

Účast pracovníků na řízení podniku v socialistických zemích

MARIE KALENSKÁ,

Účast pracovníků na řízení podniků se zejména v posledních desetiletích považuje za důležitý faktor pro další ekonomický rozvoj zemí s rozvinutým průmyslem a věnuje se jí značná pozornost ve vědě i v praxi jak socialistických zemích, tak i v některých zemích kapitalistických.¹⁾ V zákonodárství jednotlivých zemí nachází tato účast různé právní formy. K pochopení pojetí, funkce, obsahu a zejména odlišností forem účasti pracovníků na řízení podniku v socialistických státech od forem v kapitalistických státech je však nezbytné objasnit

- souvislost forem účasti pracovníků na řízení s postavením občanů při účasti ve společenském pracovním procesu v socialistickém státě, zejména v pracovních poměrech;
- celkový kontext funkce a forem účasti pracovníků na řízení hospodářského, sociálního a kulturního rozvoje podniků a ostatních socialistických organizací i státu, zejména postavení a úlohy odborových organizací v pracovněprávních vztazích.

Proto se budeme v této studii zabývat nejen právní úpravou účasti pracovníků na řízení, ale i některými širšími obecnějšími problémy nutnými k pochopení a dokreslení problematiky. Zaměříme se především na tyto socialistické státy: SSSR, ČSSR, MLR, PLR a částečně i NDR, z jejichž právní úpravy budeme zejména vycházet.²⁾

¹⁾ Mezinárodní ústav práce v Ženevě vykonal v létě 1967–1968 výzkum účasti na řízení podniku za účasti 18 států; ze socialistických států se tohoto výzkumu účastnily SSSR, ČSSR a PLR. Srovnej A. Mydlík, *Participacie a vlastnictvo*, Nová mysl 12/1969, str. 1767.

²⁾ Pracovněprávní kodifikace: Základy zákonodárství SSSR a svazových republik o práci z r. 1970 (popř. zákoníky práce sovětských svazových republik), zákoník práce ČSSR z r. 1965 (publikován se změnami a doplňky pod č. 55/1975 Sb.); zákoník práce MLR z r. 1967 (publikován: zák. č. II z r. 1967); zákoník práce NDR z 12. 4. 1961 a zákoník práce PLR z r. 1974 (publikován: *Dziennik ustaw PLR*, Warszawa 5. července 1974, č. 24-141).

I. ÚČAST PRACOVNÍKŮ NA ŘÍZENÍ PODNIKU JAKO VÝRAZ JEJICH ÚČASTI NA SOCIALISTICKÉM SPOLEČENSKÉM VLASTNICTVÍ

V socialistické společnosti jsou občané nositeli socialistického společenského vlastnictví. Společenské vlastnictví je jiným typem vlastnických vztahů a nelze se na ně dívat očima soukromého vlastnictví, což je v našem chápání hluboce zakořeněné. Pro společenské vlastnictví je charakteristická rovnost všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům. *Nejde o vlastnění v soukromoprávním pojetí. Každý je vlastníkem výrobních prostředků jen jako příslušník společnosti, a to spolu s ostatními členy společnosti. Nikdo nemá soukromé výrobní prostředky, na nichž by mohl využívat cizí pracovní síly a nikdo není nucen hledat jiného vlastníka výrobních prostředků, protože společně s ostatními má výrobní prostředky vlastní. Ve společenském vlastnictví zaniká třídní rozdělení společnosti.³⁾*

Společnost je pro jednotlivce nutným způsobem jeho existence. Jednotlivec pro sebe realizuje společenské vlastnictví jen prostřednictvím společnosti; proto tato realizace je zároveň realizací pro společnost. Vlastnictví se realizuje v oblasti výroby (v užším smyslu), rozdělování, směny i spotřeby. Jednotlivý výrobce nemůže svou prací vstoupit do přímého vztahu ke společnosti jako celku, nýbrž pouze do vztahu zprostředkovaného kolektivem, v němž pracuje. Socialistický podnik jako kolektiv výrobců je součástí společnosti, je nutným článkem společenské dělby práce vykonávající určité dílčí funkce vlastnictví. Podnikový kolektiv si přisvojuje jednak jménem společnosti a z jejího pověření, jednak je činný též svým jménem, což se projevuje v jeho chozrazčotním postavení, v kolektivní hmotné zainteresovanosti, atp.⁴⁾ Ekonomická rovnost výrobců nemůže být chápána jako odstranění jakékoliv autority. Princip autority, nadřízenosti a podřízenosti je vlastní *jakékoliv* organizované činnosti a nemůže se bez něho v žádném případě obejít ani komunistická společnost. Není v rozporu se zásadou rovnosti, na níž je vybudováno společenské vlastnictví. Nevyplyvá totiž z vlastnických privilegií ani neznamená *osobní* podřízenost; pramení z racionální dělby práce, ze speciální funkce, která byla v organizaci společenské výroby danému pracovníkovi dočasně anebo trvale přidělena v souladu s jeho schopnostmi, a kterou mu společnost opět odejme, přestane-li být schopen ji dočasně zastávat. Je to tedy nadřízenost a podřízenost funkcí, nikoli osob a trvá pouze potud a tam, pokud a kde jsou tyto funkce vykonávány.⁵⁾

Kolektiv pracovníků není tedy jen skupinou lidí, nýbrž skupinou určitým způsobem organizovanou, což předpokládá určitý systém nadřízenosti a podřízenosti v kolektivu, disciplíny a odpovědnosti i v rovině právní.

³⁾ Srovnej Z. Hába, *Socialistické společenské vlastnictví*, SNP, Praha 1975, str. 75 a 76.

⁴⁾ Tamtéž, str. 79, 81 a 108, 110, 115 a 118.

⁵⁾ Tamtéž, str. 78.

Tyto vztahy podřízenosti však jsou vztahy, které existují uvnitř kolektivů a nerozdělují kolektiv na nějaký řídicí orgán a podřízené složky.⁶⁾

Obecná podstata společenských pracovních vztahů, které tvoří společenskoekonomický základ pracovního poměru spočívá v tom, že jednotlivec realizuje společenské vlastnictví výrobních prostředků především tím, že vstoupí do určitého pracovního kolektivu a v jeho rámci koná práci, za kterou dostává určitou část společenského produktu jednak podle práce, jednak z celospolečenských spotřebních fondů od společnosti a účastní se prostřednictvím určitých skupin, popř. přímo na řízení činnosti pracovního kolektivu. Vzhledem k ekonomickému postavení bezprostředního výrobce ve výrobě není pracovní síla zbožím a odměna za socialismu není výsledkem směny pracovní síly mezi jednotlivcem a společností. Účast na řízení pracovního kolektivu představuje tedy nedílnou část realizace společenského vlastnictví jednotlivcem.

Konkrétní legislativní podoba společenského vlastnictví, tj. jeho jevové ekonomické formy nejsou ovšem v určitých obdobích vývoje socialistické společnosti plně v souladu se svou obecnou podstatou. Nejvíce diferencí se jeví v počátcích budování socialistické společnosti, ale i v současné etapě rozvoje zkoumaných socialistických států nemůže být plný soulad mezi podstatou a jejími jevovými formami. Příčin je celá řada. Můžeme zmínit např. dosavadní dosažený stupeň rozvoje materiálně technické základny a z něj vyplývající charakter některých pracovních činností netvůřící povahy, prací monotonních atp., které neskýtají předpoklad proto, aby každý pracovník v práci nalézal plné uspokojení a smysl svého života. Měřítkem rozdělování musí být ještě především vynaložená práce a nikoliv potřeby pracovníka. Socialistická podoba společenského vlastnictví neumožňuje ještě zánik všech stránek zboží výroby; je to i dnes zboží výroba, které nepodléhají všechny složky národního hospodářství, zboží výroba odumírající, smíšená s prvky nezbožního hospodářství, která však má na jevové formy společenského vlastnictví vliv.⁷⁾ Výrobce je podřízen nejen technologickým stránkám výroby, ale i řízení tohoto procesu, spojeného s nezbytnou dělbou práce na pracovníky řadové a vedoucí, aj. Působí zde i tradice, zvyklosti, mezinárodní situace atp.

Společenské pracovní vztahy jsou společenskoekonomickým obsahem pro právní formu a právní forma má zpětně vliv na jevovou podobu ekonomických vztahů. Společenský vztah výrobní uskutečňující se v oblasti materiálního bytí společnosti se odráží v různých formách ve vědomí lidí, a to např. jako vztah ekonomický, politický, morální apod.⁸⁾ Také právní formy společenského pracovního vztahu mají svůj odraz v představách (ve vědomí) subjektů i ve vědomí jiných lidí. Právo totiž vzhledem ke svému závaznému charakteru, i když je lidským výtvozem, se do jisté míry spolu-

⁶⁾ Tamtéž, str. 95.

⁷⁾ Tamtéž, str. 83 a násl., 102 a 103.

⁸⁾ Obecně k této problematice V. Knapp, Filosofické problémy socialistického práva, Academia, Praha 1967, str. 29–30.

podílí na vytváření objektivního prostředí pro vznik a obsah společenských vztahů. Jde o aktivní odrážení společenských, zejména ekonomických vztahů, nikoliv jen o „pasivní“ zrcadlení. Vytváří pro chování lidí v těchto vztazích určité podmínky a meze.

To ovšem neznamená, že by chování ve společenských pracovních vztazích bylo vždy totožné s chováním v právních vztazích, které jsou jejich právní formou. Jde o otázku efektivnosti působení právních norem, což je otázka složitá a přesahuje rámec této studie. Pro její účely však nelze opomenout, jak se jeví organizačně právní formy společenského vlastnictví.

V konkrétní podobě ekonomické i právní tam, kde vystupovali „společnost, výrobní kolektiv a jednotlivec“ vystupují „stát se svými orgány, výrobní kolektiv ve formě státní hospodářské organizace s právní subjektivitou a jednotlivec“. Tyto formy na jedné straně rozdělují jednotu nositelů výrobních prostředků, vydělují je jako subjekty a zároveň je prostřednictvím určitých vztahů spojují. Jde jednak o ekonomickou nutnost, jak jsme ukázali shora, jednak o určitou specifickou vlastnost právní úpravy.

Právní vztah musí být vždy individualizovaný, tj. vztah mezi individualizovanými subjekty, a musí též individualizovat svůj obsah, tj. společenský vztah, jehož je sám právní formou. Právo tedy, když reguluje určitý společenský vztah, musí jej vyčlenit z celkového komplexu ostatních společenských vztahů, čímž nemůže často zachytit a vyjádřit mnohotvárnost společenských vztahů a společenského života. Nemůže zpravidla postihnout společenský vztah v jeho celistvosti. Právo disponuje s jinými výrazovými prostředky, právními pojmy, kategoriemi atp. než např. ekonomie.

Z těchto hledisek společenský pracovní vztah právo individualizuje jako vztahů několik. Odhlédneme od skutečnosti, že tentýž společenský pracovní vztah může mít několik právních forem, např. pracovní poměr, učební poměr, členský poměr ve výrobním družstvu atp., a zaměříme se na pracovní poměr jako nejčastější a nejtypičtější právní formu společenských pracovních vztahů. Společenský pracovní vztah, který jsme si charakterizovali jako způsob realizace společenského vlastnictví tím, že jednotlivec v rámci určitého pracovního kolektivu koná společenskou práci, podílí se přímo nebo prostřednictvím určitých skupin na organizaci a řízení pracovního kolektivu, za vykonanou práci dostává určitý podíl podle práce a dále podíl od společnosti ze společenských spotřebních fondů, představuje složitý komplex vztahů.

Z tohoto složitého komplexu právo upravuje např. pracovní poměr, vztahy účasti občanů na řízení, vztahy sociálního zabezpečení, popř. lze uvést i některé další vztahy (např. vztahy vznikající v souvislosti se začleňováním občanů do pracovního procesu, vztahy sankční – kárná odpovědnost a hmotná odpovědnost aj.).

Vztahy účasti pracovníků na řízení výrobního podniku jsou *součástí realizace společenského vlastnictví*, jeho užívání, tedy součástí ekonomického řízení pracovních kolektivů; mají tedy svou ekonomickou podstatu.

Jde o vztahy vytvářené v ekonomické základně, projevující se různými formami v nadstavbě, ekonomickými, právními, morálními atp. Právní formy účasti pracovníků na řízení nejsou tedy formami administrativními, ale nedílnou součástí pracovněprávních vztahů. Čl. X. základních zásad čs. zákoníku práce, který stanoví, že „účast ROH v pracovněprávních vztazích upravených tímto zákoníkem je nedílnou součástí těchto vztahů“ není pouhou deklarací, ale má reálný obsah.

II. FUNKCE, VÝZNAM A POVAHA PRÁVNÍ ÚPRAVY ÚČASTI PRACOVNÍKŮ NA ŘÍZENÍ ORGANIZACE

Účast pracovníků na řízení organizace umožňuje překonávat nesoulad mezi obecnou podstatou socialistického vlastnictví a jejími jevovými formami, v to počítaje i formy právní, o nichž jsme se zmínili zhora, a tím dokonaleji realizovat společenské vlastnictví jednotlivcem, podnikovými kolektivy i společnostmi. Jde o stránku společenského vývoje nutnou pro rozvoj socialistické společnosti. Sjezdy marxistických stran socialistických zemí vypracovaly programy dalšího rozvoje socialistické společnosti. V jejich pojetí rozvinutý socialismus vytváří široké možnosti pro vše, co přispívá k formování nového člověka, k všestrannému rozvoji jeho osobnosti a ke zdokonalování socialistického způsobu života.

Pro Marxe byla vždy představa zákonitého vývoje společnosti směrem ke komunismu spjata s dlouhodobou perspektivou politické a sociálně lidské emancipace dělnické třídy jako celku i každého pracujícího člověka zvláště. K rozhodujícím hybným silám tohoto vývoje počítal Marx nejen vědeckotechnický pokrok a odstranění třídních antagonismů, ale také organizaci nové společnosti, jež přestává být založena na třídním vykořisťování, donucování a násilí a opírá se stále více o „participaci na pospolitém životě, a sice na životě politickém a státním“. Je obecně známo, že Lenin přesně rozlišoval zestátnění a znárodnění jako nezbytný úvodní akt, za nímž musí následovat dlouhodobý proces vytváření složitých vztahů ve výrobě i spotřebě. Zdůrazňoval nutnost spojování demokracie a samosprávy pracujících s pokrokovou vědou a technikou, pod vedením komunistické strany. K hlavním úkolům období výstavby „komunismu jako nejvyšší formy organizace společnosti“ je nutno počítat nejen „maximální urychlení vědeckotechnického pokroku“, ale také „aktivní participaci na řízení společenských záležitostí“.⁹⁾

V SSSR a v dalších zemích socialismu je v posledních letech věnována značná vědeckobadatelská pozornost problematice vědeckotechnické revoluce, otázkám racionalizace řízení včetně aktivní účasti pracujících v rozvoji socialistické demokracie při respektování principu demokratického centralismu. Svědčí o tom četné vědecké studie ekonomické, filozofické

⁹⁾ Srov. též Usnesení mezinárodní rady komunistických a dělnických stran v Moskvě (1969), Úkoly boje proti imperialismu v současném období, oddíl II (Rudé právo 18. 6. 1969).

i právní, zabývající se touto problematikou anebo se jí alespoň dotýkající. Svědčí o tom i zákonodárství socialistických zemí, pokud jde o účast pracujících na řízení, značně rozvinuté.

V socialistických státech dochází ke splnění dvou základních předpisů pro emancipaci člověka, tj. pro vytvoření podmínek pro jeho všestranný rozvoj. Je to jednak právní zespolečenštění většiny nebo podstatné části výrobních prostředků a odstranění vykořisťování. Některé předpoklady pro úplnou emancipaci člověka však na své splnění čekají. Jsou to zejména faktory, o nichž jsme se již zmínili:

a) *Nedostatečné rozvinutí materiálně technické základny zachovává podřízenost člověka technickým stránkám výroby.* Zatím zůstává práce ve značné a podstatné míře zdrojem společenského bohatství. V tom je jedna z překážek tomu, aby se práce stala prostředkem všestranného rozvoje individua, neboť nutí pracovníka přizpůsobovat se předmětným momentům výroby po relativně dlouhou dobu. Značný podíl prací je netvůrčí povahy. Proto není práce dosud vnitřní potřebou pro každého práce schopného občana.

b) *Přizpůsobením potřebám výroby je i existující dělba práce.* S tím souvisejí rozdíly v zájmech občanů i pracovních kolektivů. Pokud není materiálně technická základna dostatečně rozvinuta, je nutně i produkce společenské výroby nedostatečná a neumožňuje uspokojovat veškeré potřeby všech členů společnosti. Práce a obstarávání důležitých životních potřeb zabere relativně velký čas většiny členů společnosti. Dělba práce je jednou ze základních příčin rozdělení společnosti na různé zájmové sociální skupiny i ve společnosti, kde byly výrobní prostředky zespolečenštěny.

Ačkoliv v obecné podstatě společenských pracovních vztahů jsou základní zájmy pracovníka, pracovního kolektivu a společnosti v zásadě shodné (především co nejefektivněji realizovat společenské vlastnictví výrobních prostředků a tak zajišťovat další rozvoj ekonomiky a společnosti; tyto vztahy bývají proto běžně označovány za vztahy soudružské spolupráce a vzájemné pomoci), v konkrétních formách dochází ke značné diferenciaci zájmů jednotlivců i jejich skupin. *Zájem člověka je v podstatě jeho směřování k uspokojení jeho poznané potřeby.* Příčin diferenciacie zájmů je celá řada.

Můžeme zmínit jen některé z nich. Všichni nemají stejné schopnosti, stejně velkou rodinu, stejná měřítká na lidské potřeby. Diferenciaci a rozpory v zájmech, byť neantagonistických, může působit kupříkladu odměňování podle práce, která je v současné době rozvoje společnosti nezbytná. Rozpory v zájmech vyvolává dělba práce, zejména nadřízenost a podřízenost funkcí. Vyvolává je však celá řada domnělých potřeb. V pracovním procesu, který má pro jedince i celou společnost základní význam, se projevují např. potřeby lidí mít dostatečně vysokou odměnu, práci trvalou, při níž lze využít jejich schopností, příjemné pracovní prostředí i jiné příznivé pracovní a životní podmínky a v neposlední řadě i možnost ovlivňovat svým hlasem své postavení na pracovišti i ve společnosti.

Závislost pracovníka na technických podmínkách práce sice dosud odstranit nelze, lze však mechanizaci a racionalizaci působení i tohoto faktoru postupně oslabovat; podněty pracujících pomocí různých forem účasti na řízení k tomu mohou přispívat. Ještě výrazněji se může účast pracujících projevit při překonávání rozdílů v postavení pracovníků vyplývajících z existující dělby práce, tj. umožňovat i podřízeným řadovým pracovníkům, aby zejména prostřednictvím svých zastupitelských orgánů ovlivňovali volbu způsobů využívání výrobních prostředků a tak se cítili účastníky na společenském vlastnictví a spoluodpovědnými za činnost podniku.

Účast pracovníků na řízení umožňuje poznávat přesněji zájmové rozpory, které vznikají především mezi pracovníky a vedením závodů, mezi různými skupinami pracovníků, mezi pracovními kolektivy a nadřízenými orgány a nalézat jejich optimální řešení tak, aby bylo dosahováno co největšího souladu v zájmech jednotlivců, jejich pracovních kolektivů a společnosti; poznávat dokonaleji potřeby pracovníků; zlepšovat pracovní podmínky a uspokojovat potřeby pracovníků lépe, zvláště v sociální sféře; poznávat určité překážky, které kladou brzdu rozvoji výroby, jejímu zlepšování a zvyšování.

Úloha a význam účasti pracovníků na řízení spočívá tedy především v tom, že může působení faktorů vyvolávajících rozpory v zájmech oslabovat anebo eliminovat. Tím působí k tomu, aby se formy vlastnictví ve společenském vědomí dostávaly stále více do souladu s ekonomickou podstatou společenského vlastnictví, a aby se tedy pracovníci cítili jako nositelé společenského vlastnictví. Vzájemně se slaďují konkrétní zájmy pracovníků, pracovních kolektivů a společnosti. Tím se oslabují a odstraňují brzdy rozvoje aktivity a iniciativy pracovníků, přispívá se k efektivnosti výroby, k posilování odpovědnosti pracovníků, k rozvíjení vědy a techniky i k rozvoji osobnosti občanů a tím i společnosti.

Účast pracovníků na řízení je v socialistických státech realizována především prostřednictvím odborových orgánů, jak bude podrobněji ukázáno níže. I právní vztahy vznikající při této účasti na řízení jsou součástí pracovníprávních vztahů. Vztahy, které se skrývají pod právními formami účasti pracovníků na řízení jako vztahy účasti zejména na řízení podniku prostřednictvím určitých formálních i neformálních kolektivů uvnitř i vně podniku jsou součástí společenského pracovního vztahu. Představují daleko složitější a mnohotvárnější komplex vztahů než je zachyceno v jejich právních formách. Jde nejen o politické a odborové organizace, ale též o nejružnější zájmové skupiny pracovníků trvalejšího nebo i krátkodobého náhodného rázu. Přitom jejich vliv může být mnohdy větší než vliv formálních právem uznaných zájmových skupin a právních forem účasti pracovníků na řízení. *V právních formách se zabezpečuje především právo pracovníka volit zastupitelský orgán a být do něho zvolen a svou účastí ovlivňovat jeho činnost, účastnit se činnosti různých poradních orgánů vedení závodu aj.*

Účast pracovníků na řízení se ovšem neomezuje jen na podnik, ale uplatňuje se i mimo jeho rámec a má širší dosah. Nejde jen o účast na

řízení podniků, ale o účast na řízení společnosti. Její vznik a uplatňování je úzce spojeno se vznikem a existencí odborových organizací, i když v současných podmínkách sama účast pracovníků na řízení není vždycky prováděna jen prostřednictvím odborů. Existují i jiné právní i neprávní formy účasti. V socialistických státech má mimořádný význam vedoucí úloha komunistické strany.

Vzhledem k úloze odborů na tomto úseku se v teorii pracovního práva setkáme se stanovisky, že normy, které jsou spojeny s činností odborových svazů, představují určitou jednotu a mohou být shrnuty v *odborovém právu*.¹⁰⁾ Odborové právo má být chápáno jako systém právních norem i vnitroodborových norem, regulujících všechny druhy vztahů, v které vstupují odbory při plnění svých funkcí.¹¹⁾

Je nepochybné, že odborové právo jako vědecká, popř. na některých školách i jako výchovná disciplína by byla užitečná. Jestliže se zaměříme na práva, která mají být v rámci této disciplíny zkoumána a objasňována, zjistíme, že jde v podstatě o vztahy, v nichž odbory vystupují jako zástupci nebo reprezentanti pracovníků. Mohou to být výjimečně i jiné orgány, odlišné od odborů, které jsou představiteli pracovního kolektivu.

Nejde však o zvláštní odvětví práva, neboť společenské vztahy tímto právem upravené jsou nedílnou součástí společenských pracovních vztahů a odborové právo je tedy součástí pracovního práva. Odborové právo nemá tedy relativně samostatný předmět právní úpravy.

Je ovšem nepochybné, že vztahy vytvářející se při účasti pracovníků na řízení organizace i národního hospodářství a společnosti mají svá určitá specifika. Jde v podstatě o vztahy, v nichž na jedné straně vystupuje pracovní kolektiv pod organizačně právní formou podniku a na druhé straně pracovní kolektiv, popř. jeho část pod organizačněprávní formou odborové organizace (jejího orgánu), popř. pod jinou organizačněprávní formou.¹²⁾ Na rozdíl od ostatních pracovních vztahů např. pracovního poměru, kde jde o vztah jednotlivce k pracovnímu kolektivu (organizačněprávní forma — podnik) je možné vztahy vznikající při účasti pracovníků na řízení označovat jako *kolektivní pracovní právní vztahy* a ostatní pracovní právní vztahy jako individuální.¹³⁾ K tomuto třídění lze nepochybně namítnout,

¹⁰⁾ Srov. V. I. Smoljarčuk, Voprosy soveršenstvovanija zakonodatelstva o pravach profsojuzov, Chazjastvennaja reforma i trudovoje pravo, Nauka, Moskva 1970, str. 79.

¹¹⁾ Srov. V. I. Smoljarčuk, cit. op., str. 79; s myšlenkou odborového práva jako vědecké disciplíny přišel již v r. 1925 V. M. Dogadov; podrobněji o tom i námitkách některých vědeckých pracovníků proti tomuto stanovisku viz V. I. Smoljarčuk, cit. op., str. 73 a násl.

¹²⁾ V SSSR jde např. o stálé výrobní porady, společenské byro normování, soudružské soudy apod. Srov. P. Z. Livšic, Kolektiv predprijatija, FZMK i trudovoje pravo-otnošenije, Chazjajavennaja reforma i trudovoje pravo, Nauka, Moskva 1970, str. 165; v Polsku jde např. o orgán tzv. dělnické samosprávy; v NDR např. výrobní výbory volené celými kolektivy.

¹³⁾ K tomuto stanovisku dospěli též pracovníci oddělení pracovního práva Ústavu státu a práva AV SSSR; srov. Sovětskoje gosudarstvo i pravo, č. 4/1975, str. 56–63.

že i pracovní poměr, pokládáný za individuální pracovněprávní vztah má kolektivní rysy a prvky (např. právo účastnit se zejména prostřednictvím odborové organizace na řízení a povinnost organizace mu to umožňovat), které do něj přímo integrují skrze kolektivní orgán.¹⁴⁾ Lze také namítnout, že třídění pracovněprávních vztahů na vztahy individuální a kolektivní je třídění v kapitalistickém právu, kde kolektivní pracovněprávní vztahy jsou vztahy třídněantagonistické a nejsou integrální součástí pracovněprávních vztahů. Máme však za to, že tyto námitky lze odstranit správnou charakteristikou jednotlivých druhů vztahů. Třídění se totiž jeví užitečným a účelným.

Individuální i kolektivní pracovněprávní vztahy, i když jsou spolu nedílně spojeny ve své ekonomické podstatě mají přece jen jiný právní režim, což se promítá i ve změně kvality právní úpravy individuálních a kolektivních vztahů. Mají své obecné pojmy, formy a metody a uvedené třídění může přispět k dalšímu rozvoji teorie pracovního práva.

Kolektivní pracovní vztahy však nemůžeme chápat jen z hlediska forem účasti odborů na řízení, ale i z hlediska dalších forem, kterých se v některých socialistických státech užívá, i když formy účasti prostřednictvím odborů jsou ve většině socialistických států nejčastější a nejvýznamnější. Proto se nejprve zaměříme na některé základní otázky postavení odborů v socialistických zemích, a pak na právní formy účasti pracovníků na řízení. Nemůžeme ovšem pominout některé otázky historického vývoje odborového hnutí nezbytné k pochopení současného postavení socialistických odborů.

III. K HISTORICKÉMU VÝVOJI ODBOROVÉHO HNUTÍ

Vytváření odborových organizací a jejich činnost úzce souvisely s rozvojem kapitalistického velkopřemyslu, který soustředil masy lidí do větších celků. Tímto soustředěním se vytvářela i objektivní možnost pro jejich sdružování a vedení organizovaného třídního ekonomického a politického boje za uplatňování společných zájmů, zejména za zvyšování výdělků a zlepšování pracovních podmínek. Tyto boje se projevovaly zprvu ve své nerozvinuté formě jako boj jednotlivých skupin a vrstev dělníků s jednotlivými podnikateli, teprve později jako organizovaný boj dělnické třídy proti sdruženému kapitálu. Spojením svých sil a organizačním jejich upevněním a uplatňováním získávali dělníci možnost úspěšněji s podnikateli bojovat. Kapitalistické odbory dělníků tedy měly funkci organizované síly pro vedení třídního boje a školy solidarity dělníků.

Při plnění svého poslání odbory vždy stály v určitých vztazích k státním orgánům, k státu. Tyto vztahy k buržoaznímu státu jako politické organizaci kapitalistické společnosti mají od samého počátku antagonistickou povahu jevící se jako boj mezi státem a odbory. Jde o boj odborů za změnu

¹⁴⁾ Srov. J. Kovářík, Podstata prac. práva a prac. poměru v ČSSR, Práce 1964, str. 28–30.

zákonů v zájmu dělnické třídy, jejich ekonomické požadavky na vládu se stávají požadavky politickými namířenými též proti kapitalistickým monopolům. V určité fázi jsou vlády nuceny v zájmu udržení existujícího společenského řádu přistoupit na určité ústupky a dát jim právní výraz formou zákonů a jiných právních předpisů, a to nejen v oblasti mzdových a ostatních pracovních podmínek, ale i legalizovat postavení odborů a právně jim zabezpečit určitou možnost plnit jejich poslání. Cesta k tomuto stavu byla svízelná a trvala po dlouhou etapu vývoje kapitalistické společnosti.

Odborové organizace jako sdružení zaměstnanců, popřípadě zaměstnavatelů, tak jak existují dnes, byly během první fáze rozvoje průmyslu ve všech zemích zakázány. To má své ekonomické i politické příčiny. První průmyslová revoluce začíná poměrně časně, a to koncem 18. století a začátkem 19. století v Anglii, dále ve Francii a ve většině ostatních zemí západní Evropy a později ve střední Evropě a v dalších zemích. Nový společenský řád byl určován třemi základními zásadami, které se uplatnily v každé zemi a ve kterých se odrážel tehdejší všeobecný společenský cíl, tj. zabezpečit účinky svobodné individuální soutěže. První zásadou byla *svoboda práce a podnikání v průmyslu*, k jejímuž uskutečnění bylo třeba rušit cechy, gildy a podobné společenské útvary, které měly monopol ve výrobě ve starém systému. Tato zásada dávala všem občanům právo volit své zaměstnání nebo podnikání svobodně. Druhou zásadou byla *smluvní svoboda*, jíž se dosáhlo zrušením nucené práce (nevolnictví) a často tíživých trestů směřujících k vynucování práce; ze zásady smluvní svobody vycházelo pojetí služební smlouvy (představující směnu pracovní síly za odměnu, nájem služeb) jako smlouvy svobodné (ve smyslu právním) uzavřené nezávislými účastníky. Třetí zásadou byla *svoboda soukromého vlastnictví*, která měla umožnit po zrušení starých privilegií náležejících určitým třídám jeho nabývání dalším třídám (zejména buržoazii). K tomu bylo nutné právně připustit možnost pro každého občana, aby mohl získat majetek různého druhu a disponovat s ním podle svého přání.¹⁵⁾

Tyto zásady ovšem připouštěly vykořisťování třídy dělníků třídou buržoazie a vedly k zbídačování, jak o tom bude pojednáno níže. Uplatnění zásad, které ovládly právní postavení občana ve společnosti, stát chránil *zákazem zaměstnavatelských i zaměstnaneckých koalic*, neboť jejich činnost by mohla nově vytvářené svobody narušovat. Těmito opatřeními byla sice nastolena určitá formální svoboda před zákonem mezi pracovníky a zaměstnavateli, avšak ve skutečnosti zákaz koalic postihl dělníky.

V průběhu průmyslové revoluce se malé rodinné podniky přetvářejí ve velké továrny s velkým počtem dělníků. V různých odvětvích se tvoří velké koncerny, které se snaží pokrýt část produkce. Rozdíl mezi podnikateli, disponujícími plně výrobními prostředky a dělníky vlastnicími jen svou pracovní silou, se stále více zvyrazňuje. V právu zůstává sice nedotčena svoboda práce, avšak dělník je ekonomicky nucen nejen přijmout práci, ale i podmínky diktované zaměstnavatelem. Ekonomická nerovnost zaměst-

¹⁵⁾ Srov. Freedom of Association, MÚP, Ženeva 1959, str. 8.

navatele a zaměstnance pramenící z jejich společenského postavení a vztahu k výrobním prostředkům, má za následek těžké pracovní a životní podmínky, která doprovázejí svobodu práce. Neomezená pracovní doba pro zaměstnance, nízké výdělky, téměř žádná bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci, práce žen a dětí v hrozných podmínkách a jiné sociální nešvary doprovázely nový výrobní způsob.¹⁶⁾ Stát se však zprvu nechtěl vměšovat do vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Nové hospodářské podmínky vyvolávaly nespokojenost, která se odrážela i v názorech myslitelů a hlasatelů různých škol sociálního myšlení. Jejich názory byly ovšem určeny danou historickou situací, to znamená, že nezralému stavu kapitalistické výroby a nezralým třídním poměrům odpovídaly i nezralé teorie.¹⁷⁾ Nicméně i v těchto teoriích a názorech se mimo jiné začalo požadovat uznání zaměstnaneckých organizací jako protiváhy silné a koncentrované moci zaměstnavatelů.

Za těchto podmínek se fakticky vytvářela a vyrůstala sdružení dělníků a zaměstnavatelů, přestože se k jejich potlačení používalo často tvrdých prostředků. Zprvu na sebe brala tato sdružení formu *tovaryšských bratrstev* nebo přátelských společností anebo *družstev*, jejichž činnost byla v různých zemích v pozoruhodné míře trpěna, později podobu organizací a sdružení, která svou strukturou a metodami práce jsou podobná dnešním odborovým organizacím. Nakonec úřady byly nuceny vzhledem k síle a rozvoji těchto organizací, které nebylo již možno odstranit, *legalizovat odborové sdružování*.

První zemí, v níž přestal platit zákaz organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců byla Velká Británie (1824, zcela legální sdružování však až od r. 1876); po ní následovala Francie a ostatní země. Tak došlo v podstatě k tomu, že se uznalo za legální podnikat společné akce, které by jinak mohly být realizovány individuálně. Společné kolektivní přerušování práce (stávky a výluky) nedoprovázené násilím nebo ničením přestalo být trestným. V podstatě však takto byla legalizována dočasná sdružení, aniž by tím zároveň byla právně uznána sdružení trvalá.¹⁸⁾

Většina zemí však současně nahradila zrušený zákaz kolektivních akcí novým zákazem, který měl zamezit odborům, zasahovat do stanovení pracovních podmínek mezi zaměstnavateli a zaměstnanci formami odborového nátlaku, např. společným zastavením práce vyvíjet tlak ve prospěch uplatňovaných požadavků. Některé činy, i když by jinak protiprávními nebyly, byly považovány za protiprávní, jestliže byly spáchány v souvislosti s kolektivním uplatňováním mzdových a jiných požadavků.

Některé trestné činy prováděné v součinnosti s kolektivním uplatňováním mzdových a jiných požadavků byly postihovány přísnějšími tresty. Objevuje se tak diskriminační zákonodárství vůči odborům, namířené proti

¹⁶⁾ Srov. B. Engels, Vývoj socialismu od utopie k vědě, Svoboda, Praha 1948, str. 20 a násl.

¹⁷⁾ Srov. B. Engels, cit. op., str. 21 a násl.

¹⁸⁾ Srov. Freedom of Association, str. 15 a 16.

nim. Niméně tyto zákony představují počátky speciálního zákonodárství, týkajícího se odborů a jejich zásahů do pracovněprávních vztahů.¹⁹⁾

Ve skutečnosti totiž teprve koncem první světové války velká část států dospěla k názoru, že existence odborových organizací je slučitelná s moderním systémem průmyslové výroby, i když uplatňování odborových práv v praxi bylo i nadále svízelné.

Odborová práva, zejména práva občanů odborově se sdružovat, právo odborových organizací kolektivně vyjednávat pracovní podmínky apod. se řadí zpravidla mezi tzv. sociální práva představující určitou skupinu důležitých lidských práv. Tak jako Pařížská komuna měla výrazný vliv na formulaci a vývoj pojmu zejména práv politických, *na pronikání pojmu práv sociálních měla významný vliv* Velká říjnová revoluce v Rusku. Její důraz na sociální práva podněcoval dělnickou třídu řady dalších zemí k boji za zlepšení pracovních podmínek a postavení pracujících, a tím i státy k přijímání různých sociálně politických opatření tlumících nespokojenost a revoluční tlaky a nálady dělnictva. Zejména státy, které byly oslabeny a vyčerpány první světovou válkou musily organizovanému boji dělnické třídy udělat řady ústupků. Postavení odborových organizací a pracovní podmínky zaměstnanců se dostávají dokonce na mezinárodní fórum.

Mírová konference konaná v r. 1919 ve Versailles rozhodla zřídit Mezinárodní organizaci práce. Koncepce ústavy Mezinárodní organizace (MOP) přikládala takovou důležitost úloze organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů při regulování mezd a ostatních pracovních podmínek v ekonomické a sociální struktuře moderních států, že proti dosavadní tradiční praxi sjednávání mezinárodních smluv vládami začlenila do svých orgánů též zástupce nezávislých organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů (vedle vládních zástupců). Jde o historicky nové formy sjednávání mezinárodních smluv, v nichž bylo přiznáno stejné postavení delegátům nejrepresentativnějších organizací zaměstnaneckých a zaměstnavatelských s vládními delegáty při tvorbě mezinárodních standardů pracovního zákonodárství. Mezinárodní organizace práce pak usiluje po celou dobu též o posilování a upevnění a rozvoj postavení odborových organizací v zákonodárstvích jednotlivých zemí.

Mezinárodní organizaci práce se však podařilo v podstatě přijmout pouze jednu méně významnou konvenci zabývající se právem na odborové sdružování, a to v r. 1921 pro zemědělství, kde zabezpečení základního práva na odborové sdružování bylo zvláště naléhavé. Obecnou úpravu odborových práv a záruk jejich uplatňování se nepodařilo po několik desetiletí prosadit, i když Mezinárodní úřad práce podnikl v r. 1923 průzkum o uplatňování práva na odborové sdružování v členských státech a zjistil řadu nedostatků na tomto úseku. V řadě evropských zemí i jinde byly odborové organizace v podřízeném postavení vůči státním orgánům²⁰⁾ a jejich práva byla i jinak porušována.

¹⁹⁾ Srov. Freedom of Association, str. 21–23.

²⁰⁾ Srov. Freedom of Association, str. 32 a 33.

Zásadní obrat ve vztazích podnikatelů a buržoazních států k odborovému hnutí se projevuje až po druhé světové válce.

Filadelfská deklarace z r. 1944, včleněná do nové ústavy MOP, vyjadřující snahy a cíle MOP a základní principy, na nichž je organizace vytvořena, zdůrazňuje též „svobodu projevu a sdružování, účinné uznání práva na kolektivní vyjednávání, spolupráci vedení a zaměstnanců při nepřetržitém zdokonalování výrobní činnosti a spolupráci zaměstnanců a zaměstnavatelů při přípravě a aplikaci sociálních a hospodářských opatření“. Tyto principy jsou povinny členské státy respektovat, i když neratifikovaly dvě důležité mezinárodní úmluvy, které se podrobněji zabývají odborovými právy.

Postavení odborů v kapitalistických i socialistických státech má odpovídat úmluvám MOP, které upravují ochranu odborových práv, zejména jestliže příslušný stát úmluvy ratifikoval. Jde především o úmluvu č. 87 o odborové svobodě a ochraně odborového práva z r. 1948 a č. 98 o právu organizovat se a uzavírat kolektivní smlouvy z roku 1949. Obě tyto úmluvy ratifikoval náš stát v roce 1963.

Úmluva č. 87 o odborové svobodě a ochraně odborového práva obsahuje především zakotvení těch práv, které zabezpečují nezávislost odborových organizací na státu. Jde o právo ustavovat odborové organizace bez jakéhokoliv předchozího povolení a vstupovat do těchto organizací pod jednou podmínkou, že se podřídí jejich stanovám, dále o právo odborových organizací vypracovávat si vlastní stanovy a administrativní pravidla, svobodně volit své zástupce, organizovat své záležitosti a svou činnost a formulovat svůj program činnosti. Úmluva zavazuje státy, aby se zdržely jakéhokoliv zásahu, který by omezoval práva odborů, apod.²¹⁾

Úmluva č. 98 o právu organizovat se a uzavírat kolektivní smlouvy doplňuje a dále rozvádí úmluvu o odborové svobodě a ochraně odborového práva. Především věnuje pozornost ochraně odborových práv před jejich porušováním. Žádá, aby byla, pokud je to nutné, učiněna opatření pro povzbuzení a podporu rozvoje a využití způsobu dobrovolného vyjednávání o kolektivních smlouvách za účelem úpravy podmínek zaměstnání.²²⁾

²¹⁾ Podle čl. 10 úmluvy č. 87 je odborovou organizací „každá organizace pracujících nebo zaměstnavatelů, která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracujících nebo zaměstnavatelů“. Podle čl. 2 mají pracující a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu právo ustavovat bez předchozího schválení organizace podle vlastní volby, jakož i stát se podle vlastní volby členy těchto organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací. V dalších člancích téže úmluvy se stanoví záruky svobody odborového sdružování, zákaz veřejným orgánům zasahovat, rozpouštět či omezovat činnost odborových organizací, jejich právo ustavovat federace a konfederace apod. Zároveň se stanoví možnost omezení práva odborově se sdružovat pro ozbrojené síly a policii.

²²⁾ Podle úmluvy č. 98 je činem na újmu odborové svobodě, jestliže se podřizuje zaměstnání pracujícího podmínce, že se nestane členem odborů nebo že přeruší členství v některé odborové organizaci, nebo jestliže má být propuštěn nebo jinak poškozen pro odborovou příslušnost, pro výkon funkcí (v mimopracovní době anebo na základě povolení zaměstnavatele i v pracovní době) aj.

Práva uvedená v úmluvě č. 87 jsou též zakotvena v paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který byl přijat v OSN a již řadou členských zemí také ratifikován. Pakt vychází z těchto kritérií jako úmluva č. 87. Zároveň konkretizuje zákaz omezení práva na odborové sdružování a práva odborů na svobodnou činnost v tom smyslu, že přípustná jsou pouze omezení, která jsou stanovena zákonem a jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti nebo veřejného pořádku nebo k ochraně práv a svobod ostatních. Výslovně se v paktu zdůrazňuje i právo na stávku za předpokladu, že je vykonáváno v souladu se zákony příslušné země.

Úmluva č. 87 zajišťuje odborovým organizacím též právo stát se členem mezinárodních organizací zaměstnanců nebo zaměstnavatelů. Snaha vytvářet mezinárodní svazy se jeví již od samého počátku vzniku odborových organizací. Konkrétní výsledky dostávají tyto snahy však později. Existuje několik mezinárodních federací. Odbory socialistických zemí jsou sdruženy ve Světové odborové federaci (SOF). Ve Světové odborové organizaci jsou sdruženy především odbory socialistických zemí; je tam i nejpočetnější francouzský svaz (CGT) a italský svaz (CGIT). Světová odborová federace sídlí po řadu let v Praze a jako jediná vychází ze socialistických principů a cílů.

Obrat v postoji kapitalistických zemí k odborovému sdružování není náhodný. Přijetí zmíněných úmluv na fóru MOP i zlepšování vnitrostátních zákonodárství je výsledkem bojů dělnické třídy tvořící největší organizovanou sílu v odborových organizacích zaměstnaneckých. Zaměstnanecké odbory získaly též morální podporu a sílu ve vytvoření SSSR. Tento vliv zesílil po druhé světové válce, kdy existence dvou světových soustav, tj. především existence socialistického tábora a obavy ze socializace nutí nejen státy, ale i samotné podnikatele k hledání cest, jak řešit rozpory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli k zachování existujícího řádu. Využívat součinnosti odborových organizací při řešení třídních *antagonistických rozporů* a tím působit ke zvyšování a zkvalitňování výroby se dokonce jeví jako žádoucí. Vytvářejí se teorie o třídním míru, nebo o třídním smíru. Jde o novou taktiku podnikatelů v postojích k dělnickému hnutí vzhledem k tomu, že antagonismus mezi dělnickými odbory a monopoly vzrůstá. Tato nová taktika spočívá v tom, že dělnické požadavky jsou částečně uspokojovány, zároveň však podnikatelé vyvíjejí snahu zainteresovat dělníky na vyšší produktivitě práce a zkvalitňování výroby, na trvalosti a plynulosti provozu (bez stávek), prakticky na všestranném rozvoji výroby. Uvedená taktika má za cíl zastírat antagonistické rozpory mezi zaměstnanci a podnikateli.

Zaměstnanecké odbory, jako nejmasovější organizace dělníků a ostatních pracovníků mohou hrát významnou úlohu v boji proti monopolům. Jejich úloha by mohla být ještě výrazněji uplatňována, kdyby odborové hnutí nebylo roztržštěné. Proto komunistické strany usilují o jednotu odborů v národním a mezinárodním měřítku. V podstatě je možno konstatovat, že vývoj odborového hnutí zejména v posledních obdobích stále více

směřuje k sjednocování a tím získávání větší síly při uplatňování svých požadavků.²³⁾ Realizace odborových práv se setkává v různých zemích s řadou obtíží.²⁴⁾

Právní řád odborům přiznává právo zastupovat nejen své členy, ale jednat i v zájmu pracovníků příslušné pracovní činnosti, kteří nejsou jejich členy, a to s právními účinky. Toto oprávnění však nelze při pluralitě odborových organizací přiznat každé odborové organizaci. Zejména v podnicích by několik odborových organizací obtížně mohlo plnit svou úlohu.

Proto se v podnicích uplatňuje často systém *podnikových zastupitelstev*, volených všemi pracovníky. Odbory pak mají možnost ovlivňovat volbu závodních zastupitelstev, působit na jejich činnost různými zájmovými tlaky apod. Při pluralitě odborových organizací je ovšem otázka, které z nich mají mít přiznané právo navrhnout kandidáty, účastnit se organizování voleb nebo volby organizovat apod. Tuto otázku řeší zpravidla zásada reprezentativnosti, tj. různá oprávnění se přiznávají těm odborovým organizacím, které jsou počtem svých členů největší. *Podnikové výbory (rady)* volené celými pracovními kolektivy, na jejichž vytváření mají odbory zpravidla určitý vliv, nejsou však nikdy převážně zájmovými orgány zaměstnanců. Jejich úlohou je zejména spolupracovat s vedením podniku ke zvýšení produktivity práce, k udržení prosperity podniku, k budování sociálních a kulturních zařízení a dbát též o uspokojování nároků pracovníků. Ostatně se v nich účastní v některých zemích delegáti zaměstnavatele (zpravidla z vedení podniku). Úloha podnikových výborů „spolupracovat“ s vedením podniku bývá formulována i v právních předpisech. Podnikové výbory mají tedy pomáhat při řešení třídních konfliktů, a také k jejich stírání a zastírání.

Naproti tomu zaměstnanecké odbory jsou v podstatě zástupci zájmů jedné ze stran třídních konfliktů, tj. zaměstnanců a představují spíše organizovanou politickou sílu vně podniku (nikoliv uvnitř, kde působí podnikové výbory). U odborů převažuje zájmový charakter, tj. ochrana zájmů pracovníků a hájení požadavků mzdových i týkajících se ostatních pracovních, popřípadě některých životních podmínek (sociální zabezpečení), a to různými prostředky včetně stávek. Po druhé světové válce se objevují i určité formy spolupráce s orgány státu i se zaměstnavateli (účast odborových funkcionářů v různých státních orgánech, závazky v kolektivní smlouvě zamezit stávkám po dobu platnosti kolektivní smlouvy apod.). I zde se využívá teorie „třídního smíru“. Nelze též přehlédnout, že ne všichni funkcionáři odborů mají na zřeteli zájmy těch, které zastupují. Spolupráce je

²³⁾ Tak např. ve Velké Británii stojí v čele sjednocených svazů Trade Union Congress (T.U.C.), v NSR Německý odborový svaz (DGB); mimo toto organizační sjednocení stojí jen nepatrná část odborů. V publikaci *Perspective on Labour Conditions in Sweden*, Sw. Employers Confederation, Stockholm 1962, str. 56, se zdůrazňuje, že zaměstnavatelé se cítí bezpečni, když jsou členy silné sjednocené federace. Také zaměstnanci vidí přednosti, a to protože je to administrativně snadnější a spíše se dosáhne uplatnění zásady „za stejnou práci stejná odměna“.

²⁴⁾ Srov. *Freedom of Association*, str. 23 a další.

ostatně vždy závislá na ostrosti třídního boje v dané etapě, neboť podnikatelé se mnohdy snaží pomocí státního aparátu práva odborů i pracujících omezovat.

IV. ODBORY A JEJICH POSTAVENÍ V SOCIALISTICKÝCH STÁTECH

Postavení a úloha odborových organizací v socialistických státech se liší od postavení odborových organizací v kapitalistických státech. Zestátnění a združstevnění velké většiny výrobních prostředků odstranilo v podstatě třídní antagonistické rozpory mezi občany, kteří se stávají nositeli společenského vlastnictví. Nejsou zde tedy soukromokapitalistické monopoly ani odborové organizace podnikatelů a jejich vliv na stát a jeho politiku, nejsou zde tedy třídní neantalogistické rozpory mezi podnikateli a pracovníky. Z toho ovšem vyplývá další rozdíl. Zaměstnanecké odbory v kapitalismu by mohly jménem pracujících uplatňovat požadavky, aniž by přihlížely v podstatě k tomu, zda se například zvýšila produktivita práce, neboť mohou usilovat o to, aby podnikatelé uspokojovali tyto požadavky tím způsobem, že se zmenší jejich zisky, které by si jinak присvojili, popřípadě v předpokladu, že je především věcí podnikatelů dosáhnout lepších hospodářských výsledků. Odbory v socialistické společnosti musejí vždy přihlídnout k možnostem dosažení hospodářských výsledků a o jejich zlepšování usilovat i svým vlivem a svou činností. Nemohou tedy být ryze zájmovou organizací zaměstnanců, ale též organizacemi, které spolupracují se státem i s vedením podniků. Ostatně bylo shora ukázáno, že i odbory v kapitalistických státech přejímají do jisté míry úlohu spolupracovníka státu i podnikatelů (alespoň v určitých časových obdobích). U socialistických odborů tato úloha vyplývá přímo z jejich charakteru, neboť neodůvodněné výhody určitých kategorií pracovníků se odrazí jako újma jiných kategorií pracovníků a koneckonců i těch neoprávněně preferovaných, zejména jako spotřebitelů.

To ovšem neznamená, že by odbory neměly též funkci ochránce zájmů pracovníků. Princip dobrovolného sdružování pracujících, na základě kterého jsou vytvářeny odbory, se opírá o snahy zabezpečit vyjadřování, sjednocování, uplatňování a *hájení hospodářských, sociálních, kulturních a jiných zájmů sdružených pracovníků*. Vždyť i v socialistické společnosti, kde byly odstraněny třídní rozpory v zájmech občanů, se vyskytuje celá řada dalších zájmových rozporů. Tyto rozpory mohou narůstat do značné ostrosti, nejsou-li řešeny. Rozvoj socialistické společnosti spočívá v permanentním řešení rozporů této společnosti na různých úrovních řízení společnosti, tedy i v pracovních kolektivech.

Zájmové sdružování pracovníků k hájení zájmů členů přispívá a napomáhá správnému řešení zájmových rozporů společnosti. Odbory se tak stávají součástí politického mechanismu socialistické společnosti.

Na tuto dvojí funkci odborů upozorňoval již Lenin, který věnoval velkou pozornost postavení a úloze odborových organizací v socialistickém státě. Přitom musel bojovat zejména s dvěma úchytkami. Na jedné straně vyvra-

cel koncepci tzv. „postátnění odborů“, prosazované kupř. Trockým. Na druhé straně se stavěl proti „trádeunionistickému“ pojetí úlohy odborů, spočívajícímu zejména ve stavění a prosazování mzdových a dalších požadavků bez ohledu na možnosti společnosti.

Lenin ve svém projevu „O odborech, o současné situaci a chybách Trockého“ (prosinec 1920) například prohlásil: „... Odbory jednak tím, že sdružují, organizují všechno průmyslové dělnictvo, jsou organizací vládnoucí, panující třídy, té třídy, která uskutečňuje diktaturu, té třídy, která provádí státní donucování. Odbory však nejsou organizací státní, není to organizace donucovací, je to organizace, jež vychovává, organizace, která získává, školi; je to škola, škola řízení, škola hospodaření, škola komunismu. Odbory, pokud jde o jejich místo v systému diktatury proletariátu, stojí... mezi stranou a státní mocí, odbory vytvářejí spojení předvoje s masami, odbory každodenní práci přesvědčují masy té třídy, která jediná je s to dovést nás od kapitalismu ke komunismu... A za druhé odbory jsou rezervoárem státní moci...“²⁵⁾

V témže projevu však Lenin též poukazoval na to, že se zřetelem na charakter sovětského státu a na byrokratické kazy je úlohou odborů v sovětském státu obrana materiálních a duchovních zájmů dělnické třídy.²⁶⁾ Tuto ochrannou funkci odborů ještě více rozvádělo usnesení ÚV RKSb) z 12. ledna 1922, v němž se zdůrazňuje výslovně, že „v zesocializovaných podnicích je nespornou povinností odborů hájit zájmy pracujících, podle možnosti zvyšovat jejich životní úroveň a neustále napravovat chyby a přehmaty hospodářských orgánů, pokud vyplývají ze zbyrokratizování státního aparátu“.²⁷⁾ Meze této ochranné činnosti viděl Lenin takto: „... je úkolem odborů napomáhat co nejrychlejšímu a hladkému urovnání konfliktů a dosahovat maximálních výhod pro dělnické skupiny, jež nastupují, pokud tyto výhody nebudou na újmou jiným skupinám a nebudou škodit rozvoji dělnického státu a jeho hospodářství jako celku.“²⁸⁾

Leninovo vystižení dvojí úlohy odborů v socialistickém státě má platnost i v současné době. Pracující se sdružují v odborech k ochraně svých profesionálních zaměstnaneckých zájmů. Jde zejména o to, aby se vedoucí pracovníci nedopouštěli vůči ostatním nezákonností, aby postupovali spravedlivě v souladu s vytyčenými principy sociální politiky, aby ekonomická i sociální opatření byla k prospěchu pracovníků apod. Tyto úkoly mají odbory jak na pracovištích, tak i ve vyšších orgánech. Je ovšem nepochybné, že organizace hájící zájmy svých členů nemůže hájit zájmy jedné skupiny na úkor skupiny druhé. Musí být tedy proti tomu, aby na špatnou pracovní morálku, špatnou kvalitu práce apod. dopláceli ostatní řádní pracovníci. Odbory se proto nemohou stavět za špatnou práci, za špatnou pracovní disciplínu a naopak musí proti takovým případům i vystupovat.

²⁵⁾ V. I. Lenin, Spisy, sv. 32, str. 12–13.

²⁶⁾ Tamtéž, str. 16–17.

²⁷⁾ V. I. Lenin, Spisy, sv. 33, str. 182–183.

²⁸⁾ Tamtéž, str. 184.

Takto se v socialistickém státě stávají i ochránci socialistického státu. Leninovo pojetí správně tedy ukazuje i meze ochrany zájmů pracujících; vychází ze skutečnosti, že zájem jednoho lze chránit jen tehdy, jde-li o zájem oprávněný. Jím je buď zájem chráněný právem, nebo takový zájem, jehož realizace nepoškodí zájmy jiných.

Uplatňovat zájmy pracujících a přispívat k plnějšímu uspokojování jejich potřeb však znamená také napomáhat k vytváření předpokladů pro ně, tj. k zlepšování výroby, k zvyšování produktivity práce apod. K tomu směřuje hospodářskoorganizační a kulturně výchovná činnost odborů. K tomu směřuje podněcování iniciativy a aktivity pracovníků organizováním různých forem soutěží, brigád socialistické práce apod.

Obě složky úlohy odborů tvoří jednotu a vzájemně se doplňují a prolínají. Plnění jedné přispívá k plnění druhé a naopak. Zanedbávání jedné je i na újmu plnění druhé funkce. Plnění úlohy odbory se promítá zejména ve formách a metodách účasti pracovníků na řízení hospodářského, sociálního a kulturního života státu, především na řízení podniků.

Z hlediska účasti pracovníků na řízení má význam organizační struktura odborů v socialistických zemích. V socialistických státech je odborové hnutí jednotné. Tato jednotu spočívá na těchto organizačních politických principech:

- a) *Princip demokratického centralismu předpokládá, že*
 - všechny řídicí orgány se volí zdola nahoru,
 - odborové orgány pravidelně skládají účty a podávají informace o své činnosti orgánům a organizacím, které je zvolily, a orgánům nadřízeným;
 - menšina a jednotlivci se podřizují rozhodnutí většiny;
 - usnesení vyšších orgánů jsou závazná pro nižší orgány.

b) *Výrobně teritoriální princip* znamená, že všichni členové pracující v jednom závodě nebo jiném zařízení jsou členy jedné organizace bez rozdílu, zda jde o dělníky, úředníky, ředitele apod. Opakem výrobně teritoriálního principu by byl profesionální princip, tj. princip, kdy se organizovanost řídí povoláním.

c) *Svazový princip*²⁹⁾ se projevuje zejména v tom, že závodní organizace se sdružují do svazů. Svazovou strukturu (vertikální) doplňuje struktura všeodborová, vyúsťující v nejvyšší orgán, jímž je všeodborový sjezd a v období mezi sjezdy Ústřední rada odborů (popř. federální Ústřední rada odborů). Uplatnění svazového principu bývá v různých zemích a v různých obdobích různé intenzity, což souvisí s uplatňováním demokratického centralismu a jeho určitých rysů. Tendence decentralizační posilují svazový princip.

Odborová struktura v socialistických zemích je velice příznivá pro realizaci účasti pracovníků na řízení, neboť organizační jednotu, početnost členstva a výrobně teritoriální princip umožňuje, aby odborové orgány přejímaly úlohu zastupitelských orgánů jednájících jménem pracujících té organizační složky, v jejímž rámci působí.

²⁹⁾ Svazový princip je výrazně vyjádřen již v terminologii SSSR „profsojuzy“.

V socialistických zemích se účast pracovníků na řízení hospodářského a sociálního života společnosti uskutečňuje především prostřednictvím odborových orgánů, popřípadě též prostřednictvím jiných orgánů, jejichž činnosti se odbory účastní nebo jejichž činnost ovlivňují.

V. FORMY ÚČASTI PRACOVNÍKŮ NA ŘÍZENÍ V SOCIALISTICKÝCH ZEMÍCH

Ponecháváme stranou skutečnost, že pracující se účastní na volbě řídicích orgánů státu, i jeho řízení prostřednictvím společenských organizací sdružených v Národní frontě apod. Ponecháváme též stranou skutečnost, že řada pracujících je přizvána k jednání různých řídicích orgánů v poradní funkci, což spadá též do účasti pracovníků na řízení; patří sem i různé náměty, stížnosti a připomínky pracujících předávané přímo vedení. Zaznamenáváme se v dalším pouze na účast na řízení prováděnou prostřednictvím určitých zástupitelských orgánů spojených s těmi, které zastupují, důležitými společnými zájmy na zlepšování pracovních a životních podmínek. Tyto orgány mohou sjednocovat, uplatňovat a prosazovat nejdůležitější zájmy pracovníků při různých opatřeních v oblasti hospodářské, sociální a kulturní.

Účast pracovníků na řízení podniku v socialistických zemích je úzce svázána se systémem řízení národního hospodářství, existujícím v dané etapě vývoje. Zejména reálný obsah účasti, prostor pro něj a účinnost účasti závisí na systému řízení národního hospodářství, i když formy účasti mohou být do jisté míry různé. Ovšem v obecných rysech společenský řád a systém řízení národního hospodářství určuje i formy účasti pracovníků na řízení, která víceméně závisí na dosaženém stupni ekonomického a sociálního rozvoje, zkušenostech a schopnostech pracovníků, na tradici země apod. Proto ve formách účasti pracovníků na řízení v socialistických zemích nalezneme značnou podobnost a obdobu.

Ekonomická účinnost v socialistickém státě musí být plánovitě usměrňována a řízena s cílem předvídat a vytvářet podmínky pro další rozvoj národního hospodářství. Jednotné plánování a usměrňování se musí uskutečňovat pomocí soustavy cílevědomě spjatých řídicích orgánů, které pomocí plánu i jiných nástrojů musí zajišťovat vzájemnou sladěnost vývoje důležitých a vzájemně spjatých ekonomických činností. Řídicí centrum samo o sobě nemůže o všem rozhodovat. Proto se musí část rozhodovací pravomoci decentralizovat na nižší orgány a na samotné podniky. Od rozsahu prostoru pro řízení závisí i prostor pro účast na řízení na jeho jednotlivých stupních. V posledních letech socialistické státy hledají cesty k prohloubení účasti pracujících na řízení a zlepšení efektivnosti národního hospodářství. Tyto snahy dostávají konkrétní náplň v legislativních úpravách.³⁰⁾

³⁰⁾ Tak např. základy zákonodárství SSSR a svazových republik o práci z 15. července 1970 výrazně odrážejí potřeby ekonomické reformy, jejíž zavádění má posilovat

Základy zákonodárství SSSR a svazových republik o práci a zákoníky práce socialistických zemí upravují postavení a úlohu odborových organizací v pracovněprávních vztazích v samostatných hlavách nebo oddílech. Jde převážně o ustanovení obecné povahy a konkrétnější oprávnění nebo úkoly jsou zpravidla stanoveny v rámci ustanovení týkajících se jednotlivých pracovněprávních institutů. Zákoník práce ČSSR má navíc přílohu — usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací ROH se změnami a doplňky provedenými usnesením celostátní všeodborové konference v květnu 1965, kde je souborně upraveno postavení závodních výborů základních organizací ROH.³¹⁾

Účast pracovníků na řízení podniků je v socialistických zemích vykonávána prostřednictvím závodních (podnikových) odborových orgánů, popřípadě též dalších orgánů odbory zřizovaných a řízených (např. stálé výrobní porady v SSSR) nebo alespoň zřizovaných za jejich účasti (např. dělnická samospráva v Polsku, výrobní výbory v NDR apod.).

Přitom zůstává ve všech socialistických zemích zachován princip řízení podniku jedním odpovědným vedoucím.

Účast příslušných orgánů na řízení modifikuje pravomoci vedoucího (vedení) organizace. Zejména pokud jde o nejdůležitější rozhodnutí, zastupitelské orgány pracovníků spolupracují přímo či nepřímo různými formami s vedením. Formy této účasti jsou různě odstupňovány, tj. v určitých případech má být zastupitelský orgán pouze konzultován, v jiných případech se vyžaduje k provedení určitých opatření jeho předchozího souhlasu, popřípadě je oprávněn přímo rozhodovat o aktech zásadního řízení.

V některých zákonících je účast odborových orgánů formulována prostřednictvím oprávnění (např. Základy, zákoníky RSFSR, NDR, MLR), jinde formou úkolů (např. zákoníky RSR a PLR) a jinde nalezneme obojí vyjádření, tj. oprávnění i úkoly (např. zákoníky ČSSR a BLR). Protože i z úkolů vyplývají pro odborové orgány oprávnění, budeme nadále vycházet z oprávnění odborových orgánů.

Zákoníky práce se značně liší, pokud jde o používané pojmy pro různé formy účasti na řízení. Sejdeme se v nich např. s pojmy schválení, souhlas, dohoda, jednomyslnost, což má zřejmě stejný obsah, tj. v terminologii čs. pracovního práva znamená spolurozhodování. Další formy účasti jsou rovněž různé i různě označovány. Jde např. o právo předkládat návrhy, provádět úpravy, dávat posudky, rozhodovat, dávat posudky, právo kontroly, právo podat protest, právo zastoupení, právo účastnit se přípravy různých opatření a na činnosti různých orgánů apod.

V rámci této studie není možno podrobně uvádět všechny formy účasti

hmotnou i morální zainteresovanost pracovníků i jejich kolektivů na zvyšování produktivity práce a na rozvoji aktivity a iniciativy, na zavádění výsledků vědy a techniky do praxe apod. Rozšiřuje se i prostor pro různé formy účasti pracovníků na řízení, nabývají na významu kolektivní smlouvy jako pramen práva.

³¹⁾ Jde zároveň o přílohu zák. č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací ROH.

pracovníků na řízení, s nimiž se ve zkoumaných zemích můžeme sejit. Takové rozborby by vyžadovaly samostatné studie. Zaměříme se pouze na ty nejtypičtější a na jejich obecnější charakteristiku a na jejich klasifikaci. Formy účasti pracovníků na řízení můžeme třídit jednak podle úrovně, na které se realizují, jednak podle typu jednotlivých forem.

Práva odborových orgánů můžeme rozdělit v podstatě na práva:

1. na úrovni socialistické organizace (podniku, závodu apod.),
2. na úrovni nadpodnikové.

1. Základní práva odborových orgánů

Jde o práva, která vyplývají z povahy odborových organizací, jejich funkce a cílů a jsou předvídaná a požadována i mezinárodními úmluvami, o nichž byla řeč shora. Patří sem hájení zájmů členů odborů ve vztahu k vedení organizace, poskytování právní pomoci, podpůrná činnost, organizování zájmové činnosti, výchovná činnost apod.

2. Práva vyplývající z funkce závodního zastupitelstva

Základní výstavbový princip „jeden závod — jedna organizace“ a početná členská základna odborového hnutí v socialistických zemích umožnily, aby závodní odborové organizace převzaly funkci závodního zastupitelstva. Jde zejména o práva a tyto právní formy:

a) *součinnost*: účast na přípravě různých opatření organizace, konzultování zamýšlených opatření, organizování forem výchovy, forem soutěže, předkládání návrhů apod.;

b) *spolurozhodování*: opatření podniku vyžadují ke své realizaci nebo platnosti dohodu či souhlas odborového orgánu; tuto formu můžeme dále dělit na

— spolurozhodování v individuálních případech např. výpověď daná pracovníku);

— společné vydávání lokálních normativních aktů (např. pracovní řád, prémiový řád, pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.);

c) uzavírání kolektivních smluv na úrovni organizace.

3. Práva související s přenášením některých činností státních orgánů na odbory (kontrola a rozhodování)

a) právo kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci a nad dodržováním pracovního zákonodárství;

b) správa a provádění nemocenského pojištění pracovníků v pracovním poměru;

c) rozhodování pracovních sporů v závodech nebo účast na jejich řešení.

Součinnost a spolurozhodování znamená vždy, že určitý orgán (vedení) rozhoduje o opatřeních nebo je vykonává, zatímco zastupitelský orgán má právo se na opatřeních podílet (právo vyjádřit své mínění nebo dát před-

chozí souhlas, který je nutný k určitým zamýšleným opatřením, účastnit se přípravných prací na určitých opatřeních, dávat návrhy určitých opatření apod.). Vedení podniku, které je oprávněno řídit ekonomickou a sociální činnost podniku, má své právo řídit omezeno právem zastupitelského orgánu.

Činnost kontrolní nebo řešení pracovních sporů staví zastupitelský orgán do jisté míry nad vedení podniku, tj. poskytují se zde zastupitelskému orgánu určité charakteristické rysy státního orgánu, čímž se vymyká z rovnosti postavení s vedením podniku.

Je nutno odlišit součinnost od spolurozhodování. Součinnost představuje realizaci práva zastupitelského orgánu pracovníků, aby byl konzultován vedením podniku při zamýšlených opatřeních, účastnil se přípravných prací na nich apod. Spolurozhodování představuje realizaci práva zastupitelského orgánu účastnit se na rozhodnutích vedení podniku rozhodujícím způsobem. Jedná se o realizaci práva zastupitelského orgánu být žádán o souhlas k přijetí či provedení určitých opatření (včetně určitých právních úkonů) a zároveň povinnost vedení, že nemá nebo nesmí realizovat taková opatření bez souhlasu či bez dohody se zastupitelským orgánem. Opatření vydané na základě spolurozhodování může být v určitých případech považováno za společné opatření vedení a zastupitelského orgánu.

Právo na spolurozhodování a tudíž i samo spolurozhodování není vždy téže síly. To závisí na právních zárukách realizace práva na spolurozhodování. Realizace tohoto práva může být vyžadována mimo jiné pod sankcí neplatnosti, jestliže se jedná o právní úkon, jímž se zakládají, mění nebo ruší práva a povinnosti, jestliže byl takový úkon učiněn bez souhlasu zastupitelského orgánu. Není rozhodující, zda souhlas nebyl vůbec vyžádán, nebo zda jej zastupitelský orgán odmítl udělit.

Je ovšem též možné stanovit *právo na spolurozhodování bez sankce neplatnosti právního úkonu*. Nedostatek tohoto souhlasu lze postihovat jinými sankcemi, např. disciplinárními a jinými opatřeními vůči těm, kdož právo zastupitelského orgánu na spolurozhodování porušili. Neplatnost nelze stanovit pro spolurozhodování v těch případech, kde jeho předmětem jsou opatření nemající charakter právního úkonu, tj. opatření, která představují realizaci práv již existujících. Jde např. o pokyny a příkazy udílené pracovníkům, o podnikové plány apod.

Můžeme tedy pod pojmem spolurozhodování rozumět realizaci práva na spolurozhodování, aniž bychom brali v úvahu kvalitu sankcí, jimiž je spolurozhodování zajišťováno. Ostatně spolurozhodování vyžadované právními předpisy může být někdy tak formální, že nemá ani takový význam, jako součinnost při jiných opatřeních v jiném podniku. Proto je velmi obtížné hodnotit stupeň rozvoje účasti pracovníků na řízení podniku a jeho účinnost jen podle znění právních předpisů, které stanoví její formy. Konkrétní účast nezávisí jen na právních formách a na kvalitě vedení a zastupitelského orgánu, ale též na konkrétních podmínkách ekonomického a sociálního života společnosti. Nedostatek prostoru vedení podniku pro rozhodování nevytváří ani potřebný prostor pro účast pracovníků na řízení.

Aby byla dosažena účinnost účasti na řízení, nelze přehlédnout, že všechna opatření podniku nejsou vhodná, aby byla předmětem součinnosti nebo spolurozhodování zastupitelských orgánů a vedení podniku. V sociální oblasti jsou opatření týkající se buď celého pracovního kolektivu, nebo určitého počtu pracovníků nebo důležitých zájmů jednotlivých pracovníků, které jsou vhodným předmětem součinnosti nebo spolurozhodování zastupitelských orgánů. V ekonomické oblasti je vhodné požadovat součinnost či spolurozhodování u zásadních a koncepčních opatření a nikoliv při řízení operativním.

Právní úpravy v socialistických zemích dávají pracujícím široké možnosti účastnit se na řízení organizace zejména prostřednictvím odborů. Dále ukážeme některé příklady v jednotlivých zemích.

V SSSR se součinnost závodních výborů s orgány vedení podniku vyžaduje při řadě různých opatření. Jde zejména o přípravu plánu výroby, o organizaci práce, o opatření v oblasti mzdové, ochrany práce, o kulturní a sociální podmínky života pracovníků (pokud není předepsáno spolurozhodování).

Spolurozhodování se týká velkého množství opatření, např. vydání pracovního řádu, vydání premiového řádu, rozvrhu pracovní doby, práce přesčas, stanovení limitu práce přesčas, stanovení pracovních přestávek, práce ve dnech pracovního klidu, plánu dovolených, zařazování určitých prací do tarifních tříd, přiznávání kvalifikační třídy, stanovení časových a úkolových mezd, stanovení a rozdělení norem a normativů, udělování odměn a pochval (prostředků pro povzbuzení pracovní iniciativy), rozvazování pracovního poměru ze strany podniku, uvádění v užívání nových i rekonstruovaných objektů, vydávání pravidel bezpečné práce (pokud jsou nutná k zabezpečení podmínek bezpečné práce a nejsou upravena pravidly vyššího řádu).³²⁾ Kolektivními smlouvami jako zvláště významnou formou účasti se budeme zabývat zvláště.

Zvláštní formu účasti pracovníků na řízení v SSSR představují výrobní porady organizované závodním výborem. V podnicích s více než 100 pracovníků závodní výbory vytvářejí stále výrobní porady. Jejich členy jsou dělníci a úředníci, zástupci odborů, mládeže a organizace vynálezců a zlepšovatelů. Většina práv výrobních výborů se váže k vypracování podnikových plánů; zabývají se však též otázkami organizace výroby, mezd, technických norem, zvýšením kvality a snížením cen výrobků, opatřeními sociálními a kulturními, bezpečností práce, zlepšováním pracovních podmínek, zlepšováním metod řízení a činností správy podniku apod.

Stálé výrobní porady rozhodují o různých opatřeních většinou hlasů přítomných členů. Vedení podniku je povinno informovat výrobní poradu na příští schůzi, jak byla uskutečněna rozhodnutí, a když k realizaci nedošlo, jaké překážky stály realizaci rozhodnutí v cestě.³³⁾ Teorie sovětského pracovního práva řadí činnost výrobních výborů mezi formy spolurozhodování.

V ČSSR jsou oprávnění součinnosti a spolurozhodování závodních odborových orgánů upravena velmi podobně jako v SSSR.

V NDR je účast pracujících na řízení podniku prováděna též zejména prostřednictvím závodních odborových orgánů. Ve větších podnicích jsou též výrobní výbory, které jsou voleny celými podnikovými kolektivy (ne tedy jen členy odborů).³⁴⁾ Činnost

³²⁾ Srovnej Základy zákonodárství SSSR a svazových republik o práci z r. 1970.

³³⁾ Postavení, úkoly a práva závodního výboru jsou upraveny Základy a Předpisem o právech továrního, závodního, místního odborového svazu, schváleným výnosem prezidia Nejvyššího sovětu SSSR z 27. 9. 1971.

³⁴⁾ Nařízení o právech a povinnostech závodních výrobních podniků z 9. 2. 1967, zejména §§ 35–36.

výrobních výborů se zaměřuje na řešení zásadních problémů plánování a řízení podniku. Tato činnost představuje v zásadě tzv. „součinnost“, ředitel podniku je povinen uvážit a zhodnotit závěry výrobního výboru a účastnit se jeho zasedání. V podnicích se zřizují též ekonomické aktivity jako gremia specialistů a nejlepších pracovníků k řešení důležitých ekonomickopolitických problémů.

Spolurozhodování závodních výborů se týká především rozvazování pracovního poměru ze strany podniku, zavádění pracovního řádu a dalších opatření.

V PLR je účast na řízení podniků uskutečňována odborovými orgány závodními a dále prostřednictvím orgánů zvaných „orgány dělnické samosprávy“. Jsou to: konference dělnické samosprávy, dělnická rada, předsednictvo dělnické rady a dělnické rady dílenské.

Nejvyšším orgánem dělnické samosprávy je konference dělnické samosprávy, kterou tvoří: členové dělnické rady, zástupci závodního výboru odborové organizace a zástupci Polské jednotné dělnické strany. Konference může doplnit své řady též zástupci organizace mládeže a vědeckotechnických společností. V obdobích mezi zasedáními konference dělnické samosprávy vykonávají svou činnost ostatní orgány dělnické samosprávy. Dělnická rada je volena celým podnikovým kolektivem a jedná jako rozhodující orgán v obdobích mezi zasedáními konference. Předsednictvo je orgánem výkonným.

Práva orgánů dělnické samosprávy jsou různá — od práva rozhodovat až po právo vznášet dotazy a žádat informace, zprávy a vysvětlení. Tak např. konference přijímá pracovní řád, premiové řady, základní směrnice pro rozvoj podniku s ohledem na roční plán a dlouhodobý plán, zkoumá roční bilanci podniku spolu s výsledky podniku, zprávy roční, pololetní i čtvrtletní o činnosti podniku apod. Konference přijímá svá rozhodnutí formou doporučení, příkazů, předpisů (řády).

Ředitel podniku je jmenován nadřízenými státními orgány; není tedy volen dělnickou radou ani jí podřízen. Princip řízení podniku jediným odpovědným zde platí obdobně jako v ostatních zkoumaných socialistických zemích. Nejde tedy o samosprávu v pravém slova smyslu, nýbrž o určité specifické formy účasti pracovníků na řízení. Na řízení se v podnicích podílejí v PLR rovněž do jisté míry odborové orgány.

V řadě socialistických zemích (např. v SSSR, v ČSSR, v PLR, v MLR a v NDR) přísluší závodním odborovým orgánům

aa) *právo dozoru nad bezpečností při práci* (s výjimkou zdravotního a určitého technického dozoru) a *nad dodržováním* pracovního zákonodárství. K tomu cíli mohou vstupovat na různá pracoviště, vyžadovat si podklady, vysvětlení a informace na vedení podniku. Mohou navrhopat příslušným hospodářským orgánům, aby pracovníci, kteří porušují právní předpisy, byli postiženi disciplinárně či jinak. Jako orgány dozoru nad bezpečností při práci mohou nařídit zastavení určitého pracoviště nebo vyřazení stroje (SSSR, PLR, MLR); někde mají právo ukládat i pokuty (např. Maďarsko);

bb) *provádění nemocenského pojištění* (MLR, NDR, SSSR, BLR, RSR); výplatu dávek provádí vedení podniku;

cc) *účast na organizaci řešení nebo přímo rozhodování* pracovních sporů (např. v SSSR řeší většinu pracovních sporů paritní komise; opravný prostředek může být podán závodnímu výboru odborové organizace, který jej může potvrdit nebo zrušit, v ČSSR rozhodčí komise v závodech jsou odborovými orgány).

Vzniká otázka, jak máme charakterizovat určité úkony, u nichž se vyžaduje spolurozhodování a které legislativa často staví vedle sebe, i když mají odlišný charakter. Tak např. spolurozhodování závodního výboru

odborové organizace při rozvazování pracovního poměru výpovědí danou organizací a spolurozhodování při vydávání pracovního řádu nebo podnikových pravidlech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo prémiových řádů apod., je kvalitativně jinou právní skutečností. V prvním případě jde o individuální právní úkon, v druhém případě o normativní akty lokální povahy, které mají rysy jak právních úkonů, tak i právních předpisů. Mají tedy hybridní charakter a jsou jedním z výrazů změny metody regulování pracovních vztahů. Obecná teorie státu a práva tyto akty zatím nebere na vědomí a stvrzení jejich povahy jako lokálních normativních aktů potřebuje ještě určitých legislativních vyjádření. Ani v prvním případě, kdy jde o individuální právní úkon nelze na požadavek předchozího souhlasu závodního výboru odborové organizace hledět očima administrativního práva a vidět splnění účelu v tom, že bude udělen — třeba formálně — souhlas. Smysl takového požadavku je konzultovat opatření již předem, připravovat stanovisko a toto stanovisko vyjádřit ve společném rozhodnutí. Je sporné, zda lze na spolurozhodování o určitém právním úkonu pohlížet jako na dva právní úkony v tradičním pojetí, podle něhož např. postačí, že jeden je učiněn před tím než druhý byl doručen pracovníku.

V souvislosti s právními formami účasti pracovníků na řízení podniků se nabízí otázka, zda některé právní formy, např. výrobní porady, vědeckotechnické organizace apod. jsou dostatečně využívány a zda nepotřebují v zákonodárství některých zemí (např. ČSSR) určitých právních záruk.

Také výkon ostatních pravomocí závodních výborů staví před teorii pracovního práva a právní teorii vůbec řadu otázek, které by v zájmu zdokonalení legislativní i aplikační praxe měly být podrobněji zkoumány a řešeny.

B. FORMY ÚČASTI NA ŘÍZENÍ V NADPODNIKOVÉ SFÉRE V SOCIALISTICKÝCH STÁTECH

Oprávnění odborů na úrovni nadpodnikové zahrnují zejména

a) *účast na legislativě a jejím provádění* (včetně odvětvových řádů a kolektivních smluv uzavíraných v nadpodnikové úrovni i organizování iniciativy pracovníků);

b) *činnost s rysy působnosti orgánů státní správy* (dozor nad bezpečností při práci, kontrola nad dodržováním pracovního zákonodárství, provádění nemocenského pojištění, účast na řešení pracovních sporů apod.).

a) *Účast na legislativě a jejím provádění*

Právo legislativní iniciativy mají vrcholné odborové orgány např. v SSSR, v NDR.

Příprava pracovních předpisů přísluší v SSSR a v PLR Výboru mezd a práce, v MLR a v NDR ministerstvu práce, v ČSSR ministerstvu práce a sociálních věcí; návrhy pracovních předpisů musí být

vždy předem projednány s příslušnými odborovými orgány dříve, než jsou předloženy příslušným orgánům ke schválení. V SSSR se vyžaduje účast a souhlas odborového orgánu ke všem právním předpisům týkajícím se ochrany práce. Také v MLR a v ČSSR vláda vydává pracovněprávní předpisy po projednávání s Ústřední radou odborů, ministr v dohodě s ústředním výborem odborového svazu.

Příprava jiných právních předpisů. S Ústřední radou odborů musí být též ve všech socialistických zemích konzultovány návrhy zákonů a vládních nařízení dříve než jsou předloženy příslušným orgánům, pokud se týkají důležitých zájmů pracujících (i když nejde o pracovněprávní předpisy), tj. zejména týkající se ekonomických podmínek, zdravotních, kulturních a sociálních opatření.

Oprávnění účastnit se přípravy a realizace státních plánů rozvoje národního hospodářství a řešení otázek rozdělování a využívání materiálních a finančních zdrojů, organizování socialistické soutěže a novátorského a vynálezeckého hnutí apod.

Kolektivní smlouvy oborové se uzavírají v Polsku a v NDR (příslušné ministerstvo s oborovým svazem), v NDR se uzavírají i podnikové smlouvy; v SSSR je těžiště v podnikových smlouvách stejně jako v ČSSR, kde však mohou být uzavírány i smlouvy oborové.

b) Činnost a rysy působnosti orgánů státní správy

Kontrola nad dodržováním pracovního zákonodárství přísluší odborovým orgánům v SSSR, ČSSR, PLR, MLR, jakož i právo navrhnout příslušným hospodářským orgánům uložit pracovníku, který porušuje pracovněprávní předpisy, kárné opatření, popřípadě odvolání z funkce.

Dozor nad bezpečností práce přísluší odborovým orgánům v SSSR, PLR, MLR a NDR (s výjimkou zdravotního a určitého technického dozoru). Odborové orgány mohou ukládat i určité sankce (jako státní orgány), mohou zastavit provoz určitého pracoviště, vyřadit stroj apod. Jinak v NDR sankce pouze navrhují a státní hospodářské orgány je ukládají. V SSSR a MLR mohou ukládat i pokuty. Odborům přísluší i činnost spojená s přípravou právních předpisů spojených s výkonem dozoru nad bezpečností práce, který vykonávají. V ČSSR přísluší odborovým orgánům tzv. společenská kontrola prováděná vedle odborného dozoru, který vykonávají orgány státního odborného dozoru.

Řízení a provádění nemocenského pojištění přísluší odborům v SSSR, ČSSR, MLR a NDR.

Účast na organizaci řešení pracovních sporů mají odbory různým způsobem ve všech zkoumaných zemích.

VI. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Kolektivní smlouvy se považují v pracovněprávní teorii i v praxi za jeden z nejdůležitějších nástrojů účasti pracovníků na řízení podniků. To

se odráží i v pracovním zákonodárství zkoumaných zemí, které věnuje kolektivním smlouvám zvláštní pozornost a upravuje jejich působnost, obsah i závaznost.³⁵⁾ Proto i tato studie jim věnuje zvláštní pozornost.

Ve zkoumaných socialistických zemích najdeme v průběhu uplynulých let až do dnešní doby v podstatě dva typy kolektivních smluv:

a) *Závodní (podnikové, dílenské) kolektivní smlouvy* stanoví vzájemné závazky socialistické organizace a závodního výboru odpovědného zejména k plnění a překročení hospodářských plánů socialistické organizace a k zajištění hmotných, kulturních, zdravotních a sociálních podmínek pracovníků. Tyto závodní kolektivní smlouvy mohou být pramenem práv a povinností pracovníků, což je jejich hlavní funkce. Mohou však být též akčním programem socialistické organizace a odborové organizace na běžný kalendářní rok a jejich funkce být pramenem práv a povinností může být značně omezena. V podstatě je nutno počítat s obsahem obojího druhu v kolektivní smlouvě.

b) *Nadpodnikové kolektivní smlouvy* uzavírané buď ústředními státními orgány, nebo vyššími hospodářskými orgány s vyššími odborovými orgány o mzdách a jiných pracovních podmínkách v určitém hospodářském odvětví. Konkretizují práva a povinnosti stanovené pracovním zákonodárstvím a doplňují existující právní úpravy. Jsou pramenem práv a povinností jednotlivých pracovníků a socialistických organizací. Hlavní jejich funkcí je podle zvláštních podmínek jednotlivých odvětví stanovit mzdové a ostatní pracovní podmínky.

V historickém vývoji socialistických zemí se ukazuje, že kolektivní smlouvy v určitých etapách hospodářského vývoje hrají důležitější úlohu než v jiných obdobích, kdy případně ztrácejí zcela svůj význam, např. za druhé světové války.³⁶⁾

Závodní (podnikové, dílenské) kolektivní smlouvy se uzavírají v SSSR, ČSSR, MLR i NDR; v ČSSR³⁷⁾ a NDR lze uzavírat též nadpodnikové ko-

³⁵⁾ Např. v SSSR je kolektivní smlouva upravena v hlavě III. Základů zákonodárství SSSR a svazových republik o práci, jakož i v kodexech práce svazových republik. Podrobnosti upravuje nařízení rady ministrů SSSR a Vsesvazové Ústřední rady odborů č. 51/5 Sbírky nařízení vlády SSSR z r. 1966, o uzavírání kolektivních smluv v podnicích; v ČSSR jsou kolektivní smlouvy upraveny jednak v zákoníku práce, jednak v Zásadách vlády ČSSR a ÚRO pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv. Zásady jsou pravidelně přezkoumávány a vydávány formou závazného právního předpisu. V současné době platné zásady byly schváleny usnesením vlády ČSSR ze dne 10. července 1975 č. 210 a jsou publikované pod č. 103/1975 Sb.; rovněž v MLR upravuje kolektivní smlouvy zákoník práce a prováděcí vládní nařízení; obdobně v PLR zákoník práce věnuje kolektivní smlouvě svou část č. XI. Podrobnosti stanoví nařízení rady ministrů ze dne 5. prosince 1974, o kolektivních pracovních smlouvách.

³⁶⁾ Srov. např. M. Kalenská, *Kolektivní smlouvy*, Práce, Praha 1965, str. 19–28.

³⁷⁾ Pokud jde o nadpodnikové kolektivní smlouvy, československý zákoník práce stanoví, že kolektivní smlouvy mohou uzavírat také hospodářské orgány vyššího stupně a vyšší odborové orgány (§ 20 odst. 1). Tyto smlouvy nadpodnikové jsou tedy omezeny na hospodářský sektor. Uzavírají je hospodářská sdružení či trusty s ústředními výbory odborových svazů. Subjekty tedy jsou na jedné straně hospodářská sdružení nebo trusty, jejichž jménem jednají jejich vedoucí (ředitelé) a na druhé straně

lektivní smlouvy. V PLR jsou typické nadpodnikové kolektivní smlouvy a neuzavírají se vůbec závodní kolektivní smlouvy. Protože nadpodnikové kolektivní smlouvy v podstatě překračují rámec našeho tématu, budeme věnovat pozornost především závodním (podnikovým) kolektivním smlouvám.

Subjekty kolektivních smluv

Spornou otázkou zejména v pracovněprávní teorii je otázka subjektů kolektivních smluv. Protože tato otázka má širší dosah — pro všechny formy účasti pracovníků na řízení podniku prostřednictvím odborů — zaslouží si určité pozornosti. Pro zásadní řešení teoretické otázky nemá zvláštní význam vytypování organizací, v nichž se kolektivní smlouvy uzavírají, i když pro praxi jde o otázku velice důležitou. S výjimkou PLR je typickým³⁸⁾ uzavírání podnikových kolektivních smluv v socialistických hospodářských organizacích. Předpoklad pro uzavření kolektivní smlouvy ovšem není splněn v takové organizaci, kde není ustavena odborová organizace. Jsou to například výrobní družstva, vojenské útvary (vojáci z povolání)

ústřední výbor odborového svazu (jakožto kolektivní orgán). Tyto smlouvy jsou uzavírány zřídka a pro jejich obsah platí v podstatě totéž, co pro smlouvy podnikové.

³⁸⁾ Nadpodnikové kolektivní smlouvy jsou typické v Polské lidové republice, kde se neuzavírají podnikové smlouvy. Podle čl. 240 polského zák. práce sjednávají kolektivní smlouvu buď ministr (vedoucí ústředního orgánu), nebo ústřední orgán organizací družstevních nebo veřejných anebo sdružení nezespolečenštěných závodů na straně jedné a ústřední orgán odborové organizace (tj. ústřední výbor příslušného odborového svazu) na straně druhé. Nadpodnikové kolektivní smlouvy v PLR jsou příslušné subjekty povinny uzavřít a v případě, že kolektivní smlouva je před uplynutím 5 let vypovězena (mohou být uzavírány na dobu neurčitou nebo určitou, což je zpravidla 5 let), jsou strany povinny zhodnotit kolektivní smlouvu a provést její aktualizaci.

V SSSR se kolektivní smlouvy uzavírají každoročně v průmyslových podnicích, ve stavebnictví, v zemědělství a lesnictví (státní sektor), v dopravě, v organizacích geologického průzkumu a topografické geodézie, v podnicích obchodu, společenského stravování a služeb obyvatelstvu. Dřívější ohraničení, že na malých podnicích s počtem pracujících méně než 100 členů se kolektivní smlouva neuzavírá, již neplatí. Srov. např. nař. rady ministrů SSSR a VCSPS č. 51/5 z r. 1966; dále též Trudovoje pravo — encyklopedičeskij slovar, Izd. Sovětskaja Encyklopedija, Moskva 1969, str. 192.

V ČSSR se kolektivní smlouvy podle zásad vlády ČSSR a ÚRO (č. 103/1975 Sb.) uzavírají ve všech státních, hospodářských a příspěvkových organizacích; jde v podstatě o organizace s hospodářskou činností. V rozpočtových organizacích (např. školy, muzea, ministerstva apod.) a ostatních organizacích se uzavírají kolektivní smlouvy na základě dohody závodního výboru s vedoucím organizace, zejména doporučí-li to příslušný ústřední výbor odborového svazu v dohodě s orgánem nadřízeným organizaci. U organizací s hospodářskou činností je tedy povinnost kolektivní smlouvu uzavřít, v jiných organizacích může, ale nemusí být uzavřena. Skutečnost je taková, že v mnoha z těchto jiných organizací se kolektivní smlouva uzavírá. Ve větších organizacích a organizacích s členitou organizační strukturou nebo místně odloučenými závody uzavírá na základě dohody závodní výbor jménem pracovníků závodu a vedoucí organizace (popř. jím pověřený vedoucí závodu) jménem organizace kolektivní smlouvu.

a bezpečnostní sbory (např. policie).³⁹⁾ Z hlediska našeho záměru bude rozhodující, zda subjekt kolektivní smlouvy má být považován podnik či jeho vedení anebo vedoucí na straně jedné a kolektiv pracovníků nebo odborová organizace v podniku či závodní výbor na straně druhé.

Zkoumáme-li příslušné zákonné texty,⁴⁰⁾ dospějeme k závěru, že z čs. a maďarské právní úpravy se dá jednoznačně vyvodit, že jedním ze subjektů je podnik a vedoucí podniku jedná jeho jménem. Právní úprava SSSR není v této otázce jednoznačná⁴¹⁾ a vede spíše k závěru, že subjektem smlouvy je vedení podniku, jehož jménem jedná vedoucí podniku. Tento závěr byl také zastáván ve vědeckých sporech ve vědecké literatuře, kde se projevovala rozdílnost stanovisek.⁴²⁾

Tento spor není legislativně vyřešen ani Základy zákonodárství o práci, jejichž čl. 6 formulačně umožňuje obojí výklad, tj. že jedním ze subjektů kolektivní smlouvy je vedení organizace anebo že jím je organizace sama a vedení (vedoucí) jedná jejím jménem. Legislativně stanovit tu nebo onu variantu je nepochybně možné. K první variantě zřejmě dospějeme, jestliže budeme právní subjektivitu organizace posuzovat očima práva administrativního, k druhé variantě dospějeme, budeme-li se dívat očima práva

³⁹⁾ V MLR se podnikové kolektivní smlouvy neuzavírají v ozbrojených silách a sborech a ve výrobních družstvech řemeslných i zemědělských. Stanoví to § 3 prováděcího nařízení k zákoníku práce č. 34/1967, které stanoví také, že kolektivní smlouvu nelze uzavřít u peněžních ústavů, u orgánů státní moci a státní správy, u orgánů veřejného pořádku, jakož i v jiných rozpočtových organizacích, družstvech a u soukromých zaměstnavatelů. Jinak kromě těchto výjimek musí být kolektivní smlouva uzavřena v každém státním a družstevním podniku, jakož i s platností pro vlastní pracovníky — v každém trustu. *Odchylky z povinnosti uzavřít kolektivní smlouvu nebo ze zákazu uzavřít* může povolit ministr práce v dohodě s Ústřední radou odborů na návrh příslušného resortního ministra a příslušného odborového orgánu. Maďarská úprava tedy na rozdíl od československé má omezenější okruh subjektů kolektivní smlouvy, což souvisí nepochybně s předmětem kolektivní smlouvy.

Všechny otázky, jejichž úprava patří podle zákoníku práce MLR nebo podle prováděcích nařízení k němu do kolektivní smlouvy, upravuje tam, kde k uzavření kolektivní smlouvy nedošlo, nařízením ministr a jde-li o více odvětví, ministr práce v dohodě se zainteresovaným ministrem (§ 3 odst. 4 prov. nař. k zák. práce č. 34/1967).

⁴⁰⁾ V Základech zákonodárství SSSR a svazových republik o práci se v hl. II. čl. 6 stanoví: „Kolektivní smlouvu uzavírá tovární, závodní, místní výbor odborového svazu jménem kolektivu dělníků a zaměstnanců s vedením podniku, organizace.“ V zákoníku práce ČSSR se stanoví v § 20 odst. 1, že kolektivní smlouvy uzavírají „jménem pracovníků orgány ROH a jménem organizací jejich vedoucí“. Podle stanov ROH mají na úrovni podniku právní subjektivitu závodní výbory ROH. V maďarském zákoníku práce v § 10 se stanoví, že kolektivní smlouva se uzavírá mezi podnikem a závodní odborovou organizací. Její návrh musí být projednán s pracovníky.

⁴¹⁾ Zejména nař. rady ministrů SSSR a VCSPS č. 51/5 z r. 1966 v odst. 1 stanoví, že „kolektivní smlouva je uzavírána ... se správou podniku reprezentovanou vedoucím podniku...“.

⁴²⁾ Srov. M. Kalenská, cit. op., str. 66–73; F. M. Leviant, hl. II. § 3 kolekt. práce Pravovoje položenije profesionalnych sojuzov, SSSR, Izdat. Leningrad. Universiteta, 1962, str. 34; dále N. G. Alexandrov, Sovětskoje trudovoje pravo, Gosjurizdat, Moskva 1963, str. 10; A. V. Pjatakov, Profsojuzy i sovětskoje gosudarstvo, Gosjurizdat, Moskva 1960, str. 12; A. Je. Pašerstnik, Kolektivní smlouva, Práce 1952, str. 51–52.

občanského. Možnost těchto dvou pohledů nám ukazuje na určitou specifčnost metody právní úpravy kolektivní smlouvy jako právního institutu a koneckonců i forem účasti pracujících na řízení vůbec.

Podle našeho mínění má subjekt na straně organizace kolektivní smlouvy rysy subjektivity občanskoprávní a administrativněprávní. Úvaha, která legislativní vyjádření zvolit, bude směřovat spíše k vhodnosti než ke správnosti. Aniž bychom předcházeli rozboru kolektivní smlouvy, můžeme uvést, že v kolektivní smlouvě vedení zavazuje organizaci k plnění povahy majetkové i nemajetkové. Z principu řízení socialistické organizace jednou odpovědnou osobou vyplývá, že zvláštní postavení v rámci kolektivu organizace má její vedoucí. Tento vedoucí jedná jako orgán socialistické organizace, zároveň však také jako zmocněnec státu, který má pravomoc řídit pracovní činnost podřízených pracovníků, kárnou pravomoc vůči nim apod. Jeho postavení je tedy nejen postavením pracovníka organizace, ale i orgánu organizace, jakož i orgánu státněpolitické formy řízení národního hospodářství. Ve své funkci tedy jedná jednak jménem organizace, jednak jménem státu — tedy jako úřední osoba. Přitom v některých pracovněprávních vztazích vystupuje do popředí spíše jedna stránka (např. při sjednávání pracovních smluv), v jiných spíše druhá stránka (např. při ukládání kárných opatření podřízeným pracovníkům). Obě stránky subjektivity se vzájemně prolínají a doplňují a jedna nevyklučuje druhou. Máme však zato, že jeho vůli ve vztazích účasti pracovníků na řízení a tudíž i při uzavírání kolektivní smlouvy lze přičítat též socialistické organizaci, které z ní budou vyplývat zpravidla povinnosti (majetkové i jiné), že vedoucí organizace zde jedná jako její část — byť se specifickým postavením — a že tedy vhodnější je přiznat právní subjektivitu socialistické organizaci, jejímž jménem jedná, tj. činí právní úkony její vedoucí.⁴³⁾ Formulace Základů zákonodárství proti uvedenému nařízení Rady ministrů VCSPPS umožňuje ostatně i tento výklad.

Složitější situace je pokud jde o určení subjektu kolektivní smlouvy na straně pracujících. V socialistické pracovněprávní teorii se můžeme setkat s trojím názorem v této otázce. Nejčastěji se za subjekt kolektivní smlouvy na straně pracujících označuje kolektiv pracovníků⁴⁴⁾ nebo závodní výbor odborové organizace⁴⁵⁾ anebo základní odborová organizace (která jedná, tj. nabývá práv a zavazuje se prostřednictvím svého výkonného orgánu — závodního výboru.⁴⁶⁾

Sovětská úprava spíše naznačuje, že za subjekt kolektivní smlouvy se považuje příslušný odborový orgán. Formulaci „jménem kolektivu“ lze chápat jako vyjádření zastupitelské funkce odborového orgánu vůči všem

⁴³⁾ Podrobněji k tomu M. Kalenská, cit. op., str. 66–73.

⁴⁴⁾ Takto např. N. G. Alexandrov, cit. op., str. 149; F. M. Leviant, cit. op., str. 34; A. V. Pjatakov, cit. op., str. 12; A. Je. Pašerstnik, cit. op., str. 48; Československé pracovní právo, I. část — učební text vysokých škol, SPN 1964, str. 55.

⁴⁵⁾ Srov. např. M. Zavacký, Právní problematika vztahů v kolektivu pracujících v závodě, Právnícké studie, č. 1/1963, Bratislava, str. 146.

⁴⁶⁾ Takto např. M. Kalenská, cit. op., str. 60–66.

pracovníkům závodu. Vzhledem k tomu však, že kolektivní smlouvu schvaluje kolektiv pracovníků, má zřejmě tento kolektiv určitá oprávnění a je tedy i u něj spatřovat určité znaky právního subjektu.

Je nepochybné, že vyjádření zastupitelské funkce odborové organizace nelze posuzovat jako občanskoprávní instituci zastoupení a hledat u toho, kdo je zastoupen — tj. kolektiv pracujících, znaky právnické osoby. Z toho hlediska nelze vyloučit možnost považovat za subjekt kolektivní smlouvy i kolektiv pracovníků. *Hlavní oprávnění* však při účasti pracovníků *při výkonu zastupitelské funkce má zcela nepochybně závodní odborová organizace, jejímž jménem jedná závodní výbor*. Je zřejmé jen otázkou úvahy a vhodnosti, kdo je legislativně určen jako subjekt kolektivní smlouvy. Přitom je nutno vzít v úvahu, že jde o specifické právní formy, kdy zastupitelské funkce určitého orgánu nemusí vyplývat z oprávnění subjektu, jehož jménem jedná. Je-li odborová organizace v podniku početná (reprezentativní), je zcela přirozené, že přijímá roli zastupitelského orgánu všech pracovníků podniku.

Ostatně působnost kolektivní smlouvy nejen pro členy odborové organizace je v zákonných textech výslovně stanovena.⁴⁷⁾

Obsah kolektivních smluv

Předmětem úpravy kolektivními smlouvami jsou v současné etapě vývoje zkoumaných socialistických zemí především pracovní a mzdové podmínky. Mají tedy značný normativní význam.

Význam kolektivní smlouvy jako pramene práva se zdůrazňuje kupř. v *Základech zákonodárství SSSR a svazových republik o práci* tím, že kolektivní smlouvě je věnována II. hlava a širokým výčtem otázek, které má upravovat.⁴⁸⁾ Tato legislativní vyjádření funkce kolektivní smlouvy a ze-

⁴⁷⁾ V *Základech zákonodárství SSSR* v čl. 6 se stanoví: kolektivní smlouva se vztahuje na všechny dělníky a zaměstnance podniku, organizace, nezávisle na tom, jsou-li členy odborů či nikoliv. V maďarském zákoníku práce v § 10 odst. 1 se stanoví: „Kolektivní smlouva stanoví — v okruhu a v mezích určených právním předpisem — předpisy o právech a povinnostech podniku a pracovníků, jakož i zásady jejich provádění.“ V čs. zákoníku práce v § 20 odst. 2 se stanoví: „V kolektivních smlouvách mohou být upraveny podle dalších ustanovení tohoto zákoníku...“

⁴⁸⁾ V SSSR zákonné texty nejen umožňují, ale dokonce požadují, aby kolektivní smlouva obsahovala: základní ustanovení o pracovních otázkách a o mzdě stanovená pro daný podnik (organizaci). Má obsahovat i ustanovení o pracovní době, o přestávkách v práci, o výplatě mzdy, o materiálních stimulech, o ochraně práce. Jde o rozvedení a konkretizaci práv — tedy o normativní obsah kolektivní smlouvy. Pro kolektivní smlouvu je určen i další obsah: vzájemné povinnosti vedení a kolektivu k plnění výrobních plánů, k zdokonalování organizace výroby a práce, k zavádění nové techniky a zvyšování produktivity práce, k rozvoji socialistického soutěžení, k upevňování pracovní kázně, ke zvyšování kvalifikace apod. Kolektivní smlouva musí obsahovat též závazky vedení i odborových výborů k rozšiřování účasti pracovníků na řízení výroby, ke zdokonalování normování práce a hmotným stimulům, ke stanovení povinností i výhod vedoucích ke zlepšování životních, kulturních a sociálních podmínek, k rozvoji výchovné a kulturně masové práce.

jména zdůraznění jejího normativního obsahu je odrazem současných tendencí a metod uplatňovaných v řízení národního hospodářství.

Československý zákoník práce naznačuje ve svém § 20 obsah kolektivních smluv velmi obecně vytčením tří hlavních účelů kolektivních smluv: (zabezpečení rozvoje socialistické organizace; zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek pracovníků; upevňování vztahů soudružské spolupráce), avšak v některých ustanoveních zákoníku práce se úprava kolektivními smlouvami předvídá a usnesení vlády ČSSR a ÚRO stanoví souhrnně, co může a má kolektivní smlouva obsahovat.⁴⁹⁾ I zde se objevují závazky normativní povahy.

V *maďarském zákoníku práce* je rovněž kolektivní smlouva zařazena mezi předpisy o pracovním poměru. V § 10 odst. 1 je obsah kolektivních smluv definován takto: „Kolektivní smlouva stanoví v okruhu a v mezích

⁴⁹⁾ Srovnej usnesení vlády ČSSR a ÚRO, publik. pod č. 103/1975 Sb., podle něhož má kolektivní smlouva obsahovat:

- a) konkrétní závazky organizace a pracovníků k zabezpečení plánovaných úkolů organizace (např. v oblasti zlepšení organizace práce, plné využívání nové techniky, efektivní využívání surovin, materiálů, upevňování pracovní kázně a snižování přesčasové práce apod.), dále závazky týkající se výchovné a vzdělávací činnosti (např. podnikové a ostatní formy vzdělávání pracujících) i hmotné zainteresovanosti (různá opatření vedoucí ke zlepšení odměňování, např. rozdělení průměrných mezd mezi jednotlivé útvary, věcná a politickoorganizační opatření k zajištění pokrokové úrovně norem a potřeby práce apod.);
- b) závazky, které podle zmocnění v právních předpisech stanoví, zejména podrobné podmínky pro poskytování podílů na hospodářských výsledcích organizace, dále postup a podmínky přiznávání odměň při významných pracovních a životních výročích za dlouholeté úspěšné výsledky práce; dále nejsou-li některé podmínky odměňování upraveny právními předpisy, kolektivní smlouva stanoví podle zmocnění uvedeného v právních předpisech zejména výši příplatků za práci v nočních směnách, způsob a rozsah mzdového zvýhodnění za práci o sobotách a nedělích a podmínky pro jeho poskytování; rovněž může podle zmocnění uvedeného ve mzdových předpisech stanovit např. jednotný příplatek za práci přesčas ve dne, v noci a v den nepřetržitého odpočinku v týdnu, je-li to odůvodněno povahou práce, popř. poskytování přiměřené paušální odměny některým pracovníkům, časové období pro výplatu prémie a odměn, pokud má být delší než jeden měsíc apod.;
- c) konkrétní závazky v zájmu zlepšení pracovních, zdravotních, sociálních a ostatních životních podmínek pracujících na příslušný kalendářní rok (např. vybudování zařízení na odstranění hluku nebo prašnosti, vybavení a provoz zdravotnického střediska, zřízení jeslí či mateřské školy nebo vybavení závodní jídelny ke zlepšení jejího prostředí, úprava a vzhled pracovišť, pomoc při bytové výstavbě, zlepšení dopravy pracovníků do práce a z práce, vybudování, vybavení a údržba rekreačního objektu pro podnikovou rekreaci, zřízení sběren prádla a oděvů k čištění, zlepšení péče o ženy — zejména těhotné ženy, matky a osamělé ženy s dětmi, o pracovníky se změněnou pracovní schopností apod.);
- d) kolektivní smlouva obsahuje též ustanovení o výši přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb nad minimální přiděl v příslušném roce, o rozdělení prostředků tohoto fondu na jednotlivé závody, popřípadě o vyloučení pracovníků, jimž bylo uloženo kárné opatření, z výhod poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb. Rozpočet fondu kulturních a sociálních potřeb je součástí obsahu kolektivní smlouvy.

určených právním předpisem – pravidla o právech a povinnostech podniku a pracovníků, jakož i zásady jejich provádění.“ Zákoník práce a prováděcí nařízení stanoví, které otázky může upravovat kolektivní smlouva. Ministr práce a Ústřední rada odborů spolu s odvětvovými ministerstvy a ústředními odvětvovými výbory odborových svazů vydávají směrnice, které jsou určitým návodem pro přípravu a vyhotovení kolektivních smluv. Tyto směrnice však nejsou závazným právním předpisem (jde o akt řízení).⁵⁰⁾

⁵⁰⁾ Právní předpisy ponechávají kolektivní smlouvě v MLR úpravu řady důležitých otázek (práva a povinnosti pracovníků a zásady jejich provádění – ve smyslu § 10 odst. 1), např.:

- stanovení prací vhodných pro ženy a mladistvé a stanovení oborů, kde se pracuje na směny;
- v rámci zákonem stanovených hranic stanovení délky zkušební doby, délky výpovědních lhůt, popř. dalších opatření ve prospěch zaměstnanců, kteří pracují v podniku delší dobu a vynikají dobrou prací, pro případ výpovědi;
- v rámci celkové pracovní doby podmínky, omezení a způsob rozvržení pracovní doby, podmínky nařízení pohotovosti a práce přesčas, stanovení případů konání noční práce, práce ve dnech odpočinku a ve dnech pracovního klidu;
- postup při zavádění a změně pracovních norem a formy odborové spolupráce při změnách pracovních norem, určení podmínek výplaty zálohy na mzdu i mzdového příplatku ve zvláštních případech, případy, kdy se prodlužuje lhůta k oznámení nesprávně vypočtené mzdy;
- určení míry naturálních požitků, příspěvků podniku na stravu v podnikovém stravování a výše úhrady pracovníkem, výše poplatků za internátní ubytování, poskytování pracovních oděvů (zejména pracovní obory, v nichž je nárok na pracovní oděv, doba, na kterou se poskytuje a, po jejímž uplynutí se stává vlastnictvím pracovníka, i další podmínky poskytnutí);
- způsob ukládání jednotlivých disciplinárních opatření v mezích stanovených zákoníkem práce; kolektivní smlouva může stanovit, že s disciplinárním opatřením propuštění či přeložení je spojeno snížení, popř. odnětí některých naturálních požitků, zvýhodněného nákupu, premii a částek z podílového fondu ke konci roku, a to buď samostatně, nebo společně, nejdéle na dobu 1 roku; kolektivní smlouva může stanovit, že při neomluvené pozdní docházce nebo absenci se na uložená kárná opatření nevztahují některá zákonná omezení, např. časová omezení dobou 1 roku;
- způsob výpočtu průměrného výdělku;
- zařazení pracovních funkcí do jednotlivých podílových kategorií, formy a míry jiného podílení, zásady a systém poskytování peněžních podílů včetně nároků pracovníků nepřítomných v průběhu roku (např. pro mateřskou dovolenou, konání veřejných povinností, vojenské cvičení apod.) na podíly koncem roku, jakož i podmínky tvorby rezervy z fondu (§ 12 odst. 1 nař. č. 13/1967, o použití podílového fondu a hmotné zainteresovanosti pracovníků ve vyšších funkcích).

Další obsah kolektivní smlouvy v MLR mimo stanovení práv a povinností pracovníků a organizací není příliš široký. Zlepšování pracovních podmínek je zahrnuto především v plánech, na které se vztahují příslušné právní předpisy, zejména pokud jde o sociální normy a normy ochrany práce. V souvislosti s tím není třeba zvláštní dohody, protože odpovídající úroveň zabezpečují obecně závazné právní předpisy. Pokud jde o způsob použití částek vyčleněných z podílového fondu pro sociální a kulturní potřeby, rozhoduje o něm podnikový odborový orgán a není tedy třeba zahrnovat podrobná pravidla o jeho využití do kolektivní smlouvy.

Srovnáváme-li právní úpravu kolektivních smluv v SSSR, ČSSR a MLR vidíme, že všechny kolektivní smlouvy v podstatě obsahují právní normy na úrovni podniku (organizace), že tedy jde o pramen práva lokální povahy.⁵¹⁾ Jde o smlouvy normativního charakteru, tj. o smlouvy, které obsahují závazky, které upravují obecně některé prvky pracovního poměru (mzdová a některá další práva a povinnosti pracovníků a organizací). Jde o prvky pracovních poměrů, které jsou určeny druhově (druhovými znaky) s neurčeným počtem případů. Kolektivní smlouvy nahrazují v mezích své působnosti prováděcí předpisy k zákoníkům práce. To znamená, že z nich vznikají práva a povinnosti nejen subjektům, které je uzavírají, ale i individuálně neurčeným subjektům dalším (pracovníkům). Kolektivní smlouva má tedy stejné právní následky jako právní předpis. S právními předpisy však musí být v souladu, jinak by ustanovení, které je s právním předpisem v rozporu, bylo neplatné. Závaznost ustanovení kolektivních smluv vyplývá z pracovněprávních kodifikací. Kolektivní smlouvy mají význam diferenční, tj. v rámci jednotné pracovněprávní kodifikace upravit některé otázky podle povahy práce, pracoviště, atp.

Nejširší normativní obsah má kolektivní smlouva v MLR. To souvisí s uplatněním systému nového řízení národního hospodářství a regulačním systémem zákoníku práce. V tomto systému je rozšířena samostatnost podniků, okruh pravomoci jejich rozhodování, možnosti samostatnějšího hospodaření s prostředky závislými na hospodářských výsledcích. V souvislosti s tím ponechal zákoník práce podrobnou úpravu řady pracovněprávních otázky podle povahy práce, místních podmínek apod.

Také v SSSR má kolektivní smlouva značný normativní význam. Jde o výraz změn v řízení národního hospodářství, které se uskutečňují zejména od r. 1965. Jsou spojeny s usnesením zářijového pléna ÚV KSSS z r. 1965, který přijal rozhodnutí o provedení hospodářské reformy. Tato reforma zahrnuje celý systém opatření zaměřených na posílení ekonomických metod hospodářského řízení na úkor metod administrativních. Více se využívá principu hmotné zainteresovanosti jak osobní, tak i kolektivní.

Ostatně i v ČSSR má kolektivní smlouva výrazný normativní význam, zejména v hospodářských organizacích, kde se stanoví v kolektivní smlouvě podmínky pro vznik nároků na podíly na hospodářských výsledcích organizace, podmínky pro vznik nároku na různé mzdové příplatky, apod.

Obsah kolektivních smluv v uváděných zemích se ovšem nevyčerpává jen závazky normativní povahy. Jejich součástí jsou i *závazky smluvně právní povahy*, tj. závazky, v nichž všechny prvky právního vztahu jsou individuálně určeny (subjekty, objekt, práva a povinnosti). Jde o závazky, v nichž se kupř. organizace zavazuje vybudovat určité sociální nebo kulturní zařízení (závodní jesle, mateřskou školu, stadión, podnikovou re-

⁵¹⁾ Podrobně o lokálních normách např. J. Jónczyk, *Zakladowe (lokalne) normy prawa pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 1975.

kreační chatu apod.). V některých závazcích se zavazuje k určité činnosti závodní odborový výbor (např. k zorganizování určité akce). Konečně součástí uvedených kolektivních smluv, zejména v SSSR a ČSSR, bývá i určitý neprávnický obsah, např. vytyčení úkolů a cílů, informační údaje o plnění plánovaných úkolů a hospodaření v uplynulém období, o průměrné mzdě apod., jakož i reprodukce některých základních ustanovení o otázkách práce a mzdy podle platného zákonodárství.

Ve všech uváděných zemích kolektivní smlouvy svým obsahem navazují na národohospodářské plány. Národohospodářské plány a podnikové plány se vypracovávají na pětileté a jednoleté období. Mimo úkolů ekonomických a v souvislosti s nimi obsahují opatření týkající se zlepšení pracovních a životních podmínek pracovníků včetně příslušných prostředků pro odměňování práce; tedy plány sociálního rozvoje podniku. Samostatnou kapitolou plánů je část věnována tomuto rozvoji zahrnujícímu komplexní socialistickou péči o pracovníky. Zároveň s přípravou plánů podniky (organizace) zpracovávají své kolektivní smlouvy, a to v SSSR a ČSSR zpravidla na období 1 roku, v MLR zpravidla na období 5 let (každý rok kolektivní smlouvu hodnotí a připravují změny a doplňky).

Nutno upozornit, že řadu otázek, které v MLR upravuje kolektivní smlouva, jsou v SSSR a v ČSSR upravovány v pracovních řádech, které vydává podnik v dohodě se závodním výborem odborové organizace. Ostatně je dosti obtížné určit, zda určité otázky mají být upravovány pracovním řádem či kolektivní smlouvou. Jsou-li kolektivní smlouvy uzavírány na období 1 roku, pak je třeba pracovnímu řádu ponechat relativně stabilnější otázky organizace procesu společenské práce a kolektivní smlouvě otázky, které se budou vyvíjet dynamičtěji.⁵²⁾ Jsou-li kolektivní smlouvy uzavírány na pětileté období, pak toto dělicí kritérium zřejmě pozbývá opodstatněnosti. Praxe MLR ukazuje, že určité věcné dělicí kritérium mezi podnikovou kolektivní smlouvou a pracovním řádem bude zřejmě obtížné. Ostatně v MLR je předepsáno kolektivní smlouvu učinit přístupnou pracovníkům (obdobně jako se požaduje vyvěšení pro pracovní řády v SSSR a ČSSR). V MLR je vedle kolektivní smlouvy jako lokální normativní akt vydáván podnikový řád ochrany práce, který obsahuje podrobná ustanovení k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rámci podniku (§ 8 a 9 zák. práce), což v jiných zemích upravují zpravidla podniková pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V MLR byla zřejmě opuštěna tradiční koncepce pracovního řádu.

Kolektivní smlouvy v PLR — nadpodnikové, o nichž byla zmínka shora, určují podrobné podmínky odměňování pracovníků a poskytování jiných nároků podle zásad stanovených Radou ministrů v dohodě s ÚRO a pracovní podmínky vyplývající z odlišností odvětví nebo závodu. Tyto kolektivní smlouvy mají tedy normativní obsah a upravují v podstatě ta práva a povinnosti, které v SSSR, ČSSR a MLR upravují resortní mzdové předpisy. Kolektivní smlouvy v PLR se uzavírají na dobu 5 let.

⁵²⁾ Srov. M. Kalenská, cit. op., str. 133.

Předmětem úpravy kolektivní smlouvy nemohou být otázky, které jsou kogentním (imperativním) způsobem upraveny v pracovním zákonodárství. Vyplývá to zpravidla přímo ze socialistických kodifikací, které tuto skutečnost stanoví různým způsobem,⁵³⁾ který ve svých důsledcích omezuje předmět úpravy kolektivní smlouvy jen na případy, které předvídá či umožňuje právní předpis. Obdobně tomu je i pokud jde o nadpodnikové kolektivní smlouvy.⁵⁴⁾

Omezenost předmětu úpravy kolektivní smlouvy vyplývá z charakteru *socialistického pracovního zákonodárství, které upravuje převážnou část realizace sociálních práv občanů* jednotně pro všechny pracovníky. Připouští jen nutné difference podle povahy povolání, podle místních podmínek apod. a při jejich úpravě má své důležité místo kolektivní smlouva. Nicméně vzhledem k *jednotnosti, značné podrobnosti a převažující kogentnosti* — což jsou přednosti socialistické pracovněprávní úpravy — *nemůže mít kolektivní smlouva v socialistické společnosti tutéž funkci a tentýž význam jako v kapitalistické společnosti*, kde jde o jiný třídněpolitický kontext a nástroj třídního boje a získávání jeho pomocí lepší uspokojování sociálních potřeb a zlepšování pracovních podmínek. V socialismu jde o *nástroj účasti pracujících jako společenských vlastníků na řízení a zpravidla diferenciace jejich pracovních a životních podmínek* především na úrovni podnikové (v PLR na úrovni oborů). Kolektivní podniková smlouva může mít nepochybně větší význam ve výrobním podniku, kde různými opatřeními — včetně projevů iniciativy pracovníků — lze zlepšit hospodářské výsledky a v důsledku toho i příjmy pracovníků i různá zařízení, pro ně než v organizacích nevýrobních.

Závaznost kolektivních smluv

Plnění normativních závazků kolektivní smlouvy, z nichž vznikají nároky jednotlivým pracovníkům, mohou pracovníci vymáhat stejnými způsoby jakými se vymáhají ostatní nároky z pracovního poměru, tj. způsobem pro řešení individuálních pracovních sporů. Jsou to v PLR zejména roz-

⁵³⁾ Tak např. Základy zákonodárství o práci SSSR a svazových republik v čl. 5 stanoví, že „ujednání o práci, která zhoršují postavení dělníků a zaměstnanců v porovnání s pracovním zákonodárstvím Svazu SSR a svazových republik nebo které jsou jinak s tímto zákonodárstvím v rozporu, jsou neplatné“. Zákoník práce ČSSR v § 20 odst. 2 stanoví, že v kolektivních smlouvách mohou být upraveny podle dalších ustanovení tohoto zákoníku, popřípadě podle předpisů a směrnic ústředních orgánů, též některé pracovní a mzdové podmínky. Normativní obsah kolektivní smlouvy je tedy přípustný jen tam, kde to dovoluje, resp. kde to předvídá právní předpis nebo směrnice ústředních orgánů. V jiných případech jsou takové závazky v rozporu s právními předpisy a tudíž neplatné. Maďarský zákoník práce stanoví v § 8 odst. 3, že kolektivní smlouva se může od jiného předpisu upravujícího pracovní poměr odchylvat jen potud, pokud to takový předpis připouští.

⁵⁴⁾ Polský zákoník práce v čl. 238 předvídá, že kolektivní smlouva upraví podrobné podmínky odměňování pracovníků a poskytování jiných nároků podle zásad stanovených radou ministrů ve shodě s čl. 79 a pracovní podmínky vyplývající z odlišnosti

hodčí komise (závodní, příp. odvolací), popř. soudy; v SSSR komise pro pracovní spory, odborové výbory a okresní (městské) lidové soudy; v ČSSR rozhodčí komise ustavené v závodech, popř. soudy; v MLR rozhodčí komise a oblastní rozhodčí komise (popř. soudy).

Spory ze závazků smluvněprávních, tj. těch, které směřují ve prospěch celého kolektivu nebo jeho určitých skupin a nezakládají tedy nároky jednotlivců, řeší nadřízený orgán hospodářský spolu s příslušným vyšším odborovým orgánem. Podle čs. zákoníku práce lze v kolektivní smlouvě sjednat sankce na neplnění kolektivní smlouvy a rozhodčí orgán, který by takový spor řešil.

Neplnění *závazků odborového orgánu* lze postihnout jen morálněpolitickou cestou (kritika na schůzi, odvolání z funkce apod.).

Odborové orgány mají právo v zájmu kolektivu pracujících vystoupit za splnění závazků kolektivní smlouvy před hospodářskými i státními orgány. Mají právo též zastupovat pracovníka před soudy, jinými úřady a ostatními orgány v otázkách týkajících se jeho životních a pracovních podmínek. V MLR může odborová organizace v otázkách týkajících se pracovního poměru pracovníka zastupovat — v jeho zájmu a jeho jménem — a v jeho zastoupení postupovat i bez zvláštního zmocnění (§ 15 odst. 2 zákoníku práce).

Nesplnění závazku kolektivní smlouvy (zaviněné) vedoucími pracovníky na všech stupních řízení (které v mezích své působnosti jsou za splnění odpovědní) a pracovníků v kolektivní smlouvě jmenovitě uváděných se považuje za porušení pracovní kázně. Odborová organizace je oprávněna učinit návrh, aby pracovník byl za porušení kolektivní smlouvy volán k odpovědnosti, např. kárně stíhán, odvolán z funkce apod. Kromě toho zde může za určitých okolností přijít v úvahu i stíhání jako při porušení právního předpisu.

МАРИЯ КАЛЕНСКА

Участие работников в управлении предприятием в социалистических странах

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются вопросы участия работников в управлении предприятием в социалистических странах прежде всего в СССР, ЧССР, ВНР и ПНР. Исходным пунктом служат как законодательство указанных стран, так и социалистическая теория трудового права. Исследование данной темы проводится не только с точки зрения конкретных правовых форм участия работников в управлении, но и с учетом их

odvětví nebo závodu. Dále v čl. 239 stanoví, že „ustanovení kolektivní smlouvy nemohou být pro pracovníky méně výhodné než ustanovení zákoníku, jiných zákonů nebo předpisů vydaných radou ministrů. Navíc podle čl. 240 § 2 „kolektivní smlouva musí být v souladu se stanoviskem ministra práce, mezd a sociálních opatření“. I zde tedy jde o to, že předmět úpravy je omezený.

общественно-экономической природы. При этом особое внимание уделяется месту и функции профсоюзного движения в условиях социалистического строя.

Статья подразделена на 6 глав, основные выводы которых сводятся к следующему:

I. Участие трудящихся в управлении предприятием как выражение их участия в реализации общественной собственности

Характеризуя общественные трудовые отношения, которые представляют собой общественно-экономическую основу трудового отношения, необходимо отправляться от сведений политической экономии, что социалистическое предприятие, как коллектив производителей, является необходимым звеном общественного разделения труда, осуществляющим определенные частичные функции общественной собственности. Общественный трудовой процесс в рамках трудового коллектива подлежит управлению; отношения подчиненности и начальствования — это отношения внутри коллектива и не разделяют коллектив на какой-то управленческий орган и подчиненные структурные подразделения. Это — отношения, являющиеся составной частью экономических отношений. Присваивание коллективным предприятием осуществляется от имени общества и по его поручению, причем деятельность коллектива предприятия осуществляется от его же имени, что выражается в ведении хозяйства по хозрасчету, в наличии коллективной материальной заинтересованности и т. д. Общая природа общественных трудовых отношений выражается в том, что отдельная личность реализует общественную собственность на средства производства прежде всего путем вступления в тот или иной трудовой коллектив, в рамках которого выполняет работу, за что и получает свою долю общественного продукта, отчасти из средств присваиваемых предприятием, отчасти за счет общественных фондов потребления и посредством тех или иных групп или же непосредственно принимает участие в управлении деятельностью коллектива. Таким образом, участие работников в управлении трудовым коллективом является неотъемлемой составной частью реализации общественной собственности (неотъемлемой частью экономических отношений).

Там, где в общей природе общественной собственности фигурируют „общество, производственный коллектив и отдельная личность“, в конкретном экономическо-правом подобии фигурируют „государство и его органы, производственный коллектив в подобии государственной хозяйственной организации с правосубъектностью и отдельная личность“. Аналогично обстоит дело и в отношении правовой формы общественного трудового отношения. Учитывая свои возможности выражения, право индивидуализирует сложное общественное трудовое отношение, подразделяя его в несколько правовых отношений: в частности, трудовое отношение, правоотношения участия граждан в управлении предприятием, отношения социального обеспечения и т. п. Правоотношения, возникающие в надстройке, имеют свою общественно-экономическую основу в экономическом базисе. Правоотношения в процессе участия работников в управлении предприятием не являются административно-правовыми отношениями, а представляют собой неотъемлемую часть трудовых правоотношений.

II. Функция, значение и характер правовой регламентации участия работников в управлении предприятием

Экономические и правовые формы общественной собственности и общественных трудовых отношений не находятся в полном соответствии со своей общей экономической природой, особенно в начальном периоде строительства социалистического общества. Между тем, характеристика общественных трудовых отношений отличается в зависимости от того, выводится ли она только из общей природы или только из форм этих отношений или же отправляется лишь от форм явлений на первых этапах строительства социалистического общества либо этапе строительства развитого социализма. Это несоответствие мотивировано рядом причин, как-то: подчиненность трудового процесса технологическим аспектам производства, разделение труда, традиционные формы и традиционные взгляды на новые явления, влияние из-за границы и т. п. Сюда же относятся и различные мотивационно-личностные неантагонистичес-

кие противоречия, возникающие между работниками, группами работников и трудовыми коллективами, либо между коллективами работников и обществом и т. п.

Участие работников в управлении предприятием способствует разрешению и устранению мотивационно-личностных противоречий. Это участие содействует углублению соответствия между формой проявления общественной собственности и ее же общей сущностью, а тем самым и тому, чтобы работники все больше чувствовали себя носителями общественной собственности, чтобы и впредь укралпалось в них чувство ответственности, стремление проявлять активность и инициативу, развивать науку и технику и вообще эффективность народного хозяйства и всесторонне развивать свою личность а тем самым о общество.

Учитывая специфичность отношений участия работников в управлении, сопоставляя их, скажем, с трудовым отношением, эти отношения могут быть названы как коллективные трудовые правоотношения, хотя таковое обозначение и может вызвать определенного рода сомнения.

III. К вопросу об историческом развитии профсоюзного движения

Формирование специального законодательства, касающегося профсоюзов и их вмешательства в трудовые отношения, относится к концу 19 века, когда состоялась отмена запрета объединения работодателей и работников — сперва как законодательства дискриминационного характера по отношению к профсоюзам.

Права профсоюзов, в частности права граждан объединяться в профсоюзах, права профсоюзных организаций коллективного договориваться об условиях труда и т. п. относятся, как правило, к числу так назыв. социальных прав, представляющих собой определенную группу важнейших прав человека. Между тем как Парижская коммуна оказала выразительное влияние на формулировку и развитие понятия особенно политических прав, на форсирование понятия социальных прав значительно повлияла Великая Октябрьская революция в России. Акцентируя социальные права, она поощряла рабочий класс ряда других стран на борьбу за улучшение условий труда и положения трудящихся, а в силу этого и государства к принятию ими различных социально-политических мер, направленных на сдерживание проявлений недовольства и революционного натиска и настроения рабочих. Особенно государства, оказавшиеся после первой мировой войны истощенными и ослабленными, вынуждены были в силу наличия организованной борьбы рабочего класса сделать ряд уступок. Положение профсоюзов и условия труда рабочих и служащих проникли даже на мировую арену.

На мирных переговорах, состоявшихся в 1919 году в Версале, было принято решение учредить Международную Организацию Труда. В отличие от прежней традиционной практики был принят исторически новый порядок заключения международных договоров, в которых делегатам самих представительных организаций рабочих и служащих и организаций-работодателей признается равное положение с правительственными делегатами. Тем не менее только после второй мировой войны проявляется ярко выраженное изменение позиции предпринимателей и буржуазных государств по отношению к профсоюзному движению. Положение профсоюзов ярко и четко сформулировано в филадельфской Декларации от 1944 года, вошедшей в новую конституцию МОТ, далее в соглашениях МОТ № 87 о свободе профсоюзов и защите профсоюзных прав от 1948 года и № 98 о правах организовываться и заключать коллективные договоры и, наконец, в международных соглашениях о правах человека. Предприниматели прибегают к применению новой тактики по отношению к рабочему движению. Имеет место частичное удовлетворение требований рабочих, но в то же время предприниматели прилагают усилия заинтересовать рабочих в повышении производительности труда и качества производства, в обеспечении непрерывности и бесперебойности работы (без забастовок) и т. п., следовательно, заинтересовать их во всестороннем развертывании производства в качестве эквивалента за удовлетворение указанных требований. В этом заключается суть политики так назыв. „классового примирения“ или „классового мира“.

Развитие профсоюзного движения, в частности в последнее время все усиленное идет по пути объединения, собирая тем самым все больше сил для осуществления

своих требований. Профсоюзы рабочих и служащих представляют собой скорее организованную политическую силу вне предприятия, между тем как в предприятиях определенную роль в представительстве играют комитеты (советы) предприятий, избираемые коллективами работников. Но комитеты (советы) предприятий, на учреждение которых профсоюзы, как правило, оказывают определенного рода влияние, никогда не суть преимущественно органами по интересам самих рабочих и служащих. В частности, в их задачу входит осуществление „сотрудничества“ с руководством предприятия. Впрочем, между профсоюзами рабочих и служащих и предпринимателями также осуществляется в различных формах сотрудничество, что зависит от остроты классовой борьбы.

IV. Профсоюзы и их положение в социалистических странах

Положение профсоюзов в социалистических странах отличается от их положения в капиталистических государствах. В силу национализации и кооперирования значительного большинства средств производства были по сути дела ликвидированы классовые противоречия между гражданами. Профсоюзы в капиталистических странах по сути дела могут от имени трудящихся предъявлять требования, не принимая во внимание то, если, скажем, повысилась производительность труда, так как они могут добиваться того, чтобы предприниматели удовлетворяли эти требования и за счет снижения ожидаемой ими прибыли или же, полагая, что достижение лучших итогов хозяйствования — это дело прежде всего самих предпринимателей. Профсоюзы же в социалистическом обществе всегда должны учитывать возможность достижения результатов хозяйствования и стремиться к их повышению своим влиянием и своей деятельностью. Следовательно, они не могут быть только организациями по интересам рабочих и служащих, но и организациями, которые сотрудничают с государством и с руководством предприятий. Впрочем, необоснованные выгоды тех или иных категорий работников непременно сказались бы как урон для иных категорий работников. На эту двойную функцию профсоюза указывал уже В. И. Ленин.

Организационная структура процесса объединения в профсоюзы в социалистических странах, в частности производственно-территориальный принцип объединения в профсоюзы, организационное единство и численность членского состава в социалистических государствах позволяют профсоюзам принимать на себя как функцию представительствования всех трудящихся (не только членов профсоюзов) в обслуживаемом ими структурном подразделении, так и осуществление иного рода деятельности, относящейся, как правило, к компетенции органов государственного управления.

V. Формы участия работников в управлении предприятием

В рассматриваемых социалистических странах участие трудящихся в управлении предприятием осуществляется, главным образом, через профсоюзы или органы, в деятельности которых профсоюзы принимают участие или влияют на таковую. Определенного рода отличающиеся формы имеются в ПНР. Во всех социалистических странах сохранен принцип управления предприятием одним ответственным руководителем, компетенция которого в отношении принятия тех или иных мер осуществлением участия работников в управлении несколько ограничена.

В наше время используемая классификация форм участия работников в управлении предприятием недостаточно отражает отличающиеся черты отдельных форм. Права профсоюзов уместно подразделять на:

1. основные профсоюзные права (защита интересов своих членов, организации в правовом отношении обучения, деятельности по интересам и т. п.);
2. права, проистекающие из функции заводского представительствования
 - а) взаимодействие (участие в подготовке мероприятий предприятием, консультирование задуманных мероприятий, внедрение прогрессивных методов труда и т. п.);
 - б) совместное принятие решений (акты, принимаемые предприятием, в отношении их реализации или правомочности нуждаются в наличии согласия либо договоренности с профсоюзным органом);

- аа) в индивидуальных случаях (например, в связи с увольнением работника по инициативе организации и т. п.)
- бб) локальные нормативные акты (например, правила внутреннего трудового распорядка, правила премирования, заводские правила по обеспечению безопасности и охраны здоровья при работе и пр.)
- в) коллективные договоры в качестве нормативных договоров
3. принятие на себя некоторых видов деятельности, осуществляемых вообще органами государственного управления (например, организация и управление вопросами страхования на случай временной нетрудоспособности, общественный контроль за безопасностью и охране здоровья при работе и за соблюдением трудового законодательства или решение трудовых споров на заводах).
- Теория трудового права, также общая теория государства и права и органы законодательных предположений должны уделить внимание новейшим явлениям в области права, в частности вопросам изменения методов правового регулирования трудовых отношений, локальным нормативным актам и другим формам участия работников в управлении предприятием.

VI. Коллективные договоры

Коллективные договоры, являющиеся одним из важнейших инструментов участия работников в управлении предприятиями, заключаются в СССР, ЧССР, ВНР и ПНР.

Современной правовой регламентацией коллективных договоров предоставляется им весьма широкая нормативная компетенция. Учитывая, однако, характер трудового законодательства, которым весьма подробно и повелевающе регулируются трудовые правоотношения единообразно для всех работников, в чем и состоит его преимущество, коллективным договорам придается им же дифференцирующая роль, т. е. урегулировать некоторые вопросы с учетом местных условий, причем только там, где это законодательством допускается или требуется. Вот почему коллективные договоры в социалистических государствах не могут иметь то же самое значение как коллективные договоры в капиталистических странах.

Коллективные договоры могут подразделяться на договоры на уровне предприятий (заводские, цеховые) и на договоры сверх уровня предприятий. Наряду с нормативными обязательствами содержатся в них обязательства договорно-правового характера и морально-политические обязательства. Законодательством разрешается также вопрос, касающийся общеобязательности коллективных договоров и санкций на случай невыполнения обязательств. Определяя правосубъектность можно исходить из того, что коллектив работников в структурно-организационной правовой форме предприятия, от имени которого выступает директор данного предприятия, может выражать несколько отличающиеся интересы нежели коллектив работников в структурно-организационной форме профсоюзной организации, хотя и основные интересы обеих форм в отношении эффективного использования средств производства совпадают; разрешение неантагонистических противоречий может иметь место и посредством коллективных договоров либо иных форм участия работников в управлении.

MARIE KALENSKA

La participation des travailleurs à la direction des entreprises dans les Etats socialistes

RÉSUMÉ

L'étude est consacrée aux questions de la participation des travailleurs à la direction de l'entreprise dans les pays socialistes et cela avant tout dans l'URSS, dans la République socialiste tchécoslovaque, la République populaire hongroise et la République populaire polonaise. Elle s'inspire d'une part des textes de lois des pays examinés, d'autre part de la théorie socialiste du droit du travail. Le sujet est exami-

né non seulement du point de vue des formes juridiques concrètes de la participation des travailleurs à la direction de l'entreprise mais aussi en considération de leur essence socio-économique. Une attention particulière est accordée à la situation et à la fonction du mouvement syndical dans le régime socialiste.

L'étude est répartie en six chapitres dont les principales conclusions sont les suivantes:

I. Participation des travailleurs à la direction de l'entreprise en tant que l'expression de leur participation à la propriété collective

L'établissement de la caractéristique *des rapports sociaux de travail* qui représentent la base socio-économique du rapport de travail doit s'inspirer des acquisitions de l'économie politique lesquelles caractérisent l'entreprise socialiste comme étant la collectivité de producteurs laquelle est l'élément nécessaire de la division du travail social exerçant certaines fonctions partielles de la propriété collective. Dans le cadre de la collectivité de travail, l'activité du travail social doit être dirigée; les rapports de subordination et de supériorité sont des rapports existant au sein de la collectivité et ne partagent pas la collectivité en un organe de direction et éléments subordonnés. Ce sont des rapports qui font partie des rapports économiques. La collectivité d'entreprise s'approprie d'une part au nom de la société et en vertu de sa délégation, d'autre part elle agit en son nom propre ce qui se manifeste par son autonomie financière (le khozrastchot), son intéressement collectif matériel etc. L'essence générale des rapports sociaux de travail réside dans le fait que l'individu réalise la propriété collective des moyens de production en premier lieu en entrant dans une collectivité déterminée de travail et en exécutant dans son cadre un travail en contrepartie duquel il participe au produit social, d'une part sur les moyens que s'approprie l'entreprise, d'autre part sur les fonds sociaux de consommation, et dans le fait qu'il prend part, par l'intermédiaire des groupes déterminés ou directement, à l'activité de la collectivité de travail. *La participation des travailleurs à la direction de la collectivité de travail représente donc la partie inséparable et intégrante de la réalisation de la propriété collective (la partie intégrante des rapports économiques).*

Là où dans la substance générale de la propriété collective figure „la société, la collectivité de production et l'individu“ là, dans sa forme concrète, savoir économique juridique, figure „l'Etat avec ses organes, la collectivité de production organisée sous forme de l'organisme économique d'Etat doué de la personnalité morale et l'individu“. Il en est analogiquement ainsi même en ce qui concerne la forme juridique du rapport social de travail. Vu ses possibilités de traduction le droit individualise le rapport compliqué social de travail en plusieurs rapports juridiques: surtout en rapport de travail, rapports de la participation des citoyens à la direction de l'entreprise, rapports de l'assurance sociale etc. Les rapports juridiques qui se forment dans la superstructure ont leur fondement socio-économiques dans la base économique. *Les rapports juridiques des travailleurs à la direction de l'entreprise ne sont pas des rapports juridiques administratifs mais ils constituent la partie intégrante des rapports juridiques de travail.*

II. Fonction, signification et nature de la réglementation de la participation des travailleurs à la direction de l'entreprise

Les formes économiques ainsi que juridiques de la propriété collective et celles des rapports sociaux de travail ne sont pas tout à fait en harmonie avec leur substance économique générale, surtout dans les périodes initiales de la construction de la société socialiste. La caractéristique des rapports sociaux de travail diffère alors suivant qu'elle est déduite seulement de la substance générale ou seulement de leurs formes, ou qu'elle part des formes qu'ils revêtent dans les débuts de la construction du socialisme ou à l'étape du socialisme développé. Les causes de ce désaccord sont multiples, par ex. la subordination du processus de travail aux côtés technologiques de la production, la division du travail social, les formes traditionnelles et les vues traditionnelles des phénomènes nouveaux, les influences extérieures etc. Sont en

rapport avec ce fait également les différentes contradictions non antagonistes d'intérêt qui naissent entre les travailleurs, le cas échéant, leurs groupes et les collectivités de travail ou entre les collectivités de travail et la société et ainsi de suite.

La participation des travailleurs à la direction de l'entreprise contribue à résoudre et à faire disparaître les contradictions d'intérêt. Elle agit à ce que les formes que prend la propriété collective soient mises de plus en plus en harmonie avec leur essence générale, à ce que les travailleurs se sentent toujours davantage les titulaires de la propriété collective, à ce que se fortifie en eux le sentiment de la responsabilité, se renforcent les efforts faits pour développer l'activité et l'initiative, les efforts soutenus en vue de l'essor de la science et de la technique et de l'efficacité de l'économie nationale en général ainsi qu'en vue du développement à tous égards de la personnalité et par là même de la société.

Les rapports de la participation à la direction peuvent être désignés — vu leur spécificité en comparaison par ex. avec le rapport de travail — comme des rapports collectifs de travail — bien que cette désignation puisse provoquer quelques doutes.

III. A propos de l'évolution historique du mouvement syndical

La législation spéciale relative aux syndicats et leur intervention dans les rapports de travail commencent à se former dans les dernières décennies du XIX^e siècle où a été supprimée l'interdiction d'association des employeurs et des employés — tout d'abord comme *législation discriminatoire* envers les syndicats.

On classe généralement les droits syndicaux, plus particulièrement *les droits des citoyens de se grouper en syndicats*, le droit des organisations syndicales de discuter collectivement les conditions du travail parmi *les droits dits sociaux* qui représentent un certain groupe d'importants droits de l'homme. De même que la Commune de Paris a eu une influence marquée sur la formulation et l'évolution notamment des droits politiques, la Grande révolution en Russie exerça une influence significative sur la pénétration de la notion des droits sociaux. L'accent qu'elle mettait sur les droits sociaux incitait la classe ouvrière des pays ultérieurs à la lutte pour l'amélioration des conditions du travail et de la situation des travailleurs et de ce fait aussi les Etats à adopter des mesures socio-politiques variées qui amortissaient le mécontentement et les poussées et les humeurs révolutionnaires des ouvriers. C'est surtout les Etats qui avaient été affaiblis et épuisés par la première guerre mondiale qui ont dû faire une série de concessions à la lutte organisée de la classe ouvrière. La situation des organisations syndicales et les conditions du travail parvinrent même au forum international.

La conférence internationale qui se tint en 1919 a décidé de créer *l'Organisation internationale du travail*. Contrairement à la pratique traditionnelle d'alors une forme nouvelle de la conclusion des traités internationaux a été créée où une position égale à celle des délégués gouvernementaux a été reconnue aux délégués des organisations les plus représentatives d'employés et d'employeurs. Néanmoins, ce n'est qu'après la seconde guerre mondiale que se manifeste le changement marqué d'attitude des entrepreneurs et des Etats bourgeois envers le mouvement syndical. La position des syndicats a été nettement formulée dans la Déclaration de Philadelphie de 1944 qui a été incorporée dans la nouvelle constitution de l'Organisation internationale du travail et ensuite dans les conventions de l'O.I. du travail No. 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et No. 98 sur le droit de s'organiser et de passer les conventions collectives. Une nouvelle tactique se fait valoir de la part des entrepreneurs dans leur attitude envers le mouvement ouvrier. On satisfait en partie les revendications ouvrières, mais en même temps les entrepreneurs font effort d'intéresser les ouvriers à la productivité augmentée du travail, à l'amélioration de la qualité de la production, à la marche permanente et continue de l'entreprise (sans grèves), donc à l'essor à tous égards de la production en tant que l'équivalent de la satisfaction des dites revendications. Là tient l'essence de la politique de ce que l'on appelle „la réconciliation des classes“ ou „la paix des classes“.

L'évolution du mouvement syndical, notamment dans les dernières périodes, tend

de plus en plus à l'unification et par là à gagner une force plus grande lors de la mise en valeur des revendications. Les syndicats d'employés représentent plutôt une force politique organisée à l'extérieur de l'entreprise tandis que dans les entreprises ce sont les comités (conseils) d'entreprise élus par les collectivités de travail qui jouent un certain rôle de représentation. Or, les comités (conseils) d'entreprise sur la constitution desquels les syndicats exercent généralement une certaine influence ne sont en majeure partie jamais des organisations d'intérêt commun des employés. Leur tâche est de „collaborer“ avec la direction. Du reste, des formes variées de collaboration se produisent même entre les syndicats d'employés et les entrepreneurs, ce qui dépend de l'âpreté de la lutte des classes.

IV. Les syndicats et leur situation dans les Etats socialistes

Dans les Etats socialistes la situation des syndicats diffère de celle existant dans les Etats capitalistes. L'étatisation et la coopération de la plus grande partie des moyens de production a, au fond, fait disparaître les contradictions antagonistes de classe entre les citoyens. Dans le capitalisme, les syndicats peuvent, en somme, poser au nom des travailleurs des revendications sans tenir compte du fait de savoir si par ex. la productivité du travail a augmenté car ils peuvent réclamer que les employeurs satisfont ces revendications en diminuant les bénéfices qui autrement leur échoueraient, le cas échéant dans la supposition que c'est affaire aux entrepreneurs d'obtenir des résultats économiques meilleurs. Dans la société socialiste, les syndicats doivent toujours tenir compte des possibilités d'obtenir des résultats économiques et en poursuivre l'amélioration par leur influence et activité. Ils ne peuvent donc être des organisations d'employés de pur intérêt mais aussi les organisations qui collaborent avec l'Etat et les directions de l'entreprise. Du reste, les avantages injustifiés de certaines catégories de travailleurs se traduiraient comme le préjudice pour les autres catégories de travailleurs. C'est déjà V. I. Lénine qui attirait l'attention sur cette double fonction des syndicats.

La structure d'organisation du groupement syndical dans les pays socialistes, en particulier le principe d'organisation par territoire et par entreprises, l'unité d'organisation et le chiffre élevé des membres dans les pays socialistes permettent que les syndicats assument tant la fonction de représentant de tous les travailleurs (non seulement des membres) de l'élément d'organisation où ils sont actifs, que l'exercice de quelques activités qui par ailleurs sont, en règle générale, exercées par les organes de l'administration de l'Etat.

V. Les formes de la participation des travailleurs à la direction de l'entreprise

Dans les pays socialistes examinés, la participation des travailleurs à la direction de l'entreprise s'effectue en premier lieu par l'intermédiaire des syndicats ou des organes à l'activité desquels les syndicats prennent part ou dont ils influencent l'activité. On trouve certaines formes différentes de la participation dans la République populaire polonaise. Dans tous les pays socialistes est observé le principe de la direction de l'entreprise par un seul chef responsable dont les attributions sont limitées lorsqu'il s'agit de certaines mesures.

Le classement des formes de la participation des travailleurs à la direction, usité jusqu'ici, ne traduit pas suffisamment les traits distinctifs des différentes formes. Il est convenable de classer les droits des syndicats en

1. *droits syndicaux fondamentaux* (défense des intérêts de ses membres, organisation juridique des scolarisations, activités d'intérêt commun etc.);
2. *droits dérivant de la fonction du corps représentatif de la collectivité d'entreprise*:
 - a) la *coopération* (participation à la préparation des mesures de l'entreprise, consultations des mesures projetées, organisation des formes progressistes du travail et similaires);
 - b) la *codécision* (mesures de l'entreprise qui pour leur validité ou leur réalisation nécessitent le consentement ou l'accord avec l'organe syndical):

- aa) dans les cas individuels (par ex. le congé donné au travailleur par l'organisation),
- bb) les actes normatifs locaux (par ex. les règlements du travail, les règlements de prime, les règles d'entreprise de la sécurité et de la protection de la santé au travail etc.),
- 3. les conventions collectives en tant que conventions normatives;
- 4. *le fait d'assumer certaines activités exercées par ailleurs par les organes de l'administration de l'Etat* (par ex. l'organisation de l'assurance-maladie, le contrôle social de l'observation de la législation du travail, le cas échéant, la solution des conflits de travail dans les entreprises).

VI. Les conventions collectives

Les conventions collectives en tant que l'un des instruments importants de la participation des travailleurs à la direction de l'entreprise sont passées dans l'URSS, dans la République socialiste tchécoslovaque et aussi dans la République populaire hongroise et la République populaire polonaise.

La réglementation juridique contemporaine des conventions collectives offre aux conventions collectives un champ d'action considérablement large. Néanmoins, vu le caractère de la législation du travail qui réglemente bien en détail et impérativement les rapports de travail d'une manière unitaire pour tous les travailleurs — ce qui fait sa supériorité — elle imprime aux conventions collectives la tâche de différenciation, c.-à-d. de réglementer certaines questions conformément aux conditions locales et cela seulement là où la législation l'admet ou l'exige. C'est pourquoi les conventions collectives dans les Etats socialistes ne peuvent pas avoir la même signification que les conventions collectives dans les Etats capitalistes (où il ne s'agit pas seulement de la solution des contradictions de classes mais aussi de tenir lieu de la réglementation juridique de certaines questions).

Les conventions collectives peuvent être classées en conventions d'entreprise (d'usine, d'atelier) et de superstructure. A côté des obligations normatives elles contiennent des engagements de nature juridique contractuelle et même les obligations morales politiques. La législation résout même quelques questions de leur caractère obligatoire et des sanctions appliquées pour leur violation. En ce qui concerne la personnalité morale, on peut partir, pour la déterminer, du fait que la collectivité de travail, dans la forme d'organisation de l'entreprise au nom de laquelle c'est le directeur qui agit, peut traduire les intérêts un peu différents que ne fait la collectivité de travail dans la forme d'organisation de l'organisme syndical lors même que les intérêts fondamentaux des deux formes à l'exploitation efficace des moyens de production sont identiques; les contradictions non antagonistes peuvent être résolues également par l'intermédiaire de la convention collective ou d'autres formes de la participation des travailleurs à la direction.