

K pojetí mzdy v socialistickém pracovním právu

EVA NOVOTNÁ

ÚLOHA MZDY V SOCIALISTICKÉ SPOLEČNOSTI

V lidové demokratických zemích počal být po druhé světové válce v souvislosti s postupným omezováním soukromého sektoru a rozšířením socialistického sektoru uplatňován princip „každý podle svých schopností, každému podle jeho práce“. Důsledná realizace tohoto základního principu nižší fáze komunistické společnosti, jehož podstatu a nezbytnost vysvětlil Marx v Kritice Gothajského programu, však představovala v praxi dlouhodobý a složitý aplikační proces, který nebyl prost různých problémů a obtíží.¹⁾ Naplňování zásady každému podle jeho práce vyžadovalo vytváření nových systémů hodnocení jednotlivých druhů prací konaných v rámci společenských pracovních vztahů.²⁾ Šlo o to, aby tyto systémy umožňovaly spravedlivě oceňovat různé stránky pracovních výkonů. Zároveň bylo nutné postupně odstraňovat neodůvodněné rozdíly v odměňování, přetrvávající z období kapitalismu.

Vytváření nových mzdových systémů v zemích budujících socialismus nemohlo být krátkodobým procesem, a to nejen proto, že chyběly zkušenosti s uplatňováním hmotné zainteresovanosti v socialistických výrobních vztazích, nýbrž i proto, že se v průběhu industrializace s technickým pokrokem a zdokonalováním organizace práce výrazně měnil charakter práce samé i podmínek, za nichž byla konána. To bylo přirozeně nutné promítnout i do mzdových úprav. V oblasti právní úpravy mezd bylo také v počátečním období budování socialismu třeba, obdobně jako v jiných úsecích pracovněprávní úpravy, používat řady pravidel obsažených v předpisech vydávaných před druhou světovou válkou. Přitom však docházelo ke zvy-

¹⁾ V sovětském pracovním zákonodárství se první normativní akty, zakotvující marxistický princip odměňování podle množství a jakosti práce, datují již z prvních let sovětské moci; jsou to tyto dekrety, podepsané Leninem: „O porjadke utverždenija kolektivnych dogovorov (tarifov)“ z 2. července 1918, „Obščeeje položenije o tarife“ z 17. června 1920, „Osnovnyje položenija po tarifnomu voprosu z 10. září 1921 (SU RSFSR, 1921, No 67).

²⁾ Srov. A. E. Pašerstnik, Pravovyje voprosy voznagraždenija za trud rabočich i služuščich, Izdatelstvo Akademii nauk SSSR, Moskva–Leningrad, 1949, str. 282 a násl.

šování dělnických mezd, vyrovnávání nejvýraznějších disparit v odměňování jednotlivých kategorií pracovníků a také k likvidaci diskriminace žen v odměňování.³⁾

Právní úpravy mezd z tohoto období většinou ještě nemají propracovanou koncepci právního režimu jednotlivých složek odměňování, nesetkáváme se v nich s používáním více variant časového a úkolového odměňování, ani s uplatňováním hmotné zainteresovanosti na kolektivních výsledcích práce. Zásada ekvivalentnosti při poskytování mzdy, tj. vazba mzdy na faktický výkon práce, tehdy ještě nebyla prolamována větším okruhem případů, kdy pracovníkovi je zaručována mzda, resp. náhrada mzdy, jestliže práci nemohl vykonávat z důvodů společností uznávaných.

Ve všech socialistických zemích bylo období budování socialismu zároveň obdobím významných úspěchů v růstu životní úrovně širokých mas pracujících. Růst národního důchodu umožňoval zvyšovat mzdy, které se jako plánovitě určené podíly pracovníků na společenském produktu staly základním zdrojem uspokojování jejich rostoucích hmotných a kulturních potřeb. V souvislosti s procesem zvyšování životní úrovně se však ukázalo nezbytným důsledně spojit přirozený individuální zájem pracovníků na dosažení co nejvyšší životní úrovně se zájmy společnosti jako celku.

Nástrojem k vytváření souladu individuálních a společenských zájmů mohou být mzdy, jestliže jejich poskytování (tj. podmínky jejich poskytování a výše mzdy s nimi spjatá) podněcuje pracovníky k chování, které odpovídá společenským zájmům.⁴⁾ Tento poznatek vedl k tomu, že v dalším vývoji mzdových úprav socialistických zemí, zejména od druhé poloviny 50tých let a v průběhu 60tých let, se počal klást větší důraz na zvýšení účinnosti mezd. Šlo o to, aby se mnohem výrazněji než v předcházejícím období naplňovala zásada, že to, co je výhodné a prospěšné pro společnost, je také výhodné a prospěšné pro jednotlivého pracovníka. Jinak řečeno to znamenalo, že při uspokojování individuálních materiálních zájmů musí socialistická společnost přihlížet k tomu, jak jednotliví pracovníci přispívají svou prací k dalšímu rozvoji socialistické společnosti neboli k naplňování dílčích cílů, které tento rozvoj podmiňují; z toho vyplývá, že také rozsah, v jakém mohou být uspokojovány individuální materiální zájmy, musí být přímo úměrný kolektivním a individuálním výsledkům práce.

Snahy o zvýšení účinnosti odměňování nacházely svůj výraz v řadě kvalitativně nových prvků a změn týkajících se formální i obsahové stránky mzdových úprav, jakož i metod jejich aplikace. Spočívaly např. v tom, že

³⁾ Srov. F. Both, Mzdová politika a odbory, Odbory a společnost č. 5–6/1971 str. 15 a násl.

⁴⁾ Srov. S. S. Karinskij, Rol' trudovogo prava v obespečeniji pravilnogo sočetanija materialnyh i moralnyh stimulov k trudu, sborník Voprosy trudovogo prava na sovremennom etape, Izdatelstvo Moskovskogo universiteta, 1964, str. 76 a násl. S. S. Karinskij, Pooščerenija za uspešnyj trud po sovetskomu pravu. Gosjurizdat 1961. S. S. Karinskij, Materialnyje i moralnyje stimuly k povyšeniju proizvoditelnosti truda, Juridičeskaja literatura, Moskva 1966, str. 34 a násl.

se objevovaly nové doplňkové složky odměny za vykonanou práci, které měly posilovat stimulační (pobídkovou) funkci mzdy, že se počaly uplatňovat nové metody úkolového odměňování, zejména v určitých kombinacích s časovou metodou určování výše mzdy, že do výše výdělků se začínaly promítat nejen individuální, ale i kolektivní výsledky práce.⁵⁾

Mezi činiteli určujícími životní úroveň pracovníků za socialismu představuje mzda činitele hlavního. V pracovněprávní literatuře bývá někdy tento aspekt mzdy označován jako tzv. *alimentační funkce mzdy*.⁶⁾ Vzhledem k tomu, že mzda plní základní alimentační funkci, neobejde se právní úprava mzdy bez pravidel, sledujících určité sociální zřetele. Souhrn těchto pravidel nese zpravidla v literatuře komplexní označení ochrana mzdy. V podstatě ovšem jde nikoliv o ochranu mzdy samé, nýbrž o ochranu realizace její alimentační funkce. Tato ochrana směřuje zejména k tomu, aby vzniklé mzdové nároky byly pravidelně a náležitým způsobem uspokojovány, neboli docházelo k periodickému a bezprostřednímu poskytování prostředků zajišťujících existenci pracovníka; součástí této ochrany bývá také zákaz postoupení mzdy a určitá omezení, týkající se uspokojování pohledávek, případně realizace sankcí ze mzdy, jež zabraňují ohrožení existence pracovníka a jeho rodiny.⁷⁾

V některých socialistických zemích (např. v Sovětském svazu, Bulharsku, Jugoslávii, Polsku) zahrnuje ochrana mzdy také instituci tzv. minimální mzdy.⁸⁾ Její podstata spočívá v tom, že každému pracovníkovi, kte-

⁵⁾ Srov. G. Mucinov, Probléma soveršenstvovanija oplaty truda rabočich, sborník Voprosy trudovogo prava na sovremennom etape, Izdatelstvo Moskovskogo universiteta, 1964, str. 105 a násl.; A. G. Orlov, Pravovyje voprosy premirovanija za sozdanije i vñedrenije novoj tèchniki, cit. sborník, str. 127 a násl.; Osobennosti pravovogo regulirovanija truda v otdelnych otrasljach narodnogo chozjajstva SSSR, za redakce prof. N. G. Aleksandrova, Izdatelstvo Moskovskogo universiteta, Moskva 1960; S. S. Karinskij, Chozjajstvennaja reforma i problemy premirovanija rabočich i služáčich, sborník Chozjajstvennaja reforma, trud i pravo, za redakce prof. N. G. Aleksandrova, Izdatelstvo Moskovskogo universiteta, 1969, str. 105 a násl.; A. D. Zajkin, Pravovyje voprosy obrazovanija i ispolzovanija fonda materialnogo pooščerenija, cit. sborník str. 79 a násl.; Maciej Świącicki, Prawo pracy, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1969, str. 400 a násl.

⁶⁾ Srov. Maciej Świącicki, cit. publikace, str. 403 a násl.

⁷⁾ V našem zákoníku práce i v pracovním zákonodárství jiných socialistických zemí se setkáváme s omezením náhrady škody, způsobené pracovníkem z nedbalosti při plnění pracovních úkolů, a to prostřednictvím maximální hranice určené v relaci k průměrnému výdělku pracovníka (nebo k měsíční tarifní sazbě či platu); tím se sleduje zabránit podstatnému, dlouhodobému snížení životní úrovně pracovníka a jeho rodiny. Jde tudíž nejen o jeden z principů úpravy náhrady škody, ale i o princip směřující k ochraně alimentační funkce mzdy. Proto je opodstatněné zařazení úpravy této otázky mezi ustanovení týkající se mezd, jak činí Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik a práci, přijaté 15. července 1970 a Kodex zákonů o práci RSFSR, přijatý 9. 12. 1970 (srov. čl. 49 hlavy V Základů zákonodárství SSSR a svazových republik o práci a čl. 118–120 KZoT RSFSR).

⁸⁾ Srov. Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci, čl. 36; Yougoslavie 1, Série législative 1965, Décret du 26 janvier 1965 portant loi sur le revenu personnel minimum des travailleurs (Služben list, 10 février 1965, n° 6.

rý během normativně stanovené pracovní doby pracuje pro socialistickou organizaci, je zaručována zákonem, případně kolektivní smlouvou, mzda ve výši určené pevnou částkou, a to i v případech, že pracovník nezaviněně odevzdává práci nižší hodnoty, než odpovídá minimální mzdě.⁹⁾ Kromě toho ve všech socialistických zemích vedlo respektování sociálního výzkumu mzdy k uplatňování určitých korektivů zásady odměňování podle kvantity a kvality vykonané práce, jestliže by striktní uplatňování této zásady způsobilo pokles životní úrovně pracovníka, který nezaviněně nedosahuje pracovních výsledků takové kvality, jako je u něho jinak obvyklé, resp. nemůže být po přechodnou dobu zaměstnán v souladu se svou pracovní smlouvou. Tyto korektivy nacházíme v právních ustanoveních týkajících se odměňování vadné práce, odměňování při prostojích a při převedení na jinou práci.¹⁰⁾

Socialistická společnost má zájem také na tom, aby životní úroveň pracovníka a jeho rodiny podstatně neklesala v případech, kdy přechodně ustupuje plnění pracovních povinností plnění občanských či společenských povinností nebo povinností spojených s různými formami zvyšování kva-

texte n° 50); Yougoslavie 1, Série législative 1968, Loi du 21 juin 1968 modifiant et complétant la loi sur le revenu personnel minimum des travailleurs (Službeni list, 26 juin 1958, n° 26, texte n° 321); dále Ucwala n° 228 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1966 r. (Monitor Polski, Nr. 40, poz. 202).

⁹⁾ U nás byla zatím otázka úpravy minimální mzdy pouze předmětem výzkumů a některých teoretických úvah. Srov. A. Mydlík, Minimální mzda a její pravné aspekty (Úvahy de lege ferenda), Právní obzor č. 3, roč. 1970, str. 225 a násl.

¹⁰⁾ Srov., např. zákoník práce Rumunska r. 1950, § 45 (Roumanie 1, Série législative 1950, Loi portant Code du travail, adoptée par l'Assemblée nationale le 30 mai 1950); zákoník práce Bulharska z r. 1951, § 76; Bulgarie 2, Série législative 1951, Oukase n° 544 portant promulgation du Code du travail (Izvestia na Prezidiuma na Narodnoto S'branie, 13 novembre 1951, n° 91); Zákoník práce NDR z r. 1961, § 48–49 o diferenciaci mzdy podle kvality práce; v těchto ustanoveních je zejména zakotven princip, že v případě nedostatku v kvalitě způsobené chybou pracovníka je mzda diferencována podle stupně použitelnosti výrobku nebo stupně kvality; v případě zmetku způsobeného nedbalostí pracovníka, je pracovníkovi zaručeno 50 % průměrného měsíčního výdělku avšak nejméně měsíční mzda podle tarifu mzdové skupiny č. 1 (Allemagne République démocratique 1, Série législative 1961, Code du travail de la République démocratique allemande du 12 avril 1961) (Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik, partie I, 17 avril 1961, N° 5); maďarský zákoník práce z r. 1967, § 47 (Hongrie 2, Série législative 1967, Loi n° II de 1967 portant Code du travail) (Magyar Közlöny, 8 octobre 1967, n° 67); dekret ministra práce z r. 1967 o některých otázkách odměňování za práci, § 1 (Hongrie 2, Série législative 1967, Décret n° 7 du ministre de Travail, en date du octobre 1967, portant réglementation de certaines questions relatives à la rémunération du travail) (Magyar Közlöny, 8 octobre 1967, n° 67); Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci čl. 43–44, KZot RSFSR čl. 93–95; náš zákoník práce upravuje otázky odměňování v různých případech převedení na jinou práci v § 115; otázky odměňování vadné práce jsou upraveny v § 119, kde se však nerozlišují případy zhotovení zmetku úplného a zmetku částečného; ve srovnání s úpravou těchto otázek např. v pracovním zákonodárství SSSR a RSFSR, jakož i v NDR, se naše zákonná úprava jeví nedostatečně rozpracována.

lifikace, případně také v době, kdy dochází k významným událostem v rodinném životě pracovníka. Alimentační funkce mzdy je v těchto případech často chráněna prostřednictvím právní fikce, podle níž výkon práce není nepřítomností pracovníka na pracovišti ve zmíněných případech přerušován a pracovníkovi tudíž přísluší mzda, jakoby práci konal (nejčastěji ve výši jeho průměrného výdělku). Protože výplata mzdy je v těchto případech zaručována neboli garantována, mluví se o garančních výplatách nebo garančních nárocích.¹¹⁾ Někdy se ve skupině garančních nároků dále rozlišují jednak nároky karenční týkající se případů, kdy zaměstnávající organizace neoprávněně odmítá pracovníka dále zaměstnávat, jednak nároky suspenzivní, jestliže pracovník je po přechodnou dobu zproštěn plnění pracovních povinností, čili dochází k suspenzi těchto povinností.¹²⁾ V některých socialistických zemích vycházejí pracovněprávní úpravy z poněkud jiné koncepce, avšak s praktickými účinky v podstatě shodnými; je to koncepce překážek v práci, během nichž má pracovník právo na omluvení své nepřítomnosti v práci a za určitých podmínek také nárok na poskytnutí náhrady mzdy (zpravidla odpovídající průměrnému výdělku pracovníka).¹³⁾

Skutečností, že mzda je základním činitelem určujícím životní úroveň pracovníka a jeho rodiny, a že tudíž její výše nemůže být pracovníkovi lhostejná, je ovšem možné — a dokonce nutné — využívat jako motivačního činitele k usměrňování chování pracovníků v určitých směrech. Jinak řečeno, v důsledku své základní alimentační funkce může poskytování mzdy plnit i funkce další. Socialistický stát má možnost koncipovat mzdovou úpravu tak, aby její aplikace ovlivňovala chování pracovníků způsobem odpovídajícím určitým společenským zájmům a cílům.

Hlavním cílem, který byl sledován v období budování socialismu a který zůstává základní perspektivou i v období zajišťování dalšího rozvoje socialistické společnosti, je soustavný růst životní úrovně pracujících. K orientaci na uskutečňování tohoto cíle se proto stále soustřeďuje úsilí marxisticko-leninských stran socialistických zemí. Zkušenosti z nedávného hospodářského vývoje řady socialistických zemí však ukázaly, že další zvyšování životní úrovně pracujících je tím náročnější, čím vyššího životního standartu již bylo dosaženo. Rostoucí náročnost a kultivace potřeb pracujících jako spotřebitelů se stává jevem provázejícím proces zvyšování životní úrovně, a to jevem v podstatě kladným (i když může docházet k určitým excesům), podněcujícím další rozvoj výroby a služeb.

¹¹⁾ Srov. Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci, hlava V:

¹²⁾ Srov. Maciej Świąciecki, cit. publikace, str. 431 a násl.

¹³⁾ Týká se např. pracovněprávní úpravy v NDR a v ČSSR; v naší literatuře se považuje to, že mzda se poskytuje pracovníkům za skutečně vykonanou práci pro socialistickou organizaci, k níž jsou v pracovním poměru, za pojmový znak mzdy, umožňující ji odlišit od náhrady mzdy při překážkách v práci. Srov. Československé pracovní právo, autorský kolektiv pod vedením doc. JUDr. Karla Witze, CSc. Orbis Praha 1967, hlava XIII, str. 250 a násl.; Dr. J. Luhan, Dr. E. Jinová, Odměňování práce a překážky v práci, Práce, Praha 1966.

S větší spotřebitelskou náročností pracujících je ovšem nutné spojit větší náročnost na jejich pracovní výsledky. Jinak dochází k stagnaci životní úrovně. Větší náročnost na výsledky dosahované ve společenském pracovním procesu má řadu aspektů. Vede k tomu, že k základním požadavkům týkajícím se kvantity a kvality práce se přidruží další požadavky a kritéria (např. již nejde jen o výrobu v určitém množství a jakosti, ale i v sortimentu odpovídajícím poptávce, o konkurenční schopnost výrobků na zahraničních trzích, o snižování nákladů, větší rentabilitu apod.). Z toho vyplývá pro mzdové úpravy nutnost vytváření vazeb závislosti mzdových nároků na úrovni plnění různých požadavků, kladených jak na individuální práci pracovníka, tak na práci kolektivu socialistické organizace, k níž patří.

V uplatňování těchto vazeb spočívá tzv. *stimulační (pobídková) funkce mzdy*.¹⁴⁾ Obecně lze říci, že stimulační funkce mzdy se uskutečňuje tím, že mzda je vyplácena s přihlédnutím k množství a jakosti konané práce, případně k dalším kritériím souvisejícím s kvalitativní stránkou konané práce, jako jsou kvalifikace, stupeň odpovědnosti, složitosti práce apod. Tím by měli být pracovníci stimulováni k tomu, aby se snažili dosáhnout co nejvyšších kvantitativních a kvalitativních výsledků práce a také k tomu, aby přijímali práci spojenou s vyšší kvalifikací a odpovědností, práci, na jejímž výkonu má společnost zvláštní zájem apod. Avšak v praxi, v konkrétních podmínkách práce existujících v jednotlivých odvětvích a oborech společenského pracovního procesu, se vždy nedaří realizovat stimulační funkci mzdy dostatečně účinným způsobem. Souvisí to s působením mnoha činitelů objektivního i subjektivního rázu, které motivují chování lidí jak při výkonu práce, tak při volbě povolání.

V pracovněprávních úpravách většiny socialistických zemí se proto (zejména v posledním desetiletí) projevila výrazná tendence k posilování stimulační funkce mzdy, a to prostřednictvím různých právních forem a institucí. Obecně se ukázalo vhodným posilovat stimulační funkci mzdy zaváděním nových složek odměny za práci, doplňujících určitým způsobem a za určitých podmínek mzdu základní nebo modifikovat podmínky poskytování existujících složek odměňování (především prémie) tak, aby více podporovaly zájem pracovníků na zvyšování produktivity práce, resp. na plnění dalších stanovených ukazatelů.¹⁵⁾

¹⁴⁾ V naší literatuře nebyly dosud podrobně analyzovány jednotlivé funkce mzdy. Pokud byla těmto otázkám věnována pozornost, používalo se pro jednotlivé funkce mzdy různých označení. V ekonomické a sociologické literatuře bývá zpravidla stimulační funkce mzdy označována jako motivační funkce mzdy nebo hmotná (peněžní) pracovní motivace; srov. A. Novacký, Mzdová diferenciácia z aspektu peňažnej pracovnej motivaci, Materiály Čs. výzkumného ústavu práce, Bratislava 1970. Autoři J. Filo, A. Mydlík, V. Pašková ve stati Regulácia miezd a jej právne aspekty, Právny obzor č. 8, roč. 1970, str. 737 a násl. mluví o ekonomické a sociální funkci mzdy a chápou mzdu jako rozpornou jednotu těchto funkcí. Za rozpornou označují i samotnou strukturu mzdy, „ktorá sa prejavuje ako rozpor medzi stálou, pevnou zložkou mzdy a jej premenlivými zložkami“.

¹⁵⁾ Srov. E. A. Monastyrskij, O soveršenstvovaniji pravovych norm, regulirujuščich

Další významnou funkcí mzdy v socialistické společnosti je *funkce kompenzační*. Projevuje se tím, že některé složky odměňování kompenzují neboli vynahrazují pracovníkům určité nevýhody spojené s výkonem jejich práce. Může se jednat o nevýhody různého druhu — např. v pracovním prostředí se vyskytují objektivně dané faktory, nepříznivé pro lidský organismus, výkon práce je spojen se značnou fyzickou námahou nebo nervovým vypětím, či nebezpečím úrazu, případně i smrti. Kromě toho mohou být s výkonem určitých prací spojeny též nevýhody časového rázu — např. častý výskyt přesčasové práce, práce v noci a ve dnech pracovního klidu. Všechny tyto nevýhodné faktory je třeba určitým způsobem brát v úvahu v oblasti odměňování, aby byli pracovníci ochotni takové práce vykonávat, vybírat si je při volbě povolání, resp. při nich setrvávat a adaptovat se jim. Uplatňování kompenzační funkce mzdy má proto také určitý vliv na rozmístění a stabilizaci pracovních sil. Potřebu uplatnění kompenzační funkce mzdy kdysi vyjádřil — byť poněkud naivně — jeden z utopistických socialistů 19. století Charles Fourier, když tvrdil, že práce příjemná by měla být odměňována méně, než práce nepříjemná.¹⁶⁾

Rozsah, v jakém je třeba uplatňovat kompenzační funkci mzdy, je podmiňován především úrovní bezpečnosti a hygieny práce a úrovní organizace práce. Pokrok v oblasti péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci vede k tomu, že se snižují zdraví škodlivé vlivy spojené s výkonem některých prací, případně se je daří na určitých pracovištích zcela odstraňovat, že se snižuje riziko pracovní úrazovosti a vzniku nemocí z povolání apod. Odpodají-li nevýhody, odpadá přirozeně i potřeba jejich kompenzace. Obdobně zdokonalování úrovně organizace práce na základě racionalizačních opatření obvykle snižuje výskyt přesčasové práce, umožňuje zkracovat délku nočních směn nebo snižovat počet nočních směn, které v určitém období připadají na pracovníka a může vést i ke snižování mzdových nákladů. Proces vědeckotechnické revoluce ve svém souhrnu nepochybně vytváří předpoklady k tomu, aby kompenzační funkce mzdy, která se ve mzdových úpravách nejčastěji uskutečňuje prostřednictvím různých příplatků a doplatků, mohla být používána v užším měřítku. Je však třeba brát v úvahu i to, že právě pokrok vědy a techniky s sebou přináší vznik nových povolání a specializací, i používání nových přístrojů nebo technologických postupů, s nimiž mohou být spojeny také nové, dříve neznámé nepříznivé vlivy na organismus pracovníka, které si pak vynucují provádění určitých kompenzací.

načislenije i vyplatu ježegodnogo voznagražděnija iz fonda matérialnogo pooščrenija, sborník Chozajstvennaja reforma i trudovoje pravo, materialy naučnoj konferenciji, Nauka, Moskva 1970, str. 258 a násl.; S. S. Karinskij, Materialnoje stimulirovanije rabočich i služuščich na sovremennom etape, Izdatelstvo Znanije, Moskvo 1967.

¹⁶⁾ Srov. Ch. Fourier, Výbor z díla, Praha 1950; Gianni Toti, ve své publikaci „Il tempo libero“, říká k Fourierovi: ... Fourier si klade problém „příjemné práce“, čili práce rozmanité. V jeho falansterách každé dvě hodiny lidé mění druh práce a čím je práce přitažlivější, tím méně je odměňována (srov. překlad italského originálu „Právo na lenost“, Mladá fronta 1966, str. 11).

Pro rozvoj socialistické společnosti mohou mít v určité etapě, nebo též soustavně, mimořádný význam výsledky práce určitých hospodářských odvětví, oborů nebo hospodářský rozvoj určitých oblastí. Socialistická společnost pak má zvýšený zájem na přílivu, resp. stabilizaci pracovních sil v těchto odvětvích, oborech a oblastech. Tento společenský zájem opodstatňuje v oblasti odměňování preference pracovníků, kteří jej respektují a rozhodnou se v nich pracovat. Mzdové úpravy, které obsahují společensky zdůvodněná mzdová zvýhodnění, mohou být určitým nástrojem ovlivňování pohybu pracovních sil a lze jich využívat také jako zábrany nežádoucí fluktuace (i když ovšem protiflukтуаční opatření zdaleka netkví jen v oblasti odměňování).

Regulující funkce mzdy ve vztahu k společensky žádoucím pohybu pracovních sil a jejich stabilizaci může být — obdobně jako je tomu u výše zmíněných funkcí mzdy — uskutečňována pomocí různých složek odměňování (v úvahu přichází např. zahrnutí zvýšení do základních mzdových tarifů, poskytování různých příplatků, používání specifických mzdových koeficientů aj.). Není bez zajímavosti si povšimnout, že se v souvislosti s uplatňováním této funkce setkáváme také s peněžitými plněními, která se poskytují pracovníkům „zálohově“, tj. před nástupem do práce, nebo naopak v souvislosti se skončením pracovního poměru s přihlédnutím k délce jeho trvání, čímž má být oceněná věrnost pracovníka zaměstnávající organizaci, případně danému povolání či profesijnímu oboru.

Uplatňování všech zmíněných funkcí mzdy, které nacházejí svůj výraz v právních úpravách mzdy socialistických zemí, spolu úzce souvisí a částečně se prolíná. Jak již bylo naznačeno, je možné zaměřovat k uplatňování jednotlivých funkcí mzdy různé složky odměňování a není vyloučené ani to, aby táž složka mzdy směřovala zároveň k naplňování více funkcí.¹⁷⁾ Značná pestrost různých mzdových složek a různorodost jejich zaměření, kterou shledáváme při srovnání mzdových úprav socialistických zemí, je toho nesporným důkazem. Význam žádné z těchto funkcí však nesmí být v socialistickém pracovním právu opomíjen či přeceňován, nemá-li docházet k negativním společenským důsledkům. Zkušenosti z dosavadního vývoje prokázaly nezbytnost harmonicky sladěného uplatňování jednotlivých funkcí odměňování. Např. extrémní přístup k uplatňování alimentární funkce, její přílišné zdůrazňování na úkor jiných funkcí, vedl někdy k nivelizačním tendencím v odměňování, které pak oslabovaly pobídkovost mzdy.¹⁸⁾ Podceňování funkce kompenzační nebo funkce ovlivňování

¹⁷⁾ V literatuře se často setkáváme s rozlišováním složek mzdy na pevné a pohyblivé, což z hlediska právního není právě nejvhodnější, a to zejména proto, že poskytování i výše jednotlivých složek mzdy závisí na splnění podmínek stanovených pro jejich vyplácení a nikdy není neměnné; pohyb, neboli určitá změna v poskytování, může nastat u kterékoliv ze složek mzdy, i když lze připustit, že u některých složek mzdy jsou změny častější. Domnívám se proto, že je vhodnější rozlišovat základní mzdu a doplňkové složky mzdy, které se k ní za určitých podmínek přidružují.

¹⁸⁾ Srov. A. Chyba, J. Menzel, L. Šafránek, Hospodářská politika KSČ, Práce 1971, str. 61.

pohybu a stabilizace pracovních sil zase vede k nerovnoměrnému rozmístění pracovních sil, k příliš jednostranně zaměřené volbě povolání mládeže, k přílišné feminizaci některých profesionálních oborů apod.¹⁹⁾

Poměrně rychlý vývoj právní úpravy otázek týkajících se hmotné zainteresovanosti se v jednotlivých socialistických zemích neobešel bez některých omylů a chyb. Kritice nedostatků v oblasti hmotné zainteresovanosti a hledání cest k jejich nápravě a dalšímu zdokonalení mzdových úprav však zpravidla věnovaly stranické, státní i odborové orgány zvýšenou pozornost. V materiálech sjezdů komunistických stran, které se konaly v r. 1971, se např. setkáváme jak s hodnocením nejvýznamnějších opatření na úseku mezd, tak s vytýčením perspektiv pro další vývoj v oblasti odměňování.

ZVYŠOVÁNÍ ÚLOHY MZDY VE SVĚTLE SJEZDŮ KOMUNISTICKÝCH STRAN KONANÝCH V R. 1971

Na XXIV. sjezdu KSSS bylo konstatováno, že v letech 1966–1970 byly v SSSR překročeny úkoly Směrnic XXIII. sjezdu KSSS v nejdůležitějších ukazatelích týkajících se zvyšování životní úrovně pracujících. Reálné důchody na jednoho obyvatele vzrostly za 5 let o 33 % oproti 30 % stanoveným těmito Směrnicemi a proti 19 % v předcházející pětiletce.²⁰⁾ V průběhu pětiletky vzrostly minimální mzdy dělníků a zaměstnanců na 60 rublů měsíčně; průměrné mzdy dělníků vzrostly o 26 %. Za nedostatek se ve Zprávě o činnosti ÚV KSSS považuje to, že při překročení úkolů ve zvyšování průměrných mezd nebylo provedeno stanovené zvýšení mzdových sazeb a funkčních platů u jednotlivých kategorií pracujících.

Jako hlavní úkol deváté pětiletky vytýčil XXIV. sjezd KSSS zajištění podstatného vzestupu hmotné i kulturní úrovně života lidu na základě vysokého tempa rozvoje socialistické výroby, zvýšení její efektivity, vědeckotechnického pokroku a urychleného růstu produktivity práce. Vyčází se zároveň z toho, že zvyšování životní úrovně pracujících se stává stále naléhavější potřebu hospodářského rozvoje samého, jedním z důležitých ekonomických předpokladů pro rychlý vzrůst výroby. Proto má být dále posilována úloha hmotných a morálních pobídek k práci a vytvářeny podmínky přispívající k všestrannému rozvoji schopností a tvůrčí aktivity pracujících.

V návrzích týkajících se zvýšení životní úrovně lidu, které předložil ÚV KSSS a Rada ministrů SSSR k projednání XXIV. sjezdu KSSS, se počítá s tím, že zvyšováním mezd budou zajištěny tři čtvrtiny veškerého přírůstku reálných důchodů obyvatelstva. Reálné příjmy na jednoho obyvatele se mají v období let 1971–1975 zvýšit přibližně o 30 % s tím, že

¹⁹⁾ Srov. K. Witz, Právní aspekty politiky v ČSSR, Právní obzor č. 2, roč. 1970, str. 167 a násl.

²⁰⁾ XXIV. Sjezd Komunistické strany Sovětského svazu, březen–duben 1971, Svoboda 1971, str. 315.

hlavním zdrojem růstu příjmů obyvatelstva musí být právě tak jako dříve odměna za práci. Průměrná mzda dělníků a zaměstnanců se má zvýšit o 20–22 %. Minimální mzdy dělníků a zaměstnanců mají vzrůst na 70 rublů měsíčně a v souvislosti má být zrušena daň ze mzdy nepřesahující 70 rublů měsíčně. Ke zvýšení mzdových sazeb a platů má dojít u středních kategorií pracovníků v průmyslu, dopravě a v jiných odvětvích materiální výroby, u zemědělských mechanizátorů, dále u řady pracovníků nevýrobní sféry, u lékařů, učitelů, zdravotnického personálu i u pracovníků některých jiných oborů.

Realizace těchto návrhů nepochybně povede k posílení alimentační funkce mzdy a její funkce stimulační. Jsou však navrhována i opatření, která směřují k důslednějšímu uplatňování kompenzační funkce mzdy a k tomu, aby poskytování mezd více napomáhalo společensky adekvátnímu rozmístění pracovních sil, zejména lepšímu zabezpečení kádrů pro ekonomicky perspektivní oblasti. Počítá se totiž s podstatným zvýšením příplatků za noční práci a stanovením nebo zvýšením koeficientů ke mzdám pracovníků některých odvětví a oblastí (na Uralu, na evropském severu, v západní Sibiři, v Kazachstánu, v některých oblastech na Dálném východě, na východní Sibiři a ve Střední Asii.²¹⁾

Důslednější uplatňování jednotlivých funkcí mzdy sleduje společný cíl – zdokonalit systém odměňování za práci podle její kvality a kvantity, zlepšit relace v odměňování za práci v národohospodářských odvětvích i mezi jednotlivými kategoriemi pracovníků, a to se zřetelem k podmínkám jejich práce a ke kvalifikaci. V oblasti mzdové politiky KSSS zároveň vystupuje do popředí tendence k posilování hmotné zainteresovanosti pracovníků na růstu produktivity práce, na snižování výrobních nákladů, zkvalitňování produkce a také na vytváření progresivní techniky a co nejrychlejším zaváděním této techniky do výroby. Pro mzdové úpravy z toho vyplývá úkol výrazněji promítat míru plnění těchto ukazatelů do výše mzdy, případně vázat poskytování určitých složek odměny za práci na jejich plnění.

Na X. sjezdu Bulharské komunistické strany byla rovněž věnována značná pozornost aktuálním mzdovým problémům.²²⁾ Bylo konstatováno, že národní důchod se za období páté pětiletky (tj. v letech 1965–1970) zvýšil místo o 50 %, jak předpokládaly směrnice, o 52 % čili ročně v průměru o 8,7 %. Nejnižší mzda byla stanovena na 60 leva (65 leva s prémie) a dosáhla úrovně průměrné mzdy z r. 1956. Docházelo také ke zblížování reálných příjmů ve městech a na venkově, v němž se bude i nadále pokračovat. Přírůstek reálných příjmů na osobu dosáhl 33,5 % místo předpokládaných 30 %.

Směrnice X. sjezdu Bulharské komunistické strany ke společensko-eko-

²¹⁾ Srov. Směrnice XXIV. sjezdu KSSS k pětiletému plánu rozvoje národního hospodářství SSSR na léta 1971–1975, XXIV. sjezd Komunistické strany Sovětského svazu, Svoboda 1971, str. 584.

²²⁾ Srov. X. sjezd Bulharské komunistické strany 20.–25. 4. 1971, Svoboda 1971.

nomickému rozvoji Bulharské lidové republiky v šesté pětiletce počítají s dalším růstem reálných příjmů na osobu, a to o 25–30 %. Daleko více prostředků než v dřívějším období má být vynakládáno na zvyšování mezd a platů, jakož i starobních důchodů a uskutečňování jiných sociálních opatření ze společenských spotřebních fondů. V šesté pětiletce má také dojít ke zvýšení nejnižší mzdy a zároveň snižování počtu dělníků a zaměstnanců s nejnižšími příjmy. Mzdová politika se ovšem nezaměřuje jen na posilování alimentační funkce mzdy, ale i na zvýšení stimulační úlohy mezd a jejich vlivu na racionální rozmístění pracovních sil. Proto má být v šesté pětiletce uskutečněno přednostní zvýšení platů těm pracovníkům, kteří obsluhují moderní techniku, pracovníkům ve školství, které čekají náročné úkoly související s plánovanou přestavbou systému vzdělávání, vědeckým pracovníkům aj. Vzájemný poměr v platovém zařazení má být lépe spojován s rozdíly v kvalifikaci, odpovědnosti a obtížnosti pracovních podmínek. Celému systému hmotného a materiálního stimulování přikládá Bulharská komunistická strana důležitý význam z hlediska zajišťování optimálního rozvoje ekonomiky. Zdůrazňuje se, že jeho zdokonalování musí být spjato se zlepšením systému mzdového hodnocení práce a prémiování, a to tak, že se zesílí hmotné i morální stimuly dělníků a specialistů v zájmu zvýšení technické úrovně výroby, plnějšího využívání kapacit, surovin a materiálů, jakož i zlepšování kvality produkce. Jen tak bude možné dosáhnout užšího spojení mezi hmotným blahobytem pracujících a efektivností rozvoje.

Potřeba posílit regulační úlohu mezd ve vztahu k pohybu pracovních sil a stabilizaci kádrů vyplývá z nutnosti odstranit řadu nedostatků v meziodvětvovém rozdělení pracovních sil a v jejich využívání, na které bylo poukázáno ve Zprávě o činnosti BKS X. sjezdu strany. Za situace, kdy plynulý rozvoj mnoha odvětví je brzděn nedostatkem pracovních sil, nelze trpět nadbytek pracovních sil v některých podnicích, které se v důsledku nedostatečného využití dequalifikují, ani neracionální migraci pracovních sil, která vede ke snižování počtu zapracovaných pracovníků s delší praxí a většími zkušenostmi.

Ve zprávě ÚV Jednotné socialistické strany Německa, která byla přednesena na VIII. sjezdu Jednotné socialistické strany Německa, se poukazuje na to, že rozvoj socialistické společnosti v NDR byl v období posledních pěti let provázen vzrůstem reálných příjmů o plnou pětinu.²³⁾ Ukazatel zvyšování reálného příjmu obyvatelstva na osobu stoupl v roce 1970 ve srovnání s rokem 1965 na 122 %. K nejvýznamnějším mzdovým opatřením v tomto období patří zvýšení nejnižších mezd a zvýšení mezd pro pracovníky určitých povolání. Průměrný měsíční příjem dělníků a zaměstnanců v socialistickém hospodářství se zvýšil z 633 marek v r. 1965 na 755 marek v roce 1970. V témže období bylo možné poskytnout obyvatelstvu větší

²³⁾ Srov. VIII. sjezd Jednotné socialistické strany Německa, 15.–19. 6. 1971, Svoboda 1971.

množství potravin i průmyslového zboží a zvýšit maloobchodní obrat na 125 0/0.

Hlavním úkolem pětiletého plánu v NDR na léta 1971–1975 je další zvýšení materiální a kulturní úrovně na základě vyššího tempa rozvoje socialistické společnosti, zvýšení efektivnosti, vědeckotechnického pokroku a růstu produktivity práce. Pokud jde o vzrůst reálného příjmu obyvatelstva, plánuje se zvýšení o 21–23 0/0. Mzdy mají být zvyšovány v závislosti na možnostech národního hospodářství. Vychází se z toho, že pracovní příjem bude hlavním zdrojem růstu reálného příjmu. Mzdou realizují pracující svůj podíl na zvyšujícím se národním důchodu, a to podle svých pracovních výkonů. Zvyšování mezd bude proto i nadále hlavním způsobem rozdělování přírůstků národního důchodu, při čemž se bude pokračovat v linii zachovávání stálých spotřebitelských cen spotřebního zboží.

Respektování alimentační funkce mzdy se odráží v předpokládaném zvýšení nejnižších mezd z 300 marek na 350 marek. Hlavní důraz se však klade na posílení stimulační funkce mzdy. Cestou důsledného spojování materiálových a morálních stimulů má být úsilí pracovníků orientováno především na uskutečňování socialistické racionalizace, která je považována za prvoradý politický úkol. Bez socialistické racionalizace, která směřuje k zintenzivnění společenské výroby modernizací dosavadní techniky, mechanizací a částečnou, případně i plnou automatizací, by nebylo možné zvyšovat národohospodářskou efektivnost ani životní úroveň. Racionalizace zároveň předpokládá vysokou směnnost, zaručující plné využití výrobního zařízení, organizaci práce spočívající na vědeckých základech a úsporné hospodaření s materiálem. Z toho vyplývá pro mzdové úpravy aktuální úkol náležitě kompenzovat nevýhody spojené s prací ve směnném provozu a výrazně oceňovat zásluhy pracovníků v procesu racionalizace, ať již se týkající kteréhokoliv z prvků tohoto procesu.

Význam racionalizačních opatření v NDR je ještě stupňován nedostatkem pracovních sil. Tím více pak záleží na jejich účelném rozmístění a využití. Vzhledem k tomu, že v průběhu nastávající pětileky nebude možné zvýšit celkový počet pracovníků v materiální výrobě, bude nutné celého přírůstku výroby dosáhnout zvýšením produktivity práce. Ve Zprávě ke směrnicím VIII. sjezdu SED k pětiletému plánu se poukazuje na to, že nové kapacity bude možno budovat jen tehdy, podaří-li se uvolnit na základě racionalizačních opatření potřebné pracovní síly, a to především ve vlastním oboru nebo území.

Specifickým a naléhavým úkolem vytyčeným VIII. sjezdem SED pro oblast mzdové úpravy, je postupné zlepšování odměňování práce mistrů. Je to odůvodněno tím, že mistři mají značnou odpovědnost za organizaci práce a plnění výrobních úkolů, za rozvíjení iniciativy pracujících a za zvyšování jejich kvalifikace a vzdělání. Proto se má začít se zaváděním mzdových premií pro mistry, zatím ve vybraných ústředně řízených podnicích socialistického průmyslu a stavebnictví; později by měly být tyto zvláštní prémie postupně zaváděny i v ostatních podnicích a v jiných oborech národního hospodářství.

Směrnice VI. sjezdu Polské sjednocené dělnické strany (PZPR) věnují mimořádnou pozornost otázkám mzdové politiky, což souvisí s kritickým stanoviskem k dosavadní situaci v oblasti hmotné zainteresovanosti a zároveň s vytýčením perspektiv k zdokonalení mechanismu vytváření a řízení mzdových proporcí v Polské lidové republice.²⁴⁾ Nepříznivý vývoj na úseku mezd v uplynulých deseti letech a zejména v poslední pětiletce vedl k narůstající řadě disproporcí v úrovních mezd, narušujících princip odměňování podle práce. Lze říci, že tento vývoj byl především důsledkem nesprávného pojetí systému mezd, které neposilovaly, ale naopak často zeslabovaly zainteresovanost pracovníků na vzrůstu efektivnosti práce.

Nedostatky existujících mzdových systémů v Polsku, které byly na IV. sjezdu PZPR kritizovány, se týkají uplatňování všech funkcí mzdy. Bylo konstatováno, že mzdové systémy nejsou dostatečně přizpůsobeny současným podmínkám ani potřebám zdokonalování organizace práce. Nízká pobídkovost mezd poskytovaných na základě těchto systémů souvisí s tím, že do výše výdělků se bezprostředně nepromítá plnění plánovaných úkolů, a že používání jednotlivých hmotných a morálních stimulů není sladěno a někdy si dokonce odporuje. Význam tarifů a mzdových stupnic určených centrálním způsobem ustupoval do pozadí, neboť se projevila živelná tendence zvyšování výdělků na základě prémie. Tato tendence měla za následek snížení hodnoty základní mzdové sazby ve struktuře mzdy, vedla k přílišné rozpínavosti prémie ve vnitřní struktuře mzdy. Tím se také vytvářely podmínky pro značně volné určování celkové výše mzdy. Nepřiměřeně velký podíl prémie na celkovém výdělku pracovníků nacházel svůj odraz ve snahách o zmírnění podmínek poskytování prémie, neboli v liberalismu při hodnocení pracovních výsledků pro účely odměňování.²⁵⁾

Neopodstatněné difference, které existovaly při odměňování práce v jednotlivých podnicích (často rozložených na téže územní jednotce), přirozeně vedly k tomu, že pracovníci se snažili přecházet do podniku, kde si za přibližně stejných podmínek mohli vydělat více. Podniky je zaměstnávající se často snažily bránit jejich odchodu tím, že jim z titulu vzrůstu produktivity práce — avšak nikoliv skutečného, nýbrž předstíraného — vyplácely prémie a odůvodňovaly tím potřebu překračování mzdových fondů. Fiktivní růst produktivity práce se ovšem neodrážel v odpovídajícím růstu masy vyrobeného zboží, takže reálná hodnota mzdy nestoupala, nýbrž spíše klesala.

Ačkoliv ústředně stanovené tarifně kvalifikační systémy měly zabezpečovat jednotná měřítka při hodnocení individuální práce, docházelo tedy často k tomu, že při faktickém hodnocení pracovních výsledků na úrovni podniku nebyla tato měřítka dodržována, a byl brán v úvahu především materiální zájem pracovníka nebo podniku, který nebyl vždy v souladu

²⁴⁾ Srov. VI. sjezd Polské sjednocené dělnické strany, 6. 12.—11. 12. 1971, Svoboda 1972.

²⁵⁾ Srov. Benedykt Krajewski, *Politika plac w Wytycznych na VI. Zjazd PZPR, Praca i zabezpieczenie społeczne*. č. 11, roč. 1971, str. 4 a násl.

se zájmy celospolečenskými. K nedostatkům při aplikaci mzdových systémů se ještě přidružily nedostatky vyplývající z nedokonalých metod plánování mzdových fondů.

V materiálech VI. sjezdu PZPR se zdůrazňuje, že správná koncepce mzdové politiky a používání vhodných metod k její realizaci má mnohostranný význam. Z toho vyplývá nutnost zabránit vzniku podstatných disparit ve struktuře mezd i ve vnitřní struktuře odměn za práci, jejichž škodlivé důsledky se vždy projevují jak v měřítku makroekonomickém, tak i mikroekonomickém (lokálním). Nespokojenost pracovníků s odměňováním se odráží v nízké výkonnosti, zvýšené fluktuaci a narušuje uvědomělý vztah k práci pro socialistickou společnost, což nakonec vede i k negativním důsledkům politickým.

Závěry, které byly na VI. sjezdu PZPR přijaty na základě rozboru existujících nedostatků v oblasti mezd za účelem jejich nápravy, se týkají jak samotné koncepce mzdové politiky, tak metod její realizace. Vyplývá z nich, že podstata mzdové politiky musí spočívat na opodstatněné diferenciaci mezd a stanovení jejich vzájemných relací, v souladu se zásadou odměňování podle práce. Mzda jako podíl pracovníka na národním důchodu není chápána jen jako činitel určený, ale i jako činitel určující tj. působící ve směru většího zájmu o práci obtížnou, odpovědnou, efektivnější. Bere se v úvahu také to, že mezd je třeba využívat jako účinného nástroje regulování zaměstnanosti a že diferenciací mezd je možné ovlivňovat strukturu vykonávaných povolání jak v měřítku odvětvovém, tak regionálním.

I nejlépe koncipovaná struktura mezd může být znehodnocována používáním nesprávných aplikačních metod. Proto věnují směrnice VI. sjezdu PZPR značnou pozornost také mechanismům sloužícím praktickému provádění diferenciací mezd. Aplikační metody mzdové politiky mají vycházet ze zásady, že růst mezd se uskutečňuje v závislosti na růstu produktivity práce, neboť růst produktivity práce je základní podmínkou růstu národního důchodu a tedy i té jeho části, která je určována k rozdělení mezi pracovníky.

Provádění nové koncepce mzdových proporcí si v Polské lidové republice vyžádá řadu opatření, které můžeme shrnout do těchto bodů: a) vypracování nových tarifně kvalifikačních systémů, umožňujících dokonalejším způsobem hodnotit obtížnost (složitost) práce a vázat na ni mzdové sazby; b) postupná změna vnitřní struktury mzdy, a to ve smyslu zvýšení významu základní mzdové sazby v celkové výši výdělku pracovníka; pohyblivým složkám mzdy má být svěřena funkce oceňování rozdílů v kvantitativních výsledcích práce; c) vypracování nových norem práce (výkonných norem), přizpůsobených změnám v technicko-organizačních podmínkách; spolu s tarifně kvalifikačním systémem mají normy práce napomáhat k vytváření správných relací mezi výkonem práce a mzdou; d) výrazněji zaměřit používání různých forem mzdy na dosahování vyšších parametrů jakosti; e) hmotně zainteresovat pracovníky na větší hospodárnosti při zpracování surovin (zejména deficitních) a odhalování mož-

ností úspor živé práce, tak aby se vysoká produktivita práce zároveň pojila s vysokou efektivností produkce.

Realizace všech těchto opatření by měla vést k důslednějšímu zabezpečování práva na odměnu podle vykonané práce, snižování fluktuace, odstraňování napětí v mezilidských vztazích, k většímu zájmu pracovníků o produkční efekty.²⁶⁾ Počítá se také s vytvořením informačního systému o vývoji a relacích ve struktuře mezd, z něhož by bylo možné soustavně čerpat přesné informace a včas zachycovat varovné signály upozorňující na případné dílčí disproporce. Úspěšná realizace vytýčených zásad mzdové politiky je předpokladem k tomu, aby mohlo být v nové pětiletce dosaženo plánovaného 18 procentního zvýšení reálných mezd, tj. zvýšení takřka dvojnásobně vyššího ve srovnání s minulou pětiletkou.

Na XIV. sjezdu KSČ bylo konstatováno, obdobně jako na sjezdech komunistických stran jiných socialistických zemí, které se konaly v r. 1971, že vývoj společnosti dospěl do stádia, kdy se trvalý, vyvážený a všestranný vzestup životní úrovně stal nejen výrazem předností socialismu, ale i nutnou podmínkou jejího dalšího socialistického rozvoje. Úspěšná bilance pracovních výsledků našich pracujících za léta socialistické výstavby se odráží v téměř čtyřnásobném vzrůstu národního důchodu od roku 1948 a ztrojnásobnění osobní spotřeby.²⁷⁾ Bilance dosavadního ekonomického vývoje však mohla být ještě úspěšnější, kdyby nebylo došlo k vážnému výkyvu v letech 1968 a 1969, kdy byla podstatně narušena potřebná vazba mezi hmotnou a finanční stránkou reprodukce. Rychle rostoucí příjmy obyvatelstva, nepodložené odpovídajícím růstem produktivity práce a související také s rozšířením nivelizačních tendencí v oblasti odměňování, se dostávaly do příkrého rozporu s možnostmi jejich realizace na trhu.²⁸⁾

Další rozvoj našeho národního hospodářství by měl vést k růstu národního důchodu přibližně o 28 % do roku 1975, k růstu reálných příjmů obyvatelstva ročně zhruba o 5 %, ke zvýšení průměrné mzdy o 2,5–3 % ročně, zvýšení celkového objemu mezd v páté pětiletce zhruba o 30–32 mld Kčs a k dosažení toho, aby průměrná nominální mzda pracovníka činila koncem pětiletky zhruba 2 300 Kčs; to vše závisí především na tom, do jaké míry se podaří zvýšit efektivnost celého reprodukčního procesu.

Základní linie mzdové politiky se nemění; KSČ bude i nadále pokračovat v politice růstu pracovních příjmů úměrně k ekonomickým výsledkům a v zaručování stálosti úrovně životních nákladů při stabilitě hladiny malo-

²⁶⁾ Srov. Krzysztof Górski, Kierunki usprawniania proporcji plac, Praca i zabezpieczenie społeczne č. 11, roč. 1971, str. 7 a násled.

²⁷⁾ Srov. XIV sjezd KSČ, 25. 5.–29. 5. 1971, Svoboda 1971, str. 127.

²⁸⁾ V cit. publikaci Hospodářská politika KSČ se uvádí ke mzdovému vývoji v těchto letech: „Podniky za existence stanovených neměnných tarifů a autonomní tvorby pohyblivých složek mzdy řešily růst životních nákladů např. změkčováním výkonových norem, zařazováním pracovníků do vyšších tříd, zvyšováním premiových sazeb, poskytováním různých fixních příplatků, nezávislých na výsledcích práce, apod. To situaci v odměňování práce komplikovalo, mzdové relace deformovalo a oslabovalo motivační funkci mzdy“. (Srov. str. 61).

obchodních cen, takže růst nominálních příjmů by se měl v zásadě rovnat růstu příjmů reálných. Bude však nutné výrazně posílit stimulační funkci mzdy tak, aby při odměňování mohli být výrazněji odlišováni pracovníci výkonní a iniciativní od těch, kteří své úkoly plní nedostatečně. To vyžaduje provádění postupné přestavby základních mezd (mzdových soustav). Cílem této přestavby je zároveň upevňování kázně, odstraňování rovnostářských prvků v odměňování, obnovení meziodvětvové srovnatelnosti zařazení prací a odměny za ně. Kromě toho by přestavba měla vést k posílení regulujícího vlivu mezd na racionální pohyb pracovních sil, neboli napomáhat rozmisťování pracovních sil v souladu se záměry státního plánu.

Vzhledem k závažnosti mzdové přestavby mají být ověřovány její zásady nejprve ve vybraných podnicích, kde budou vytvořeny potřebné podmínky.²⁹⁾ Přestavba mezd sama o sobě by však zřejmě nestačila k důslednému uplatňování stimulační funkce mzdy, jakož i dalších funkcí mzdy. Ve sjezdových materiálech se proto zdůrazňuje, že přestavba mezd může splnit svou úlohu jen tehdy, bude-li doprovázena zdokonalením vnitropodnikového řízení, organizace výroby a práce, povede-li k odhalení vnitřních rezerv a zvýší-li se současně úroveň normování pracovních výkonů. Znamná odpovědnost v tomto směru přísluší vedoucím pracovníkům, jak z hlediska důsledného dodržování mzdových předpisů, tak z hlediska spravedlivého oceňování individuálních pracovních výsledků i výsledků pracovních kolektivů pro účely poskytování doplňkových složek mzdy a uplatňování morálních stimulů. Jinak by nebylo možné důsledně prosazovat principy odměňování podle pracovních zásluh nejen mezi jednotlivými kategoriemi pracovníků, ale i uvnitř těchto kategorií.

Soustavné zdokonalování systému a praxe odměňování, jakož i zavádění technicky zdůvodněných norem, musí nejen odstranit překážky, které dosud stojí v cestě snahám o úspory pracovních sil, ale i výrazněji přispět k růstu produktivity práce.

VNITŘNÍ STRUKTURA MZDY A FUNKČNÍ ZAMĚŘENÍ JEDNOTLIVÝCH SLOŽEK ODMĚŇOVÁNÍ

Uplatňování významných funkcí, které přísluší mzdě v socialistické společnosti, si vyžádalo vytvoření určité vnitřní struktury mzdy, neboli rozštěpení mzdy na dílčí složky odměňování (označené též jako složky mzdy nebo mzdové složky). Všechny složky odměny za práci určitým způsobem souvisejí s výkonem práce a oceňují různé jeho stránky, avšak vazby mezi výkonem práce na straně jedné a vznikem nároků na jednotlivé složky odměňování a jejich výší na straně druhé, nejsou stejné. Přesto nelze opomíjet, že jednotlivé složky odměňování, byť i rozdílného zaměření a různé právní povahy (tj. s různou úpravou otázek týkajících se vzniku nároku na danou složku, způsobu určování její výše a výplaty) ve svém

²⁹⁾ Srov. Zprávu předsednictva ÚV KSČ, přednesenou generálním tajemníkem G. Husákem na zasedání ÚV KSČ 17. 2. 1972.

souhrnu vytvářejí jednotný celek odměny za práci, kterým je v podstatě určována životní úroveň pracovníka.

Platné pracovněprávní úpravy socialistických zemí zpravidla počítají s tím, že struktura odměny za práci vykonávané v pracovním poměru zahrnuje vedle mzdy (označované někdy jako základní mzda, aby nedocházelo ke směšování s pojmem mzda ve smyslu komplexu všech dílčích mzdových složek) ještě další doplňkové složky odměňování. Tyto doplňkové složky odměňování nesou různé názvy (např. prémie, příplatky, doplatky, odměny) a tyto názvy se ještě často pojí s přívlastky, které umožňují rozlišovat též různé druhy dané složky odměňování (např. prémie výkonnostní, prémie za úspory, prémie za výsledky v socialistickém soutěžení, prémie za zavádění progresivní techniky apod.³⁰⁾

O řadě doplňkových složek odměňování lze říci, že výrazně posilují stimulační funkci základní mzdy (základní mzdové sazby nebo platu), neboť jejich prostřednictvím dochází k ocenění individuálního pracovního vkladu pracovníka k celkovým pracovním výsledkům kolektivu, k němuž patří. Míru individuálního pracovního úsilí a pilnosti, svědomitý přístup pracovníka k plnění vlastních pracovních povinností i úkolů zaměstnávající organizace, totiž není možné promítat do základní mzdy, jejíž výše je v socialistickém pracovním právu určována centrálním způsobem, to znamená, normativní úpravou s působností odvětvovou, případně s působností pro více odvětví nebo i celostátní. Mzdové předpisy stanoví určité požadavky na výkon jednotlivých druhů prací či funkcí, týkající se kvalifikace pracovníka, jeho znalostí, dovedností a zkušeností, při čemž spojují se splněním těchto požadavků (případně stanovených norem práce) určitou výší mzdy nebo platu. Vycházejí tak vlastně z předpokladu, že pracovník s určitou kvalifikací a praxí bude při výkonu své práce dosahovat pracovních výsledků určité kvantity a kvality, což se ovšem nemusí vždy potvrdit. Stává se, že pracovníci téže kvalifikace i délky praxe, pracující za stejných podmínek, dosahují rozdílných pracovních výsledků, a to v důsledku nestejných osobních schopností a vlastností, různě odpovědného postoje k práci, různého stupně uvědomělosti apod. Právě tyto stránky individuálního pracovního výkonu je možné a žádoucí zhodnotit poskytováním doplňkových složek odměňování, vyplácených na základě pravidel vytvářejících se na úrovni zaměstnávající organizace (což ovšem nevylučuje usměrňování tvorby těchto pravidel ústředními orgány).

Poskytování určitých doplňkových složek mzdy se v období kapitalismu vyvíjelo především na základě kolektivních smluv a tradičně bývalo spjato jen s určitými povoláními.³¹⁾ Pro mzdové úpravy v socialistickém pracovním

³⁰⁾ Srov. S. S. Karinskij, Chozjajstvennaja reforma i razvitiije pravovogo regulirovanija otnošenij v oblasti oplaty i materialnogo stimulirovanija, Chozjajstvennaja reforma i trudovoje pravo, Nauka, Moskva 1970, str. 47 a násl.

³¹⁾ Srov. Eva Novotná, K pojetí mzdy v pracovním právu kapitalistických zemí, Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1/2 1971, Universita Karlova, Praha, str. 81 a násl.

právu je naproti tomu typická cílevědomá, funkčně zaměřená koncepce používání jednotlivých složek odměňování a upuštění od úzce profesionálního pojetí mzdových složek. O žádné ze složek odměny za práci však nelze tvrdit, že by byla předurčena výlučně k uplatňování pouze určité funkce mzdy. Teoreticky např. nic nebrání tomu, aby skutečnost, že pracovník pracuje ve zdraví škodlivých podmínkách, se odrazila ve výši základní mzdové sazby, v některé z doplňkových složek mzdy nebo v obojím. Důležité je stanovení adekvátních vzájemných proporcí jednotlivých složek odměňování ve vnitřní struktuře mzdy, zejména podílu základní mzdy (platu) na celkové výši odměny za práci a podílu ostatních složek. Zde je třeba brát v úvahu to, že při poskytování doplňkových složek odměňování, kde bývá větší rozsah aplikační volnosti, existuje vždy větší nebezpečí subjektivismu a odchýlení se od funkčního zaměření těchto složek ve směru nivelizace nebo naopak neopodstatněné diferenciaci, než je tomu při poskytování základních mezd (platů).³²⁾ Proto je žádoucí dodržování zásady, že těžiště odměňování pracovníků spočívá v základní mzdě (platu) a ostatní složky odměňování vhodným způsobem doplňují základní mzdu (plat).

Skutečnosti, které se odrážejí ve výši výdělků pracovníků, jsou ve všech socialistických zemích v podstatě shodné — jedná se zejména o kvantitativní a kvalitativní stránky vykonávané práce, objektivní podmínky, za nichž je konána, jakož i o dobu, po kterou již pracovník práci (povolání) koná. Zřejmě však neexistuje jednoznačná odpověď na otázku, do jaké míry oceňovat tyto jednotlivé skutečnosti, jak veliký důraz na ně klást a prostřednictvím kterých složek odměňování je zhodnocovat; v tomto směru se proto vyskytují různá řešení. Zaměříme se dále na rozbor pojetí jednotlivých složek odměňování v pracovním právu socialistických zemí, a to s ohledem na uplatňování funkcí mzdy, které se prostřednictvím nich sledují.

K UPLATŇOVÁNÍ STIMULAČNÍ FUNKCE MZDY

Výše odměny za práci je v socialistickém pracovním zákonodárství závislá na dvou základních kriteriích — kriteriu kvantity a kvality konané práce. V některých socialistických zemích se vedle těchto dvou základních kriterií setkáváme ještě se stanovením třetího základního kriteria — je to kriterium společenské užitečnosti práce stanovené v maďarském zákoníku práce a kriterium společenského významu práce zakotvené v zákoníku práce ČSSR. V souvislosti se stanovením základních kriterií určujících výši mzdy, bývá také uváděna zásada, že za stejnou práci přísluší stejná mzda a zakazuje se jakékoliv snížení výše odměny za práci vzhledem k pohlaví, věku, rase, či národnosti pracovníka (např. v bulharském zákoníku práce, rumunském zákoníku práce a v rumunské ústavě, záko-

³²⁾ To se např. výrazně projevilo v období poslední pětiletky v Polsku a u nás, zejména v letech 1968–1969. Srov. Benedykt Krajewski, cit. staf; A. Chyba, J. Menzel, L. Šafránek, Hospodářská politika KSČ, Práce 1971.

niku práce NDR a v Základech zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci). Tato zásada ovšem platí v pracovním právu každé socialistické země i když není výslovně uváděna, neboť je vlastní podstatě odměňování za socialismu. Lze ji též interpretovat v tom smyslu, že za nesterilnou práci nenáleží stejná odměna, což vlastně vyjadřuje nutnost diferenciací v odměňování podle pracovních zásluh a směřuje proti nivalizačním tendencím.

Správné chápání a důsledná aplikace základních kritérií výše mzdy, i když jejich opodstatněnost nevzbuzuje pochybnosti, není v praxi jednoduchou záležitostí. V souvislosti s aplikací kritéria kvantity vyvstává problém měření vykonané práce. Povaha některých druhů prací (funkcí) vykonávaných ve společenském pracovním procesu je takového rázu, že přesné měření pracovních výsledků činí značně obtížným nebo je dokonce vylučuje. V takových případech nezbývá než vycházet z rozsahu odpracované pracovní doby, neboli hypoteticky spojuvat určitou kvantitu práce s určitým rozsahem této pracovní doby. Proto se v pracovníprávních úpravách počítá s časovým systémem odměňování neboli s používáním tzv. časové formy (metody) mzdy.³³⁾ Jestliže je možné kvantitu pracovních výsledků zjišťovat (měřit), naskytá se možnost používání úkolového odměňování (tzv. úkolové formy mzdy neboli akordu). S úkolovým odměňováním se setkáváme nejen při určování výše základní mzdy, nýbrž také prémie a při výpočtu provize.³⁴⁾ Obměnou časového odměňování je tzv. paušální odměňování, které se však v praxi často nevyskytuje.

Jak systém časového odměňování, tak systém úkolového odměňování má řadu předností, ale přináší s sebou i četné problémy. Používání úkolové metody určování výše mzdy na jedné straně často umožňuje pracovníkům dosáhnout vyššího výdělku než při časové metodě a má tudíž vyšší stimulační účinky, na druhé straně je však spojeno s určitými negativními aspekty. Je to např. prvek nejistoty související s kolísáním výdělku v jednotlivých obdobích výplaty mzdy, nebezpečí, že pracovník bude přepínat své síly na úkor zdraví, že snaha dosáhnout co nejvyšší kvantity povede k určitému opomíjení kvality práce, k nedostatečnému respektování pravidel a pokynů týkajících se zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví

³³⁾ Terminologie používaná v literatuře a v právních předpisech není v tomto směru jednotná. Lze souhlasit s Maciejem Świącickim, že jde o určitý způsob, resp. metodu určování výše mzdy. Protože jak v rámci časové, tak úkolové metody určování výše mzdy se vyskytují různé varianty a obměny, je také na místě mluvit o časovém systému odměňování a úkolovém systému odměňování, jako ja např. běžné v sovětské úpravě i literatuře. Méně vhodné je, myslím, označení časová a úkolová forma mzdy, které se vžilo v naší literatuře a používá se též v naší pracovníprávní úpravě (srov. § 113 odst. 2 zákoníku práce); je třeba brát v úvahu, že pod pojmem formy plnění bývá v právní literatuře rozlišována forma peněžitého plnění a plnění v naturáliích a právě v oblasti odměňování za práci se setkáváme s oběma těmito formami plnění.

³⁴⁾ Srov. Osobnosti pravovogo regulirovanija truda v oddelnych otrasljach narodnogo chozjajstva SSSR, za redakce prof. N. G. Alexandrova, Izdatelstvo Moskovskogo Universiteta, Moskva 1960.

při práci. Jsou ovšem prostředky, jak těmto negativním aspektům čelit. Prvek nejistoty související s kolísáním výše mzdy může být zeslabován zárukou minimální výše měsíční mzdy, případně i kombinací prvků časového a úkolového odměňování. Např. prováděcí dekret k maďarskému zákoníku práce stanoví, že mzda může být určována na základě času nebo pracovního výkonu nebo též na základě kombinace obou systémů odměňování.³⁵⁾ V případech, kdy je třeba věnovat zvýšenou pozornost ochraně zdraví pracovníků, např. s ohledem na mladistvý věk nebo s přihlédnutím k rizikovému charakteru práce (tj. značnému nebezpečí pracovního úrazu nebo vzniku nemocí z povolání), bývají přímo v pracovněprávní úpravě stanoveny zákazy používání úkolového odměňování.³⁶⁾

Nelze také přehlížet, že technický pokrok, zejména dosažení vyšších stupňů mechanizace nebo automatizace a také zavádění nových druhů technologických postupů se pojí s určitým zúžením možností používání úkolového systému odměňování.³⁷⁾ Pracovní tempo totiž přestává být v řadě případů závislé na vůli a schopnostech pracovníka, který je nucen přizpůsobovat se chodu výrobního zařízení, musí respektovat dané fáze technologického postupu, které není možné urychlovat apod. Skutečnost, že na některých pracovištích bylo nutné upouštět od úkolového odměňování, tedy odměňování založeného na hodnocení individuálních pracovních výsledků, nepochybně také přispěla k rozšíření používání doplňkových složek odměny za práci, neboť si vynucovala hledání nových prostředků individualizace procesu odměňování a zainteresovanosti na individuálních a kolektivních výsledcích práce.

Používání časového systému odměňování je nesporně jednodušší než používání úkolového systému a zároveň méně nákladnější. Souvisí to s tím, že úkolový systém nelze účinně aplikovat bez techniky odůvodněných a zároveň i fyziologicky opodstatněných norem spotřeby práce (zvaných též normy výkonu, normy času, normy obsluhy apod.).³⁸⁾ Tyto normy vycházejí z toho, že při konání určité práce, za určitých technicko organizačních podmínek, lze s normálním pracovním úsilím zpravidla dosahovat určité produktivity práce. Normování práce, má-li mít náležitou úroveň, ovšem vyžaduje stanovení norem pracovníky se zvláštní kvalifikací normovačů práce, nárokuje tedy samo o sobě kvalifikované pracovní síly. V pracov-

³⁵⁾ Srov. Hongrie 2, Série législative 1967, Décret n° 34 du gouvernement révolutionnaire hongrois des ouvriers et des paysans en date du 8 octobre 1967, pris pour l'exécution de la loi n° II de 1967 portant Code du travail (Magyar Közlöny, 8 octobre 1967, n° 67), § 62 odst. 1.

³⁶⁾ Srov. § 134 odst. 2 a § 166 odst. 2 zákoníku práce ČSSR; KZoT RSFSR počítá s možností stanovení nižších výkonových norem pro mladé dělníky, které v případech předvídaných zákonodárstvím určuje vedení organizace se souhlasem odborového orgánu (čl. 179).

³⁷⁾ Srov. A. D. Zajkin, S. I. Šturko, Pravovyje voprosy organizacii opłaty truda rabočich, Juridičeskaja literatura 1967, str. 128 a násl.

³⁸⁾ K problematice materiálního stimulování intenzifikace práce a fyziologických hranic intenzity práce srov. A. V. Solovjev, Intenzivnost truda v socialističeskoj promyšlenosti, Ekonomika, Moskva 1971.

ním zákonodárství se někdy setkáváme s výslovným požadavkem, aby normy práce byly stanoveny s přihlédnutím k dosažené úrovni techniky, k vědecké organizovanosti práce a výroby i předním zkušenostem.³⁹⁾ Je také třeba počítat s tím, že probíhají časté změny v technicko organizačních podmínkách, vyplývající z procesu vědecko technické revoluce, které vedou k tomu, že normální náklad práce potřebný na jednotku výsledku práce se zmenšuje. To si vynucuje pravidelné přezkoumávání a časté revize stanovených pracovních norem, což představuje časově náročná i nákladná opatření.

Úkolové odměňování může přispívat k posilování stimulační funkce mzdy pouze tehdy, vytváří-li zaměstnávající organizace pracovníkům úkolové odměňovaným takové podmínky, aby při daném stavu techniky mohli dosahovat co nejvyšší produktivity práce. Z toho především vyplývá, že je nutné, aby pracovník měl k dispozici potřebné pracovní nástroje a pomůcky, aby mu byl zajištěn pravidelný přísun surovin, zpracovávaného materiálu, energie apod. Kodex zákonů o práci RSFSR z roku 1971 např. stanoví v čl. 108 pro vedení podniku (úřadu, organizace) povinnost zajišťovat normální podmínky práce za tím účelem, aby dělníci a zaměstnanci mohli plnit výkonné normy.

Zpevňování stanovených norem práce, tj. nahrazování norem, které zastaraly v důsledku modernizace technického vybavení, racionalizačních opatření apod. patří k předpokladům dalšího růstu produktivity práce. Je však zároveň třeba, aby pracovní právo zajišťovalo pracovníkům účast v procesu normování práce, zejména prostřednictvím odborových orgánů a rovněž umožňovalo pracovníkům uplatňovat připomínky a námítky při zavádění nových norem spotřeby práce, jestliže se domnívají, že plnění těchto norem by vyžadovalo nadměrného vypětí sil a bylo by tedy ve svých důsledcích zdraví škodlivé. Právní záruky směřující proti uplatňování norem spotřeby práce nežádoucích z hlediska fyziologického, se nyní stávají v socialistických zemích velmi aktuální v souvislosti s procesem rozvíjení socialistické racionalizace, který bude výrazně ovlivňovat další tvorbu i revizi dosavadních norem spotřeby práce.

V pracovním zákonodárství socialistických zemí je pamatováno na právní záruky týkající se normování práce, jejich konkrétní úprava však v jednotlivých zemích není vždy dostatečně rozvinutá, zejména pokud jde o řešení sporů vznikajících v souvislosti s normováním práce. Maďarská úprava např. stanoví, že pracovník, který se domnívá, že výkon vyžadovaný normou práce nebo revizí této normy je pro něho škodlivý, může podat reklamaci prostřednictvím svého bezprostředního nadřízeného.⁴⁰⁾

³⁹⁾ Srov. např. novelu zákoníku práce NDR z r. 1966., § 43–46 (République Démocratique Allemande 1, Série législative 1966, Deuxième loi du 23 novembre 1966 tendant à modifier et compléter le Code du travail de la République démocratique allemande) Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik, partie I, 1^{er} décembre 1966, n° 15); KZoT RSFSR, čl. 102.

⁴⁰⁾ Srov. prováděcí dekret k maďarskému zákoníku práce, § 64 (viz citace 35).

Kodex zákonů o práci RSFSR se zabývá v článku 109 otázkou řešení rozporů, vznikajících při stanovení a přezkoumávání norem výkonu (norem času, či norem obsluhy). Rozpory tohoto druhu, které případně mohou vzniknout mezi vedením podniku (úřadu či organizace) a příslušným odborovým orgánem, přísluší řešit nadřazeným hospodářským a vyšším odborovým orgánům.

Přizpůsobení pracovníka zpevněné normě zpravidla předpokládá proces fyziologické adaptace, který přirozeně vyžaduje určitý čas. Teprve po uplynutí tohoto času se daří pracovníkovi bez obtíží normu plnit, případně i překračovat. Protože tato skutečnost by mohla odrazovat od podávání zlepšovacích návrhů a vynálezů umožňujících zpevňovat výkonové normy, jeví se žádoucí poskytovat pracovníkovi, který je původcem racionalizačního opatření nebo vynálezu, na základě něhož došlo ke zpevňování normy, výhodu v tom směru, že po určitou dobu bude pro něj platit mzdová sazba určená původní normou. Poskytování takové výhody předvídá např. čl. 106 Kodexu zákonů o práci RSFSR; dělníkům a zaměstnancům, kteří jsou původci vynálezů nebo racionalizačních návrhů, se zachovávají dřívější sazby po dobu 6 měsíců od doby zavedení nových norem a ostatním pracovníkům, kteří pomáhali při zavádění vynálezu nebo racionalizačního návrhu, se předcházející sazby zaručují po dobu 3 měsíců.

Také v souvislosti s interpretací a aplikací druhého základního kritéria určování výše odměny za práci, tj. kritéria kvality práce, vznikají v praxi určité problémy. Problematickou je zejména otázka, zda kvalitou práce je rozumět pouze kvalitu pracovních výsledků, tedy konečné efekty konané práce, nebo souhrn znalostí, schopností, dovedností a zkušeností pracovníka, které se uplatňují v průběhu práce a jsou předpokladem dosažení určitých pracovních výsledků, či snad obojí. Vystává také otázka, zda při posuzování kvality práce je třeba brát v úvahu též různé objektivní podmínky, za nichž byla práce vykonávána, obtížnost (složitost) práce, zvláštní nároky, které její výkon klade např. na smyslovou činnost, apod. Kdybychom brali při posuzování kvality práce v úvahu jen konečné pracovní výsledky, značně by se komplikovalo odměňování pracovníků v případech, kdy práce jednotlivého pracovníka nepřináší samotné či konečné pracovní výsledky, nýbrž představuje neoddělitelnou součást kooperovaného pracovního procesu. Proto je spíše na místě chápat kritérium kvality práce v širším smyslu, tj. jak z hlediska pracovních výsledků pracovníka (je-li možné je zjišťovat), tak z hlediska znalostí a praktických dovedností, které musí být ze strany jednotlivého pracovníka vynaloženy, aby jeho práce i práce daného pracovního kolektivu přinášela žádané efekty. Větší počet těchto znalostí a dovedností, jakož i obtížnost jejich získání a osvojení neboli náročnost vzdělávacího procesu, kterým pracovník prošel, tedy představují vyšší kvalitu práce. Na druhé straně by však nebylo účelné rozšiřovat kritérium kvality do té míry, že bychom jím zhodnocovali i objektivní faktory, za nichž dochází k výkonu práce (např. zdraví škodlivé podmínky, vyskytující se v prostředí, v němž je práce konána). Tyto faktory je nepochybně třeba promítat do výdělků pracovníka, není však

vhodné vycházet z nelogické konstrukce, že existence těchto faktorů představuje vyšší kvalitu práce.

Kriteria kvantity a kvality konané práce jsou většinou v pracovním zákonodárství socialistických zemí uváděna jako dvě základní kriteria určující výši mzdy. Maďarský zákoník práce řadí k těmto kritériím ještě kritérium společenské užitečnosti práce a zákoník práce ČSSR kritérium společenského významu konané práce, jak již bylo výše zmíněno. V čem spočívá podstata kriteria společenského významu (užitečnosti) práce? Při zkoumání této otázky nelze opomíjet skutečnost, že socialistická společnost si váží každé práce, vykonávané ve společenských pracovních vztazích, tj. každé práce jednotlivce, která směřuje ve prospěch společnosti. Práce, vykonávaná na kterémkoliv úseku společenského pracovního procesu má svůj specifický význam, svou společenskou důležitost i užitečnost. Stupeň společenského významu jednotlivých druhů prací a povolání však nelze kvantifikovat; dospěli bychom zajisté k absurdním výsledkům, kdybychom se pokoušeli např. odstupňovat společenský význam práce soustružníka, řidiče, letce, lékaře, učitele apod. Určité povolání nebo druh práce sám o sobě nemůže být považován za společensky významnější než jiný druh práce či povolání. Nemůžeme ovšem přehlízet, že výsledky práce určitých odvětví národního hospodářství nebo oborů mohou nabývat v určitých etapách vývoje socialistické společnosti zvláštního významu — např. proto, že podmiňují rozvoj dalších odvětví a oborů, přispívají k uspokojování základních potřeb obyvatelstva, apod. Zvláštní význam pracovních výsledků dosažovaných na určitém úseku společenského pracovního procesu vyvolává zvýšený zájem socialistické společnosti na tom, aby na daném úseku byla zajištěna stabilizace pracovních sil, případně příliv nových pracovních sil a opodstatňuje snahu jej podporovat prostřednictvím určitých mzdových preferencí. Kriterium společenského významu (užitečnosti) práce souvisí právě s regulující funkcí mzdy ve vztahu ke stabilizaci a společensky žádoucím pohybu pracovních sil. Jeho podstata tkví v potřebě materiálního ocenění toho, že pracovník svým zapojením na konkrétním úseku společenského pracovního procesu respektuje zvýšený společenský zájem na zajištění dostatečného počtu pracovních sil na tomto úseku, významném pro další ekonomický a společenský rozvoj.

Odstupňování mzdových sazeb a schémat (rozpětí) platů nikoliv na úrovni organizace, nýbrž na úrovni ústřední, umožňuje v socialistickém pracovním právu provádět mzdové preference pracovníků v určitých odvětvích a oborech s přihlédnutím k významu daného úseku společenského pracovního procesu pro ekonomický a společenský rozvoj. Není však nezbytné, aby kritérium společenského významu práce bylo uváděno jako třetí základní kritérium určující výši odměny za práci — proto se s ním v zákonících práce socialistických zemí vždy nesetkáváme. Opodstatněnost zařazení kriteria společenského významu (užitečnosti) práce vedle základního kriteria kvantity a kvality může také vzbuzovat pochybnosti vzhledem k tomu, že nevyjadřuje individuální pracovní zásluhy pracovníka, neboť ty zhodnocuje kritérium kvantity a kvality práce.

Z hlediska uplatňování stimulační funkce mzdy, neboli pobídkové účinnosti odměňování, mají ve vnitřní struktuře odměny za práci největší význam mzda (základní mzda, plat) a prémie. Způsob určování mezd a premii je zpravidla vymezován přímo v zákoníku práce.

Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci např. stanoví v čl. 37, že odměňování práce dělníků se provádí na základě tarifních sazeb (platů) schvalovaných centrálním způsobem. Zařazování konaných prací do určitých tarifních tříd a přiznávání kvalifikačních tříd dělníkům provádí vedení podniku či organizace se souhlasem příslušného odborového orgánu, a to v souladu s tarifně kvalifikačním katalogem. Obdobně také odměňování práce zaměstnanců se provádí na základě schémat funkčních platů, schvalovaných centrálním způsobem. Funkční platy zaměstnanců stanoví vedení podniku (úřadu, organizace) v souladu s funkcí a kvalifikací pracovníka. Bulharský zákoník práce zmocňuje k úpravě systému a sazeb odměňování práce v různých odvětvích Radu ministrů. Sazby odměňování mají být určovány v závislosti na délce pracovního dne, vyžadovaném vzdělání, namáhavosti nebo zdraví škodlivosti práce a jejím významu pro národní hospodářství. Také rumunský a albánský zákoník práce obsahují základní zmocnění k úpravě mezd pro Radu ministrů.⁴¹⁾ Podle dikce rumunského zákoníku práce mají dělníci a zaměstnanci za plnění povinností vyplývajících z pracovní smlouvy právo na mzdu, stanovenou podle kvality a kvantity konané práce, v souladu s kategoriemi profesionálních kvalifikací a mzdovými tarify stanovenými Radou ministrů. Rumunský zákoník práce také stanovil zásadu, podle níž za výkon prací vyžadujících zvláštní znalosti nebo speciální přípravu, mají pracovníci právo na mzdu určenou pro danou profesionální kategorii, i když nemají příslušné vysvědčení nebo titul. Zakotvení této zásady vyplývalo ze situace na počátku padesátých let, kdy se v Rumunsku teprve vytvářela socialistická inteligence a bylo často nutné svěřovat výkon kvalifikovaných prací pracovníkům, kteří si při výkonu práce vzdělání získávali nebo doplňovali.

Podle albánského zákoníku práce přísluší dělníkovi nebo zaměstnanci za vykonanou práci odměna, která je poskytována podle její kvantity a kvality. Rada ministrů stanoví sazby odměňování různých kategorií prací, a to s náležitým zhodnocením prací snadných a obtížných, prací specializovaných a nespecializovaných, jakož i významu, který má vykonávání pracovních úkolů.

Maďarský zákoník práce vychází z principu, že systém odměňování je určován v závislosti na kvantitě, kvalitě a společenské užitečnosti práce. Mzda, jakož i jakákoliv jiná odměna, která je vyplácena za vykonanou práci, musí být stanovena na základě osobního výkonu pracovníka, přičemž se bere v úvahu jeho příspěvek k dobrému chodu provozu. K úpravě

⁴¹⁾ Srov. cit. rumunský zákoník práce, čl. 33; dále albánský zákoník práce, čl. 34 Albanie 1, Série législative 1966, Loi n° 4170 du 12 septembre 1966 portant Code du travail de la République populaire d'Albanie (Gazeta zyrtare, 29 septembre 1966, n° 6).

mezd je zmocněn ministr práce, kterému přísluší v dohodě s kompetentním ministrem upravovat základní mzdy pracovníků, tj. stanovit mzdové sazby, které slouží k vytváření systémů mezd (spočívajících na roztrídění prací do určitých kategorií). Kolektivní smlouvy pak upravují systémy a způsoby odměňování, jakož i ostatní podmínky odměňování práce.

Zákoník práce NDR v platném znění stanoví určité principy odměňování, týkající se zároveň mezd i prémie. Důležitý význam, který v oblasti hmotné zainteresovanosti přikládá tento zákoník vedle mezd také prémie, se odráží i v tom, že novela zákoníku práce NDR z r. 1966, která přinesla řadu změn a doplňků ke kapitole IV. týkající se mezd, pozměnila název této kapitoly, který původně zněl „Mzda“ na znění „Mzda a prémie“.

V zákoníku práce NDR se vychází z toho, že materiální zainteresovanost pracovníků na vyšším stupni produktivity práce nachází svůj výraz v zásadě „vše, co slouží společnosti, musí být zároveň výhodné pro podnik a pro jednotlivého pracovníka“. Naplňování této zásady se projevuje ve vyplácení mezd a prémie, které mají podněcovat pracovníky k přebírání významných úkolů; zároveň mají podněcovat jejich zájem na realizaci výsledků vědeckotechnické revoluce, na aplikaci racionalizačních opatření, na zvyšování kvalifikace a podporovat co nejúplněji využívání pracovních příležitostí v národním hospodářství. Úpravu tzv. mzdových podmínek (tj. stanovení mzdových sazeb a platů, forem mzdy a roztrídění různých druhů prací, resp. pracovních činností pro účely odměňování do různých skupin), jakož i zásad poskytování prémie v jednotlivých hospodářských odvětvích, svěřuje zákoník práce NDR tzv. rámcovým kolektivním smlouvám. Při úpravě mzdových sazeb se v rámcových kolektivních smlouvách musí dbát na to, aby tyto sazby vyjadřovaly rostoucí nároky na schopnosti pracovníků, které přináší proces kulturní a technické revoluce, a aby podněcovaly zájem pracovníků na získávání vyšší kvalifikace v souladu s potřebami národního hospodářství. Výše mzdy má být určována s přihlédnutím k vyžadovaným schopnostem, nesnadnosti pracovních úkolů, k plnění norm týkajících se výkonu práce a jiných požadavků kladených na práci, jakož i ke skutečně odpracované době. Každý pracovník má právo na odměňování podle mzdové skupiny, do níž je zařazena pracovní činnost, kterou vykonává na základě pracovní smlouvy, jestliže má příslušné předpoklady vyžadované pro výkon dané činnosti. Jestliže tyto předpoklady dosud nemá, určí ředitel podniku v dohodě s pracovníkem lhůtu a způsob doplnění požadované kvalifikace. Během období, kdy si pracovník doplňuje požadovanou kvalifikaci, platí pro jeho odměňování určité odchylky.

Polské pracovní právo zatím není kodifikováno; některé otázky týkající se poskytování odměny za práci vykonávanou v pracovním poměru upravuje závazkový kodex z r. 1933. Je to zejména pravidlo, že odměna za práci záleží na druhu, kvantitě a kvalitě práce skutečně vykonávané nebo práce, k jejímuž konání byl pracovník připraven a která nemohla být konána z příčin na straně zaměstnavatele. Výše základních mezd je určována mzdovými tarify, upravovanými v kolektivních smlouvách. Kolektivní smlouvy jsou považovány za nástroj mzdové politiky, jejíž provádění v celo-

státním měřítku přísluší Radě ministrů. Rozhodnutí Rady ministrů v oblasti mzdové politiky jsou přijímána na základě dohody s Ústřední radou odborů. V oblasti jednotlivých odvětví provádějí mzdovou politiku ministři, resp. vedoucí ústředních orgánů, a to v součinnosti s výbory odborových svazů. Určitou pravomoc v otázkách odměňování má také Státní rada, neboť v případech, kdy jmenování do určitých funkcí přísluší Státní radě, pověřuje ji zákon také k stanovení platu za výkon dané funkce. Rozhodnutí Rady ministrů, případně Ekonomického výboru Rady ministrů, obsahují významné směrnice pro kolektivně smluvní úpravu mezd, týkající se zejména mzdového zařazování pracovníků, vytváření mzdových proporcí při stanovení mzdových sazeb, používání úkolové a časové metody určování výše mezd, zásad prémiování, druhů a výše příplatků k základním sazbám, jakož i druhů a výše plnění v naturáliích.

Pojetí otázek úpravy mzdy v jugoslávském pracovním právu je poněkud odlišné od pojetí v ostatních socialistických zemích. Odměna pracovníků zde není označována pojmem mzda; mluví se o osobním podílu nebo příjmu pracovníka z důchodu společenství pracovníků, což souvisí s koncepcí skupinového vlastnictví. Jugoslávský základní zákon o pracovních vztazích stanoví princip, že každý pracovník má právo na základě objemu práce, kterou koná a výsledků hospodaření jak pracovního úseku, k němuž patří, tak celé pracovní jednotky, jejímž je členem, na svůj podíl ze sumy, kterou dané společenství pracovníků rozděluje mezi své členy.⁴²⁾ Výše tohoto osobního příjmu pracovníka je určována na základě kritérií a norem, které si stanoví přímo jednotlivá společenství pracovníků. Zákonná úprava dává pouze základní vodítko pro tvorbu těchto norem. Uvádí např., že mají vycházet z povahy a specifických rysů různých činností, které jsou konány v dané jednotce práce, přihlížet k pracovní náplni jednotlivých funkcí, ke složitosti těchto funkcí nebo úkolů, vyžadujících zvláštní předpoklady, k úloze pracovníka v procesu organizace výroby, jakož i k podmínkám a vlivům, jimž je pracovník vystaven při výkonu zaměstnání. Vzhledem k tomu, že příjem z pracovní činnosti pracovníků je osobním podílem na důchodu společenství pracovníků, lze jeho výši určovat až po sestavení roční bilance společenství pracovníků. V průběhu roku jsou pracovníkovi vypláceny pouze zálohy na jeho osobní příjem, určované s přihlédnutím k průběžným výsledkům práce a hospodaření.

Zákoník práce ČSSR používá pojmu mzda ve smyslu celého komplexu různých složek odměňování, jejichž poskytování připadá u pracovníků v pracovním poměru v úvahu (srov. § 113 odst. 1). Stimulační funkce mzdy je vyjadřována v ustanovení § 111 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož mají mzdy podporovat hmotný zájem pracovníků na dosahování co nejlepších hospodářských výsledků, na růstu výroby a produktivity práce, na zvyšování hospodárnosti, kvality a užitné hodnoty výrobků a zvyšovat zájem pracovníků o růst jejich kvalifikace.

⁴²⁾ Srov. Yougoslavie 1, Série 1966, Loi fondamentale du 24 octobre 1966 sur les relations de travail (Službeni list, 9. novembre 1966, n° 43, texte n° 516), § 78.

Pokud jde o otázku výše mzdy, uvádí zákoník práce základní kritéria determinující její výši, avšak výslovně nestanoví způsob určování výše mzdy. Z ustanovení § 112 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož je organizace povinna poskytovat pracovníku mzdu podle mzdových předpisů, popřípadě podle příslušných ustanovení kolektivních smluv, lze vyvodit, že otázky týkající se určování výše mzdy jsou závazným způsobem upraveny mzdovými předpisy.⁴³⁾ V zákoníku práce není přímo obsaženo zmocnění k vydávání mzdových předpisů pro příslušné státní orgány, nýbrž odkazuje se v tomto směru na zvláštní předpisy.⁴⁴⁾ Orgány, kterým přísluší vydávání mzdových předpisů, uvádí § 37 vyhlášky federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 158/1970 Sb., o usměrňování mzdového vývoje a o zásadách odměňování práce, ve znění vyhlášky federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 165/1971 Sb.; jedná se o ústřední orgány jak na úrovni federální, tak na úrovni republikové.

Obsahem mzdových předpisů má být ve smyslu § 113 odst. 4 zákoníku práce úprava mzdových soustav pro jednotlivá odvětví nebo obory národního hospodářství, popřípadě pro skupiny pracovníků. Není zde však blíže vymezeno, co všechno lze pod pojem mzdových soustav zahrnout. V tomto směru by zřejmě citované ustanovení zákoníku práce vyžadovalo určitého zpřesnění nebo rozvedení v prováděcím vládním nařízení. Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 158/1970 Sb., která se svou terminologií poněkud liší od pojmů používaných v zákoníku práce, mluví o soustavě tarifních mezd a také o soustavách základních mezd, jež blíže charakterizuje v § 19. Soustava tarifních mezd je zde chápána jako nástroj centrálního řízení mezd a základ ekonomicky odůvodněná diferenciacce mezd. Soustavu tarifních mezd zřejmě vytváří ve svém souhrnu soustavy základ-

⁴³⁾ Otázkám významu ujednání výše mzdy v pracovní smlouvě věnovala u nás pozornost řada autorů (srov. např. M. Kalenská, Závaznost ujednání výše mzdy v pracovní smlouvě, Socialistická zákonnost 1967, str. 139 a násl.; J. Filo, A. Mydlík, V Pašková Regulace miezd a jej právné aspekty. Právny obzor č. 8, roč. 1970, str. 737 a násl.; Marie Šebková, Některé právní problémy stanovení výše mzdy v pracovní smlouvě, Právnik č. 1, roč. 1971, str. 25 a násl.). Ztotožňuji se s těmi autory, kteří poukazují na to, že smluvní ujednání o výši mzdy v rámci stanoveného rozpětí nezabraňuje organizaci poskytovat mzdy nižší, jestliže pracovník vykazuje pracovní výsledky nižší hodnoty, než odpovídá jeho znalostem a schopnostem, případně nižší hodnoty než ostatní pracovníci konající stejnou práci; platí to i v opačném smyslu, že organizace nemůže s odvoláním na smluvní ujednání odmítat poskytování vyšší mzdy (umožňuje-li to ovšem mzdový předpis), jestliže pracovník dosahuje kvantitativně i kvalitativně pracovních výsledků vyšší hodnoty, než se předpokládalo při uzavírání pracovní smlouvy. Smluvní ujednání o pevné výši mzdy lze totiž aplikovat pouze tehdy, jestliže se nedostává do rozporu nejen se mzdovými předpisy, ale ani se základními principy odměňování v socialistickém pracovním právu, tj. s principem odměňování podle kvantity a kvality skutečně konané práce a principem za stejnou práci stejná odměna. Tak je tomu v případech, kdy výsledky dosahované pracovníkem odpovídají těm výsledkům, které se předpokládaly při uzavírání smluvního ujednání o výši mzdy.

⁴⁴⁾ V současnosti je tímto předpisem § 43 zákona č. 133/1970 Sb. o působnosti federálních ministerstev.

ních mezd, upravované příslušnými orgány na základě zásad stanovených federálním ministerstvem práce a sociálních věcí. Hlavní prvky soustav základních mezd pak tvoří tarifní třídy (stupně), katalogy povolání a funkcí a stupnice mzdových tarifů a tarifních příplatků.

K posílení pobídkové účinnosti mzdy jako základní složky celkové odměny za práci jsou v socialistickém pracovním právu zpravidla určeny především premie. Proto je také otázkám týkajícím se poskytování premií věnována v pracovněprávních úpravách socialistických zemí značná pozornost. Jedná se zejména o otázky druhů premií, fondů ze kterých mají být vypláceny, dále o otázky vzniku nároku na jednotlivé druhy premií, určování jejich výše, o výplatní období premií, jakož i o otázky snížení či odnětí nároku na premie.

V Základech zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci se rozlišují časově premiové a úkolově premiové systémy odměňování práce, které se mohou zavádět za účelem posílení materiální zainteresovanosti dělníků a zaměstnanců na plnění a překračování výrobních plánů, zvyšování efektivnosti a rentabilnosti výroby, na růstu produktivity práce, zlepšování kvality produkce a na úspoře materiálových zdrojů. Podrobnou úpravu otázek týkajících se premiování obsahují premiové řady dělníků a zaměstnanců, schvalované vedením podniku či organizace se souhlasem odborového orgánu.

Proces zdokonalování řízení ekonomiky, spočívající v zavádění nového systému plánování a ekonomického stimulování, který je v sovětské literatuře označován jako hospodářská reforma, vedl k přijetí řady nových normativních aktů týkajících se otázek odměňování práce, mezi nimi i premiového odměňování (např. Vzorová pravidla o premiování z r. 1967). Lze říci, že jedním ze základních rysů hospodářské reformy byla snaha nalézt nové způsoby materiálního stimulování pracovníků a také nové zdroje tohoto stimulování.

Vedle premií za individuální výsledky práce se začaly v procesu hospodářské reformy používat také premie za výsledky práce celého kolektivu, vyplácené z materiálně pobídkového fondu, vytvářeného ze zisku, který byl podnikem docílen.⁴⁵⁾ Sledovalo se tím zejména vytváření materiální zainteresovanosti pracovníků na konečných efektech hospodaření dané socialistické organizace, tedy nejen např. na vyrobení produkce v plánovaném rozsahu, ale i na její realizaci, tj. úspěšném odbytu. Pro vyšší premií vyplácených z fondu materiálně pobídkového nebyl stanoven žádný maximální limit. Výše těchto premií byla dána do závislosti výlučně na prostředcích tohoto fondu. Premie za individuální výsledky práce dělníků byly nadále vypláceny z fondu mzdy; u těchto premií se uplatňovalo pravidlo, že jejich výše nesmí přesáhnout limit stanovený ve vztahu k průměrné mzdě pracovníka (např. 40 % průměrné mzdy pracovníka), avšak není zá-

⁴⁵⁾ Srov. S. S. Karinskij, Chozjajstvennaja reforma i problemy premirovanija rabočich i služuščich, cit. sborník, str. 105 a násl.

vislá na prostředcích fondu mzdy. Podnikové prémiové řády stanovily různé druhy ukazatelů, jejichž splnění mělo podmiňovat vznik nároku na prémii. Vyvinulo se tak např. prémiování za splnění zvlášť důležitých výrobních úkolů, prémiování za výsledky v socialistickém soutěžení, za vytvoření a zavádění technických novinek, jakož i jiné druhy prémiování — např. prémiování za úsporu paliva, elektrické a tepelné energie, prémiování za vysoce kvalitní zhotovení a včasné odbavení produkce pro export. Při prémiování dělníků se zpravidla vycházelo z měsíčních výsledků práce, při prémiování technicko inženýrských pracovníků, zaměstnanců a vedoucích pracovníků z měsíčních nebo čtvrtletních výsledků.

V sovětské literatuře bylo poukazováno na to, že při prémiovém odměňování se v praxi vždy vyskytuje nebezpečí vzniku určitých škodlivých tendencí, a to v podstatě dvojího druhu.⁴⁶⁾ Za prvé jsou to tendence k subjektivismu při posuzování vzniku nároku a určování výše prémie, podporované názory, že vedoucí pracovník by měl zcela volně, bez objektivně stanovených kritérií, posuzovat pracovní výsledky jednotlivých pracovníků pro účely prémiování; tyto tendence se někdy skrývají pod pláštěm boje s nivelizací nebo záminkou nutnosti důsledné diferenciaci v odměňování, ve skutečnosti však ve svých důsledcích vedou k tlumení iniciativy pracovníků, vzniku pocitu nespravedlnosti, k potlačování kritičnosti vůči práci vedení organizace. Za druhé jde o tendence k automatickému rozdělování prémie mezi všechny členy pracovního kolektivu, bez přihlížení k rozdílům v jejich pracovních zásluhách a skutečných výsledcích práce; prémie se pak mění v jakýsi příplatek ke mzdě, s nímž všichni počítají, který však nemá žádný stimulační význam. Oběma druhům tendencí, představujících extrémní, nesprávný přístup k používání prémie, je ovšem možné a zároveň nutné čelit.

V rámci boje s tendencí k subjektivismu v procesu prémiování má zejména význam vypracování přesných, zdůvodněných ukazatelů prémiování v prémiových řádech a účast odborových orgánů jak při tvorbě, tak kontrole dodržování prémiových řádů. Proti nivelizačním tendencím při prémiování je v Sovětském svazu namířeno uplatňování tzv. korektivů prémiování. Jejich podstata spočívá v tom, že vedení organizace může svým rozhodnutím, učiněným na základě souhlasu odborového orgánu, změnit určenou výši prémie jak ve směru snížení, tak ve směru zvýšení, případně prémie odejmout. V literatuře se rozeznávají tři druhy těchto korektivů:

a) změna výše prémie (ve směru zvýšení či snížení), a to v rozmezí 25%, s přihlédnutím ke kvalitativní hodnotě práce a osobnímu vkladu pracovníka ke společně dosaženým pracovním výsledkům, zejména za účelem ocenění mimořádných pracovních úspěchů;

b) snížení prémie (až o 50 %) za nesplnění tzv. doplňkových podmínek prémiování (např. rytmičnosti provozu v průběhu celého měsíce), aniž by byla zkoumána otázka zavinění;

⁴⁶⁾ Srov. S. S. Karinskij Chozjajstvennaja reforma i problemy premirovanija rabočich i služuščich, cit. sborník, str. 105 a násl.

c) odnětí prémie v případech zaviněného porušení pracovní kázně nebo v případech vzniku trestní či administrativní odpovědnosti pracovníka; v případech neomluvených absencí je vedení organizace nejen oprávněno, ale povinně prémie odejmout.⁴⁷⁾

Zákoníky práce, které byly v některých lidově demokratických zemích přijaty na počátku padesátých let, jako rumunský a bulharský zákoník práce, mají o prémiech jen velmi stručné ustanovení. Např. v rumunském zákoníku práce se uvádí, že pracovníci mohou dostávat kromě mzdy určitého tarifem též prémie, a to za podmínek stanovených Radou ministrů. Bulharský zákoník práce stanoví, že Rada ministrů může upravit nařízením poskytování prémie za plnění nebo překračování plánu výroby, za úsporu surovin nebo pohonné energie, jakož i poskytování jiných druhů prémie. Projevuje se zde tedy koncepce, že poskytování prémie má být stejně jako poskytování základních mezd upraveno centrálním způsobem.

Maďarský zákoník práce z r. 1967 se výslovně nezmiňuje o možnosti poskytování prémie. Počítá s poskytováním mimořádných odměn nad mzdu pracovníka, který soustavně vyniká kvalitou práce a příkladným chováním. Podrobnosti týkající se poskytování těchto odměn upravují kolektivní smlouvy.

Naproti tomu zákoník práce NDR v novelizovaném znění obsahuje řadu ustanovení týkajících se prémie. Vychází se zde z pojetí, že prémie mají být poskytovány nad mzdu za účelem ocenění dobrých výsledků podniku v oblasti ekonomické, při čemž se bere v úvahu přínos pracovní skupiny i jednotlivých pracovníků na dosažených výsledcích, jakož i za účelem ocenění individuálních mimořádných pracovních úspěchů. Podmínky poskytování prémie se vypracovávají za účasti pracovníků a stanoví se v kolektivní smlouvě podniku. Může se např. počítat s vyplácením prémie nejen za vynikající výkony, ale také za úspory materiálu a surovin, za odhalo-

⁴⁷⁾ Na právní podstatu odnětí prémie (plně či částečně) za tzv. „производственны́е упу́сценія“ (přestupky pracovníků, které se nepříznivě odrážejí v chodu výroby) se sovětská autoři dívají různě. Někteří se domnívají, že jde o formu materiální odpovědnosti (srov. F. S. Veselkov, *Materialnoje stimulirovanije trudjaščichsja v SSSR*, Gospolitizdat, 1962, str. 137; G. Zinčenko, M. Laptin, *Materialnaja otvetstvennost za rezultaty truda i chozjajstvovanija*, *Kommunist* 1966, str. 43). Jiní vycházejí z toho, že jde o zvláštní druh právní odpovědnosti (srov. E. A. Klenov, V. G. Malov, *Materialnaja otvetstvennost rabočich i služuščich na předprijatiji*, *Juridičeskaja literatura*, 1968, str. 26–27). Další autoři vyjádřili názor, že jde o zvláštní materiální, nikoliv však disciplinární sankci (srov. např. S. S. Karinskij, *Chozjajstvennaja reforma i voprosy oplaty truda*, *Sovetskoje gosudarstvo i pravo*, № 7, 1967, str. 34). Kromě toho zaujala řada autorů stanovisko, že jde o určitou formu hodnocení kvantity a kvality práce, čili pracovního vkladu pracovníka při odměňování, tedy nikoliv o druh právní odpovědnosti. Zdůrazňují, že přestupek pracovníka snižuje hodnotu jeho pracovního vkladu, nepříznivě ovlivňuje pracovní výsledky a efektivnost práce na daném pracovišti nebo i v podniku jako celku a proto se musí odrazit v odměňování pracovníka (srov. S. T. Škurko, *Premirovanije rabočich v promyšlennosti*, Gosjurizdat 1963, str. 88 a násl.; I. A. Tiščenkov, *O garantijach materialnogo poščerenija*, *sborník Chozjajstvennaja reforma i trudovoje pravo*, Nauka, Moskva, 1970, str. 241 a násl.).

vání a využití vnitřních rezerv výroby, za zdokonalení úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Platí však zásada, že je třeba stanovit taková kritéria poskytování prémie, na jejichž plnění mají pracovníci vliv a která podporují plnění úkolů státního plánu.

Prémie jsou tedy v pracovním právu NDR chápány jako složka odměňování, která v sobě spojuje prvky zainteresovanosti jak na individuálních, tak na kolektivních výsledcích práce. Kromě toho má být poskytování prémie nejen stimulem materiálního rázu, ale i morálního rázu, což se odráží v pravidlu o slavnostním způsobu vyplácení prémie ředitelem podniku, které je přímo v zákoníku práce NDR zakotveno (týká se zejména prémie vyplácených ke konci roku).

V polském pracovním právu představují prémie nejvíce rozšířenou doplňkovou složku odměňování. Prémiový nárok pracovníka vzniká splněním předpokladů stanovených v prémiovém řádu. K těmto předpokladům zpravidla patří zejména dosažení zvlášť úspěšných pracovních výsledků pracovníkem nebo kolektivem pracovníků. Ve vztahu k určování výše prémiových nároků se uplatňují různé metody prémiování.

V polské literatuře bylo kritizováno nesprávné uplatňování instituce prémie, které se někdy projevuje v praxi.⁴⁸⁾ Polští autoři je spatřují v poskytování prémie za průměrné plnění obvyklých pracovních povinností nebo jednoduše v souvislosti s uplynutím určité doby. Problémem je také směšování prémie s tzv. pracovními odměnami, k němuž poměrně často dochází. Prémie jsou v teorii polského pracovního práva považovány za nárokovou složku odměny za práci, vznikající při splnění stanovených podmínek, zatímco poskytování pracovní odměny záleží na rozhodnutí příslušného vedoucího pracovníka a nemůže být vymáháno právními prostředky.

Zákoník práce ČSSR nemá zvláštní ustanovení, které by upravovalo poskytování prémie; uvádí k této otázce v § 113 odst. 3 pouze to, že ke zvýšení ekonomické účinnosti mzdy lze k základní mzdě poskytovat prémie podle plnění předem stanovených ukazatelů. Z této dikce tedy vyplývá, že prémie jsou v našem pracovním právu určeny k posilování stimulační funkce mzdy. Základní principy týkající se podmínek poskytování prémie a určování jejich výše stanoví v § 25 vyhláška č. 158/1970 Sb. Je to především princip, že prémie lze poskytovat na pracovištích, kde je možné žádané výsledky práce, které pracovníci bezprostředně ovlivňují nebo za něž odpovídají, vyjádřit měřitelnými technickými nebo ekonomickými ukazateli, jejichž plnění lze bezpečně kontrolovat; při stanovení těchto ukazatelů se má vycházet z normativních podkladů o spotřebě práce, o nákladech na výrobu, o kvalitě výrobků. Z toho je zřejmé, že prémiování přichází v úvahu zejména u pracovníků úkolově odměňovaných, neboť úkolového odměňování se používá na pracovištích, kde lze předem hospodárně stanovit pracovní postup a normy spotřeby práce, kontrolovat množ-

⁴⁸⁾ Srov. Maciej Świącicki, cit. publikace, str. 426 a násl.; Prawo pracy dla praktyków, pod redakci Eugeniusza Modlińskiego a Henryka Borkowskiego, Wydawnictwo pracownicze Warszawa 1971, str. 153 a násl.

ství a kvalitu výsledků práce a kde pracovníci mohou pracovním úsilím významně ovlivnit kvantitativní výsledky práce a její produktivitu (srov. § 21 odst. 1 cit. vyhl.).

Pokud jde o výši prémie, platí zásada, že výše prémie a její průběh v závislosti na plnění ukazatelů musí být uměrné pracovnímu výkonu, ekonomickému přínosu práce a výši mzdových prostředků, a napomáhat žádoucí diferenciaci mezd (srov. § 25 odst. 2 cit. vyhl.). Obecně tedy není stanovena maximální výše prémie limitem absolutním či relativním (tj. ve vztahu k základní mzdě či výdělků pracovníka), avšak výše prémie není nezávislá na mzdových prostředcích organizace.⁴⁹⁾

Zabýváme-li se závislostí výše prémie na mzdových prostředcích organizace, nelze opomíjet, že zdroje poskytování prémie nejsou vždy stejné. Je totiž třeba rozlišovat prémie, na jejichž výplatu byly organizaci poskytnuty podle § 6 odst. 5 cit. vyhlášky nebo podle zvláštních předpisů účelové dotace a ostatní prémie. Prémie, na které byly poskytnuty účelové dotace, se uhrazují z tzv. fondů odměn, naproti tomu ostatní prémie se zahrnují do nákladů (označovaných v hospodářských organizacích jako „mzdové a ostatní osobní náklady“). Na výplatu prémie, na které byly poskytnuty účelové dotace, se vztahuje tzv. záruka mezd, upravená v ustanovení § 17 cit. vyhlášky. Podstata této záruky spočívá v tom, že výplata určitých složek mzdy je pracovníkům zaručována (ovšem za předpokladu, že byly splněny příslušné podmínky týkající se vzniku nároku na tyto složky) i v případech tzv. omezení výplat ve smyslu § 15 odst. 4 cit. vyhlásky nebo při nedostatku prostředků na účtě organizace u banky. Na výplatu ostatních prémie se záruka mezd nevztahuje, avšak je přípustné, aby orgán hospodářského řízení zvýšil ve zmíněných případech jednotlivým organizacím úhrn zaručených mezd za účelem umožnění výplaty nezaručených prémie, zejména ve vnitropodnikových útvarech, které splnily úkoly plánu.

Úprava konkrétních podmínek premiování (tj. zejména stanovení ukazatelů, určování výše a průběhu prémie, jakož i období, za které se prémie poskytují) byla svěřena premiovým řádům, které vydává vedoucí organizace (srov. § 25 odst. 3 cit. vyhl.). Podmínka účasti odborového orgánu na tvorbě premiového řádu není ve vyhlášce č. 158/1970 Sb. stanovena; lze ji však odvodit z § 123 zákoníku práce, podle něhož stanovení podmínek pro premiování patří k opatřením, které může organizace provádět jen s předchozím souhlasem závodního výboru (pokud není vládou ČSSR v dohodě s Ústřední radou odborů upravena účast odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchylně).

Vedle prémie nebo místo prémie slouží někdy v socialistickém pracovním právu k posilování stimulační funkce mzdy také různé druhy odměn,

⁴⁹⁾ Otázka právního nároku na prémie byla v naší literatuře předmětem diskuzí. Srov. např. J. Slíž, K otázkám právního nároku na prémie, *Socialistická zákonnost* č. 9, roč. 1963, str. 482; K. Witz, *Právní aspekty mzdové politiky v ČSSR*, *Právní obzor* č. 2, roč. 1970, str. 167 a násl.

příplatků či doplatků. Např. podle maďarského zákoníku práce mají být poskytovány odměny, jakož i udělována vyznamenání pracovníkům, kteří soustavně vynikají kvalitou své práce a příkladným chováním. V polském pracovním právu se setkáváme s tzv. pracovními odměnami, které na rozdíl od prémie nejsou považovány za nárokovou složku odměny za práci, poskytovanou při splnění určitých předem stanovených podmínek, nýbrž za prostředek ocenění mimořádného individuálního výkonu pracovníka, o jehož použití rozhoduje příslušný vedoucí pracovník. V polské literatuře jsou pracovní odměny definovány jako doplňkové mimozávazkové majetkové plnění zaměstnavatele ve prospěch pracovníka.⁵⁰⁾

V sovětském pracovním právu se např. posuzují jako doplňkové složky odměňování doplatky vedoucím brigád (tj. pracovního kolektivu dělníků), za předpokladu, že celá brigáda plní výkonové normy. Doplňkovou složkou odměňování obecného významu jsou ve smyslu Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci odměny za výsledek roční práce (označované v sovětské literatuře zpravidla jako ježegodnoje voznagraždenije.) Pro tuto složku odměňování je charakteristické především to, že se nevypláci z fondu mzdy, nýbrž z fondu vytvářeného ze zisku docíleného podnikem či organizací. Její výše, jakož i výplata vůbec, je tedy přímo závislá na tom, zda a v jaké výši podnik dosáhl zisku. Souvisí to s funkčním zaměřením této složky odměňování, určené především k posilování hmotné zainteresovanosti na kolektivních výsledcích práce. To ovšem neznamená, že by se při poskytování odměn za výsledky roční práce nepřihlíželo k individuálním výsledkům práce. Při určování výše této odměny jednotlivým pracovníkům se uplatňují dvě základní kritéria – výsledky práce dělníka nebo zaměstnance a délka nepřetržitého trvání pracovního poměru k podniku či organizaci. Z toho je zřejmé, že poskytováním ročních odměn se sleduje vedle zvýšení zájmu pracovníků na efektivnosti hospodaření také posilování stabilizace pracovněprávních vztahů. Konkrétní pravidla o způsobu výplaty odměn za výsledky roční práce se schvalují vedením podniku či organizace po souhlasu odborového orgánu. Obdobně jako poskytování prémie, není tudíž ani poskytování odměn za roční výsledky práce určováno v sovětském pracovním právu centrálním způsobem, nýbrž řídí se konkrétními pravidly vytváření na úrovni podniků a organizací.

V průběhu zavádění hospodářské reformy v SSSR byly v řadě podniků získány četné praktické zkušenosti s poskytováním ročních odměn, které pak byly v literatuře zobecňovány.⁵¹⁾ Většinou se v podnikových pravidlech o poskytování ročních odměn osvědčilo stanovení zásady, že odměny se poskytují pracovníkům nejdříve po uplynutí jednoho roku trvání

⁵⁰⁾ Srov. Maciej Śwęcicki, cit publikace, str. 435 a násl.

⁵¹⁾ Srov. E. A. Monastyrskij, O soveršenstvovaniji pravovych norm, regulirujuščich načislenije i vyplatu ježegodnogo voznagraždenija iz fonda materialnogo pooščerenija, Chozjajstvennaja reforma i trudovoje pravo, Nauka, Moskva 1970, str. 258 a násl.; I. A. Tiščenkov, O garantijach materialnogo pooščerenija, str. 241 a násl., tentýž sborník.

pracovního poměru k organizaci. Výše roční odměny byla v těchto pravidlech obvykle diferencována podle služebního stáří pracovníka, a to v relaci k jeho výdělku; např. při služebním stáří od jednoho roku do tří let v rozsahu dvoutýdenního výdělku pracovníka, při služebním stáří od tří do pěti let v rozsahu třítýdenního výdělku, při služebním stáří nad pět let v rozsahu čtyřtýdenního výdělku. Stanovením relace výše roční odměny k celkovému výdělku pracovníka (který může zahrnovat nejen mzdu určenou tarifní sazbou, ale i prémie a různé příplatky a doplatky) má být zajištěno promítnutí individuálního pracovního přínosu pracovníka do výše jeho roční odměny. Kromě toho se však počítá s možností zvýšení roční odměny takto určené, a to v případech úderníků komunistické práce, významných pracovníků, vynálezců a racionalizátorů, a naopak též s možností snížení její výše v důsledku uložení disciplinární sankce a neomluvených absencí. Podniková pravidla o poskytování ročních odměn též zpravidla předvídají zvláštní slavnostní způsob vyplácení ročních odměn, tak, aby jejich poskytování působilo nejen jako stimul materiální, ale zároveň i morální.

Zákoník práce ČSSR zahrnul pod pojem mzdy také odměny poskytované za plnění pracovních úkolů i jako podíly na hospodářských výsledcích práce a stanovil, že za mimořádné pracovní výsledky lze k základní mzdě poskytovat odměny a dále lze poskytovat pracovníkům odměny jako jejich podíly na hospodářských výsledcích organizace (srov. § 113 odst. 1 a odst. 3 ZP). Vycházíme-li z dikce citovaného ustanovení zákoníku práce, mohli bychom dospět k závěru, že v našem pracovním právu se vyskytují dva základní druhy odměn: a) odměny za mimořádné pracovní výsledky; b) odměny představující podíly na hospodářských výsledcích organizace. Naproti tomu, vyjdeme-li z pojetí obsaženého v ustanoveních § 26 a § 27 vyhlášky č. 158/1970 Sb., dospějeme k jinému závěru. Ve smyslu těchto ustanovení totiž nepochybně představují odměny a podíly na hospodářských výsledcích dvě navzájem odlišné složky odměňování, pro jejichž poskytování, výši a výplatní období platí různá pravidla. Kromě toho se v cit. vyhlášce rozlišují různé druhy odměn — nejen mimořádné odměny pracovníkům za výsledky práce, jimiž přispěli ke splnění zvlášť významných pracovních úkolů, což by odpovídalo pojetí odměn vyjádřenému v zákoníku práce, nýbrž také tzv. výkonnostní odměny k časové mzdě pracovníků, kteří nejsou premiováni, peněžité odměny za výsledky dosažené v socialistickém soutěžení a jiné druhy odměn podle zvláštních předpisů, vydaných ústředními orgány. Vyhláškou federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 159/1970 Sb. je pak ještě upraveno poskytování dalšího druhu odměn, tzv. odměn při významných pracovních a životních výročích. Konečně je možné poukázat také na tzv. stabilizační odměny za odpracovaná léta, upravované zvláštními předpisy, jejichž poskytování vylučuje vyplácení odměn při pracovním výročí.

Různé druhy odměn bychom také mohli třídit z hlediska zdroje jejich výplat na odměny vyplácené z fondu odměn (tj. odměny vedoucím hospodářským pracovníkům, peněžité odměny v socialistickém soutěžení, od-

měny při významných pracovních a životních výročích, stabilizační odměny, na které byly poskytnuty účelové dotace) a naproti tomu na odměny zahrnované do mzdových a ostatních osobních nákladů. Do dvou základních skupin bychom také mohli třídit odměny z toho hlediska, zda se na ně vztahuje záruka mezd upravená § 17 vyhlášky čis. 158/1970. Sb.; odměny, na které jsou poskytovány účelové dotace spadají pod záruku mezd, ostatní odměny nikoliv.

Podíly na hospodářských výsledcích se sice shodují s některými odměnami, pokud jde o zdroj vyplácení, tj. fond odměn, avšak jejich vyplácení je vázáno na splnění předpokladů stanovených v § 27 odst. 4 vyhlášky čis. 158/1970 Sb. (tj. připadá v úvahu jen do výše nevázaného zůstatku fondu odměn k poslednímu dni období, za které se podíly poskytují, jestliže organizace provedly za uplynulé období stanovený minimální příděl do fondu kulturních a sociálních potřeb a dodržely stanovený postup při financování oběžných prostředků). Je také třeba vidět, že podíly jsou složkou mzdy, která stojí zcela mimo záruku mezd. Specifickým rysem této složky mzdy, který ji v našem pracovním právu odlišuje od ostatních složek odměňování, je také forma její podrobné úpravy, kterou představují kolektivní smlouvy (srov. § 27 odst. 8 cit. vyhl.). Kolektivně smluvní úprava podmínek pro poskytování podílů na hospodářských výsledcích je přitom usměrňována některými závaznými pravidly, zakotvenými v § 27 vyhl. č. 158/1970 Sb. Jedná se zejména o pravidlo, že výše podílů na hospodářských výsledcích se určuje jednotlivým pracovníkům diferencovaně podle míry jejich odpovědnosti individuálních pracovních výsledků, pracovní kázně, popřípadě délky zaměstnání v organizaci a dalších hledisek vyjadřujících zásluhy o dosažené výsledky.

Používání různých druhů odměn i používání podílů na hospodářských výsledcích je v našem pracovním právu nepochybně zaměřeno na posilování stimulační funkce mzdy, ovšem u podílů leží těžiště v posilování zainteresovanosti na kolektivních výsledcích hospodaření.⁵²⁾ Určité druhy odměn jsou naproti tomu zaměřeny na funkci posilování stabilizace pracovních sil. Stabilizační zaměření přichází v úvahu vedle zaměření stimulačního také u podílů na hospodářských výsledcích, zde však záleží na konkrétním pojetí jejich úpravy v kolektivní smlouvě.

K UPLATŇOVÁNÍ KOMPENZAČNÍ FUNKCE MZDY A REGULUJÍCÍ FUNKCE MZDY VE VZTAHU KE STABILIZACI A ŽÁDOUCÍMU POHYBU PRACOVNÍCH SIL

Při odměňování práce v socialistické společnosti je nutné brát v úvahu nejen kvantitu a kvalitu vykonané práce, ale i objektivní podmínky, za

⁵²⁾ Srov. Ing. Čeněk Lorenc, Ing. Václav Neuman, Dr. Josef Slíž, Podíly na hospodářských výsledcích, Práce, Praha 1966.

nichž jsou určité kvantitativní a kvalitativní výsledky dosahovány. Tyto podmínky, vyskytující se v pracovním prostředí, které pracovníka při výkonu práce obklopuje, mohou totiž pracovní výsledky příznivě či naopak negativně ovlivňovat. Plnění pracovních úkolů jimi může být ulehčováno, nebo naopak ztěžováno, což se nakonec odráží i v kvantitě a kvalitě vykonané práce.

Kompenzační funkce mzdy směřující k peněžitě kompenzaci různých nevýhod, spojených s výkonem práce v některých specifických podmínkách, je v pracovněprávních úpravách socialistických zemí vyjadřována různým způsobem. Veliká důležitost se přikládá kompenzační funkci mzdy zejména v sovětském pracovním právu; přímo v Základech zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci se uvádí, že pro těžké práce, pro práce ve zdraví škodlivých podmínkách a pro práce v oblastech s těžkými klimatickými podmínkami se stanoví zvýšená odměna za práci (čl. 37).⁵³⁾ K zvýhodněnému odměňování těchto prací dochází např. prostřednictvím tzv. oblastních koeficientů ke mzdě, které byly zavedeny ve prospěch pracovníků podniků a organizací nacházejících se v oblastech s obtížnými přírodně klimatickými podmínkami, kde je nedostatek pracovních sil. Koeficienty se připočítávají k faktickému výdělku pracovníka a schvaluje je Státní výbor pro otázky práce společně s Všesvazovou ústřední radou odborových svazů, za účasti Rad ministrů svazových republik, Gosplanu SSSR a ministerstva financí SSSR.

V bulharském zákoníku práce se namáhavost a zdraví škodlivost práce zahrnuje mezi kritéria, k nimž se přihlíží při stanovení mzdových sazeb (srov. čl. 68). V polském pracovním právu se škodlivé a obtížné podmínky práce zhodnocují prostřednictvím tzv. tarifních přídavků, které se určují buď v pevných částkách nebo v procentech základní mzdy.⁵⁴⁾

Snaha materiálně kompenzovat nevýhody spojené pro pracovníky s výkonem práce přesčas, práce v noci a ve dnech pracovního klidu, nachází v socialistickém pracovním právu svůj výraz ve zvláštních pravidlech o odměňování práce přesčasové, práce konané ve svátečních dnech a v noční době. Výkon práce přesčasové se zpravidla pojí s příplatky (nebo tzv. doplatky), na základě nichž se mzdová sazba podstatně zvyšuje (např. o 50 % až 100 % v SSSR), výkon práce ve svátek bývá spojen s dvojnásobným zvýšením odměny (pokud není poskytnuto na přání pracovníka náhradní volno) a určité zvýšení odměny, i když nikoliv tak výrazné, s sebou většinou také přináší výkon práce v noci.

V našem zákoníku práce není obecně stanovena zásada poskytování zvýšené odměny za práce zvláště obtížné či zdraví škodlivé. To však neznamená, že by se vlivy ztěžující práci a zdraví škodlivé podmínky nebraly při odměňování pracovníků v úvahu; používají se příplatky za ztí-

⁵³⁾ Srov. A. A. Fatujev, *Pravovyje voprosy primenenija tarifnyh stavok i system zarabotnoj platy, Chozjajstvennaja reforma i trudovoje pravo*, Nauka, Moskva 1970, str. 293 a násl.

⁵⁴⁾ Srov. *Prawo pracy praktyków*, cit. publikace Viz pozn. 48), str. 153 a násl.

žené a zdraví škodlivé pracovní prostředí, a to podle směrnic vydávaných federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, na základě nichž vypracovávají jednotlivá ministerstva (ústřední orgány) podle podmínek odvětví a oborů příslušná závazná ustanovení, která tvoří přílohu mzdového předpisu. De lege ferenda by bylo žádoucí vyjádřit podstatu kompenzační funkce mzdy přímo v zákoníku práce.

Ke kompenzaci nevýhod časového rázu slouží tzv. mzdové zvýhodnění práce o sobotách a nedělích, příplatky za práci v nočních směnách, jakož i příplatky za práci přesčas a za práci ve svátek.⁵⁵⁾ Pracovníci ve směnných provozech, kde je výkon práce soustavně spojen s nevýhodami tohoto rázu, byli kromě toho preferováni v procesu zkracování pracovní doby — vztahují se na ně nižší limity 40 a 41 $\frac{1}{4}$ pracovních hodin týdně, zatímco na ostatní pracovníky většinou limit 42 $\frac{1}{2}$ hodin týdně.⁵⁶⁾ Přesto u nás zůstává práce ve směnných provozech dosud málo atraktivní a směnnost klesá, což je závažným ekonomickým problémem.⁵⁷⁾ Je proto třeba se zamýšlet nad opatřeními, která by zvyšovala atraktivnost práce ve směnných provozech. Účinnější uplatňování kompenzační funkce mzdy by k nim rozhodně mělo patřit.

Se stimulační a kompenzační funkcí mzdy úzce souvisí — a částečně se dokonce prolíná — regulující funkce mzdy ve vztahu k profesionální orientaci (volbě povolání), k stabilizaci i pohybu pracovních sil. V oblasti mzdových úprav socialistických zemí se rýsuje jednak tendence k ocenění věrnosti pracovníka zaměstnávající organizaci, tj. k materiálnímu ohodnocení délky nepřetržitého trvání pracovního poměru, jednak tendence ke zvýhodnění pracovníků, kteří se rozhodli pracovat (nebo dlouhodobě zůstávají pracovat) na takovém úseku společenského pracovního procesu, kde je celospolečenský zájem stabilizovat pracovní síly, případně zvýšit jejich počet. V sovětském pracovním zákonodárství se např. používá tzv. odměny za výsluhu let vyplácené pracovníkům zaměstnaným pracemi pod zemí, pracovníkům v lesním průmyslu a pracovníkům v některých významných odvětvích těžkého průmyslu.⁵⁸⁾ Odměna za výsluhu let se vyplácí nejprve po uplynutí plného kalendářního roku práce a její výše je odstupňována pro období od 2—3 let, 3—5 let, 5—10 let, 10—15 let a nad 15 let v relaci k měsíční tarifní sazbě či platu. Podle maďarské pracovníprávní úpravy se používá ke zhodnocení dlouhodobého trvání pracovního poměru k téže or-

⁵⁵⁾ Srov. Vyhlášku ministerstva práce a sociálních věcí č. 200/1968 Sb., o mzdovém zvýhodnění práce o sobotách a nedělích; dále vyhlášku ministerstva práce a sociálních věcí č. 11/1968 Sb., o úpravě výše příplatku za práci v nočních směnách; § 116—118 zákoníku práce.

⁵⁶⁾ Srov. vyhlášku ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem.

⁵⁷⁾ Srov. „K další realizaci závěrů XIV. sjezdu v ekonomické oblasti, příloha Rudého práva z 19. 2. 1972.

⁵⁸⁾ Srov. S. S. Karinskij, Pooščerenija za uspešnyj trud po sovětskomu pravu, Gosjurizdat 1961, str. 99.

ganizaci tzv. prémie za služební stáří, rovnající se základní měsíční mzdě pracovníka, které se vyplácí po 25letém a pak 40letém a 50letém služebním stáří; při odchodu pracovníka do důchodu se prémie vyplácí, i když pracovní poměr trvá aspoň 35 let nebo 45 let.⁵⁹⁾

Před účinností našeho zákoníku práce se v oblasti pracovního práva i nemocenského pojištění činilo závislým poskytování některých nároků ve větší než základní výměře na nepřetržitém trvání pracovního poměru k organizaci (při čemž se uplatňovala právní fikce, že nepřetržitost pracovního poměru není dotčena tzv. zvýhodněnou změnou zaměstnání). Další legislativní vývoj šel cestou odstraňování těchto protiflukтуаčních prvků v úpravě pracovněprávních nároků a nároků z nemocenského pojištění. Tento vývoj měl zajistit své opodstatnění; vycházel ze správného pojetí, že podmínky pro stabilizaci pracovních sil se musí vytvářet v jednotlivých organizacích, a to především náležitým prováděním péče o pracovníky. V současné době se však zřejmě ukazuje, že naše pracovněprávní úprava postrádá dostatečně výrazné stimuly, kterými by bylo možné oceňovat dlouhodobou úspěšnou práci pracovníka v zaměstnávající organizaci a zároveň tak účinně působit na snížení fluktuace. Řešení tohoto problému bude třeba věnovat pozornost v příštím vývoji naší pracovněprávní úpravy, při čemž řada podnětů by mohla vyplynout ze zkušeností s uplatňováním protiflukтуаčních stimulů v jiných socialistických zemích.

Pokud jde o úpravu otázek týkajících se mzdových preferencí pro pracovníky v některých odvětvích a oblastech, jakož i výhod poskytovaných pracovníkům získávaným nábořem, bylo by žádoucí de lege ferenda upravit základní principy přímo v zákoníku práce tak, aby prováděcí předpisy mohly vycházet z jednotného koncepčního základu.

Ева Новотна

К понятию заработной платы в социалистическом трудовом праве

Резюме

Осуществление принципа от каждого по его способностям, каждому по его труду вызвало после второй мировой войны в народно-демократических странах необходимость создания новых систем оценки отдельных видов труда, осуществляемого в рамках общественных трудовых отношений. Необходимо было постепенно ликвидировать необоснованные различия в вознаграждении, оставшиеся от капитализма. Поэтому проводились увеличение зарплаты рабочих, выравнивание диспропорций в вознаграждении отдельных категорий работников, а также ликвидация дискриминации женщин в области вознаграждения за труд.

Во всех социалистических странах период строительства социализма был вместе с тем периодом значительных успехов в росте жизненного уровня широких масс трудящихся. Рост национального дохода давал возможность повышать зарплату, которая в качестве планово установленной доли работников в общественном продукте стала основным источ-

⁵⁹⁾ Stov. § 48 odst. 2 maďarského zákoníku práce a § 66 prováděcího dekretu k tomuto zákoníku (viz citace 10 a 35).

ником удовлетворения их растущих материальных и культурных потребностей. В связи с процессом повышения жизненного уровня, однако, обнаружилась необходимость увязать естественную заинтересованность работников в достижении максимального уровня с интересами общества в целом. Зарплата может быть инструментом для создания гармонии индивидуальных и общественных интересов, если условия, связанные с возникновением права на нее (т. е. условия ее выплаты и связанные с ними ее размеры) стимулируют такое поведение работников, которое соответствует общественным интересам. Поэтому в социалистических странах при регламентации заработной платы стали делать больший упор на повышение ее эффективности.

Старания повысить эффективность вознаграждения за труд находили свое выражение в ряде качественно новых элементов и изменений, относящихся к формальной и материальной сторонам регулирования зарплаты, а также и методов этих новых элементов применения. Они заключались, в частности, в том, что стали применять новые дополнительные компоненты вознаграждения за выполненную работу, долженствующие умножать стимулирующие функции зарплаты, что начали применять новые методы сдельного вознаграждения, включая определенное комбинирование с методом повременного установления размеров зарплаты и что в размерах заработка начали проявляться результаты не только индивидуальной, но и коллективной работы.

Среди факторов, определяющих жизненный уровень трудящихся в условиях социализма — главный заработная плата. Учитывая этот момент, который в литературе иногда называют „алиментными функциями“ зарплаты, правовое регламентирование заработной платы не обойдется без правил, имеющих в виду определенную социальную установку. Эти правила направлены к тому, чтобы возникшие требования по зарплате удовлетворялись регулярно и надлежаще или же чтобы средства, обеспечивающие существование работника, предоставлялись периодически и непосредственно, чтобы требования по заработной плате не переуступались, а также вводят определенные ограничения, относящиеся к взысканию требований или санкций за счет зарплаты, которые предотвращают угрозу существования работника и его семьи. Учет социального значения заработной платы ведет также к введению определенных коррективов в принцип вознаграждения по количеству и качеству выполненной работы в тех случаях, когда строгое соблюдение этого принципа привело бы к снижению жизненного уровня работника, который без вины не достигает таких трудовых результатов, какие обычны у работников его категории или же не может в течение переходного времени исполнять работу в соответствии с трудовым договором. Такие коррективы мы находим и в постановлениях, относящихся к оплате брака и простоя и при переводе на иную работу.

Сопровождающим явлением повышения жизненного стандарта трудящихся являются растущие потребительские требования трудящихся, с чем, однако, необходимо связывать и повышенные требования к их трудовым результатам. Повышенная требовательность к результатам, достигаемым в общественном трудовом процессе, приводит к тому, что к основным требованиям, относящимся к количеству и качеству труда, присоединяются новые требования и критерии. Из этого для предписаний о зарплате вытекает необходимость создавать новые связи и зависимости в области зарплаты на уровне выполнения различных требований, предъявляемых как к индивидуальному труду работника, так и к труду коллектива социалистической организации, к которому он принадлежит. В использовании этих связей заключается так наз. стимулирующая (поощрительная) функция заработной платы.

В регулировании трудовых правоотношений большинства социалистических стран, особенно за последнее десятилетие, проявляется явная тенденция усилить *стимулирующую функцию зарплаты* при помощи различных юридических форм и институтов. Оказалось целесообразным укреплять стимулирующую функцию заработной платы введением новых компонентов в вознаграждение за труд, дополняющих определенным способом и при определенных условиях основную зарплату или же модифицировать условия возникновения права на признание существующих компонентов вознаграждения (в первую очередь, премий) так, чтобы они в большей степени подкрепляли заинтересованность работников в повышении производительности труда или же в выполнении других установленных показателей.

Следующей важной функцией заработной платы в социалистическом обществе является *компенсирующая функция*. Она проявляется в том, что некоторые компоненты вознаграждения компенсируют или же заменяют работникам определенные невыгоды, связанные с вы-

полнением их работы. Здесь могут иметься в виду невыгоды различных видов, например, в рабочей обстановке обнаруживаются объективно данные факторы, оказывающие неблагоприятное влияние на организм человека, выполнение работы связано со значительным физическим напряжением или нервным напряжением, или же с возможностью увечья, а в зависимости от обстоятельств и смерти. Кроме того, с выполнением определенных работ могут быть связаны также невыгоды в отношении распределения времени, например, частые сверхурочные работы, работа по ночам и в выходные дни. Все эти невыгодные факторы следует определенным способом принимать во внимание в области вознаграждения, чтобы работники были готовы выполнять такие работы, избирать их при выборе профессии, оставаться на них и приспосабливаться к ним. Поэтому использование компенсационной функции заработной платы оказывает также определенное влияние на размещение и стабилизацию рабочей силы.

Со стимулирующей и компенсационной функциями заработной платы тесно связана — частично даже переплетается — *регулирующая функция заработной платы в отношении к стабилизации и общественно желательному движению рабочих сил*. В области предписаний о рабочей плате социалистических стран вырисовывается, с одной стороны, тенденция вознаграждать верность работника организации, предоставляющей ему работу, а с другой — тенденция предоставлять выгоды работникам, которые решили работать (или оставаться на работе продолжительное время) в таком секторе общественного трудового процесса, где общество заинтересовано в стабилизации рабочей силы или же в увеличении её количества. Регулирующая функция заработной платы по отношению к общественно желательному движению рабочих сил и их стабилизации может аналогично как и у названных выше функций — проводиться при помощи различных компонентов вознаграждения (например, включением дополнительного вознаграждения в основные тарифные ставки, выплата различных прибавок, применение специфических коэффициентов и т. д.).

Осуществление всех названных функций заработной платы, находящее свое выражение в правовом регулировании заработной платы в социалистических странах, тесно взаимосвязано, а частично и переплетается. На осуществление отдельных функций заработной платы можно ориентировать различные компоненты вознаграждения, и не исключено, что один и тот же компонент служит одновременно осуществлению нескольких функций заработной платы. Значительная пестрота различных компонентов зарплаты и разнородность их измерения, которую мы наблюдаем при сравнении предписаний социалистических стран о зарплате, бесспорно, об этом свидетельствуют. Однако в социалистическом трудовом праве нельзя не уделять внимания любой из функций заработной платы или же переоценивать ее, чтобы не настали отрицательные общественные последствия. Опыт, приобретенный до настоящего времени, показывает необходимость гармонической увязки использования отдельных функций зарплаты. Например, крайний подход к использованию алиментной функции зарплаты, ее излишнее подчеркивание в ущерб иным функциям, приводит иногда к уравнилельным тенденциям в вознаграждении, которые подрывают стимулирующую функцию заработной платы. Недооценка функции компенсационной или функции воздействия на движение и стабилизацию рабочих сил опять же ведет к неравномерному размещению этих сил, к слишком односторонней ориентировке молодежи при выборе профессии, к выплата различных прибавок, применение специфических коэффициентов и т. д.).

Сравнительно быстрое развитие правового регулирования вопросов, относящихся к материальной заинтересованности в отдельных социалистических странах кое-где не лишены некоторых ошибок и неполадок. Например, на существенные недостатки и ошибки, которые имели место в области политики зарплаты в предшествующей пятилетке в Польше указал VI съезд Польской объединенной рабочей партии. Ошибочные тенденции и деформации в развитии зарплаты проявились также у нас, особенно в кризисный 1968—1969 годы. Быстро растущие доходы населения, не основанные на растущем росте производительности труда, и связанные также с распространением уравнилельных тенденций в области вознаграждения за труд, были в резком противоречии с возможностями реализации этих доходов на рынке.

В период процесса консолидации основная линия политики в области зарплаты КПЧ заключалась в обеспечении роста соразмерного экономическим результатам трудовых доходов и в обеспечении устойчивости уровня стоимости жизни при стабильности розничных

цен так, чтобы рост номинальных доходов в основном равнялся росту доходов реальных. XIV съезд КПЧ наметил важные задачи, относящиеся к дальнейшему развитию в области зарплаты, которые необходимо будет отразить в предписаниях трудового права. Это будет, в частности, значительное усиление стимулирующей функции заработной платы, чтобы при вознаграждении могли бы контрастно различаться работники активные и инициативные от тех, которые недостаточно выполняют свои задания. Перестройка с этой целью системы заработной платы одновременно должна укреплять регулирующие влияние заработной платы на рациональное движение рабочих сил.

Во многих отношениях при дальнейшем совершенствовании нашей системы зарплаты имеется возможность черпать из концепций регулирования заработной платы в иных социалистических странах, особенно в Советском Союзе, где отдельные компоненты вознаграждения за труд целеустремленно направлены на осуществление основных функций зарплаты в социалистическом обществе. Равно и практический опыт по использованию системы заработной платы в прочих социалистических странах может стимулирующе содействовать при решении многих проблем, которые до сих пор у нас возникают при применении предписаний о заработной плате.