilst k pracovněprávním úkonům získává tedy v NDR mládež až při dovršení 18 let věku. V právnické literatuře se setkáme s názorem, že pracovník musí být v takové osobní situaci, aby uzavření pracovní smlouvy odpovídala i odpovědnost pracovníka, což je splněno až při dovršení 18 let věku.<sup>19)</sup>

V MLR byla právní subjektivita pracovníka novelou zákoníku práce z r. 1979 zvýšena na 15 let, to znamená, že když není stanoveno jinak — občan, který dovršil 15 let věku může založit pracovní poměr, když úspěšně dokončil povinnou školní docházku nebo když od ní byl osvobozen, anebo v době školních prázdnin. K prvnímu vstupu do pracovního poměru se však u mladistvého mladšího než 16 let věku vyžaduje souhlas jeho zákonného zástupce. Při nedostatku souhlasu zákonného zástupce je projev vůle nezletilého neplatný, neplatnost může být ale odstraněna souhlasem dodatečně daným. Osoba s omezenou způsobilostí k právním úkonům může podle právní úpravy výjimečně také jednat bez souhlasu svého zákonného zástupce s přihlédnutím k tomu, že pracovní právo všeobecně zajišťuje automaticky respektování zájmů též těchto osob. Osoby, jejichž způsobilost k právním úkonům je zcela vyloučena, nemohou ve smyslu maďarského práva založit žádný pracovní poměr, neboť být v pracovním poměru znamená právní vztah zakládáný osobním projevem vůle pracovníka.<sup>20)</sup>

V PLR se podle čl. 22 — § 2 zák. práce může stát pracovníkem osoba, která dovršila 18 let věku. Mladiství jsou osoby starší 15 a mladší 18 let věku; osoby mladší 15 let není dovoleno zaměstnávat (čl. 190, § 1 a 2). Zaměstnávat mladistvé je dovoleno, pokud ukončili alespoň základní školu a předloží lékařské potvrzení, že jsou zdravotně způsobilí vykonávat daný druh práce (čl. 197 § 1).<sup>21)</sup> Podle čl. 197 § 1 je mladistvý povinen se vzdělávat až do dovršení 18 let, pokud nezískal odbornou kvalifikaci výukou ve škole.

Pokud mladistvý neukončil odbornou přípravu před dosažením 18. roku věku, povinnost dovést vzdělání ve smyslu čl. 197 může být prodloužena do doby ukončení odborné přípravy (čl. 199). Ministr práce, mezd a sociálních věcí po dohodě s ministrem osvěty a výchovy a po dohodě s Ústřední radou odborů může nařízením stanovit případy, kdy výjimečně bude mladistvý zproštěn povinnosti dokončit odbornou přípravu

<sup>19)</sup> Kirschner G.—Michas J.: Abschluss, Änderung und Auflösung, Berlin 1978, Tribüne, str. 13—14.

<sup>20)</sup> Srovnej L. Trócsányi: Pracovněprávní subjektivita v právu evropských socialistických států, Právník č. 2/1981, str. 173

<sup>21)</sup> Ust. shora cit. §1 a §2 se nevztahuje na zaměstnávání mladistvých při letních sezónních a příležitostných pracích, které vymezí jednotliví ministři v dohodě s ministrem práce, mezd a sociálních věcí a po dohodě s ústředními orgány jednotlivých odborových svazů.

(čl. 200), dále případ mladistvých, kteří neukončili základní školu nebo, v nichž je výjimečně dovoleno zaměstnávat nebo uvolňovat mladistvé bez odborné kvalifikace ze účelem získání odborné kvalifikace anebo zaměstnávání osob mladších než 15 let, kteří neukončili základní školu (čl. 191 § 5).

Zvláštností polské úpravy je ust. čl. 22 § 3, podle něhož „Osoba, jejíž právní způsobilost k právním úkonům je omezena, může bez souhlasu zákonného zástupce sjednávat pracovní poměr a brát na sebe práva a povinnosti vyplývající z tohoto poměru. Jestliže je pracovní poměr v rozporu se zájmy této osoby, může zákonný zástupce se souhlasem opatrovníckého soudu pracovní poměr rozvázat“. Ve smyslu čl. 15 obč. zák. je omezena způsobilost k právním úkonům osoby mladší než 18 let; všichni mladiství tedy patří mezi tyto osoby. Ve smyslu čl. 98 § 1 rodin. zákoníku jsou-li děti v moci rodičovské, každý z rodičů může jednat jako zákonný zástupce (je-li dítě v rodičovské moci obou rodičů).<sup>22)</sup>

V RSR čl. 7 zákoníku práce (č. 10 z 23. 11. 1972) stanoví, že „každá osoba starší 16 let, schopná práce, která nenavštěvuje školu, je povinná, až do věku důchodového, konat užitečnou práci pro společnost, která jí zajišťuje prostředky existence a duševního rozvoje. Zaměstnávání dočasnými pracemi může se uskutečnit ve věku od 14–16 let věku se souhlasem rodičů nebo poručníků, a pouze pracemi slučitelnými s rozvojem fyzickým a schopnostmi a znalostmi mládeže, která má právo a povinnost pokračovat ve svém studiu až do ukončení povinné školní docházky. Podniky, které zaměstnávají mládež ve věku od 14–16 let mají povinnost jim pomoci dokončit povinné obecné vzdělání“. Vzhledem k tomu, že školní docházka trvá 10 let, má možnost zaměstnávání mládeže ve věku 14–16 let praktický význam především v době školních prázdnin.

Je zřejmé, že ve všech uváděných socialistických zemích s výjimkou ČSSR je pracovněprávní způsobilost, zejména pokud jde o způsobilost mít práva a závazky v pracovním poměru, vázána jednak na věk, jednak na ukončení povinné školní docházky. Vzhledem v prodlužování docházky, dochází i k posunování věkové hranice směrem nahoru. Také v ČSSR bude třeba při příští novelizaci zákoníku práce vázat vznik pracovněprávní způsobilosti nejen na dokončení povinné školní docházky, ale i dosažení určité věkové hranice.<sup>23)</sup> Přitom bude třeba přihlédnout jak k řadě faktorů vnitrostátního charakteru, tak i ke zkušenostem jiných socialistických zemí i k úmluvám Mezinárodní organizace práce týkajícím se minimálního věku pro zaměstnávání mládeže.

<sup>22)</sup> Srovnej L. Krakowski: Kodeks pracy w praktyce przesiobiorstwa, I. W. CRZZ, Warszawa 1977, str. 530–531.

<sup>23)</sup> Takto též Kostečka J., Novotná E.: K pojetí úpravy vzniku způsobilosti občanů v pracovních vztazích a perspektivám jejího dalšího vývoje, Socialistická zákonnost, č. 5/1981.

## 2.4. Úmluvy MOP o nejnižším věku

Mezinárodní organizace práce v r. 1919 hned na svém prvním zasedání přijala první úmluvu týkající se minimálního věku pro připuštění mládeže k práci a zaměstnání. Jde o úmluvu č. 5 platící toliko pro průmysl zakazující zaměstnávání dětí mladších 14 let. V r. 1921 byla přijata úmluva č. 10 o minimálním věku v zemědělství. Tato úmluva má velmi pružná ustanovení, takže vlastně neobsahuje žádný absolutní zákaz zaměstnávat děti mladší 14 let, neboť jim umožňuje pracovat mimo dobu povinné školní docházky, která nemá být prací nebo zaměstnáním narušena. V průběhu dalších let byla přijata celá řada úmluv o minimálním věku pro různá odvětví pracovníků, např. pro námořníky, námořní rybáře, pracovníky zaměstnané pracemi mimo průmysl, z nichž některé byly později ještě revidovány, přičemž minimální věk byl zpravidla zvýšen na 15 let (např. úmluva č. 58, 59 a 60 z r. 1936 a 1937 a úmluva č. 112 z r. 1959). Nejvyšší standard obsahuje úmluva č. 123 o minimálním věku při práci pod zemí, stanovící tento věk na 16 let; přitom členské státy mohou závazným prohlášením tento věk samy zvýšit.

Nová úmluva č. 138 o minimálním věku z r. 1973 platí pro všechna pracovní odvětví, tedy i pro zemědělství. Minimální věk stanoví na 15 let, přičemž doplňující doporučení č. 146 doporučuje jeho zvýšení na 16 let. Tuto úmluvu ČSSR dosud neratifikovalo, při nejbližší novelizaci zákoníku práce však bude třeba se s ní zcela legislativně vyrovnat a navrhnout ji nejvyšším státním orgánům k ratifikaci.

Kromě požadavku minimálního věku 15 let, popř. jeho zvýšení na 16 let pro připuštění k práci a zaměstnání, požaduje úmluva v čl. 3 věk alespoň 18 let, jestliže povaha práce nebo podmínky, v nichž se provádějí, může ohrozit zdraví, bezpečnost nebo mravnost mladistvých.

Pro naše zkoumání má ovšem zvláštní význam ustanovení čl. 6 úmluvy, podle něhož se úmluva nevztahuje na práci dětí a mladistvých ve školách základních, odborných nebo technických nebo *v jiných zařízeních odborné výchovy, ani na práci vykonávanou osobami, alespoň čtrnáctiletými v podnicích, kde se taková práce provádí v souladu s podmínkami, stanovenými příslušným orgánem pro projednání se zúčastněnými organizace zaměstnanců a pracovníků, pokud existují a je nedílnou částí:*

- a) odborné výchovy nebo výcviku, za něž zodpovídá především škola nebo zařízení odborné výchovy;
- b) *programu odborné výchovy, který se převážně nebo zcela provádí v podniku, pokud takový program byl schválen příslušným orgánem;*
- c) programu pro volbu povolání, který má usnadnit výběr povolání nebo směru odborné výchovy.

Význam může mít i čl. 7, podle něhož vnitrostátní zákonodárství může povolit zaměstnání nebo práci osob třinácti až patnáctiletých na lehkých pracích, které

- a) zřejmě nejsou škodlivé pro jejich zdraví nebo vývoj;
- b) nebrání jim ve školní docházce, v účasti na programech pro volbu

povolání nebo odborné výchovy, schválených příslušným orgánem, nebo mít prospěch ze vzdělání, jehož se jim dostává.

Vnitrostátní zákonodárství může za podmínek stanovených pod písm. a) a b) odstavce 1 tohoto článku rovněž povolit zaměstnání nebo práci osob nejméně patnáctiletých, které dosud nedokončily povinnou školní docházku.

Čl. 8 umožňuje povolit výjimky ze zákazu zaměstnání nebo práce, jde-li např. o účast na uměleckých představeních; nutné je povolení příslušných orgánů, přičemž taková povolení určí počet hodin, pro které se povoluje zaměstnání nebo práce, a stanoví se pro ně podmínky.

Protože se úmluva nevztahuje na práci dětí a mladistvých ve školách nebo v jiných zařízeních odborné výchovy, nevztahuje se tedy na mládež v žákovském i učebním poměru. Nemusíme se tedy problematikou minimální věkové hranice pro přípravu mládeže pro dělnická povolání podrobněji zabývat.

### 3. ÚVAHY DE LEGE FERENDA

Zák. č. 63/1978 Sb. upravující základní změny v našem školském systému na přechodnou dobu jejich postupného zavádění do praxe má dočasný význam. V r. 1984 má být nahrazen novou právní úpravou, která bude představovat cílové řešení přestavby školské soustavy a zánik učebního poměru dnešní koncepce. Proto bude třeba novelizovat právní úpravu učebního poměru obsaženou v části třetí zákoníku práce. K jejímu zrušení by došlo asi v r. 1987, kdy mají skončit přípravu pro povolání v učebním poměru učni, se kterými budou uzavírány učební smlouvy ještě v r. 1983 a kteří nastoupí tedy do učebního poměru, resp. jimž vznikne učební poměr ke dni 1. 1. 1983.

V čem spočívá nová koncepce přípravy mládeže pro dělnická povolání obsažená v základních dokumentech schválených našimi nejvyššími státními a státními orgány k dalšímu rozvoji čs. výchovně vzdělávací soustavy a obsahové a organizační přestavby přípravy mládeže pro dělnická povolání, schválených usnesením vlády ČSR č. 146 z 26. 6. 1973?

Zásadní změnou je prodloužení povinné školní docházky na deset let. Z těchto 10 let 8 let povinné školní docházky bude absolvováno v základní škole, další dva roky budou splněny absolvováním prvních dvou ročníků zařízení pro přípravu mládeže pro kvalifikovaná dělnická povolání, tj. středního odborného učiliště nebo jiného druhu střední školy. Odborná učiliště se totiž zahrnují mezi střední školy (Odd. druhý — § 6 a násl. zák. č. 63/1978 Sb.). Pokud jde o dvouleté učební obory, bude kvalifikace získaná v rámci povinné školní docházky, u delších učebních oborů bude zpravidla alespoň polovina doby přípravy pro povolání absolvována v rámci povinné školní docházky.

Dovršení zdokonalení čs. výchovně vzdělávací soustavy předpokládá, že se postavení veškeré mládeže, která se připravuje k povolání, upraví jednotně. Především má mít veškerá mládež po celou dobu přípravy k po-

volání právní statut žáka a pojem učen a učení nahrazeno pojmem studium.<sup>24)</sup> Z toho vyplývá, že forma přípravy, již je současný učební poměr, má být nahrazena poměrem žáka k učilišti, a tedy zaniknout. Tato koncepce přináší určitá rizika, která musí být vzata v úvahu a hledány cesty k jejich zmírnění či odstranění. Jde především o to: a) jak zmírnit a zabránit odtržení mládeže od výroby a dělnického prostředí; b) jak zajistit materiální zájem podniků na úrovni odborného výcviku; c) jak zajistit přiměřenost plánovaných počtů mládeže pro přípravu v jednotlivých profesích; d) jak získat kvalifikované mladé pracovníky na pracovní místa, kde jich je zapotřebí, a jak je tam udržet.

Při hledání odpovědí na položené otázky se vnučuje ve světle zkušenosti jiných socialistických zemí další otázka, a to zda vědeckotechnický rozvoj u nás pokročil již daleko a zda náš stát má specifické podmínky toho druhu, že vyžadují podstatně odlišnou koncepci právní úpravy od dosavadní formy. Nelze přehlédnout, že zkušenosti se systémem státních pracovních záloh u nás byly nepříznivé a vedly k jejich zrušení a k návratu k tradiční formě — učebnímu poměru, který — jak bylo ukázáno shora, převažuje jako forma výchovy dělnického dorostu v socialistických zemích. Nová koncepce opouštějící učební poměr připomíná sice systém odborných učilišť v SSSR, kde ovšem tato výchova není formou jedinou; vznikla v jiných historických podmínkách, a přesto — jak bylo ukázáno shora — se odborný výcvik koná v pracovním poměru v určité výrobní organizaci za podmínek platných pro ostatní pracovníky, a stále se jeví potřeba ještě užšího napojení mládeže procházející přípravou v učilišti na podnik, kde bude mladistvý pracovat.

Nová koncepce přípravy mládeže k povolání u nás se zdůrazňuje potřebou růstu prestiže dělnických povolání. Dosavadní zkušenosti s učebními obory s maturitou a též s absolvováním středních škol pro pracující často ukazují, že mládež po získání středoškolského vzdělání, což se týká hlavně dívek, se snaží dostat do administrativně technických funkcí. U chlapců vyučenců hraje ještě značnou úlohu hmotná zainteresovanost, pro kterou víceméně setrvávají u dělnické profese.

Tyto poznatky nechtějí samozřejmě brzdit snahu poskytnout veškeré mládeži střední či úplné střední vzdělání. Jde jen o to, že oslabí-li se spojení s výrobou a s dělnickým prostředím, a mládež už nebude v učení, ale na studiu, může to mít psychologicky nepříznivý dopad na výsledky přípravy k povolání a na setrvání u oboru, pro který se připravovali — jednoduše řečeno, může to mít za následek nejen horší výsledky v praktických dovednostech, ale i útěk od manuálních zaměstnání.

Příprava ve středních odborných učilištích je vázána ke konkrétním pracovním podmínkám v určité organizaci. Zaměření žáků ostatních středních škol je v podstatě obecnější než zaměření žáků středních odborných učilišť, kde se připravuje pro určitý konkrétní učební obor. Nedílnou složkou přípravy je odborné vyučování a odborný výcvik, který

<sup>24)</sup> Srovnej § 7 odst. 2 zák. č. 63/1978 Sb.

nelze provádět úspěšně jinde než v určité konkrétní organizaci. Učňovské dílny odtržené od výrobních vztahů v určité organizaci po určité době zaostávají, nedostává se jim ani moderních strojů ani moderního zařízení. Tyto zkušenosti prověřené praxí lze sotva vyloučit. Ani nejdokonalejší právní úprava nemůže zajistit, aby organizace podřídila své zájmy o modernizaci výroby zájmům učiliště, pokud je neřídí ani nespravuje — tj. které je pro ni víceméně cizím subjektem.

Ale i povědomí příslušnosti žáků učilišť k určité organizaci, pro kterou se připravují pro budoucí povolání, má nesmírný význam. Anonymní příprava mládeže pro kvalifikovaná dělnická povolání, která byla typická pro systém státních pracovních záloh se projevovala velice škodlivě. Direktivní rozmisťování a povinnost setrvat v určené organizaci v pracovním poměru vedly naopak k tomu, že mladý pracovník stanovenou dobu bral jako nutné zlo a čekal na její uplynutí, aby mohl přejít jinam. Obnovení autoritativního rozmisťování absolventů učilišť by nepřineslo žádoucí výsledky. Nebylo by též podle našeho mínění schůdné, aby pokračování v přípravě ve středním odborném učilišti po dokončení povinné školní docházky bylo umožněno jen tomu, kdo uzavře s příslušnou organizací pracovní smlouvu s odkládací podmínkou (že pracovní poměr vznikne až po dokončení přípravy). Problém by ani nevyřešila oborová stipendia.

Máme za to, že nejvhodnější řešení, které se nabízí, spočívá v souběhu učebního poměru se žakovským poměrem. Mladiství by po absolvování osmi tříd základní školy uzavírali učební poměr s podniky, kde by po vyučení měli pracovat. Podnik by je dal do výchovy odbornému učilišti, ke kterému by mladiství byli v poměru žakovském. Zůstala by tedy jak dosavadní tradiční forma přípravy mládeže pro kvalifikovaná dělnická povolání, která je postupem doby značně modifikována (větší rozsah teoretického vzdělání, jednotnost metodického i obsahového řízení výuky, atp.). To by se projevilo i v tom, že vedle učebního poměru by mladistvý byl zároveň v žakovském poměru, v němž by byl vychováván. Bylo by ovšem třeba upravit též nově pracovněprávní subjektivitu mladistvých.

Učební smlouva je vhodnou formou vyjádření vůle obou účastníků a tedy i svobodné volby povolání. Pokud by mladistvý po ukončení 8 tříd základní školy bez vážných důvodů učební smlouvu se žádnou organizací neuzavřel nebo nemohl uzavřít, určil by ONV (patrně odbor školství v dohodě s odborem pracovních sil — u osob se změněnou pracovní schopností v dohodě s odborem sociálního zabezpečení) podnik, který je povinen učně přijmout a kde má mladistvý zbytek povinné školní docházky (tj. 9. a 10. rok) absolvovat. V tomto období by mohla organizace i učeň rozvázat učební poměr jen se souhlasem ONV, který by byl povinen ho nově začlenit. V posledním roce učebního poměru by mohla organizace s učněm uzavírat pracovní smlouvu a tím, že pracovní poměr vznikne dnem následujícím po skončení učebního poměru.

Organizace by tedy měly při tomto systému vliv jak při náboru učňů,

tak i při jejich dalším zaměstnávání. Odborný výcvik by se měl pokud možno konat do značné míry v mateřské organizaci.

Kromě uzavírání pracovních smluv s předstihem by mohlo být ke stabilizaci absolventů učilišť využíváno též § 143 zákoníku práce. Bezplatnost vzdělání znamená, že nelze na účastníku vzdělávání požadovat úhradu za výuku, za školní potřeby, atp. Ovšem finanční a hmotné zabezpečení učně příp. oborová nebo podniková stipendia mohou být podmíněna uzavřením stabilizační dohody, že učeň setrvá v organizaci stanovenou dobu (patrně stejnou dobu jakou ztrávil v učebním poměru), jinak že vrátí plnění, které mu bylo poskytnuto. Asi by však bylo třeba přezkoumat důvody, kdy povinnost k náhradě zaniká, např. doplnit případ, kdy vyučený je přijat do denního studia na vysokou školu. Oborová stipendia by mohla být poskytována po ukončení povinné školní docházky jako fakultativní plnění.

V zájmu sjednocení forem přípravy k povolání — i když jednotnost nevylučuje potřebnou diferenciaci, bude třeba zabezpečit, aby byla prodloužená dovolená učňů a mistrů odborného výcviku.

Typickým jevem by mělo být, že střední odborné učiliště zřizuje a ruší se souhlasem ONV a MŠ hospodářská organizace určená příslušným ústředním orgánem (tedy ust. § 17 odst. 3 zák. č. 63/1978 Sb.), ostatní případy by měly být spíše výjimečné. Tomu by pak měla odpovídat i ustanovení týkající se finančního i materiálního zabezpečení středního odborného učiliště.

Učňovská zkouška a maturita tvoří celek; když by učeň složil jen učňovskou zkoušku, byl by vyučen. Tak tomu bude např. ve 2letých učebních oborech. Může se ale vyskytnout i u 4letých oborů, že učeň složí učňovskou zkoušku a nikoliv maturitu. I tehdy bude vyučen, ale bez úplného středního vzdělání. Bez úspěšně vykonané učňovské zkoušky nemůže však být připuštěn k maturitě. Učební poměr by měl tedy nejčastěji končit maturitou nebo uplynutím učební doby.

Navrhované řešení vychází z historického vývoje učebního poměru, přihlíží k nedostatkům, které se vyskytovaly v systému státních pracovních záloh a ze zkušeností jiných socialistických zemí. Možno odpovědně tvrdit, že učební poměr je vyhovující formou přípravy mládeže pro kvalifikovaná dělnická povolání. Při hodnocení platné právní úpravy a její aplikace zjistíme, že se osvědčila a že problémy souvisí především s ustanovením § 227 a) zákoníku práce a s finančním a hmotným zabezpečením. Proto jsme dospěli k závěru, že učební poměr v modifikované formě, tj. v určité nové kvalitě má být ponechán i ve zdokonalené čs. výchovné vzdělávací soustavě, a to ve vazbě na současně probíhající žakovský poměr. Takové řešení se jeví nejschůdnější, nejjednodušší, nejekonomičtější. Navazuje na tradici a dobré zkušenosti s uplatňováním dosavadní právní úpravy učebního poměru.

## Тенденции развития подготовки молодежи для квалифицированных рабочих специальностей в ЧССР

### РЕЗЮМЕ

Статья сосредоточивает свое внимание прежде всего на поисках концепции и новых форм подготовки молодежи для рабочих специальностей, которые должны заменить или совершенствовать современное учебное отношение. Она исходит из исторического развития и объясняет тенденции развития в правовых формах подготовки молодежи. Она в то же время учитывает также формы подготовки молодежи для рабочих специальностей в некоторых других социалистических странах, опыт ее осуществления, далее правовое регулирование трудовой правовой субъективности работников и требования Международной организации труда № 138 о низшем возрастном пределе для допущения молодежи к работе.

Статья отыскивает осуществление новой концепции подготовки молодежи для рабочих специальностей в ЧССР содержащейся в основных документах утвержденных высшими политическими и государственными органами для дальнейшего развития чсл. воспитательно-образовательной системы и для перестройки содержания и организации подготовки молодежи для рабочих специальностей. В свете указанных документов завершение совершенствования чсл. воспитательно-образовательной системы предполагает, что, начиная с учебного года 1984/85 вся молодежь в течение всей подготовки для специальности будет обладать статутом ученика и понятия ученик-ремесленник (učení) и „učení“ будут заменены понятием „studium“ (учёба), настоящее понятие учебного отношения выйдет, значит, из употребления. Статья указывает на опереженные риски новой концепции, подыскивая пути для их смягчения или устранения. В данной связи она сосредоточивает свое внимание на следующих вопросах:

а) как воспрепятствовать или же ограничить отрыв молодежи от производства и рабочей среды;

б) как обеспечить материальную заинтересованность предприятий в уровне специальной подготовки;

в) как обеспечить соответствие планируемого количества молодежи для подготовки по отдельным специальностям;

г) как привлечь квалифицированных молодых работников к работе в местах, где в них нуждаются, и каким образом их там удержать.

Автор приходит к заключению, что самым целесообразным решением представляется параллельность учебного отношения с ученическим отношением. Несовершеннолетние после окончания восьми классов основной школы заключали бы учебное отношение с предприятиями, где они после обучения должны работать. Предприятие передавало бы их на воспитание в специальное училище, по отношению к которому несовершеннолетние выступали бы в отношении ученика, в котором они окончили бы десятилетнее общеобязательное обучение. Таким образом сохранилась бы существующая традиционная форма подготовки молодежи для квалифицированных рабочих специальностей, которая с течением времени в значительной степени модифицируется (большой объем теоретического образования, единство методического и содержательного управления обучением, и т. д.). Одновременно следовало бы урегулировать по -новому трудовую правовую субъективность несовершеннолетних.

Несовершеннолетний находился бы, значит, в одно и то же время в учебном отношении к предприятию и в ученическом отношении к училищу. Такое решение, по мнению автора, исходит из исторического развития учебного отношения, учитывая недостатки, встречающиеся в системе государственных трудовых резервов, и из опыта других социалистических стран. При этом дело касается решения наиболее простого и экономного, продолжающего традицию и хороший опыт в области реализации существующего правового регулирования учебного отношения.

**Die Entwicklungstendenzen bei der Vorbereitung der Jugend auf qualifizierte Arbeiterberufe in der ČSSR**

## RESUME

Die Studie ist vor allen darauf ausgerichtet, die Konzeption und neue Formen der Vorbereitung der Jugend auf Arbeiterberufe, die das heutige Lehrverhältnis entweder ersetzen oder ergänzen könnten, zu suchen. Sie geht von der historischen Entwicklung aus, konstatiert und erläutert die Entwicklungstendenzen in den Rechtsformen der Vorbereitung der Jugend. Dabei werden auch die Formen der Vorbereitung der Jugend auf Arbeiterberufe in einigen weiteren sozialistischen Ländern, die Erfahrungen bei ihrer Durchführung, die rechtliche Regelung der arbeitsrechtlichen Subjektivität der Arbeitenden und die Forderungen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung Jugendlicher zur Beschäftigung in Betracht gezogen.

Die Studie bemüht sich um die Ausarbeitung einer neuen Konzeption der Vorbereitung der Jugend auf Arbeiterberufe in der ČSSR, wie sie in den grundlegenden, von den obersten politischen und staatlichen Organen genehmigten Dokumenten zur weiteren Entfaltung des tschechoslowakischen Erziehungs- und Bildungssystems und zur inhaltlichen und organisatorischen Umgestaltung der Vorbereitung der Jugend auf Arbeiterberufe enthalten ist. Im Lichte dieser Dokumente erfordert die endgültige Vervollkommenung des tschechoslowakischen Erziehungs- und Bildungssystems, daß beginnend mit dem Schuljahr 1984/85 die gesamte Jugend während der ganzen Zeit der Vorbereitung auf den Beruf den Status des Schülers erhält, die Begriffe Lehrling und Lehrzeit durch den Begriff „Studium“ ersetzt werden und das gegenwärtige Lehrverhältnis daher aufgegeben werden sollte. Die Studie verweist auf gewisse Risiken der neuen Konzeption und erforscht die Wege zu deren Milderung oder Beseitigung. In diesem Zusammenhang beschäftigt sie sich besonders mit folgenden Fragen:

- a) wie soll die Lostrennung der Jugend von der Produktion und vom Arbeitermilieu verhindert, bzw. eingeschränkt werden;
- b) wie soll das materielle Interesse der Betriebe an dem Niveau der Fachausbildung sichergestellt werden;
- c) wie soll die Angemessenheit der geplanten Anzahl von Jugendlichen zur Vorbereitung in den einzelnen Professionen sichergestellt werden;
- d) wie sollen qualifizierte junge Arbeiter für die Arbeitsplätze, wo sie benötigt werden, gewonnen und dort festgehalten werden.

Die Verfasserin gelangt zur Schlußfolgerung, daß als geeignetste Lösung eine Parallelität des Lehrverhältnisses und des Schülerverhältnisses erscheint. Die Jugendlichen würden nach Absolvierung von acht Klassen der Grundschule mit den Betrieben, in denen sie nach Beendigung der Lehrzeit arbeiten sollen, ein Lehrverhältnis eingehen. Der Betrieb hätte sie zur Ausbildung einer Fachlehranstalt zu übergeben, zu der die Jugendlichen im Verhältnis von Schülern stehen und in der sie den pflichtgemäßen zehnjährigen Schulbesuch beenden würden. Erhalten bliebe also auch die bisherige traditionelle Form der Vorbereitung der Jugend auf qualifizierte Arbeiterberufe, die mit der Zeit weitgehend modifiziert wurde (größerer Umfang der theoretischen Bildung, Einheitlichkeit der methodischen und inhaltlichen Leitung des Lehrbetriebes usw.), bestehen. Gleichzeitig müßte auch die arbeitsrechtliche Subjektivität der Jugendlichen neu geregelt werden.

Der Jugendliche würde also gleichzeitig im Lehrverhältnis zum Betrieb und im Schülerverhältnis zur Lehranstalt stehen. Eine derartige Lösung ergibt sich nach Ansicht der Verfasserin aus der historischen Entwicklung des Lehrverhältnisses und berücksichtigt die Mängel, die sich im System der staatlichen Arbeitsreserven ergaben, sowie die Erfahrungen der anderen sozialistischen Staaten. Dabei handelt es sich um die gangbarste, einfachste und ökonomischste Lösung, die an die Tradition und die guten Erfahrungen mit der Durchsetzung der bisherigen rechtlichen Regelung des Lehrverhältnisses anknüpft.