

# v. 17 estiny

ÚSTAVU PRO  
SOUDOBÉ DĚJINY AV ČR

Sankční pracovní právo  
v padesátých letech

Studie

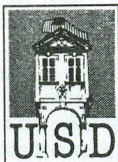
Svazek 17  
1994

Dalibor Státník

## Sankční pracovní právo v padesátých letech

Vládní nařízení o opatřeních proti fluktuaci  
a absenci č. 52/1953 Sb.

Studie



Ústav pro soudobé dějiny AV ČR  
1994



Institute for Contemporary History

Vlašská 9

118 40 Praha 1

Dalibor Státník: **Sanctions in Czechoslovak Labour Law in the 1950s.**

The 1953 Governmental Decree on Absenteeism  
and Job-Hopping

Sešity Ústavu pro soudobé dějiny, vol. 17

© 1994 Ústav pro soudobé dějiny AV ČR

ISBN 80-85270-32-3

Republishing of this material in any form is forbidden without permission  
in writing from the Publisher.



### Obsah

Ediční řada SEŠITY ÚSD zveřejňuje dokumenty  
a studie z oboru soudobých dějin Československa.

Má převážně pracovní charakter  
a klade si za cíl přinášet dílčí výsledky  
dlouhodobých badatelských záměrů.

Tomu odpovídají i formální náležitosti  
včetně poznámkového aparátu.

|   |    |
|---|----|
| I. Úvod   | 7  |
| II. Úvodní slovo  | 10 |
| III. Předmluva  | 11 |
| IV. Máte-li zájem o obsah tohoto poměru po 6. 1960      | 15 |
| V. Sociálně právní úprava Sazky za pp. porušení         | 22 |
| VI. Propovězení za nešly v práci v době                 | 23 |
| § 1134 st. občanského zákoníku                          | 23 |
| VII. Evoluční pracovní právo. Pracovní právo            | 24 |
| VIII. Příprava zákonů práce v letech 1949-1952          | 34 |
| IX. Účelné postavení v soudním úřadě po II. svět. válce | 49 |
| X. Soudní úřad v době právního absente a funkce         | 63 |
| XI. Soudní úřad v době právního absente a funkce        | 63 |
| XII. Právní úprava v době právního absente a funkce     | 63 |
| XIII. Právní úprava v době právního absente a funkce    | 63 |
| XIV. Právní úprava v době právního absente a funkce     | 63 |
| XV. Právní úprava v době právního absente a funkce      | 63 |
| XVI. Právní úprava v době právního absente a funkce     | 63 |
| XVII. Právní úprava v době právního absente a funkce    | 63 |
| XVIII. Právní úprava v době právního absente a funkce   | 63 |
| XIX. Právní úprava v době právního absente a funkce     | 63 |
| XX. Právní úprava v době právního absente a funkce      | 63 |

## Obsah

|  |     |
|--|-----|
| Úvod .....   | 7   |
| I. Rozbor vládního nařízení č. 52/1953 Sb. ....  | 10  |
| II. Pracovní poměr.<br>Možnosti rozvázání pracovního poměru po r. 1945 .....               | 15  |
| III. Socialistická pracovní kázeň. Sankce za její porušování .....                         | 22  |
| IV. Proplácení zameškané pracovní doby.<br>§ 1154 b) občanského zákoníku .....             | 29  |
| V. Evidence pracovních poměrů. Pracovní průkazy .....                                      | 32  |
| • VI. Příprava zákoníku práce v letech 1949–1952 .....                                     | 36  |
| • VII. Úloha, postavení a struktura odborů po II. všeooborovém sjezdu .....                | 49  |
| • VIII. Statistická sonda problému absence a fluktuace .....                               | 63  |
| IX. Sociologický rozbor. Příčiny absence a fluktuace .....                                 | 70  |
| X. Mobilizace pracovních sil .....   | 97  |
| • XI. Geneze vládního nařízení č. 52/1953 Sb. ....   | 109 |
| • XII. Podíl ROH na genezi a přijetí vládního nařízení<br>(říjen 1952 – červen 1953) ..... | 126 |
| XIII. Kampaň za upevnění pracovní kázně – deník <i>Práce</i> .....                         | 142 |
| XIV. Odvolání vládního nařízení č. 52/1953 Sb. ....  | 149 |
| Závěr .....  | 163 |
| Seznam použitých zkratk .....  | 167 |
| Použitá literatura a prameny .....   | 168 |
| Jmenný rejstřík .....  | 171 |
| Summary .....  | 174 |



## Úvod

Studie se zabývá okolnostmi vzniku, přijetí a odvolání vládního nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci č. 52 z 3. června 1953, které de facto uzavírá období extrémního preferování extenzivního rozvoje těžkého průmyslu. Studované vládní nařízení je produktem a zároveň pokřiveným řešením deformací hospodářského vývoje a nereálných plánovaných ukazatelů a výkonů. Úkoly prvního pětiletého plánu po jeho revizi a navýšení požadavků na těžký průmysl, kterým neodpovídaly výrobní možnosti a kapacity, měly být splněny za cenu zvyšování počtů zaměstnanců v prioritních oborech.

K „redistribuci“ pracovních sil z tzv. méně důležitých neprioritních oborů, jako byly např. služby, finančnictví, ale i mnohá odvětví lehkého průmyslu, se využívaly nejrůznější metody: „dobrovolné“ brigády, „včeleňování“ žen do zaměstnání, nedobrovolné přechody administrativních pracovníků do výroby a jiné akce v rámci tzv. mobilizace pracovních sil. Z „armády“ těchto fakticky za trest přeřazených osob se ovšem zcela logicky rekrutoval vysoký počet absentérů a fluktuantů, kteří chtěli opustit co nejdříve nevyhovující prostředí. Tak byl již v zárodku všech mobilizačních akcí imanentně obsažen problém nárůstu obou jevů. Jednalo se o začarovaný kruh, vyvolaný direktivními zásahy do života společnosti. Z toho vyplývá, že řešení bylo nutně mimo dosavadní rámec uplatňované doktríny a vládní nařízení bylo tedy předem odsouzeno k nezdaru.

Při přetrvávajících hospodářských potížích, hlavně ve výrobě energie, těžbě surovin aj. a neustálých požadavcích prioritních resortů na další pracovní síly postupně sílila tendence – direktivně řízenému hospodářství vlastní – vyřešit problém „relativního“ nedostatku pracovních sil „jednou provždy“ podvázáním volného pohybu ekonomicky aktivního obyvatelstva a jeho připoutáním k určenému závodu. Otázky tzv. škodlivé – neomluvené – absence a fluktuace byly již dříve označovány a považovány za překážku a brzdu ve výrobě. Avšak teprve od poloviny roku 1952, kdy se objevují úvahy o sankcionování absentérů a fluktuantů a kdy začínají práce na vládním nařízení, je možno dokumentovat zcela nesmyslné zbytnění tohoto problému. Jeho bezprostředním produktem pak je vládní nařízení č. 52/1953 Sb., které ukládá povinnost oznamovat prokurátorovi zaměstnance, kteří zameškali v roce čtyři a více pracovních dnů. Dále pak povinnost trestat je podle závažnosti jejich provinění, tj. podle počtu zameškaných směn, buď tzv. nápravným opatřením na svobodě, nebo odnětím

svobody. Rovněž ředitelé podniků, kteří by tolerovali odchody svých zaměstnanců bez řádného ukončení pracovního poměru, se vystavovali trestnímu postihu.

Pro dobovou atmosféru je příznačné, že bylo téměř zcela opomenuto, že oba „škodlivé“ jevy jsou nutným průvodním jevem každé průmyslové společnosti. Vždyť právě možnost změny zaměstnání a tedy sociální a geografická mobilita je jedním ze znaků industriální společnosti. Již z tohoto důvodu nemohla žádná administrativní opatření absenci a fluktuaci zcela vymýtit. Mohla je pouze poněkud omezit odstraněním nejkřiklavějších nedostatků v oblasti ochrany a bezpečnosti práce, sociálních, zdravotních a kulturních služeb a vybudováním funkční infrastruktury – terciární sféry. Nicméně právě proti těmto trendům přes všechny halasné proklamace v podstatě hospodářská orientace směřovala, např. neustálým odčerpáváním zaměstnanců právě ze sféry služeb.

Přijetí i odvolání vládního nařízení (v podstatě nebylo uvedeno do praxe, neboť bylo vyhlášeno k 30. červnu a již 7. července bylo odvoláno) jen zdánlivě paradoxně potvrzuje, že rezervy společnosti a její lidský potenciál byly vyčerpány na samou mez únosnosti a že bylo nutno odstoupit od dosavadního vyostřeného kurzu v hospodářství i politice. Odvolání vládního nařízení č. 52/1953 Sb. tak předznamenává přechodné období tápání stranických špiček před nastoupením „nového kurzu“ v září téhož roku.

Na přípravách této zákonné normy se aktivně podílelo ROH z titulu „garanta“ pracovní morálky, plnění plánu a zajišťování chodu výroby. ROH bylo licoměrně označováno za nejmasovější organizaci pracujících a tedy vybaveno i jistou iniciativou v oblasti pracovního práva a v otázkách souvisejících se „zájmy“ pracujících.

V první fázi – za zády členstva i většiny funkcionářů – připravoval aparát ÚRO (s vědomím členů sekretariátu ÚRO, což bylo několikačlenné uzavřené řídicí jádro celé odborové organizace) spolu s ministerstvem pracovních sil preliminární studie a osnovy usnesení k zlepšení péče o pracující a omezení absence a fluktuace. Sekretariát ÚRO též připomínkoval vlastní text vládního nařízení. V další etapě mělo ROH sehrát a také sehrálo roli vědomého i částečně nevědomého manipulátora veřejného mínění, aby přijetí již dávno připravených opatření proti absenci a fluktuaci bylo „spontánně“ vyžadováno samotnými pracujícími.

Studii prolíná několik pobočných linií, které logicky vyvstaly při studiu dané problematiky, např. otázky spojené se vznikem a zánikem pracovního poměru (hlavně v souvislosti s osnovou zákoníku práce), mobi-

lizace pracovních sil, právní nazírání na otázky „socialistické“ pracovní morálky, její definici apod.

Protože se studie opírá do značné míry o archivní prameny Všeodborového archivu v Praze, je v některých místech i pokusem o širší nastínění významu a struktury odborové organizace a její závislosti na stranickém vedení ve sledovaném období.

Dalibor Státník



## Rozbor vládního nařízení č. 52/1953 Sb.

V podvečerních hodinách 29. června 1953 odvysílal československý rozhlas projev smrtelně nemocného a vlastně již neúřadujícího předsedy Ústřední rady odborů Augustina Klimenta,<sup>1</sup> který oznámil vydání vládního nařízení o opatřeních proti fluktuaci a absenci, schváleného vládou již 3. června téhož roku.<sup>2</sup>

1 Projev byl publikován následujícího dne (30.6.1953) v deníku *Práce*. A. Kliment se od začátku roku 1953 do 29. září, kdy formálně odešel na dlouhodobou zdravotní dovolenou, zúčastnil jen sedmi zasedání sekretariátu ÚRO – naposled 13. května – a jen dvou zasedání představenstev ÚRO – naposled 28. dubna. Jeho poslední vystoupení na půdě oficiálních odborových orgánů, jež měl z titulu své funkce řídit, byla účast na plenárním zasedání ÚRO 14.–15.5.1953. Dne 29. září byl do funkce 1. sekretáře ÚRO (s pravomocemi předsedy ÚRO) zvolen J. Tesla, který byl během jediného dne kooptován do Ústřední rady odborů, zvolen členem představenstva a pověřen vedením odborů (k tomu blíže kap. o struktuře ROH, kde je i negativní Teslovo hodnocení předchozího „Klimentova“ období). V této době (koncem června) byl A. Kliment ve funkci předsedy necelý rok – od červencového pléna ÚRO v r. 1952, na kterém byla odsouhlasena dlouho připravovaná a utajovaná restrukturalizace personálního složení představenstva a sekretariátu ÚRO. Ta měla (spolu s dalšími organizačními změnami v ROH) přispět k ještě většímu zapojení odborů do účasti na plnění úkolů k zajištění prvního pětiletého plánu. „Exponentem“ této vyhraněné linie byl právě A. Kliment, který patřil k hlavním obhájčům vl. n. č. 52/1953 v přípravné fázi a k hlavním zastáncům „tvrdé“ linie v odborech vůbec. K jeho postavě monografie Jiřího Kodeše: *Gustav Kliment*, Praha 1986, k sledovanému období hlavně s. 159-168 (oproti J. K. se držím tvaru jména častěji v pramenech používaného – Augustin). Jde o publikaci v duchu plochých, propagandistických, neživotných afiší, nevybočující z řady podobných biografii věnovaných odborovým představitelům; na některých místech se dopouští nepřesností, hraničících s vědomým překrucováním faktů, se zřejmě uvědomělou rezignací na postižení vzájemných souvislostí a bez kritického odstupu, takže seriózní hodnocení úlohy A. Klimenta ve sledovaném období nepřináší. Kritičtější tón je obsažen v koreferátu L. Šumberové, předneseném na celostátním semináři k 100. výročí narození A. Klimenta, který se konal v červnu 1989. Autorka příspěvku v něm přiznává, že začátkem 50. let se v činnosti ROH „začaly projevovat nedobré tendence, které nepřestaly ani po nástupu G. Klimenta do funkce předsedy ÚRO“. (Viz *Celostátní seminář Život a dílo Gustava Klimenta*, 1989, hlavně s. 55-56.) Jinak k úloze A. Klimenta v odborech stručně, ale výstižně K. Kaplan: *Československo v letech 1948–53*, Praha 1991, s. 33.

2 Bylo publikováno v části 30 Sbírkky zákonů a nařízení dne 30. června 1953 s pořadovým číslem 52. Vládní nařízení vydávala vláda podle § 42 zákona o pětiletém plánu č. 241/1948 Sb. („Vláda se zmocňuje, aby do 31.12.1953 nařízeními

Meritum této poměrně stručné právní normy – obsahovala jen 12 strokových paragrafů – spočívalo v podvázání volného pohybu ekonomicky aktivního obyvatelstva omezením možnosti rozvázání pracovního poměru, v přenesení plné zodpovědnosti za dodržování nových striktních pravidel výlučně na vedoucí podniků a jejich vystavení „drakonickým“ trestům v případě nehlášení svévolných odchodů a více než čtyřdenní absence zaměstnanců okresním prokurátorům. Rovněž zaměstnanci byli vystaveni sankcím přeražením na méně placenou práci. Možnost ukončení pracovního poměru na žádost zaměstnance byla redukována na několik málo důvodů a byla odstraněna možnost vzájemné dohody mezi zaměstnancem a vedením.

Vedoucí podniku byl povinen podle této nové úpravy vyslovit souhlas se zaměstnancovou žádostí o ukončení pracovního poměru jen v taxativně vymezených případech: v případě ohrožení života a zdraví zaměstnance, při získání nároku na starobní nebo invalidní důchod, při přijetí na výběrovou školu nebo při následování hlavního člena rodiny, v případě, jde-li o těhotnou zaměstnankyni nebo o matku pečující aspoň o jedno dítě mladší 15 let a má-li pro odchod z podniku důležité důvody, dále v případě, že podnik podstatně poruší povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy nebo tehdy, jestliže byl zaměstnanec pověřen výkonem veřejných funkcí, které mu brání ve výkonu zaměstnání.

Nekompromisnost tohoto nařízení a speciálně § 2 o výše uvedených výpovědních důvodech poněkud mírnily prováděcí směrnice ministerstva pracovních sil, což byly vlastně modelované a komentované vzorové případy k jednotlivým výpovědním důvodům a ustanovením vl. nařízení 52/1953 Sb.<sup>3</sup> Podle nich mohl vedoucí podniku např. vyslovit souhlas s ukončením pracovního poměru na žádost zaměstnance i mimo uvedené „povinné“ důvody, a to tehdy, jestliže mohl za uvolněného pracovníka, který odchodem do jiného podniku nebo oboru lépe využije svou kvalifikaci apod., získat náhradu.

Svévolné odchody ze zaměstnání bez řádného ukončení pracovního poměru a neomluvené zameškání pracovní doby v délce čtyř a více směn, ať již vcelku nebo v průběhu kalendářního roku, měly být trestány podle

činila i taková opatření nutná k splnění pětiletého plánu, k nimž by jinak bylo třeba zákona. Tato nařízení vyžadují souhlasu prezidenta republiky, který je spolupodepisuje.“)

3 Přílohy ke složce schůze představenstva ÚRO dne 18.6.1953, VOA, P-ÚRO, inv. č. 179, k. 16.



§ 37 trestního zákona tzv. nápravným opatřením na svobodě. „Pachatel“ měl po dobu nápravného opatření v délce 1 až 6 měsíců „vykonávat určenou práci za sníženou odměnu a bez některých výhod vyplývajících z pracovního poměru“. Ze znění příslušného paragrafu vládního nařízení však nevyplývala přímo možnost uvěznění absentéra či fluktuanta, který odešel ze zaměstnání bez řádného rozvázání pracovního poměru. Z nejasné textace je však možno usuzovat, že po zvážení dalších okolností – „s přihlédnutím k dosavadnímu životu obviněného“ – mohl být např. „třídně zaměřený případ“ též trestán pro ohrožení jednotného hospodářského plánu podle § 135 trestního zákona, který stanovil horní hranici odnětí svobody až na tři léta.<sup>4</sup> Každopádně podle tohoto paragrafu měli být stíháni ředitelé podniků, kteří by rozvázali se zaměstnancem pracovní poměr mimo uvedené důvody nebo nenahlásili absentéry a svévolné odchody prokurátorům. Tuto skutečnost je nutné při posuzování dané problematiky mít na zřeteli stejně jako fakt, že již dříve byli podle uvedeného paragrafu trestního zákona stíháni absentéři, a to zejména „osoby štitící se práce a ti, kdo ve velkém rozsahu svévolně a bezdůvodně meškají směny“, a že tedy jejich trestní stíhání nebylo něčím zásadně novým. Žaloby byly ovšem podávány až v případech, kdy absence dosahovala počtu 20–30 směn a uložené tresty se pohybovaly v rozpětí od dvou do šesti měsíců. Zásadně novým opatřením bylo tedy uložení nápravného opatření již při čtyřdenní absenci.<sup>5</sup>

Vyhlášení vládního nařízení předcházela široce založená kampaň, zdánlivě iniciovaná a vedená ROH, zahájená „Provoláním představenstva ÚRO k upevnění pracovní kázně“, publikovaným 13. května roku 1953. Po tomto provolání následovala souhlasná vystoupení pracujících ze závodů, kteří ve svých rezolucích požadovali přijmout proti tzv. nenapravitelným absentérům a fluktuantům i ta „nejtvrdší“ opatření.

4 V původní verzi byla tato formulace jasná a stanovila, že „zaměstnanec, který i jinak nevede řádný život pracujícího člověka“, bude soudem trestán právě podle § 135 trestního zákona. VOA, S-ÚRO, inv. č. 547, k. 33.

5 Zpráva generálního prokurátora o vyhodnocení poznatků z boje proti fluktuaci, absenci a úrazovosti, která byla vypracována v druhé polovině r. 1953, tedy již po odvolání vládního nařízení. SÚA, ÚPV – 1953, neusp. – Podobně ve Zprávě o dodržování socialistické zákonnosti na úseku pracovního práva z roku 1956 se uvádí: „Ačkoli soudy stíhají jen opětovné a vážné případy absence a fluktuace, přece bylo v roce 1955 odsouzeno z tohoto důvodu lidovými soudy celkem 3715 osob, z toho na Slovensku 203. Zvláště povážlivým zjevem při tom je, že mezi nimi bylo 534 mladistvých.“ VOA, P-ÚRO, inv. č. 256, k. 32, 4.10.1956.

Na první pohled by se mohlo zdát, že vyhlášení vládního nařízení tyto požadavky uspokojilo. Problém absence a fluktuace jako faktorů zásadně negativně ovlivňujících plnění hospodářských úkolů stál v centru pozornosti odborových orgánů např. již v r. 1948 a po krátkém „odmlčení“ opět od r. 1951 v souvislostech, které rozebereme dále. (V této situaci je nutno si uvědomit, že tendence k omezení absence se neomezovaly jen na neomluvené meškání směn, proti kterému bylo namířeno vládní nařízení, ale k omezení absence jako takové, tedy i omluvené a odůvodněné (nemoc, úraz); stejně tak byla v průběhu doby každá změna pracoviště považována za „dezerci“ a škodlivou fluktuaci, i když vládní nařízení stíhalo výslovně jen svévolné odchody bez rozvázání pracovního poměru, přičemž ale možnost tohoto rozvázání omezilo na minimum.

Ovšem totéž vládní nařízení, které bylo „jednomyslné“ a radostně přijímáno, bylo opět na žádost „téhož“ lidu a „týchž“ odborů za necelý týden (vstoupilo v platnost 1. července) dne 6. července vládou odvoláno, když o této změně bylo rozhodnuto ještě dříve, již 3. července v noci.<sup>6</sup>

Tomuto nařízení, okolnostem jeho vzniku a hlavně odvolání věnoval naposled pozornost Karel Kaplan, který je zcela přesvědčivě zařadil do širšího vnitropolitického a mezinárodního kontextu.<sup>7</sup>

6 O odvolání rozhodl politický sekretariát ÚV KSČ. SÚA – A ÚV KSČ, f. 02/5, sv. 60, a.j. 162. Formálně bylo odvoláno vl. nařízením č. 59/1953 Sb.

7 Karel Kaplan, Československá krize 1953–1957, *Listy*, 20, 1990, s. 31 a dále též, *Nekrvavá revoluce*, Praha 1993, s. 237–238. Při zběžném přehledu domácí předlistopadové literatury k sledovanému období (skromné nejen množstvím) jsem se zmínil o vl. nařízení č. 52/1953 Sb. a okolnostech jeho vzniku, významu a odvolání setkal jen ojediněle. V právnické literatuře věnované pracovnímu právu jsem narazil jen na víceméně náhodnou zmínku v souvislosti s výkladem o odpovědnosti ROH za odstranění nežádoucí absence a fluktuace v: *Československé pracovní právo*, Praha 1960, s. 142, pozn. 16. V literatuře k dějinám ROH (nečiním si nárok na její postužení v celku, pro záměry této studie by to ani nebylo účelné již proto, že mnohdy přináší v podstatě tytéž informace a shodné pojetí), pak v publikaci V. Brabce, *ROH v prvních letech socialistické výstavby*, Praha 1980, s. 118–119. Práce je založena na archivních materiálech a po faktografické stránce je dodnes užitečná a použitelná (v příslušných kapitolách např. o mobilizaci pracovních sil, strukturu ROH ap. je možno odkazovat na tento titul, ale činím tak jen v případech, kdy jde o hlavní linii mé studie) s nutnými výhradami k jejím závěrům a celkovému agitačnímu pojetí historie ROH. Tato výtka je oprávněna i autorovou volbou mnohdy zavádějících obrátů, takže závěry z jinak ověřených a ověřitelných faktů jsou značně tendenční, až vyloženě nesprávné. Tak např. autor uvádí, že „v červnu 1953 byl skutečně odhlasován zákon proti absenci a fluktuaci“ a dopouští se tak přinejmenším dvou nepřesností. Nejednalo se o zá-



Zpracování tohoto tématu, které úzce souvisí se sociálními otázkami a nabízí možné pracovněprávní, sociologické a psychologické průniky, o které se pro lepší pochopení dobových souvislostí pokusíme, přináší další fakta o mechanismu politické moci, o úloze ministerstva pracovních sil v celé záležitosti a o sepětí odborů s politickou a výkonnou mocí. Zároveň ukazuje, jak byl tento instrument „převodové páky“ používán v konkrétních případech, jakým způsobem bylo utvářeno a manipulováno veřejné mínění apod.

Tato studie, která je místy příspěvkem k dějinám ROH, vychází z archivních materiálů nejvyšších odborových orgánů a je pro období let 1952–1953, tedy pro vlastní genezi vládního nařízení, přirozeně doplněna materiály stranické a vládní provenience.

---

kon, ale o vládní nařízení, a pokud vím, právě proto nemuselo předem projít schvalovací (byť formální) mašinerií Národního shromáždění (viz pozn. 2). Autor dále pokračuje, že tento „zákon věc spíše zkomplikoval“, což je opravdu výmluvně „cudné“ normalizační pojetí historie socialistického Československa...

Hodnocení K. Kaplana je tedy zároveň zřejmě vůbec první seriózní interpretaci sledovaného dokumentu.

Své nezanedbatelné místo mezi publikacemi k problematice hospodářského vývoje poválečného Československa zaujímají práce Slezského ústavu, které se v mnoha bodech dotýkají využívání pracovní doby, produktivity práce, dopravy do zaměstnání, ale místy i absence a fluktuace. Jen zástupně uvádím práci Anny Beinhauerové a Karla Sommera: K některým aspektům průmyslové zaměstnanosti v českých zemích od osvobození do zahájení dvouletky, in: *ČSČH*, 1989, s. 321–346, k danému tématu pak zvláště s. 340–345, kde jsou uvedeny statistické údaje o výskytu obou jevů a autoři se rovněž zabývají i otázkami pracovní morálky a stimuly, které ji podporovaly nebo naopak narušovaly, jako např. příchod do pohraničí, vytváření nových pracovních kolektivů bez dřívější vazby na daný region apod. Zde uváděné postřehy o vysoké absenci především mezi venkovskými pracovníky v době sezonních prací a zaměstnanci, kteří pracovali mimo místo bydliště, se dají použít i pro pozdější období.

## II

### Pracovní poměr.

#### Možnosti rozvázání pracovního poměru po r. 1945

Pro správné zařazení sledované problematiky a jejího dílčího vyvrcholení, kterým bylo vládní nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci z r. 1953 do společenského a dobového kontextu, není možné opomenout myšlenková paradigmat a z nich vycházející zákony a opatření, které upravovaly vznik a zánik (ukončení) pracovního poměru zaměstnanců.

Liberální právní normy a respekt k historicky vzniklým a realitou podmíněným odlišnostem a specifikám různých pracovních kategorií (populání, profesí) byly zpochybněny již za protektorátu při zavádění základů řízeného hospodářství do našich zemí. Konkrétním projevem tohoto procesu bylo např. vl. n. č. 404 ze dne 7.12.1942 o zajištění stability mezd a platů a pracovní morálky, které bylo obnovou republikou převzato spolu s jistým profilovaným duchem odporu proti údajně překonaným národohospodářským názorům a soustavám. Bezpochyby se jednalo o důsledek potlačované a náhle ventilované nespokojenosti se společenskými poměry těsně před a v pomnichovském období.

Plného uplatnění došly požadavky etatizace základních prvků života společnosti prostřednictvím zespoličení a socializace výroby. O novém charakteru země založeném na důsledné socializaci a etatizaci ostatně nebylo mezi rozhodujícími, legálně působícími politickými stranami navěnek – a zřejmě ani uvnitř – zásadnějších pochyb. Lišily se pouze pohledem na míru této socializace a v posuzování míry státní reglementace různých oblastí společenského a individuálního života vzhledem k její účelnosti a efektivitě. Hlavně se však odlišovaly v ocenění míry přijatelnosti potenciálně aplikovatelných metod a přípustných limitách tlaku k prosazení požadovaných cílů. Tato diferenciací byla dána nejen povahou rozdílných subjektů, ale podléhala i dobovým aspektům především zahraničněpolitické povahy, takže na počátku 50. let došlo i uvnitř KSČ k prosazení postupně vykrystalizovaných extrémních tendencí.

Základní rámcovou úpravou platnou pro celé sledované období – vlastně až do 1.1.1966, kdy vstoupil v platnost zákoník práce –, která nově koncipovala pracovněprávní vztahy, přinesl prezidentský dekret č. 88 z 1.10.1945 o všeobecné pracovní povinnosti. Podle tohoto dekretu mohly být k práci „přinuceny“ především osoby nevykonávající žádné zaměstnání, ostatní osoby mohly být přiděleny na určitou práci po „slyšení“ dosa-



vadního zaměstnavatele. Toto nařízení se vztahovalo na ženy od 18 do 45 let a na muže od 16 do 55 let. Podle dohody ministerstva ochrany práce a sociální péče s ostatními zainteresovanými ministerstvy mělo být případ od případu stanoveno, „ve kterých obvodech nebo hospodářských odvětvích, ze kterých skupin povolání a do kterých jednotlivých závodů lze přidělovat osoby k práci“. Maximální doba přidělení byla omezena lhůtou jednoho roku, ale tato doba mohla být výjimečně prodloužena o šest měsíců. Proti rozhodnutí okresních úřadů práce připouštěl dekret možnost odvolání k správním výborům, zřizovaným při těchto institucích.

Tento dekret položil základy poválečné úpravy pracovních poměrů a uzákonil přímou intervenci státu jakožto jistého prostředníka a arbitra ve vztahu zaměstnavatel (tento termín byl později nahrazován pojmy „správa podniku“, „vedení závodu“ atd.) – zaměstnanec prostřednictvím nově zřizovaných úřadů ochrany práce, jejichž kompetence byly s platností od 1.4.1949 (úřady právně zanikly 31.3. téhož roku) přeneseny na 5. referáty – referáty pracovních sil – okresních národních výborů.<sup>8</sup>

Míra této státní intervence je stanovena § 13, který upravoval možnosti vzniku a zániku pracovního poměru: „Pracovní poměr může býti s právní účinností sjednán nebo rozvázán... jen po předchozím souhlasu příslušného okresního úřadu ochrany práce... Souhlas k rozvázání pracovního poměru není třeba a) souhlasí-li s rozvázáním pracovního poměru obě strany...“. Souhlas nebyl dále nutný ve specifických případech, při ukončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou apod.

Nejvýznamnějšími a zároveň nejproblematičtějsími způsoby zániku pracovního poměru – již proto, že se jednalo o způsoby nejfrekventovanější – byly vzájemná dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem (bez nutného souhlasu OÚOP a později ONV) a výpověď ze strany zaměstnance vázaná na souhlas úřadů. Tento souhlas vládní nařízení č. 52/1953 Sb. zrušilo, stejně tak pronikavě omezilo možnost odchodu zaměstnance na jiné pracoviště (do jiného podniku), neboť povinnost vedení podniku vyhovět zaměstnancově žádosti o ukončení pracovního poměru byla tímto vládním nařízením vázána jenom na několik vyjmenovaných základních důvodů.

Dalším významným opatřením zasahujícím do pracovněprávních vztahů byl zákon č. 87/1947 o některých opatřeních k provádění národní mobi-

8 Zákonem č. 87 z 24.3.1949 (v částce 28 Sbírký zákonů a nařízení, která byla vydána až 8.4.1949).

lizace pracovních sil k uskutečnění dvouletého plánu, navazující na vzpomenuť ustanovení prezidentského dekretu č. 88/1945. Celkově mělo začlenění a přechod do potřebnějších oborů proběhnout dobrovolně, ovšem v případě, že by tímto způsobem nebylo dosaženo potřebné kvóty pracovníků pro splnění dvouletého plánu, přicházela podle litery zákona v úvahu i administrativní opatření. Výběr zaměstnanců vhodných k převodu do hospodářsky důležitějších sektorů měl provádět zaměstnavatel, který měl vzít v úvahu věk a sociální postavení zaměstnanců. V případě, že by se zaměstnavatel zdráhal tento výběr provést, měl jej provést okresní úřad ochrany práce „po slyšení jednotné odborové organizace, zaměstnavatele a závodního zastupitelstva“. Zákon tak osciloval mezi uznáním práva jedince na svobodný výkon zaměstnání a obecným, veřejným („nadosobním“) zájmem. Nicméně ještě ponechával zaměstnanci možnost odvolat se proti převedení k správnímu výboru příslušného okresního úřadu ochrany práce, ale zároveň v § 37 jasně stanovil, že ten, kdo se „trvale a bezdůvodně vyhýbá práci v pracovním procesu, bude potrestán soudem pro přešupek vězením do 3 měsíců“.

Pro poznání dobového náhledu na možnost ukončení pracovního poměru zaměstnancem je možno exploatovat přehledné práce a některé drobnější články teoretiků pracovního práva.

Zánik pracovního poměru mohl nastat několikerým způsobem: dohodou, výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, uplynutím doby, na kterou byl sjednán, okamžitým zrušením pro ztrátu důvěry a z jiných závažných příčin. Někteří autoři zánik pracovního poměru dohodou nazývají „rozvázáním pracovního poměru“, jednostranný zánik pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele „propuštěním“ a zánik pracovního poměru výpovědí zaměstnance „vystoupením z pracovního poměru“.<sup>9</sup>

Pokus o řešení základního rozporu mezi proklamacemi o svobodě člověka v socialistické společnosti a nutností neustálého („uvědomělého“) podřizování jeho zájmů celospolečenským potřebám byl ve sledovaném období 1948–1953 (ale nejen v něm) námětem řady propagačních materiálů; ani tehdejší autority pracovního práva nezůstávaly stranou a v rámci svého oboru prováděly slovní ekvilibristiku, která byla zcela ve službách dobových požadavků, nepříliš nakloněných dodržování dosud zachovávaných práv zaměstnanců.

9 Jarmila Zdobinská, Igor Tomeš: *Základy československého pracovního práva*, Praha 1959, s. 71.





Právo zaměstnance na ukončení pracovního poměru a možnost jej skutečně naplnit jsou bezprostředním výrazem a jedním z nejdůležitějších projevů tohoto širšího problému.

„Zásadně má každý z účastníků pracovního poměru volnost k vypovězení pracovního poměru. Tato volnost je však omezena řadou předpisů směřujících k tomu, aby nedocházelo zbytečně a bezdůvodně k rozvazování pracovních poměrů. Jde o omezení, která jsou dnes dána k prospěchu a ochraně společnosti, kterou zastupuje v tomto případě podnik zaměstnavatelův. V době budování socialismu jde o to, aby byla zajištěna plynulá výroba na všech úsecích hospodářského života, což vyžaduje co největší stálost pracovních sil na všech pracovištích a tím i dosažení co největší odbornosti a vycvičení. V tom tkví hlavní smysl omezování volnosti v rozvazování pracovního poměru výpovědí. Zákonodárství také směřuje k omezení naprosté volnosti v tom směru a snaží se omezit tuto volnost na vážné případy, které stanoví zákon... U zaměstnanců by neomezená volnost ve vypovídání pracovního poměru mohla vést ke škodlivé fluktuaci a značně tak poškozovat společnost.“<sup>10</sup>

Volnost ve vypovídání pracovních poměrů byla považována za neodůvodněnou také proto, že platily zásady jednotné mzdové politiky. Jedním z několika důvodů způsobujících fluktuaci, který byli odpovědní činitelé (hospodářští i odboroví funkcionáři) ochotni brát v úvahu, byly právě otázky finanční, mzdové.

V náhledu na přísnou regulaci pracovních poměrů panovala příznačná jednota. „Zbytečný a neodůvodněný zánik pracovněprávního poměru vede... k nežádoucí fluktuaci, která znamená ztráty pro naše hospodářství... Společnost má zájem na tom, aby nedocházelo k zbytečným přesunům pracovních sil, které mohou narušit jejich plánovitě rozmisťování, zejména v rozhodujících odvětvích národního hospodářství.“<sup>11</sup>

Časem se právní teoretici pokusili o syntetizující stanovisko: „... způsob úpravy vzniku a zániku pracovního poměru závisí do značné míry na metodách a formách regulace pohybu pracovních sil, které se v naší spo-

10 *Československé pracovní právo* (kol. J. Chyský, J. Hromada, K. Witz), Praha 1960, s. 78 n.

11 Jan Kovářík: *Základy československého socialistického pracovního práva*, Praha 1962, s. 40. Podobně Jiří Chyský: *Příručka pracovního práva*, Praha 1963, s. 27, kde mj. „... omezení volnosti výpovědi tkví především v požadavku zajištění práva na práci a ve snaze zabránit nežádoucí fluktuaci“. Dále k tomu *Československé pracovní právo*, (kol. J. Hromada, K. Witz), Praha 1967, s. 124.

lečnosti vyvíjely v závislosti na dané situaci v oblasti pracovních sil, na určitém modelu řízení národního hospodářství apod. Po květnové revoluci v r. 1945 byla situace v oblasti pracovních sil v naší republice značně svízelná. Především se projevil důsledek porušení normálního rozvrstvení pracovních sil a způsobu jejich zapojení do pracovního procesu za okupace. Zrušení nucených pracovních poměrů bylo provázeno jednak značným přechodem pracovníků z oblasti těžkého průmyslu do jiných odvětví, popř. přechodem z výrobní sféry do sféry nevýrobní, jednak vystoupením některých osob (zejména žen) ze zaměstnání vůbec. Dále se projevil nedostatek pracovních sil v pohraničí.<sup>12</sup> Proto bylo třeba, pokračuje dále J. Kovářík, používat administrativní metody při zajišťování pracovních sil pro určitá odvětví a jejich oprávněnost – např. dekretu č. 88/1945, zákona č. 87/1947 Sb., zákona č. 128/1951 Sb. o nábore pracovních sil – tímto stavem odůvodňuje a rehabilituje. Během doby byly administrativní příkazy nahrazovány „populárnější“ a efektivnější hmotnou stimulací, která se prosazuje od druhé poloviny 50. let a kde má své místo zákon č. 70/1958 Sb. o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly, a prováděcí nařízení č. 92/1958 Sb.

V období 1948–1953 se ovšem plně rozvinula a uplatnila jednostranná administrativní nařízení, která chápala hmotnou zainteresovanost jako nepřátelský, cizorodý prvek, který je nutno potlačit a vytěsnit ze systému „pracovní pobídky“. S tím souvisí četné odsudky tzv. černých mezd. Poněkud jinak však vyznělo hodnocení důsledků měnové reformy na zlepšení pracovní morálky (o tom blíže v příslušných kapitolách).

Je tedy zřejmé, že tyto sublimované teoretické pasáže byly pouze apologiemi stávajících polovičatých, neúplných a mnohdy rozporných úprav a názorů, víceméně je v různých časových horizontech podle okolností různě reflektovaly a odůvodňovaly, ale nepřinášely principiálně nové myšlenky.

Kolísavý postoj existoval také ve vztahu k pravomoci národních výborů při regulaci pracovních poměrů, zejména k schvalování jejich zániků, což se projevovalo i při projednávání zásad a osnovy zákoníku práce a v jednání odborových orgánů. Ještě v roce 1959 byla tato kompetence hodnocena velmi pozitivně jako nezastupitelná úloha státní správy: „K tomu, aby pracovní poměr nezanikal bez opodstatněných důvodů... slouží instituce předběžného souhlasu ONV a předběžného projednávání, event.

12 J. Kovářík: *Pracovní právo ČSSR*, Praha 1966, s. 117.



souhlasu ZV ROH.<sup>13</sup> Po definitivním odbourání této kompetence – poprvé byla odstraněna na krátkou dobu právě vl. n. 52/1953 Sb. – zákoníkem práce v polovině 60. let se objevily opět jisté obavy z přílišné fluktuace pracovních sil. Ve změněném společenském klimatu byly označeny za celkem zbytečné. Nárůst fluktuace po zrušení regulujících omezení byl označen pouze za dočasný průvodní jev, který se působením ekonomických zákonitostí ustálí na přijatelné míře, neboť prosperující organizace nebudou mít zájem zaměstnávat typické fluktuanty.<sup>14</sup>

Nutný předchozí souhlas ONV se skončením pracovního poměru výpovědí zaměstnance byl již delší dobu značně formální (příspěl k tomu zákon č. 70/1958 Sb. a neplnil svou úlohu ve větším rozsahu, což mj. potvrdily statistické rozborů pohybu pracovních sil.

Ve zprávě z r. 1949 pro viceministra sociální péče Jiřího Fišera bylo uvedeno, že referáty ONV byly žádány o souhlas s výpovědí jen ve 3 % všech ukončených pracovních poměrů a zbytek, 97 % fluktuace, se uskutečnil na základě dohody.<sup>15</sup> V podstatě shodné údaje uvádí J. Kovářik pro 60. léta, kdy národní výbory řešily jen 3,1 % žádostí z celkového počtu ukončených pracovních poměrů a jen v 0,83 % využily své pravomoci a žádost zamítly.<sup>16</sup> Tato téměř identická data z „mezních“ let svědčí o tom, že k skončení pracovního poměru docházelo převážně dohodou a že zřejmě i v období po r. 1949, pro které podobné údaje nemáme, zůstávala úloha orgánů ONV na tomto poli pouze marginální, i když byla – možná z neznalosti příslušných údajů – obecně přeceňována. Je ovšem možné, že působila jako potenciální překážka, která mohla zaměstnance odrazovat od podání výpovědi v případě, že nedošlo k dohodě s vedením podniku. Okrajovou úlohu ONV potvrzují časté stížnosti odborových orgánů na benevolentní postoj podniků, umožňující údajně velkou míru fluktuace; proklamovanou významnou roli ONV při zajišťování stability pracovních poměrů navíc zpochybňuje samotná míra fluktuace.<sup>17</sup> V některých případech

13 J. Zdobinská, I. Tomeš, c. d. *Základy československého...*, s. 75.

14 J. Kovářik, c. d. *Základy...*, s. 120.

15 VOA, ÚRO – Soc. odd. inv. č. 96/15e, k. 97.

16 J. Kovářik, c. d. *Základy...*, s. 121.

17 Např. Zpráva o činnosti na úseku ministerstva pracovních sil za 1. čtvrtletí r. 1952 konstatovala, že příčiny až 20% fluktuace ve Vítkovicích a na stavbách v Kunčicích tkví v tom, že „pracovní poměry jsou celkem benevolentně rozvazovány oboustrannou dohodou“. SÚA, ÚPV-T, inv. č. 1046, k. 164. – Tato kompetence národních výborů měla mj. i svou politickou stránku, která byla podrobena kritice

naopak ONV rozhodovaly ve vztahu k žádostem zaměstnanců benevolentněji než vedení podniku a jejich rozhodnutí, mnohdy opačná než rozhodnutí podniků, vnášela do pracovněprávních poměrů zmatek.

V závěru této části je nutné připomenout, že i když k migraci (nebo fluktuaci) pracovníků docházelo, právní nárok na rozvázání pracovního poměru zásadně neexistoval. Zaměstnanci ze zákona nevyplývalo právo, aby jeho výpověď byla přijata a aby mohl po uplynutí příslušné výpovědní lhůty ze zaměstnání odejít. Tuto možnost přinesl až zákoník práce v polovině 60. let.<sup>18</sup>

v komentáři k příslušným pasážím zákoníku práce, jehož vypracování se stalo opět aktuální na přelomu let 1956/57. Vznik, změna a zámik pracovního poměru zůstávaly totiž nadále jedním z jeho nejdůležitějších problémů. V jejich přehledu, předloženém předsednictvu ÚRO dne 25.4.1957 se uvádí, že podle návrhu „není třeba souhlasu národního výboru ani ke vzniku, ani k rozvázání pracovního poměru. Návrh zákoníku opouští tudíž dosavadní právní vztah a neváže právní účinnost pracovního poměru na rozhodnutí správního úřadu“. Rozpor mezi návrhem a dosavadní úpravou je označen za „závažný problém politicko-hospodářského dosahu“. Vznik instituce souhlasu národních výborů je vysvětlen nutností stabilizace poměrů v poválečném období, přiznává však, že vlastně šlo o návaznost na protektorátní opatření a že již z této doby pocházejí mezi pracujícími k této úpravě výhrady. Navíc je dosavadní úprava také „mezinárodně politicky neúnosná. Zavadává totiž příčiny pro útoky kapitalistického Západu, který obviňuje náš stát a zřízení ze systému nucené práce. K podvázání nežádoucích odchodů měl postačit „omezený výpočet rozvazovacích důvodů“, dále zesílení vlivu závodních výborů na rozvazování pracovních poměrů, jakož i řada dalších protiflukuačních opatření (dovolená, nemocenská apod.). VOA, P-ÚRO, inv. č. 267, k. 35.

18 Např. *Československé pracovní právo* (J. Hromada, J. Chyský, K. Witz), Praha 1957, s. 468 konstatuje: „Zásadně není právního nároku na udělení souhlasu k sjednání a rozvázání pracovního poměru.“ Podle platného pracovního práva před přijetím zákoníku práce (65/1965 Sb.) mohl sice zaměstnanec podat výpověď z libovolného důvodu (nebyl omezen taxativně stanovenými důvody – k tomuto omezení směřovaly přípravy zákoníku práce počátkem 50. let a vl. n. 52/1953 Sb.), ale musel mít předchozí souhlas státních orgánů – ONV. Tato podmínka byla po svém oslabení koncem 50. let (zákonem č. 70/1958 Sb.) definitivně odstraněna teprve zmíněným zákoníkem práce. K tomu dále *Československé pracovní právo*, Praha 1967, s. 196.



### III

#### Socialistická pracovní kázeň. Sankce za její porušování

Jedním z nejdůležitějších pojmů socialistického pracovního práva byla tzv. pracovní kázeň. Její porušování mělo být podle návrhů zásad a osnov zákoníku práce i podle jiných materiálů trestáno odstupňovanou škálou sankcí. Jedním z realizovaných záměrů k upevnění pracovní kázně bylo vládní nařízení č. 52/1953 Sb.

V zásadě se jednalo o neurčitý pojem, který byl konstruován na základě sovětských právních teorií s využitím „domácí“ právníké akribie ve shodě s aktuálními požadavky a objednávkou. Efemérnost tohoto pojmu a variabilita jeho obsahu připouštěly i tehdejší autority pracovního práva.<sup>19</sup>

V návrhu zásad zákoníku práce ve znění ze 17.12.1951 byla pracovní kázeň vymezena následovně: „Pracovní kázní rozumí se čestné a svědomité zachovávání povinností vyplývajících z pracovního řádu. Pracovní kázeň v socialistické společnosti je dobrovolná, neboť je založena na uvědoměném vztahu k práci jako mravní povinnosti a věci cti.“<sup>20</sup>

Osnova zákoníku práce ze 4.6.1952, projednávaná představenstvem ÚRO na schůzi 17.9.1952, pracovní kázeň speciálně nedefinuje, ale odká-

19 Jeden z předních teoretiků pracovního práva K. Witz byl nucen ve speciální práci, zabývající se pracovní kázní, konstatovat: „V literatuře jsem nenašel vědecký rozbor podstaty pracovní kázně všeobecně a socialistické pracovní kázně zvlášť.“ K. Witz, Právní pojem socialistické pracovní kázně, *Právník*, 8, 1954, s. 519. Celá práce byla víceméně založena na Leninových a Stalinových výrociích, které se vztahovaly teoreticky i aktuálně k nutnosti zavedení a uplatnění kázně ve výrobě, a z nich se pak autor pokusil o sublimaci společných znaků. Tentýž autor přiznává o rok později: „Pracovní kázeň není přesně definována, nepřímo vyplývá z ústavního § 32, stanovujícího, že každý občan má pracovat podle svých schopností.“ In: *Základy československého pracovního práva*, Praha 1955, s. 63. Ani pozdější práce nepřinesly přesnou definici (ostatně ani nemohly) a dále shodně konstatují existenci řady různých vymezení daného pojmu. Tak např. *Československé pracovní právo* (J. Hromada, J. Chyský, K. Witz), Praha 1957, s. 302 a n. Pracovní kázní se speciálně zabývá J. Luhan, M. Kalenská, *Pracovní kázeň*, Praha 1966. Neujasněnost pojmu přiznává i *Československé pracovní právo*, Praha 1967, s. 217 („V teorii pracovního práva najdeme různé definice pojmu pracovní kázeň.“) Závaznou definici pro pozdější dobu nepřinesl ani zákoník práce, což výslovně potvrzuje M. Kalenská, *Československé pracovní právo*, 1977, zvláště s. 38.

20 Projednáván např. sekretariátem ÚRO 22.–23. ledna 1952, *VOA*, S-ÚRO, inv. č. 469, k. 22.

zuje na nutné dodržování a zachovávání nezbytného pořádku stanoveného pracovním řádem. V té době ovšem pro celou řadu průmyslových odvětví dosud neexistovaly pracovní řády a ani pozdější vzorový řád ROH z října 1953 nebyl závazným (kogentním), ale pouze doporučujícím předpisem.<sup>21</sup>

Některé další politické dokumenty, například Provolání představenstva ÚRO proti absenci a fluktuaci a za dodržování pracovní kázně, publikované 13.5.1953 a vládní provolání z 16.4. a 15.9.1953, chápaly socialistickou pracovní kázeň (disciplínu) jednoznačně v širokém smyslu. Podle návrhu Provolání ÚRO k boji proti absenci a fluktuaci a za další upevnění pracovní kázně byl kromě absence a fluktuace považován za nepřipustný a v rozporu s pracovní kázní například i „ledabylý poměr ke strojům a zařízení závodu“.<sup>22</sup>

I když československými právními předpisy nebylo definováno jednotné pojetí socialistické pracovní kázně, je možné konstatovat, že v praxi se pracovní kázní rozumělo řádné dodržování pracovní doby, stabilita pracovních poměrů (tzv. věrnost podniku) a respektování všech interních předpisů, nařízení a příkazů vedoucích pracovníků.<sup>23</sup> Podobně pracovní kázeň definují M. Zdobinská a I. Tomeš: „Plnění pracovních povinností a podřízení se příkazům zaměstnavatele v mezích jeho práva disponovat pracovní silou zaměstnance a vyplývající z pracovní smlouvy.“<sup>24</sup>

Není třeba se dále zabývat různými definicemi tohoto pojmu (to ostatně přesahuje rámec sledovaného tématu), je ovšem nutné mít na zřeteli, jaký vágní pojem se stal dobovým „zaklínadlem“ a východiskem pro vl. n. 52/1953 Sb. a celou následnou kampaň.

Pracovní kázně za socialismu (socialistické pracovní kázně) mělo být podle mnoha definic docíleno dobrovolně, uvědomělým přístupem pracujících. To mohlo platit pouze v obecné, maximálně perspektivní rovině, ale okolnosti si vynutily zabývat se sankcemi, postihujícími prohřešky proti pracovní kázní, a event. instrumenty, motivujícími dodržování nezbytných pravidel pro chod pracoviště. Někteří autoři zdůrazňovali pouhou marginální úlohu donucovacích nařízení: „Příznivá mezinárodní situace, zejména opora mocného Sovětského svazu, za které u nás budujeme

21 K. Witz, *c. d. Právní pojem...*, s. 519.

22 Viz pozn. 3. Citovaná pasáž je jen ve verzi přiložené k schůzi sekretariátu 25.4.1953, *VOA*, S-ÚRO, inv. č. 547, k. 33. Ve znění přiloženém k schůzi představenstva 28.4.1953 a v publikovaném znění již vypadla.

23 Provolání ÚRO, *Práce*, 13.5.1953.

24 J. Zdobinská, I. Tomeš, *c. d.*, s. 38.



socialismus, dovoluje, že ani v přechodném období od kapitalismu k socialismu není třeba zvlášť zdůrazňovat donucovací metody výchovy k socialistické pracovní kázní. V důsledku toho je v československém lidově demokratickém právu vyvinuta především úprava mravních a hmotných odměn za ukázněnou práci.<sup>25</sup> I když se jedná o názor až z r. 1954, je přinejmenším sporný, uvážíme-li diskuse kolem některých ustanovení zákoníku práce a vlastní vládní nařízení č. 52/1953 Sb., které bylo vyjádřením přesně odlišného přístupu. Skutečností ale zůstává, že obě normy v podstatě nevstoupily v život.<sup>26</sup>

Proti rušitelům pracovní kázně, kteří nedodrží základní pracovní povinnosti, „zejména kteří bezdůvodně zameškávají směny a přebíhají z podniku do podniku“, se však určité sankce měly uplatňovat.

Možnosti takových opatření obsahovaly zpočátku každoročně přijímané zákony o dovolených. V § 7 zákona č. 82/1947 Sb. bylo stanoveno, že „pracovní doba, která byla po vyčerpání dovolené zaměstnancem zanedbána bez důležité příčiny, se odečte bez náhrady od příští dovolené“. Zákonem č. 91/1949 Sb. byl za každý zameškaný den bez důležité příčiny odečten z dovolené jeden den a kratší zameškání byla sčítána. Zákonem o placené dovolené na zotavenou č. 32 z 22. února 1950 byly sankce zpřísněny tak, že za jednu neomluvenou zameškanou směnu byla dovolená zkrácena o dva dny. Tato úměra pak byla zachována i v dalších zákonech a úpravách. K této úpravě se vyjádřil na své schůzi 27.9.1950 sekretariát ÚRO (konkrétně se jednalo o § 4 odst. 2) a v podstatě ji přivítal: „Ustanovení o krácení dovolené o 2 dny za každý den, který zaměstnanec zamešká bez důležité příčiny, je prostředkem ke zmírnění absence. I když klesající absenci nesporně nezpůsobily jen přísné sankce v zákoně o dovolené, doporučujeme, aby příslušné ustanovení bylo ponecháno i v nové úpravě.“<sup>27</sup>

25 K. Witz, c. d. *Právní pojem...*, s. 511. Proti tomu ovšem: „V socialismu, zejména pak v době přechodu od kapitalismu k socialismu hraje donucování v plnění pracovních povinností velkou výchovnou úlohu. Disciplinárními opatřeními se vychovává v zaměstnancích pocit odpovědnosti za porušení jejich pracovních povinností. Nejtěžší případy porušení pracovní kázně stíhá buď prokurátor žalobou u lidového soudu nebo trestní komise ONV jako trestní čin nebo přestupek.“ In: *Československé pracovní právo*, Praha 1955, s. 189.

26 Jediná zmínka o vl. n. č. 52/1953 Sb. – *Československé pracovní právo*, Praha 1960, s. 142, pozn. 16 (viz též pozn. 6 kap. I).

27 VOA, S-ÚRO, inv. č. 383, k. 12.

Pro hornická povolání, kde byla míra absence a fluktuace jedna z nejvyšších, byl poprvé pro rok 1950 (zák. č. 248/1949 Sb.) zaveden tzv. věrnostní přídatek. Měl být vyplácen čtvrtletně v minimální výši 5000 Kčs. Za každou neomluvenou absenci byl krácen o 25 %. Zákon č. 21/1952 Sb. přinesl zpřísnění v tom smyslu, že přídatek byl snížen o polovinu za každou neomluvenou směnu, takže zcela odpadl již při zameškání dvou směn ve čtvrtletí. Jeho výška byla vázána pracovním zařazením (v hlubinných dolech byl vyšší než v povrchových), ovlivněna délkou zaměstnání v hornictví a procentuálně byla odvislá od výšky základní mzdy. Zaměstnanci pracující v hornictví nejkratší dobu (v kategorii 1–3 let) v hlubinných dolech (z nichž se rekrutovalo bezpochyby značné procento absentérů a fluktuantů) měli nárok na přídatek ve výši 8 % základní mzdy. Na povrchu bylo toto procento nižší a pohybovalo se mezi 4 a 5 %. Je tedy patrné, že se v podmínkách vázaného hospodářství jednalo o nepříliš horentní sumy, které pro značnou část zaměstnanců nemohly sehrát rozhodující a nijak zvláště motivující úlohu.

Kromě těchto opatření (v úvahu dále připadala možnost částečného nebo úplného odejmutí nemocenských dávek těm zaměstnancům, kteří nedbali lékařských nařízení<sup>28</sup> aj.) byly přijaty a používány prostředky apelující na morálně-volní vlastnosti a stránky pracovníků a na jejich svědomí a přesvědčení. K omezení nežádoucích jevů a k upevnění pracovní kázně tak mělo přispět zavedení socialistického soutěžení<sup>29</sup> a posílení úlohy mistrů.<sup>30</sup>

Zajímavé svědectví o vyhrocených náladách přináší zápis diskuse s posluchači Ústřední školy dělnické o některých zásadách zákoníku práce ze dne 23.12.1950.<sup>31</sup> V diskusi zazněly požadavky, aby zameškaná pracovní směna byla kompenzována snížením platu za dvě pracovní směny, ale tento postup se mnohým zdál příliš benevolentní a navrhovali – protože takových lidí bylo podle jejich mínění málo – takové případy ostře stíhat. Nenapravitelní absentéři měli být tedy příkladně trestáni (není přesně

28 Např. K. Witz, c. d. *Základy...*, s. 65.

29 Vládní usnesení o celostátním socialistickém soutěžení, Ú.l. ze dne 31.1.1953, částka 15.

30 Usnesení vlády ze dne 5. května 1953 o zvýšení úlohy mistrů v závodech ministerstev těžkého strojírenství, všeobecného strojírenství, hutního průmyslu a rudných dolů, stavebního průmyslu (včetně pomocné stavební výroby a n.p. Opravny stavebních strojů) a ministerstva stavebních hmot, Ú.l. ze dne 14.5.1953, částka 62.

31 VOA, ZP, inv. č. 4/3, k. 3 (složka pracovní řád a přestupky pracovní kázně).



určeno jak) a v případě, že by narušovali pracovní kázeň druhých, měli být umístěni do táborů nucené práce. V souvislosti s tím měla být zvýšena i uvědomovací akce a měli být odměňováni pracovníci, kteří nezameškali ani jednu směnu. Konečný návrh, který vzešel z této debaty v předvečer Štědrého dne, odstupňoval škálu postihů provinilců následovně: ústní důtka, zveřejnění v závodním tisku nebo rozhlasu, soudružský soud, omezení sociálních výhod, nápravné opatření, pracovní tábor. Zajímavé bylo odůvodnění těchto sankcí: „Za kapitalismu, porušoval-li pracující pracovní kázeň, mohlo mu to býti přičítáno za čest, jelikož tím škodil svému největšímu třídnímu nepříteli, kapitalistovi. V dnešní době, kdy výrobní prostředky jsou majetkem celé společnosti, škodil by tímto celé společnosti a tím i sobě.“ Také konečný návrh osnovy zákoníku práce již zná celou řadu stupňovaných kárných opatření – důtku, veřejnou důtku, dočasné přeložení na méně placenou práci, přeložení na nižší funkci –, které do předběžných návrhů zásad pronikají již v úvodní fázi přípravných prací a ve znění zásad zákoníku práce z r. 1949 jsou již víceméně obsaženy.<sup>32</sup>

Sankcemi přesahujícími rámec a kompetence zákoníku práce se zabývala na svém jednání 7.5.1951 také užší komise pro kodifikaci pracovního práva, tedy shromáždění „nad jiné“ reprezentativní. Někteří účastníci požadovali vydání zvláštních předpisů proti rušitelům budování, flákačům a fluktuantům. Dr. Popel z ministerstva pracovních sil navrhoval vložit do znění zákoníku práce větu, že vláda vydá nařízení na potírání absence a fluktuace („Předpisy na potírání flákačů a fluktuantů budou vydány ve zvláštním vládním nařízení“). Zdá se, že jde o příliš velký časový odstup od léta r. 1952, kdy byla osnova vládního nařízení o opatřeních proti fluktuaci a absenci vypracována, než aby se jednalo o důkaz, že již v této době, paralelně se zákoníkem práce, bylo dotyčné nařízení připravováno, i když oba materiály ve své závěrečné fázi prokázaly řadu styčných až shodných bodů, a jak uvidíme, nakonec bylo vydání vládního nařízení vázáno na nepřijetí zákoníku práce. V tomto případě se zřejmě jednalo jen o vyjádření převládajících tendencí k postupu proti oběma jevům, než o reflexi či indiskreci již připravovaného materiálu.

Viktor Loukotka, pracovník aparátu ÚRO, vystoupil proti požadavku, aby propuštění ze zaměstnání bylo uváděno v kategorii trestů, neboť tím

32 Dosavadní zákonodárství neznalo přesné předpisy o přestupcích proti pracovnímu řádu ani kárná opatření. Přináší je až zákon č. 87 z r. 1947 o některých opatřeních k provedení mobilizace pracovních sil, ale jeho platnost vypršela k 31.12.1948.

by podle jeho názoru byla podporována fluktuace a navíc „často pracující, který odejde z podniku, má pak lepší místo než předtím“, takže propuštění ztrácí svůj výchovný prvek. Tím mimoděk potvrdil úlohu fluktuace jako formy sociální mobility. Tomu mělo být pak zabráněno podle dalšího jednání tím, že v případě propuštění by zaměstnanci nebyla dána možnost samostatného výběru nového pracoviště, ale byl by přidělen pracovním referátem ONV.<sup>33</sup>

Nicméně ani odvolání vl. nařízení 52/1953 Sb. neznamenal úplný odklon od represivních opatření proti neomluvené absenci. Vedle příslušných paragrafů trestního zákona zahrnuje absentérství mezi provinění, která spadají do jeho kompetencí také § 21 odst. 3b zákona č. 38/1961 Sb. o místních lidových soudech.<sup>34</sup>

Místní lidové soudy v těchto případech mohly uložit jako sankci napomenutí, veřejnou důtku, pokutu do 500 Kčs, srážky z platu na maximální dobu tří měsíců, event. přeložení na nižší funkci na dobu šesti měsíců.<sup>35</sup>

Zákon č. 150 z 18.12.1969 o přečinech, který nahrazuje předchozí zákon o místních lidových soudech, rovněž pamatuje na absentérství. Podle jeho ustanovení mohl být stíhán ten, kdo ohrozil plynulý chod socialistické organizace nebo způsobil škodu tím, že „soustavně bez závažného důvodu vynechává pracovní směny nebo předstírá pracovní neschopnost“. Při trestním postihu absencí bylo nutno prokázat příčinnou souvislost mezi absencí a jejími následky, ale nikoliv v abstraktní rovině, ale dokladovatelnými, vyčíslitelnými škodami. Počet vynechaných směn zakládajících skutkovou podstatu přečinu nebyl určen a při posuzování případů mělo záležet na konkrétní situaci, úmyslu, přičemž přitěžující okolností byla soustavnost vynechávání směn. Ustanovení zákona tedy byla značně flexibilní a zřejmě v praxi umožňovala uplatňování jisté účelové „pružnosti“. Trest za tento přečin měl činit odnětí svobody až na tři měsíce nebo peněžitý trest do výše 5000 Kčs.<sup>36</sup>

33 VOA, ZP, inv.č. 4/3, k. 3 – při zasedání užší komise pro kodifikaci pracovního práva dne 7.5.1951 poslanec Kapoun navrhoval, aby do pracovních knížek (správně: průkazů) byly zaznamenávány důvody odchodu zaměstnance ze zaměstnání – což bylo v přímém rozporu se zákonnými normami vylučujícími jakékoliv záznamy (zápisy) do pracovních průkazů, kromě data vstupu a výstupu.

34 „Provinění proti pracovní kázi se dopustí... kdo soustavně bez závažného důvodu vynechává pracovní směny anebo předstírá pracovní neschopnost.“

35 K. Witz, Výchovná opatření při porušení pracovních povinností, *Práce a mzda* 10, 1962, s. 468.

36 Oldřich Choděra, Trestní postih absencí, *Práce a mzda* 23, 1975, s. 439–441.



Odvoláním vládního nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci tedy nebyl princip trestnosti neomluveného vynechávání směn jednou provždy vytěsněn z právního vědomí, latentně přetrvával z dřívější doby a při vhodné společenské situaci a v poněkud jiné, méně vyhraněné formě, byl opět zaveden a uplatňován.

#### IV

#### Proplácení zameškané pracovní doby. § 1154 b) obč. zákoníku

Problematizovanou a často diskutovanou právní normou související s absencí byla ustanovení starého občanského zákoníku ohledně služební smlouvy, konkrétně se jednalo o §§ 1151–1161, které zůstaly v platnosti i po 1.1.1951, kdy vstoupil v platnost nový občanský zákoník, a platily až do 1.1.1966. Nejdůležitější z hlediska absence byl § 1154 b) o náhradách mzdy, začleněný do občanského zákoníku při jeho novelizaci v r. 1916. Ve znění podle § 1 zákona 155/1921 zněl následovně: „Zaměstnanci přísluší po 14denním zaměštnání nárok na mzdu nejvýše týdenní i tenkrát, když z důležité příčiny, týkající se jeho osoby, nemohl vykonávat práci nebo službu, pokud si toto nepřivodil úmyslně nebo hrubou nedbalostí. Nemůže-li zaměstnanec vykonávat práci nebo službu proto, že onemocněl anebo že utrpěl úraz, přísluší mu místo mzdy, uvedené v odstavci 1, až v třetím a čtvrtém týdnu nemoci po 10 % jeho mzdy, v pátém a šestém týdnu nemoci po 20 % jeho mzdy, v sedmém a osmém týdnu nemoci po 30 % mzdy...“

Na základě rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, Vrchního zemského soudu, Vrchního hornického rozhodčího soudu aj. vykrytalizovaly důvody, které byly napříště závazně uznávány zaměstnavateli a soudy za důležité ve smyslu zákona.<sup>37</sup> Kromě jistého přilepšení a nároků v nemoci, plynoucích přímo ze zákona – a v tomto případě celkové nároky přesáhly týdenní mzdu o 20 % (činily 120 % týdenní mzdy) – to byly následující důvody a případy: 1. ambulantní léčba a doba strávená na cestě k lékaři a zpět,<sup>38</sup> 2. těhotenství, porod a šestinedělí, které mohly být v celkovém průběhu jen jednou důvodem k nároku, 3. týdenní mzda příslušela povoláním brančům, ale nikoliv záložníkům povoláním na vojenské cvičení,

37 Josef Beránek, *Lhůty k uplatňování mzdových nároků zvláště za práci přes čas a podle §§ 1154 b) a 1155 obč. zákona*, Praha 1928. Nebo též, *§ 1154 b) a další obecného občanského zákoníku aneb Kdy má zaměstnanec nárok na mzdu, když nemůže vykonávat práci neb službu*, Praha 1925.

38 Často se vyskytovala praxe, že za onemocnění byla zaměstnavateli pokládána „jakákoliv porada s lékařem, jelikož při kratším než 14denním onemocnění neměl dělník na výhodu § 1154b nároku“. Proti tomu směřovala některá rozhodnutí Nejvyššího správního soudu a sám autor polemizuje s označováním a pojmáním některých zubařských zákroků za onemocnění, když je může vykonávat dentista. J. Beránek, *c. d. Lhůty...*, s. 73–78.



4. povolání k soudu nebo úřadu, nezavinil-li si je dělník sám a nemohl-li věc vyřídit člen rodiny, 5. náhlé onemocnění v rodině, vyžadující přítomnost dělníka k obstarání domácnosti a ošetření dětí (nejvýše 48 hodin pracovních, tedy 1 pracovní týden), 6. doprava člena rodiny do nemocnice, 7. úmrtí člena rodiny, 8. pohřeb člena rodiny nebo blízkého příbuzného, 9. vlastní svatba, 10. přesídlení, 11. zpoždění následkem nehody nebo živelní pohromy a též 12. v případě tzv. zdravotně-policejních opatření při nakažlivých chorobách.<sup>39</sup> Naproti tomu rozhodnutím Nejvyššího správního soudu a Živnostenského soudu v Brně nebyly uznávány nároky na ušlou mzdu zasedáním (členstvím) v rozhodčích a volebních komisích závodních výborů.<sup>40</sup>

Enumerace důvodů zakládajících náhradu ušlé mzdy není úplná, speciálně mohly být rozšířeny ustanoveními kolektivní smlouvy; toto rozšíření ostatně § 1154 b) v odst. 3 výslovně připouští.<sup>41</sup>

Náhrada mzdy tedy připadala v úvahu při poměrně širokém okruhu příčin. Také v této skutečnosti byla nacházena jedna z údajných příčin absence. Odborové orgány se několikrát zabývaly možností omezení těchto důvodů a zkrácením doby, po kterou by byla mzda poskytována. Uvažovalo se také o úplném zastavení výplat náhradní mzdy a pouze některé záležitosti měly být nadále uznávány jako omluva absence. Z tohoto důvodu sekretariát ÚRO neschválil 28.2.1951 poměrně liberální a pro zaměstnance výhodné směrnice pro praktické provádění § 1154 b) odst. 1 občanského zákoníku, vypracované oddělením práce a mzdy ÚRO a uložil mu vypracování návrhu nových směrnic, které by znemožňovaly „zneužívání“ dosavadních ustanovení.<sup>42</sup>

Nové směrnice – formálně je mělo vydat ministerstvo sociální péče – se měly stát prostředkem v boji proti neodůvodněné absenci. Ve smyslu zásad stanovených sekretariátem byly omezeny důvody, které zaměstnanci vytvářely nárok na mzdu za neodpracovanou dobu. Byly vyloučeny případy epidemií, účast na svatbě dětí a sourozenců, předvolání k soudům a úřadům, opatrování úředních dokladů aj. Takové záležitosti měl zaměstnanec vyřizovat mimo svou pracovní dobu. V řadě zachovaných důvodů

39 František Hošek, *Co má vědět dělník o svých nárocích z pracovního poměru. Výňatky z pracovního a sociálněpojišťovacího práva*, b. d., s. 9.

40 J. Beránek, c. d. *Lhůty...*, s. 81-84.

41 J. Beránek, c. d. *Lhůty...*, s. 58, kde znění příslušného paragrafu po novelizaci 21.4.1921.

42 VOA, S-ÚRO, inv. č. 416, k. 15.

bylo poskytované placené volno zkráceno. Tak např. při úmrtí člena rodiny, vlastní svatbě a výměně bytu byl jednotně stanoven jeden volný den (jen při výměně bytu – přestěhování – do vzdálenosti delší než 100 km byly poskytnuty dva dny). To představovalo okleštění původních lhůt, které nebyly pevně stanoveny, ale předpokládaly náhradu mzdy za tzv. „nutný čas“ nebo „čas skutečně zameškaný“.

Tyto přepracované směrnice (nutnost jejich vydání byla odůvodněna dosavadním nejednotným a benevolentním výkladem v různých podnicích) byly schváleny sekretariátem na jeho zasedání 11.4.1951.<sup>43</sup> Odstranění procentuálních dávek z týdenní mzdy poskytovaných při delších nemocech (od 3. do 8. týdne) bylo odůvodněno dostatečností dávek národního pojištění a celková omezení byla zdůvodněna celkovým zlepšením poměrů a postavení dělnické třídy, která již nemusí obhajovat svou životní úroveň lpěním na překonaných ustanoveních. I když platí staré kapitalistické ustanovení, je třeba mu dát při provádění „novou náplň, odpovídající duchu socialistického právního řádu“.<sup>44</sup>

Na schůzi vlády více než o rok později zpochybil účelnost § 1154 b) předseda vlády s. Zápotocký, protože „připouští velmi širokou praxi, kterou si mnohdy pracující vykládají jako revoluční vymoženost“ a vyzval MPS, aby se zabývalo přípravou vydání přísnějších opatření, která by se stala oporou ředitelů a vedení. K tomu opravdu v souvislosti s přípravou vl. nařízení č. 52/1953 Sb. došlo.<sup>45</sup>

43 VOA, S-ÚRO, inv. č. 422, k. 16.

44 Nárok na mzdu zůstal zachován při nejdůležitějších soukromých překážkách ve výkonu zaměstnání: v případě nevolnosti („poskytnutí první pomoci bez lékařského ošetření“), doprovodu dětí nebo manželky k lékaři, ošetřování člena rodiny v délce 3 dnů, obstarávání nutných záležitostí na národním výboru, změna bytu. Nově jako příčina přibyla účast v deputaci na pohřbu spoluzaměstnance a dárcovství krve. K § 1154b také *Československé pracovní právo*, Praha 1959, s. 218. („V době počátků budování socialismu bylo nebezpečí rozdílného výkladu. V zájmu ustálení praxe a hospodárneho postupu vydala většina ministerstev v dohodě s odborovou organizací směrnice pro výklad a provádění těchto ustanovení.“)

45 SÚA, A ÚV KSČ, f. 100/24, schůze vlády 1.7.1952.



### Evidence pracovních poměrů. Pracovní průkazy

Specifickou úlohu při potlačování fluktuace nabyla povinná evidence pracovních poměrů zaměstnanců zavedením pracovních průkazů zákonem č. 29 z 12.2.1946. Zaměstnavatel byl povinen vyplnit datum nástupu zaměstnance do zaměstnání a datum výstupu. Tyto údaje měla potvrdit závodní rada a žádné jiné záznamy – o chování, výkonnosti, pracovní morálce ap. – nebyly přípustné. Od počátku zavedení instituce pracovních průkazů (v určitém smyslu navazovaly na dřívější pracovní knížky) se mělo jednat o opatřeních, zabraňujících fluktuaci ve velkém měřítku v souvislosti s plánovitým rozmisťováním pracovních sil a snahou o jejich stabilizaci v příslušných odvětvích. Směrnice ministerstva sociální péče z r. 1948 v zásadě vyžadovaly, aby úřady ochrany práce dávaly souhlas k sjednání nového pracovního poměru jen po skončení poměru dřívějšího. V případě, že zaměstnanec opustil zaměstnání bez řádného rozvázání pracovního poměru a souhlasu, měla být podle paragrafů 36 a 38 zákona 87/1947 Sb. dotyčného uložena pokuta.<sup>46</sup> Jen výjimečně mohly okresní úřady práce udělit souhlas s navázáním nového pracovního poměru, když nebyl předchozí rozvázán, a to tehdy, bylo-li pravděpodobné, že se tak stane a že tak nemohlo být dosud učiněno ze závažných důvodů technického rázu (např. při přestěhování), z rodinných důvodů apod.<sup>47</sup>

K upevnění těchto administrativních opatření svolal správní výbor Úřadu ochrany práce v Praze na 9.11.1948 pracovní poradou zástupců závodních a podnikových rad národních podniků. Zástupci zaměstnaneckých orgánů pražských a přípražských podniků se zavázali k navázání vzájemné spolupráce k zamezení škodlivého „přetahování“ zaměstnanců mezi národními podniky, a tím k „zahájení soustavného boje proti škodlivé a neodůvodněné fluktuaci pracovních sil“. Účastníci se dohodli také na tom, že nedají žádnému zaměstnanci souhlas k rozvázání pracovního poměru „bez opravdu závažného důvodu“. Zaměstnanci, kteří požádají o ukončení pracovního poměru, budou navíc muset předložit vedení závodu a závodní radě potvrzení o budoucím pracovním poměru spolu s novými mzdovými

46 Tento pokutový systém byl později odborovými funkcionáři kritizován jako kapitalistický přežitek.

47 VOA, ÚRO-Soc.odd. inv. č. 67/2a, k. 65. Jednalo se o oběžník ministerstva sociální péče 8/48 okresním úřadům ochrany práce k sledování a omezení fluktuace.

podmínkami (zřejmě kvůli kontrole mzdové hladiny a omezení „lákání“ pracovníků vyššími výdělky...) a „přijímací“ závod má vyžadovat potvrzení, že předchozí zaměstnavatel je ochoten s dotyčným pracovníkem pracovní poměr rozvázat.<sup>48</sup>

Nemělo však zůstat jen u těchto závazků – otázkou je, jak byly v praxi aplikovány a k jakým konsekvencím vedly. Ve zprávě o fluktuaci pracujících z r. 1949 pro viceministra sociální péče Jiřího Fišera je mezi návrhy různého postupu proti tomuto jevu doporučen i postup tzv. „zevní“ cestou. Referáty ONV měly u každého případu prozkoumat, zda na fluktuaci nese vinu zaměstnanec, a v kladném případě měla být tato okolnost označena v pracovním průkazu razítkem „Fluktuace“. „Dvě nebo tři taková razítka budou vizitkou pro přidělení zaměstnance k méně placenému zaměstnání na určitou dobu.... Tímto způsobem, když každému fluktuantuvi zjevně označíme jeho hříchy, docílíme toho, že se budou zdaleka vyhýbat tomuto razítku.“<sup>49</sup> Zcela bylo opomenuto – a nejen v tomto případě – zákonné ustanovení o pracovních průkazech, zapovídající jakékoliv zápisy zaměstnavatelů do těchto dokladů.<sup>50</sup> Jistě neobstojí námitka, že referáty národních výborů nebyly zaměstnavateli.

Na začátku roku 1952 se sekretariát ÚRO zabýval návrhy na zlepšení evidence pracujících jako jednoho z možných opatření proti škodlivé fluktuaci. Staré průkazy se podle předloženého materiálu neosvědčily a fluktuaci nezabránily, stejně tak byly odmítnuty pokusy zlepšit evidenci zapisováním důvodů ukončení pracovního poměru. Funkci pracovních průkazů, jejichž vydávání bylo již v r. 1951 zastaveno, měly převzít občanské průkazy. Do té doby měly být pracovní průkazy uschovány u vedení podniku, „aby byla zajištěna stálost pracovního poměru“. Potvrzení o pracovním poměru mělo být současně zaznamenáno do občanských průkazů, a podniky by nesměly přijmout pracovníky bez řádného občanského průkazu nebo bez potvrzení místního národního výboru, že občanský průkaz ještě nebyl vydán, s osvědčením o dosavadních pracovních poměrech.<sup>51</sup>

Evidencí pracovních poměrů se zabýval sekretariát ÚRO opětovně na svém zasedání 28.5.1952. Záznamy o pracovních poměrech měly být

48 VOA, ÚRO-Soc.odd. inv. č. 67/2b, k. 65.

49 VOA, ÚRO-Soc.odd., inv. č. 96/15e, k. 97.

50 Viz pozn. 33, kap. III.

51 VOA, S-ÚRO, inv. č. 470, k. 12, schůze sekretariátu ÚRO 30.1.1952.



prováděny od 1. září do občanských průkazů podle návrhu ministerstva pracovních sil. Toto opatření bylo odůvodněno vysokou fluktuací a nutností podchytit svévolné odchody. Na této akci mělo podle MPS zájem i ministerstvo vnitra a ministerstvo národní bezpečnosti. Závodní rady byly sekretariátem pověřeny dohledem na dodržování opatření zakazujících přijímání osob, které neměly řádně rozvázan předchozí pracovní poměr.<sup>52</sup>

Provádění záznamů o navázání a skončení pracovního poměru do občanských průkazů schválila vláda 17.6.1952.<sup>53</sup> Ministr vnitra byl pověřen zajištěním přednostní výroby příslušných razítek podle objednávky závodů v podnicích místního hospodářství a ministr pracovních sil J. Havelka měl do 30.6. vládě předložit osnovu vládního nařízení o zákazu přijímání pracovníků do zaměstnání bez řádného ukončení dřívějšího pracovního poměru. Toto vládní nařízení schválila vláda 29. července. Podle ministra J. Havelky se jednalo o opatření, „kterým se má čelit rostoucí fluktuaci. Je důsledkem vládního usnesení o zaznamenávání pracovního poměru do občanských průkazů“. Spor při projednávání předlohy se vedl jen o to, zda má být v textu vládního nařízení výslovně uvedeno, že vedení podniku bude v případě neplnění povinností uložených vládním nařízením potrestáno podle ustanovení trestního zákona správního. Přijetí tohoto vládního nařízení č. 39/1952 Sb. představuje právní dovršení celého procesu.<sup>54</sup>

Tato opatření se ovšem nevžila okamžitě a ještě v lednu následujícího roku nebyla ustanovení plněna všeobecně. Na poradě o zkušenostech s prováděním záznamů o pracovním poměru v občanských průkazech a o výsledcích tohoto opatření na snižování svévolných odchodů, která se konala 30.3.1953 na ministerstvu pracovních sil, opět zazněly připomínky, že některé podniky a národní výbory netrvají na záznamech o ukončení předchozího pracovního poměru, a někdy jsou takové osoby dokonce začleňovány do organizovaného náboru. Dalším nedostatkem bylo, že celá akce nebyla provedena jednorázově a ve stanoveném termínu. Ministerstvo národní bezpečnosti mělo být požádáno o novelizaci zákona o občanských průkazech, aby byla stanovena povinnost předložit občanský průkaz k učinění záznamu o pracovním poměru, což dosud chybělo a mnozí pracovníci jej odmítali k zápisu předložit. Rovněž měla

52 VOA, S-ÚRO, inv. č. 487, k. 24.

53 SÚA – A ÚV KSČ, fond 100/24.

54 SÚA – A ÚV KSČ, fond 100/24.

být odstraněna čtyřtýdenní lhůta, kdy pracovní poměr trvající kratší dobu než čtyři týdny nebylo nutno zaznamenávat, a tím se opět otvíral, resp. zbýval prostor pro fluktuaci. Proti ředitelům podniků a zaměstnancům národních výborů, kteří daná ustanovení porušují, měl být v součinnosti s ministerstvy národní bezpečnosti, spravedlnosti a vnitra vypracován „tvrdý postup“.<sup>55</sup>

55 SÚA, ÚPV-T, inv. č. 225, k. 20.



## VI

### Příprava zákoníku práce v letech 1949–1952

Názorně je dobový myšlenkový vývoj a „přerod“ v oblasti pracovněprávních vztahů dokumentovatelný na postupných proměnách předběžné textace zákoníku práce.<sup>56</sup>

Přípravné práce na zákoníku práce, někdy nazývaném podle sovětského vzoru též kodexem nebo svodem pracovního práva, byly zahájeny na podkladě usnesení vlády ze 14. července 1948 o vypracování všech osnov zákonů předpisů, kterými mělo být do 1. září 1950 materiálně i formálně pracovní právo nově kodifikováno, a to jednotně pro celé státní území – pro Slovensko v důsledku odlišného historického a právního vývoje dosud platily některé specifické právní normy – a to způsobem plně odpovídajícím politickým, sociálním a hospodářským poměrům.<sup>57</sup>

Původní ani upravené termíny pro přijetí zákoníku práce nebyly dodrženy, práce v různém tempu probíhaly vlastně permanentně (v podkladových materiálech pro sekretariát a představenstvo ÚRO nacházíme stále další a další možné termíny jeho přijetí) až do poloviny 60. let, kdy byl zákoník práce k 1.1.1966 uveden v život.<sup>58</sup>

Hlavní zásadou činnosti komise pro kodifikaci pracovního práva, vytvořené při ministerstvu sociální péče, byla jeho územní unifikace a odstranění dosud existujících rozdílů mezi dělnickými profesemi a ostatními – snad v určitém ohledu zvýhodněnými – zaměstnaneckými kategoriemi.

56 Ve VOA jsou uloženy některé dokumenty o jednání komisí pracujících na návrhu zákoníku práce od konce čtyřicátých let, připomínky a stanoviska jednotlivých ministerstev k některým fázím jeho návrhu (k osnovám, návrhům zásad) apod. Fond Zákoník práce (ZP). K účasti ROH na přípravě zákoníku práce mimo právní literaturu možno uvést V. Brabec, *c.d.*, s. 120–121. Pro ocenění významu ROH při těchto přípravných pracích je nutno si uvědomit, že ROH od září r. 1951 v souvislosti se zúžením působnosti ministerstva pracovních sil převzalo od jeho předchůdce – ministerstva práce a sociální péče – legislativní iniciativu v oboru pracovního práva (viz pozn. XI/5) a tedy i gesci za jeho unifikaci a kodifikaci ve formě zákoníku práce. (K tomu též V. Brabec, *c.d.*, s. 117.) Následující kapitola je ale víceméně založena na výše uvedeném archivním fondu.

57 Z dopisu ministerstva sociální péče právnímu oddělení ÚV KSČ z 22.1.1949 vyplývá, že úkol vypracovat zákoník práce uložila ministerstvu vláda již při vypracování dvouletého hospodářského plánu, avšak „hospodářské ani politické poměry uplynulých dvou let nebyly zralé k tomu, aby tento úkol byl uskutečněn“. VOA, ZP, inv. č. 3/1, k. 1.

58 VOA, ZP, k. 4–9.

Rozdíly spočívaly mj. i v délce výpovědní lhůty: v dělnických profesích byla čtrnáctidenní, v případě tzv. soukromých zaměstnanců ve vyšších službách, podléhajících zákonu č. 134/1935 Sb. (jednalo se povýtce o úřednické funkce a povolání), byla několikaměsíční a odstupňovaná podle odpracovaných let.<sup>59</sup>

Aniž by bylo zapotřebí rozebírat nuance právních konstrukcí jednotlivých částí tohoto zákoníku, je nutné mít pro potřeby této práce na zřeteli, že jeho zásady byly založeny na vymezení pojmu „pracovní poměr“. Dosaďadní právní předpisy netvořily, jak bylo již uvedeno, celek, ale jednalo se o řadu dílčích úprav. Vycházely z pojmu pracovní smlouva, která byla vymezena jako smlouva obligacní, jíž se zaměstnanec zavazoval druhé smluvní straně – zaměstnavateli – konati po určitou dobu práci za mzdu. Z tohoto důvodu služební smlouvu a z ní vyplývající závazky řešil občanský zákoník; příslušné pasáže zůstaly v platnosti i po přijetí nového občanského zákoníku k 1.1.1951 a byly zrušeny až v souvislosti s přijetím zákoníku práce v r. 1966.

Nové pojetí kladlo důraz na „pracovní poměr“, který byl chápán jako vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spočívající v tom, že zaměstnanec měl k prospěchu celku vykonávat za mzdu osobně práce určitého druhu pod vedením zaměstnavatele. Teoreticky byl vztah považován za veřejnoprávní poměr, tj. poměr mezi zaměstnancem a národním kolektivem, představovaný zaměstnavatelem – podnikem.<sup>60</sup> Pojem pracovní

59 Zvláštní kategorii tvořili tzv. veřejní a státní zaměstnanci, kteří byli již dříve postiženi zrušením služební pragmatiky stanovující „definitivu“ a služební postup podle počtu odsloužených let.

V této době však prodloužená výpovědní lhůta nebyla pokládána za zvýhodnění, kterého by se mělo dostat i ostatním zaměstnancům (které by mělo být rozšířeno např. i na dělnické profese). Předkladatel a hlavní referent k osnově zákoníku práce Kotek z ministerstva pracovních sil na zasedání představenstva ÚRO 17.9.1952 hovořil v úvodním slově v této souvislosti o zbytečně dlouhé výpovědní lhůtě („pro některé druhy pracovních poměrů by byla jednoměsíční lhůta výpovědní příliš dlouhá“), a to zřejmě ze zorného úhlu utilitární snahy „nebrzdit“ tzv. žádoucí fluktuaci při mobilizaci a převodu pracovních sil do výroby.

60 Např. Poznámky k návrhu zásad pro zákoník práce, VOA, ZP, inv. č. 3/1, k. 1. V návrhu odpovědi ministra sociální péče na dopis náměstka předsedy vlády Fierlingera ze dne 4.1.1949 ve věci kodifikace práva v oboru zdejšího ministerstva, datovaném 22.1.1949, se výslovně uvádí: „Pracovní poměr nebude již konstruován jako dvoustranná obligacní smlouva, nýbrž jako poměr spíše veřejnoprávní, tj. poměr mezi zaměstnancem a národním kolektivem, přičemž zaměstnavatel všeho druhu vystupují pouze jako zmocněnci národního kolektivu, vykonávají úkoly



smlouvy se udržel, ale ta nabyla jiné, možno říci podružnější, doplňkové formy: „Hospodářská a sociální podstata pracovní smlouvy se mění. Jest to smlouva o spoluúčasti pracujících na socialistické výstavbě státu.“<sup>61</sup> Odklon od principů svobodného uzavírání pracovních smluv a jejich chápání jako smluv soukromých (občanských) a příklon (akcentace) k takto vymezenému chápání místa a úlohy pracovníka (občana) v pracovním procesu vedl konsekventně k administrativním metodám „řízení“ práce a spolu s aplikací vykonstruovaného pojmu „pracovní kázeň“ (viz. přísl. kap.) mohl potenciálně vést (a vedl) až k omezení možnosti rozvázání pracovního poměru a změně zaměstnání.

Pokud je možné z archivních materiálů uložených ve VOA sledovat několikaletý postup prací na vypracování pracovního zákoníku, došlo někdy v období let 1950–1951 k opuštění původních poměrně demokratických názorů na volný pohyb zaměstnanců, které se uplatnily v letech 1949–1950, i když již tehdy byla tato volnost (či možnost této volnosti) různě podmiňována, což je ovšem v podmínkách plánovitého státem řízeného hospodářství pochopitelné.<sup>62</sup>

Podle již citovaného dopisu ministerstva sociální péče sekretariátu ÚV KSČ z r. 1949 vycházely vypracované zásady zákoníku práce ze zaručení „co nejširší smluvní volnosti stranám, zejména zaměstnancům“, a to v duchu ústavních práv občanů.<sup>63</sup> Tato možnost mohla být na straně zaměstnance omezena v případech národohospodářsky odůvodněných a celonárodně velmi důležitých. „Ostřejší“ opatření při řízení práce mohla být

národním kolektivem jim uložené, jsou vázání zákoníkem práce, jak mají tyto povinnosti vykonávat.“ VOA, ZP, inv. č. 4/1, k. 1.

Podobně též Rozbor o dosavadním pracovním právu a konstrukci zákoníku práce (z r. 1949): „Jádrem zákoníku práce budou ustanovení o pracovním poměru. Je nutno opustit konstrukci liberalismu o vzniku pracovní (smlouvy – dopl. DS) jako dvoustranné obligační smlouvy mezi dvěma osobami a musíme vyjít z pracovního poměru, který může vzniknouti buď pracovní smlouvou, nebo zásahem státní správy (přidělením). VOA, inv. č. 4/2 (Zásady zákoníku práce), k. 2.

61 Materiál k projednávání zákoníku práce v KOR a ÚV svazů. VOA, S-ÚRO, inv. č. 469, k. 22.

62 Nejčastěji tzv. „veřejným (obecným) zájmem“.

63 Dopis ministerstva sociální péče (při citaci tohoto ministerstva se držím časové terminologie používané v seznamu vlád ČSR, *Československé dějiny v datech*, Praha 1986, s. 611. V pramenech se často objevují i jiné názvy – např. ministerstvo práce a sociální péče apod.) právnímu oddělení ÚV KSČ, VOA, ZP, inv. č. 3/1, k. 1. A též 2. a 3. znění návrhu zásad zákoníku práce z r. 1949, VOA, ZP, inv. č. 3/1, k. 1 (tentýž materiál též inv. č. 4/2, k. 2).

prováděna zvláštními krátkodobými normami, které měly modifikovat ustanovení zákoníku práce pouze na dobu „nutné potřeby“.<sup>64</sup> Není ovšem přesně definováno, co mělo být touto „potřebou“ a v jaké délce ji navrhovatelé byli ochotni připustit. V každém případě se jednalo o alibistický ústupek dalším zásahům státu do pracovněprávních vztahů podle momentální potřeby.

Neujasněný postoj (zřejmě daný také tím, že dosud nebyly stanoveny závazné interní politické směrnice) a kolísání mezi respektováním práva zaměstnance na volný odchod ze zaměstnání a hospodářskými zájmy (ukazateli), jako bylo plnění plánu a s ním spojovaná nutná stabilizace pracovních sil, je zřejmý již z prvních návrhů zásad zákoníku práce z r. 1949. Při projednávání tzv. druhého znění návrhu zásad zákoníku práce „většina členů pracovní subkomise se vyslovila pro řešení, při kterém by také zaměstnanec mohl rozvázat pracovní poměr toliko z důvodů v zákoníku práce výslovně uvedených. Zároveň však uznala, že volnost rozvázání pracovní poměr musí být na straně zaměstnance větší než na straně zaměstnavatele (ten byl podle návrhu již ve výpovědních důvodech vůči zaměstnanci omezen výčtem několika důvodů – pozn. DS). Hlavní referenti se však při redakci přidrželi zásady usnesené kodifikační komisí, aby na straně zaměstnance byla při rozvazování pracovního poměru v zásadě volnost, která by byla omezena jen veřejným zájmem. Jest také velmi obtížným vypočítati všechny důvody, které ospravedlňují rozvázání pracovního poměru zaměstnancem“.<sup>65</sup> Veřejný zájem měl být specifikován, a když pomine a zaměstnanec opětovně podá žádost o ukončení pracovního poměru, má mu být vyhověno.<sup>66</sup>

V této době tedy ještě nebylo nutné a žádoucí omezovat výpovědní důvody a možnosti na nezbytné minimum (i když takové názory již pochopitelně existovaly), jak se stalo později. Ještě v zásadách zákoníku práce, jejichž odeslání z ministerstva sociální péče je datováno 11.7.1950, je připuštěna volnost změny pracoviště (a tedy migrace obyvatelstva).<sup>67</sup>

64 Například v návrhu zásad zákoníku práce z podzimu r. 1949 (v několika verzích): „Svobodná volba povolání nebo pracovního místa je usměrňována tak, aby nejen vyhovovala přání, schopnostem a náklonnostem uchazeče o povolání nebo pracovní místo, nýbrž aby byla též v souladu s jednotným hospodářským plánem.“ VOA, ZP, inv. č. 4/1 (Zásady zákoníku práce, všeobecná ustanovení), k. 1.

65 2. znění návrhu zásad pro zákoník práce, VOA, ZP, inv.č. 4/2, k. 2.

66 Zápis ze schůze subkomise pro Kodex práce při sociálně-politické komisi ÚRO 21.2.1949. VOA, ZP, inv. č. 1/1, k. 1.

67 „Po vyrovnání nesourodostí ve mzdách a pracovních podmínkách odpadne flukua-



Při komparaci zásad zákoníku práce (v pozdějším znění tyto zásady byly několikrát přepracovány a změněny) s právními úpravami v lidově demokratických zemích s datem 24.2.1951 byl již příklon k etastickým principům na úkor individuálních zcela patrný: „Zaměstnanec může vypovědět pracovní smlouvu zcela svobodně, vedení podniku však může žádat ONV, aby mu dal souhlas k odmítnutí výpovědi. Vyžaduje-li to plnění hospodářského plánu, musí ONV žádosti vyhovět.“<sup>68</sup>

Připomínkovým a schvalovacím řízením, dílčími osnovami a závěrečným zněním osnovy zákoníku práce se několikrát zabývaly i nejvyšší všeodborové orgány (především sekretariát ÚRO). Zástupci odborů se ostatně na přípravných pracích v různých komisích také podíleli.

Chronologický sled závěrečné fáze jednání a prací nad návrhem osnovy zákoníku práce byl následovný: Znění ze 17. prosince 1951, které bylo sekretariátem ÚRO projednáváno v lednu 1952 a které se již blížilo konečné podobě, vzniklo na základě usnesení kodifikační komise z 24.4. a 7.5.1951, usnesení sekretariátu ÚRO z 15.5. téhož roku (dochoval se pouze zápis o projednávání materiálu, nikoliv samotný návrh), usnesení Právní rady při ÚV KSČ z 6.6.1951 a výsledků meziministerského řízení, které proběhlo v letních měsících r. 1951. Na podkladě připomínek jednotlivých ministerstev byl vypracován návrh osnovy. Další práce byly provedeny ROH a projednány v jednotlivých odděleních ÚRO.<sup>69</sup>

Zásady zákoníku práce rozesílané z ministerstva sociální péče v létě 1951 již vycházely z přísné reglementace pracovních poměrů a taxativně vymezovaly důvody pro přijetí výpovědi ze strany zaměstnance.<sup>70</sup> Kdy došlo k této meritorní změně pojmání volnosti zaměstnance a k prosazení již dřívějších námitek proti této volnosti, není z materiálů fondu přesně doložitelné, rovněž tak neznáme přesné důvody (bezpochyby souvisely i s personálním obsazením pracovních subkomisí, složením příslušného odboru ministerstva apod., které zde nemůžeme sledovat). Omezení podá-

ce hospodářsky škodlivá a zůstane pouze fluktuace prospěšná. Po přechodnou dobu, než se tak stane, může být věc řešena zvláštním předpisem.“ VOA, ZP, inv. č. 4/2, k. 2.

68 VOA, ZP, inv. č. 4/3, k. 3.

69 Chronologický sled závěrečných prací podal Kotek na zasedání představenstva 17.9.1952 při projednávání návrhu osnovy zákoníku práce. VOA, P-ÚRO, inv. č. 161, k. 14.

70 „Aby bylo zabráněno nezdravé fluktuaci, je třeba také odchod pracujících vázat na důvody zejména národohospodářské a vážné osobní důvody.“ VOA, ZP, inv. č. 4/1, k. 1.

ní (a přijetí) výpovědi podané zaměstnancem jen na určité přesně určené důvody obsahovaly již návrhy zásad zákoníku práce projednávané v r. 1951, a to nejpozději ve verzi, která byla v létě téhož roku postoupena meziministerskému připomínkovému řízení, jak dosvědčuje charakter připomínek. Úřad předsednictva vlády iniciativně upozorňoval, že v „SSSR svévolné zameškání práce bez vážného důvodu má za následek soudní stíhání spojené s vážnými tresty“ a poukazyval při té příležitosti na dekret Nejvyššího sovětu z 26.6.1949, který otázku „progulů“ (neomluvené absence) řešil.<sup>71</sup>

Ukončení pracovního poměru přicházelo podle těchto návrhů v úvahu dohodou, uplynutím doby nebo vykonáním práce, výpovědí, bez výpovědi – okamžitým propuštěním, nebo vystoupením. Zaměstnavatel (vedení podniku) byl povinen vyhovět zaměstnancově žádosti o odchod ze zaměstnání jen v několika případech – v případě získání nároku na starobní nebo invalidní důchod, v případě zaměstnancova přijetí na výběrovou školu nebo tehdy, neplní-li vedení podniku podstatnou povinnost vyplývající z pracovní smlouvy a „vyžadují-li to nezbytně jeho (zaměstnancovy) rodinné poměry nebo jeho zdravotní stav, nebo má-li pro to vážné osobní důvody a vyžaduje-li to obecný zájem“.<sup>72</sup>

V těchto návrzích již byla také zrušena kompetence ONV při rozvažování pracovních poměrů (pravomoc tzv. předběžného souhlasu).<sup>73</sup>

Odpůrci zasahování národních výborů do pracovněprávních vztahů a poměrů v podnicích argumentovali tím, že zaměstnanci, kteří chtěli ukončit pracovní poměr i proti vůli vedení podniku, se obraceli na příslušné ONV, které pak v praxi přistupovaly k jejich žádostem velmi benevolentně. Toto tvrzení však nebylo podloženo konkrétními údaji. Zdá se, že problém byl uměle vyvolán a zveličen, možná i z neznalosti, neexistence či utajení a nepřístupnosti příslušných statistických údajů, neboť – jak již bylo výše uvedeno – z různých indicií je možno usuzovat na to, že jen velmi malé procento zániku pracovních poměrů procházelo přes pracovní referáty ONV.<sup>74</sup>

71 VOA, ZP, inv.č. 4/1, k. 1.

72 VOA, ZP, inv. č. 4/1, k. 1 (viz pozn. 14 – Zásady zákoníku práce z léta 1951). K tomu též VOA, S-ÚRO, inv. č. 469, k. 22, kde je přiložen návrh zásad pro čs. zákoník práce v této verzi.

73 Též např. Stěžejní myšlenky čl. zákoníku práce: „Schvalovací režim referátů práce ONV odpadá. Spory o rozvázání pracovního poměru přijdou nejprve před smírčí komisí a pak po případě před soud.“ VOA, S-ÚRO, inv. č. 469, k. 22.

74 Například zpráva pro viceministra Fišeru z r. 1949, z které uvedeno, že pro-



Platné právní předpisy umožňovaly, aby obě strany – zaměstnanci i vedení podniku – ukončily pracovní poměr výpovědí bez udání důvodu. Této volnosti již nebylo v polovině r. 1951 zapotřebí a stala se nežádoucí a škodlivou. Podle převládajícího názoru bylo úspěšné plnění hospodářských úkolů a výstavby země přímo odvislé od stability pracovních poměrů a zajištění této stability bylo nadřazeno občanským svobodám. „Nezdravé“ fluktuaci neboli „svévolnému“ přechodu pracujících mezi podniky se mělo zcela zabránit. Z volnosti rozvazovat a navazovat pracovní poměr se stala pouhá „svévole“. Takové pojmání bylo možné a mohlo se prosadit mj. i v důsledku obecně přijímané konstrukce pracovního poměru jako vztahu zaměstnance a zaměstnavatele (vlastně státu) a zaměstnancové odpovědnosti společnosti.

Odchod zaměstnance ze stávajícího zaměstnání měl být podle těchto zásad vázán na důvody zejména národohospodářské – žádoucí byl podle navrhovatelů v intencích oficiální hospodářské politiky přechod z méně důležitých oborů a míst na obory a místa důležitější (tedy většinou do těžkého průmyslu apod. – viz stanovení prioritních oborů). Tento pohyb byl obecně nazýván „zdravou“ fluktuací. Jen ve zvláště odůvodněných případech byla přípustná fluktuace z důvodů osobních.<sup>75</sup>

I při vši ideologizaci pracovních vztahů (ve smyslu jejich idealizace) nemohla být trvale ignorována skutečnost, že jedním z nejzřetelnějších a možná i nejčastějších důvodů fluktuace byl přechod do finančně atraktivnějších zaměstnání a podniků. Tomu se mělo zabránit odbouráním „černých mezd“, které měly v mnoha případech zřejmě motivační povahu a zaplňovaly mezery v podstatě neexistujícím systému hmotné zainteresovanosti. Rovněž tzv. „přetahování“ zaměstnanců nabízením výhodnějších finančních podmínek mělo být zabráněno „řádnou“ úpravou mezd – tedy zavedením mzdové nivelizace. To spolu se „stoupající péčí podniků o pracující“ mělo odstranit existující důvody pro fluktuaci.<sup>76</sup> Ani jedno ani druhé se plně nerealizovalo a nebylo ostatně ani proveditelné.

Zcela odmítnout princip volnosti pracovníků při vyhledávání pracovních příležitostí se však zdálo být příliš nepopulární (a propagandisticky

střednictvím referátů práce ONV prošly jen 3 % žádostí o ukončení pracovního poměru a zbytek – 97 % fluktuace byl realizován na podkladě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. VOA, viz pozn. II/8. Též J. Kovářik, *Pracovní právo ČSSR*, Praha 1966, s. 121, kde přináší podobné údaje pro 60. léta.

<sup>75</sup> Zásady zákoníku práce, viz. pozn. 69.

<sup>76</sup> VOA, ZP, inv. č. 4/1 (Zákoník práce – řízení o zásadách), k. 1.

nevhodné), a tak se často setkáváme v různých důvodových zprávách s vnitřně zcela nekonzistentními tvrzeními, pokoušejícími se o „kvadraturu kruhu“ a jsoucími samy o sobě „contradictio in adjecto“: „Bude nutno nejen zaručiti osobní volnost zaměstnance pracovati na místě, které si zvolil, ale bude nutno na druhé straně zaručiti plnění hospodářských plánů a brániti škodám, vznikajícím z nezdravé, bezdůvodné fluktuace zaměstnanců.“ Pak citovaný pramen – jedná se o tzv. Vysvětlivky k zásadám zákoníku práce z r. 1951 – odůvodňuje nutnost vázat odchod pracovníků na důvody zejména národohospodářské a ve výjimečných případech na vážné osobní důvody.<sup>77</sup> To má však s občanskými svobodami málo společného.

V souvislosti s navrhovaným odstraněním schvalovacího režimu referátů práce ONV bylo nutno pro případy nesouhlasu jedné či druhé strany (zaměstnavatele – zaměstnance) s ukončením pracovního poměru, dovedeného až do sporu, delegovat bývalé pravomoci ONV nebo alespoň jejich část na jiný orgán. Měly jím být navrhované smírčí komise, které měly být složeny paritně z členů navrhovaných vedením na straně jedné a odborovou organizací na straně druhé. Ty měly plnit funkci rozhodčího orgánu při nesrovnalostech spojených s ukončováním pracovních poměrů. Spory měly být nejprve řešeny těmito komisemi a teprve pak – pokud nebylo dosaženo smíru – měly být předkládány soudům.<sup>78</sup> V podstatě souběžně s vl. n. č. 52/1953 mělo být přijato zvláštní nařízení, uzákoňující činnost těchto komisí (v původním návrhu vl. n. 52/1953 z konce roku 1952 byly příslušné paragrafy, ustavující a vymezující působnost těchto komisí na závodech a v podnicích, nedílnou součástí osnovy). V souvislosti s nerealizováním zákoníku práce a brzkým odvoláním vl. n. č. 52/1953 nebyly smírčí komise zavedeny a komise s podobnými kompetencemi byly uvedeny v život až koncem 50. let.<sup>79</sup>

Sekretariát ÚRO se k projednávání zákoníku práce po jednání na své schůzi 22.–23.1.1952 vrátil ještě 27.2., kdy projednával Zásady prováděcích předpisů k zákoníku práce. Všeobecná prováděcí nařízení k pracovní kázní měla stanovit, na jaká provinění se uplatní jednotlivá kárná opatření a jaký bude postup při ukládání kárného trestu.<sup>80</sup> Na vládní nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci je tedy možno pohlížet také jako na část

<sup>77</sup> VOA, ZP, inv. č. 4/3, k. 3.

<sup>78</sup> Viz. pozn. 72.

<sup>79</sup> František Bernard, *Rozhodování pracovních sporů v závodech*, Praha 1960, týž, *Rozhodování pracovních sporů*, Praha 1967.

<sup>80</sup> VOA, S-ÚRO, inv. č. 474, k. 22.



prováděcího nařízení, které mělo být vydáno k zákoníku práce (k jeho aplikaci) a které nabylo po jeho „zmrazení“ povahu samostatné právní úpravy.

Podle zásad schválených sekretariátem dne 27.2.1952 byl vypracován referentský návrh zákoníku, který se stal předmětem jednání kodifikační komise, jejíž členy jmenovala ÚRO. Referentský návrh komise částečně pozměnila a tím došlo k narušení usnesení sekretariátu ÚRO. Změny se netýkaly otázek spojených se zánikem pracovního poměru, a proto je podrobně nerozebíráme. V tomto ohledu komise pouze doporučila, aby výpovědní lhůty byly stanoveny na kratší dobu než jeden měsíc, protože „pro některé druhy pracovních poměrů by byla jednoměsíční lhůta výpovědní příliš dlouhá“. Tento požadavek byl snad motivován tím, aby v případě odchodu do prioritních oborů nedocházelo k časovým prodlevám.

Výsledek práce kodifikační komise – konečné znění osnovy datované 5.6.1952 – byl předložen sekretariátu ÚRO 22.7.1952, který jej doporučil k projednání v představenstvu ÚRO.<sup>81</sup> To se projednáváním této osnovy zabývalo na schůzi 17.9.1952 a jako celek se k této otázce vyjádřilo vlastně poprvé.<sup>82</sup> Jako předkladatel a komentátor celé osnovy a jednotlivých oddílů vystoupil zaměstnanec ministerstva pracovních sil Josef Kotek. K problematice zániku pracovních poměrů uvedl zcela nelogicky: „Podle dosud platného zákona, formálně platného z doby kapitalismu, je u nás volnost velmi omezena, aby pracující nebo podnik výpovědí pracovní poměr rozvázal. Toto omezení spočívá v tom, že dává-li výpověď pracující, rozhoduje o tom z hlediska hospodářského ONV. Tento systém rozvazování pracovního poměru výpovědí naprosto opouštíme. Opouštíme instanci schvalování výpovědi ze strany závodní rady a ze strany ONV. Podnik na to právo musí mít, protože odpovídá za splnění plánu. Vedení podniku musí mít přirozeně právo rozhodovat o tom, zda pracující může odejít ze závodu či ne.“ Navrhovaná opatření by ovšem volnost ještě více omezila, podíl ONV – jak již bylo uvedeno – nepředstavoval reálné omezení pohybu pracovních sil. Jedná se tedy v podstatě o tlumočení zájmů a stanovisek hospodářské sféry, která se cítila zásahy ze strany ONV omezována a požadovala plnou odpovědnost a pravomoc při rozvazování (ukončování) pracovních poměrů. Nabízí se určitá hypotéza, že dvoukolejnost při

81 Chronologický přehled závěrečné etapy v úvodním slovu referenta Kotka z ministerstva pracovních sil na schůzi představenstva ÚRO 17.9.1952.

82 VOA, P-ÚRO, inv. č. 161, k. 14.

schvalování rozvazování pracovních poměrů a kontrola hospodářských orgánů (podniků) státní správou již byla v této době považována za zbytečnou, neboť uplatňování státních a politických zájmů mohlo probíhat přímo prostřednictvím samotného vedení, stranických skupin a v neposlední řadě závodními (podnikovými) organizacemi ROH.

V materiálu paralelně komparujícím řešení některých otázek pracovního práva podle platných směrnic a podle návrhu osnovy zákoníku práce spolu se stručným odůvodněním navrhovaných změn nacházíme jakési shrnutí: „Platné pracovní právo, pokud pochází z doby kapitalismu, vychází ze zásady, že je možno zrušit pracovní smlouvy výpovědí zcela svobodně a není třeba mít nebo uvádět důvody. Pracovněprávní předpisy vydané po květnu 1945 však omezily pravomoc zaměstnavatele propustit zaměstnance bez náležitého důvodu.“<sup>83</sup> Podle osnovy zákoníku práce z 5.6.1952 tedy „pracovní poměr končí uplynutím doby nebo provedením práce, pro kterou byl sjednán, nebo dohodou, anebo z důvodů zákonem stanovených, a to výpovědí nebo bez výpovědi. Dohodou mezi podnikem a pracujícím lze pracovní poměr zrušit kdykoliv“. Zaměstnanec mohl dát výpověď jen v těchto případech: 1. jestliže to vyžadovaly jeho osobní poměry (do těchto důvodů byl zahrnut nárok na starobní nebo invalidní důchod, přijetí na výběrovou školu, zdravotní stav nebo „jiný důležitý důvod“), 2. jestliže podnik znemožnil pracovníkovi, aby v zaměstnání nadále setrval, neplnil některé ze základních povinností vyplývajících z pracovní smlouvy<sup>84</sup> a 3. „vyžaduje-li to obecný zájem“, čímž byl myšlen přechod do zaměstnání „hospodářsky nebo politicky důležitějšího“. Tento bod umožňoval „dobrovolné“ přechody zaměstnanců do těžkého průmyslu a byl základem tzv. „zdravé“ fluktuace.

Pouze v těchto taxativně vymezených důvodech mohlo vedení podniku žádosti zaměstnance vyhovět. Samozřejmě se přitom mělo sledovat, jedná-li se o opravdu závažné důvody a není-li možné je odstranit. Toto zpřísnění, které mělo postihnout zaměstnance (naopak zvýhodnilo vedení

83 Materiál srovnávající návrh řešení pracovněprávních otázek s existujícím stavem. VOA, P-ÚRO, inv. č. 161, k. 14.

84 K tomu opět J. Kotek: „Přirozeně nemůžeme nechat pracujícím možnost, aby z nepatrných nebo lehkovážných důvodů vystoupili, i kdyby vedení podniku neplnilo své povinnosti, protože pracující má možnost cestou odborového hnutí nebo cestou politickou hledat nápravu“, čímž praktický význam této možnosti zpochybnil; též dokumentace posunu názorů na možnost pracovníka svobodně vyhledávat a navazovat pracovní poměr. VOA, P-ÚRO, inv. č. 161, k. 14.



podniků) bylo odůvodněno potřebami plánovaného hospodářství, a to již ve velmi vyhocené a jednoznačné formě: „V plánovaném hospodářství při plánované organizaci práce není možné dovolit, aby pracující libovolně z podniku odešel, nemá-li pro to zvlášť závažné důvody. V socialistické hospodářské soustavě nemůže být proto uznána za všeobecně platnou zásada, že pracující má právo vypovědět pracovní poměr bez udání důvodu anebo z podružných důvodů jako za kapitalistického práva.“ Za tyto podružné důvody byly bezpochyby považovány otázky mezilidských vztahů na pracovišti, ctižádost a touha po seberealizaci apod., zkrátka celý složitý komplex příčin vedoucích k fluktuaci, které budou připomenuty v kapitole věnované sociologickým rozborům absence a fluktuace.

Nicméně v návrhu osnovy zůstávala ještě jedna možnost, jak obejít přísná ustanovení o výpovědi, a sice ukončení pracovního poměru vzájemnou dohodou. Předkladatel osnovy J. Kotek v diskusi zdůrazňoval formálnost této možnosti s tím, že ředitelé, kteří jsou odpovědní za plnění plánu, nebudou dávat souhlas k „dohodě“ lehkomyslně a příliš často. Tento argument ovšem mohl jen těžko obstát, neboť dosavadní praxe, jak nasvědčují některé údaje o fluktuaci, tento předpoklad nepotvrzovala. Představenstvo neuznalo ani další vysvětlení, že příslušný paragraf byl do osnovy vložen také proto, že nemá cenu „držet“ postradatelného pracovníka proti jeho vůli, „protože takový pracovník mu (podniku – pozn. DS) potom není ve skutečnosti nic platný“.<sup>85</sup> Představenstvo nakonec doporučilo, aby § 22 („Dohodou mezi podnikem a pracujícím lze pracovní poměr zrušit kdykoliv“) byl z návrhu vyškrtnut, a to hlavně zásluhou Jaroslava Koláře a A. Klimenta, který svůj vztah k problematice navazování a rozvazování pracovních poměrů ve vztahu k vyžadované stabilizaci pracovních sil vyjádřil zcela jasně: „Souhlasím s tím, raději to tam nedávat. Na nějaký rok bychom potřebovali to zpřísnit.“

Projednávání zákoníku práce nakonec uvízlo na mrtvém bodě a na schůzi představenstva ÚRO bylo o den později, 18.9.1952, rozhodnuto návrh odmítnout a sdělit sekretariátu KSČ, že se jednání přerušuje z důvodů nepřipravenosti osnovy a nereálných časových horizontů jeho dalšího projednávání v Národním shromáždění. Řada kritických výhrad k zásadám a textaci návrhu se nikterak (až na zmíněnou výjimku) nedotýkala úpravy

85 Dospěl tak k podobným závěrům jako J. Šůra ve své nepublikované sociologické práci rozebírající příčiny fluktuace v jednom nejmenovaném pražském závodě v r. 1948, VOA, ÚRO-Soc. odd., inv. č. 96/15b, k. 97.

vzniku a hlavně zániku pracovního poměru; příslušná hlava osnovy tyto záležitosti upravující byla v podstatě bez problému akceptována.<sup>86</sup>

Jak bylo uvedeno v úvodu této kapitoly, politické vedení na brzké přijetí zákoníku nerezignovalo,<sup>87</sup> ale z mnoha – ne zcela jasných – důvodů k jeho definitivnímu přijetí došlo až v polovině 60. let. Teprve tato úprava zakládá právní nárok na změnu pracovního poměru po uplynutí příslušné výpovědní lhůty.<sup>88</sup>

86 VOA, P-ÚRO, inv. č. 162, k. 14.

87 Jak dále vyplýne, vládní a stranické kruhy se myšlenky na přijetí zákoníku práce nevzdaly a kalkulovaly s jeho přijetím k 1. dubnu 1953.

88 K. Witz, *Československé pracovní právo*, Praha 1967, s. 52, pozn. 5. – Ke svému tvrzení, že ke kodifikaci pracovního práva byly intenzivní práce zahájeny v r. 1962, dodává: „Příprava kodifikace pracovního práva byla zahájena vlastně už v r. 1949 v bývalém ministerstvu práce a sociálních věcí v souvislosti s přípravou zákoníků z oboru občanského a trestního práva (v rámci tzv. „právní dvouletky“ – pozn. DS)... K určitým závěrům dospěly kodifikační práce v letech 1956–1957, kdy se prací ujala ÚRO... Pak však byly kodifikační práce přerušeny, protože hospodářské poměry ještě nedovolovaly sjednocení úprav na přiměřené úrovni...“ Zcela tak opomněl období let 1952–1953, kdy se vážně uvažovalo o brzkém přijetí zákoníku práce, což je poměrně překvapivé, neboť se autor (K. Witz) na těchto pracích v tomto období aktivně podílel. – Retrospektivní zhodnocení pracovněprávních vztahů a zákonodárství této doby (a navíc v podstatě v jejím „duchu“) podává M. Bašistová v úvodu své bibliografie: „Ludovodemokratický štát prevzal neprehľadné... pracovnoprávne zákonodárstvo... Prestavba pracovnoprávneho zákonodárstva sa nevykonala ihneď, príčinou boli, ako je známe, viaceré historické okolnosti. Legislatíva v tom čase len odstránila z bývalého právneho poriadku niežiaduce buržoázne prvky a prispôsobila ho svojim potrebám čiastkovými úpravami jednotlivých otázok... Aj napriek prestavbe pracovného zákonodárstva na zásadach Ústavy z 9. mája 1948 naďalej čiastočne pretrvávali zákony z buržoáznej republiky, dokonca i niektoré zákony z čias Rakúsko-Uhorska. Tento stav trval až do polovice 60. rokov a zmenil sa až ucelenou úpravou pracovných vzťahov – zákoníkom práce, schváleným zákonodarným zborom 16. júna 1965.“ M. Bašistová, *Československá retrospektívna bibliografia pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia 1945–1980*, Bratislava 1982, s. 3.

Tolik tedy někteří autoři komentářů, výkladů a učebnic pracovního práva. Do jaké míry se zásady a textace přijatého zákoníku práce odlišují od prvních představ kodifikační komise a návrhů různých pracovních komisí a do jaké míry a v jakých bodech na ně naopak navazují, jakož i příčiny takové časové prodlevy od zahájení prací do jejich ukončení (občanský zákoník a trestní zákoníky byly přece přijaty velmi spěšně) a do jaké míry tyto práce byly kontinuální a nakolik byly naopak znovu zahajovány, by bylo námětem na samostatnou studii. Zde jen upozorním na jistou drobnost, která přirozeně byla ve výše uvedených náhledech zastřena. Na rozdíl od řady dílčích předpisů, které byly v námi sledovaném období hojně porušovány, měl být zákoník práce přece jen obecně závaznou právní normou



## Úloha, postavení a struktura ROH po II. všeodborovém sjezdu

K pochopení úlohy odborů při projednávání, schvalování a následném zabezpečování vládního nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci z 3.6.1953 je vhodné pokusit se o rámcovou analýzu struktury nejvyšších odborových orgánů, jejich vztahu a poslání ROH, jak vyplývaly z programových prohlášení, projevů jeho vedoucích představitelů a praktické činnosti. Základní výzkum této problematiky není natolik pokročilý, aby umožnil souvislé vylíčení dějin ROH a deskriptci funkce a úlohy odborů ve společnosti v období 1948–1953. Dosud chybí dílčí podkladové studie, které by byly zbaveny nezbytného dobového a ideového balastu a pouhé popisnosti, omezující se na reprodukování přijatých směrnic, provolání apod. a nekriticky vyzdvihující jejich význam na základě pečlivě vybraných oficiálních zpráv bez nutného kritického přístupu a bez využití větší metodologické a pramenné základny, přehlížející a redukcující četné omyly, neúspěchy a „blamáže“, při kterých ROH asistovalo. Všechny zmíněné nedostatky platí v plné míře i pro pokusy o souhrnné vylíčení odborových dějin.<sup>89</sup>

Zmíněná absence solidních studií nevylučuje oprávněnost některých základních předpokladů, hypotéz a závěrů, které jsou více méně doložitelné přímými citáty i nepřímými důkazy.

Nepochybné je, že v novém společenském, hospodářském a politickém uspořádání poválečného Československa, založeném na principech komplexního posílení role státu kontrolovaného levicovými stranami a tendencemi, našly odbory své navýsost významné místo jako důležitá expozitura těchto tendencí a sil. Nezbytné organizační a ideové předpoklady samotných odborů sehrát takovou roli a najít odpovídající uplatnění byly dány již v době pomnichovské a za protektorátu, kdy proběhlo nezbytné sjednocení odborového hnutí v jednotnou organizaci, která od základu změnila svou činnost a působila při zajišťování výroby a klidu na pracovištích.

89 Aspoň určité faktografické údaje a některé otevřené formulace o vztahu (resp. podřízenosti) odborů KSČ přináší *Nástin dějin československého odborového hnutí*, Praha 1963. Proti tomu pozdější *Přehled dějin československého odborového hnutí*, Praha 1984 je spíše agitační a velmi povrchní panegyrik na úlohu KSČ ve společnosti.

a mimo jiné měl obsahovat výčet zakázaných prací pro ženy. Samozřejmě v souladu s již dřívějšími zákony měla být zakázána práce žen pod zemí. K 12.8.1953 však v ČSR podle zprávy ministerstva paliv a energetiky pracovalo pod zemí 361 žen, v rudných dolech podle jiné zprávy 21 žen („mladé horničky dokonce pracují na nočních směnách“). Za jejich další setrvání na těchto místech se velmi „přimlouval“ předseda odborového svazu zaměstnanců v hornictví Jan Teper (s jeho jménem se setkáme při projednávání sledovaného vládního nařízení poměrně často), který dokonce tvrdil, že „my bez zaměstnávání žen v dolech nebudeme schopni plnění plánu řešit“ a dále argumentoval tím, že práce pod zemí je pro ženy mnohdy vhodnější než na povrchu. Námitka, že ředitelé takových závodů se podle platných právních předpisů vystavují prokurátorskému postihu, nebyla brána příliš v úvahu. VOA, S-ÚRO, inv. č. 572, k. 38, schůze konaná 1.9.1953.

K tomu snad jen tolik, že právě přijetí zákoníku práce by např. v tomto ohledu mohlo situaci „zkomplikovat“. Zřejmě není na místě tvrzení, že toto byl jediný nebo nejzávažnější důvod pro nepřijetí zákoníku práce, ale téměř cílené a cílevědomé (nebo přinejmenším tolerované) porušování platných pracovníprávních předpisů (jejichž zásady byly namnoze inkorporovány do zákoníku práce) a snaha toto porušování odbourat spíše časem a vývojem než ráznou akcí (jíž by např. uvedení zákoníku v platnost bylo) mělo pravděpodobně na tuto prodlevu určitý vliv.



V souvislosti se socializací výroby a v duchu tradiční odborové nedůvěry ve střední a velký kapitál se odbory prostřednictvím závodních rad zapojily hlavně v prvním období po osvobození do bezprostředního řízení výroby, staly se „partnerem“ vedení znárodněných podniků a závodů a dobrovolně na sebe přebíraly určitý díl odpovědnosti za chod a organizaci výroby. Odbory tak přestaly být oponenty hospodářského systému a v důsledku tohoto procesu došlo k změnám v jejich praktickém působení. Především odpadla „nutnost“ stávkových, mzdových („třídních“) bojů, což bylo dáno pozicí odborů v novém hospodářském a společenském ústrojí státu. Tyto tradiční odborové instrumenty byly nadále používány de facto jako „politikum“ v soukromých podnicích, proti soukromým majitelům a v případech restitucí a rušení národních správ.

Konečný rezultat únorových událostí, do kterých ROH aktivně zasáhlo, neznamenal v jeho činnosti žádný zásadní zlom (po 25.2.1948 proběhla v zásadě jen menší čistka aparátu a členské základny), neboť již v předchozím období podřítilo svou činnost bezvýhradně úkolům národního hospodářství a participaci na revoluci – dobově podmíněné a deformované – přestavbě společnosti. Tato tendence se plně projevila později např. ve vztahu odborů nejen k nucené práci, provádění „mobilizace“ pracovních sil, převodu administrativních zaměstnanců do výroby, ale i při posuzování absence a fluktuace.<sup>90</sup>

Politická závislost na KSČ, zřejmá již od konstituování nových „revolučních“ odborů a kritizovaná některými prozíravými nekomunistickými politiky, se stala zjevnou a posloužila odborovým představitelům jako vítaný argument při obhajobě smyslu a existence odborů jako účinného nástroje politiky KSČ.<sup>91</sup>

Postavení odborů bylo přímo zakotveno v Ústavě 9. května. V § 25 odst. 2 se říká: „Jednotné odborové organizaci se zaručuje široká účast na

90 Např. Š. Prochovnik, *c.d.*, s. 23 (viz pozn. 7, kap. VII) nebo K. Witz, *Základy československého pracovního práva*, Praha 1955, s. 25 „Po proletářské revoluci se mění od základu úkoly odborů...“ a dále je specifikuje na následující úkoly ve výstavbě: 1. mobilizovat pracující k plnění hospodářských úkolů, zejména k plnění, popř. překračování státního plánu rozvoje národního hospodářství, 2. uskutečňovat socialistickou výchovu pracujících a až 3. starat se o materiální a kulturní potřeby pracujících.

91 S velkým vzhledem do celé problematiky kriticky ocenil vztah odborů ke KSČ (a uvažoval dokonce o oficiální a skryté linii podřízenosti stranickému aparátu a o manipulaci s odbory v konfliktech těchto dvou linií ap.) Dragoslav Slejška, *Vztahy nadřízenosti a podřízenosti a úloha odborů ve starém a novém modelu, Odbory a společnost*, 4, 1968, s. 1–16.

kontrole hospodářství a při řešení všech otázek týkajících se zájmu pracujících lidu.“ Je ale nutné připomenout, že tato zásada – podobně jako rétorické definice práv občanů a organizací – byla devalvována zmíněnou podřízeností KSČ. Nicméně na základě tohoto ústavního paragrafu byly odborům skutečně postupovány k připomínkování ministerské směrnice, nařízení, návrhy zásad a osnovy zákonů především z oblasti hospodářské a sociální. Státní mzdová politika měla být přímo řešena v dohodě s jednotnou odborovou organizací (ústavní paragraf 27).

Na počátku 50. let se k těmto spíše obecným úkolům přidružily zcela konkrétní administrativní činnosti. Na ROH přešla agenda ochrany a bezpečnosti práce a zákonem 102 o přebudování národního pojištění z 19.12.1951 bylo odborům svěřeno také provádění nemocenského pojištění.

Ochrana zájmů zaměstnanců byla novými úkoly zatlačena do pozadí. Teoretická odůvodnění potlačení této kdysi základní složky odborového hnutí vycházela vesměs z představy definitivního odstranění vykořisťování v socialistické společnosti a v dovršení jedné etapy boje (a vývoje) dělnické třídy. Jediná možnost zvýšení životní úrovně spočívala podle těchto představ ve zvyšování produktivity práce, ve vyšším pracovním nasazení, prodlužování pracovní doby apod. Není možné interpretovat všechny „konstrukce“, odůvodňující nové postavení odborů, a různé nuance mezi nimi. Postavení ROH bylo obecně považováno za konečný cíl a vítězství „odvěkých“ snah dělnické třídy. Většinou vycházely právě z pojmání státu a společnosti jako státu dělnického, ve kterém vše slouží pracujícímu lidu.

V přehledu odborových dějin z r. 1963 je úloha ROH v tomto období interpretována výstižně: „Odbory se však neproměňovaly ve státní organizaci, nýbrž jako dobrovolná masová organizace se stávaly důležitým činitelem při uskutečňování a rozvíjení socialistické demokracie, převodem, který spojoval komunistickou stranu jako vedoucí sílu s širokými masami při budování socialismu.“<sup>92</sup>

Z prostudovaného archivního materiálu se zdá být jednoznačné, že si odboroví funkcionáři byli vědomi určitého „vakua“, v kterém se ROH přes všechnu snahu ocitlo, a nedostatků v jeho činnosti, které mohly ohrozit

92 *Nástin dějin československého odborového hnutí*, Praha, s. 396, kde dále: „Odbory se jako dobrovolná masová organizace proměňovaly v oporu státní moci, jejich úkolem se stalo získávat nejširší vrstvy pracujících k účasti na socialistické výstavbě...“



celou odborovou organizaci i je samotné. O to více se snažili najít a odůvodnit svůj „raison d'être“.<sup>93</sup>

Jeich nervozita a snaha po zapojení odborů téměř do všech rozhodujících sfér společenského života měla své opodstatnění, neboť se i z nejvyšších stranických míst objevovaly úvahy o zbytečnosti a neúčelnosti odborů, jiní zase upozorňovali na nebezpečí syndikalismu. Při potlačování těchto postojů zřejmě sehrála značnou úlohu autorita A. Zápotockého a odbory zůstaly zachovány, ale za cenu – tak jako v ostatních „lidově demokratických“ zemích – naprosté ztráty identity a samostatnosti. V podmínkách reglementovaného, politické straně podřízeného hospodářství a společnosti ani jiné východisko nebylo možné a existence suverénní odborové organizace byla nemyslitelná. Vývoj se jen těžko mohl ubírat jinou cestou, aniž by nevedl k brzkému rozkladu systému.

Zrušení odborů by však s sebou neslo vnitropolitické komplikace a i v podmínkách „studené“ války a téměř neprostupné „železné opony“ by vedlo přinejmenším k nepochopení i mezi „sympatizanty“ v kapitalistickém světě. O zachování (a samozřejmě vytvoření) přitažlivého ideologického „image“ režimu šlo i v těchto podmínkách, kdy byla úloha „světového“ mínění téměř zanedbatelná.<sup>94</sup>

93 Tento problém postihli autoři výše citované syntézy poměrně výstižně: „Někde se objevovala i určitá nedorozumění mezi funkcionáři odborů a KSČ. Vznikala proto, že se teprve ujasňovala úloha odborové organizace v etapě socialistické výstavby a vzájemný poměr mezi KSČ a ROH. Vyplývalo to i ze specifické situace, která se vytvořila. Existence mohutné masové KSČ, jejíž počet členstva po Únoru dále vzrostl, vyvolávala určitou tendenci k podceňování úlohy odborového hnutí.“ *Nástin...*, s. 397.

94 Nutnost těchto ohledů byla zdůrazněna např. v souvislosti s odvoláním vl. n. 52/1953 (viz přísl. kapitola) a znovu se k této problematice vrátil J. Tesla na poradě příslušníků KSČ – funkcionářů ROH – 11.9.1953, kdy kritizoval nedostatky v práci odborových funkcionářů hlavně v souvislosti s provedením měnové reformy, které jsou zneužívány emigrací a nepřátelskými politickými silami: „To je o co se opírají Peroutkové v tomhle zahraničí, že u nás lidé nejsou spokojeni, že u nás nejsou lidé svobodní, že jsou stávkové a Eisenhower to potom používá v dopise, když píše emigrantům a kde líčí, že se přesvědčil 1.6. o Československu a v dalších týdnech, kdy probíhají stávky, o tom, jak tu lid trpí a jak čeká prý na jeho osvobození.“ Jedná se o doslovnou citaci přepisu stenografického záznamu (event. vlastní text Teslova referátu). Teslovy projevy se vyznačují jednou z nejnižších úrovní mluveného slova, někdy je obtížné se v textu orientovat, neboť mnohdy začátek, střed ani závěr věty spolu příliš nekorespondují, špatně a nepřesně používá předložky, slovesné vazby, takže je navíc někdy nesnadné dešifrovat vlastní smysl sdělení. I to, myslím, dokládá celkový úpadek i vnitřní odbo-

Úlohu A. Zápotockého není možné přeceňovat, vystupoval pragmatičtěji pouze oproti voluntaristům. V závěrečném projevu na II. všeodborovém sjezdu koncem r. 1949 dokumentoval svůj čistě utilitární vztah k odborům slovy: „Úkolem našeho II. všeodborového sjezdu, jak jsem již řekl, proto není klást požadavky. Jeho úkolem je starat se o to, jak nejlépe organizovat práci, jak zvednout její produktivitu, jak rozmnožit národní důchod, jak vyrábět více, lépe a laciněji...“<sup>95</sup>

Odtud byl už jen pověstný krůček k myšlenkové zkratce, že kdo neplní – ať z jakýchkoliv příčin – plánované ukazatele, vlastně sabotuje úsilí pracujících o zvýšení životní úrovně, a že by to měly být právě odbory – neboť ty plní své úkoly při obhajobě práv pracujících tlakem na zvyšování produktivity práce –, které by měly tyto případy řešit a postihovat. K tomu na počátku 50. let skutečně dochází a své „imprimatur“ nachází mj. i při projednávání a zajišťování vl. n. 52/1953.

Na plenárním zasedání ÚRO 17.–18.7.1952 zazněla při příležitosti odvolání dosavadního předsedy ÚRO Františka Zupky a reorganizaci nejvyšších orgánů – představenstva a sekretariátu – ostrá kritika (a sebekritika) na adresu dosavadních výsledků práce ROH.<sup>96</sup> Odborům byla pře-

rověčinnosti a „úřadování“, který se udržel v ROH i nadále a ostře kontrastuje s vybroušeným stylem předválečných odborových předáků. VOA, Celostátní akce, inv. č. 7, k. 3.

95 *Protokol II. všeodborového sjezdu 11.–15. prosince 1949*, Praha 1950, s. 497. Podobné stanovisko zaznělo i v usnesení plenární schůze ÚRO 11.5.1949 o svolání II. všeodborového sjezdu: „Hlavním úkolem všech složek ROH zůstává i nadále rozvíjení co nejširší iniciativy pracujících k plnění a překročení plánovaných úkolů.“ *Protokol...*, s. 5.

96 VOA, PI-ÚRO, inv. č. 29, k. 9. – Naprosto nesprávnou úlohu podsouvá této schůzi (a tedy ÚRO jako celku, orgánu) J. Kodeš ve své monografii věnované A. Klimentovi, když uvádí, že z „jednání pléna vzešel návrh na reorganizaci ROH, ÚRO, jeho oddělení“. J. Kodeš, *c.d.*, s. 159. Z jednání plenárních schůzí ÚRO žádné podobné návrhy nikdy nevzešly a ani vzejít nemohly, a jak bude v druhé části této kapitoly bližší osvětleno, pro členy ÚRO působila sebekritika Zupky a kritika poměrů v představenstvu a sekretariátu ÚRO naprosto překvapivým dojmem a mnohé navrhované nové členy ani neznali. Viz též schůze představenstva ÚRO 15.7.1952, která bezprostředně plenárnímu zasedání předcházela a na které byly s připravovanou reorganizací členové představenstva poprvé oficiálně seznámeni. F. Zupka celkem otevřeně přiznal, že „restrukturalizace“ ROH byla iniciována ÚV KSČ, odvolával se na referát J. Dolanského v tomto orgánu ze září 1951, v kterém byli navrženy některé změny v organizační struktuře ROH apod. Návrh na reorganizaci se podle F. Zupky projednával 9 měsíců a byl konzultován i na odborářském zájezdu v SSSR. Vše tedy naprosto bez vědomí nejvyšších odbo-



devším vytýkána nedostatečná péče o rozvoj socialistické výroby a nedostatečná mobilizace členské základny při plnění hospodářského plánu „na každém závodě“. Z dosavadních nedostatků byla obviněna „Slánského klika“, které byly kladeny za vinu i násilné zákroky do činnosti odborů. Její aktivita byla umožněna nedostatečnou úrovní odborových funkcionářů a jejich bdělosti. Poměr mezi KSČ a ROH byl charakterizován jako dobrovolné uznání vedoucí úlohy KSČ ze strany odborů, rozhodně však bylo odmítnuto označení tohoto vztahu za diktát KSČ. S tím je možné souhlasit, protože vyšší odboroví funkcionáři – mnozí prošli „sjednocovacím“ procesem a „glajchšaltizací“ v NOÚZ – přijímali, rozpracovávali a aplikovali stranická a vládní usnesení apod. vesměs v duchu stranické disciplíny a někteří byli do odborů ze stranického aparátu přímo za tímto účelem vysláni (G. Hnilička, A. Kliment, J. Tesla aj.).

Nový předseda ÚRO A. Kliment pojímal odbory – bezpochyby ovlivněn také svou funkcí hospodářskou – jednoznačně jako „hnací“ sílu při plnění hospodářského plánu a z tohoto aspektu hned při svém nástupu do nejvyšší odborové funkce poukázal na nezbytnost vyhlášení nemilosrdného boje všem škůdcům.

Na zasedání představenstva ÚRO téměř o rok později, 19.6.1953, se k úloze a poslání odborů opět vrátil A. Zápotocký. Je patrné, že tato otázka byla stále aktuální a bylo nutno čas od času jejich smysl obhajovat. „U nás si mnozí nadhazují otázku, že teď, když máme socialistický stát, že bychom nepotřebovali odborovou organizaci. Stát má zajistit všechny tyto věci.“<sup>97</sup> Oproti tomu A. Zápotocký nacházel „původ“ všech „vymožeností“ socialismu – dovolená, rekreace atd. – právě v působení jednotné odborové organizace. Smysl odborů měl spočívat v jakýchsi dvoustranných zárukách: „V socialistickém státě odborová organizace musí být dělníkům zárukou, že budou mít zaměstnání, že dostanou za poctivou práci řádný plat, ale na druhé straně musí být odborová organizace zárukou státnímu zřízení, že dělníci za to, co dostávají na sociálních vymoženostech a na

rových orgánů. Následná Kolářova kritika Slánského politiky a zavádění jejich „nezdravých“ metod do odborové práce („kádrové oddělení se stalo šéfem odborů“) působí tedy značně rozpačitě, neboť, jak vyplývá ze způsobu provedení reorganizace ROH – opět bez vědomí volených orgánů – situace se nikterak nezměnila. VOA, P-ÚRO, inv. č. 155, k. 13 (schůze z 15.7.1953). K červencové plenární schůzi rovněž V. Brabec, c.d., s. 170-172 a podobně u „jevové“ roviny zůstává pokus o Zupkovu biografii: Marta Vartíková, *František Zupka*, Praha 1983, s. 188–191.

97 VOA, P-ÚRO, inv. č. 180, k. 16.

platu, budou odvádět řádnou práci a budou zachovávat pracovní disciplínu.“<sup>98</sup>

Identická sebereflexe vztahu odborů k pracujícím při zajišťování pracovní kázně, což úzce souvisí s „perzekucí“ absentérů a fluktuantů, proběhla i na svazové úrovni. Na plenární schůzi ústředního výboru Svazu zaměstnanců v energetice 13.6.1953 čelný představitel svazu Vald uvedl: „Pochopit je třeba jednu věc, že odborová organizace je zde od toho, aby organizovala své členy k tomu, především zvyšovat pracovní disciplínu a kázeň na pracovištích s cílem plnit uložené úkoly dané hospodářským plánem. Odborová organizace je zde od toho, aby rušivým činům neodpovědných jedinců zabránila, sabotážnické a provokační činy znemožnila... Před námi je úkol nenechat se vléci událostmi, které většinou jsou vyvolané demagogickými a záměrnými útoky. Postavit se do čela a bojovat za prosazení a uplatnění všech pokynů, které vydala strana, vláda a ÚRO.“<sup>99</sup>

Zdá se – jedná se víceméně o pracovní hypotézu, kterou je nutno dalšími studii verifikovat – že čest odborů v tomto období jejich největšího morálního poklesu rehabilitují sociálnědemokratičtí „úchylníci“ na nižších úrovních – převážně v závodních radách. Na přežitky nejen sociálnědemokratických tendencí, ale přímo na to, že závodní rady jsou platformou bývalých exponentů nekomunistických stran – především národněsocialistické strany – se často poukazovalo při jednáních odborových orgánů v čase „nejistoty“ po mnohdy vyhocených reakcích na provedení (a hlavně způsob tohoto provedení) měnové reformy, při projednávání vládního nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci a v souvislosti s mezinárodními událostmi.<sup>100</sup>

Na předsednictvu ústředního výboru Svazu zaměstnanců textilnictví a kožářství bylo mj. konstatováno: „Závodní rady jsou v mnoha případech nositeli oportunistických názorů a sociálnědemokratického smýšlení... Funkce v odborech se často dostávají do rukou funkcionářů, kteří nemají revolučnost, kteří nemají politicky jasno, anebo těm, kteří nechtějí prosazovat usnesení strany a vlády. Skoncovat s tímto praktikismem v odborovém hnutí, ke kterému máme stále sklony. Praktikismus v odborech je příčinou toho, že lidé mají zájem jen o praktické věci. Je třeba stavět otázku a úkoly

98 Viz kap. o pracovní kázni.

99 VOA, ÚVOS Energetika, k. 2.

100 O úloze odborů a stížnostech vedoucích funkcionářů na „nepochopení nového revolučního poslání odborů“ na nižší úrovni apod. viz též K. Kaplan, *Československo v letech 1948–1953*, Praha 1991, s. 33.



politicky, opřené o ideologii marxismu-leninismu, protože odborová organizace je organizace politická, která prosazuje usnesení strany a vlády.“<sup>101</sup>

O odtrženosti odborových „předáků“ od členské základny svědčí postesk předsedy Svazu zaměstnanců v energetice Václava Valda, který konstatoval, že se projevuje „slabý zájem pracujících o to, co děláme, jak to děláme“ a že na nižší úrovni jsou silně zastoupeny sociálnědemokratické prvky, které se projevují nevírou ve vytčené cíle, ztrátou revolučních perspektiv a v podléhání panice a „šeptandě“.<sup>102</sup>

Obavu ze sociálnědemokratických resentimentů – zřejmě podmíněnou připravovanou kampaní proti sociáldemokratismu – projevil také nový sekretář ÚRO Josef Tesla, který na aktivu členů pléna ÚRO – komunistů poukázal na to, že v „odborech máme hlavně funkcionáře bývalé sociální demokracie“.<sup>103</sup>

Jako nový „silný“ muž v čele ROH<sup>104</sup> považoval za vhodné věnovat se také otázkám postavení a autority ROH v předchozím období za předsednictví A. Klimenta. Několikrát konstatoval silný pokles úlohy odborového hnutí – je možné, že do jisté míry situaci záměrně bagatelizoval, aby o to více vynikly jeho pozdější zásluhy, a vystoupil s návrhy na zlepšení stavu.<sup>105</sup>

Na poradě předsedů a organizačních tajemníků KOR 12.10.1953 hodnotil dosavadní stav: „Respekt odborů si musíme vybudovat. Respekt odborů po odchodu s. Zápotockého se ztrácel a **dnes není** (zvýrazněno DS). Za předsednictví Zupky a za stavu, který tady se sekretáři byl, se to objevilo. Soudruh Kliment fakticky nemohl řídit práci, i když se práce částeč-

101 Schůze se konala 1.7.1953. VOA, ÚVOS TOK, k. 7.

102 Mimořádná schůze předsednictva Svazu zaměstnanců v energetice 29.6.1953. VOA, ÚVOS Energetika, k. 2.

103 VOA, Cs. akce, inv. č. 7, k. 3 (viz pozn. 93).

104 „Vstup“ J. Tesly do odborové politiky viz pozn..

105 Např. na poradě vedoucích oddělení ÚRO, předsedů a tajemníků ústředních výborů svazů dne 10.10.1953: „Já to řeknu otevřeně. Význam odborové organizace u nás v Československu po odchodu soudruha Zápotockého poklesl. Neštěstím bylo, že soudruh Kliment byl a je stále nemocen a odbory ztrácely na svém významu. Význam odborů nestoupne hned.“ VOA, Cs. akce, inv. č. 8a, k. 3. S tímto hodnocením kontrastuje Kolářovo vystoupení na plenárním schůzi ÚRO 29.9.1953, neboť J. Kolář byl úzce s předchozí etapou svázán a vlastně do jisté míry A. Klimenta v jeho funkci suploval: „Dnes po více jak jednoletém odstupu můžeme sméle konstatovat, že Revoluční odborové hnutí pod vedením svého předsedy soudruha Klimenta všechny tyto úkoly postupně a jistě odpovědně řešilo.“ VOA, Pl.-ÚRO, inv. č. 32, k. 10.

ně zlepšila. Bylo by ovšem nesprávné nevidět nic, ale nedosáhli jsme toho, co jsme dosáhnout mohli... Je třeba dostat odbory na takové postavení, aby skutečně měly autoritu. Vy jste v diskusi potvrdili, že odboráři mnohdy nepracují dobře a pak tu autoritu nemáme. Jestliže chceme, abychom něco znamenali, neznamená to, že budeme někomu dělat služby. Je nemožné, aby se na něčem usnesla vláda a nám pak řekla, že to budeme provádět. Nejsme podřízeni vládě. Mně může zavolat soudruh Novotný a říci, že se na tom usnesl volený orgán strany. Vydá se pak takovéto usnesení: Ukládá se soudruhovi Klimentovi, aby vypracoval politicko-organizační zajištění této akce. Odborům se přitom nechává volnost pro vypracování plánu. Tento plán je pak předložen straně.“<sup>106</sup> To jsou v podstatě jasné limity „nové“ odborové politiky, soustřeďující se výlučně na plnění pokynů ÚV KSČ a redukující samostatnost odborů na volnost při „vnitřním úřadování“. Možná se jednalo i o projev personálních třenic funkcionářů a aparátů ÚRO a vlády, neboť podle slov J. Tesly je na předsednictvu vlády „rozhodujícím“ činitelem jistá soudružka, která se „o nás otírá (rozumí se odbory – pozn. DS), jako bychom byli zbyteční, jako bychom nic nedělali“.<sup>107</sup>

Účelu a funkci odborů byla ostatně podřízena i jejich organizace a vnitřní struktura – a hlavně její praktický chod – oslabující svazové, volené a nižší orgány a přenášející těžiště skutečné rozhodovací pravomoci na úzce vymezený okruh osob, aby bylo zajištěno hladké a operativní plnění a rozpracování přenášených stranických a vládních rozhodnutí bez zbytečných průtahů, procedurálních problémů nebo dokonce možnosti vetování.

Protože studie vychází převážně z materiálů nejvyšších odborových orgánů, může vymezení vzájemného poměru (vztahu) plenárních zasedání ÚRO, představenstva a sekretariátu přispět k správnému posouzení významu a důležitosti jednotlivých pramenů (a diskusí k nim). Porady krajských tajemníků (z KOR), předsedů svazů apod. byly většinou svolávány „ad hoc“ k závažným problémům a měly pouze informativní, doporučovací charakter bez závazných usnesení.

106 VOA, Cs. akce, inv. č. 8a, k. 3, kde dále uvedl: „Letos už bylo těžko někde se ještě vymlouvat na Slánského. Ale na koho se budeme příští rok v lednu a v březnu vymlouvat, když Slánský a celá banda v roce 1952 neměli možnost ovlivňovat, protože byli likvidováni v roce 1952, když v roce 1953 už tato banda neexistovala?“ Teslovy četné výpady proti přežívajícímu „sociáldemokratismu“ v odborech zřejmě nebyly náhodné.

107 Viz. pozn. 104.



Na II. všeodborovém sjezdu v r. 1949 byly přijaty nové stanovy a organizační řád ROH. Řídícím orgánem ROH mezi sjezdy byla stodvacetičlenná Ústřední rada odborů v čele s předsedou a generálním tajemníkem a dalšími 118 členy volenými na sjezdu. Úkolem Ústřední rady odborů bylo řídit odborovou politiku podle zásad schválených sjezdem, mohla výrazně zasahovat i do činnosti svazů – např. rozhodovala o jejich existenci (rušení, slučování apod.). Ke své činnosti si zřizovala aparát – oddělení ÚRO, která shromažďovala a připravovala podklady a rozborů pro vlastní jednání. Význam a vliv některých oddělení byl velmi značný (např. organizačně-instruktorského, kádrového), a i když se jednalo o nevolené, úřednické orgány, podílely se na vlastní stylizaci předkládaných materiálů (a výběru a úpravě faktů). Jejich vedoucí pak mohli díky osobním kontaktům se členy volených orgánů zajišťovat předkládaným materiálům „průchodnost“. V některých případech byli vedením jednotlivých oddělení pověřováni členové ÚRO (např. vedoucí oddělení práce a mzdy v letech 1950–1951 Jaroslav Kolář byl zároveň členem představenstva ÚRO a později členem sekretariátu; v době dlouhodobé nepřítomnosti ho zastupoval A. Kliment při řízení schůzí apod.).

Plenární zasedání ÚRO se konala několikrát ročně (ve sledovaném období to byly 2–4 schůze) a vesměs se omezila buď na pouhé registrování a schvalování materiálů, které připravila příslušná oddělení ÚRO a které již prošly sekretariátem a představenstvem, nebo na odsouhlasení určité politické linie pro práci v odborech apod. Ústřední rada odborů jako celek nepřicházela s iniciativními návrhy mj. také vinou své nesourodosti a těžkopádnosti, neboť jejími členy byli jednak funkcionáři působící přímo v Praze (vlastně ve stejné budově – od r. 1952 v budově bývalého VPÚ na Žižkově –, neboť tam byla přestěhována z bývalého tradičního odborového domu na Perštýně a postupně i z dalších budov v Praze značná část organizačních složek ÚRO a ústředních výborů odborových svazů), jednak nižší funkcionáři okresní a krajské úrovně z celé republiky; ti byli na schůze ÚRO pozváni jen několikrát za rok a už z těchto důvodů nemohli být plně zasvěceni do aktuální problematiky a politických záležitostí. V tom ÚRO sdílela osud většiny formálními právy vybavených orgánů, jejichž účel byl víceméně pouze reprezentativní a „dekorativní“. Ústřední rada odborů volila ze svého středu představenstvo ÚRO, resp. schvalovala již předem navrženou kandidátku.<sup>108</sup> Představenstvo (později se souběžně

108 *Protokol II. všeodborového sjezdu...*, s. 500, VOA, ÚRO-sjezdy, inv. č. 20, k. 7 a jednání generálního sekretariátu z doby těsně před konáním sjezdu.

používalo i označení předsednictvo, které ve stanovách ROH přijatých III. všeodborovým sjezdem v r. 1955 původní termín vytlačilo) bylo zvoleno 15. prosince 1949 hned po skončení sjezdu na ustavující schůzi Ústřední rady odborů a bylo osmačtyřicetičlenné. V průběhu let docházelo k personálním změnám a uvolněná místa (rezignací, zbavením funkcí, členství ap.) byla doplňována náhradníky ÚRO, kteří byli rovněž voleni na sjezdu.

Představenstvo bylo sice formálně rozhodujícím orgánem ROH v období mezi plenárními schůzemi ÚRO, byly mu ale předkládány – často spíše k „posvěcení“ než k rozhodnutí – materiály, které již předem projednal a k schválení doporučil sekretariát ÚRO. Tím se dostáváme k fakticky nejdůležitějšímu orgánu ROH, který měl být pouze operativním a výkonným orgánem představenstva. Provázanost sekretariátu a představenstva dokládá i to, že materiály pro oba orgány připravovala společná kancelář. Na podřízenost sekretariátu představenstvu speciálně upozorňovala schůze generálního sekretariátu ÚRO 26.10.1949 (tedy v době příprav II. všeodborového sjezdu), v jejímž zápisu bylo uvedeno, že sjezd se bude zabývat jen otázkou řádných volených orgánů ÚRO a že otázka sekretariátu je vnitřní, administrativní a technickou záležitostí a bude řešena až po sjezdu tak, aby se sekretariát stal skutečně výkonným orgánem a nikoliv institucí, která by rozhodovala vedle představenstva.<sup>109</sup>

„Dvoukolejnost“ řízení odborů tedy již existovala a pravděpodobně k ní dopomohlo ustavení generálního sekretariátu jako řídicího akčního orgánu po únorových událostech. V původním návrhu organizačního řádu ROH se vedle ÚRO, představenstva a sekretariátu uvažovalo o tzv. prezidiu, v kterém měli zasedat předseda ÚRO, místopředseda a jejich náměstci. Jeho úlohu fakticky sekretariát převzal.<sup>110</sup> K posílení vlivu sekretariátu – jeho členové byli zároveň členy představenstva – a zvláště jeho agilních členů přispíval jeho úzký kontakt s denními úkoly (a vlastně také to, že jeho problematika, náplň práce a složení byly vyjmuty z pořadu jednání všeodborového sjezdu). Ze všech sledovaných orgánů zasedal nejčastěji – přibližně dvakrát týdně – oproti představenstvu, které se scházelo průměrně dvakrát měsíčně.<sup>111</sup> Složení sekretariátu bylo určeno

109 VOA, S-ÚRO, inv. č. 244, k. 5.

110 Viz pozn. 19.

111 V roce 1950 se konalo 110 schůzí sekretariátu, v r. 1951 56 schůzí a v r. 1952 celkem 65 schůzí. V roce 1953 – do 1. července 29 schůzí, v podstatě tedy dvakrát týdně (kromě enormního počtu v r. 1950). Představenstvo vykazovalo



no ještě před sjezdem (Kolský, Marvan, Šmídmajer, Vavříčka, Novák, Šedivý, Cipro a Šén).<sup>112</sup>

V polovině r. 1952 došlo ve složení představenstva a sekretariátu ÚRO k zásadním personálním změnám (viz plenární schůze ÚRO 17.–18.7.1952), provedeným na příkaz stranických orgánů, o čemž svědčí nepřímé důkazy (F. Zupka ve své sebekritice uvedl, že návrh na reorganizaci ROH byl projednáván již devět měsíců a konzultován na zájezdu odborářské delegace v SSSR a dále: „... nejde o to, že by práce členů sekretariátu byla hodnocena jako nesprávná, ale jak jsem uvedl v referátu, sekretariát na své úkoly nestačil, a proto je nutno provést výměnu stráží. Proto nikdo z členů sekretariátu nebude snad trestán, ale bude mu dána příležitost, aby pracoval na jiném úseku, na odpovědném místě.“),<sup>113</sup> nevypluly z vlastní iniciativy odborových orgánů (J. Kolský: „Usnesení, které se předkládá dnešnímu představenstvu na reorganizaci představenstva a sekretariátu je nejen správné, ale i nutné. Konstatujeme celou řadu nedostatků a slabin, které má ROH. Známe ty nedostatky až nyní, nebo jsme je znali už dřív? My jsme ty nedostatky znali a mluvili jsme o nich, ale nenašli jsme odvahu, abychom je odstranili a důkladně vyřešili celý ten problém.“). Základní nedostatek v činnosti sekretariátu spočíval v tom, „že nebral v úvahu volené orgány“; představenstvo tudíž nebylo pracovním orgánem a převládaly v něm „svazové“ zájmy jednotlivých členů (Štěpán Kokeš: „Představenstvo je jako orgán nemožné.“).<sup>114</sup>

Někteří členové ÚRO byli celou kritikou (a sebekritikou F. Zupky) překvapeni a přiznali, že neměli ani tušení o tom, jaké poměry v sekretariátu panovaly. Také při této příležitosti (podobně jako při odvolání vl. n. 52/1953) se vyskytla obava z důsledků vysvětlení těchto změn. Pro dobovou atmosféru byla příznačná téměř anekdotická skutečnost – potvrzu-

přibližně třetinovou aktivitu – v r. 1950 se konalo 20 zasedání, v r. 1951 22 a v r. 1952 celkem 28 zasedání. Do 6.7.1953, kdy bylo přijato usnesení, požadující odvolání vl. n. 52/1953, proběhlo 12 zasedání. Plenární schůze ÚRO se konaly 2–4 ročně.

112 Schůze generálního sekretariátu 5.12.1948, VOA, S-ÚRO, inv.č. 295, k. 5. V červenci 1950 převzal řízení sekretariátu nový předseda ÚRO F. Zupka.

113 Schůze představenstva ÚRO 15.7.1952, VOA, P-ÚRO, inv.č. 155, k. 13. K hodnocení činnosti „starého“ sekretariátu možno uvést M. Vartíková, c.d., s. 189, kde autorka cituje z rkp. poznámek F. Zupky, v nichž kritizuje stav sekretariátu ÚRO, který při svém nástupu do funkce přijal a jehož složení nemohl ovlivnit, neboť J. Tesla (tajemník ÚV KSČ odpovědný za práci odborů) jeho návrhy neakceptoval.

114 VOA, P-ÚRO, inv. č. 155, k. 13.

jící neinformovanost řadových členů volených odborových orgánů – že prostřednictvím tzv. „šeptané“ propagandy lidé v Olomouci již před plenární schůzí ÚRO věděli o připravované výměně předsedy ÚRO a následná diskuse o tomto „úniku“ informací znovu dokumentuje způsob provádění těchto změn (F. Zupka: „V sekretariátu to projednáváno nebylo. Členové o tom nevěděli. A venku se to vědělo.“).<sup>115</sup>

Nové představenstvo bylo zredukováno na 26 členů (19 z původního představenstva, 7 členů nových) a sekretariát byl ustaven v úplně novém složení, v čele s novým předsedou ÚRO A. Klimentem.<sup>116</sup>

Ovšem ani tato personální reorganizace nevyřešila a ani nemohla vyřešit vnější a vnitřní problémy ROH a formálnost představenstva jako orgánu byla pociťována i nadále.

11. března 1953 byl na schůzi sekretariátu projednáván velmi kritický materiál k postavení představenstva a sekretariátu ÚRO. Doslovně se v něm mj. uvádí: „Představenstvo ÚRO se po plenární schůzi v červenci nestalo vrcholným a řídicím orgánem odborového hnutí. Neusměrňuje dosud odborové svazy k hlavním a rozhodujícím úkolům. Spokojuje se s projednáváním někdy i méně důležitých podřadných otázek a mnohdy je ještě mechanicky schvaluje. Dosud není téměř žádný rozdíl mezi náplní práce představenstva a sekretariátu ÚRO. Dochází často k tomu, že představenstvo se usnází k úkolům, ke kterým se již usnesl sekretariát, takže se z představenstva stává pouhý schvalovací orgán. Těžiště práce vrcholného orgánu se nadále soustřeďuje v sekretariátu ÚRO.“<sup>117</sup>

Tato kritika zcela odpovídá získaným poznatkům ze studia vzájemné časové provázanosti projednávání jednotlivých otázek a materiálů a těžko k ní cokoliv doplnit. Snad jen tolik, že sekretariát ÚRO se stal „místem

115 K tomu dále Jaroslav Hrdlička: „Máme rozhodovat o soudruzích, z nichž některé vůbec neznáme...“. Viz pozn. 114.

116 Nové představenstvo bylo navrženo (a na plenární schůzi 17.–18.7.1952 schváleno, VOA, P-ÚRO, inv.č. 29, k. 9) ve složení: Kliment, Zápotocký, Zupka, Cipro, Kolský, Marvan, Vojanec, Koltán, Daubner, Teper, Holý, Kolář, Břina, Veselý, Matošková, Carva, Šmeral, Svobodová, Peterek, Dolejší, Trojanová, Hnilička, Meliška, Skalický, Chmelíková, jako „noví“ členové: Veselý, Svobodová, Trojanová, Hnilička, Meliška, Skalický, Chmelíková. 5.2.1953 pak Marvana nahradil Matuška. Sekretariát byl pak schválen v tomto obsazení: Kliment, Zupka, Kolář, Daubner, Veselý, Trojanová, Hnilička.

117 VOA, S-ÚRO, inv.č. 541, k. 31. – Ze stejných důvodů kritizoval bývalé představenstvo ÚRO na začátku funkčního období nového orgánu 17.1.1950 A. Zápotocký, který rovněž uváděl, že představenstvo nebylo rozhodujícím orgánem ROH. VOA, P-ÚRO, inv. č. 95, k. 6.



kde byly rozhodovány nejdůležitější otázky, kde bylo skutečné řídicí centrum odborů“; ovšem mnohdy byl i on pouze seznámen se záležitostmi, které byly již dříve rozhodnuty na stranické a vládní půdě a sekretariát (resp. jeho řídicí funkce) se omezoval pouze na jejich „interpretaci“ a zajištění. Určitý manévrovací prostor (jistá dávka „autonomie“) zbyl jen pro způsob a metody provádění dané linie.

Materiál jako celek (a tedy vlastně i celá kritika) byl sekretariátem odmítnut (velmi rozhořčeně reagoval např. G. Hnilička, který nicméně připustil, že část představenstva je pasivní, že někteří jeho členové se považují za zástupce svazů a že „někteří si dělají z jednání legraci“), byl vrácen k přepracování a jeho autor Edvín Chleboun měl být přeřazen z organizačního oddělení do jiného oddělení ÚRO.<sup>118</sup>

Naprostou nesamostatnost a „bezradnost“ odborů v této době dokumentují úvahy o jejich personálním posílení „vhodnými“ lidmi (Hnilička: „... tady o nich konkrétně nevíme. Možná, že by nám mohla pomoci strana“) a skutečnost, že po odchodu A. Klimenta na dlouhodobou zdravotní dovolenou v polovině r. 1953 odborové orgány požádaly ústřední výbor KSČ o určení („dosazení“) vhodné osoby na místo jeho zástupce. Stal se jím J. Tesla, který ani nebyl členem ÚRO a do všech orgánů musel být dodatečně kooptován.<sup>119</sup>

118 Edvín Chleboun pak byl dlouholetým vedoucím mezinárodního oddělení.

119 Vskutku „raketový“ nástup J. Tesly do nejvyšších odborových orgánů v rovině zachování formálních náležitostí podává usnesení plenárního zasedání ÚRO z 29.9.1953, které stojí za celkové ocitování: „X. plenární zasedání Ústřední rady odborů bere na vědomí zprávu představenstva o odchodu soudruha Klimenta, předsedy Ústřední rady odborů, na zdravotní dovolenou. Plenární zasedání Ústřední rady odborů souhlasí s povoláním soudruha Josefa Tesly za člena Ústřední rady odborů. Plenární zasedání Ústřední rady odborů volí soudruha Josefa Teslu za člena představenstva Ústřední rady odborů. Plenární zasedání Ústřední rady odborů bere na vědomí rozhodnutí představenstva, že soudruh Josef Tesla bude zvolen představenstvem za prvního sekretáře Ústřední rady odborů a že po dobu zdravotní dovolené předsedy Ústřední rady odborů soudruha Gustava Klimenta přechází na prvního sekretáře soudruha Teslu výkon předsednické funkce a plná odpovědnost za řízení Ústřední rady odborů.“ VOA, PI-ÚRO, inv.č. 32, k. 10. Ihned po kooptaci J. Tesly do ÚRO a představenstva ÚRO, která proběhla na plenárním zasedání ÚRO, se znovu sešlo představenstvo ÚRO a zvolilo J. Teslu prvním sekretářem ÚRO. VOA, P-ÚRO, inv. č. 186, k. 17.

## VIII

### Statistická sonda problému absence a fluktuace

S dílčími údaji o míře absence a fluktuace a s dobovými názory na negativní dopad obou jevů, které byly obsaženy v různých podkladových materiálech pro jednání vlády a nejvyšších všeodborových i svazových orgánů nebo zazněly v diskusi bez jakéhokoliv bližšího odkazu a popisu použitých statistických metod, je nutno pracovat velmi opatrně. Mnohdy se zřejmě jednalo o nereprezentativní vzorky a zvláštní extrémní případy, jejichž vypovídací hodnota o celkovém souboru dat může být zavádějící a které byly uváděny úmyslně, aby prokazovaly rozšíření nežádoucích jevů. Interpretace těchto údajů a názorů, odsuzujících absenci a fluktuaci jako jevy zásadně ovlivňující výsledky hospodářského plánu, je možná až po jejich konfrontaci s několika seriózními statistickými údaji, jež jsou k dispozici. Teprve pak je možno do jisté míry verifikovat použité údaje a kvantifikovat rozšíření obou jevů. V této kapitole si na takovou úplnost není možno činit nároky, spíše jde o sondu z dostupných dat (jsou z let 1947, 1948 a pak až z období od r. 1953).

Podle údajů, jež byly využity v referátu V. Cipra na schůzi představenstva ÚRO 16.6.1948, nebylo za r. 1947 odpracováno z důvodu „neplacené“ absence téměř 19 milionů pracovních směn (přesně 18 812 150). Do kategorie „neplacené“ absence byla zahrnuta omluvená absence způsobená nemocí a úrazem, neplacené volno a absence z důvodu špatné docházky, tj. neomluvené meškání směn. Z této příčiny nebylo odpracováno přibližně 6,6 % celkové pracovní doby všech dělníků v průmyslových odvětvích. Zhruba 2/3 z tohoto počtu pak připadly na tzv. odůvodněnou absenci (nemoc, úrazy apod.) a zbytek – přibližně 6 250 000 směn – činila absence neomluvená. Tento údaj je možno pro názornější představu převést na celoroční absenci 22 500 dělníků – tedy na tzv. „celoroční“ dělníky, kteří „statisticky“ nepracovali celý rok.<sup>120</sup>

Poněkud odlišné jsou údaje Státního úřadu plánovacího, podle nichž celková neplacená absence v r. 1947 byla o trochu vyšší – přes 21 milionů směn (přesně 21 391 500), tj. 71 350 „celoročních“ dělníků.

Statistická data umožňují i srovnání počtu odpadlých směn v jednotlivých výrobních odvětvích a porovnání stavu v národních podnicích se si-

120 VOA, ÚRO-NHK, inv. č. 264, k. 101.



tuací v soukromé sféře. Podle stejného zdroje dopadla tato srovnání hůře pro národní podniky – např. v srpnu 1947 dosáhla absence svého ročního maxima a v národních podnicích činila 28,3 %, v ostatních podnicích „jen“ 18,3 %. Absolutně nejvíce odpadlých směn – přes 13 milionů – vykazoval kovoprůmysl, v kterém bylo zaměstnáno nejvíce dělníků.

Neméně zajímavé jsou i údaje o poměru neplacené absence k celkovému úhrnu absence v jednotlivých odvětvích. V báňském průmyslu se na 18,7 % celkové absence podílela absence způsobená nemocí, úrazy, meškáním směn atd. jen 8,4 %, v oděvnictví na celkově nižší absenci 12,6 % více než polovinou – 68 %.<sup>121</sup>

V roce 1948 bylo v průmyslu zaměstnáno 1 220 089 dělníků a učňů, kteří odpracovali cca 330 milionů směn. Přibližně 25 milionů směn bylo vedeno jako odpadlé neplacené směny, což představuje ve srovnání s předchozím rokem nárůst o téměř čtyři miliony směn. Je tedy možné předpokládat i nárůst neomluvených směn, které nejsou v přehledu zvláště vyčleny.<sup>122</sup> Za léta 1949–1952 v podstatě neexistují žádné publikované souhrnné údaje.

Podle zprávy o vývoji absence pro nemoc a úraz během prvního pěti-letého plánu z počátku r. 1954 bylo v roce 1953 zaměstnáno v průmyslu včetně stavebnictví 1 359 000 dělníků a na úhrnu pracovní doby se celková absence (včetně nemocí, úrazů apod.) podílela 10,7 %, což představovalo úbytek zhruba 43 milionů pracovních směn, tj. 145 200 „celoročních“ dělníků. Materiál rozdělil absenci podle příčin a druhů následovně: na mateřskou dovolenou připadlo 0,8 %, na nemoc a úraz 6,2 %, na plnění státních a jiných povinností 0,6 %, na volno poskytnuté podnikem 1,3 %, prostojem zaviněným podnikem nedostatečnou organizací výroby a přísunem materiálu činily 0,6 % a neomluvená absence představovala jen 0,7 % z celkové pracovní doby, což odpovídá počtu 9200 „celoročních“ dělníků. Tento počet je pak dokonce nižší než v r. 1947, kdy se jejich počet odhadoval zhruba na dvojnásobek – 22 500.<sup>123</sup>

Nezbytné je srovnání těchto údajů s retrospektivními daty statistických ročenek, opět vydávaných od r. 1957. Podle těchto údajů počet pracovníků v průmyslu v r. 1953 činil 1 415 000 a fond pracovní doby

121 *Tamtéž.*

122 *Zprávy Státního úřadu statistického Republiky československé, XXX 1949, Praha 1950, řada G 4-6, č. 15-17.*

123 *VOA, S-ÚRO, inv. č. 620, k. 58.*

294,4 dne. Rozbor využití pracovní doby ukázal, že na jednoho dělníka připadlo 265,5 skutečně odpracovaných směn. Neodpracováno zůstalo 28,9 dne. Neomluvená absence se na tomto úhrnu podílela 1,9 dne, což by představovalo 2 688 500 neomluvených směn ve všech průmyslových odvětvích celkem a na úhrnné sumě pracovní doby se tato absence podílela méně než jedním procentem. Zameškané hodiny během směn, přepočtené na celé pracovní směny, představovaly ale dohromady již tři směny. Na jednoho průmyslového dělníka tak připadlo téměř 5 dnů neomluvené absence, což představovalo v souhrnu 7 075 000 směn. Při propočtech zjistíme, že se jednalo o přibližně 9 200 „celoročních“ dělníků.<sup>124</sup> Tento údaj je v relaci s údaji získanými z výše uvedené zprávy z počátku r. 1954.

Mnohem vyšší míra absence byla udávána ve stavebnictví, což plně odpovídá dobovému hodnocení. V r. 1953 připadalo na jednoho dělníka zaměstnaného na stavbách a na montážích 9 neomluvených absencí, další 3 dny vznikly součtem zameškaných hodin.<sup>125</sup>

Statistické údaje z období po r. 1953 potvrzují každoroční mírný pokles neomluvené absence.<sup>126</sup>

Snížení absence v r. 1953 proti stavu v r. 1952 (její míra není uvedena) je v již několikrát citované Zprávě pro sekretariát ÚRO z počátku r. 1954 odůvodňováno i peněžní reformou, která na snížení neodůvodněné absence měla jistě podíl.<sup>127</sup> V celé zprávě se však neobejvíla zmínka o podílu a významu přesvědčovací kampaně a činnosti ROH, jehož vedení se vládě po odvolání vl.n. 52/1953 zavázalo převzít odpovědnost za vyměření neomluvené absence a fluktuace. Podle autorů zprávy byla naopak práce odborových orgánů v boji proti pracovní neschopnosti a meškání směn ještě stále neuspokojivá.

124 *Statistická ročenka Republiky československé 1957, Praha 1957.*

125 *Tamtéž.*

126 V průmyslu v r. 1954 připadlo na jednoho dělníka průměrně 1,5 neodpracovaných směn, v r. 1955 se stav udržel, ale v r. 1956 to bylo již jen 1,1 pracovní směny. Podobně sestupnou tendenci vykazoval i počet zameškaných hodin během směn. Naopak postupně vzrůstal počet neodpracovaných směn v důsledku školení, brigád a plnění „státem uložených povinností“ – v r. 1954 činil 1,4 směny, v r. 1956 již 2,5 směny, takže tato zameškání již přesáhla počet neomluvených směn.

127 „V důsledku zrušeného vázaného zásobování potravinami a některými průmyslovými výrobky a peněžní reformy z 30. května 1953 a s těmito opatřeními souvisejícího důslednějšího uplatnění zásady odměny podle množství a jakosti práce, zlepšilo se dodržování pracovní kázně.“ Tuto citaci podle *Rudého práva* z 31.1.1954 (na základě zprávy Státního úřadu statistického) uvádí K. Witz, Právní pojem socialistické pracovní kázně, *Právník*, 93, 1954, s. 508.



Pro porovnání je možno doplnit údaje za statisticky poslední „normální“ rok plánovaného hospodářství 1988, kdy neomluvená absence spolu s volnem povoleným správou závodu (data byla udávána dohromady bez rozlišení) představovala 1,7 směny. Tento údaj není o mnoho vyšší než statistické údaje z let 1953–56 a vezmeme-li v úvahu školení a brigády, jejichž množství v této době prudce stoupalo a v souhrnu dokonce předstihlo i počet neomluvených zameškaných směn, dokládá, že neomluvená absence nebyla v tomto období a zřejmě ani ve sledovaném období 1948–1953, pro které jsem neměl k dispozici přímé a průkazné statistické podklady, ve svém celku natolik vysoká, aby mohla působit všechny obtíže, které jí byly voluntaristicky a často alibisticky přičítány.<sup>128</sup> Absence rozhodně nedosáhla takového stupně, aby opravňovala k podobným opatřením, jakým bylo vl.n. 52/1953 o opatřeních proti absenci a fluktuaci.

O důležitější a ve svých důsledcích nepříznivější jev se mohlo jednat jen v některých odvětvích nebo regionech, jako např. na Ostravsku s jeho specifikem těžkého průmyslu, hornictví, celkových životních podmínek a poměrů v tomto kraji, v němž se téměř všechny nepříznivé tendence setkávaly a vzájemně umocňovaly. Podle údajů z odboru evidence a rozboru OKR byl průměrný počet neomluvených absencí na jednoho zaměstnance podstatně vyšší než celostátní průměr, a i když první údaje pocházejí až z r. 1954, je na místě domněnka, že její míra byla v předchozích letech ještě podstatně vyšší.<sup>129</sup> Tuto hypotézu nepřímo potvrzuje srovnávací tabulka absence v hornictví za r. 1937 a za r. 1948. Podle těchto údajů v r. 1937 (v černouhelných revírech) bylo neomluveno jen 0,2 směny na zaměstnance, ale v r. 1948 to byly již 3,2 směny. Podobný, i když méně expanzivní trend se projevil i v hnědouhelných dolech.<sup>130</sup>

Z rozboru fluktuace pracovních sil v hospodářství vyplynulo, že v r. 1947 změnil zaměstnání průměrně každý třetí až čtvrtý zaměstnanec a udržení tohoto trendu se předpokládalo i pro r. 1949.<sup>131</sup> Při celkové bilanci asi tří milionů zaměstnanců v českých zemích by to znamenalo roční fluktuaci téměř jednoho milionu pracovníků. Tato míra fluktuace v podstatě odpovídala vysoké fluktuaci v předválečném Československu. V roce

128 Za problémem absence a fluktuace se často „skrývaly“ důsledky špatné organizace výroby a práce ap., jak přiznávají i některé dobové zprávy a rozbor, které na příslušném místě podrobněji využijeme.

129 Š. Prochovnick, *c.d.*, s. 64.

130 VOA, ÚRO-Soc. odd., inv. č. 96/15a (materiál k fluktuaci v hornictví), k. 97.

131 *Tamtéž.*

1937 změnil zaměstnání průměrně každý třetí zaměstnanec – je ovšem nutno vzít v úvahu tu skutečnost, že se mnohdy jednalo o nedobrovolné změny v důsledku propuštění apod. –, nicméně to byl odraz existujícího trhu pracovních sil a možné horizontální mobility obyvatelstva. V poválečné republice byl obdobný stav již pokládán za varovný signál vážné a nedobré situace v „hospodaření“ pracovními silami.

Tradičně nejvyšší míra fluktuace byla zaznamenávána ve stavebnictví. Podle retrospektivních údajů statistických ročenek činil v r. 1953 z 1000 osob v tzv. evidenčním stavu roční úbytek 736 zaměstnanců, tj. téměř tři čtvrtiny. Odchod povolený podnikem se týkal 206 zaměstnanců, po skončení pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou odešli 174 zaměstnanci a 73 zaměstnanci – tj. přibližně 7 % všech zaměstnanců – odešlo svévolně (jednalo se o nejsledovanější formu tzv. nežádoucí fluktuace), bez řádného rozvázání pracovního poměru. Na zbytku odchodů se pak podílely další důvody. Z rozboru je patrné, že opatření k omezení fluktuace nebyla v praxi striktně dodržována a k pohybům (migraci) obyvatelstva docházelo přes všechny překážky ve značné míře.

Rovněž v hornictví byla fluktuace značná – v r. 1948 odešlo z uhelných dolů 31 695 stálých zaměstnanců, z toho 7050 dokonce svévolně, bez ukončení pracovního poměru.<sup>132</sup>

Poněkud lépe než o celostátních datech jsme informováni o dílčích údajích z jednotlivých závodů, podniků a oblastí.

Podle rozhodnutí sekretariátu ÚRO z 18.7.1951 byly odborové svazy pověřeny, aby společně s ústředními hospodářskými orgány prováděly měsíční vyhodnocování vývoje absence a každé čtvrtletí předkládaly sekretariátu zprávy o výsledcích opatření proti absenci a fluktuaci. Na těchto schůzích pak byly vyhodnocovány různé statistické údaje, jejichž poněkud problematickou hodnotu je třeba mít při práci s nimi na zřeteli.

Ze srovnání průmyslových sektorů podle podílu neomluvené absence na úhrnné absenci jasně vyplývá neutěšená situace především v rudných a uhelných dolech, kde se tento podíl pohyboval kolem 13–14 %. Zatímco v energetice podíl činil jen 3,4 %.<sup>133</sup>

Poměrně četné, ale rovněž nesystematické údaje o rozsahu absence a fluktuace poskytoval vládě pravidelně Státní úřad statistický v rámci rozborů plnění plánu a rozvoje národního hospodářství.<sup>134</sup>

132 *Tamtéž.*

133 VOA, S-ÚRO, inv. č. 439, k. 19.

134 SÚS předkládal vládě zprávy a rozbor, o plnění jednotného hospodářského plánu



Podle těchto údajů se počet absentujících dělníků v první polovině r. 1952 pohyboval mezi 14–18 tisíci a počet zameškaných směn pak od 160 do 230 tisíc. Celkem bylo neomluveně zameškáno 1 400 000 směn, ale v celém stavebnictví, kde bylo zaměstnáno mnohem méně lidí, byla za stejné období neomluvená absence i absolutně vyšší – představovala 1 500 000 směn. Tyto údaje po přepočtech odpovídají zhruba osmi až deseti tisícům „celoročních dělníků“.<sup>135</sup>

Rozbory situace v jednotlivých odvětvích názorně ukazují, že velké rozdíly v míře absence panovaly i uvnitř sektorů a tato míra kolísala podle charakteru závodu, jeho umístění atd. Například v resortu chemického průmyslu byla snad nejvyšší míra absence ve Stalinových závodech, kde činila z celkového fondu pracovní doby 2,5 % (nemoc např. 4,35 %). Spolek Ústí nad Labem vykazoval 0,72 % neomluvené absence a Mitas Praha jen 0,07 %.<sup>136</sup> Rovněž v sektoru energetiky byla absence velmi nízká, podílela se na celkovém fondu pracovní doby několika málo desetinami procenta.<sup>137</sup>

Ani v tak exponovaném podniku jako byl OKR nebyl podíl neomluvené absence příliš velký a pohyboval se kolem jednoho procenta z celkového fondu pracovní doby. V SHD Most dokonce nedosáhl v průměru od r. 1949 do května 1950 ani této výše.<sup>138</sup>

Přesvědčivější jsou údaje o fluktuaci a svévolných odchodech. Ze zmíněného OKR totiž za 1. čtvrtletí odešlo celkem 2278 zaměstnanců, z toho 852 bez řádného rozvázání pracovního poměru.<sup>139</sup> Za celé první pololetí pak odešlo 9832 zaměstnanců, přičemž se ve 2407 případech jed-

a o rozvoji národního hospodářství na základě vl. nařízení 109/1951 Sb. o organizaci statistické služby. K problematice statistiky ve sledovaném období např. Vl. Gruzín, Vl. Vlach, *Příručka ke studiu teorie statistiky*, Praha 1954, s. 26.

135 Návrh opatření k zlepšení péče o pracující (viz usnesení strany a vlády) ze září 1952, SÚA, ÚPV-T, inv. č. 241, k. 22. Tytéž údaje uvádí Zpráva generálního prokurátora o vyhodnocení poznatků z boje proti fluktuaci, absenci a úrazovosti z r. 1953, SÚA, ÚPV-1953, neusp.

136 Zpráva o absenci v chemickém průmyslu z 19.8.1953. SÚA, ÚPV-T, inv. č. 238, k. 22.

137 Zpráva o absenci a fluktuaci v sektoru energetiky ze 7.7.1953. SÚA, ÚPV-T, inv. č. 238, k. 22.

138 Návrh materiálu oddělení práce a mzdy ÚRO o boji proti fluktuaci a absenci z 14.7.1952. SÚA, ÚPV-T, inv. č. 241, k. 22.

139 Rozbor odchodu pracovních sil a příčin vysoké fluktuace vypracovaný Ministerstvem pracovních sil 17.6.1952. SÚA, ÚPV-T, inv.č. 234, k. 21.

nalo o svévolné odchody.<sup>140</sup> Ve Stalinových závodech při celkovém počtu 5730 pracovníků odešlo v 1. čtvrtletí 1952 486 osob, z toho 183 „svévolně“, ale např. ve Spolaně Neratovice byly za stejné období zaznamenány jen tři svévolné odchody při průměrném evidenčním stavu dělníků 2596.<sup>141</sup>

Tuto kapitolu můžeme uzavřít konstatováním, že rozsah absence a fluktuace nebyl nijak mimořádný a objektivně nemohl představovat základní důvod problémů, s kterými se československé hospodářství v letech 1948–1953 potýkalo. Dílčím problémem se oba jevy mohly stát snad jen v některých podnicích a krajích, ale i tam byly vlastně pouhými důsledky mobilizace, neutěšeného stavu pracovišť, nízkých mezd apod., nikoliv příčinami hospodářských potíží.

140 Zpráva o situaci v pracovních silách za 1. pololetí v šesti nejdůležitějších podnicích ostravského kraje, SÚA, ÚPV-T, inv.č. 208, k. 18. Podobně důvodová zpráva k Návrhu opatření ke zlepšení péče o pracující a upevnění pracovní kázně uvádí, že „v dolech a hutích je také největší absolutní a relativní počet dělníků, kteří opouštějí svá zaměstnání svévolně, bez rozvázání pracovního poměru“. SÚA – A ÚV KSC, fond 02/1, schůze 28.1.1953.

141 Rozbor fluktuace v chemickém průmyslu za 1. čtvrtletí 1952, SÚA, ÚPV-T, inv. č. 234, k. 21.



## IX

### Sociologický rozbor příčin absence a fluktuace

Ke studiu absence a fluktuace zaměstnanců ve výrobních oborech a činnostech, v nichž byl výskyt obou jevů nejrozšířenější a nejsledovanější, je nutno přistoupit s vědomím vzájemné provázanosti jejich příčin. Na jedné straně podléhaly společenskopolitickým událostem, na straně druhé vytvářely zpětné vazby a signifikovaly dosud skryté trendy společenského a národohospodářského vývoje.

Pro sledované období 1948–1953 je příznačná postupná rezignace na uchopení celého komplexu souvislostí. Problematika byla kvalifikována z jednostranně akcentovaného hlediska hospodářských priorit na úkor individuálního pohledu. Takové stanovisko se prosadilo i v odborech už díky „postátnění“ ROH a jeho novým „revolučním“ úkolům a plně se uplatnilo v materiálech vzešlých z jeho činnosti. Oba jevy – nejen absence, ale i fluktuace – jsou téměř jednoznačně považovány za negativní a rozbor jejich příčin je nesen utilitární snahou po co nejjednodušším a nejschůdnějším řešení působením na zaměstnance (převážně v dělnických profesích) přesvědčováním, administrativními opatřeními a sankcemi. V této souvislosti je nutno chápat místo a význam vládního nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci. V úvahu přicházelo pochopitelně i postupné zlepšování materiálních a sociálních podmínek na pracovištích, i když nutnost tohoto zlepšování nebyla vždy obecně uznávána a konkrétně realizována. Od psychologických a sociologických aspektů, zohledňujících jedince a jeho postavení ve společnosti, které se uplatňovaly ještě v předúnorovém nebo těsně pounorovém období – i když již tehdy spíše „doplňkově“ – se postupně zcela odstupuje, až je psychologický aspekt redukován jen na sublimovanou podobu vynucovaného pocitu hrdosti a sounáležitosti „pracujících“ k pracovnímu kolektivu, budujícímu uvědoměle i přes různé obtíže socialismus.

Takto vyhocený názor, s jehož projevy se dále seznámíme, nemohl být dlouhodobě hájen a udržen. Na počátku 60. let ještě převažovalo jednostranné, negativní stanovisko,<sup>142</sup> ale v druhé polovině 60. let dochází

142 O proměně názírání na fluktuaci svědčí i její hodnocení v encyklopediích. Ještě v r. 1962 byla hodnocena zásadně negativně jako „nežádoucí přecházení pracovníků z podniku do podniku pro vyhledávání příznivějších pracovních podmínek. Fluktuace je škodlivým zjevem, neboť noví pracovníci, přijatí náhradou za fluk-

k postupné recepci tolerantnějšího chápání a liberálnějšího výkladu, který s určitými omezeními přežil i porážku reformních proudů koncem 60. let. Tak např. „normalizační“ práce J. A. Pichni při zkoumání, zdali je fluktuace fenomén patologický nebo normální, dochází k přirozenému závěru, že každá strana má jiný názor – jiný názor má podnik, z kterého zaměstnanec odchází, jiný podnik, do kterého přichází a rovněž tak i sám zaměstnanec, takže „nemožno hovoriť o fluktuácii ako o patologickom jave. Ustáliť, či ta-ktorá fluktuácia je patologická alebo nie, bolo by možno len pri zhodnosti uznávaných spoločenských hodnôt všetkých na fluktuácii zúčastnených a zainteresovaných strán. Fluktuácia pracovníkov... je teda v zásade fenomén normálny. O normálnosti javu fluktuácie svedčí aj jej zákonné uznanie.“<sup>143</sup>

Toto zákonné uznaní přináší vlastně až první kodifikace pracovního práva – Zákoník práce z r. 1965, který výslovně přiznává zaměstnanci nárok na podání výpovědi a odchod ze zaměstnání po uplynutí výpovědní lhůty. Dosud takový právní nárok neexistoval. Až do této doby – zvláště v padesátých letech – byla fluktuace rozlišována na zdravou a nezdravou. Škodlivou fluktuací byl označován „neúčelný, nežádoucí a hospodářsky škodlivý pohyb pracujících“. Takovou fluktuací byl zejména vnitrooborový přesun bez souhlasu ONV, přechody mezi obory celostátních priorit (např. z hornictví do hutnictví a naopak), přechody mezi obory krajských priorit, přechody do neprioritních oborů a přechody do soukromého sektoru.<sup>144</sup>

tuanty (jedince, kteří mění často zaměstnání, aby dosáhli osobních výhod), se musí znovu zapracovávat.“ *Příruční slovník naučný I*, Praha 1962. V polovině 80. let je její hodnocení „strukturovanější“ a byl jí označen „souhrn změn pracovního poměru v rámci podniku (odvětví, oblastí) způsobených odchodem a příchodem pracovníků... jako typ pracovní mobility je do jisté míry žádoucí, nezbytná pro vývoj ekonomického systému, jde o fluktuaci funkcí, kdy se relativně kryjí hlediska individuální, podniková i celospolečenská. Negativní ekonomický dopad má fluktuace disfunkční (nežádoucí, nadměrná), způsobená obvykle nesprávným fungováním sociálního systému pracoviště (podniku, organizace), ve svých důsledcích může být příčinou disproporcí a dezintegrace pracoviště.“ *Malá československá encyklopedie II*, Praha 1985.

143 Ján A. Pichňa, *Sociologické problémy fluktuácie*, Bratislava 1973, s. 15.

144 Například zasedání představenstva ÚRO 9.2.1950, VOA, P-ÚRO, inv. č. 97, k. 6. I když jsme oba jevy – absenci a fluktuaci – zkoumali společně, je nutné si znovu uvědomit rozdíl mezi omluvenou absencí (která byla mimo rámec zájmu této studie), absencí neomluvenou, prostým střídáním zaměstnání a svévolnými odchody ze zaměstnání. Postup odborů směřoval i k snížení omluvené absence způsobené



Pro získání objektivního stanoviska je nezbytné seznámit se s předpoklady těchto jevů, jak je přinesly sociologické výzkumy. Tento úkol vhodně splňují skripta Štěpána Prochovníka, věnovaná výzkumu fluktuace a neomluvené absence s přihlédnutím ke konkrétní situaci na Ostravsku, už proto, že se jedná o práci pocházející z nedlouhého časového odstupu od sledovaného období a rozebírající jeden z nejproblematičtějších regionů republiky.<sup>145</sup>

Jedním z nejdůležitějších faktorů, majících podíl na výši absence a fluktuace, byla určitá nevážnost práce, pohrdavý postoj k ní, způsobený jistě také dozvuky momentu „ulejváctví“, rozbujelého za protektorátu. K této skutečnosti se připojovaly i další psychologické bariéry v souvislosti s „mobilizací“ pracovních sil a převodem administrativních sil do výroby, vyvolané obecně převiselem poptávky po pracovních silách nad jejich nabídkou. Pro zkoumané období 1948–1953 (a vlastně pro celý poválečný, socialistický vývoj Československa) je příznačný nedostatek pracovních sil. Z představy, že se jedná pouze o relativní nedostatek, vyvolaný nesprávným rozmístěním pracovníků v jednotlivých hospodářských odvětvích, vycházela mj. akce mobilizace pracovních sil a jejich převodu do tzv. hospodářsky důležitějších oborů.

Z toho ostravský sociolog vyvozuje obecně platný závěr, že „v období, kdy existuje pasivní bilance pracovních sil, jsou zpravidla bezprostřed-

nemocemi a úrazem a nesměřoval vždy jen k prevenci, ale i k zesílenému dozoru a dohledu nad lékaři apod., což byl postoj rozhodně negativní, a také proti fluktuaci na základě řádně ukončeného pracovního poměru (tedy proti naprosto přirozenému, nutnému pohybu obyvatelstva), která byla hodnocena v podstatě stejně negativně jako svévolné odchody bez rozvázání pracovního poměru.

145 Štěpán Prochovník, *Sociologické problémy fluktuace pracovních sil*, Ostrava 1969. Na s. 2 uvádí problematičtější a nepřesné tvrzení, že s prvními výzkumy fluktuace u nás se začalo v r. 1963 na Ostravsku. Ve fondu VOA, Národohospodářská komise (NHK) ÚRO, inv. č. 268, k. 102 se nachází seznam „elaborátů vypracovaných v poslední době“ (seznam je z 27.10.1948) sociologickým oddělením Československého ústavu práce, jejichž názvy dokládají, že sociologické výzkumy tohoto problému jsou mnohem staršího data (např. „Změnil byste povolání?“, „O některých příčinách nestálosti pracujících v zaměstnání“, „Absence dělnic v průmyslových závodech“ a též práce J. Šury *O některých příčinách nestálosti pracujících v zaměstnání*, která je uložena ve VOA, ÚRO-Soc. odd., inv.č. 96/15b, k. 97, viz pozn. 30, kap. VI). Za připomínku stojí i produkce Ústavu lidské práce, Vědeckého ústavu ROH apod., která se zlomkovitě dochovala i z předchozích let (1945–1947) ve stejném fondu NHK. Dále VI. Čech, Ed. Jukl, *Sociologie v praxi Západočeského kraje*, Plzeň 1966, s. 111.

ními činiteli, které fluktuaci vyvolávají, samotní pracující a naopak podniky se snaží tyto pracovníky udržet a stabilizovat“.<sup>146</sup> Ve specifických československých podmínkách přebíral „stabilizační“ úlohu podniků „generální“ zaměstnavatel – stát, jeho orgány a v neposlední řadě i ROH. Podniky byly často na odborových schůzích vystaveny výtkám a kritice, že pro dosažení požadované pracovní kázně a stability pracovních sil nevytvářejí adekvátní podmínky.

Povědomí o vztahu disproporce pracovních sil a pracovních míst k absenci a především k fluktuaci se samozřejmě projevovalo v četných diskusích k různým materiálům, zabývajícím se touto problematikou. Na jedné straně odborová funkcionária zdůrazňovali význam odstranění nezaměstnanosti jako jednu z největších vymožeností nového společenského řádu, zároveň jako důsledek tohoto stavu připouštěli laxní a nezodpovědný přístup k práci, který ani v jejich představách neobstál v porovnání s podmínkami „kapitalistického“ Československa. Vznikl těžko překlenutelný paradox, signalizující potenciální nebezpečí, a limity prosazovaného a zaváděného hospodářského modelu řízení. Jelikož nebylo v zásadě možno použít k regulaci migrace obyvatelstva v náležitě míře ekonomické instrumenty, neboť to bylo vyloučeno samotnou podstatou v té době „dogmaticky“ plánovaného hospodářství, nezbylo než sáhnout k zavedení nástrojů administrativní, příkazující povahy, akcentujících moment přinucení a sankcí a ve svých důsledcích cílených (možná do těchto důsledků nedomyšlených) k omezení volného pohybu občanů a příkazující je do daného závodu a výroby, k určité profesi a zaměstnání.

Nesmělé pokusy o zavedení „hmotné zainteresovanosti“ k omezení fluktuace, např. předpisy o věrnostním přídatku horníků, ale nepředstavovaly – zvláště před provedením měnové reformy – svou výší závažný zdroj příjmu a nevyvolávaly zřejmě očekávaný motivační efekt.

Pro posuzování absence a fluktuace odborovými orgány (jedná se o tzv. nejvyšší odborové orgány – plenární schůze, představenstvo a sekretariát, jejichž materiály jsou uloženy ve VOA) hlavně od přelomu 40. a 50. let je příznačné, že vycházejí z potřeb společnosti a průmyslových podniků jako primárních. To bylo typické i pro jiné orgány (může překvapit právě v odborech, které měly vycházet z potřeb zaměstnanců jako prvotních) a pro celkové převládající společenské klima, které nevytvářelo vhodné prostředí pro pochopení a řešení zájmů a potřeb individua. „Sub-

146 Š. Prochovník, *c.d.*, s. 10.



jekt – fluktuant byl chápán jako něco manipulovatelného, nebo s čím by mělo být manipulováno.<sup>147</sup>

Problém fluktuace ale nebyl způsoben jen prostým převisem pracovních míst nad nabídkou pracovních sil, ale jednalo se také o důsledek individuálních a neorganizovaných konfliktů. Tyto konflikty jsou opakem tzv. organizovaných skupinových konfliktů, které jsou řízeny institucemi – v západní společnosti ve výrobní sféře odbory. V Československu „po roce 1948 odbory ztratily, přesněji řečeno do značné míry omezily svoji ochrannářskou funkci a krédem jejich činnosti se stal úkol vést pracující k vybudování socialismu“.<sup>148</sup> Protože západní modely o projevech řízených konfliktů byly v naší realitě 50. let nepoužitelné, celá oblast existujících disproporcí ve výrobní a společenské sféře se přesunula do jiné strukturální roviny a vystoupila jako projev neorganizovaných konfliktů, mezi které právě absence a fluktuace patří.<sup>149</sup> Stručně řečeno, lidé reagovali na nevyhovující a dlouhodobě neřešené až neřešitelné poměry útekem, odchodem z dosavadního pracoviště a vyhledávali příznivější podmínky.

Š. Prochovnick předkládá následnou enumeraci základních důvodů stojících v pozadí (či na počátku) těchto konfliktů: nemoc, konfliktní psychické stavy individua, změna stavu – sňatek, rozvod – mimopracovní a pracovní konflikty, problémy péče podniku o pracující (v podstatě jenom prvky této množiny byly uznávány za vážné příčiny v dobovém kontextu), občanská izolace individua vyvolaná např. národnostními třenicemi, nesouhlas individua s politickým zřízením (není jasno, nakolik se skutečně aktivně a uvědoměle, i když značně pošetile uplatňovalo ve formě „záškodnictví“ a sabotáží a nakolik se jednalo o vykonstruovaná obvinění), šikanování nadřízenými a samozřejmě také snaha o osobní prospěch na úkor celku, společnosti. V reálném životě ovšem docházelo k libovolným kombinacím zmíněných faktorů, ke kterým mnohdy přistupovaly i další specifické momenty. „Ve světle těchto úvah se nám hospodářští pracovníci

147 *Tamtéž*, s. 12.

148 *Tamtéž*, s. 23.

149 *Tamtéž*, s. 20-21, kde se také objevuje hodnocení podle americké sociologie: „Zaměstnavatelé a vedení projevují opozici v politickém vlivu vůči odborům, podporují jednostranné výchovné a propagandistické kroky vlastního programu.“ Domnívám se, že v ČSR ve sledovaném období (a nejen v něm) odbory skutečně plně přešly na platformu hospodářského vedení právě v důrazu, který kladly – v lepším případě – na propagandu a výchovu jako hlavní metodu aktivizace zaměstnanců k plnění pracovních povinností.

a někteří funkcionáři, kteří se v minulém období, jež předcházelo sociologickým výzkumům, snažili o postižení příčin fluktuace, jeví jako hráči Sportky.“<sup>150</sup>

Jen ojediněle se v pramenech odborové provenience setkáváme s jiným vysvětlením absence a fluktuace než již zmíněnou nedostatečnou péčí podniků o zaměstnance. Většinou jen ve zprávách „zdola“ (od nižších odborových orgánů) zasílaných ÚRO se objevují stopy „občanské izolovanosti“, hlavně u brigádníků a převedených zaměstnanců. Ta pak měla být vyřešena vytvořením takových podmínek, aby v novém, do té doby pro ně neznámém prostředí, „zdomácněli“. Občas se objevují i stížnosti na špatné přijímání nových zaměstnanců ze strany starších „kádrových“ dělníků a na projevy národnostní nenávisli.<sup>151</sup> Všechny tyto příčiny bezpochyby existovaly a bezpochyby se projevovaly mnohem důrazněji, ale máme o nich jen skromné doklady, neboť byly zřejmě úmyslně pro sumarizovaná hlášení a důvodové zprávy materiálů projednávaných nejvyššími odborovými orgány pečlivě potlačovány. Můžeme předpokládat evidentní snahu uměle zúžit celý problém na neoprávněnou snahu jedince o vlastní prospěch na úkor celku.

Zajímavé poznatky přinesl výzkum fluktuace se zřetelem k sociální mobilitě, provedený na Ostravsku na jaře r. 1967 pod Prochovnickovým vedením. Fluktuaci je možno podle výsledků této dotazníkové ankety interpretovat jako specifickou formu horizontální mobility obyvatelstva. K tomuto názoru se svou definicí fluktuace přiklonil na počátku normalizačního období již citovaný J. A. Pichňa, který fluktuaci vymezuje jako „mobilitu účastníků společenského systému pracovního profesijního systému so zámenou spoločenskoprofesionálnej pozície“.<sup>152</sup>

Ostravský výzkum prokázal, že „čím je nižší původní socioprofesionální postavení pracovníka, tím je vyšší efekt z fluktuace a naopak“.<sup>153</sup> Do „čtvrté“ fluktuace si pracovník výrazně zlepšuje své postavení; pak se sice akcelerace zpomaluje, ale i u typických fluktuantů ještě převažují vý-

150 *Tamtéž*, s. 26.

151 Zpráva o neúspěšně probíhající brigádě sokolovských horníků na Ostravsku, VOA, ÚRO-Soc. odd., inv. č. 109/2, k. 109 a Zpráva Československých stavebních závodů o situaci v ostravském stavebnictví, VOA, ÚRO-NHK, inv. č. 285, k. 107.

152 J. A. Pichňa, *c.d.*, s. 11.

153 Š. Prochovnick, *c.d.*, s. 103, 107-112, kde poukazuje na dosud převládající negativní hodnocení fluktuace a konfrontuje je s výhodností otevřenosti vztahu podnik – společnost, který umožňuje řešit různé konfliktní a jinak neřešitelné situace.



hody ze změny pracovního poměru nad nevýhodami. Čím nižší je socio-profesionální postavení fluktuanta, tím větší je v důsledku fluktuace vertikální pohyb. Naopak ti pracovníci, kteří nefluktují a zachovávají věrnost podniku, zůstávají v drtivé většině na stejné úrovni svého socioprofesionálního postavení. Jejich postup je pomalý a realizuje se možnostmi vnitropodnikové kariéry. Ve svých důsledcích tedy fluktuace – resp. volná horizontální mobilita mezi podnikem a společností – nabízí pracovníkovi perspektivy vertikálního pohybu (postupu), a zároveň řeší různé problémy jedinců i podniků, které by byly jinými metodami jen těžko řešitelné (např. získání bytu, vyloučení zdlouhavého dojíždění do zaměstnání apod.). V tomto hodnocení pak klady převažují nebo přinejmenším vyrovnávají i negativní stránky, které s sebou fluktuace přináší a kterou si plně uvědomuje i západní sociologie, a které byly v předchozím období 50. let jednoznačně akcentovány (jde např. o náklady spojené se získáním a zaškolením nového pracovníka, o náklady vynakládané na činnost osobního oddělení apod.). Nepochopení těchto souvislostí a v jistém ohledu kladného významu fluktuace přispělo k společenskému napětí sledovaného období 1948–1953.

Nicméně i při respektování fluktuace jako zákonitého a právně podloženého jevu je v obecném zájmu udržet její míru v „rozumných“ dimenzích. „Jestliže fluktuace přesáhne optimální hranici... stává se nebezpečím pro stabilitu sociálního systému podniku a překážkou pro plnění jeho cílů. Velký rozsah fluktuace ukazuje na nedostatky v řízení podniku a jestliže jde o vysoký stupeň fluktuace v celém národním hospodářství, pak je projevem nedostatků v celospolečenském řízení... V našem národním hospodářství však fluktuace pracovních sil dosud nedosáhla takových rozměrů, že by narušovala stabilitu systému... V některých odvětvích ovšem bylo dosaženo hranice únosnosti, jako např. v hornictví a ve stavebnictví.“<sup>154</sup>

Argumentace negativními dopady přílišné fluktuace pracovníků na plnění národohospodářských ukazatelů je tedy do jisté míry oprávněná (ovšem jak vyplývá i z naší statistické sondy, u nás tento problém byl spíše uměle vytvořen). Jinak na tyto jevy nazírají dobové studie a prameny.

V poznámce zmíněná studie o fluktuaci – vlastně zpráva o dotazníkovém výzkumu prováděném na přelomu ledna a února 1948 J. Šůrou v nejmenovaném pražském elektrotechnickém závodě – publikovaná v létě téhož roku pravděpodobně jen pro vnitřní potřebu Československého

154 *Tamtéž*, s. 112.

ústavu práce a některých dalších institucí, považuje fluktuaci za obecně nežádoucí jev.<sup>155</sup>

Zkoumaný vzorek tvořilo 318 dělníků a dělnic, kteří vystoupili ze zaměstnání v r. 1947. Na 353 dělníků pracujících v závodě v lednu 1948 připadlo 148 vystoupivších v r. 1947 a na 387 dělnic 170 vystoupivších ve stejném období. Dotazníkové akce zkoumající příčiny odchodu ze závodu se zúčastnilo téměř 300 respondentů, což je naprostá většina z celkového počtu vystoupivších zaměstnanců.

Stratifikace fluktuantů a „stálých“ zaměstnanců podle věku a kvalifikace ukázala, že nejvíce fluktovali mladí pomocní dělníci do 25 let. Kategorie kvalifikovaných dělníků vykazovala nejvyšší stabilitu pracovního poměru okolo 30. roku věku, u starších pak míra stabilizovanosti klesala, což autor výzkumu uvedl do souvislosti s tím, že v daném závodě převládaly jednoduché pracovní operace, při kterých dělník nenašel plné uplatnění. Tato skutečnost se ocitla v rozporu s nároky těchto řemeslníků, „kteří si uvědomují svoji kvalifikaci a chtějí ji mít výdělkem plně zhodnocenu“. U žen nad 45 let fluktuace téměř mizí. Většina fluktuantů pracovala v závodě kratší dobu než jeden rok, takže je pravděpodobné, že factory vyvolávající fluktuaci působí nejsilněji na počátku zaměstnancova pobytu v novém zaměstnání. S přibývajícím věkem roste vnějšíkové přizpůsobení poměrům – adaptace, a zároveň se prohlubuje vnitřní přizpůsobení – asimilace. Lidé si za čas „zvykají na některé nepříjemné stránky nové situace životní“. Z toho J. Šůra dále dovozuje, že je „důležitým úkolem hledat cesty, jak usnadnit a urychlit nejen vnější, ale i vnitřní přizpůsobení nového zaměstnance novému prostředí“.

Autor si také všímá pracovních a sociálních podmínek a prostředí v závodě – hygienická zařízení (šatny, umývárny) byla v původní budově zcela nedostačující a částečně byla zlepšena až za protektorátu, ale stále zůstala víceméně nevyhovující. Mezi uváděnými příčinami odchodu z podniku však tyto neuspokojivé podmínky nebyly nejdůležitější. Na prvním místě figurovaly – jak je obvyklé – pekuniární záležitosti – otázka odměňování a norem. Různé věkové a profesní kategorie uváděly různé křivdy a disproporce – ať skutečné či údajné a odůvodnitelné. Mladí dělníci poukazovali na zvýhodnění starších zaměstnanců, kteří jsou při stejné práci zařazeni do vyšších mzdových skupin, nově přijatí byli nespokojeni s finančním zvýhodněním déle v závodě zaměstnaných pracovníků apod.

155 VOA, ÚRO-Soc. odd., inv. č. 96/15b, k. 97.



Dále se jednalo o nezanedbatelný pocit nespokojení z vykonávané práce. Mnozí pracovníci odešli proto, že se v daném závodě a zaměstnání plně nerealizovali. Někteří respondenti došli až k formulování obecných postulátů, že by každý měl mít možnost vykonávat práci, ke které má chuť, a zazněl dokonce požadavek, aby úřady ochrany práce byly zrušeny a „dovoleno každému hledat si práci podle svého přání“, čímž by byl zpochybněn jeden z pilířů „řízení práce“. Některé odpovědi se intuitivně přiblížily problému dvacátého století – problému odcizení. „Připadal jsem si jako stroj. Montoval jsem součástky, ale nevěděl jsem, která k čemu slouží. To ovšem nikoho nezajímalo, jen když jsem dělal kusy. Jak se říká, nepatrná, bezvýznamná součástka stroje, která se lehko nahradí jinou – to byl můj dojem dělníka z tohoto závodu.“ Monotónnost a jednotvárnost práce a s nimi spojené průvodní jevy není tedy možné při výzkumu absence a fluktuace podceňovat. Mladí dělníci jako by se při zamyšlení nad důvody, které je vedly k odchodu (či častějšímu střídání zaměstnání) rozpomínali na staré časy tovaryšského vandrování – uváděli totiž mezi rozhodujícími důvody i touhu nabýt nových zkušeností, „poznat, jak se to dělá jinde“.

Nezanedbatelnou roli sehrály nevyhovující sociální vztahy a vazby v závodě – v přezíravém postoji nadřízených spatřovali respondenti podceňování své osoby. Dalším uváděným důvodem bylo nestejně rozdělování práce mistrem jednotlivým pracovníkům podle osobních sympatií.<sup>156</sup> Na dalším místě uváděli dotazovaní špatné jednání s nově nastoupivšími zaměstnanci a „pocit opuštěnosti“ v novém prostředí, živě vyraživostí starších (zřejmě ve smyslu „služebním“) pracovníků.

Autor výzkumu na podkladě těchto údajů připouští fluktuaci jako projev nespokojenosti zaměstnanců s dosavadním pracovním poměrem a jako výraz celkového „tělesného i duševního habitu“ zaměstnance, ale zároveň je podle jeho názoru její vysoký stupeň a značné rozšíření umožněno především nedostatkem pracovních sil téměř ve všech výrobních odvětvích a blahovůli, s jakou je tolerována a umožňována (ve sledovaném závodě byla téměř 43 %).

Závěrem své zprávy navrhl některá opatření k odstranění uváděných faktorů nespokojenosti: přezkoumání zásad mzdového systému, zlepšení

156 *Tamtéž*; z odpovědí respondentů vyplývají zajímavé poukazy na politikářství v závodech před únorem 1948, na politický „klíč“ obsazování vedoucích míst apod.

úkolování práce, zvýšení zájmu o člověka ve výrobě a jeho zařazení k vhodné činnosti, zlepšení péče o nově přijímané zaměstnance a zohlednění skutečnosti, že proces adaptace a asimilace neprobíhá u každého stejně, ale že je podmíněn organickopsychickou uzpůsobeností jednotlivých osob.

Tento poněkud podrobnější rozbor dobové studie není na škodu, uvážíme-li, že se jedná o jeden z mála sociologických výzkumů fluktuace ve sledovaném období, který navíc podává přehled názorů samotných „fluktuantů“, takže se jedná i o pohled z „druhé“ strany.

V podstatě ve stejných intencích, respektujících ještě složitost celého problému a odůvodněnost některých příčin, ale vcelku posuzujících již oba jevy zásadně negativně, byl koncipován oběžník ministerstva sociální péče č. 8/1948, adresovaný zemským a okresním úřadům ochrany práce, v němž byly připomenuty jejich úkoly při řízení práce a konkrétně při sledování a omezení „nezdravé“ fluktuace. O „zdravé“ fluktuaci je možno podle tohoto oběžníku hovořit pouze potud, pokud „ji lze usměrnit do pracovních oborů důležitých nebo důležitějších z hlediska hospodářské situace státu, resp. pokud přispívá k mobilizaci skrytých rezerv“. V opačném případě se jedná o fluktuaci škodlivou, protože způsobuje ztrátu pracovního času, podvrací klid v závodech, působí vzrůst výdajů na zaučení dělnictva, podlamuje autoritu orgánů povolanych k řízení práce, snižuje jakost výrobků a zvyšuje správné náklady jak podniků, tak i úřadů. Její příčiny spočívaly v touze zaměstnanců po vyšší sociální úrovni, v neurovaných a nestabilních poměrech v některých oblastech, např. v pohraničí, demoralizujícím vlivu práce se štítících osob apod. Nárůst fluktuace byl podle tohoto materiálu do jisté míry způsoben § 13 dekretu o všeobecné pracovní povinnosti č. 88 z r. 1945, který umožňoval rozvázání pracovního poměru dohodou bez nutného předběžného souhlasu úřadů ochrany práce. Úřady ochrany práce by tedy měly věnovat zvýšenou pozornost závodům s nejvyšší fluktuací a zjišťovat její příčiny, které budou nejčastěji spočívat v nesprávném pojetí mzdových tarifů, v nehygienickém pracovním prostředí, v chování nadřízených, nevyhovujícím ubytování, nemožnosti doškolení a zvyšování kvalifikace apod. Ovšem na druhé straně zaměstnanci, kteří často mění „neúčelně svá pracovní místa, smějí být včleněni v první řadě jen do oborů opomíjených“.<sup>157</sup>

157 VOA, ÚRO-Soc. odd., inv. č. 67/2a, k. 65.



„Ministerské“ provenience je i zpráva pro viceministra Fišeru o fluktuaci pracujících, která je mj. pozoruhodná i tím, že přináší doklad o tom, že nejen odbory byly konfrontovány s iniciativními návrhy z ministerstva sociální péče a státní sféry vůbec (při připomínkových řízeních k osnovám zákonů, směrnic, nařízení atd.), ale že podobné impulzy přicházely do státní správy i z odborů, už díky „personální“ unii odborů a předsednictva vlády. Podnět k této zprávě a k oživení zájmu ministerstva o tuto problematiku dal totiž projev předsedy vlády A. Zápotockého na plenárním zasedání ÚRO (jehož byl do června r. 1950 předsedou), „který kriticky zhodnotil dosavadní postup všech zúčastněných činitelů proti fluktuaci“ a ministerstvo přiměl, aby zhodnotilo „zjev fluktuace v jeho rozsahu, pokusilo se odhalit všechny nedostatky dosavadního postupu a vyvodilo závěry pro další práci“.<sup>158</sup> Zpráva uvedla následující pořadí příčin způsobujících fluktuaci: sociální – 34 %, zdravotní – 18 %, „zvláštní“ – 13 %, jiné nezbytné příčiny – 12 %, zavinění zaměstnance – 5 %, zavinění zaměstnavatele – 1 %. Zbytek fluktuace – 17 % byla tzv. „zdravá, žádoucí“ fluktuace.

Ve zprávě se dále uvádělo, že péče zaměstnavatelů o pracovní kádry je dosud nedostatečná a že přetrvává neodpovědný přístup při přijímání nových zaměstnanců, kteří řádně nerozvázali předchozí pracovní poměr, což je umožněno nedůsledností referátů práce ONV, které dávají k takovému jednání často souhlas. Nezdravou fluktuaci dále podporuje „neregulovaná novinová inzerce“.

Problém fluktuace byl v dobových dokumentech vždy spojován s problematikou absence – nejčastěji pak s absencí neomluvenou, kterou výslovně postihuje i vládní nařízení 52/1953 Sb. I když v pozadí „boje proti absenci a fluktuaci“ bylo zvýšení počtu skutečně odpracovaných směn (hodin), směřoval tedy rovněž k omezení absence omluvené, způsobené nemocí, úrazem nebo jinými příčinami ležícími na straně zaměstnance. Tento druh absence nebude dále – až na některé aspekty krátkodobě poskytovaného volna k vyřizování neodkladných soukromých záležitostí – rozebírán, i když i počet zameškaných směn z důvodů nemoci se odbory snažily různými prostředky minimalizovat.

Souvislost obou jevů vysvětluje polský sociolog Ziomek jako vystupňování zaměstnancovy sebeobrany vůči okleštěnému právu na změnu zaměstnání. Když se pracovník (hlavně v mladším věku) nemůže přizpůsobit

158 VOA, ÚRO-Soc. odd., inv. č. 96/15b, k. 97.

novým a těžkým pracovním podmínkám, snaží se dosáhnout propuštění hlavně na základě nemoci. Když tímto způsobem nedosáhne propuštění, začíná „bulat“. Když i to zklame, opustí práci bez výpovědi. Tak přerůstá neomluvené meškání směn ve fluktuaci.<sup>159</sup>

Š. Prochovník kořeny absence a jejího nárůstu spatřuje především v tom, že „v socialistické společnosti... jsou násilím vtaženy do výrobního procesu desetitisíce lidí s biologickými, psychologickými, morálními a společenskými defekty...; jejich společenský nonkonformismus je tak převeden z oblasti společenské do oblasti výrobní činnosti a při celkové bilanci pracovních sil, která je v důsledku rozvoje ekonomiky pasivní, bylo umožněno této vrstvě parazitovat.“<sup>160</sup>

V oddílu práce věnované absenci provádí autor rozbor absence především na Ostravsku, jednom z nejcitlivějších míst republiky, pokud jde o pracovní kázeň. Jeho závěry jsou natolik průkazné, že je lze s menšími omezeními vztáhnout i na období let 1945–1953. V těchto letech se stalo „bulačství“ v OKR „přímo masovým jevem, kdy počet zameškaných směn se na některých dolech pohyboval okolo 25 %“.<sup>161</sup> V souvislosti s dočasnou konsolidací osazenstva OKR došlo k určitému poklesu absence. Po opětovném přechodu na extenzivní rozvoj v r. 1956, provázeném přílivem nových pracovníků, došlo k dalšímu uvolnění pracovní disciplíny, takže „bulačství“ dosáhlo svého maxima v r. 1962.<sup>162</sup>

Neomluvená absence tedy souvisí s charakterem výroby, s jejím extenzivním rozvojem, upřednostňujícím kvantitu na úkor kvality. Dále obecně platí, že čím je práce namáhavější, nekulturnější a nebezpečnější, tím je bulačství více rozšířeno. V OKR byl počet neomluvených hodin 2–4 krát vyšší než v VŽKG nebo NHKG.<sup>163</sup>

159 Š. Prochovník, *c.d.*, s. 74.

160 *Tamtéž*, s. 73. K tomu dále poznamenává, že bulačství „stalo se téměř specifikou socialistické společnosti“, k čemuž přispěly v minulosti šířené nesprávné proklamace o charakteru práce za socialismu (je radostná, tvořivá, prostá odcizení). Tyto představy byly pracovníky konfrontovány s realitou, „která zvláště v hornictví, hutnictví a stavebnictví zdaleka není tak růžová“. *Tamtéž*, s. 102. Blíže k této závažné příčině v následující kapitole, kde jsou uvedeny konkrétní postřehy z praxe apod.

161 *Tamtéž*, s. 76, na s. 74 uvedeny tabulky zameškaných směn v OKR v období 1954–1966.

162 *Tamtéž*, s. 76.

163 *Tamtéž*, s. 78.



Profil „bulače“, vypracovaný na podkladě spisů Okresního soudu v Ostravě ze 60. let, je následovný: notorický bulač pochází téměř výlučně z rozvrácených dělnických rodin, často se jedná o „chuligány“ a alkoholy. Příležitostní bulači pocházejí naproti tomu většinou ze spořádaných dělnických rodin, jsou mladí, svobodní, bydlí na ubytovnách a rekrutují se více z českých zemí, a to z poměrně kulturních oblastí, kde byly dobré možnosti společenského využití.<sup>164</sup>

Příčiny bulačství dělí na objektivní a subjektivní. Mezi objektivní příčiny neomluveného meškání směn na Ostravsku (kromě některých specifických bodů se výsledky výzkumu mohou vztáhnout i na jiné oblasti) patří – podobně jako v případě fluktuace – na první místo nesoulad mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, takže pracovník není nucen bát se o své místo. Dále je to špatný vztah vyšších hospodářských pracovníků včetně mistrů k podřízeným, nedostatek kulturních institucí, společné ubytování na ubikacích, kde mohou již „narušení“ pracovníci – notoričtí bulači – ovlivňovat negativně ostatní, charakter práce a podmínky na pracovišti. Mezi specifické ostravské momenty patří jednostranná skladba průmyslu, mající za následek nedostatek žen a „špína a nevzhlednost staré Ostravy, které v mnoha případech znemožňují vytvoření hlubších, kladných citových vztahů k tomuto městu“.<sup>165</sup>

Mezi subjektivní příčiny patří již zmíněné vrozené biologickopsychologické vady lidí, nesprávná výchova v rodinách, nízký výdělek, rozvrácené rodinné poměry, alkoholismus.<sup>166</sup>

Jedním z prvních a zároveň nejkompexnějších rozborů této problematiky, vypracovaným na odborové půdě v letech 1948–1953, který obstojí před kritickým pohledem, a proto jej zařazují do této kapitoly, byla podkladová analýza národohospodářské komise ÚRO (NHK) pro referát Václava Cipra, který přednesl na zasedání představenstva 16. června 1948.<sup>167</sup>

164 *Tamtéž*, s. 80-81.

165 *Tamtéž*, s. 82.

166 *Tamtéž*, s. 83.

167 VOA, NHK-ÚRO, inv.č. 264, k. 101. – Problematikou absence a fluktuace se v r. 1948 zabýval také sekretariát ÚRO. Na jeho zasedání 26.7. hovořil A. Kliment, v této době již také ministr průmyslu, o „opatřeních, která by bylo třeba učinit v boji proti absenci a fluktuaci jak po linii ministerstva sociální péče, ministerstva průmyslu a případně jiných úřadů, tak po linii ÚRO“. Dále upozornil zejména na nutnost úpravy vánočního příspěvku a úpravy zákonné normy o dovolené a na nutnost „ideologického školení a výchovy zaměstnanců v boji proti absenci a fluktuaci“. Od počátku docházelo k pokusu o kombinaci dvou přístupů – jisté mate-

NHK se pravděpodobně podílela i na konečné redakci tohoto referátu. V tomto pojetí jsou absence i fluktuace už jednoznačně považovány za faktory, významně negativně ovlivňující národní hospodářství, hlavně v některých odvětvích a oblastech. Proto, že se jedná o „zjev tak vážný, musíme zjistit příčiny a učinit taková opatření, aby byla zjednána náprava“. Na druhé straně je rozbor příčin veden snahou po maximální objektivizaci těchto příčin s převažujícím důrazem na příčiny společensko-ekonomické povahy. Objektivní důvody autoři materiálu shledávají v celkovém poválečném období a v jeho vnitřních problémech, které není možno odstranit okamžitě. V analýze nepřevažují voluntaristické tendence, typické pro pozdější „pseudoanalýzy“, nepřipouštějící objektivní příčiny, a v důsledku toho ani adekvátní způsoby řešení.

Nejvýznamnější příčiny „absentérství“ byly shrnuty do několika skupin.

1. Přebytek konzumní síly a nedostatek konzumního zboží, které snižují u pracujících zájem na vyšších výdělcích;
2. výrobní poměry v závodech a jednotlivých průmyslových odvětvích;
3. vzrůst procenta přesčasových hodin – tato část mzdy nepodléhá zdanění a tím je způsobeno zvyšování přebytku kupní síly a nezájem pracujících na větším výdělku v normální pracovní době;
4. zavedení nemocenských dávek od 1.1.1947 již za první tři dny nemoci;
5. nedokonalý mzdový systém, který v některých průmys-

riálních zájmech zaměstnání a věrnosti podniku a apelu na politické a morální uvědomění.

VOA, S-ÚRO, inv.č. 138, k. 4. – S originálními návrhy přicházely i nižší složky lidové správy. Některé byly v průběhu let de facto aplikovány, jako např. návrh okresního AV NF v Náchodě, který navrhoval řešit „katastrofální“ nedostatek pracovních sil v textilnictví a zemědělství na okrese zavedením všeobecné pracovní povinnosti mladých občanů a „dáním do klidu přespočetných živností, obchodů a přidělením takto získaných sil do cihelen, stavebnictví, zemědělství, dolů a textilnictví“.

VOA, ÚRO-Soc. odd., inv.č. 67/2b, k. 65. – Sledovaná problematika se příležitostně ocitla i v zorném poli nižších odborových orgánů jak všeodborové, tak svazové linie, a to zvláště při hodnocení určitého období na konferencích, na kterých byl sled úkolů, uložených ROH stranou a vládou, rozpracován na místní či svazové podmínky. V těchto dílčích údajích a reflexích jsou uváděny jednotlivé konkrétní případy a příklady a zdůrazněna nezbytnost potlačení absence i fluktuace. Zpráva k III. všeodborové konferenci v Praze 15.–16.10.1949, s. 43-44, Zpráva k III. krajské všeodborové konferenci, Plzeň 15.–16.10.1949, Zpráva o činnosti Svazu zaměstnanců v průmyslu textilním a kožařském k II. celostátní konferenci, Brno 12.–13.11.1949, s. 38 n., Zpráva o činnosti ROH – Svazu zaměstnanců v dopravě, Praha 1952, s. 12, Zpráva o činnosti ROH – Svazu zaměstnanců v hornictví k III. celostátní konferenci, Praha 1952, s. 18-19 a mnoho dalších.



lových odvětvích nebo i v jednotlivých závodech umožňuje při menší námaze neúměrně vysoké výdělků; 6. benevolence lékařů a jejich neodůvodněná obava, aby jim nebyla vytýkána asociálnost při uznávání nemocných; 7. vedení závodu neprovádí dostatečným způsobem kontrolu absence a neuvědomuje o hospodářských škodách zaviněných absentérstvím své zaměstnance; 8. nedostatek pracujících v řadě oborů a odvětví umožňuje v době absence docílit vyšší výdělků než v době zaměstnání – „melouchy u všech řemeslných prací“; 9. obtíže při obstarávání nákupu potravin a šatstva, které nutí zejména ženy k obstarávání „životních nezbytností v době pracovní“.

Nezanedbatelnou příčinou bylo i rozšíření zaměstnanosti ve vrstvách, které byly do pracovního procesu nově zapojovány. Vzrůst absence byl působen mj. rostoucím počtem zaměstnaných žen a osob se sníženou pracovní schopností, a to zvláště v takových případech, kdy je vedení závodu nezařadilo na vhodná pracovní místa s vyhovující pracovní dobou. K tomuto výčtu bylo rukou dopsáno: „septanda, že bude válka“ a „nedokončená a špatná organizace průmyslu“.

Ke zprávě byla připojena i statistická data o nemocnosti a procentu odpadlých směn, která dokazují úměru mezi absencí a stupněm namáhavosti práce (tak ve 4. čtvrtletí r. 1947 odpadlo v báňském průmyslu 18,2 %, v hutnictví 15,6 %, naproti tomu v méně namáhavých odvětvích – v textilním průmyslu 11,2 % a v cukrovarnictví jen 6,2 % pracovních hodin).

Zajímavě dopadlo srovnání míry absence na Slovensku s mírou absence v historických českých zemích. Na Slovensku byla v r. 1947 absence menší a tento jev byl vysvětlován „poměrně značnými pracovními rezervami, z nichž je možno nahradit pracovníky vykazující velkou absencí“. V průmyslových oblastech Čech a Moravy pracovní rezervy naopak chyběly a na snížení absence tak nemohl být vykonáván náležitý tlak.

Další statistické údaje o celkovém počtu odpadlých směn za r. 1947 budou rozebrány v kapitole věnované statistice. Zde jen uveďme interpretaci těchto ukazatelů a trendů. „Dnes, kdy odpadla nutnost boje o práva pracujících, se ukazuje, že určitá část našich pracujících pokládá své pracovní úkoly a povinnosti za méně důležité než v době kapitalistického řádu, či dokonce zneužívá předpokladů pro dobrovolnou pracovní kázeň.“ Již od prvních fází „zostřeného“ dohledu odborů nad touto problematikou zaznívají v pozadí jejich přístupu i „temné“ tóny zatím jen potenciálních postihů. Projevují se i v tomto jinak objektivním a fundovaném materiálu, neboť absence způsobená nemocností byla zpochybňována poukazem na

„ulejváctví“, které označovalo „předstíranou nemoc stejně jako nechuf k práci, která v některých případech takřka hraničí s vědomými pokusy o sabotážnictví“.<sup>168</sup>

K odstranění zjištěných příčin byly vypracovány příslušné návrhy opatření. 1. Zmenšení přebytku konzumní síly obyvatelstva vyšší výrobou spotřebních statků nebo novou mzdovou, daňovou a cenovou politikou – se změnou orientace čs. hospodářství na těžký průmysl mohl být požadavek vyšší produkce spotřebního zboží realizován jen jako perspektivní a kupní síla byla odstraněna vlastně administrativním opatřením – měnovou reformou; 2. opětovně měla být zavedena třídní karanténa lhůta pro přiznání nemocenských dávek národního pojištění; 3. nivelizace mzdového systému; 4. zlepšení zdravotních opatření v oborech a odvětvích, vykazujících pro namáhavost práce a špatná zdravotní opatření vysokou absencí; 5. propuštění nepotřebných zaměstnanců, aby se snížil celkový nedostatek pracovních sil – tzv. „důsledné provádění zásady ekonomického hospodaření pracovní silou“; 6. soutěžení mezi odvětvími, podniky a závody o nejmenší absenci a povinná evidence a kontrola absence; 7. úprava pracovní doby žen a úprava prodejní doby; 8. odnětí sociálních výhod (přednostního zásobování, rekreace a jiných mimořádných odměn) těm, kteří nechodí řádně do práce; 9. důsledné zlepšování organizace práce, výroby, mechanizace a zavádění racionalizace; 10. politické uvědomování, které by sledovalo snížení absence i fluktuace a tím i zvyšování výroby, produktivity a tempa výstavby.

Na první pohled převažují racionální ekonomické momenty nad „doplňkovými“ voluntaristickými a nereálnými stimuly, na které byl ovšem postupně přenášen hlavní důraz.

Vlastní Ciprův referát v podstatě vychází z osnovy podkladové analýzy; některé příčiny pomíjí (hlavně ty, které „jdou“ na kloub celého hospodářského systému a zmiňují přebytek konzumní síly obyvatelstva aj.), jiné naopak akcentuje a blíže objasňuje.<sup>169</sup> Vyšší nemocnost např. v porovnání s posledním „normálním“ hospodářským rokem první republiky – rokem 1937 – byla způsobena nejen tzv. „ulejváctvím“, ale také zdravotními poměry obyvatelstva. S tímto pozoruhodným a přehlíženým argumentem se

168 V tomto případě ovšem nevíme a je jen velmi obtížné i jen přibližně zjistit, do jaké míry se ve výrobě opravdu projevovaly skutečné a cílené sabotáže a nakolik šlo např. jen o manuální nešikovnost převedených administrativních zaměstnanců, či o pouhou pochopitelnou snahu přizpůsobit tempo stroje sobě a nikoliv naopak.

169 Schůze představenstva ÚRO 16.6.1948, VOA, P-ÚRO, inv. č. 62, k. 4.



již později v materiálech a diskusích na toto téma nesetkáváme. „Je zde stále nedostatek výživy od dob válečných a kromě toho pracovní a nervové vypětí v době války... projevuje se větší náchylnost k onemocnění v důsledku nedostatků ve výživě. Chybí nám hlavně mléko, máslo, zelenina a ovoce.“ Tento argument byl dále rozveden v diskusi; člen představenstva Josef Šmíd majer ocenil, že referát otevřel problematiku absencí také z jiné stránky. „Je zde celá řada objektivních příčin, které způsobují absentismus u zaměstnanců. Myslím, že při nedostatečné výživě, která dnes ještě je, vyžadujeme od našich zaměstnanců velké výkony. Projevuje se to v tom, jestliže jde úředník a dělník v neděli na brigádu, stane se často, že v pondělí se nedostaví do zaměstnání.“

Jako další důvody připadaly v úvahu „... častější úrazy při zvýšeném pracovním tempu a při nedostatečné zapracovanosti (při brigádách)“. Tím se poněkud dostáváme mimo vlastní okruh absence neomluvené, ale zároveň se tak nepřímo dovídáme o podmínkách a poměrech brigádníků, které spolupůsobily při jejich časté fluktuaci.

Nárůst nemocnosti byl pozorně sledován také z aspektu možného ohrožení nového systému národního pojištění, při jehož projektování nebylo počítáno se vzestupným trendem nemocnosti a vyšším úhrnem poskytnutých dávek.

Referát tedy více méně respektuje složitost obou sledovaných jevů, vyzývá k jejich podrobnému studiu a analýze, neboť to je jediná možnost, jak se propracovat „až k samotnému jedinci jako pracovní jednotce“.

Celkové resumé je tedy adekvátní složitosti celé problematiky: „Bude záležet na sociálních odděleních našeho znárodněného průmyslu, aby zjišťovala další příčiny a vztahy jednotlivých absencí v poměru k jiným základním sociálním znakům (bydlení, pracovní prostředí, domácí poměry, mzdy) i v poměru k duševnímu založení jednotlivců (poměr k práci, poměr k podniku, ke spolupracovníkům, spokojenost z povolání apod.)“.

Odbory měly vykonávat dvojakou úlohu a při respektování ekonomických stimulů k odstranění absence (i když asi také ne vždy vhodně ekonomicky domyšlených) zároveň využívat možností „ideologických“ prostředků. „Odbory čeká na tomto úseku největší kus práce. Hlavně na poli pracovní morálky odbory musí být ideovým vůdcem v plánovaném boji proti nemocnosti a ulejšťování. Do značné míry tu pomůže zavedení úkolových mezd a revize správnosti jejich výše.“

V diskusi k tomuto referátu zazněly některé iniciativní návrhy k omezení absence (Josef Kolský: „Považoval bych za nutné, v případě i v tisku uveřejňovat křiklavé případy... Jsou příklady, kdy v továrnách zavedli po-

kutu a povedlo se jim absentismus omezit.“). František Zupka přímo navrhl, aby organizační oddělení ÚRO spolu s NHK a sociálněpolitickou komisí vypracovalo směrnice, na podkladě kterých by byl uskutečněn boj proti absenci.

Do vlastního referátu nebyla zahrnuta problematika fluktuace, která byla v podkladových materiálech rozebrána podobným způsobem jako absence. Za její hlavní příčiny byly považovány: 1. Lepší výrobní podmínky v jednotlivých výrobních odvětvích nebo i v jednotlivých podnicích ve stejných odvětvích, které přetahují zaměstnance z ostatních odvětví nebo z jiných závodů téhož odvětví; 2. lepší sociální, mzdové a životní podmínky v některých závodech a oblastech; 3. nedostatek pracujících, který umožňuje značnému počtu zaměstnanců opouštět pracovní místa (na Slovensku byla nejen nižší absence, ale v důsledku nižší poptávky po pracovních silách – zaviněné nižším stupněm industrializace – i nižší míra fluktuace); 4. přesun německých zaměstnanců z pohraničí do vnitrozemí zvýšil fluktuaci v pohraničí – v odvětvích, které mají své podniky hlavně v pohraničí, byla fluktuace vyšší, protože němečtí pracovníci byli nahrazení novými silami, které „se dosud nesžily se svým pracovním prostředím a nemají tak kladný poměr k závodu, v němž pracují, jako pracující ve vnitrozemských závodech, kteří tam pracují již dlouhou dobu a touto dlouhou dobou si vytvořili kladnější poměr ke své práci“; 5. stejně jako v případě absence byla fluktuace vyšší v namáhavějších odvětvích (v báňském průmyslu 17,8 %, v hutnictví 12,7 %, ale v pivovarnictví jen 3,9 % a v energetice 1 %).

Ani tento rozbor však nepřekročil „vlastní stín“ a nebyl schopen fluktuaci přiznat žádná pozitiva, ani funkci nezbytného ventilu nahromaděných problémů; celkově ji považuje jen za „svévolný odchod ze zaměstnání“, i když tímto termínem bylo později označováno opuštění pracoviště bez řádného rozvázání pracovního poměru.

Opatření k snížení fluktuace byla rozdělena následovně: 1. Odstranění rozdílu mezi pohraničím a vnitrozemím v kulturních, sociálních a mzdových podmínkách; 2. zlepšení výrobních podmínek v závodech a odvětvích s trvale vyšší fluktuací; 3. zlepšení sociálních, bytových a zásobovacích podmínek; 4. zlepšení mzdových sazeb; 5. odpovědnější a pevnější přístup vedení závodů, a to v naprosté spolupráci „s ostatním dělnictvem“; 6. odnětí určitých výhod těm, kteří nadměrně střídají zaměstnání – osobám, u nichž byla pochybnost o jejich stálosti v zaměstnání „nebudíž přídělena práce, vyžadující odborného zapracování, aby náklad vynaložený na jejich zaučení nebyl vynaložen zbytečně“, jednorázové výhody nebo



jiné výhody, na něž není právního nároku, „buďtež nově přijatým zaměstnancům přiznány až po určité zkušební době“; 7. soutěžení mezi závody o nejnižší procento fluktuace; 8. pracující dělnictvo mělo být soustavně uvědomováno o ztrátách vznikajících nízkou výkonností při zapracování a o možnostech úrazů nezpracovaných dělníků, aby si „každý uvědomil, že nadměrnou fluktuací poškozují nejen celek, ale i sebe samotného“.

Zvyšováním každodenní péče o člověka se měl u zaměstnanců zvýšit pocit jistoty, důvěry a kladný poměr k závodu či pracovišti, což předznamenává pozdější apely na nutnost vytvoření „závodního patriotismu“ jako mechanismu zabraňujícího absenci a fluktuaci.

V jistém ohledu konkretizování některých výše uvedených navrhovaných opatření přináší blíže neurčený materiál, pocházející zřejmě z první poloviny r. 1948, který se rovněž nachází ve fondu sociálního oddělení ÚRO.<sup>170</sup> I podle tohoto dokumentu je fluktuace považována za negativní průvodní zjev plné zaměstnanosti. Příčiny jejího vzniku jsou rozšířeny na nevhodné bytové podmínky a nevhodnou zásobovací situaci v některých krajích, povahu práce a psychologické okolnosti. K vyřešení bytového problému – jako jedné z tzv. dlouhodobých příčin fluktuace – mělo přispět ministerstvo techniky tím, že měly být přednostně stavěny obytné domy v blízkosti „hutnických a hornických pásů“. Dále mělo být zlepšeno zásobování a nastolena „rovnoměrnost“ v mzdové hladině. Ke krátkodobým opatřením, jež měla být realizována ihned, byly zařazeny: psychologické a politické působení, poskytnutí materiálních výhod nefluktuujícím zaměstnancům věrným závodu a administrativní opatření. Konkrétně bylo navrhováno, aby byly změněny stanovy všech podpůrných fondů jednotlivých podniků v tom smyslu, aby z výhod těchto fondů byli vyloučeni „přelétaví“ zaměstnanci. Jednalo se v podstatě o začátek omezování jejich působnosti, směřující v konečné fázi k jejich úplnému zrušení v letech 1952–1954.<sup>171</sup>

Ministerstvo průmyslu bylo vyzváno, aby uložilo generálním ředitelům osobní odpovědnost za dodržování dosud platného ustanovení „§ 7 odst. 1 vl.n. č. 404/1942, jímž se zakazovalo jakékoliv jednání směřující k tomu, aby zaměstnanec byl ze svého místa odlákán nabídkou vyšší mzdy nebo jiných příznivějších pracovních podmínek. Nadále měly být plně vy-

170 VOA, ÚRO-Soc. odd., inv. č. 96/15a, k. 97.

171 Ve VOA, ve fondech jednotlivých ústředních výborů svazů aj. se nachází k problematice podpůrných fondů řada dosud jen částečně využitých materiálů.

užívány trestní sankce citovaného zákona a pokud by byly nedostatečné, mělo ministerstvo sociální péče vypracovat normu, která by je zostřovala.<sup>172</sup> Totéž ministerstvo mělo uložit úřadům ochrany práce, „aby byla zavedena evidence všech zaměstnanců, kteří často mění místa“. Tato evidence měla být soustředěna v ministerstvu, které mělo rozhodnout o dalších opatřeních na základě získaných zkušeností.<sup>173</sup>

Tuto část je možno uzavřít konstatováním, že výše uvedené a reproduované materiály představují „špičku“ dobových rozborů příčin absence a fluktuace a jejich úrovni se pozdější „rozbor“ již nepřibližují, neboť nepostihují skutečné příčiny, ale namnoze jen od nich odvozené jevy bez znalostí hlubších souvislostí, spojených s restrukturalizací či přímo destrukcí stávajících společensko-ekonomických vztahů.

Skutečnost, že lidé nechodí řádně do zaměstnání a mění svá pracoviště a profese v rozporu se „společensky“ prospěšným trendem, chápali a vykládali odpovědní vládní a odboroví činitelé v průběhu dalších let již s daleko menším pochopením pro složitost celé problematiky. Je možné tak dokumentovat posun v interpretaci těchto skutečností směrem k jejich zploštění a zjednodušení a postupný příklon k jednoznačnému omezení volnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance a k nekompromisnímu postupu proti absenci a fluktuaci. Zřetelný je naprostý odklon od pochopení a zohlednění subjektivních, individuálních osobních potřeb.<sup>174</sup> Zřejmě nejkompexněji byly „reduované“ příčiny spolu s návrhem

172 V původním znění byly stanoveny pokuty až do výše 100 000 Kčs.

173 Do jakých absurdit bylo ministerstvo sociální péče ochotno zajít, svědčí jeho návrh na provádění kontroly obyvatelstva „v pracovní době, která by byla prováděna tak, že by byly kontrolovány osoby na místech, kde se tvoří shluky občanstva a jejichž účel je pochybný (automaty, průchody, fronty na zábavní podniky apod.). Kontroly by měly být prováděny zdrženlivým způsobem úředníky úřadů ochrany práce za asistence orgánů SNB a za studijní účasti Československého ústavu práce“. To bylo příliš i pro odbory, jejichž vedení vyslovilo s tímto opatřením nesouhlas a doporučilo ministerstvu, aby zvolilo jiné formy kontroly pracovních poměrů. Schůze generálního sekretariátu ÚRO 5.10.1948, VOA, S-ÚRO, inv. č. 148, k. 4; SÚA, ÚPV-T, inv. č. 238, k. 22.

174 O poklesu sociologického rozměru celé problematiky a o rezignaci na široce zaměřené výzkumy, jaké byly podnikány do r. 1948, svědčí odpověď ministra J. Havelky na dotaz, zda probíhá zjišťování příčin fluktuace. Podle J. Havelky údajně k tomuto zjišťování opravdu docházelo (ale spíše se jednalo o prostou evidenci bez dalších rozborů, a to ještě o evidenci velmi problematickou, neboť mnohé důvody nebyly důvody skutečnými, ale pouze zástupnými, aby snáze došlo k rozvázání pracovního



na jejich odstranění podány v návrhu usnesení strany a vlády ke zlepšení péče o pracující a upevnění pracovní kázně z podzimu r. 1952, který byl vypracován ministerstvem pracovních sil paralelně s návrhem osnovy studovaného vládního nařízení. Tento materiál shrnoval všechny „uznávané“ příčiny, které byly nahodile a roztroušeně obsaženy v mnoha dílčích zprávách o situaci v různých podnicích a oblastech.<sup>175</sup>

Mezi klíčovými příčinami byla uváděna nedostatečná péče závodů, jejich vedení a spolupracovníků, věnovaná novým zaměstnancům (v rámci převodu pracovních sil), ženám a absolventům státních pracovních záloh. Konkrétní forma tohoto postoje spočívala např. v jejich nedostatečném zaškolování (v hornictví se vyskytovaly zřejmě nezdárné případy, kdy noví zaměstnanci byli odesíláni na šachty bez jakéhokoliv předběžného školení, pouze s „nedostatečným informačním letákem“).<sup>176</sup> Tito pracovníci pak nemohli aspirovat na lepší a lépe placená místa a v důsledku této „diskriminace“ pozbývali perspektivu na zvýšení mzdy apod.

Další nedostatek spočíval v mzdové politice. V této době se projevil silný nivelizační mzdový tendence, které byly podrobeny kritice, neboť tak docházelo k odstranění rozdílu mezi různými druhy zaměstnání nestejně náročnosti apod.,<sup>177</sup> ale zároveň se návrhy na řešení této situace pohybovaly v bludném kruhu, neboť stejně ostré kritice byly vystaveny a podrobeny tzv. „černé“ mzdy – vyplácení různých prémie a příplatků, kterými se závody snažily tuto nivelizaci narušit; tyto „spontánní“ pokusy nemohly být akceptovány již proto, že se jednalo o samostatný postup, který nebezpečně narušoval zásady státně řízeného hospodářství a státně řízené rozmisťování pracovních sil. Zaměstnanci z „důležitých“ závodů těžkého průmyslu, v nichž se pracovalo za obtížnějších podmínek, odcházeli totiž do těchto závodů za lepšími výdělkovými možnostmi. Oficiálně navrhovaná a přijatelná opatření tedy směřovala k odbourání časových mezd

oměru) a sám uvedl rozbor neprůkazného vzorku 15 pracovníků Motorletu Praha (mezi důvody figurovaly rodinné důvody, změna bydliště, mateřská dovolená aj., ve dvou případech „pracovní nespolehlivost“ a v dalších dvou „svévolný odchod“). SÚA – A ÚV KSČ, fond 100/24, schůze vlády 17.6.1952; SÚA, ÚPV-T, inv. č. 238, k. 22.

175 SÚA – A ÚV KSČ, fond 02/1 pro schůzi 28.1.1953.

176 VOA, P-ÚRO, inv. č. 134, k. 10. K problematice „nových“ zaměstnanců, příčinám jejich absence a fluktuace apod. též následující kapitola.

177 Mzdová nivelizace tak nesplnila očekávaný efekt odstranění přechodů mezi různými obory, který naznačovala některá dřívější řešení – viz pozn. 26 – podkladový materiál pro referát V. Cipra.

a jejich nahrazení úkolovými mzdami. S tím také souviselo zpevnování norem a další nepopulární opatření, která ve svých důsledcích rozhodně ekonomicky nepůsobila na udržení zaměstnanců v namáhavých provozech, v nichž i vinou technické zaostalosti a nedostatečné organizovanosti práce bylo obtížné za zprůmyslněného režimu dosahovat trvale vyšší mzdy.

Negativní dopad na pracovní morálku a odchody pracovníků měl i katastrofální nedostatek bytů.

Závažné příčiny však spočívaly také v samotném neutěšeném stavu pracovišť, v zaostávání mechanizace „obtížných prací, takže zde noví zaměstnanci neradi nastupují práci nebo brzy odcházejí jinam“. Velké nedostatky vedoucí k nárůstu pracovních úrazů přetrvávaly v bezpečnosti práce. Kritice byla podrobena rovněž nedostatečná síť zdravotnických zařízení, špatné zásobování, nevhodná provozní doba obchodů a špatné možnosti kulturního vyžití na nových sídlištích. Souhrn všech těchto příčin vedl přirozeně k tomu, že požadovaná „hrdost na svůj závod“ a idealistická apelace na „závodní patriotismus“, který mělo vedení závodů spolu se závodními radami u nových pracovníků „vypěstovat“ a který měl být jedním z prostředků vytvoření stabilních pracovních kolektivů, nemohla v této době dojít svého naplnění a přinést očekávané výsledky.<sup>178</sup>

Uvedený materiál také napadl stávající pracovní právní předpisy z podobných pozic, jako podobné tiskoviny a rozbor dané problematiky. Tím jednoznačně vytvářel předpoklady pro přijetí změn v předpisech o rozvázaní pracovních poměrů, proplácení zameškaných směn apod., jak je přinášel návrh osnovy vládního nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci.

Zobecnující náhled, znovu uvádějící do problematiky – i když díky specifické původce značně deformovaný – lidský rozměr, přináší zpráva ge-

178 Zcela protikladně byly formulovány vládou úkoly ministrům těžkého průmyslu, kteří měli uskutečňovat opatření ke snižování fluktuace ve svých resortech a zvláště v podnicích, do nichž směřoval organizovaný nábor, a ministrům lehkého průmyslu, z kterého naopak měli pracovníci odcházet a kteří proto měli učinit všechna opatření k splnění kvóty uvolňovaných pracovních sil. Pak ovšem těžko hovořit o možnosti důvěry v nosnost „závodního patriotismu“. SÚA – A ÚV KSČ, fond 100/24, schůze vlády 22.7.1952 (usnesení). Všechny tyto a podobné výzvy adresované pracujícím, apelující na jejich morálku a dovolávající se jejich pracovní cti, hrdosti atd., musely ztroskotat již proto, že „jednostranná orientace aktivity pracujících na oblast výroby, není-li doplněna rozmachem politické aktivity, po určité době vede k oslabení pracovní aktivity, což se také v posledním roce naší pětiletky potvrdilo“. K. Kaplan, Od peněžní reformy k 10. sjezdu KSČ, *Sborník historický*, č. 11/1963, s. 360.



nerálního prokurátora z léta r. 1953 (již po odvolání vládního nařízení, ale reflektující situaci od počátku r. 1953).<sup>179</sup> Také tato zpráva kritizovala nedostatky v náboru pracovních sil a ostatní výše uváděné důvody absence a fluktuace, ale jako další podstatné důvody byly uváděny i tyto: „Nechť k práci vůbec nebo nestálost v práci, která zejména mladé lidi vede k tomu, aby rychle střídali práci a šli na pracoviště, kde podle svého názoru lehčeji a více vydělají. Mimoto je dosti pracovníků, kteří jsou prostě zvyklí dělat jenom občas a žít pak vždy určitý čas z toho, co si vydělali a nové zaměstnání hledat teprve potom, když peníze spotřebovali. Ani mezi těmito lidmi nejsou všichni nenapravitelní a i zde zvýšením masověpolitické práce bylo by možno vykonati mnoho.“ Podle zjištění okresních a krajských prokurátorů se na absenci a fluktuaci nejvíce podíleli mladí zaměstnanci od 19 do 26 let a podíl stálých zaměstnanců a pracovníků z organizovaného náboru na obou jevech byl rozdílný podle regionů. Největší výskyt absence podle těchto zpráv vykazovaly podniky těžby uhlí a rud, hutě, velké stavby a některé závody těžkého strojírenství. Ve výčtu závodů, v kterých se vyskytovala hromadná absence, figurovaly např. OKR a ostatní hornické revíry, kladenské hutě, výstavba přehrady Slapy, Královské cementárny a mnoho dalších.<sup>180</sup>

Pro ilustraci někdy strohé výčtu již vypreparovaných příčin je přece jen vhodné seznámit se ve zkratce s rozbory situace v některých regionech a výrobních odvětvích, prováděných v letech 1952 a 1953, z nichž vyplyne rozsah zjištěných nedostatků a příčin, jejich konkrétní projevy a další souvislosti. Tak při kontrole ve Vítkovických stavbách Kunčice bylo zjištěno, že absence pracovníků je mj. způsobována jejich předčasným od-

179 SÚA, ÚPV-1953, neuspořádané.

180 V ostravském kraji více fluktovali a absentovali brigádníci než stálí zaměstnanci, v kraji Ústí nad Labem tomu bylo opačně. Tuto skutečnost je možno vysvětlit tím, že ze Slezska nebyli odsunuti tzv. volkslistaři, původní domácí obyvatelstvo se vztahem ke kraji a k určitým hodnotám (pracovitost, úcta k autoritě), kdežto v severních Čechách došlo k obměně obyvatelstva a noví obyvatelé dosud neměli vztah ke kraji, práci v něm apod. – Podle zprávy o dodržování socialistické zákonnosti, která odráží stav z počátku druhé poloviny 50. let, připadl „největší počet odsouzených pro absenci a fluktuaci na doly – 2274 osob, z krajů nejvíc na Ostravu, kde bylo odsouzeno 1112, v Ústeckém kraji 499 a v Pražském kraji 177 osob. Druhým sektorem, který vykazuje nejvyšší počet odsouzených pro tyto trestné činy, je stavebnictví s celkovým počtem 634 potrestaných osob, z nichž většina pracovala ve stejných krajích. Pak následuje strojírenství se 152, zemědělství se 140 a hutě se 137 osobami“. VOA, P-ÚRO, inv. č. 256, k. 32.

jezdem do místa trvalého bydliště (již v pátek odpoledne), přičemž se zpět na pracoviště vraceli až v pondělí odpoledne nebo dokonce v úterý ráno. Dalším faktorem negativně ovlivňujícím využívání pracovní doby byly prostoje u kiosků, při obědě nebo v důsledku nedostatečné připravenosti pracovišť.

Svévolné odchody pracovníků získaných v organizovaném náboru byly jistě také výsledkem konfrontace nereálných slibů o mzdových možnostech a jiných výhodách (jako např. získání bytu) na nových pracovištích s realitou, na což upozorňovaly četné studie a rozbory, o kterých jsme se zmínili výše. Podle zjištění v Kunčicích sice v řadě aspektů – ubytování, stravování, kulturní vyžití zaměstnanců apod. – došlo oproti stavu v r. 1951 ke zlepšení, ale přesto přetrvávala řada problémů; jen *in margine* uvádím zahmyzení některých ubytoven, permanentní nepořádek a špína na většině z nich. Proto mělo vedení na podkladě doporučení kontrolních orgánů MPS zajistit pravidelné výměny ložního prádla, vybělení a dezinfekci těchto objektů.<sup>181</sup> Soudný badatel si jistě učiní obrázek o stavu v předešlých letech.

Stejně tak přetrvávaly problémy v bytové „politice“. K 30.9.1952 mělo být OKR předáno 2814 bytů, ale skutečně jich k stanovenému termínu bylo k užívání předáno 848, což představovalo pouze 30 % dohodnutého počtu.<sup>182</sup>

Poměrně podrobně byly analyzovány příčiny fluktuace ve stavebnictví za 1. čtvrtletí r. 1952 ve zprávě ministra stavebního průmyslu.<sup>183</sup> Na čelném místě rozbor uvádí snahu zaměstnanců pracovat co nejbliže místa trvalého bydliště a snahu o trvale vysoký výdělek některých kategorií stavebních zaměstnanců. Ti po ukončení té fáze stavby, která poskytuje možnosti nejvyšších výdělků, odcházejí svévolně na jiné stavby, které jsou v takové fázi rozestavenosti, že jejich profese, např. kopáčů, tesařů, ale i zedníků, jsou nejžádanější a nejhonorovanější. Dále působily příznivější mzdové podmínky na stavbách prováděných komunálními podniky spadajícími do resortu ministerstva vnitra. Specifické byly ty případy, kdy po

181 SÚA, ÚPV-T, inv.č. 1046, k. 168.

182 Zpráva o plnění úkolů na úseku MPS za říjen 1952, SÚA, ÚPV-T, inv. č. 1046, k. 168. – Svědectví o přetrvávající neutěšené bytové situaci i v následujících letech a jejím negativním dopadu na pracovní morálku podává např. zpráva pro vládu o příčinách fluktuace v uhelných dolech z počátku r. 1955. VOA, S-ÚRO, inv. č. 676, k. 78.

183 SÚA, ÚPV-T, inv. č. 234, k. 21.



skončení stavebních akcí v pohraničí a následném úsilí závodů přemístit pracovníky na jiná staveniště ve vnitrozemí, rozvazovaly pracovní poměry zaměstnanců samy pracovní referáty ONV s odůvodněním, že není možné vysídlit pohraničí.

Tyto důvody byly sice v lecčem typické pro stavebnictví, ale v podstatě byly obecně platné. Na nespokojenost s trvalým či dlouhodobým odloučením od domova – návštěvy „stavařů“ u jejich rodin byly povolány totiž jen jednou za tři měsíce – poukazoval ředitel Hlavní správy staveb Bratislava Štral, který rovněž odůvodňoval předčasné odjezdy pracovníků domů a následnou sobotní absenci tím, že vymezená doba volna mnohdy nedostačuje na cestu apod.<sup>184</sup> K těmto důvodům přistupovaly ještě další. Problémy působili rovněž cikánští pracovníci svým způsobem života. Nábor byl mnohdy (jak bude uvedeno v další kapitole) prováděn bez ohledu na kvalitu získávaných pracovníků, „zejména z řad chronických fluktuantů a cikánů, kteří s sebou přivázejí na pracoviště velmi početné rodiny a obsazují s nimi a posléze znehodnocují ubikace, a proto s nimi závody raději samy rozvazují pracovní poměr“. Rozbor ovšem přiznává podíl viny závodů na nedostatečné péči o nové pracovníky, kterou pocítují zvláště ti, kteří dříve „žili a strávali se v rodině“.

Podobné příčiny (nevyhovující mzdové podmínky, odloučenost od rodiny apod.) přináší rozbor fluktuace vypracovaný MPS 17.6.1952.<sup>185</sup> Podle autorů však tyto důvody nejsou uváděny ve statistických přehledech ve výčtu příčin ukončení pracovních poměrů, neboť z těchto důvodů by se zaměstnanci nemohl být pracovní poměr rozvázán; proto zaměstnanci uváděli důvody jiné. Za důležitou příčinu byla uvedena „nepřátelská propaganda“, která v rozborech absence a fluktuace jinak nefigurovala, „záměrně šířená za tím účelem, aby noví pracovníci byli odrazeni od nástupu v dolech“. Této propagandě mnozí údajně podléhali (vezme-li v úvahu podmínky na pracovištích, pouze formální instruktáže apod., je celý problém poukazem na „nepřátelskou propagandu“ opět posunován mimo racionální rámec) a vraceli se v krátké době zpět domů.

184 VOA, Org. odd., inv.č. 486, k. 146. – Tento problém zůstal hlavně ve stavebnictví nadále aktuální a při úvahách o zkracování pracovní doby v r. 1956 se objevil dokonce návrh, aby byl v tomto sektoru zaveden pětidenní pracovní týden, čímž by byly odstraněny sobotní absence.

185 SÚA, ÚPV-T, inv. č. 234, k. 21.

Logický (a dlužno dodat „legitimní“) postup vedoucí k svévolnému odchodu přináší další materiál MPS o plnění závazků smluv uzavíraných se zaměstnanci, získanými v rámci organizovaného náboru z 1.7.1952: „Pracovníci, hodlající opustit závod, se napřed snaží dosíci rozvázání pracovního poměru normální cestou. Poněvadž však mzdové důvody nejsou uznávanou příčinou, pro kterou by bylo možno pracovní poměr rozvázat, snaží se rozvazovat pracovní poměry z důvodu nemoci nebo utíkají bez dalšího jednání.“ Obecně lze konstatovat, že pracovní smlouvy jako celek vedení závodů v plné míře nedodržovala, nebo se tak dělo jen formálně.<sup>186</sup> Zaškolení garantované zákonem o organizaci náboru pracovních sil č. 128/1951 Sb. bylo, jak víme, formální, většinou povrchní a ryze teoretické.

Velmi zajímavý je rozbor „Důsledků škůdcovské činnosti v oboru působnosti MPS“, který vypracoval na základě vládního usnesení první náměstek ministra začátkem dubna 1953. Konstatuje sice, že v provádění náboru pracovních sil není možno dokázat přímé působení „škůdcovské činnosti“, ale vina za disproporce vzniklé nesprávným plánováním, jako například zaostávání bytové výstavby za potřebami pracovních sil na Ostravsku a v jiných místech, byla svalena na „protistátní centrum“. Vedení MPS se tak snažilo odůvodnit jedny z hlavních příčin absence a fluktuace (spolu s nedostatkem bytů byly podle dokumentu projevy „škůdců“ patrné také v nedostatku kulturních, sociálních a zdravotních zařízení) a zbavit se jakéhokoliv podílu na těchto skutečnostech.

V části věnované výchově dělnického dorostu – státním pracovním zálohám – byl vystaven jednoznačně nespravedlivé kritice bývalý Československý ústav práce, mj. za to, že ustavoval při bývalých úřadech ochrany práce poradce pro volbu povolání, „kteří řídili rozmisťování dorostu na základě tzv. polytechnických zkoušek“. Podle zprávy působili tito poradci ještě v r. 1952 například ve VŽKG. Například měly o umístění dorostu rozhodovat výlučně potřeby národního hospodářství.<sup>187</sup> O krátkozrakosti této politiky svědčí vysoká fluktuace absolventů státních pracovních záloh, která na jaře r. 1953 vedla MPS k tomu, aby použilo nebývalých proti-

186 SÚA, ÚPV-T, inv. č. 234, k. 21.

187 Zpráva datována 3.4.1953, SÚA, ÚPV-T, inv. č. 1046, k. 168. – K. Kaplan, K výsledkům první pětiletky, ČSČH, č. 3/1965, s. 358 uvádí, že ještě v polovině r. 1953 se vyskytovaly výmluvy funkcionářského aktivu na důsledky sabotáže „protistátního a protistranického centra“.



flukuačních opatření. Za účasti a spolupráce pracovních referátů národních výborů a prokuratury měla proběhnout široce založená přesvědčovací akce, která by tyto „uprchlé“ absolventy přiměla k návratu zpět na původní pracoviště. Po vyčerpání přesvědčovacích prostředků (které s sebou jistě nesly i prvky cíleného nátlaku a vydírání) měli okresní prokurátoři přikročit k trestnímu postihu.<sup>188</sup>

188 Viz pozn. 186.

## X Mobilizace pracovních sil

Vládní nařízení č. 52/1953 Sb. bylo výsledkem trendů, které se začaly ve společnosti ve zvýšené míře projevovat od r. 1950 v souvislosti se změnou prvního pětiletého plánu a zvýšením jeho plánovaných výsledků. Jestliže původní plán předpokládal uchování určitých rezerv, po r. 1950 byl tento náhled pod tlakem SSSR opuštěn a změněn.<sup>189</sup>

Na pořad dne se dostala otázka mobilizace všech rezerv a jejich maximálního využití, tedy i pracovních sil. K uvolnění pracovních sil do oborů, v nichž byl pocíťován jejich nedostatek, ovšem nedocházelo po uskutečnění technické rekonstrukce výroby a její modernizaci, jež by zvýšila produktivitu práce a následně zmírnila tlak na počty pracovníků, ale metodami administrativními, příkázáním pracovníka do určitého oboru buď převodem z administrativy, anebo nábořem z nevýrobních odvětví a lehkého průmyslu.<sup>190</sup>

Nedostatek pracovních sil nebyl relativní, daný jejich „nerovnoměrným“ rozmístěním, ale absolutní, protože po r. 1948 klesl počet osob v produktivním věku. Až do r. 1953 stoupal počet ekonomicky aktivního obyvatelstva jen velmi zvolna, takže požadavky těžkého průmyslu, hornictví a stavebnictví na nové pracovní síly mohly být uspokojovány jen jejich odčerpáváním – „redistribucí“ – z jiných oborů.<sup>191</sup>

189 *Stručný hospodářský vývoj Československa do roku 1955*, Praha 1969, zvláště s. 392, 397.

190 K. Kaplan, *K výsledkům...*, s. 356.

191 *Stručný...*, s. 392: „Při výčtu podmínek, v nichž byla v letech první pětiletky budována socialistická ekonomika, nelze nezpomenout na škodlivé jevy, které souvisely s deformacemi v období stalinismu. Místo důkladné analýzy skutečných možností a kritického posuzování jednotlivých opatření hospodářské politiky se rozbujel subjektivismus, přesvědčení o všemohoucnosti příkazu a autoritativní rozhodování z centra bez potřebné znalosti hospodářských souvislostí a místních podmínek.“ Konkrétně k mobilizaci pracovních sil můžeme dále uvést na s. 426: „Redistribuce pracovních sil byla zajišťována převážně administrativní cestou, ale i vyššími výdělky a jinými výhodami v preferovaných odvětvích. (To je ovšem, jak již víme a jak ukazují mnohé prameny, poněkud diskutabilní závěr, který ne dosti dobře rozlišuje mezi možnostmi, slibů a skutečností – pozn. DS.) Při redistribuci pracovních sil vznikaly ztráty společenské práce tím, že docházelo k rozsáhlé nezdravé fluktuaci a značné pracovní absenci, které se staly vážným společenským problémem.“



Souvislost mezi vstupem nových zaměstnanců do výroby a absencí a fluktuací byla odpovědným vládním a odborovým orgánům zřejmá, proto je na místě se stručně dotknout i tohoto jevu, charakteristického pro počátek 50. let. Manipulace občany byla zakódována v samé podstatě státem řízeného hospodářství a projevila se ještě před tímto „obratem“ a před přijetím vládního nařízení o organizaci náboru pracovních sil, který rámcově vytyčil obecné principy při redistribuci pracovníků. Převody pracovních sil připustil již zákon č. 87/1947 Sb. o některých opatřeních k provedení národní mobilizace pracovních sil k uskutečnění dvouletého plánu, který pozbyl platnosti k 1.1.1949. Až do začátku roku 1952, kdy nabylo účinnosti vládní nařízení o organizovaném náboru, chyběla zákonná norma, upravující tyto převody, kromě obecných ustanovení dekretu č. 88/1945 o všeobecné pracovní povinnosti.

Tato skutečnost neznamenala, že převody nebyly nadále prováděny. Vakuum právních norem se snažily překonat zvláště národní výbory individuálně různými směrniciemi, nabývajícími mnohdy charakteru zvláště s prvky voluntarismu. V záznamu z projednávání návrhu zásad osnovy zákona o řízení práce hodnotila tuto praxi sociálněpolitická komise ÚRO velmi příkře: „Tato usnesení jsou mnohdy v rozporu s právním stavem, často působí tvrdostí, ale hlavně působí chaoticky, protože – nehledě k nejednotnosti těchto opatření – jsou pro pracující neznámá (např. pokyny ÚNV v Praze jsou označeny za důvěrné).“<sup>192</sup>

Při zajišťování mobilizace pracovních sil sehrály odbory důležitou roli a jak bylo typické pro jejich postavení ve sledovaném období, podřídily svému dobovému úkolu aktivního podílu na rozvoji hospodářství a plnění plánu skutečný smysl odborů, ochranu práv zaměstnanců. Když se v roce 1949 pokoušely některé svazy – jak vyplynulo ze schůze představenstva v únoru 1950 – uplatňovat zájmy svého výrobního resortu, byly tyto snahy označeny za pochybné. I když převody zaměstnanců nabývaly formy propuštění z původního zaměstnání, odbory měly na tomto procesu aktivně participovat jejich přesvědčováním, aby dobrovolně opustili dosavadní zaměstnání, podílet se na vypracování seznamů pracovníků určených k převodu apod.<sup>193</sup>

V roce 1948 se dokonce zvažovala možnost přímého zapojení ROH do prováděné mobilizace, takže by agenda pro včleňování do práce byla

192 VOA, ÚRO-Soc. odd., inv. č. 106-12, k. 108.

193 Schůze představenstva ÚRO 9.2.1950, VOA, P-ÚRO, inv. č. 97, k. 6.

od úřadů ochrany práce přenesena na orgány ROH. Proti takto postavené možnosti se ovšem ohradilo i samotné odborové vedení, protože „při jejím provádění nevystačíme již pravděpodobně s dobrovolnými opatřeními, takže při použití event. donucovacích prostředků vykonávalo by ROH funkci správního úřadu. Rovněž personální aparát by nesl navrhované zvýšení agendy“.<sup>194</sup> Odboráři si byli vědomi, že „jde o nejnepopulárnější část agendy úřadů ochrany práce“ a že by její převzetí ROH bylo nevhodné a neslučovalo by se s jeho ideovým posláním.<sup>195</sup>

Oficiálně však měl být uplatňován a upřednostňován princip dobrovolnosti, jak např. potvrdil na celostátní poradě referentů práce a sociální péče KNV v červnu 1950 ministr práce a sociální péče Evžen Erban. Jeho vystoupení bylo zajímavé také proto, že upozornil na nutnost přísného postupu proti „škůdcům“, absentérům a fluktuantům a uvedl, že svévolnými odchody z dosavadního zaměstnání vznikají „těžké hospodářské ztráty“.<sup>196</sup>

Určitý řád se do této problematiky pokusilo vnést ministerstvo práce a sociální péče, které vypracovalo pro referáty práce národních výborů směrnice k mobilizaci pracovních sil na léta 1950 a 1951. Návrhem se zabývalo představenstvo ÚRO 9.2.1950.<sup>197</sup> Nutno jejich přijetí byla zdůvodněna obtížemi při získávání pracovních sil a směrnice ministerstva měly tyto potíže vyřešit. Do roku 1953 měl být zvýšen počet zaměstnanců v hospodářství o 482 tisíc a tento nárůst měl být zajištěn z „nevýrobních sektorů převodem a získáváním, začleněním žen, dosud nepracujících osob a osob se sníženou pracovní schopností“.<sup>198</sup>

Kritice byla vystavena pasivita některých odborových svazů, které, jak jsem uvedl výše, byly obviněny z „resortního patriotismu, který byl vážnou brzdou loňské práce a který by se mohl stát vážným nebezpečím v budoucnosti, kdy problém mobilizace, odkrývání pracovních rezerv, správné rozmisťování zaměstnanců stanou se v důsledku zvýšeného rozvoje výroby ještě naléhavější“. Svazy měly překonat úzký rámec zájmového hlediska toho hospodářského odvětví, jehož zaměstnance sdružují, a měly

194 VOA, ÚRO-Soc. odd., inv. č. 67/1a, k. 65.

195 VOA, ÚVOS-Zdravotnictví, k. 1, schůze odboru 18.10.1948.

196 Porada se konala 2.–3.6.1950, VOA, ÚRO-Soc. odd., inv.č. 109/2, k. 109.

197 VOA, P-ÚRO, inv. č. 97, k. 6.

198 Při projednávání směrnic na r. 1951 na schůzi představenstva ÚRO 26.4.1951 již v odvolání na referát J. Dolanského na ÚV KSČ byl uveden zvýšený údaj – 550 000 nových pracovníků. VOA, P-ÚRO, inv. č. 125, k. 9.



se do řešení problémů zapojit „z hlediska širokých potřeb celého hospodářství“.

Tento přirozený obranný mechanismus nebyl jednoznačně zlomen a ještě v průběhu roku 1951 při hodnocení průběhu mobilizace pracovních sil se objevily stížnosti, že přechody pracovníků do prioritních oborů „jsou namnoze vedením závodů v dojemné shodě s funkcionáři závodních odborových skupin, zatížených závodním patriotismem, spíše brzděny než podporovány“.<sup>199</sup> Takové stanovisko je ovšem paradoxní, neboť právě „závodní patriotismus“ byl považován za jednu z účinných zbraní proti fluktuaci pracovníků. Při takovémto pojetí, kdy měl být pěstován jen v určitých oborech s nejnepříznivějšími podmínkami, zatímco jinde byl bezohledně napadán, nemohl mít samozřejmě naději na úspěch.<sup>200</sup>

Směrnice přinášely také opatření proti absenci a fluktuaci, návrh na taxativní vymezení důvodů opravňujících k rozvázání pracovních poměrů apod. Absence a fluktuace působily jako reakce na administrativní opatření a aby prováděné převody přinesly vůbec nějaký efekt, byly tyto otázky řešeny v úzké souvislosti. Úvodní referát k návrhu směrnic přiznával, že k odstranění absence a fluktuace se dosud učinilo málo a dále: „Musíme se však vyvarovat, abychom neupadali z jedné krajnosti do druhé. Z přílišné benevolence, která znamenala libovůli, mohli bychom snadno přejít do praxe, kterou by byl zaměstnanec k závodu připoutáván takovým způsobem, že by měl pocit okovů. Třeba dbát, aby kladný poměr k práci nezvracel se v odpor, nechutenství apod. Změna pracovního poměru je pro každého jednotlivce důležitou a závažnou otázkou a již proto bude třeba, aby referáty práce rozsáhlým a názorným poučením osvojily si potřebný cit pro řešení těchto deliktálních případů. Mezi zdravými přesuny a škodlivou fluktuací je nepředstavitelně velký počet případů, kdy zaměstnanec domáhá se změny zaměstnání z důvodů, které pro svoji osobu považuje za velmi závažné. Některé skutečně jsou takové povahy, že je nelze podceňovat a přehlížet.“

Referent Viktor Loukotka z oddělení práce a mezd ÚRO rovněž upozornil, že směrnicemi určené důvody prospěšných přesunů pracovních sil nejsou vyčerpávající, neboť v praxi se vyskytuje mnoho případů žádostí o rozvázání pracovního poměru, které nejsou vysloveně prospěšným přesunem, ale rovněž se nejedná o škodlivou fluktuaci. Směrnice považovaly

199 VOA, S-ÚRO, inv. č. 439, k. 19. Schůze se konala 18.7.1951.

200 Viz pozn. 178.

za prospěšné přesuny totiž pouze přechody pracovníků do prioritních oborů, odchod mužů z míst, která budou obsazena ženami, odchod do zaměstnání, kde bude lépe využito kvalifikace zaměstnanců. V této souvislosti se V. Loukotka zmínil např. o žádosti zaměstnanců z Pražského kraje o odchod do pohraničí, nebo o případné potřebě mladých zaměstnanců, pracujících několik let na jednom místě, kteří chtějí „pro rozšíření svých znalostí a zkušeností změnit závod“.

Proti závodům, které přijímaly zaměstnance bez řádného rozvázání předchozího pracovního poměru, měly referáty práce použít nejpřísnější sankce dekretu č. 88/1945 Sb., popř. zákona na ochranu lidovědemokratické republiky č. 231/1948 Sb. z 6. října. Ministerský návrh směrnic dokonce zpochybnil i oboustrannou vzájemnou dohodu zaměstnance s vedením závodu o rozvázání pracovního poměru, neboť pak neměla být z nábory poskytována příslušnému závodu náhrada: „Referáty práce a sociální péče nepoukáží zásadně závodům za pracovníky odešlé po oboustranné dohodě žádnou náhradu“. Směrnice tak v mnohém předjímají ustanovení o zastavení organizovaného nábory, schválené vládou v dubnu 1952, a základní principy vládního nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci. K podpoře prospěšných přesunů měly ONV používat prostředků účelového jmení pro včleňování do práce a vyplácení příspěvků na pracovní výstroj, k úhradě stěhovacích nákladů apod. Měl být také vyplácen přechodný příspěvek na vyrovnání mzdy v případě, že by převedený zaměstnanec na novém pracovišti dosahoval nižší výdělků než dříve, což byl poměrně běžný jev. Za zameškané směny se měly provádět srážky všech těchto dávek. V připomínkovém materiálu ÚRO správně uvedla, že možnost oboustranné dohody uzakoňuje dekret 88/1945 Sb. a že navrhovaná úprava by měla opodstatnění jen tehdy, kdyby k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů, které by nebyly „zřetele hodné“ nebo byly v rozporu s veřejným zájmem.

V navrhovaných směrnicích se projevovaly tendence k nekompromisnímu administrativnímu omezení volnosti rozvázání pracovního poměru. Připomínky ÚRO navrhovaly jen určitá zmírnění těchto ustanovení.

Problém mobilizace pracovních sil a její význam, jakož i nutnost potlačení absence a fluktuace postavil do polohy navýsost politické A. Zápotocký. Poukázal na základní povinnost československého hospodářství plnit požadavky lidovědemokratických zemí na náš export v rámci RVHP. Představenstvo ÚRO předložené směrnice s připomínkami schválilo. Úkoly uložené svazům a všeodborovým orgánům nebyly však příliš konkrétní; za zmínku stojí, že svazům bylo uloženo, aby se orientovaly na plnění



potřeb celého národního hospodářství a ne jenom na zájmy jeho jednotlivých složek.

Směrnice na rok 1951 byly projednány sekretariátem ÚRO 18.4.1951<sup>201</sup> a v zásadě předjímalý ustanovení a postup, daný vládním nařízením č. 128/1951 Sb. o organizovaném náboru, podle něhož se postupovalo v dalších letech. Nadále měla zůstat vedoucí zásadou dobrovolnost, zaměstnanci měli být získáváni pro přechod do prioritních oborů v těžkém průmyslu přesvědčováním, výchovou a materiální preferencí, přednostním přidělem bytů apod. Většinou se jednalo o nerealizovatelné představy, neboť situace v nových podnicích a v krajích, v nichž probíhala výstavba v rámci socialistické industrializace (např. Ostravsko, některé části Slovenska) byla mnohdy horší než na původních pracovištích. Zde má zřejmě svůj původ později mnohokrát kritizovaný průběh a metody provádění organizovaného náboru, kdy byly národní výbory obviněny z toho, že získávají pracovníky pro nábor nereálnými sliby výhod na novém působišti. Mnohdy se jistě jednalo o zbožná přání (v nichž měla být společnost utrzována oslavnými články o novém Ostravsku, filmovými týdeníky líčícími bezproblémový a spokojený život na stavbách první pětiletky apod.) nedostatečně informovaných pracovníků národních výborů, kteří vycházeli z těchto a podobných propagandistických tvrzení. Nadále měly být převedeným pracovníkům hrazeny náklady na přestěhování, doba zaškolování apod.<sup>202</sup> Ovšem princip dobrovolnosti byl devalvován ustanovením, že „zásada dobrovolnosti nevyklučuje použití výpovědi pracovního poměru vůči těm zaměstnancům, jejichž setrvání na pracovišti je v rozporu s plánem pracovníků...“.

O nedostatecích při výběru zaměstnanců pro většinou namáhavé manuální práce, do kterých podle představ autorů směrnic měli být vysíláni fyzicky nejzdatnější lidé, svědčí skutečnost, že lékařské prohlídky těchto uchazečů nebyly povinné, ale mohly se uskutečnit na vyžádání pracovníka.

201 VOA, S-ÚRO, inv. č. 423, k. 17.

202 Jednalo se o tzv. fond účelového jmění pro včleňování do práce, který vlastně vznikl již na počátku protektorátu z fondu na podpory v nezaměstnanosti v souvislosti s ukončením výplaty podpor podle gentského systému a de facto odstranění nezaměstnanosti jako společenského problému v důsledku zvýšené válečné výroby. Objevil se nový, dosud neznámý fenomén – nedostatek pracovních sil. Z tohoto fondu měly být např. ke konci války vypláceny v podnicích podpory zaměstnancům při zastavení výroby způsobeném nedostatkem surovin nebo v důsledku vybombardování objektu apod.

O důkladnosti těchto prohlídek při tlaku, kterému byli lékaři v souvislosti s jejich údajným podílem na absenci z důvodů nemoci vystaveni, si jistě není třeba činit přehnané iluze.<sup>203</sup>

Směrnice projednávalo představenstvo ÚRO na svém zasedání 26.4.1951.<sup>204</sup> Obsáhlá tříhodinová diskuse opět odkryla bezmocnost a již zmíněnou nefunkčnost představenstva jako celku, kterému byly k pouhému formálnímu schválení předkládány či spíše jen dávány „na vědomí“ materiály, schválené rozhodujícími politickými a státními orgány, které již projednal a schválil sekretariát ÚRO (tyto směrnice byly dokonce již připraveny pro tisk). Výstižně tuto skutečnost vyjádřil jeden z členů představenstva Štěpán Kokeš: „Fakt je ten, že se na představenstvu dostáváme k zásadním otázkám teprve tehdy, když už jsou směrnice vypracovány.“ Havelka navrhoval k zlepšení mobilizace pracovních sil a jejich převodu, kde podle některých diskutujících panovala anarchie, opravdu svérázný prostředek: „... možná, že kdybychom vyměnili lidi z výroby do úřadů a naopak, že bychom hodně získali“. Pasáž směrnic, která navrhovala využívat moment materiálního zvýhodnění při získávání pracovníků do těžkého průmyslu byla podrobena kritice, větší důraz měl být věnován „politickému“ přesvědčování. Zřejmě panovala obava, že slibované výhody nebudou zabezpečeny a vznikne tak nový zdroj napětí a další fluktuace.

K zdárnému průběhu převodů mělo přispět podle MUDr. Václava Herala také jím navrhované odstranění disproporcí mezi kvalitou sociálních a kulturních zařízení a dalšími výhodami v lehkém a těžkém průmyslu. Při vědomí skutečnosti, že při volném pohybu pracovních sil „by z těžkého průmyslu byly při stávajících mzdových poměrech neustále lidé odčerpávány do výhodnějších oborů“, mělo být závodům těžkého průmyslu naří-

203 Na zasedání vlády v srpnu 1952 při projednávání náborových úkolů a jejich plnění si ministr vnitřního obchodu František Krajčír stěžoval, že v 1. pololetí t.r. bylo pro nábor z jeho resortu získáno 20 000 mužů, ale že z nich zhruba 16 000 bylo po lékařských prohlídkách uznáno neschopnými práce v průmyslu. Ministr pracovních sil J. Havelka uvedl věc na „pravou“ míru tím, že „dnes byla již praxe při lékařských prohlídkách přísněna, takže by nemohlo dojít k tomu, že by z 20 000 získaných pracovníků bylo 16 000 odmítnuto při lékařských prohlídkách“ a že stížnosti na lékařské prohlídky pozvolna mizí. *SÚA – A ÚV KSČ*, fond 100/24, schůze vlády 19.8.1952. – Negativní dopady na zdravotní stav nových dělníků v průmyslu a jak zpětně tento faktor působil na vzrůst absence a fluktuace viz pozn. 213. Postavení lékařů nebylo záviděníhodné a nejednou se stali terčem kritiky – např. A. Zápotockého na plenárním zasedání ÚRO 9.11.1951. *VOA*, PI-ÚRO, inv. č. 27, k. 8.

204 *VOA*, P-ÚRO, inv. č. 125, k. 9.



zeno, aby rovněž zřizovaly řádná sociální a kulturní zařízení a v roce 1952 měly být podle jeho návrhu zmrazeny sociální investice v lehkém průmyslu a přeneseny do průmyslu těžkého.

V. Loukotka (pracovník oddělení práce a mezd ÚRO) se na závěr diskuse snažil o přijetí určitého kompromisu: „Jako náš úkol ROH stavím na první místo přesvědčování a získávání. Na druhé straně musíme vidět lidi, jací jsou. Každý je ochoten jít za svým osobním prospěchem. My otázky sociální a bytové nemůžeme přejít. To ale neznamená, že získávání by se mělo dělat formou licitační. Musí být řečeno, ano, bude mít výdělkové možnosti, musí se také říci, jak bude ten dělník ubytován atd.“

František Zupka nevyloučil použití donucovacích prostředků, které ale měly být uplatňovány jen „proti určité hrstce lidí“. Předjal tak pozdější diskuse o rozsahu dopadu a uplatnění trestních sankcí vládního nařízení. Tato „hrstka“ podle statistických údajů představovala sice zanedbatelné procento z celkového počtu zaměstnanců – řádově jen desetitisíce osob –, ale přesto se jednalo o nezanedbatelný počet, jehož se později nejvyšší činitelé zalekli (viz blíže v kapitole věnované vzniku vládního nařízení).

Představenstvo k tomuto bodu programu přijalo usnesení, v němž schválilo předložené směrnice a uložilo oddělení práce a mezd ÚRO čtvrtletně předkládat sekretariátu ÚRO zprávy o podílu odborových svazů na výsledcích při mobilizaci pracovních sil; od této doby se i otázky absence a fluktuace – jako otázky bezprostředně souvisící – objevují pravidelně na pořadu jednání nejvyšších odborových orgánů.

18. července 1951 projednával sekretariát ÚRO Směrnice pro převod administrativních zaměstnanců do produktivní práce, vydané na základě usnesení vlády z 29.6.1951, což byl vlastně jen specifický případ „redistribuce“ pracovních sil.<sup>205</sup> Na základě vládního usnesení mělo být do konce roku 1951 převedeno 77 500 úředníků do „výlučně produktivních zaměstnání“. Při provádění této akce – někdy nazývané akcí 77 500 – měly spolupůsobit a být nápomocny všechny složky lidové správy, Národní fronty a všechny masové organizace, tedy i ROH. Tomu byly svěřeny podle dobových představ zvláště důležité úkoly, neboť zejména závodní rady měly pomáhat nově přijatým zaměstnancům překonávat prvotní potíže a starat se o jejich zaškolení, „aby převedení zaměstnanci v novém prostředí rychle zdomácněli“.

205 VOA, S-ÚRO, inv. č. 439, k. 19.

Rozbor této úspěšné akce – do konce září roku 1951 byli převedeni 63 964 administrativní zaměstnanci – hodnotil přibližně polovinu převedených zaměstnanců jako přínos výrobě; zhruba druhá polovina „posuzuje převod jako okupační nasazení, má řadu výmluv a všeobecnou nechuť“.<sup>206</sup> Riziko tohoto postupu nebylo neznámé, na zasedání představenstva ÚRO v červenci 1951 zazněla kritická slova na postavení nových zaměstnanců ve výrobě obecně: „Pro naše výrobní svazy stojí zde ještě větší úkol. To je řádné přijetí těchto zaměstnanců. Kdybychom to dělali jako dosud, tak ty lidi, hned jak přijdou do fabriky, otrávíme. Máme o tom mnoho případů, že se jim dává ta nejtěžší a nejspínavější práce a vytvářejí se z nich nepřátelé.“<sup>207</sup>

Vláda na jaře 1952 vzala na vědomí zprávu o provedení této akce a považovala ji za skončenou.<sup>208</sup> Ministru J. Havelkovi uložila zajistit, „aby nedocházelo k neorganizovanému návratu převedených zaměstnanců zpět do administrativy“, a všem členům vlády bylo uloženo sledovat linii zjednodušování administrativy, aby nedocházelo k jejímu neodůvodněnému nárůstu a aby byly vytvořeny předpoklady pro její další snižování. Jednalo se opravdu o vděčné a „věčné“ téma, mnohokrát nastolené, přičemž výsledný stav počtu administrativních pracovníků byl většinou na konci kampaně vyšší než na jejím počátku.

Zajímavé postřehy o pozadí a skutečném průběhu převodu zaměstnanců do výroby obsahuje osnova referátu V. Loukotky, který k této otázce referoval na schůzích nejvyšších odborových orgánů a přednášel připomínky aparátu k navrhovaným směrnici ministerstva apod. o mobilizaci pracovních sil. Osnova byla na schůzi oddělení práce a mezd podrobena v srpnu 1951 ostré kritice a celý případ byl označen za „porušení zásad bdělosti a ostráživosti na ideologickém poli“. Důvodem celé aféry byla zřejmě otevřenost, s níž V. Loukotka odmítl praktikovaný způsob převodů, který nezachovával ani nezbytné zdání dobrovolnosti. Zaměstnanci byli určováni zcela direktivně „mocenským centrem“ závodů, tvořeným pravděpodobně předsedou ZO KSČ, ředitelem, event. předsedou závodní rady

206 Zpráva byla projednána na schůzi sekretariátu 17.10.1951, VOA, P-ÚRO, inv. č. 453, k. 20.

207 VOA, P-ÚRO, inv. č. 130, k. 10, schůze 19.7.1951; podobně také J. Peterek na schůzi představenstva 27.9.1951, kde uvedl, že se „u velké části brigádníků setkáváme s nezájmem a nepřátelstvím“. Podle jeho názoru měli být na Ostravsko vysíláni jen politicky uvědomělí pracovníci. VOA, P-ÚRO, inv. č. 134, k. 10.

208 SÚA – A ÚV KSČ, fond 100/24, usnesení schůze vlády z 1.4.1952.



apod. („Za zavřenými dveřmi se sešla často nějaká trojka nebo čtyřka a bez projednávání s těmi, kterých se věc týká, bez vyjádření volených orgánů se určil předepsaný počet lidí a jejich jména [byla] prostě oznámena referátu práce. Tito lidé se pak dovídali o rozhodnutí teprve tehdy, když dostali obsílku, aby se za účelem začlenění dostavili na referát práce. Když pátrali, kdo o nich vlastně rozhodl, setkávali se často jen s pokrčením ramen nebo i s předstíraným údivem. Naši odboroví funkcionáři často zapomínají, že hlavní metodou práce odborů je metoda přesvědčovací.“) Donucovací metody měly být podle Loukotkovy představy uplatněny až po použití přesvědčovacích metod a za souhlasu osazenstva závodu, aby nedošlo k jejich zneužívání a k uplatňování osobních hledisek. V. Loukotka byl ovšem přinucen k sebekritickému odvolání svých tezí.<sup>209</sup>

O tom, jakým směrem byly nesený úvahy a postup odborů, svědčí názor Františka Zupky, který zřejmě vystihuje náladu převládající v nejvyšších odborových orgánech a vyplývající z celkového postavení ROH ve společnosti i z logiky předchozího vývoje, která přispěla k bezproblémovému přijetí studovaného vládního nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci. V souvislosti se zajištěním akce „1 % pro ostravské doly“ (rozuměj 1 % pracovníků) totiž připustil, „že to nepůjde bez bolesti“ a že je nutno počítat s odporem postižených a s tím, že touto formou dojde i k vyřizování osobních sporů. To ovšem nemělo na celé akci a jejím průběhu nic zásadního změnit.<sup>210</sup>

Nová organizace náboru pracovních sil, která byla odvozena od sovětského vzoru a vstoupila v platnost k 1. lednu 1953 na základě vládního nařízení č. 128 z 27.12.1951, byla zdůvodněna potřebou odstranit potíže při získávání pracovníků pro klíčová odvětví (tj. pro podniky ministerstva paliv a energetiky, hutního průmyslu a rudných dolů, těžkého strojírenství, všeobecného strojírenství a chemického průmyslu).<sup>211</sup>

K zvýšení počtu pracovníků získaných pro výše uvedená odvětví skutečně došlo a plánovaný počet pracovníků, kteří měli být nábořem získáni – 129 949 osob – byl již v listopadu překročen o více než 10 000 osob

209 Osnova Loukotkova referátu byla předložena spolu s kritickým stanoviskem oddělení práce a mzdy ÚRO na schůzi představenstva 19.7.1951. VOA, P-ÚRO, inv. č. 130, k. 10.

210 VOA, P-ÚRO, inv. č. 133, k. 10, schůze představenstva 13.9.1951.

211 *Stručný...*, s. 430. Zpráva o plnění úkolů na úseku MPS za 1. čtvrtletí 1952, SÚA, ÚPV-T, inv. č. 1046, k. 168.

(byli získáni 140 432 pracovníci).<sup>212</sup> Odpovědní vládní činitelé spokojeně konstatovali, že nově organizovaným a centrálně ministerstvem pracovních sil koordinovaným nábořem bylo do těžkého průmyslu získáno za několik měsíců r. 1952 více pracovníků než v r. 1951, kdy byl náboř uskutečňován na podkladě pouhých směrnic MPS. Celkový výsledek akce byl však pochybný, neboť mnozí pracovníci velmi záhy z nových pracovišť odcházeli, ať už se souhlasem vedení závodu nebo svévolně, jiní vynechávali pracovní směny.

Stanoviska k příčinám těchto jevů byla nejednotná až kontroverzní. Ministři, pro jejichž resorty byl náboř určen, nalézali tyto příčiny jednoznačně v neadekvátních metodách provádění nábořu, který přiváděl do těžkého průmyslu po mnoha stránkách nekvalitní zaměstnance. Ministr pracovních sil Jaroslav Havelka tyto důvody uznával jen jako vedlejší a hlavní příčiny viděl v samotných podnicích, především v nedostatečné péči vedení závodů o nové pracovníky, v zanedbávání hygieny a bezpečnosti práce a v zanedbávání základních podmínek stanovených vládním nařízením o organizovaném nábořu. Ty příkazy vedení závodů mj. zajistit stabilizaci pracovních poměrů vytvářením vhodných podmínek pro zaměstnance a odhalovat a odstraňovat příčiny absence a fluktuace.

Mezi nejvážnější výtky vůči provádění organizovaného nábořu patřilo získávání zájemců falešnými sliby o možnostech výdělků a jiných výhodách na nových pracovištích. Rovněž byly využívány i formy nátlaku, byli vysíláni notoričtí fluktuanti a lidé se špatnou pracovní morálkou, kterých se vedení jejich závodů chtělo zbavit. V prostředí, do kterého byli vysíláni a kde podle dobové představy měli být lidé „nejvyspělejší“, nebyli přínosem a naopak přispívali k rozvracení morálky. Organizovaný náboř tak mnohdy nepřinášel očekávaný efekt, „protože podniky se touto cestou zbavovaly především nejhorších pracovníků, kteří se nemohli stát pro klíčové hospodářské úseky přínosem a brzy odtud stejně odcházeli“.<sup>213</sup>

212 Zpráva o plnění úkolů na úseku MPS za leden–listopad 1952. SÚA, ÚPV-T, inv. č. 1046, k. 168.

213 Viz pozn. 19. *Stručný...*, s. 430. – Na poradě k vládnímu nařízení č. 52/1953 Sb. 23.6.1953 upozornil náměstek ministra paliv F. Holý na skutečnost, že do dolů se často dostávají lidé, kteří nejsou „zdravotně silní a velmi často i nezdraví duševně“ a že je nutno klást větší důraz na odpovědnost výběru těchto pracovníků. Velmi kriticky zhodnotil celkovou situaci v průmyslových podnicích: „...péče o pracující byla na nízkém stupni, někde pod úroveň lidského žití“. VOA, Org. odd., inv. č. 486, k. 146. – Při nábořu měl být sice zohledněn fyzický stav pracovníků a přednostně měli být přeřazováni mladí a svobodní zaměstnanci, ale



Další problém mimoděk nastínil náměstek ministra hutního průmyslu a rudných dolů Steiner, z jehož hodnocení vyplývá, že nábor zároveň plnil i jistou funkci převodu nespolehlivých osob, příslušníků „bývalých“ vrstev, do výroby. „Mnohdy pracovníci provádějící organizovaný nábor slibují pracovníkům podmínky, které potom nejsou uskutečnitelné a mnohdy se setkáváme s tím, že velkoobchodníci, obchodníci a živnostníci z organizovaného náboru mají za dva měsíce až dvacet neomluvených směn.“<sup>214</sup> Je jisté, že v těchto případech absence a fluktuace působila jako přirozený obranný mechanismus. Další závažnou skutečností bylo, že do těžkého průmyslu byli vysíláni i lidé se zdravotními problémy apod.

Z hlediska daného tématu spíše marginální, ale z širšího pohledu velmi závažnou skutečností byly dopady permanentního odčerpávání kvalifikovaných a zapracovaných zaměstnanců z „méně důležitých“ oborů na základní funkce a bezpečnost práce v mnoha sektorech. Ministr železnice Josef Pospíšil např. odůvodnil železniční neštěstí v Suchdole nad Ohří právě nedostatkem odborných pracovníků.<sup>215</sup> Ministr spojů Alois Neuman při projednávání dalších náborových úkolů upozorňoval na skutečnost, že jeho ministerstvo uvolnilo ze všech resortů nejvyšší počet zaměstnanců a žádal o vynětí z dalších náborových plánů, neboť spoje se dostaly do situace, kdy „dalším uvolňováním by byl vážně ohrožen spojový provoz“.<sup>216</sup> Obdobný odpor proti dalším náborovým akcím projevil ministr zahraničního obchodu, který rovněž argumentoval vyčerpáním rezerv kvalitních pracovníků ve svěřeném resortu.<sup>217</sup>

v případě, že počet dobrovolníků ochotných k odchodu do výroby byl v daném závodě či instituci nižší než počet stanovený rozpisem, bylo vedení oprávněno a dokonce povinno ukončit se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí. Instrukce k provedení výběru zaměstnanců pro převod do výroby, VOA, S-ÚRO, inv. č. 468, k. 22.

214 Porada k vládnímu nařízení č. 52/1953 Sb. z 23.6.1953, VOA, Org. odd., inv. č. 486, k. 146.

215 SÚA – A ÚV KSČ, fond 100/24, schůze vlády 2.9.1952.

216 SÚA – A ÚV KSČ, fond 100/24, schůze vlády 30.9.1952.

217 SÚA, ÚPV-T, inv. č. 234, k. 21.

## XI

### Geneze vládního nařízení č. 52/1953 Sb.

Sledovat konkrétní impulzy, které iniciovaly vládní nařízení o opatřeních proti fluktuaci a absenci a mapovat jeho postupný vznik a vývoj je možno minimálně od první čtvrtiny roku 1952, kdy na vládní úrovni probíhala k problematice absence a fluktuace intenzivní jednání.

Ústřední postavou těchto diskusí byl ministr pracovních sil Jaroslav Havelka. Jeho ministerstvo odpovídalo za organizovaný nábor pracovníků, který se stal v této době jeho nejdůležitějším úkolem. Souvislost mezi organizovaným nábořem a absencí a fluktuací byla naznačena již v předchozí kapitole; zde se ji pokusíme dále rozvést.

J. Havelka při těchto diskusích na základě materiálů svého ministerstva mnohokrát upozorňoval na nutnost zpřísnění dosavadního postoje k rozvazování pracovních poměrů apod. a na nutnost přiznat absenci a fluktuaci „negativní“ prioritu v dopadu na národní hospodářství. Již v dubnu nastínil jednu z hlavních změn, kterou vládní nařízení přinášelo proti dosavadnímu stavu, a sice odstranění pravomoci referátů národních výborů při rozvazování pracovních poměrů a tendenci přenést tuto pravomoc výlučně do kompetence ředitelů závodů jako jediné zodpovědné a konečné instance. „Dále ukazují zkušenosti, že ve výrobě bude třeba věnovat pozornost fluktuaci pracovníků a skoncovat s liberalismem a lhostejností k projevům pracovní nekázně a samovolnému odchodu z práce... Je třeba prosadit vědomí, že ředitelé odpovídají za stavy pracovních sil na závodech.“<sup>218</sup>

Počátek prací, které vedly během září a října k vypracování několika – až na stylistické odlišnosti – identických osnov vládního nařízení, je možno odvodit od usnesení vlády z 1. července 1952, kterým bylo ministru pracovních sil uloženo, aby do 15.7. téhož roku společně s ministrem spravedlnosti a ministrem vnitra vypracoval návrh postupu k snížení absence a fluktuace ve smyslu platných předpisů trestního práva.<sup>219</sup>

Návrh tohoto usnesení, který vláda akceptovala, byl součástí opatření vyplývajících z „Rozboru odchodu pracovních sil a příčin fluktuace v OKR“, který vypracovalo ministerstvo pracovních sil (MPS). Bezprostředním iniciátorem vládního nařízení tak bylo MPS, které si vlastně

218 SÚA – A ÚV KSČ, fond 100/24, schůze vlády 22.4.1952.

219 SÚA – A ÚV KSČ, fond 100/24, usnesení schůze vlády 1.7.1952.



samo uložilo vypracování určitého obecně závazného dokumentu, postihujícího jednak příčiny obou jevů, jednak absentéry a fluktuanty, ale i zodpovědné vedoucí – i když v této době se zřejmě ještě neuvažovalo o formě a závaznosti vládního nařízení. Tento krok MPS byl v souladu s jeho dlouhodobě patrnou snahou zbavit se břemene organizovaného náboru.<sup>220</sup>

(Jedním z předchozích opatření MPS, které tvoří jistý předstupeň vládního nařízení č. 52/1953, byla vyhláška o státním dozoru na zaměstnávání pracovníků z 28.3.1952, kterou byla vedením podniků stanovena povinnost dbát o hospodárné zaměstnávání pracovníků, o zaškolování nových pracovníků a o jejich vhodné ubytování a stravování, a rovněž povinnost sledovat příčiny absence a fluktuace a provádět opatření k jejich odstranění. Výsledky kontroly účinnosti této vyhlášky jsme využili v předchozí části.)

V diskusi k předloženému „Rozboru...“ A. Zápotocký zpochybnil nutnost přijetí vládního usnesení, protože podle jeho názoru mohli navrhovaná opatření přijmout ministři pracovních sil a paliv a energetiky v rámci své působnosti. J. Havelka oponoval námitkou, že v komplexu vládního usnesení, které navrhuje materiál o situaci na Ostravsku, je též obsažen požadavek, aby ministr paliv a energetiky učinil za plánování, pohyb a evidenci pracovních sil odpovědné výlučně vedoucí závodů. Z tohoto procesu tedy měly být vyřazeny národní výbory, což nebylo možno učinit nařízením a směrnicemi resortních ministerstev. Schválené vládní usnesení evidentně překračovalo problematiku jen jednoho sektoru. Termín 15. července, do kdy mělo být vládní usnesení realizováno, byl iluzorní a nebyl splněn (neplnění nereálných termínů vládních usnesení bylo – jak např. konstatovaly prováděné kontroly státního dozoru na zaměstnávání pracovníků – v této době poměrně běžným zjevem).

Do konce r. 1952 vláda jako orgán návrh osnovy vládního nařízení neprojednávala, neboť osnovy vládního nařízení č. 52/1953 se staly teprve na podzim – v říjnu a listopadu roku 1952 – předmětem meziministerského připomínkového řízení. Nicméně otázky příčin a důsledků absence a fluktuace byly do konce roku na zasedáních vlády ještě mnohokrát projednávány, a to buď jako dílčí zprávy o situaci v určitých resortech a podnicích, nebo vplynuly na povrch jako „sekundární“ linie při projednávání národohospodářské tematiky, neboť v tomto případě byla absence spolu

220 SÚA, ÚPV-T, inv. č. 234, k. 21.

s fluktuací uváděna jako jeden z faktorů vznikajících potíží a disproporcí ve výrobě, zásobování, hromadění nadnormativních zásob apod.

Dříve než se budeme plně věnovat vůdčí linii – vlastní genezi vládního nařízení – je na místě sledovat i „vedlejší“ linii, v které nebyly tyto jevy projednávány v přímém vztahu k připravovanému vládnímu nařízení (i když jistě některé jeho hlavní zásady byly v různých materiálech a diskusích již anticipovány a využity), ale objevily se právě jako sekundární moment „na rubu“ širší problematiky. Zcela patrná byla snaha ministra J. Havelky učinit z absence a fluktuace úhelný bod, od jehož vyřešení mělo být odvislé odstranění potíží v plnění plánu a vznikajících hospodářských disproporcí a samozřejmě obtíží v průběhu organizovaného náboru. Působení J. Havelky a jeho ministerstva směřovalo proto k změně dosavadních, v určitém ohledu „liberálních“ a pro zaměstnance příznivých pracovních předpisů, jako např. při rozvazování pracovního poměru, proplácení zameškané pracovní doby podle § 1154 b apod.

Zvláště vystupoval proti údajné benevolenci, s kterou vedení závodů a podniků rozvazovala pracovní poměry se zaměstnanci, protože vycházela z předpokladu stálého doplňování pracovních sil organizovaným nábořem a nebyla tak zainteresována na vytvoření a udržení stálého pracovního kolektivu. Tím byly motivovány tendence MPS svalit veškerou pravomoc při rozvazování pracovních poměrů výlučně na vedoucí závodů, kteří by zároveň nesli plnou odpovědnost za případný nedostatek pracovních sil. Toto opatření mělo spolu se zavedením přísných opatření proti absenci a fluktuaci vyřešit permanentní nedostatek pracovních sil v některých odvětvích a oblastech. J. Havelka několikrát označil některé závody přímo za bezedné nádoby, „do nichž se čerpají pracovní síly organizovaným nábořem a fluktuací z nich utíkají“.<sup>221</sup>

K pochopení tohoto striktního přístupu je nutno mít stále na zřeteli, že ministr J. Havelka byl se svým ministerstvem v podstatě po celé sledované období vystaven obviněním z nedostatečného zajištění organizovaného náboru, což byla skutečnost o to závažnější, že organizace náboru byla, jak jsme již uvedli, v té době nejdůležitějším úkolem resortu.<sup>222</sup>

221 Nutno poznamenat, že ministr J. Havelka se ze svého postu stavěl nejen proti svévolným odchodům, ale proti jakémukoliv změně pracovního poměru jako v zásadě škodlivému jevu. SÚA – A ÚV KSCČ, fond 100/24, schůze vlády 22.7.1952.

222 Tento fakt souvisí s reorganizací vlády v září r. 1951, kdy se „... z dosavadního ministerstva práce a sociální péče zřizuje ministerstvo pracovních sil, aby se tak zdůraznil základní charakter tohoto ministerstva a těžiško jeho úkolů. Smyslem



V této linii lze sledovat s mírnou nadsázkou střet dvou „konceptů“ vztahu k absenci a fluktuaci nebo spíše dvou různých pohledů na příčiny a možné řešení nedostatku pracovních sil. Hospodářští ministři, pro jejichž resorty byl nábor prováděn, považovali za hlavní příčinu všech nedostatků hlavně absolutní nedostatek pracovních sil. Proto požadovali pro své klíčové závody neustálý, plynulý přísun pracovníků a s dalšími požadavky na dodatečné zvýšení původně plánovaných a rozepsaných počtů přicházeli i v průběhu roku 1952. Tyto přesuny mělo zajistit právě MPS, před kterým tak vyvstávaly obtížné, prakticky neřešitelné úkoly.

Aby MPS čelilo tomuto tlaku a výtkám ke kvalitě prováděného náboru (i když některé materiály jeho provenience akceptovaly výtky, že národní výbory provádějí mnohdy nábor mechanicky, s využitím falešných slibů o možnostech výdělků na novém pracovišti a o dalších výhodách, a snaží se naplnit požadovanou kvótu pracovníků bez ohledu na jejich kvalitu. Zde pramenil spor, zda většina absentérů a fluktuantů pochází právě ze zdrojů organizovaného náboru nebo z řad stálých pracovníků, a jelikož žádné komplexní statistiky nebyly k dispozici a nahrazovaly je jen kusé údaje některých závodů (obě strany argumentovaly opačnými, pro svá stanoviska výhodnými tvrzeními), vystoupilo MPS s názorem, který se snažilo podložit rozbory konkrétní situace v některých závodech, že obtíže a disproporce jsou způsobeny pouze relativním nedostatkem pracovních sil. Tento nedostatek měl být způsoben právě neomluvenými absencemi a fluktuací, umožněnými samotnými závody, které celý komplex příčin podílejících se na vzniku obou jevů buď neřešily, anebo je řešily jen formálně.

Podle představy MPS měl být pohyb pracovníků maximálně omezen až zmrazen, a tak mělo být dosaženo stabilizace osazenstev na závodech. Tím by přirozeně došlo i k omezení náborových úkolů. Samozřejmě zůstává těžko rozřešitelnou otázkou, zda by takto vnitřně uzavřený a strnulý systém byl funkční, neboť existence fluktuace byla nepřímým důkazem, že pouze administrativní cestou není možno dosáhnout sladění individuálních a celospolečenských zájmů a že mnohé jiné, i třeba neprioritní obory

tohoto opatření je zejména, aby se od dosavadního náboru a přesunování pracovních sil z méně důležitých odvětví do odvětví důležitějších přešlo k plánovanému organizování pracovních rezerv a systematickému zvyšování jejich kvalifikace. Ostatní úkoly, které dosud vykonávalo ministerstvo práce a sociální péče, budou přesunuty do různých jiných ministerstev.“ Zpráva o 154. schůzi vlády 7.9.1951 in: *Úřední list RČS* z 9.9.1951. (Viz též pozn. 57.)

a odvětví, nutně pracovní síly potřebovaly; že nebýt tohoto samovolného pohybu, došlo by zřejmě v těchto odvětvích, administrativě apod. ke kolapsu. Ostatně rychlé odvolání vládního nařízení č. 52/1953 svědčí ve prospěch nemožnosti takové reglementace.

J. Havelka používal při jednáních vlády údaje získané na základě vyhlášky o státním dozoru na zaměstnávání pracovníků a na jejich podkladě na konkrétních příkladech ukazoval, že závody uvolňují své zaměstnance k jejich žádosti zcela nezodpovědně. Tím, že pak přicházejí s dalšími náborovými požadavky, vzniká „nekonečný koloběh“.

Závažné údaje uvedl v průvodním dopisu náměstkovi předsedy vlády Jaromíru Dolanskému na začátku září 1952 ke „Zprávě o situaci v pracovních silách za 1. pololetí v šesti nejdůležitějších podnicích Ostravského kraje“. Ze situace vyplynulo, že přísun pracovních sil byl dostatečný a že „pravou příčinou nedostatku pracovních sil“ byla velká fluktuace a neúměrně vysoká absence. V této souvislosti vyjádřil J. Havelka svou zřejmě oprávněnou nedůvěru k opatřením ministerstev a podniků k odstranění příčin obou jevů (jako např. k činnosti fluktučních komisí, zlepšování pracovních podmínek, přesvědčování zaměstnanců, aby zůstali na svém pracovišti apod.), protože dosud neměly reálný dopad na jejich omezení. Zlepšení situace si sliboval od opatření o záznamech do občanských průkazů a provádění státního dozoru na zaměstnávání pracovníků. Na závěr nastínil nutnost komplexního řešení: „Všemi dosud prováděnými i nově připravovanými opatřeními k potírání fluktuace a absence nemůže však být docíleno žádoucích výsledků, nebudou-li se těmito našemu hospodářství škodlivými zjevy soustavně a cílevědomě zabývat příslušná výrobní ministerstva a masové organizace pracujících.“ Ke konci dopisu bylo rukou připsáno – snad samotným adresátem: „a MPS, pokud jde o metody náboru pracovních sil“.<sup>223</sup>

S názorem, že nejen absolutní nedostatek pracovních sil, ale spíše špatné hospodaření s nimi a nedokonalá organizace práce jsou příčinami hospodářských obtíží, se ztotožňovali i někteří další členové vlády. Například zpráve ministra stavebního průmyslu vytkl ministr státní kontroly Jan Harus, že příliš akcentuje nedostatek pracovních sil jako hlavní příčinu vzniklých disproporcí. Podle údajů ministerstva státní kontroly spočívala rozhodující příčina ve špatné organizaci práce ve stavebnictví.<sup>224</sup>

223 SÚA, ÚPV-T, inv. č. 208, k. 18.

224 SÚA – A ÚV KSČ, fond 100/24, schůze vlády 2.12.1952.



Podobně oponoval opět J. Havelka údajnému nedostatku pracovníků ve výstavbě NHKG Kunčice a argumentoval údaji, podle kterých prý bylo na stavbě o 500 pracovníků více než stanovil plán. Hlavní nedostatky naopak nacházel v prostojích, nedostatečné organizovanosti práce a v 12–15% absenci (v tom byla dohromady zahrnuta absence omluvená i neomluvená).<sup>225</sup>

Na přímou úměrnost mezi poklesem absence a fluktuace a potřebou nových pracovních sil poukázalo MPS ještě několikrát.<sup>226</sup>

Příslušní ministři, na jejichž resorty se tyto a podobné výtky vztahovaly, samozřejmě připouštěli negativní roli absence a fluktuace, ale nemohli akceptovat názor o nedostatečné organizovanosti práce a svůj nepřímý podíl na absenci a fluktuaci. Proto alibisticky kladli důraz na prostý nedostatek pracovníků a – jak jsme již uvedli – nedostatečně prováděný nábor, který podle jejich názoru přiváděl do těžkého průmyslu, hornictví a stavebnictví často i morálně „defektní“ jedince štítící se práce a kriminální živly, i když se namnoze jednalo o lidi donucené k tomuto přechodu v rámci organizovaného nábory okolnostmi či přímo nátlakem. Tito lidé se pochopitelně snažili nevyhovující prostředí a zaměstnání co nejdříve opustit.

Spor mezi ministry, do jejichž resortů měl směřovat stálý přísun nových pracovníků, a MPS, které se de facto snažilo tento pohyb obyvatelstva, tuto „redistribuci“, z důvodu vyčerpanosti ostatních resortů zastavit, měl i své praktické důsledky. Tak například na podzim r. 1952 odmítalo MPS dodatečný nábor pro SONP Kladno s tím, že v podniku by mělo být

225 *SÚA – A ÚV KSČ*, fond 100/24, schůze vlády 30.12.1952.

226 Například Zpráva o plnění úkolů na úseku MPS za listopad 1952, *SÚA*, ÚPV-T, inv.č. 1046, k. 168: „Podstatným snížením absence, plným využitím pracovní doby a odstraněním ztrátových časů v důsledku zlepšení organizace práce mohl by být při stejném plnění úkolů snížen stav pracovníků vítkovických staveb asi o jednu třetinu.“ Obdobný stav konstatovala Zpráva o plnění úkolů na úseku MPS za leden 1953 pro severočeské hnědouhelné doly. *SÚA*, ÚPV-T, inv.č. 1046, k. 168. Podobně argumentoval předseda ústředního výboru Svazu zaměstnanců ve stavebnictví Josef Bína, podle něhož důvody neuspokojivého stavu ve stavebnictví spočívaly ve špatné organizovanosti práce, takže docházelo k prostojům, kdy byly na staveništích často stovky zaměstnanců bez okamžitého pracovního úkolu. Dalšími důvody bylo nedostatečné využívání nových metod (zřejmě sovětských apod.; otázkou je, zda ty byly tou nejlepší cestou – pozn. DS) a nespolehlivost používané mechanizace. Teprve na závěr připojil, i když zdůraznil, že nikoliv na posledním místě, „neúměrnou absenci a fluktuaci, která přispívá k narušování plynulé organizace výroby a... neplnění plánu“. *VOA*, ÚVOS-Stavba, k. 27.

více pracovních sil, než kolik jich bylo plánováno a že další nábor je bezpředmětný. MPS vycházelo z počtu pracovníků, kteří do SONP již v rámci organizovaného nábory nastoupili od 1. ledna 1952. SONP však kalkulovaly se skutečným počtem zaměstnanců, který byl přirozeně nižší o pracovníky, kteří odešli. Jen prostým srovnáním těchto údajů vychází fluktuace jako podstatný negativní faktor.<sup>227</sup> Rovněž podle ministra vnitra Václava Noska nebyl základním problémem ani tak „nedostatek pracovních sil, jako špatná pracovní morálka a špatná organizace práce v SONP“.<sup>228</sup>

K ujasnění vážnosti, s kterou J. Havelka k dané problematice přistupoval, je vhodné uvést jeho „programové“ prohlášení z léta 1952: „Nelze zcela souhlasit s tím, že nedostatek pracovních sil je jedinou příčinou neplnění plánu. Naopak je nutno tvrdě vymáhat pořádek na závodech a bránit fluktuaci a absenci... Bylo by třeba zjistit, kam se poděly stálé pracovní síly. Bylo by třeba pozastavit se nad tím, kdo zodpovídá za útek stálých pracovníků. Budeme-li mlčky trpět takovýto stav, pak každý závod bude přicházet se stále novými požadavky na pracovní síly. Stále nové úkoly nábory vedou v krajích ku šturmovštině a ke všem neblahým zjevům v nábory pracovních sil.“<sup>229</sup>

Výše uvedené koncepce však přesto v „teoretické rovině“ nestály v nějakém ostrém protikladu a na zavedení přísných opatření proti absenci a fluktuaci se shodovaly všechny zainteresované strany; rozdíly spočívaly jen v míře jejich záberu a v jisté nespokojenosti, přecházející až do řevnivosti, v obavě, aby si při vypracování a pak hlavně uplatňování těchto opatření neosobovalo MPS a konkrétně ministr J. Havelka přílišné pravomoci, kterými by byly dotčeny ostatní resorty. O směru, kterým připravovaná opatření měla být nesena, nenechal nikoho na pochybách J. Dolanský, když hovořil o tom, že „okolo lajdáků a maroderů nutno vytvořit ovzduší politického bojkotu“, a to za spolupráce s ROH.<sup>230</sup>

227 *SÚA*, ÚPV-T, inv. č. 214, k. 22.

228 *SÚA – A ÚV KSČ*, fond 100/24, schůze vlády 30.9.1952. – Podobný stav (viz také pozn. 226) konstatovaly i jiné materiály, např. Zpráva Svazu zaměstnanců v hornictví o situaci v pracovních silách v báňském průmyslu rovněž konstatovala, že nedostatky v plnění plánu nespočívaly „jen v nedostatku pracovních sil... nedostatek pracovních sil není namnoze ani hlavní příčinou neplnění plánu. Příčiny jsou daleko hlubší. Skutečnost však je, že nedostatek pracovních sil tam, kde se plán neplní, je pláštíkem, za který se schovávají všechny ostatní nedostatky“. *VOA*, P-ÚRO, inv.č. 133, k. 10. Schůze představenstva, na které byla zpráva projednávána, se konala 13.9.1951.

229 *SÚA – A ÚV KSČ*, fond 100/24, schůze vlády 10.6.1952.

230 *Tamtéž*.



O vážnosti situace a napjatosti atmosféry – a jisté vyčerpanosti společnosti – svědčí neochota J. Havelky provádět dodatečný nábor pro SONP Kladno. Poukazoval na skutečnost, že získat dalších 600 pracovníků je „za nynější situace v pracovních silách v pražské oblasti velmi obtížným úkolem“.<sup>231</sup>

O dopadech nemilosrdného odčerpávání pracovních sil z neprioritních oborů na úroveň jejich kvality jsme se stručně zmínili v předchozí kapitole.

Vrátíme-li se opět k hlavní linii – chronologické genezi vládního nařízení, je po usnesení vlády z 1. července dalším důležitým bodem zasedání vlády 22. července 1952, na kterém ministr J. Havelka ohlásil, že ÚRO již připravuje důrazná opatření k omezení fluktuace.<sup>232</sup> Měl zřejmě na mysli jednu z prvních, ne-li vůbec první verzi návrhu usnesení strany a vlády o opatřeních ke zlepšení péče o pracující, jež byla v červenci vypracována aparátem ÚRO a z které pak vycházely další, ministerské ná-

231 SÚA, ÚPV-T, inv. č. 241, k. 22.

232 SÚA – A ÚV KSČ, fond 100/24. – Po odevzdání práce jsem při dalším studiu ve VOA nalezl mezi neuspořádanými písemnostmi složku věnovanou problematice absence v r. 1952, jejíž součástí byl i záznam pro A. Klimenta, pořízený 25.8.1952, o dokumentu o boji proti fluktuaci a absenci. Tato zpráva doplňuje a jednoznačně potvrzuje následné úvahy v textu studie, proto její převážnou část ocituji pouze na tomto místě: „V posledním týdnu měsíce června t.r. převzal tehdejší sekretář ÚRO Valouch od náměstka předsedy vlády dr. Dolanského pro ÚRO úkol, vypracovat do tří týdnů návrh dokumentu strany a vlády o upevnění socialistické pracovní kázně a o boji proti absenci a fluktuaci. Realizací úkolu bylo pověřeno ÚOPM (ústřední oddělení práce a mzdy – jedná se o oddělení ÚRO, proto v názvu zdůrazněn pojem „ústřední“ – pozn. DS), osobně zodpovídal tajemník J. Vaníček (autor celé zprávy – pozn. DS). Neprodleně byla vytvořena pracovní skupina ze zástupců zainteresovaných oddělení ÚRO včetně národního pojištění a ze zástupců ministerstva pracovních sil. Návrh dokumentu byl v daném termínu skutečně vypracován a předložen sekretariátu ÚRO (VOA, S-ÚRO, inv.č. 501, k. 26 – schůze 20.8.1952 – DS). – K projednání však vůbec nedošlo a dne 19. srpna se vláda usnesla uložit vypracování tohoto dokumentu ministru pracovních sil J. Havelkovi. Ve zprávě je dále zmíněna porada na ministerstvu pracovních sil, konaná 23.8.1952, na které byla stanovena základní osnova připravovaného dokumentu. „V podstatě se neliší od koncepce, původně připravované ÚOPM-ÚRO až na to, že jednotlivé problémy mají být rozebrány podstatně širěji a dále, že dokument má oproti původní koncepci konkrétně řešit také otázku nesprávného provádění mzdové politiky.“ Dále je kritizován bývalý člen sekretariátu Valouch za to, že jeho vinou nebyly otázky precizovány už v původním návrhu.

vrhy tohoto usnesení. V této souvislosti se téměř stoprocentně nemohlo jednat o osnovu vládního nařízení, neboť podíl ÚRO na jeho přípravě se v této ani pozdější fázi nedá doložit. Je samozřejmě nutné rozlišovat mezi volenými orgány ÚRO, oficiálně vedoucími činiteli ROH, které byly zcela neinformovány a de facto vyřazeny z „mocenské hry“, a aparátem, který např. ve spolupráci s MPS vypracoval zmíněný návrh usnesení strany a vlády a je tedy možné, že se některá oddělení ÚRO na vypracování vládního nařízení přímo podílela; chybí pro to ale jakékoliv důkazy. ROH se do prokazatelné souvislosti s návrhem vládního nařízení dostalo až v listopadu 1952.

Vládním usnesením ze srpna 1952 bylo ministru J. Havelkovi znovu uloženo vypracovat a do 15. září vládě předložit návrh na soubor opatření čelících absenci a fluktuaci pracovníků. Návrh měl být vypracován ve spolupráci s ministrem spravedlnosti a projednán s ÚRO. Jednalo se sice o zopakování úkolu uloženého již 1. července, ale zároveň je nutno toto nové usnesení chápat i v širších souvislostech, a sice v kontextu s revokací vládního usnesení z 22.4.1952, kterým bylo ministru pracovních sil umožněno zastavit organizovaný nábor těm závodům, v nichž odchod zaměstnanců povolený vedením dosáhl jedné třetiny počtu pracovníků, kteří přišli v rámci organizovaného náboru. Této pravomoci se ministr J. Havelka pokoušel několikrát využít, i když výklad usnesení nebyl jednotný; někteří ministři, jejichž resorty mělo zastavení náboru postihnout, zpochybovali výlučnou pravomoc ministra pracovních sil a redukovali ji pouze na doporučení, které bylo nutno dále schválit vládou. I toto opatření můžeme chápat jako jeden z dřívějších pokusů o zajištění stabilizace pracovních poměrů, znemožňující i legální odchod pracovníků z pracovišť těžkého průmyslu a zároveň cílený jako nátlak na vedení závodů.

Při diskusi k tomuto bodu upozornil Alexej Čepička na určitou nevyváženost dosavadních opatření: „... máme sice řadu opatření proti fluktuaci, která jsou namířena proti závodům, avšak nemáme žádná opatření proti samotným fluktuantům – jednotlivcům“. Podobně uvažoval i J. Dolanský, který jako již několikrát předtím navrhoval uplatnit proti absentérům a fluktuantům odnímání výhod národního pojištění apod. Nepřímo připouštěl i trestní sankce, ale důraz kladl právě na „ekonomické přinucení“ omezením některých výhod, ztrátou nároku na náborový příspěvek aj.<sup>233</sup>

233 SÚA – ÚV KSČ, fond 100/24, schůze vlády 19.8.1952.





Zřejmě pod dojmem opakovaně formulovaného usnesení svolal J. Havelka na 23.8.1952 úvodní poradu zainteresovaných orgánů k zahájení prací na vládním usnesení o „všestranných opatřeních proti fluktuaci a absenci“.<sup>234</sup>

3. září 1952 se konala porada tzv. hlavní komise pro vypracování návrhu na usnesení strany a vlády o opatřeních ke zlepšení péče o pracující, na které byl projednán příslušný materiál, referentsky zpracovaný na MPS a datovaný 2.9.1952. Tento dokument byl zřejmě vypracován dříve než osnova vládního nařízení, ale během října byl společně s osnovou vládního nařízení rozeslán k ministerskému připomínkovému řízení a oba materiály byly hodnoceny ve vzájemné provázanosti. Návrh tohoto usnesení vykazuje v určité části styčné body s pozdějším svoláním ÚRO z května 1953, které bylo rovněž vydáno v souvislosti s vládním nařízením a fakticky bylo výtahem ideového zdůvodnění smyslu vládního a stranického usnesení.

Návrh z 2.9.1952 evidentně vycházel z materiálu odborové proveniencie (o kterém se zmínil na schůzi vlády v červenci 1952 ministr J. Havelka), vypracovaného referátem pracovních sil oddělení práce a mezd ÚRO; byl určený sekretariátu ÚRO a konzultovaný s MPS a Správou národního pojištění.<sup>235</sup>

Důvodová zpráva tohoto odborového materiálu připouštěla, že při nedostacích v evidenci pohybu zaměstnanců „je velmi obtížné přesně dokumentovat ztráty, které našemu hospodářství působí fluktuace. Rozhodně však to jsou ztráty nesmírné...“. Materiál se důkladně zabýval příčinami absence a fluktuace, které nalézal ve shodě s ostatními rozbory této problematiky. Kritice byly mj. vystaveny stávající pracovní právní předpisy, které „rozhodně nepřispívají k stabilitě pracovních poměrů“; zpráva dále

234 SÚA, ÚPV-T, inv. č. 241, k. 22. – V již citované zprávě o dokumentu strany a vlády o boji proti fluktuaci a absenci pro A. Klimenta se uvádí, že na této poradě zástupců ÚV KSČ, ROH, ČSM a ministerstev vyložil J. Havelka „témto zástupcům za účasti rovněž pozvaných zástupců některých nejdůležitějších závodů smysl připravovaných opatření“. Na této poradě byla ustavena jednak řídicí neboli hlavní skupina pro vypracování návrhu. Pro zpracování materiálu z jednotlivých úseků byly ustaveny odborné subkomise – mzdová, legislativní, péče o zaměstnance, masově politická a statisticko-dokumentační –, v kterých byli rovněž zástupci aparátu ÚRO z příslušných oddělení a referátů.

235 SÚA, ÚPV-T, inv. č. 241, k. 22. – Materiál byl rovněž na programu schůze sekretariátu ÚRO 20.8.1952, ale k jeho projednávání nedošlo, byl stažen z pořadu. VOA, S-ÚRO, inv. č. 501, k. 26.

uváděla několik drastických případů ignorování a porušování elementárních základů bezpečnosti a hygieny práce.<sup>236</sup>

Navrhovaná opatření k odstranění těchto příčin byla podrobně definována a určena pro jednotlivé resorty. ÚRO bylo mj. uloženo, aby zajistila přípravu zákoníku práce tak, aby do 30.11.1952 bylo jeho znění předloženo vládě, do 15.12.1952 Národnímu shromáždění, a aby k 1.3.1953 byl první zákoník práce uveden do praxe. Dále nás může zajímat, že: „MPS se ukládá, aby do konce roku 1952 v dohodě s jednotnou odborovou organizací připravilo návrh zákona o opatřeních proti fluktuaci.“

Návrh usnesení strany a vlády (v první dochované verzi z 2.9.1952) pravděpodobně vycházel z tohoto výše uvedeného materiálu, neboť se na jeho vypracování zřejmě také podíleli referenti MPS. Rovněž tento „ministerský“ návrh je dochován v několika téměř totožných verzích, lišících se jen nepatrně; tyto rozdíly nejsou pro směr našeho zájmu podstatné. Jedná se v podstatě o sekundární pramen, který má v dané souvislosti jen ten význam, že byl spojován s návrhem vládního nařízení, že oba materiály byly souběžně vyhotoveny, částečně se vzájemně doplňovaly a do jisté doby podmiňovaly.<sup>237</sup> Rovněž byly v tomto materiálu zpochybněny stávající pracovní právní předpisy jako nevyhovující a zastaralé. Ve skutečnosti se jednalo o demokratická opatření, která byla výsledkem postupné historické emancipace dělnictva a která byla součástí širšího komplexu, který K. Kaplan nazývá „tradičními dělníckými právy“. Ta byla teď napadána a soustavně oklešťována.<sup>238</sup>

Návrh podobně jako odborový materiál ukládal řadě ministerstev nápravu celého komplexu příčin absence a fluktuace, např. mělo být napraveno nedobré provádění mzdové politiky, které bylo v rozporu s potřebami hospodářství, neboť dosud přetrvávala řada prací v časové mzdě, dále přetrvávalo vyplácení různých příplatků (viz útoky proti tzv. černým mzdám, prémiím apod.). Novými opatřeními měla být odstraněna mzdová nivelizace a vytvořen rozdíl mezi kvalifikovanou a nekvalifikovanou, mezi těžkou a lehkou prací. Autoři materiálu požadovali skutečné zlepšení péče

236 „V závodě Křižík n.p. v Lomnici n. Popelkou devatenáctiletá administrativní síla, přeřazená k práci na lisu, dostala pětiminutovou (!) úvodní instruktáž. Několik hodin nato utrpěla úraz, při kterém jí byla rozdracena ruka.“

237 O tom, že z tohoto materiálu bylo odvozeno pozdější svolání představenstva ÚRO, svědčí několik téměř totožných obrátů a celková argumentace. SÚA, ÚPV-T, inv. č. 241, k. 22.

238 K. Kaplan, *Nekrvavá revoluce*, Mladá fronta, Praha 1993, s. 234 n.



podniků o zaměstnance (hlavně o nově převedené pracovníky), a proto návrh uvádí celou řadu někdy až příliš podrobných a konkrétních úkolů, stanovených jednotlivým ministerstvům podle oboru jejich činnosti (měly být např. vypracovány řády pro ubytovny a stanoveno jejich minimální vybavení atd.).

Podstatnější byl úkol uložený ministerstvu spravedlnosti, totiž „zapojit v široké míře soudy a prokurátory do boje za dodržování pracovní disciplíny a ustavit za předsednictví prokurátorů do 31.12.1952 v oblastech komise, které budou řešit závažné přestupky v nedodržování pracovní kázně“.

Kromě této „vládní“ roviny uvažoval návrh i o roli odborů, kterým měla připadnout hlavní úloha ve výchově k uvědomělé pracovní kázni. Odbory byly kritizovány, že dosud neprováděly dostatečnou popularizaci pracovního hrdinství a že nevedou dělníky k tomu, „aby byli hrdi na svůj závod, aby ve svém závodě viděli druhý domov“. Nedostatečným byl rovněž shledán přístup k absentérům a fluktuantům, a proto bylo ROH uloženo spolupracovat s vedením závodů při přijímání a provádění opatření proti rušitelům pracovní kázně a masověpolitickou prací „vytvářet nesmiřitelné veřejné mínění odsuzující všechny případy svévolného zameškávání směn, předstírání nemocí, nedodržování pracovní doby a přebíhání ze závodu do závodu“.

ÚRO mělo rovněž vypracovat zákoník práce tak, aby byl k 1.3. uveden do praxe. Zákoník měl ustavit rozhodčí komise pro řešení pracovních sporů mezi zaměstnanci a podniky a stanovit přesně důvody, které by opravňovaly vedoucí podniků k rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci. MPS bylo totiž znovu uloženo zbavit referáty pracovních sil podílu na této pravomoci ve sporných případech (dokonce již do 30.10.1952) a zároveň mělo učinit opatření, aby za udržení pracovníků a rozvazování pracovních poměrů plně odpovídali ředitelé.

Zároveň probíhaly práce na osnově vládního nařízení, které mělo být podle harmonogramu MPS ze září 1952 předloženo politickému sekretariátu ÚV KSČ do 31.10.1952.<sup>239</sup>

Propagandistickou strategii, umožňující hladké přijetí vládního nařízení ve společnosti, připravil J. Havelka následovně: „Několik týdnů po publikaci usnesení strany a vlády by vláda schválila vládní nařízení o stí-

239 Zpráva o plnění plánu na úseku MPS v srpnu z 8.9.1952, SÚA, ÚPV-T, inv. č. 1046, k. 168.

hání přestupků proti pracovní kázni, po objasňovací kampani, která bude v souvislosti s vydáním dokumentu rozvinuta.“<sup>240</sup>

Tento plán byl v základních rysech skutečně realizován, jen stranické a vládní usnesení bylo zastoupeno svoláním ÚRO a časový horizont celé akce byl posunut o více než půl roku. Ministr J. Havelka se snažil celou věc maximálně urychlit, a tak měla kampaň proti absenci a fluktuaci proběhnout v masových organizacích a na závodech do konce října r. 1952.<sup>241</sup> ÚV KSČ se však osnovou vládního nařízení zabýval až v dubnu příštího roku a svolání ÚRO bylo publikováno dokonce až v polovině května.

Ztráta „tempa“ projednání a přijetí vládního nařízení se nakonec stala osudnou. Vládní nařízení totiž vstoupilo v platnost v nejnevhodnější vnitropolitické i zahraničněpolitické situaci.

Oba dokumenty – návrh na usnesení strany a vlády a odborů o opatřeních k zlepšení péče o pracovníky a upevnění pracovní kázně a osnovu vládního nařízení, které byly posuzovány společně jako „Soubor opatření čelících absenci a fluktuaci pracovníků“, postoupilo MPS do meziministerského připomínkového řízení až na začátku října r. 1952. Osnova vládního nařízení zřejmě nebyla považována za konečnou, neboť v polovině měsíce byla ještě předmětem dalších porad. Pozměněná verze byla k připomínkovému řízení rozeslána 22.10.1952.

Ve třetí verzi, která byla expedována 31.10.1952, obsahoval odstavec druhý § 1 výčet kategorií státních zaměstnanců, kteří měli být z účinnosti této právní normy vyjmuti – jednalo se např. o příslušníky ozbrojených sil, soudce apod. Tato pasáž byla při konečném schválení osnovy v červnu 1953 nakonec vypuštěna.

Všechny známé verze osnovy vládního nařízení byly až na syntaktické a menší věcné detaily téměř identické. „Duch“ vládního nařízení byl nejpozději v říjnu 1952 zcela jasně určen a rozpracování základní nosné tendence pokročilo tak daleko, že bylo možno přistoupit k vyhotovení paragrafovaných znění osnov, které se od konečné, publikované verze lišily jen nepatrně, jistě také díky úrovni výsledku připomínko-

240 Učinil tak v dopisu J. Dolanskému z 13.9.1952, SÚA, ÚPV-T, inv. č. 241, k. 22.

241 Plán činnosti MPS na 4. čtvrtletí 1952 z 30.9.1952. Za MPS byl za zavedení „širokých opatření proti fluktuaci“ odpovědný Josef Šmídmajer, člen ÚRO a bývalý vedoucí tajemník organizačního oddělení ÚRO, z titulu své nové funkce vedoucího odboru MPS. Další důkaz o personálním propojení odborů a vlády. SÚA, ÚPV-T, inv. č. 1046, k. 168.



vého řízení. Tyto připomínky byly vesměs dílčí a nepodstatné (ať už se vztahovaly k jakékoliv ze tří známých a prokazatelně expedovaných verzí), event. pouze vyžadovaly vysvětlení či zpřesnění některých ustanovení.

Jedinou výjimkou byl přístup ministerstva spravedlnosti, které, zdá se, jako jediný z kompetentních orgánů (úřadů) postřehlo „převratnost“ celého materiálu jako celku. Jednak požadovalo, aby v § 8, kterým byla určena postupná škála sankcí za neomluvené zameškání 1–3 pracovních dnů, byla zajištěna určitá samostatnost vedoucího podniku při udělení kárných trestů, umožňující přihlédnout ke všem okolnostem, a aby vedoucí nebyl vázán „kasuistickými opatřeními“.

Podstatnější byla ostrá výtky proti jednomu ze základních ustanovení vládního nařízení – proti § 10 o trestních sankcích při svévolných odchodech a absencích delších než čtyři dny. Pro závažnost připomínky, zpochybnující vlastně smysl a oprávněnost připomínkovaného materiálu, ji ocitujeme v úplnosti: „Toto ustanovení, obsahující trestní sankce zcela odlišné od návrhu původního i od formulace navrhované na poradách o osnově vládního nařízení, znamená ve své podstatě novelizaci trestního zákona, s kterou naprosto nelze souhlasit. Novelizace jde v některých směrech tak daleko, že znamená prolomení některých základních zásad, jimiž je trestní zákon veden. Především nutno poznamenat, že navrhovaným ustanovením se vytvářejí skutkové podstaty nových trestných činů: svévolný odchod, neomluvené zameškání pracovní doby, propuštění zaměstnance vedoucím podniku z jiných důvodů, než jsou uvedeny v § 3 a neplnění oznamovací povinnosti vedoucím podniku.“

K postižení těchto jednání podle ministerstva spravedlnosti zcela postačovala dosavadní praxe postupu podle §§ 72 trestního zákona správního a 135 trestního zákona.<sup>242</sup> Výklad těchto paragrafů umožňoval stíhání ab-

242 § 72 – „Kdo se záměrně vyhýbá práci nebo kdo jiným způsobem ruší uskutečnění práva na práci, zejména kdo ztíží nebo ohrozí anebo kdo ruší organizaci práce řízenou státem podle hospodářského plánu, zvláště tím, že ruší plánovitě získávání nebo rozmisťování pracovních sil, bude potrestán pokutou do 100 000 Kčs nebo odnětím svobody až na tři měsíce.“ (Zákon č. 88/1950 Sb.) § 135 – „Kdo z nedbalosti maří nebo ztěžuje provoz nebo rozvoj státního, národního, komunálního nebo jiného veřejného podniku anebo lidového družstva, zejména tím, že nesplní nebo poruší povinnost svého povolání, zaměstnání nebo své služby anebo plnění takové povinnosti obchází, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok a trestem peněžitým.“ (Zákon č. 86/1950 Sb.)

sentérů a fluktuantů prokurátory a jejich odsouzení ještě před přijetím vládního nařízení.<sup>243</sup>

Ministerstvo spravedlnosti navrhlo nové znění § 10 v této podobě: „Svévolný odchod zaměstnance nebo neomluvené zameškání pracovní doby kromě případů uvedených v § 8 aneb propuštění zaměstnance vedoucím podniku z jiných důvodů, než jsou uvedeny v § 3 a neplnění oznamovací povinnosti vedoucím podniku (touto povinností označována povinnost oznámit prokurátorovi neprodleně zameškání 4 a více pracovních dnů vcelku nebo v kalendářním roce – pozn. DS) podle ustanovení § 5 odst. 2 a § 9 se trestá podle § 72 trestního zákona správního nebo § 135 trestního zákona, nejde-li o čin přísněji trestný.“<sup>244</sup> MPS však tuto připomínku odmítlo a argumentovalo ve prospěch navrhovaného znění i sovětskou praxí, která od r. 1940 údajně pracovala s podobnými ustanoveními, která navrhoval § 10.<sup>245</sup>

243 K tomu již několikrát uváděná Zpráva generálního prokurátora o poznacích z boje proti absenci a fluktuaci, SÚA, ÚPV-1953, neuspořádané.

244 Ministerstvo spravedlnosti dokonce zpochybnilo i samu oprávněnost vydání tohoto vládního nařízení: „Je pochybné, zda zmocnění v § 42 odst. 1 zákona č. 241/1948 Sb. jde tak daleko, aby v tomto směru mohlo nahradit zákon.“ To však byla víceméně formální námitka. SÚA, ÚPV-T, inv. č. 241, k. 22.

245 V odůvodnění pro předsednictvo ÚV KSČ MPS argumentovalo tím, že navrhovaný text ministerstva spravedlnosti není vhodný proto, poněvadž „za méně vážné přestupky je stanoven přímo trest vězení“. SÚA – A ÚV KSČ, fond 02/1, schůze předsednictva ÚV KSČ 28.1.1953. Jak byly „sovětské zkušenosti a vzory“, na které se MPS odvolávalo, posuzovány realisticky uvažujícími lidmi před r. 1948, vyplývá z následujícího úryvku, z kterého je mezi řádky více než patrné, že autor, i když již nemůže promluvit zcela otevřeně, sovětskou praxi odmítá. „Každé opoždění nástupu práce kratší 20 minut se sítá nejprve domluvou, při opakování důtkou a případně i postavením před soud. Zpozdí-li se dělník nebo úředník o více než 20 minut bez vážné omluvitelné příčiny, stihne ho důtka a při prvním opakování je postaven před soud. Ten mu může určit pokutu ve výši 15–25 % mzdy na dobu až i 6 měsíců. Nepomůže-li ani tento trest, může být liknavec odsouzen i k nuceným pracím. Trestní oznámení na opozdilce musí podat ředitel závodu. Kdyby tak neučinil, byl by sám žalován odborovou organizací pro zanedbání svých povinností... Řeknete-li Sovětům, že se nám tyto trestní sankce na nedodržování pracovní docházky zdají být příliš kruté a že by u nás mohl být takový postup za určitých okolností považován za čin asociální (podtrženo – DS), vyvrátí vám tuto námitku a tento názor a dokáže vám, že nesociální by bylo, kdyby lenoši a liknavci nebyli stíháni... Toto nazírání na práci nelze však vstřípit lidem přes noc.“ A. Böhm, Jak to dělají v SSSR, Svět práce, 18.12.1947.



Připomínkové řízení proběhlo v říjnu a listopadu a do konce roku 1952 byla osnova vládního nařízení spolu s návrhem usnesení strany a vlády připravena k politickému projednání a schválení na ÚV KSČ.

Oba materiály spolu s důvodovými zprávami byly projednány předsednictvem ÚV KSČ až v dubnu 1953, neboť byly staženy z programu schůze 28. ledna, na kterou již byly připraveny.

Důvod tohoto odložení není zcela jasný, s největší pravděpodobností bylo zdržení zaviněno vedoucími prací na zákoníku práce stálým prodlužováním do ztracena. Podle důvodové zprávy pro předsednictvo ÚV KSČ totiž mělo být vládní nařízení vydáno jen tehdy, „jestliže nebude možno zákoník práce vydati do dubna 1953“. Připravovaný kodex práce měl totiž obsahovat stejné „dostatečné předpisy o stíhání přestupků proti pracovní kázní“. Ještě v lednu 1953 nebyla myšlenka na reálné dokončení a přijetí zákoníku opuštěna a byly stanoveny nové termíny pro jeho postupné předložení vládě a Národnímu shromáždění, aby přesto zůstal konečný termín 1. dubna zachován. Jen v případě, že by bylo již během února zřejmé, že tyto termíny není možno splnit, mělo být vládní nařízení dále projednáváno.

Na dubnovém zasedání předsednictva ÚV KSČ byla osnova vládního nařízení schválena (když byl zjevný krach prací na zákoníku práce) a zvláště byly potvrzeny jeho nosné principy (zrušení pravomoci ONV při rozvazování pracovních poměrů, trestní stíhání svévolných odchodů a neomluvených absencí, ustavení smírčích a rozhodčích komisí). Zároveň bylo uloženo komunistům v ÚRO, aby vypracovali návrh svolání k pracujícím a usnesení k zahájení kampaně za upevnění pracovní kázně, které měly být předloženy ke schválení politickému sekretariátu ÚV KSČ do 30.4.1953. Organizační sekretariát ÚV KSČ měl rozvinout v květnu kampaně za upevnění pracovní kázně. Těmito přípravnými akcemi měl být docílen takový stav, „aby masy pracujících v naprosté většině samy požadovaly tvrdší opatření vůči desorganizátorům pracovní kázně a připravit tak během měsíce května politické předpoklady pro vydání vládního nařízení o opatřeních proti fluktuaci a absenci“, které mělo podle původního znění vstoupit v platnost k 1.6.1953. Datum bylo nakonec definitivně posunuto na 1. července 1953.<sup>246</sup> Politické vedení tak akceptovalo strategii, kterou vypracoval ministr J. Havelka.<sup>247</sup>

246 SÚA – A ÚV KSČ, fond 02/1, schůze předsednictva ÚV KSČ 8.4.1953.

247 Viz pozn. 240.

Zvláštní úkoly připadly odborům, neboť vláda měla ÚRO doporučit, aby se postavila do čela boje za upevnění pracovní kázně a do 30. dubna vydala svolání k pracujícím, v kterém měl být odborovým organizacím a závodním radám vytyčen jako hlavní úkol dne vést stálý boj za upevnění pracovní kázně a mobilizovat veřejné mínění proti marodérům a fluktuantům.

Vládní nařízení bylo schváleno na zasedání vlády 3. června 1953<sup>248</sup> s výjimkou ustanovení o smírčích a rozhodčích komisích, které měly být ustaveny později. Dále byla jeho platnost rozšířena na všechny zaměstnance, tedy i na ty kategorie státních zaměstnanců, kteří byli podle návrhu osnova odst. 2 § 1 z jeho působnosti vyňati.<sup>249</sup> Rovněž došlo k drobným úpravám podmínek, které ukládaly vedení podniku povinnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr k jeho žádosti (jako důvod např. odpadlo nastoupení „vědecké nebo umělecké dráhy“).

Vládní nařízení pak prezident republiky podepsal 25. června 1953.<sup>250</sup>

248 O bližších podrobnostech jeho přijetí, diskusi apod. nejsme informováni, protože zápisy jednání vlád z r. 1953 nejsou dosud předány SÚA a fond usnesení vlád z téhož roku není uspořádaný; částečně mi byl zpřístupněn laskavostí dr. A. Noskové.

249 Zrušením omezovací klauzule, kterou byli z platnosti vládního nařízení č. 52/1953 Sb. vyčleněny některé kategorie státních zaměstnanců, u kterých byla otázka rozvázání pracovního poměru upravena speciálně s ohledem na zvláštní charakter jejich zaměstnání, vznikly nesrovnalosti v provázanosti právních norem; objeveny byly až 29. června 1953, kdy již bylo vládní nařízení vytištěno. Proto byla na 30.6.1953 svolána porada MPS, zástupců ministerstva spravedlnosti, vnitra, ÚRO, Generální prokuratury, aby byl zajištěn jednotný výklad nového stavu. Rozvazování pracovních poměrů bylo tedy upraveno jednotně pro všechny kategorie zaměstnanců. Zrušená ustanovení §§ 18–21 zákona č. 66/1950 Sb. stejně jako další byla nahrazena literou vládního nařízení č. 52/1953 Sb. SÚA, ÚPV-1953 neusp.

250 SÚA, ÚPV-1953, neusp.



## XII

### Podíl ROH na genezi a přijetí vládního nařízení (říjen 1952 – červen 1953)

Nejvyšší odborové orgány byly do tohoto procesu uvedeny poměrně pozdě, až v době, kdy bylo o charakteru vládního nařízení rozhodnuto a kdy již byly vypracovány jeho osnovy.<sup>251</sup>

27. října 1952 odsouhlasil sekretariát ÚRO za přítomnosti ministra pracovních sil J. Havelky s drobnými připomínkami návrh osnovy již výše nastíněného stranického a vládního materiálu k zlepšení péče o pracovníky a upevnění pracovní kázně a svým usnesením v zásadě akceptoval úkoly, které měly být uloženy odborům.<sup>252</sup>

Sekretariát ÚRO poprvé projednával osnovu vládního nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci až koncem listopadu – 26.11.1952.<sup>253</sup> Obsah a přijetí navrhovaného nařízení bylo schváleno bez vážnějších výhrad, které by směřovaly proti podstatě navrhovaných změn. Ze závěru schůze vyplynuly jen drobné připomínky „ve prospěch“ vládního nařízení. MPS totiž mělo vydat pokyny pro ředitele podniků, které by vymezovaly důvody, v nichž by bylo možno rozvázat pracovní poměr k zaměstnancově žádosti, v dohodě s ÚRO. Další navrhované připomínky sice také směřovaly k formálnímu posílení vlivu odborů – použití kárných opatření vedením podniku mělo být vázáno na předchozí projednání s příslušným orgánem odborové organizace, stejně tak odvolání zaměstnance měly řešit vyšší odborové orgány a nikoliv hospodářské – ale tím se odbory do celé akce plně zapojily na straně vlády a mohly se stát spoluviníkem při trestání a „šikanování“ zaměstnanců. Z jejich faktické podřízenosti politické a státní moci totiž vyplývalo, že by na ochranu zaměstnanců nevystupovaly příliš často a razantně.

Taktika postupu při vytváření předpokladů k pozitivnímu přijetí této normy ve společnosti, jak ji určil v září ministr J. Havelka, byla přijata, a pouze stanoveny poněkud delší termíny, než které J. Havelka v září předpokládal. Vládní nařízení mělo být vydáno po schválení politickým sekre-

251 S problematikou absence a fluktuace bylo ROH a nejvyšší odborové orgány samozřejmě konfrontovány již v předchozím období, jak mj. ukázaly i příslušné kapitoly této studie. Odbory tedy měly s těmito problémy již určitě „zkušenosti“.

252 VOA, S-ÚRO, inv. č. 515, k. 28.

253 VOA, S-ÚRO, inv. č. 523, k. 28.

tariátem ÚV KSČ s „účinností tři měsíce po vydání dokumentu o zlepšení péče o pracující a upevnění pracovní kázně“. Po politickém schválení mělo oddělení ochrany a bezpečnosti práce ÚRO předložit sekretariátu ÚRO vyhlášku o důvodech, z kterých by vedoucí podniku nebo jím pověřená osoba byla oprávněna omluvit zameškanou pracovní dobu, a dále vyhlášku o zřizování smírčích a rozhodčích komisí. Mimoto mělo předložit návrh na politicko-organizační zajištění „uvědomovací a propagační akce o obsahu navrhovaného vládního nařízení, a to v souvislosti s propagační akcí o obsahu dokumentu o zlepšení péče o pracující a upevnění pracovní kázně“. Z této formulace není zcela jasné, zda mělo vládní nařízení vejít v obecnou známost před nabytím platnosti, nebo zda mělo zůstat utajené do posledního okamžiku před termínem nabytí účinnosti a občané měli být na zpřísnění pracovníprávních předpisů postupně připravováni (tato druhá eventualita byla nakonec v praxi realizována).

Jednání o vládním nařízení se naplno rozběhla v roce 1953 a tento proces je možno na základě archivních materiálů sledovat dosti podrobně a poměrně spolehlivě. Je tak možno rekonstruovat úlohu odborů a některých jejich čelných představitelů a doplnit tak poněkud torzovitě informace vládní provenience a dílčí mezery předchozí kapitoly.

25.2.1953 předložil Gustav Hnilička na schůzi sekretariátu ÚRO mimo jeho stanovený program zprávu z porady k vládnímu nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci, která se konala o dva dny dříve (23. února) u náměstka předsedy vlády Václava Kopeckého. Kromě G. Hniličky, zastupujícího ÚRO, se jí zúčastnili ministři Štefan Rais, Jaroslav Havelka a Václav Pokorný, dále nechvalně známý generální prokurátor Václav Aleš a zástupce Státního úřadu plánovacího.<sup>254</sup> G. Hnilička vznesl požadavek, aby osnova vládního nařízení byla znovu projednána sekretariátem ÚRO (nikoliv představenstvem!) a apeloval na zabezpečení plnění povinností hospodářských orgánů k odstranění příčin absence a fluktuace, jak např. vyplývalo ze zákona č. 39/1952 Sb. o zákazu zaměstnávání pracovníků, kteří neměli řádně rozvázán předchozí pracovní poměr, a ze zmíněných ustanovení zákona o organizovaném náboru, kterými měla být za-

254 VOA, S-ÚRO, inv. č. 539, k. 31. – Záležitosti pracovních sil a tedy i monitorování absence a fluktuace spadaly do pracovní náplně oddělení práce a mezd ÚRO a toto oddělení bylo při rozdělování jednotlivých pracovních úseků mezi členy sekretariátu ÚRO (nebo chceme-li sekretáře či tajemníky ÚRO) 19. 7. svěřeno do kompetence právě G. Hniličkovi (VOA, S-ÚRO, inv. č. 495, k. 25). Mezi pracovníky tohoto oddělení patřili i František Both a Viktor Loukotka.



jištěna stabilizace pracovních poměrů apod. Na odstraňování těchto příčin měly samozřejmě také aktivně participovat odbory; závodní skupiny ROH měly proto podle G. Hniličky plně rozvinout svou činnost v oblasti péče o pracující na základě „konkrétních rozborů příčin, ze kterých absence vzniká“.

Předsedající V. Kopecký na závěr vytyčil několik zásadních bodů dalšího postupu. Politickému sekretariátu ÚV KSČ měl být předložen rozbor dosavadního stavu absence a fluktuace a návrh usnesení, které by zajistilo správné uplatnění připravovaného vládního nařízení. Při zajišťování již několikrát zmíněné strategie k vytvoření vhodných podmínek pro jeho přijetí – příslušní činitelé si zřejmě byli vědomi nepopulárnosti a určitých rizik připravovaných opatření – byla klíčová role svěřena ROH. Podle dohodnutého „itineráře“ se až na drobné zpoždění skutečně postupovalo, a proto ocitujeme ze záznamu G. Hniličky, který byl sepsán v den konání porady a je zřejmě dosti přesný: „V čele zajišťování vytváření předpokladů bude stát Revoluční odborové hnutí, které by celou akci mělo zahájit plamenným provoláním ke všem pracujícím. Po tomto provolání by následovala celá široká propagační a agitační kampaň v závodech, spojená s rozvojem socialistického soutěžení<sup>255</sup> přibližně v období měsíce dubna, která by ve svých důsledcích měla snížit absenci a fluktuaci a dále vytvořila morální tlak většiny pracujících proti těm, kteří porušují pracovní disciplínu, a jako závěr této akce by asi v květnu mělo vyjít vládní nařízení.“

V. Kopecký dále ÚRO doporučil, aby vešla v předběžný kontakt s MPS a ve spolupráci s ním se zabývala nejen zajištěním kampaně před vydáním nařízení, ale také zabezpečením projednání a přijetí připravované osnovy po schválení vládou. Aby nebylo pochybnosti o splnění těchto pokynů, doporučil G. Hnilička sekretariátu, aby projednal tuto informaci a „přijal usnesení, která by zajišťovala úkoly, které naznačil s. Kopecký a které budou komunistům v ROH uloženy politickým sekretariátem“.<sup>256</sup> Tato aktivita zpochybňuje pozdější tvrzení Jaroslava Koláře a Gustava Hniličky o jejich principiálním odporu proti trestním sankcím, který prezentovali v době odvolání vládního nařízení. ROH vystupovalo jako jednoznačný spojenec vlády a politické moci jako takové a úloha odborů při přípravě a provádění některých konkrétních kroků jen znovu dokumen-

255 Socialistické soutěžení můžeme považovat vlastně též za jedno z opatření proti absenci a fluktuaci, viz. pozn. 29.

256 Viz schůze předsednictva ÚV KSČ 8.4.1953. SÚA – A ÚV KSČ, fond 02/1.

tuje jejich bezvýhradnou, mnohdy snad v plném rozsahu neuvědomělou, ale každopádně ochotně akceptovanou podřízenost stranickému a vládnímu diktátu. Tento diktát byl přenášen do odborové praxe v podstatě několika členy sekretariátu ÚRO, kromě předsedy A. Klimenta nejzřetelněji právě těmito dvěma ambiciózními funkcionáři – G. Hniličkou a J. Havelkou.

Sekretariát pověřil rozbohem opatření navrhovaných v osnově vládního nařízení svou členku Marii Trojanovou, která měla respektovat požadavek, že „z celého materiálu je třeba použít jen věci, které se dají realizovat okamžitě, a vyloučit z něj všechny otázky, které vyžadují dlouhodobé řešení“. Není zcela jasné, jaká opatření to měla být a zcela iluzorní byla představa, že by mohlo dojít k podstatné změně osnovy, která již prošla meziministerským řízením.

Při kontrole plnění tohoto úkolu o měsíc později bylo potvrzeno, že rozbor navrhovaných opatření byl po projednání s J. Kolářem a G. Hniličkou odeslán politickému sekretariátu.<sup>257</sup>

Na plné obrátky se odborová „mašinerie“ rozběhla koncem dubna 1953. 25. dubna projednal sekretariát ÚRO návrh provolání o boji proti absenci a fluktuaci, které mělo schválit a jménem odborů vydat představenstvo ÚRO.<sup>258</sup> Provolání bylo vypracováno – zřejmě jen k tomuto účelu sestavenou – pracovní skupinou, složenou z referentů organizačně-instruktážního oddělení, oddělení práce a mezd a oddělení masověkulturní práce ÚRO. Jeho znění bylo předběžně projednáno s ústředními výbory těch odborových svazů, které vykazovaly nejvyšší míru absence a fluktuace (jednalo se o Svaz zaměstnanců hutí a rudných dolů a Svaz zaměstnanců ve stavebnictví). Ve zdůvodnění potřeby vystoupit s navrhovaným provoláním byly ostré kritice vystaveny odborové organizace na závodech, které byly obviněny z toho, že nevedou rozhodný boj proti oběma jevům, a z ignorace jednoho ze základních úkolů odborů – „péče o pracující“. („Škodlivé důsledky absence a fluktuace na plnění úkolů státního národohospodářského plánu vyžadují, aby se ÚRO postavila do čela rozhodného boje všech poctivých a uvědomělých pracujících v našem státě proti absenci a fluktuaci.“) Pravá příčina vzniku tohoto dokumentu, načasovanost a rozfázovanost následných opatření byly zcela opomenuty, pravděpodobně z toho důvodu, že materiál byl určen představenstvu ÚRO, které

257 VOA, S-ÚRO, inv. č. 543, k. 32; schůze se konala 25.3.1953.

258 VOA, S-ÚRO, inv. č. 547, k. 33.



stejně jako široká veřejnost nemělo znát důvěrné souvislosti dohodnuté mocenskými centry.

Původní verze provolání se liší od publikovaného znění v deníku *Práce* z 13. května 1953, neboť prošla ještě dalšími úpravami na základě připomínek vzešlých z jednání sekretariátu, představenstva ÚRO a hlavně politického sekretariátu ÚV KSČ, který doporučil zkrácení některých pasáží.<sup>259</sup> V původním znění bylo např. úvodní ideové zdůvodnění nutnosti boje proti absenci a fluktuaci poněkud vyhraněnější a přímočařejší: „Všichni, kdo porušují pracovní kázeň, zameškávají bezdůvodně směny a mění svévolně a bez příčiny zaměstnání, **pomáhají přímo našim nepřátelům** (zvýrazněno DS), usilujícím o znemožnění naší cesty k socialismu a o návrat kapitalismu. Okrádají nás denně o výrobky, které by mohly rozhojnit náš trh... Jejich nekázně využívají i skrytí nepřátelé...“ Tato přímá souvislost byla v konečné verzi poněkud zmírněna a citované jevy byly uvedeny jen do nepřímého vztahu.

Zároveň byly projednány „Pokyny k politicko-organizačnímu zajištění stálého boje proti absenci a fluktuaci a k dalšímu upevnění pracovní disciplíny“, které specifikovaly dlouhodobější úkoly pro závodní rady a jejich složky. Jednalo se v podstatě o souhrn všech dosavadních pokusů o omezení příčin obou jevů, zohledňující jak některé objektivní nedostatky v péči o zaměstnance ze strany závodů, tak voluntaristicky cílené k řešení daného stavu direktivně-administrativními metodami. Závodním radám bylo uloženo, aby vystupovaly proti mistrům a vedoucím, kteří tolerují absentéry, omlouvají neoprávněné volno<sup>260</sup> a benevolentně rozvazují se zaměstnanci pracovní poměr. Rovněž měly dbát na dodržování ustanovení o krácení dovolených za neomluvené směny, vyžadovat od vedení závodu soustavnou evidenci absence a fluktuace a rozbor jejich příčin, zlepšit masověpolitickou práci a „skoncovat s vytvářením prostředí falešné solidarity s rušiteli pracovní kázně, která staví tyto v očích pracujících do světa neprávem pronásledovaných...“.

S „Provoláním ÚRO“ měli být pracující seznámeni na členských odborových schůzích, které měly proběhnout po instruktažích funkcionářského aktivu a po projednání příčin absence a fluktuace mezi závodními radami a vedením závodů. Z usnesení sekretariátu nevyplývá, zda bylo v této souvislosti pomýšleno na publikaci materiálu v denním tisku.

259 SÚA – A ÚV KSČ, fond 02/5, schůze politického sekretariátu 5.5.1953.

260 K úloze a postavení mistrů viz pozn. 30.

Průběh a výsledek těchto schůzí byl určen přesnými instrukcemi. „Členské schůze je třeba organizovat tak, aby na nich byli získáni všichni poctiví a uvědomělí pracující k nesmiřitelnému boji proti absenci a fluktuaci. Na schůzích dílen a úseků pracující přísně odsoudí všechny formy lajdáctví a neodpovědnosti v práci a budou se dožadovat co nejpřísnějšího postupu proti všem narušitelům pracovní kázně, nenapravitelným marodérům a ulejšákům z práce.“<sup>261</sup>

Příslušné úkoly byly přiděleny také ústředním výborům odborových svazů, které měly po vlastní svazové linii zajistit průběh kampaně tak, aby se zvýšená aktivita odborových orgánů projevila v plnění a překračování hospodářského plánu.

Na této schůzi byla opětovně schválena osnova vládního nařízení s tím, že ustanovení o smírčích a rozhodčích komisích (11–15) budou vlastně z textu vládního nařízení vyjmuta a vstoupí v platnost samostatně až 1. srpna. Tento posun byl zřejmě způsoben nutností vypracovat a schválit směrnice k jejich činnosti, které mělo oddělení ochrany a bezpečnosti práce ÚRO vyhotovit do 30. května. Určitou roli mohla sehrát i skutečnost, že po schválení vládního nařízení sekretariátem ÚRO 26.11.1952 omezilo MPS v dohodě s ministerstvem spravedlnosti jejich působnosti jen na rozhodování sporů o ukončení pracovního poměru a vypustilo ustanovení o působnosti vyšších odborových orgánů jako odvolacích instancí proti jejich rozhodnutím. Po jednání s oběma ministerstvy byla tato pozdější úprava anulována.

Na zasedání představenstva ÚRO o tři dny později, 28.4.1953, referoval k návrhu „Provolání“ pracovník aparátu ÚRO František Both.<sup>262</sup> V duchu dříve dohodnutého postupu poměrně otevřeně nastínil smysl přijímaného „Provolání“: „Chtěli bychom, aby zaměstnanci a osazenstva závodů se dožadovali ostrého postupu proti těm nenapravitelným lidem, pro-

261 Tento běžně používaný postup vystihl K. Kaplan následovně: „Svobodné a pravdivé veřejné mínění zaniklo. Jeho tvorbu si monopolizovalo komunistické vedení a zaměřovalo je výlučně na podporu své politiky. Organizovalo je a vydávalo za projev masového souhlasu s ní... Nový režim si v krátké době vytvořil mechanismus na výrobu veřejného mínění, který navazoval na předúnorovou praxi: při každé významnější politické akci komunistické ústředí uložilo nižším složkám organizovat veřejné schůze a vydávat souhlasné rezoluce. Směrnice k takovým kampaním byly později součástí usnesení stranických orgánů... Představitelé moci prohlašovali vynucené rezoluce a organizované kampaně za projev lidové vůle...“ *Československo...*, s. 35.

262 VOA, P-ÚRO, inv. č. 31, k. 10.



ti fluktuaci a absenci, proti bulačům směn a těm, kteří narušují pracovní morálku a zhoršují plnění plánu.“ (Jejich počet odhadl na 5–8 % z celkového počtu zaměstnanců, což při výchozím počtu průmyslových dělníků představovalo cca 100 tisíc osob. Pozdější úvahy – např. A. Zápotockého – upozorňovaly na skutečnost, že není možné používat trestní sankce proti desetitisícům dělníků, kteří absentují a fluktuují, ale pouze proti jednotlivcům. V argumentaci F. Botha toto rozlišení ještě chybí – pozn. DS.). „Měla by to být vlastně kampaň, která by se rozrostla do takových rozměrů, aby mohlo být vydáno vládní nařízení, které by umožňovalo důsledně proti fluktuaci a absenci bojovat.“

Referent Both rozdělil průběh celé akce do tří etap. První etapa měla být zahájena „Provoláním ÚRO“. V druhé etapě, která měla následovat hned po „Provolání ÚRO“, mělo být těžiště přesunuto na závody, aby se sami pracující postavili do boje proti absenci a fluktuaci. F. Both velmi jasně naznačil, jaké výsledky má tato etapa přinést. „Předkládá se ke schválení provolání, které by mělo vyjít okamžitě a alarmovat všechny naše složky k tomu, abychom v prvních týdnech května a června reagovali tak, abychom dostali stovky a tisíce usnesení z našich závodů, které by odhalovaly nedostatky a aby všichni poctiví pracovníci se obraceli s požadavky na vládu, stranu a odbory, aby bylo přísněji postupováno proti všem, kdo narušují pracovní disciplínu a způsobují absenci a škodlivou fluktuaci.“<sup>263</sup> Třetí etapa, v které mělo být vydáno a uvedeno do praxe vládní nařízení, měla být završena přijetím zákoníku práce. Po nesplnění dubnového termínu nebyly zřejmě ještě práce zastaveny a myšlenka jeho možného vypracování a přijetí nebyla definitivně opuštěna.

Následující obsáhla a místy vzrušená diskuse, v níž zazněly i některé mírně disonantní tóny, byla v podstatě jalová, jednotlivé připomínky, dotazy a námitky nemohly na konečném rozhodnutí nic změnit. Příznačné bylo, že nikdo z diskutujících se blíže nezajímal o připravované vládní nařízení.

Připomínky některých diskutujících jsou zajímavé jen potud, že po odvolání vládního nařízení na počátku července jimi někteří odboroví funkcionáři argumentovali ve svůj prospěch, jako např. předseda Svazu zaměstnanců v hornictví Jan Teper. Jeho poněkud odlišný přístup – je obtížné jej nazvat přímo nesouhlasem – nebyl ale v žádném případě odvozen

263 Viz rezoluce publikované v *Práci* a uložené ve VOA, S-II (materiály kanceláře předsedy ÚRO), inv. č. 191/21, k. 54.

z poučenějšího a komplexního pohledu na danou problematiku, který by bral v potaz dělníka nejen jako „uvědomělého budovatele“, ale také jako člověka s individuálními potřebami, které není možné redukovat na určitou obecnou úroveň uspokojování materiálních potřeb, i když i tento aspekt hrál svou roli. J. Teper sice vystoupil s námitkou, že dosavadní prostředky boje proti absenci a fluktuaci byly víceméně administrativní, ale sám nenavrhoval o nic lepší, snad ještě „zákeřnější“, neboť přišel s představou, aby byla přijata taková opatření, která již byla realizována Svazem zaměstnanců v hornictví, jako např. oznamování absencí a fluktuace občanů rozhlasem v místě jejich bydliště, „aby celá obec o tom člověku věděla, že je nositelem ideovosti kapitalismu, že slouží kapitalismu a ne dělnické třídě“. Problém podle něj totiž nespočíval v několika procentech nenapravitelných osob, ale ve vědomí lidí, kteří rozvratnou činnost těchto osob tolerují a omlouvají.

Podle Josefa Kolského měla být v „Provolání ÚRO“ také pasáž určená pracovním referátům národních výborů a odborářům, kteří v nich pracovali, aby totiž ukončení pracovního poměru napříště nebylo umožňováno bez vědomí závodní rady. Tento požadavek jen dokresluje naprostou neinformovanost o základních principech osnovy vládního nařízení.

Josef Bína případně upozornil na skutečnost, že příliš vysoké mzdy neplní funkci ekonomického stimulu, takže absentéři mohou oželet „třeba 12 000 za zameškané směny. Tímto prostředkem ho nezměníme“. Proto např. J. Dolanský navrhoval několikrát na zasedání vlády v roce 1952 využít další ekonomické stimuly (odnímání přídatkových lístků apod.); jako další ekonomický faktor měla působit některá ustanovení zákona o dovolených atd. Dlužno podotknout, že po měnové reformě se situace v tomto ohledu dosti značně změnila.

Diskusi se po těchto a mnoha dalších spíše „vlažných“ vystoupeních pokusil rázně ukončit nebo aspoň převést požadovaným směrem A. Kliment, který uvedl na pravou míru smysl projednávání daného materiálu a diskuse k němu a připomněl, co politické vedení od odborů v této záležitosti očekává. Pro závažnost jeho vystoupení, z něhož již kratší pasáže publikoval K. Kaplan,<sup>264</sup> ocitujeme jeho podstatnou část.

„My navrhujeme a žádáme, aby odborová organizace vzbouřila myšlení na závodech, aby závody na závodních schůzích usnesly ostrá opatření, ve kterých budou žádat, aby vláda usnesla taková přísná, drastická

264 K. Kaplan, *Československá krize...*, s. 31.



opatření proti fluktuaci a absenci... Na nás záleží, abychom my takové ovzduší vyvolali... My nyní potřebujeme vytvořit pro tento stav ovzduší. Proto vydáváme provolání, které má pro to připravit opravdu cestu. Vláda nemůže vydávat zákony, jak se jí zlíbí. Pro zákon, nežli je vydán, musí být vytvořena atmosféra, podmínky, aby bylo zajištěno, že bude plněn. Jinak by se vláda stala nemožnou. Proto když máme vydat takový zákon, který bude jistě kritizován v celém světě a budou o nás zase na Západě psát, že šlapeme na demokratická práva a svobodu – jako psali o mně, že jsem největší vykořisťovatel na světě – plat žádný a jenom práci a výkony. Nám to nemůže být lhostejné kvůli našim lidem a musíme pro to vytvořit předpoklady a podmínky. I když se jedná, jak jeden soudruh říkal, asi o 8 % opravdu typických ulejšáků, lajdáků a flákačů, kteří hledají, kde by lehčeji a více vydělali, musíme pro to vytvořit podmínky.“ Dobový аванurismus dokládá skutečnost, že ani předsedovi ÚRO není znám počet lidí, na které by mělo připravované vládní nařízení dopadnout a dovolává se stejně nepodloženého ústního tvrzení F. Botha.

Nicméně A. Kliment byl při přenášení politických rozhodnutí do odborů neúprosný a nekompromisní: „Uzákoníme taková přísná opatření – teď jsem to šeptal soudruhu Kolářovi –, že vy budete proti nim mluvit, uzákoníme přísná opatření, proti kterým se budou bouřit nejen ti, kteří lajdáctví provádějí, ale budou se snažit proti tomu získat i řádné lidi... ale my musíme tato opatření vydat, vyhlásit a nařídit. Takové tresty a přísná opatření nemůžeme zařadit hned od počátku, ale musíme pro to udělat důsledně situaci. Přestáváme si soudruzi hrát. Chceme disciplínu od shora až dolů a to bude prosazeno, kdyby se dělo cokoliv... Čtyři roky se vytvářelo ovzduší a teď se domníváme, že ovzduší je zralé a na absenci a fluktuaci bude vydán bič. Tato opatření budou vyhlášena a zavedena. Od vás záleží, jak je rychle provedeme, aby vláda dostávala ne jedno nebo dvě, ale přes tisíce usnesení od dělníků a zaměstnanců, kteří budou žádat přísná opatření proti sabotérům, proti okrádačům a zlodějům národního majetku... Prosím vás, abychom schválili a některá usnesení dokonce zostřili.“

S určitými korekcemi tohoto názoru vystoupil opět J. Teper, který upozornil na masový charakter absence, který ztěžuje použití příliš drastických opatření: „My máme v závodech pokud se týká absence masový charakter. Mohu jinak trestat, když se jedná o několik lidí a jinak, když se jedná o 500 lidí... Musíme dosáhnout, aby ti poctiví pomáhali bojovat, aby začali nenávidět ty, kteří nechodí na šichty, aby celý kolektiv šel za nimi. Pak budou velmi významná opatření, která přijdou. Když budou opatření sebeostřejší a když dělníci sami proti tomu nebudou bojovat, zůstanou jen

na papíře. Nemohu trestat 1/3 osazenstva.“ Teper tak upozornil na rozporuplnost, využitelnost a samotnou smysluplnost administrativních opatření proti početně silné vrstvě zaměstnanců. Tento rozpor se na zasedání představenstva v červnu pokusil rozřešit A. Zápotocký.

V průběhu jednání tedy došlo k menší roztržce o tom, jsou-li administrativní opatření dostatečnou zárukou k vyřešení absence a fluktuace. A. Kliment, aby podpořil oprávněnost provolání ÚRO a připravovaného vládního nařízení, namítal, že právě na odborové organizaci záleží, jak budou administrativní opatření uvedena v život a jak budou úspěšná. Zmínil se o možnosti konání procesů s absentéry přímo na závodech a z toho odvodil, že se pak v těchto případech nebude už jednat jen o administrativní opatření, ale o opatření „vysoce politická“. Zároveň navrhoval využít tato opatření nikoliv proti všem absentérům a fluktuantům, ale jen proti několika z nich jako „nenapravitelným zločincům“ (odpovídal tak nepřímou na Teperovu námitku, zpochybňující veškerá „ostrá“ opatření masovostí obou nežádoucích jevů); přiznal tak, že mezi nimi mohou být pouze svedení, ale jinak řádní pracovníci. Jaká kritéria měla být při jejich odhalování a „selekcí“ uplatňována, je zřejmé z apelu na důsledně třídní postoj k daným jevům.

Návrh provolání představenstva k upevnění pracovní disciplíny a proti absenci a fluktuaci a pokyny pro složky ROH k politicko-organizačnímu zajištění boje proti absenci a fluktuaci byly představenstvem po této místy bouřlivé diskusi schváleny.

Nastoupenou striktní linii znovu potvrdil A. Kliment na plenárním zasedání ÚRO, které se konalo ve dnech 14.–15. května 1953, když vyžadoval, aby ROH vytvořilo takový stav, aby „neodůvodněná absence a fluktuace byly považovány za přečin na výstavbě socialismu a proti původcům těchto provinění bylo podle toho postupováno“. V podobném duchu vystoupil i A. Zápotocký, který vyzval odbory, aby se nevyhýbaly v boji proti „sabotážníkům a rozvracečům pracovní i odborové disciplíny rozhodným činům“ a aby proti nim bezohledně zakročily, neboť poslání odborové organizace viděl jednoznačně: „Odborová organizace je zde od toho, aby rušivým činům neodpovědných jedinců zamezila a sabotážní a provokační činy hned v zárodku znemožnila.“<sup>265</sup>

„Provolání ÚRO“ z 13. května 1953 k upevnění pracovní kázně splnilo svůj účel a během května a června docházelo ze závodů straně, vládě



a ÚRO množství rezolucí, v nichž pracující požadovali přijetí přísných opatření proti absentérům a fluktuantům.<sup>266</sup>

V druhé polovině čer/na mohla druhá etapa postupu prosazování opatření proti absenci a fluktuaci vstoupit do závěrečné fáze, kdy byl konkretizován sled porad odborových funkcionářů nižší všeodborové a svazové úrovně, na nichž měli být ještě před zveřejněním vládního nařízení seznámení s nejdůležitějšími pasážemi „Provolání ÚRO“ a jejich výkladem a aplikací v praxi.

17.6.1953 projednal sekretariát návrh usnesení představenstva ÚRO o politicko-organizačním zajištění dalšího boje za upevnění pracovní kázně v souvislosti s vydáním vládního nařízení.<sup>267</sup> Předkládaný návrh pokrytecky hodnotil dosavadní situaci („Provolání představenstva se setkal s odezvou, jak dosvědčují rezoluce, které docházejí straně, vládě a ÚRO. Pracující v nich žádají co nejpřísnější postup proti všem rušitelům pracovní kázně.“) a dále upřesňoval následný postup. Ústředním výborům odborových svazů bylo uloženo do 15.7.1953 svolat zasedání krajských výborů, jichž se měli zúčastnit také ředitelé nejdůležitějších podniků a příslušní předsedové závodních rad. Na nichž mělo být vysvětleno provádění vládního nařízení v praxi.

Ihned po vyhlášení vládního nařízení měly být 30. června jejich prostřednictvím organizovány „v nejdůležitějších závodech v kraji dílenské, popřípadě celozávodní schůze, na nichž bude referováno o politickém významu vládního nařízení a pracující budou seznámeni s jeho obsahem“, a spolu s tím měla být organizována a zajištěna „spontánní“ kladná odezva pracujících.

Představenstvu ÚRO jako orgánu bylo vládní nařízení oficiálně předloženo až 18.6.1953.<sup>268</sup> K výše uvedeným směrnicím referoval náměstek ministra pracovních sil Bajer, který zřejmě úmyslně zcela zamlžil skutečný stav věci a důsledky zaměnil za příčiny: „Vláda na základě volání zdo-la, z našich závodních rad a stranických organizací, schválila vládní nařízení dne 3. června...“, a provedl jeho stručný rozbor. Uvítal sice opatření vlády dobovou vojenskou terminologií, která v tomto období zcela pronikla i do civilního sektoru a je nepřímým důkazem o militarizaci celé společnosti a pocitu vnějšího i vnitřního ohrožení – „svévolné opuštění

266 Viz. pozn. 259 a 263.

267 VOA, S-ÚRO, inv. č. 557, k. 35.

268 VOA, P-ÚRO, inv. č. 179, k. 16.

pracoviště se považuje za dezerci“ –, ale upozornil na potenciální úskalí při uplatňování sankcí. Vyslovil obavu, aby při překonávání „liberálního“ postoje závodních rad a vedení závodů vůči absentérům a fluktuantům nedošlo k výstřelkům „levého“ extremismu, kdy „všechny případy bez ohledu na okolnosti budou předávány prokurátorovi“.

Pozornost zasluhuje projev zneklidnění mocenských center v červnu 1953 pod vlivem vnitřní a mezinárodní situace („poslední události s měnovou reformou nás varují, abychom žádná opatření nepodceňovali a důkladně se jimi zabývali...“). O to důležitější bylo podle náměstka ministra Bajera důkladně seznámit s vládním nařízením všechny funkcionáře na závodech, aby mohlo být v praxi „správně“ a pružně aplikováno. Tato aplikace měla být samozřejmě vedena především třídním přístupem, což odporovalo kritice „levého“ extremismu. Možný postup při uplatňování trestních sankcí nastínil tak, že po předání pracovníka prokurátorovi měl nejdříve proběhnout tzv. prokurátorský pohovor a teprve tehdy, když prokurátor „pozná, že je to třídně zaměřený případ, např. obchodník, použije okamžitě své pravomoci a předá ho soudu. Soud pak bude trestat podle zákona o pětiletém plánu“.

Představu o neinformovanosti mnohých, formálně vůdčích postav ROH, dokresluje zmatenost předsedy Slovenské odborové rady Františka Zupky, který se domníval, že vládní nařízení bude schváleno až 30. června a pod dojmem jednání představenstva dospěl k datu 7. července. Nicméně i tyto dodatečné a vlastně bezpředmětné diskusní příspěvky jsou zajímavé tím, že poskytují informace o náladách a představách různých odborových funkcionářů k takto vyhocenému postihu absence a fluktuace. J. Kolský např. odmítal plně odstranění zodpovědnosti pracovních úřadů (více než čtyři roky po jejich zrušení je zaměňoval s referáty pracovních sil) za ukončení pracovních poměrů.

Z diskusních příspěvků a vystoupení jednoznačně zaujme jen v zásadě správná analýza budoucího vývoje a rizik spjatých s přijetím a uplatňováním vládního nařízení, kterou přednesl J. Kolář a v které důtklivě připomněl, jaké úkoly budou před odbory postaveny a nastínil obecný návod, jak by měly být splněny. „Až do publikování vládního nařízení má být určitým způsobem toto nařízení tajné. My však o něm musíme mluvit s našimi funkcionáři. Každý pracující by měl znát, že 30. června bude publikováno. Bude zde velký nápor třídního nepřítele, který bude chtít dokazovat, s čím vláda přichází. Přichází s tresty a musíme mít zajištěno u každého funkcionáře, u každého člena, že to není pravda, že nejde o trestání, ale o chránění zájmů drtivé většiny, že je to odpověď na filmové



rezoluce (protože ani jedna rezoluce neobsahovala závazek k odstranění absence), přesto tyto rezoluce pomohly. Musíme skončit s falešnou solidaritou. Teď jde o významné zajištění v několika málo dnech. Proto strana má své termíny a my máme jít vzápětí za stranickými aktivy a docílit, aby usnesení bylo pochopeno jako opatření, které přichází na žádost pracujících. Vláda vyhověla žádosti pracujících a dává vedení závodu a odborové organizaci do rukou možnost chránit pracující a usnesení je namířeno proti těm, kteří okrádají samotné dělníky. Tak to musíme postavit.“ Na nutnost důsledného třídního pohledu upozornili i další členové představenstva, kteří považovali za nutné vést agitační kampaň tak, aby bylo jasné, že se nejedná o „brutální zákrok“ proti dělnické třídě, ale že vládní nařízení představuje „velkou pomoc pracujícím“.

19. června 1953 se konala rozšířená schůze představenstva ÚRO (za účasti předsednictev ústředních výborů odborových svazů) k výsledkům a průběhu měnové reformy.<sup>269</sup> V souvislosti s jejím hodnocením bylo několikrát komentováno i vládní nařízení. K otázce trestních sankcí vystoupil A. Zápotocký, který upozornil na mylnost názoru, že „zavíráním“ absentérů bude problém absence vyřešen, jednak proto, že cesta k nápravě podle něj spočívala především ve „výchově“ pracujících, a jednak si také on uvědomoval nepopulárnost trestních sankcí a možná rizika. „Trestání – to už je to poslední, k čemu saháme. Bylo by úplné neštěstí, kdybychom si mysleli, že ty tisíce a desetitisíce, které vynechávají směny, pošleme do kriminálu.“ Zde podle mne došlo k určitému nepochopení ustanovení o trestních sankcích ve vládním nařízení, které nepředpokládaly postihovat neomluvenou absenci a svévolné odchody vězením – tím měli být trestáni jen vedoucí podniků –, ale jen tzv. nápravným opatřením na svobodě podle paragrafu 37 trestního zákona, které v daném případě mělo spočívat ve vykonávání práce „za sníženou odměnu... a bez některých výhod vyplývajících z pracovního poměru“.

A. Zápotocký nesouhlasil s tím, aby bylo postupováno stejně důrazně proti všem občanům, kteří porušují pracovní kázeň, nebo se „negativně“ projeví při některých příležitostech, neboť tím by došlo k „znenávidění mas dělníků“, a při této příležitosti kritizoval vyloučení 800 lidí z ROH v Plzni v souvislosti s událostmi 30. května. Novopečený prezident republiky navrhoval používat taktiku zastrašování proti vybrané, početně malé skupině obyvatelstva („nejvíce 10 nebo 20 dělníků a přesvědčím všechny

269 VOA, P-ÚRO, inv. č. 180, k. 16.

lidi, že je nutno proti těmto zakročit“). V případě neúspěchu výchovných prostředků bylo podle jeho slov nutno sáhnout i k donucování a trestání dělníků, byť by to bylo nepopulární, protože – jak dovozoval svéráznou dobovou sofistickou – dělníci, kteří narušují pracovní kázeň, už vlastně nejsou dělníky, neboť přešli na druhou stranu barikády a stali se třídními nepřáteli. A. Zápotocký mluvil opravdu jasně. „Když jde o otázku třídního boje, přestávají všechny ohledy. Kdo stojí na druhé straně barikády a je proti třídním zájmům, je v té chvíli třídním nepřítelem, i kdyby byl desetkrát dělníkem.“ K obveselení auditoria pak připojil vlastní zkušenost, jak za první republiky oni, rudí odboráři, mlátili stávkokaze, byť to byli rovněž dělníci.<sup>270</sup>

Na 23. června svolalo organizační oddělení ÚRO v dohodě s MPS reprezentativní konferenci odpovědných pracovníků ministerstev a jejich hlavních správ, předsedů a tajemníků ústředních výborů odborových svazů a krajských odborových rad a ostatních vedoucích činitelů ROH k problematice absence a fluktuace. Účastníci byli seznámeni s vládním nařízením, které bylo jako celek označeno za nadále tajný dokument, který mohl být prozatím využit jen k interní informaci. Diskutující za hojně účasti redaktorů řady periodik vysvětlovali příčiny absence a fluktuace ve svých resortech a na svěřených úsecích, poukazovali na vztah mezi příchodem nových pracovníků a oběma jevy, někteří kritizovali metody nábory a nedostatečnou kontrolu nemocných v důsledku přenesení národního pojištění na závody, zkrátka jednalo se o „přehlídku“ celého komplexu příčin, jejichž výčet jsme již uvedli v příslušné části.<sup>271</sup>

24.6.1953 se sekretariát ÚRO zabýval návrhem vyhlášky o omluvitelnosti pracovní doby, kterou vypracovalo oddělení ochrany a bezpečnosti práce ÚRO na základě dřívějších usnesení sekretariátu. Návrh vyhlášky, která stanovila, v kterých případech bude možno absenci omluvit, neřešil, zda omluvená pracovní doba je pouhým neplaceným volnem, nebo zda za

270 Zde také přiznal negativní důsledky mobilizace pracovních sil a převodu administrativních zaměstnanců do výroby a následných společenských přesunů na „infiltraci“ dělnické třídy. „A věc je horší tím, že na mnohé závody jsme dali příslušníky bývalých kapitalistických tříd, kteří na závodech dnes vystupují v roli dělníků.“ – Proměňám sociální skladbu společnosti a jejich jednotlivých kategorií je věnováno zvláštní číslo *Revue dějin socialismu* z r. 1968, zvláště studie Lenky Kalinové: Vývoj struktury a postavení čs. průmyslových dělníků a hospodářsko-technických pracovníků v 50. letech, s. 1025–1062.

271 Sekretariát tím pověřil organizační oddělení 17.6.1953 a to mělo tuto akci provést v dohodě s MPS. VOA, ÚRO-Org. odd., inv. č. 486, k. 146.



zameškanou pracovní dobu náleží zaměstnanci náhrada ušlé mzdy, jak tomu bylo dosud podle § 1154 b občanského zákoníku, z kterého nové směrnice vycházely a který měly nahradit. Původní ustanovení o náhradě mzdy za absenci v případě, leží-li důvody na straně zaměstnance, byly rozšířeny o výkon funkcí a o účast na politických a společenských aktivitách a až na výjimky nestanovily maximální omluvitelnou dobu. Dále se objevilo jedno pozoruhodné ustanovení, a sice volný den v měsíci „pro práce v domácnosti zaměstnankyň, které samy obstarávají domácnost a pečují aspoň o jednoho příslušníka této domácnosti“. Po odvolání vládního nařízení ztratil tento návrh na aktuálnosti a nebyl realizován.<sup>272</sup>

Jak vyplynulo z usnesení sekretariátu a představenstva ÚRO, projednáváním absence a fluktuace a v závěrečné fázi zabezpečením vládního nařízení se zabývaly také ústřední výbory odborových svazů. Z těchto schůzí byly přenášeny úkoly dále na nižší složky. Stejný postup byl uplatněn také po všeodborové linii.<sup>273</sup>

272 VOA, S-ÚRO, inv. č. 559, k. 35.

273 Několikrát se problematikou absence a fluktuace v dané souvislosti zabýval ústřední výbor Svazu zaměstnanců těžkého strojírenství, který již 14.5.1953 projednával metody navození vhodné situace k vyvolání kampaně, vedoucí k vydání zatím bližší nespecifikovaného vládního dokumentu, který by oba jevy postihoval. „Instruktoři ústředního výboru (odborového svazu – pozn. DS) projednají v předsednictvech krajských výborů a oblastních výborů opatření pro přípravu kampaně, která bude směřovat k tomu, aby byl rozvinut široce boj proti porušování pracovní disciplíny a vytvořeny konkrétní podmínky pro vydání dokumentu vlády.“ Na rozšířené schůzi předsednictva ústředního výboru odborového svazu zaměstnanců všeobecného strojírenství 26.6.1953, na kterou byli přizváni také předsedové závodních rad velkých závodů, přivítal usnesení vlády o absenci a fluktuaci (správně má být „nařízení“ – pozn. DS) předsednictva svazu František Čihák, který provedl nezbytnou sebekritiku (za sebe, za svaz, za odbory), že dosud nebyla těmto otázkám věnována dostatečná pozornost a že vysoká absence a fluktuace byly tolerovány. VOA, ÚVOS-KOVO, k. 6. – Stejnou problematikou se zabývaly i další, především „výrobní“ svazy. Usnesení plenární schůze ústředního výboru Svazu zaměstnanců v průmyslu textilním a kožařském z 22.–23.6.1953 jednoznačně podpořilo vydání vládního nařízení: „Ústřední výbor vítá chystané zákonné opatření proti absenci a fluktuaci, které je namířeno proti těm, kdož znehodnocují výsledky snažení poctivých pracovníků, ztěžují a narušují rovnoměrné plnění plánu a okrádají naše hospodářství o velké hodnoty.“ VOA, ÚVOS-TOK, k. 7. Předsednictvo ústředního výboru Svazu zaměstnanců v energetice rozhodlo na zasedání 25.5.1953 na podkladě svolání ÚRO vyslat z oddělení národního pojištění a oddělení ochrany a bezpečnosti práce ústředního výboru pracovníky, kteří měli ve spolupráci s příslušnými oblastními výbory svazu vytvořit „vzorné příklady boje proti nedostatkům uvedeným v svolání ÚRO“, a to konkrétně v elektrárně

Odbory v celém procesu vystupovaly jako poslušný vykonavatel a nástroj politické a státní moci, nejvyšší odborové orgány se aktivně účastnily přípravy a provádění zmanipulované propagační a agitační kampaně. Přípomínky, které se objevily v určitém momentu (např. na schůzi představenstva ÚRO 18.6.) byly neneseny výhradně v duchu „zdokonalení“ navrhovaných opatření. K zásadnímu zpochybnění navrhovaných opatření se tyto orgány neodhodlaly.

v Sokolově a v brněnské plynárně. Členové výborů všech stupňů měli při projednávání materiálů ÚRO proti absenci a fluktuaci zajistit, aby ze závodů „byly odeslány... rezoluce pro nejpršnější opatření proti absenci a fluktuaci“. VOA, ÚVOS-Energetika, k. 2. – Z dochovaných materiálů nejvyšších svazových orgánů se nicméně zdá, že o vládním nařízení a okolnostech souvisících nebylo jednáno tak intenzivně, jak by se dalo očekávat. Svůj podíl na této skutečnosti má snad poměrně nedlouhé časové období (cca necelých 20 dnů), v kterém bylo pro odborové svazy „aktuální“ – tedy od konce druhé dekády června, kdy s ním byly teprve ústřední výbory v omezené míře seznámeny, do odvolání 6. července. K některým akcím KOR České Budějovice VOA, Org. odd., inv. č. 479, k. 141 (jinak pro sledovaný rok 1953 bohužel není dochován materiál krajských odborových rad).



### XIII

#### Kampaň za upevnění pracovní kázně – deník *Práce*

Propagandistické tažení k vytvoření vhodných podmínek a celkové atmosféry pro „přijetí“ již připraveného vládního nařízení o opatřeních proti fluktuaci a absenci mělo být podle předem schváleného taktického scénáře odstartováno „Provoláním ÚRO k upevnění pracovní kázně“, publikovaném v deníku *Práce* 13. května 1953.

Intenzitu a průběh následné vyfabrikované kampaně lze sledovat nejlépe právě na stránkách tohoto odborářského deníku. Některé články a příspěvky byly otištěny na úvodní straně a s výraznými titulky, aby tak byla celé akci zajištěna nepřehlédnutelná publicita.

V úterý 19. května – necelý týden po zveřejnění odborářského svolání – vyšel první příspěvek z řady úvah a ohlasů na téma – „Absence a fluktuace – metla výroby“, jehož incipitem bylo resumé projevu A. Klimenta na 9. plenární schůzi ÚRO konané 14.–15.5., o škodlivosti absence a fluktuace a jejich dopadech na národní hospodářství. Článek končil zhodnocením významu svolání ÚRO pro každý závod. Pro sloh nejen tohoto článku je typická kombinace obecných tezí o budování socialismu s konkrétními, pozitivními i negativními příklady z jednotlivých podniků a míst. Notorické a nepolepšitelné „bulače“ nelze podle článku (v duchu představ A. Zápotockého) již označit jinak než jako „spojence třídního nepřítelů“. Stejně vyostřeně byla odmítnuta dosavadní „benevolentní“ praxe při rozvazování pracovních poměrů a tzv. falešná solidarita, na kterou se tito „záškolníci našeho lidově demokratického zřízení spoléhají“.

Druhý den – 20. května – byly publikovány první ohlasy ze závodů ČKD Stalingrad a z dolu Z. Nejedlý v Souši, založené na konkrétních případech nepolepšitelných absentérů, kteří měli od začátku roku na 60–80 zameškaných směn a na které již nepůsobily ani pokuty „pracovního“ referátu ONV. Místí z ČKD se proto dožadovali přísných zákroků proti těmto jmenovitě uvedeným pracovníkům: „Velmi by nám pomohlo v naší práci opatření, které by ostřeji zakročilo proti flákačům a naučilo je vážit si práce.“ Autor druhého příspěvku, rychlorazič A. Šerejch ze Souše, naopak uvedl – opět jmenovitě – případ absentéra polepšeného, který se napravil v autorově „partě“.

Sobotní vydání *Práce* z 23. května přináší pod sjednocujícím titulkem „Zaměstnanci závodů žádají o přísné opatření proti bulačům“ podobných ohlasů více, s následným stručným zhodnocením velkého množství rezolucí a dopisů, zasílaných představenstvu a předsedovi ÚRO z odborových

skupin, volebních schůzí a konferencí a svědčících o velké odezvě „Provolání ÚRO“. V těchto rezolucích pracující ujišťují, že zahájí nesmiřitelný a důsledný boj s oběma nežádoucími jevy. Mezi prvními došly telegramy z OÚNZ Trnava, n.p. Zdroj v Trenčíně, z celozávodní odborové konference Velkoobchodu oděvním zbožím v Gottwaldově, z Výzkumného ústavu Svit v Gottwaldově a z NHKG v Kunčicích. Výmluvné a obsah předem naznačující jsou podtitulky jednotlivých dílčích ohlasů (z Kladna, Mostu, Ostravy – aby byly „pokryty“ nejdůležitější průmyslové oblasti): „Zesílíme boj proti absenci“, „Ostře proti meškačům směn“, „Pracovní morálku si rozvracet nedáme“, „Na Ostravsku usilují odboráři o upevnění pracovní kázně“.

Poslední titulek byl společný pro tříšť názorů a konkrétních případů z rezolucí některých podniků severomoravského regionu, v kterých jejich autoři přicházeli s iniciativními návrhy na potrestání absentérů např. tím, že se jim odepře nárok na deputátní uhlí (návrh z dolu E. Urxe v Petřkovicích) nebo odečtou promeškané a neomluvené směny z dovolené. Zdá se tedy, že zákon o dovolených č. 11/1952 Sb., v kterém již tento moment byl zakotven (a do kterého přešel z dřívějších zákonů upravujících nároky na dovolené, takže se nejednalo o nový, dosud v právu nezažitý prvek), nebyl v praxi do všech důsledků využíván. Dále se objevil požadavek, aby za každou neomluvenou směnu byly ukládány pokuty ve prospěch podnikového fondu pracujících. Ovšem již dříve byly na vyšší odborové úrovni pokuty obecně odmítnuty jako přežitek starého kapitalistického systému. Rezoluce z Kunčic požadovaly, „aby vláda a ÚRO učinily přísnější opatření, která by bulače, škůdce dělnické třídy, řádně trestala“. Závodní rada a osazenstvo dolu Mistr Jan Hus v Mostě požadovaly, „aby proti těm úmyslným meškačům směn, které již není možno přesvědčit, bylo použito všech trestních sankcí a aby byli potrestáni nejtvrdějším trestem“.

Ani v nedělním čísle z 24. května kampaň neopadla a výtah z dopisů a rezolucí byl opět uveden jednoznačným shrnujícím titulkem „Pracující žádají potrestání rušitelů pracovní kázně“. V podtitulku bylo zdůrazněno, že pracující „žádají, aby vláda a ÚRO vydaly co nejpřísnější opatření proti těm, kteří narušují výstavbu naší země“. Závodní rada závodu Dukla-Křižík v Prešově požadovala v rezoluci zaslané A. Klimentovi, aby celou autoritou odborů působil ve vládě „v tom směru, aby byla vydána přísná opatření, která by zamezila absenci“, protože na některé absentéry dosavadní opatření neplatí (např. povinnost odpracování zameškaného času v době dovolené – tedy odečtení příslušného počtu dnů z dovolené); „Není



přece možné, abychom si nechali dnes, kdy se třídní boj zostřuje, rozvracet jak pracovní morálku, tak státní a výrobní disciplínu.“

26. května ohlasy na provolání ÚRO zabraly zhruba 2/3 úvodní strany pod výrazným titulkem: „Požadavek pracujících: rázně postupovat proti porušování pracovní kázně.“ Závodní rada dolu Petr Bezruč v Ostravě navrhovala následná opatření: 1. za 2–3 neomluvené směny v měsíci odebrat základní potravinové lístky, 2. notorickým bulačům snížit nemocenské dávky o 50 %, 3. za každý zameškaný den (směnu) v měsíci nad 3 absence (též v měsíci) potrestat zaměstnance „nápravným řízením ve výměře jednoho měsíce“. Takto potrestaní zaměstnanci „nechtějí jsou přinuceni pracovat po dobu trestu ve stejném závodě, ve kterém zameškali směny“. Mělo se zřejmě jednat o přikázání k méně honorované či méně kvalifikované práci, které bylo navrhováno v osnově zákoníku práce. Umístění bulačů do „výchovných táborů“ naproti tomu požadovali zaměstnanci dolu Vítězný únor v Ostravě-Přívoze.

Příčinami vysoké fluktuace se zabývala také závodní rada Bratislavských elektrotechnických závodů. I když uznala existenci objektivních příčin, jako nevyhovující stravování v závodní jídelně, nesprávné mzdy apod., konstatovala, že „často však zaměstnanci odcházeli též bezdůvodně“. Doporučila proto vedení přijmout „nová ostrá opatření, která v duchu projevu prezidenta republiky A. Zápotockého na plenárním zasedání ÚRO umožní závodní odborové skupině zamezit a znemožnit lajdákům poškozovat výsledky práce poctivých dělníků“.

Také o den později, 27. května, zabraly dopisy a rezoluce z pracovišť podstatnou část titulní strany deníku *Práce*. Opět se z nich dovídáme o konkrétních opatřeních proti absentérům – např. zveřejňování jejich jmen na tabulích hanby. Cihláři z Pezinku navrhovali vyloučení absentérů z přidělu pracovní obuvi a šatstva. V továrně na mlýnské stroje v Pardubicích absentéry, k jejichž nápravě nepomůže domluva, oznamovali již delší dobu okresní prokuratuře, takže vlastně „předběhli dobu“. V duchu dobových příkladů o polepšení „hříšníků“ nechyběl konkrétní případ kajícího se pracovníka, který od návštěvy na okresní prokuratuře nevynechal ani jednu směnu a „po prokurátorském pohovoru“ se stal řádným pracovníkem. Spektrum v podstatě identických příspěvků doplňují sebekritiky, přiznávající, že až do „Provolání ÚRO“ byla leckde otázka absence a fluktuace podceňována.

Ještě 28. května se sledovaná tematika udržela v neztenčeném rozsahu na první stránce a úvodní, shrnující zpráva navozovala dojem, že celá společnost žije diskusemi a projednáváním „Provolání“ představenstva

ÚRO z 13. května, což se odráží v množství rezolucí ze závodů z celé republiky, „v nichž naši pracující žádají Ústřední radu odborů a vládu republiky o opatření proti nenapravitelným lajdákům, jejichž neodpovědné jednání poškozuje zájmy republiky a brzdí cestu našeho lidu k socialismu“. Závodní rada Válcoven trub G. Klimenta žádala představenstvo ÚRO, aby „doporučilo vládě republiky uzákonění takových opatření, která by co nejúčinněji a nejtvrději postihovala ty, kdož svou neukázněností narušují pracovní kázeň, ať už půjde o absentéry či fluktuanty nebo o ty, kteří je omlouvají nebo jim pomáhají“. V podobném duchu se nesly i další rezoluce a požadavky, o jejichž charakteru ostatně vypovídají samy titulky – „Rázně zakročit proti absentérům“, „Vyhlásíme nesmiřitelný boj všem lajdákům“ a zvláště nebezpečný „Absence brzdí dodávky do Sovětského svazu“.

30. května vyšel pod názvem „Svědomitost lékařů je nezbytným předpokladem k snížení absence“ článek MUDr. K. Šramla, vedoucího pojišťovacího lékaře ÚRO, v němž bylo neustálé snižování míry pracovní neschopnosti označeno za jednu z hlavních povinností lékařů: „... v budoucnu nepomůže vymlouvat se na to, že povinností lékaře je jenom léčit a výše pracovních neschopností že není jejich věc.“ Proti lékařům, kteří „na přání“ nemocného potvrzují pracovní neschopnost a předepisují lehkomyslné návrhy na přiděly potravin, je třeba bojovat jako proti bulačům. K 1.5.1953 byly totiž odstraněny pokladenské revizní prohlídky a uznání pracovní neschopnosti bylo svěřeno výlučně ošetřujícím lékařům.

Po vyvrcholení kampaně ve třetí květnové dekádě dochází k odlivu pozornosti a zájmu o tuto problematiku, neboť provedení měnové reformy, její vysvětlení a „spontánní souhlas“ pracujících byly pochopitelně aktuálnější a momentálně důležitější, a vytěsnily ze stránek novin monotónní ohlasy na „Provolání ÚRO“. Až 12. června vyšel souhrnný výtah z několika rezolucí a telegramů ze závodních a odborových konferencí různých podniků, v nichž pracující opětovně žádali „přísný zákrok proti bulačům“. Konference závodní skupiny ROH v Závodě J. Dimitrova dospěla k těmto závěrům: „Dosavadní opatření v boji proti absenci a fluktuaci se ukazují jako málo účinná. Obracíme se proto na naši vládu a ÚRO se žádostí, aby nám pomohly při potírání absence a fluktuace přijetím takového usnesení, které by nám dávalo možnost přísného zákroku proti těm, kteří absenci a fluktuací poškozují zájmy republiky a znemožňují úsilí kolektivu o rychlé vybudování socialismu v naší vlasti.“

Celozávodní členská schůze ROH v Cementárně a vápence v Čížkovicích schválila opatření, předjímající podobná ustanovení již několik dnů



schváleného vládního nařízení (od 3.6.), které bylo zatím drženo v tajnosti: „Jakmile zaměstnanec neomluveně zamešká více směn, bude neprodleně ohlášen k potrestání okresní prokuratuře.“ Další návrhy obsahovaly – podle sovětského vzoru, na který se odvolávaly – požadavek zřízení dělnických soudů, kterými by za přítomnosti prokurátorů a zástupců dělnictva byli přímo na závodech souzeni ti pracovníci, kteří „vážně porušili státní disciplínu“.

30. června pak bylo oznámeno zveřejnění vládního nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci a podrobně rozebrána jeho nejdůležitější ustanovení: „Vláda naší republiky schválila nyní se souhlasem prezidenta republiky podle zákona o pětiletém plánu nařízení, které bude významným pomocníkem našich pracujících v boji za upevnění pracovní kázně.“ Je zřejmé, že novináři – i když se účastnili některých porad (přinejmenším šéfredaktor), na kterých byla strategie příprav zveřejnění vládního nařízení stanovena (nebo aspoň oznámena) – úmyslně vytvářeli zdání, že bylo vládou přijato „nyní“, tj. v posledních dnech. V publikované části Sbírky zákonů a nařízení č. 30 je ovšem uvedeno skutečné datum schůze vlády, na které bylo přijato – 3. červen 1953. V poměrně obsáhlém rozboru – vládní nařízení č. 52/1953 Sb. nebylo publikováno v *Práci* v úplnosti, jen komentováno – byla vysvětlena aplikace některých ustanovení v praxi: „... předpokládá se, že vedoucí podniku budou... dávat souhlas k rozvázání pracovního poměru mimo tyto případy (tj. ty, které byly ve vládním nařízení přesně vymezeny – DS) pouze ve skutečně odůvodněných případech.“

Pozornost byla věnována také rozboru postupu prokurátora, který by se měl řídit okolnostmi případu – v nejméně vážných případech, nejedná-li se o notorické a známé bulače a fluktuanty, by záležitost měl vyřešit tzv. prokurátorský pohovor. V těžších případech měl být provinilec předán soudu. „Soud v normálních případech s přihlédnutím k dosavadnímu životu obviněného – nejedná-li se o nepřátelský živel – použije nápravného opatření.“ Nápravná opatření spočívala v přeřazení dotyčné osoby k práci méně honorované a v odebrání některých výhod. Vládní nařízení č. 52/1953 Sb. ovšem umožňovalo pružný výklad a použití: „Svévolný odchod zaměstnance a závažné případy neomluveného zameškání pracovních hodin se trestají podle trestního zákona jako ohrožení jednotného hospodářského plánu, nejde-li o čin přísněji trestný.“

Na závěr následoval optimističtější tón, nabádající odpovědné pracovníky k zlepšení péče o pracující: „Je třeba v některých důležitých závodech zlepšit hygienu, umývárny, sprchy. Je nutno podstatně zlepšit péči o přechodné zaměstnance, brigádníky, nové zaměstnance, kteří nastoupili

v organizovaném náboru na omezenou dobu, zlepšit pořádek a hygienu v domovech pro přechodné zaměstnance, důsledně kontrolovat jakost jejich stravování, postarat se o jejich kulturní život.“ Tím měly být odstraněny tzv. objektivní příčiny absence a fluktuace. Vedoucí pracovníci měli provést důkladný rozbor příčin absence a fluktuace a na základě tohoto šetření přistoupit k odstraňování nedostatků.

Již v prvním červencovém čísle deníku *Práce* byly publikovány souhlasné reakce z diskusí na pracovištích, které k vládnímu nařízení č. 52/1953 Sb. proběhly podle předem stanoveného harmonogramu 30. června (o den dříve) v odpoledních hodinách. O charakteru těchto reakcí svědčí opět výrazné titulky – „Zaměstnanci v závodech projednávají vládní opatření proti fluktuaci a absenci“, „Do posledního písmene uplatňovat vládní nařízení“.

Kampaň začala opět nabírat na obrátkách a 3. července zabraly větší část plochy úvodní strany *Práce* maximálně vstřícné ohlasy ze závodů: „Vládní nařízení vyšlo z vůle lidu“, „Jsme vděční vládě, že učinila přísná opatření proti lajdákům a absentérům“ apod. To byla ovšem labutí píseň. 7. července bylo oficiálně oznámeno a publikováno odvolání celého vládního nařízení.

Průběh kampaně na stránkách *Práce* je možno rozdělit do tří etap. Nejagresivnější podoba dosáhla v třetí květnové dekádě, po měnové reformě ustoupila do pozadí, a s novým důrazem se zaměřením na praktickou aplikaci měla propuknout po zveřejnění vládního nařízení. Kampaň nebyla založena na seriózních statistických datech a sociologických poznatcích, ale téměř výhradně na „ohlasech“ a rezolucích (v podstatě objednaných a fabrikovaných politickou objednávkou) ze závodů, aniž by redakce k navrhovaným opatřením zaujímal nějaký přístup a komentovala je. Zdá se, jako by „hlasu lidu“ byl úmyslně dáván co nejširší prostor, aby spontaneita těchto požadavků nebyla ničím narušována a zpochybňována.

Ve velmi podobném duchu se nesly příspěvky na dané téma v ústředním odborovém časopise *ÚRO Odborář* a v mnoha závodních časopisech. I v nich přicházeli „pracující“ – předsedové závodních rad apod. – s iniciativními návrhy a nápady na pranýřování absentérů a „marodérů“, dělili se s čtenáři o zkušenosti z tohoto postupu, o využití nástěnek, časopisů a závodního rozhlasu k jejich odhalování a následné nápravě.<sup>274</sup>

274 Ve Všeoborovém archivu se nachází jeden z neúplnějších fondů závodních časopisů. Jejich excerpty na dané téma nepřinášejí žádné principiálně nové poznatky. Příspěvky v těchto časopisech jsou v podstatě stereotypní a mění se jen prostředí



Odvolání vládního nařízení pak proběhlo téměř bez odezvy. Výsledkem bylo vlastně vytěsnění problematiky absence a fluktuace z popředí zájmu. Jen ojediněle se vyskytla snaha vyrovnat se s událostmi posledních měsíců a s jistým společenským zmatkem, ke kterému přispěla kampaň proti absenci a fluktuaci s mnohdy extrémně vystupňovanými požadavky postihů a její náhlé zastavení. V těchto případech se ovšem jednalo o re-produkci oficiální linie vedení ÚRO a vlády, která byla postupně „přenášena“ směrem dolů.

---

a lidé, jinak vše ostatní zůstává shodné – polepšený absentér, využívání nástěnek a závodního rozhlasu v boji proti absenci, přijímání rezolucí, závazky atd. Tyto pokusy o morální apel a různé formy psychologického nátlaku proti absentérům a fluktuantům byly vážně diskutovány i v odborových orgánech. ale nemohly mít trvalý efekt, jak např. potvrzuje pro následné období zpráva o dodržování socialistické zákonnosti z r. 1956, v níž se uvádí: „Na některých hornických závodech v kraji byly na zkoušku vytvořeny zvláštní soudružské soudy složené z osob zvolených na členských schůzích ROH, které veřejně projednávaly za značné účasti pracujících případy absence a fluktuace a docílily v některých případech určitých úspěchů v nápravě pachatelů. Průzkumem však bylo zjištěno, že tyto úspěchy byly pouze přechodného rázu.“ VOA, P-ÚRO, inv. č. 256, k. 32.

## XIV

### Odvolání vládního nařízení č. 52/1953 Sb.

V pondělí ráno, 6. července 1953 v 8.15, zahájil sekretář ÚRO J. Kolář mimořádné zasedání představenstva ÚRO, které bylo svoláno během neděle a během noci z neděle na pondělí. O jeho důležitosti svědčilo i to, že na něj byli členové orgánu odvoláni i z dovolených. Na programu byl jediný bod – schválení návrhu sekretariátu ÚRO na vypuštění těch paragrafů vládního nařízení o opatřeních proti fluktuaci a absenci, které hovořily o předávání absentérů a fluktuantů prokurátorům a soudům.

Tento návrh přijal sekretariát na své mimořádné schůzi v sobotu 4. července. Z této schůze se nedochovaly žádné doklady a jediná zmínka o ní pochází právě z této porady představenstva.<sup>275</sup>

Sekretariát dále představenstvu doporučil, aby vyzvalo předsedu vlády Viliama Širokého k svolání mimořádné schůze vlády ještě na tentýž den, a aby na ní byly požadavky odborů projednány a přijaty.

Již z tohoto harmonogramu formálního postupu je patrné, že celá akce byla předem připravena a iniciována nejvyššími politickými místy – ostatně podle slov J. Koláře si sto procentní účast na tomto zasedání přál A. Zápotocký – neboť taková „ráznost“ odborů byla v této době zcela ojedinělá a ostře kontrastovala s předchozími i následnými postoji. J. Kolář později v diskusi přímo uvedl, že „Široký čeká na to, jestli odbory návrh schválí nebo ne, že i potom ve schůzi vlády to budou odbory, které přijdou vládu požádat, aby návrh ještě dnes projednala a schválila“.

J. Kolář ovšem neřekl pravdu celou, zamlčel, že se již v pátek 3. července v 21 hodin sešel na Hradě politický sekretariát ÚV KSČ, který měl na programu pouze dva body; jako první projednával právě zákon o absenci a fluktuaci (správně má být samozřejmě vládní nařízení – pozn. DS).<sup>276</sup>

Pro stručnost a přesnost je lépe uvést usnesení v plném znění. „Po diskusi rozhodnuto: 1. Doporučit vládě zákon (má být opět vládní nařízení

275 VOA, P-ÚRO, inv.č. 181, k. 16. – Ve statutu sekretariátu ÚRO, projednávaném na schůzi 30.9.1952 (VOA, S-ÚRO, inv.č. 509, k. 27) byla mj. stanovena zásada, že v pravomoci předsedy ÚRO je „označit jednání, na nichž sekretariát řeší zvláštní otázky – např. z politického sekretariátu, osobní změny, kritiku pracovníků ROH – za tajná a případně se nepíše ani protokol“. Tento pokyn byl zřejmě uplatněn v daném případě.

276 SÚA – A ÚV KSČ, fond 02/5, schůze 3.7.1953. K odvolání vládního nařízení č. 52/1953 Sb. též K. Kaplan, *Československá krize...*, s. 31.



– pozn. DS) o absenci a fluktuaci zrušit a pověřit odborové organizace v rámci svých organizací na pracovištích bojovat proti absenci a fluktuaci, 2. schváleno zasedání vlády na pondělí 6.7., 3. po stranické linii uvědomit krajské výbory o tomto rozhodnutí.“ Provedením usnesení byli pověřeni V. Široký a A. Novotný. Zápis diskuse bohužel chybí (a není jisté, zda byl vůbec pořízen), a tak nejsme informováni o nejdůležitějších příčinách, které k odvolání vládního nařízení vedly. Totéž platí pro materiály z avizovaného zasedání vlády 6. července, z kterého je k dispozici rovněž pouze strohé usnesení, rušící platnost vládního nařízení v plném rozsahu.<sup>277</sup>

A tak ze všech tří složek – vláda, KSČ, ÚRO –, které se spolupodílely na kampani k přijetí a vytvoření podmínek pro uvedení vládního nařízení do praxe, jsme nejlépe informováni právě o reakci nejslabšího a nejpasivnějšího bodu tohoto „mocenského trojúhelníku“, odborů, které jen reflektovaly a dodatečně schvalovaly „status quo“. Vysvětlení tohoto obratu a následné diskuse byly podány až „ex post“ a postrádají tedy syrovost a autenticitu „rozhodujících“ okamžiků, nicméně nepostrádají svou hodnotu.

Pokusme se proto poněkud podrobněji přiblížit zasedání nejvyšších odborových funkcionářů, na kterých byli seznamováni s nejnovějším vývojem.

V úvodním slově na již zmíněném představenstvu 6.7.1953 shrnul J. Kolář důvody pro odvolání problematických částí vládního nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci. Zdůraznil význam měnové reformy, jejíž průběh byl podle jeho názoru pro odborové funkcionáře důkazem, že dělnická třída a lid „ve své drtivé většině“ přijaly toto opatření, které již během krátké doby své platnosti přineslo první výsledky, neboť se projevila snaha o získání vyšších výdělků „správnými cestami a prostředky“. Průběh měnové reformy byl tedy, jak uvidíme dále, různými funkcionáři interpretován různě.

Význam měnové reformy jako společensko-ekonomického opatření, odstraňujícího přebytek kupní síly a odbourávající lístkový, přidělový systém, je však nesporný. Ve svých důsledcích vyvolala pauperizaci „širokých“ vrstev obyvatelstva znehodnocením jejich úspor, a z tohoto důvodu mohla opravdu sehrát jistou pozitivní roli ekonomického nástroje ke snížení absence, neboť lidé, kteří se najednou ocitli bez finančních prostředků

277 SÚA, ÚPV-1953, neusp.

a byli zcela odkázáni na mzdy, si jen těžko mohli dovolit oželeť jejich část za neomluvené absence.

Podle Koláře jednou z příčin pro odvolání některých pasáží vládního nařízení č. 52/1953 Sb. byl úspěšný průběh kampaně proti absenci a fluktuaci, nesené závodními radami a zesílené po „Provolání“ představenstva ÚRO z 13.5.1953, takže četnost obou jevů již zaznamenala sestupnou tendenci. Dalším důvodem byl vlastní smysl slov A. Zápotockého o úloze odborů za socialismu, kdy mají být garantem „naší vlády za plnění všech úkolů našimi pracujícími“ a pro splnění svých úkolů jako „školy socialismu, školy správy“ mají používat jedině metody přesvědčovací, přičemž překonávání pozůstatků kapitalismu nesmí probíhat prostřednictvím trestních sankcí.

Podstatná byla role mezinárodněpolitického pozadí, které vneslo prvek nejistoty a „umírněnosti“ do kruhů podílejících se na moci a připravovalo tak půdu pro „nový“ odborový kurz: „Opatření v NDR ukazují jasně, jaká politika musí být prováděna v boji za převýchovu člověka, za upevnění jednoty pracujících...“

Z dochovaných podkladových materiálů a usnesení sekretariátu ÚRO, vztahujících se k projednávání vládního nařízení o absenci a fluktuaci, není – až na drobné připomínky v diskusi představenstva uvedené v kapitole XII – doložitelné žádné zásadní odsouzení projednávaných opatření. Tento fakt zpochybňuje Kolářovo (a na dalších jednáních Hniličkovo) tvrzení o dřívějších kritických a nesouhlasných připomínkách sekretariátu k vládnímu nařízení jako celku a k trestním sankcím zvlášť. Tyto připomínky – pakliže skutečně byly vysloveny a nebyly do minulosti vneseny až ex post – mohly být řešeny v diskusích, které buď nebyly – na rozdíl od debat představenstva – stenografovány, anebo se mohlo jednat o kuloárové dialogy jednotlivých členů sekretariátu i mimo oficiální schůze. Tomu by nasvědčovala Kolářova formulace „...že jsme naše stanovisko k usnesení, že nesouhlasíme, které jsme říkali na sekretariátu (zvýrazněno DS) neuměli probojovat tak důrazně, aby k usnesení nemohlo vůbec dojít“.

Gramaticky nesprávná a zavádějící předložková vazba „na sekretariátu“ nabízí několikery výklad. Může se vztahovat např. ke kanceláři sekretariátu, k činnosti orgánu mimo zasedání, nejspíše ovšem na běžné schůze sekretariátu. V tomto případě, jak vyplývá i z jiných indicií, se ale spíše jednalo o promyšlený pokus získat na podkladě neověřitelných a jistě různě interpretovatelných postojů a zásluh z „minulosti“ politický kapitál, např. na úkor A. Klimenta, hlavního zastávce vládního nařízení a jeho pro-  
sazení a do jisté míry protagonisty uplatňování politické linie v odborech,



jehož zdravotní stav už nedával naděje na opětovné zapojení do politického života a na další práci v odborech.

V projevu J. Koláře tedy zazněly i sebekritické tóny, odbory podle něj napříště musí o oprávněnosti svých stanovisek přesvědčit politický sekretariát a vládu, ale tato stanoviska nesmějí být v žádném případě prosazována v boji s příslušnými ministry a jejich resorty. Zdání jednoty bylo nade vše a muselo být zachováno. To mělo platit jen pro veřejnost a „navenek“, sám Kolář se několikrát zmínil o nutnosti vyvození důsledků proti ministru pracovních sil J. Havelkovi v souvislosti s přijetím vládního nařízení č. 52/1953 Sb.

Při rozboru příčin absence a fluktuace se nevyhnul zopakování tzv. objektivních důvodů, které ovšem byly při každém dřívějším jednání o těchto jevech různým způsobem – a zřejmě bez okamžitého výsledku – posuzovány a komentovány. Přiznal zanedbání sociálního vybavení pracovišť a nedostatečnost celkové infrastruktury.

Jako celek hodnotil vládní nařízení možná až přehnaně sugestivně: „My si musíme uvědomit, že by mohlo být pro nás smrtelným nebezpečím a mohlo by nás odvést od naší vlastní práce, to [!] zvýšit péči o pracujícího člověka.“ Hrozilo totiž, jak dále dovozoval, nebezpečí zneužití provokatéry (tuto možnost blíže nespécifikoval) a samotnými závodními radami, které by tímto nařízením dostaly příležitost k vyřizování osobních účtů, a tím by pak zanedbaly vlastní činnost, která má být založena na přesvědčování a nikoliv na uplatňování sankcí. Nedůvěru v závodní rady odůvodňoval zkušenostmi z průběhu měnové reformy, která údajně ukázala, kolik je v nich provokatérů. Nespolehlivost závodních rad byla umocňována tím, že v nich byla řada bývalých příslušníků sociální demokracie a národněsocialistické strany, kteří je využívali jako své platformy.

Nejpádňější důvod pro zpochybnění trestních sankcí a jejich důsledné aplikace spočíval v téměř nezvládnutelném množství potenciálních případů. Na znamení „dobré vůle“ a spolehlivosti odborů nabídlo představenstvo ÚRO ve svém jednomyslně přijatém usnesení (vypracovaném sekretariátem a představenstvu jen předloženém k formálnímu souhlasu) vládě za odvolání sankcí ve vládním nařízení č. 52/1953 Sb. závazek převzetí plné odpovědnosti za odstranění nežádoucí absence a fluktuace. Tento závazek také vycházel z usnesení politického sekretariátu ÚV KSČ. Po úvodním Kolářově projevu, který vyznívá značně rozporně a alibisticky – lid pochopil měnovou reformu a přijal ji, ale zároveň se objevila spousta

provokatérů apod.,<sup>278</sup> proběhla ještě před vlastním schválením navrhovaného usnesení diskuse, v které se jednotliví diskutující vyrovnávali s okolnostmi, spojenými s projednáváním a nyní odvoláním vládního nařízení č. 52/1953.

J. Teper ze Svazu zaměstnanců v hornictví připomněl, že již na dřívějších zasedáních oponoval A. Klimentovi v otázce uplatňování trestních opatření,<sup>279</sup> jejichž neefektivitu k zlepšení pracovní kázně dokladoval zkušenostmi v hornictví, kde byly používány „daleko horší sankce, než jaké jsou uvedeny ve vládním nařízení“ a přesto nepřinesly žádoucí efekt. Nařízení bylo představenstvem podle jeho názoru schváleno proto, že „samotné vedení nemělo v těchto otázkách jasno a nám se to zdálo být správným opatřením“. To ovšem neznamenovalo, že mu byly cizí donucovací metody a prostředky jako takové, pouze se přikláněl k jejich úzce třídní aplikaci. („V jednom článku jsem napsal, že trestní sankce musí mít povahu diktatury proletariátu vůči kapitalistickým elementům a ne vůči ostatním lidem.“) Naproti tomu G. Hnilička, člen sekretariátu, oponoval, že vedení mělo v této otázce jasno, ale nedostatek spočíval v tom, že své stanovisko nedostatečně obhajovalo. (Tato formulace opět nasvědčuje tomu, že centrum moci bylo soustředěno v sekretariátu.)

Svou roli navíc sehrála mezinárodní situace: „V době, kdy jsme otázku řešili, byla situace zcela jiná, než je dnes,“ a proto „jsme nevedli boj za nevydání tohoto materiálu.“ Nepřímo tak přiznává voluntaristické smýšlení řady tehdejších funkcionářů o možnosti prosadit jakékoliv opatření a nařízení bez ohledu na jejich obsah a možný dopad. Hnilička dále na svou obhajobu (a obhajobu sekretariátu) uvedl, že „na místě, kde byli nejzodpovědnější lidé z celého státu“, prosazoval při hledání způsobů k snížení absence a fluktuace převýchovné působení na člověka a zabezpečení jeho potřeb. Podle Kolářových slov byl na té schůzi tehdy označen za „idealistu“ a proti vůli odborového vedení prosazeny administrativní

278 Patrně se jednalo o osvědčenou taktiku desavouvat nespokojenost občanů označením nejzřetelnějších protagonistů za „provokatéry“, ostatní pak za „pomýlené“ apod.

279 Zřejmě s určitým zadostiučiněním připomněl, že mu na zasedání představenstva ÚRO 28.4.1953 A. Kliment příkře odpověděl. Zřejmě však nešlo o zásadní osobní nebo „politickou“ antipatii a všechno „smazal“ čas, neboť na (v pozn. 1, kap. I) citovaném semináři k 100. narozeninám A. Klimenta týž J. Teper ocenil Klimentovu „vysokou politickou, revoluční vyspělost, umění jednat s lidmi...“. *Celostátní seminář...*, s. 58.



metody.<sup>280</sup> Hnilička se snažil, aby průběh schůze vyzněl jako zadostiučinění a rehabilitace sekretariátu, zvláště jeho a Koláře: „Jestliže odborová organizace dopustí, že jsou všeobecně porušovány zákony našeho zřízení, nemůžeme proti dělníkům poslat policii a použít státní moci, jestliže jde o celé maso. Kolář již říkal, že naše stanovisko bylo považováno za idealistické. A nakonec je potvrzeno, že jsme měli správnou linii, že jsme měli jasno. Chtěl bych, aby to představenstvo vzalo na vědomí.“

Josef Kolský upozornil na značné rozdíly mezi usnesením z plenární schůze (14.–15.5.1953) a publikovaným textem vládního nařízení č. 52/1953 Sb. V usnesení plenární schůze podle jeho názoru nebyly precizovány všechny otázky vládního nařízení, zejména pak paragrafy o úloze prokurátorů.<sup>281</sup> Vládní nařízení chápal jako reakci na průvodní jevy, které se děly při provádění peněžní reformy, a ty v prvním okamžiku mluvily pro strohá opatření. Potvrdil tak, že vůbec nevěděl o tom, že dotyčné nařízení se připravovalo již delší dobu, že jeho vyhlášení bylo načasováno a že propagandistická kampaň, na první pohled iniciovaná provoláním představenstva ÚRO k pracovní kázní, měla sloužit pouze jako zastírací manévr. Základní chybu nespatořoval ani tak v samotném nařízení, jako ve způsobu jeho aplikace, při přenášení na nižší složky: „Usnesení jsou vždycky dobrá. Jde o to, jak je dovedeme přenést na závody.“ Slabinu tohoto procesu spatořoval v závodních radách, které dosud nezvládnou např. správně rozlišit a zhodnotit absentéry, povahu jejich absence a původ, a pak uplatnit proti různým druhům narušovatelů pracovní kázně odstupňovaná a přiměřená opatření.

Jakub Peterek (Svaz zaměstnanců v hornictví) hovořil o několika schůzích, které projednávaly vládní nařízení č. 52/1953 Sb. a na nichž pracující toto opatření přijali kladně, až na pasáž trestních sankcí. Rozhodně

280 Snad se mohlo jednat o schůzku u V. Kopeckého 23.2.1953, ale pak je vlastním záznamem usvědčen z nepravdy (viz zasedání sekretariátu ÚRO 25.2.1953. VOA, S-ÚRO, inv. č. 539, k. 31.

281 „Plenární schůze vydala usnesení a pak vyšlo vládní nařízení. Jsou tam značné rozdíly. V našem usnesení z plenární schůze nebyly precizovány všechny otázky vládního nařízení, zejména to, kde se mluví o prokurátorech apod. Dovedu pochopit, že když se prováděla peněžní reforma, že průvodní zjevy, které se odehrávaly na závodech, v prvním okamžiku mluvily pro to, aby byla učiněna strohá opatření (doslova za „pět minut dvanáct“, netušil nic o dlouhodobých přípravách tohoto materiálu – pozn. DS). Nezhodnotili jsme to však úplně. Jinak myslím, že je naší povinností, abychom to zkorigovali.“

také vystoupil proti tomu, aby vládní nařízení bylo uplatňováno se zpětnou platností na dobu a události před 1. červencem 1953.

F. Zupka projevil obavu, jak prezentovat celou záležitost, aby se zvýšila prestiž odborů, ale zároveň nebyla oslabena „politická váha vlády“. J. Kolář podpořil toto stanovisko s tím, že vysvětlovací kampaň „směrem dolů“ nesmí být v žádném případě namířena proti vládě, i když se jednalo o změnu celé dosavadní koncepce odborové práce. „Vytváříme takové podmínky, aby nám absentoval a fluktoval jen takový gauner, který může být pak třeba zastřelen. Jde o víc. Je třeba pochopit, že příklad NDR je pro nás příkladem.“ Opět připomenul mezinárodní situaci s tím, že události v NDR a Maďarsku znovu prokázaly, že „socialismus lze budovat jen s dělnickou třídou a ne proti ní“, a proto je třeba zlepšit péči o její příslušníky. Ostré kritice podrobil chování ministra pracovních sil J. Havelky, který údajně prosadil přijetí vládního nařízení proti vůli odborů („My jsme řekli, že s tímto vládním nařízením nesouhlasíme, protože bychom museli desetitisíce lidí zavřít, protože nám jich desetitisíce fluktuují a absentují“), a prohlásil, že bude ve vládě žádat, aby z Havelkova postoje byly vyvozeny důsledky.<sup>282</sup>

S poměrně otevřenou kritikou součinnosti sekretariátu a představenstva a jejich stylu práce vystoupil František Matuška, předseda odboru Svazu zaměstnanců státních statků a STS, který správně a výstižně reflektoval vytváření informačního a mocenského monopolu sekretariátu a přesun praktického výkonu rozhodovacích pravomocí představenstva na sekretariát. „Pokud jde o vládní nařízení, bylo nám řečeno, že je to již hotovo a my jsme projednávali věc, která již byla ve vládě schválena... v sekretariátu ÚRO projednáváte krajně důležité věci a řeší se to formou, aby to představenstvo schválilo.“ Rovněž nevěděl, že G. Hnilička jménem odborů ve vládě vládní nařízení připomínkoval a oponoval.

Také se obával reakcí na odvolání vládního nařízení č. 52/1953 Sb.: „Dnes beru v úvahu, že vláda na to čeká. Určitá část usnesení bude zrušena a autorita odborů stoupne. Musíme vidět nebezpečí anarchosyndikalismu... Lidé si budou odpovídat na to, že se neuznává vedoucí úloha strany.“

282 Jaroslav Havelka při reorganizaci vlády 14.9.1953 přešel z postu ministra pracovních sil na místo šéfa Úřadu pro věci církevní. Ve vztahu Kolář – Havelka je možno uvažovat i o osobním pozadí celého konfliktu, neboť J. Kolář byl v letech 1951–1952 Havelkovým náměstkem.



Jen několik desítek minut po skončení mimořádného zasedání představenstva začala porada předsedů svazů a vedoucích oddělení ÚRO, v jejímž průběhu se vrátil J. Kolář z rozhovoru s předsedou vlády V. Širokým a v podstatě zopakoval své dopolední vystoupení a jedinečnost rozhodnutí o zrušení vládního nařízení.<sup>283</sup> Po rozhovoru se Širokým se objevila možnost, že bude zrušeno celé. („Předložili jsme vládě návrh představenstva, aby bylo celé usnesení zrušeno,“ řekl, ale v usnesení představenstva, které bylo 7.7.1953 publikováno, požadavek odvolání celého nařízení není; bylo požadováno odvolání pouze té části, která stanovila předávání narušovatelů pracovní disciplíny prokurátorům a soudům.) Napříště nemají být tresty zaměřeny proti dělnické třídě jako celku, ale „jen proti jednotlivcům, kteří se mezi ni vloudili“. K tomu ovšem podle J. Koláře plně postačí zákon na ochranu republiky, zákon o pětiletce a „máme i zákony, podle kterých můžeme každého třídního škůdce trestat sebetvrđším trestem a nepotřebujeme nic, co by bylo chápáno tak, že je to namířeno proti dělnické třídě“.

Rovněž poukázal na skutečnost, že někteří ředitelé již vypracovali seznamy pracovníků, které předali nebo chtěli předat prokurátorům. Nutno podotknout, že jim ani nic jiného nezbyvalo, protože v opačném případě by podle vládního nařízení č. 52/1953 Sb. byli potrestáni oni sami.

V závěru svého vystoupení J. Kolář připustil, že v řadě závodů probíhala kampaň proti absenci a fluktuaci tak, že byly požadovány daleko tvrdší tresty, a za takový průběh kampaně nesou do jisté míry vinu i odbory. Po odvolání vládního nařízení je pak „věcí každého pracovníka na jednotlivém úseku, aby on sám rozpoznal, jak dále věc vést a vysvětlit“.

Nicméně vyzdvihl úlohu sekretariátu při jednáních o dotyčném vládním nařízení, odvolával se na existenci usnesení, v němž bylo přímo zamítnuto, takže 2–3 měsíce tato pasivní rezistence vydržela a o připravovaném opatření se nejednalo. Sekretariát (nepoužívá toto označení, používá plurálu „my“, který je možno dešifrovat jako užší vedení odborů, někteří členové sekretariátu, možná někteří vedoucí oddělení, různé „šedé eminence“ apod.) nakonec ustoupil proti své vůli tlaku, který na něj byl vyvíjen, mj. ministrem Havelkou.

Po tomto vystoupení se rozvinula poměrně bouřlivá diskuse, v určitých ohledech radikálnější než na zasedání představenstva, protože předsedové svazů byli ve větším a bezprostřednějším kontaktu s podmínkami

283 VOA, ÚRO-Org. odd., inv. č. 439, k. 137.

v konkrétních odvětvích, regionech a na závodech. Jako první vystoupil Čihák (předseda Svazu zaměstnanců ve strojírenství), který uvítal odvolání vládního nařízení. Připomněl také špatné poměry na závodech: „Minulý týden jsem byl v závodě Metra Šumperk, kde se pracuje za takových podmínek, jaké nebyly ani ve středověku.“ Když bylo jasné, že diskuse se nevyhne ožehavým otázkám a tématům, pokusil se ji G. Hnilička poukazem na vyčerpávající Kolářův referát a nahuštěný časový program ukončit, ale tento záměr se nezdařil a do diskuse zasahovali další účastníci. Bohumil Chýle (předseda Svazu zaměstnanců v chemickém průmyslu) upozornil na to, že již proběhly schůze, na kterých bylo vládní nařízení zdůvodňováno, a že je tedy nutné dohodnout společný postup při vysvětlení jeho náhlého odvolání.

K tomuto požadavku se připojil V. Heral (Svaz sociální a zdravotní služby), který navíc argumentoval tím, že ve svazu „rozhýbali celý aparát, aby bylo vládní nařízení odůvodněno“. (J. Kolář reagoval pohotovou replikou, že tato aktivita měla především sloužit v boji proti absenci a fluktuaci, a teprve v druhém plánu k zajištění vládního nařízení.) Opatření byla podle Heralova názoru přijata kladně, mezi členstvem na závodech je „radikální“ nálada a bude tedy obtížné vysvětlit, že se jedná o nařízení, které je vlastně namířeno proti dělnické třídě. Navíc bude ohrožena autorita vlády, protože bude vyvolán dojem, že rozhodnutí vlády nejsou pevná a že je možné je libovolně odvolávat. Proto bude zapotřebí „šikovná stylizace“ odůvodnění odvolání vládního nařízení.

Proti nutnosti „stylistické“ obratnosti vystoupil J. Kolář s tím, že toho není zapotřebí, že stačí celou věc postavit jednoduše a odvolání odůvodnit vytvořením nové situace na základě uvědomělého postoje dělníků k měnové reformě. Ta ovšem proběhla 30. května a vládní nařízení č. 52/1953 Sb. bylo vládou přijato až o čtyři dny později. K zpochybnění této teze možno uvést vystoupení J. Kolského na zasedání představenstva, který naopak vládní nařízení č. 52/1953 Sb. chápal jako reakci na průvodní jevy této reformy.

Podle Kolářovy argumentace představenstvo ÚRO vydalo instrukci k potlačení praktické aplikace trestních sankcí vládního nařízení. („Jasně jsme řekli: varujeme před tím, aby někdo využíval trestních sankcí vládního nařízení a chtěl předávat k soudu.“) Ani pro toto tvrzení jsem nenašel odpovídající podklad a je na místě oprávněná pochybnost o povaze, smyslu a formě podobné instrukce. Na předchozí schůzi představenstva se o ní ani Kolář, ani diskutující členové nezmínili. To rovněž existenci podobného materiálu, vyšlého z činnosti představenstva, zpochybňuje. Podobná li-



nie byla údajně stanovena pro tisk, který neměl psát o trestních sankcích. Rovněž toto stanovisko je po analýze článků v *Práci* z května až července silně problematické. Každopádně tato linie (jestliže vůbec byla dána ve známost, a snaha po maximálním efektu tiskové kampaně to téměř vylučuje) nebyla dodržena.

Také v radikalizaci mas Kolář neviděl problém, ale naopak „dobrý výsledek kampaně“, kterou je možno využít k zřizování soudružských soudů, bleskovkám, pohovorům s absentéry a jejich rodinami apod. Prokurátor a soudy pak mají být použity na vyložené gaunery, kteří se do továren vloudili s úmyslem škodit.

Odmítl představu, že by vláda udělala chybu schválením vládního nařízení („žádná chyba se nestala“), pouze nastala nová situace a chybou odborů bylo, že ji nepřepokládali a nevyvodili z ní včas důsledky. Za dané situace by měla být usnesení vlády NDR a Maďarska vodítkem i pro domácí poměry.

Diskusi ukončil G. Hnilička konstatováním viny odborové organizace na nárůstu absence a fluktuace na takovou úroveň, že bylo ohroženo plnění plánu, a na tom, že odbory nedostatečně hájily svá stanoviska. Špatné svědomí a nejistota se odrážely hlavně při hodnocení událostí v NDR, „kde se řeklo, že není vina dělníků, že se nechali zorganizovat do protistátních akcí, ale vina je na odborové organizaci, která nedovedla zjednat pořádek“.

7. července bylo v novinách uveřejněno usnesení představenstva ÚRO z předchozího dne ve stejném znění, v jakém bylo představenstvu předloženo ke schválení. Konstrukce tohoto materiálu je přibližně shodná s projevy J. Koláře, jimiž odůvodňoval nutnost přijetí tohoto svolání (usnesení) a odvolání vládního nařízení: Pracující pochopili měnovou reformu a otázky pracovní kázně po „Svolání představenstva ÚRO“ ze dne 13.5. t.r., a tak vedení odborů na podkladě těchto skutečností a zesilujícího boje proti absentérům a fluktuantům konstatuje, že dělnická třída se s tímto narušovatelí pracovní kázně je schopna vypořádat sama, bez prokurátorů a soudů. Za odvolání příslušných částí vládního nařízení č. 52/1953 Sb. (v tomto usnesení nebyl vznesen požadavek odvolání celého vládního nařízení, ale jen nejspornějších částí, které ovšem byly nejdůležitější a nosné a po jejich zrušení by v podstatě tato norma ztratila svou opodstatněnost) se odbory vládě zavázaly přijmout „plnou odpovědnost za odstranění neodůvodněné absence a fluktuace“. Tento závazek ROH nebyl stranickými orgány zapomenut a ještě v r. 1957 se setkáváme s výtka, že

„slib, který dalo ÚRO straně a vládě, že ROH bude provádět účinná opatření ke snížení absence a fluktuace, není plněn“.<sup>284</sup>

Ve stejný den se konala porada krajských a organizačních tajemníků (krajských odborových rad), na které vystoupil s obsáhlým zdůvodněním odvolání vládního nařízení G. Hnilička.<sup>285</sup> Za původce (iniciátora) tohoto rozhodnutí v odborech označil sekretariát, který k tomuto požadavku dospěl nejen po zkušenostech po krátké praktické aplikaci nařízení, ale také pod dojmem celkové hospodářské situace po zrušení lístkového systému a provedení měnové reformy, která vytvořila zcela novou situaci „vytvořením mírových podmínek, podmínek takových, ve kterých se stává mzda zdrojem k tomu, aby existence dělníka byla na základě této mzdy podstatně zvýšena na základě plnění pracovních povinností“.

Ani v další části svého projevu nepřišel se zásadně novými argumenty a prakticky pro jiné auditorium a jiný funkcionářský kádr zopakoval důvody, které byly předloženy představenstvu a předsedům svazů a vedoucím oddělení. Je to další z řady schůzí, na kterých byly postupně nižší orgány seznamovány s „novou“ odborovou politikou. K důvodům, které hovořily pro odvolání vládního nařízení (tedy odstraňování vlastních příčin obou jevů, nesprávná aplikace, situace v NDR),<sup>286</sup> přibyl ještě jeden, který mož-

284 SÚA – AÚV KSČ, fond 02/2. – Podobně v již citované zprávě o dodržování socialistické zákonnosti na úseku pracovního práva se poukazuje na následující skutečnost: „I když určité procento absence a fluktuace je nepochybně zavinováno nedostatečnou péčí závodů o jejich zaměstnance, zejména po stránce ubytování a sociálních a kulturních zařízení a neplněním slibů dávaných při nábore pracovníků, přece jen tak vysoký počet odsouzených pro tyto trestné činy nasvědčuje tomu, že odborová organizace neplní v tomto směru uspokojivě své poslání.“ VOA, P-ÚRO, inv. č. 256, k. 32. – Tyto výtky jsou do jisté míry neoprávněné, protože ÚRO oba jevy neustále sledovalo, přijímalo k jejich snížení a odstranění řadu opatření a usnesení. Vinou neefektivnosti vlastního chodu celého ROH, špatné informační propustnosti mezi jednotlivými orgány i navzdory nebo možná právě z důvodu jeho značné centralizace a v neposlední řadě i proto, že oba jevy, jak je na závěr práce zřejmé, jsou vlastní každé průmyslové společnosti a vyplývají i z individuálních potřeb každého pracovníka, byly úspěchy na tomto úseku menší, než bylo zcela nereálně očekáváno a vyžadováno.

285 VOA, Org. odd., inv. č. 439, k. 137.

286 G. Hnilička mj. uvedl, že v NDR byli za viníky „událostí“ označeni nikoliv dělníci, ale ti, „kteří oficiálně vedli dělnickou třídu“. Z toho dále usuzoval (samozřejmě zcela nesprávně), že jelikož v ČSR je vůdcem dělnické třídy jedině ROH „a nikdo jiný“, je na odborech, aby samy vyřešily problém absence a fluktuace bez účasti



no nazvat propagandistickým. Aplikace vládního nařízení by podle Hnilíčková mínění (zřejmě jen reprodukoval kolektivní usnesení buď odborového nebo mimoodborového orgánu) mohla negativně ovlivnit potenciální spojence dělnické třídy v západních zemích – malou buržoazii a živnostníky. („A my bychom tímto usnesením udělali to, že by se říkalo, že československá vláda používá moc vůči dělníkům, vůči pracujícím, kteří jsou nositeli moci – ne armáda, ani prokurátor, ale dělnická třída – a my i touto částí bychom dávali možnost, i když vládní nařízení tak nebylo myšleno, všelijakého nazírání na tento zákon.“)

9. července uveřejnila *Práce* obsáhlou rekapitulaci posledních událostí spojených s vládním nařízením. („Stupňovat boj ROH za odstranění neodůvodněné absence a fluktuace.“) Jelikož se jednalo o materiál určený široké veřejnosti, byly zcela jinak interpretovány okolnosti jeho vydání: Vláda jej vydala po dohodě s ÚRO a sledovala tím jediné to, že se stane „v rukou odborové organizace a hospodářských pracovníků... především mocným výchovným prostředkem a nesmí být chápáno tak, že bude prováděno mechanicky...“. Úmyslně jsou popřeny (údajně) neshody s ministrem pracovních sil a vůbec není zmiňován (údajný) odpor sekretariátu vůči celému nařízení, který byl proklamován např. na schůzi představenstva 6. července. Požadavek odvolání pak byl motivován především nesprávnou aplikací a mechanickým uplatňováním některých paragrafů nařízení. („Někteří funkcionáři podleli tlaku hospodářských pracovníků a domnívali se, že pro naši věc můžeme získat člověka tím, když budeme vidět hlavní prostředek ne v jeho výchově, ale v jeho trestání.“)

I po odvolání vládního nařízení č. 52/1953 Sb. 6. července 1953 je problematika absence a fluktuace v intencích „slibu“ ÚRO (odborů) vládě častým tématem, projednávaným oběma nejdělnějšími odborovými orgány (sekretariátem a představenstvem).

V těsné návaznosti na zrušení vládního nařízení č. 52/1953 Sb. byly vypracovány pokyny závodním radám pro boj proti fluktuaci, které měly vnést řád do jejich činnosti a doporučit, která ustanovení dekretu o závodních radách mají být – na rozdíl od minulosti – akcentována. Poprvé byly pokyny projednávány představenstvem 13. srpna a byly vráceny oddělení

státní moci. Podle mého názoru usuzoval zcela správně, že by se mohl spolu s J. Kolářem stát event. „obětí beránkem“ při vyhrocené situaci, jako hlavní exponent KSČ a její politiky v odborech.

ochrany a bezpečnosti práce k přepracování podle připomínek.<sup>287</sup> Nová verze byla předložena sekretariátu 1.9.1953.

Tyto směrnice stanovily konkrétní podobu „součinnosti“ závodních rad při rozvazování (ukončování) pracovních poměrů. Kromě toho bylo závodním radám znovu uloženo zjišťovat příčiny fluktuace a odstraňovat je zlepšováním sociálních podmínek v závodech i mimo ně. Proto měly uloženo v případě žádosti pracovníka o ukončení pracovního poměru zjistit její důvody a pokud možno snažit se tyto důvody, ať již pracovní či mimopracovní povahy, vyřešit tak, aby zaměstnanec zůstal v závodě. V opačném případě měla závodní rada prozkoumat, zdali uváděné důvody jsou opravdu vážné. Mezi řádky je naznačeno a vyplývá to i z ducha dotyčných pasáží, že je žádoucí výpovědím ze strany zaměstnanců v zásadě nevyhovovat. Směrnice také řešily koordinaci činnosti s referáty pracovních sil ONV a zdůraznily nutnost vedení přesných záznamů o pracovním poměru a jeho trvání do občanských průkazů. Také tyto záznamy neměly být prováděny bez projednání se závodní radou.<sup>288</sup>

Na odvolání vládního nařízení reagovaly také nižší složky ROH. Krajský výbor Svazu zaměstnanců ve stavebnictví Ostrava hodnotil jeho zrušení spíše negativně, neboť v kraji bylo přijato až na výjimky s uspokojením a 1. července nastoupilo na směnu i značné množství notorických bulačů, kteří po odvolání nařízení opět přestali do zaměstnání docházet.<sup>289</sup>

Podobně kladně přijali pracující vládní nařízení v kraji Žilina, kde se údajně také nesouhlas s vládním nařízením nevyskytl. Nebyly však zaznamenány ani případy zneužití proti pracujícím, ani předání absentérů prokurátorovi.<sup>290</sup>

Z mnoha dalších údajů (např. statistických dat) vyplývá, že přes různá prohlášení, směrnice a závazky ÚRO nemohly být problémy a příčiny

287 VOA, P-ÚRO, inv. č. 183, k. 17.

288 VOA, S-ÚRO, inv. č. 572, k. 38.

289 VOA, ÚVOS-Stavba, k. 26.

290 V situační zprávě o plnění usnesení ÚRO o boji proti porušovatelům státní a pracovní disciplíny v žilinském kraji se mj. uvádí: „Pracující nášho kraja prijali vládné nariadenie kladne, nevyskytoval sa v žiadnom prípade nesúhlas s vládnym nariadením.“ KOR v Žiline byla o odvolání vládního nařízení informována telefonicky sekretářkou ÚRO M. Trojanovou. VOA, SOR, inv.č. 178, k. 18. – Stejně kladně reagovali na vládní nařízení i stavbaři a ústřední výbor Svazu zaměstnanců ve stavebnictví byl s jeho odvoláním spíše nespokojen. VOA, ÚVOS-Stavba, k. 26, schůze předsednictva 27.7.1953.



způsobující absenci a fluktuaci zcela odstraněny a vyřešeny, nakolik byly vlastní lidem a každé společnosti (a nejen tedy kapitalismu, za jehož pozůstatky byly oba jevy často mylně vydávány), a to ani měnovou reformou a jejími důsledky, ani nenásilnými „výchovními“ a přesvědčovacími prostředky.

Na aktivu odborářů-členů KSČ 11.9.1953 proklamoval nový nastupující „silný“ muž odborů J. Tesla opětovný příklon k metodě „biče“, ovšem v mnohem rafinovanější podobě: „Pracovní disciplína, boj proti bulačům, sabotérům. Jistě, odvolali jsme to, bylo to nesprávné. To neznamená, že některé věci, které byly v zákonu (správně vládním nařízením – pozn. DS), nemáme použít, ale netroubit to do světa. Když máme lumpa v závodě, tak ho netrpím v závodě. Ale nemusím o tom psát, nebudu to křičet, všechny noviny se v zahraničí kupují, i závodní časopisy. Bleskovky, všechno, jakmile se dostanou, tak se posílají do zahraničí...“<sup>291</sup>

291 VOA, Celostátní akce, inv. č. 7, k. 3.

## Závěr

Na pozadí rozboru předpokladů, příčin a geneze vládního nařízení o opatřeních proti fluktuaci a absenci č. 52/1953 Sb. se vynořilo několik závažných momentů ve vývoji společnosti a odborů v letech 1948–1953 v relaci s rozsáhlým polem formální působnosti ROH a zvláště v souvislosti se složitým komplexem vztahů a důsledků absence a fluktuace.

Syntéza získaných poznatků k vládnímu nařízení v užším smyslu prokázala, že jeho iniciování, vypracování a konečné prosazení bylo téměř výlučně a jednoznačně záležitostí a zájmem ministerstva pracovních sil. Ostatní zúčastněné složky akceptovaly toto řešení a až na výjimky proti němu nikterak nevystoupily. Možná překvapující byla poměrná pasivita nejvyššího politického vedení. Předsednictvo a politický sekretariát ÚV KSČ předloženou osnovu vládního nařízení schválily a vzaly na vědomí v podstatě bez námitek, s výhradou nepatrných zásahů do konečného znění „Provolání představenstva ÚRO“, a jako orgány do těchto příprav zřejmě nezasahovaly. Jistě jiná byla úloha a působení stranické organizace v ÚRO a především na ministerstvu pracovních sil.

Vládní nařízení, na jehož přijetí byl zřejmě osobně silně zainteresován ministr J. Havelka, vykazuje prvky ignorace oprávněných subjektivních potřeb člověka a jejich násilné podřízení budovatelským úkolům, směřující k „znevolení“ pracovníků omezením volnosti rozvazování pracovních poměrů. Tento efekt, který vyniká na první pohled, ale nebyl samoučelný, nejednalo se o pouhý voluntarismus bez hlubšího vnitřního opodstatnění. Hlavním důvodem, který vedl MPS k vypracování a následnému prosazení takové obecně závazné právní normy, byla snaha vytvořit podmínky pro stabilizování pracovních poměrů a zastavit tak zdánlivě nekonečný koloběh nábory pracovních sil, který přivedl společnost na dno jejích lidských rezerv. Přijetí vládního nařízení se pak jeví jako „logické“ vyvrcholení a důsledek nelogického a voluntaristického přemísťování a manipulace – zkrátka „redistribuce“ pracovních sil a naprosto neproporcionální situace v rozložení hospodářských a společenských priorit ve prospěch těžkého a především zbrojního a souvisícího průmyslu.

Z nedostatků organizovaného nábory (který se podle kritiků projevoval právě neustálým nedostatkem pracovníků v exponovaných odvětvích) bylo přímo obviňováno Havelkovo ministerstvo, pro které tak vládní nařízení bylo posledním z řady sebeobránných a sebezáchovných prostředků, jak „nasytit“ na delší dobu stále hladové a jakoby bezedné útroby továren, hutí a šachet. Stabilizováním pracovních poměrů a zlepšením organizace



práce by podle představ ministra J. Havelky a některých dalších, které vidíme tu zřetelněji, tu jen tušíme v náznacích, měly být postupně odbourávány požadavky na další pracovní síly a neustálé zvyšování náborových úkolů. Tohoto stavu – „ideálního“ pro odpovědné činitele MPS – mělo být docíleno právě přenesením plné zodpovědnosti za pohyb pracovních sil na ředitele závodů a jejich vystavením přísným trestům v případě jakékoliv „benevolence“, a opatřeními proti samotným absentérům a fluktuantům. „Obětováním“ jisté části ekonomicky aktivního obyvatelstva tak měla být zbylá část uchráněna před další nejistotou a dalšími přesuny.

Pro vládní nařízení se zřejmě stalo „osudným“ neustálé oddalování jeho přijetí, způsobené vazbou na možné dokončení zákoníku práce, který měl obsahovat stejné principy jako navrhovaná osnova. Otázkou zůstává, jakou úlohu by vládní nařízení sehrálo za stabilizované zahraničněpolitické a vnitropolitické situace (před událostmi v NDR a Maďarsku a před měnovou reformou), zda by sehrálo roli katalyzátoru prohlubujícího společenskou nespokojenost, nebo zda by bylo víceméně odevzdaně akceptováno.

Nesporným přínosem práce je jednoznačné a dokumentované zjištění o připravenosti celé propagandistické kampaně minimálně od počátku září roku 1952 a její umělé vyvolání, aby byl docílen požadovaný efekt tlaku „zdola“. V této souvislosti je nutno jednotlivé kroky, jako např. provolání ÚRO k upevnění pracovní kázně, chápat jako pouhé a navíc objednané střípky v předem důkladně naplánované, několikrát upřesněné a promyšlené mozaice. Tím měly být podle autorů vládního nařízení vytvořeny vhodné podmínky pro jeho uvedení do praxe.

Při zjištění „neprůchodnosti“ tohoto pokusu bylo vládní nařízení velmi rychle a bez prestižního vyhocení situace odvoláno v celém svém rozsahu. I toto odvolání a ústup měly být propagandisticky využity jako „vítězství“ pracujícího lidu a k zdůraznění úlohy odborů, neboť pro veřejnost (ale i pro představenstvo ÚRO a nižší složky ROH) to měly být právě odbory, které samy iniciativně požádaly vládu o zrušení těch „nejkřiklavějších“ paragrafů. Toto přecenění úlohy odborů bylo jen další z řady falzifikací reality a zatajování všech mocenských souvislostí.

Vládním nařízením o opatřeních proti fluktuaci a absenci č. 52/1953 Sb. pak měl připadnout osud zapomnění a „vytěsnění“ z dějin, podobný osudu ostatních nezdařených „experimentů“ své doby.

V celém sledovaném dění sehrály zvláště odbory nedůstojnou roli. Odbory totiž jako celek, s výjimkou několika sekretářů ÚRO a pracovníků aparátu, nebyly o pozadí a smyslu kampaně, na níž se aktivně spolupo-

dílely, prakticky informovány. Byly zmanipulovány k tomu, aby samy manipulovaly veřejnost k vystupňování požadavků na přísné postihy absentérů a fluktuantů. Tím měly vytvořit, jak jsme již uvedli, vhodnou půdu pro vládní nařízení č. 52/1953 Sb.

V rovíně obecně politické a vzájemných institucionálních vztahů tak bylo potvrzeno jejich podřadné postavení vůči politickému vedení, naproti formálnosti a neinformovanosti Ústřední rady odborů a jejich orgánů, což se plně projevilo v charakteru jednání a diskusí. Materiály pro formálně vedoucí orgány ROH – plenární zasedání a představenstvo ÚRO – byly připravovány nevoleným aparátem – odděleními ÚRO. Vliv a kontrolu nad nimi a tedy i nad celou odborovou „politikou“ získali členové sekretariátu ÚRO. Sekretariát ÚRO, formálně pouhý výkonný orgán, tak získal v rámci celého ROH rozhodující a dominantní postavení.

Odbory vystupovaly – a pravděpodobně nejen ve sledované účasti na prosazení vládního nařízení – jako zcela pasivní subjekt. Jeho aktivita se kromě připomínkování některých osnov a předloh vládních dokumentů a např. účasti členů a hlavně aparátu ÚRO na kodifikaci pracovního práva mohla projevovat pouze ve vnitřní činnosti a v aktivitách směrem „dolů“ vůči nižším složkám, s nimiž ovšem nejvyšší orgány ÚRO nevstupovaly v iniciativní oboustranný kontakt. Toto spojení mělo povahu jednostranného přenášení úkolů při zajišťování stranických a vládních usnesení, rozhodnutí apod.

Podřízenost ÚRO stranickému a státnímu diktátu dokládá i personální propojení (např. pohyb kádrů z odborových funkcí do vládních a naopak) a vůbec způsob obsazování funkcí v odborech, dobově chápaný jako „kádrové“ posilování. To spočívalo např. v předkládání jmenných seznamů nových členů ÚRO k formálnímu schválení orgánům ÚRO, jejichž členové mnohdy dotyčné ani neznali. Názorně můžeme tento proces doložit ze způsobu reorganizace představenstva a sekretariátu ÚRO v létě r. 1952 a při „nástupu“ J. Tesly do odborových funkcí. Sekretariát ÚRO se s žádostí o zástupce A. Klimenta obrátil na předsednictvo ÚV KSČ. Samostatné rozhodování ani samostatná volba nepřicházely v úvahu.

Tuto podřízenost všichni „vyšší“ odboroví funkcionáři plně respektovali (byla to ostatně jedna ze základních podmínek občanské a hlavně „politické“ existence). Základy k ní byly položeny již v dřívějším období let 1945–1948, kdy k ní sami mnozí aktivně přispěli.

Závěrem je možné konstatovat, že ROH mohlo jako instituce nadále existovat pouze jako zcela podřízený subjekt politické moci a její poslušný vykonavatel. Pokus o získání většího manévrovacího prostoru by byl bez-



pochyby jako nebezpečná úchylnka zmařen v samém zárodku. Odbory si žádné vyšší aspirace nemohly nárokovat a různé náměty a snahy k zlepšení a zdokonalení odborové práce a posílení jejich vlivu ve společnosti, které se táhnou jako červená nit mnohými jednáními nejvyšších odborových orgánů, byly v existujících podmínkách k nezdaru odsouzeným pokusem o kvadraturu kruhu.

## Seznam použitých zkratek

- AV NF – Akční výbor Národní fronty
- ČSČH – Československý časopis historický
- ČSR – Československá republika
- KOR – Krajská odborová rada
- KSČ – Komunistická strana Československa
- MPS – ministerstvo pracovních sil
- NDR – Německá demokratická republika
- NHKG – Nová huť Klementa Gottwalda
- NHK – Národohospodářská komise
- NOÚZ – Národní odborová ústředna zaměstnanecká
- OKR – Ostravsko-karvinský revír
- ONV – okresní národní výbor
- OS – odborový svaz
- OÚNZ – okresní ústav národního zdraví
- OÚOP – okresní úřad ochrany práce
- ROH – Revoluční odborové hnutí
- RVHP – Rada vzájemné hospodářské pomoci
- SHD – Severočeské hnědouhelné doly
- SONP – Spojené ocelárny národní podnik
- SOR – Slovenská odborová rada
- SSSR – Svaz sovětských socialistických republik
- SÚA – Státní ústřední archiv
- SÚS – Státní úřad statistický
- Ú. L. – Úřední list
- ÚPV – Úřad předsednictva vlády
- ÚRO – Ústřední rada odborů
- ÚV – ústřední výbor
- vl. n. – vládní nařízení
- VPÚ – Výzkumný projektový ústav
- VŽKG – Vítkovické železárny Klementa Gottwalda
- ZO – závodní organizace
- ZP – zákoník práce
- ZV – závodní výbor



## Použitá literatura a prameny

### Literatura:

- Bašistová M.: *Československá retrospektivná bibliografia pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia 1945–1980*, Bratislava 1982.
- Beinhauerová A., Sommer K.: K některým aspektům průmyslové zaměstnanosti v českých zemích od osvobození do zahájení dvouletky, in: *ČSČH*, 1989 (37), s. 321–346.
- Beránek J.: *Lhůty k uplatňování mzdových nároků zvláště za práci přes čas a podle §§ 1154 b) a 1155 obč. zákona*, Praha 1928.
- Beránek J.: *Paragraf 1154 b) a další obecného občanského zákoníku, aneb Kdy má zaměstnanec nárok na mzdu, když nemůže vykonávat práci neb službu*, Praha 1925.
- Bernard F.: *Rozhodování pracovních sporů v závodech*, Praha 1960.
- Bernard F.: *Rozhodování pracovních sporů*, Praha 1957.
- Brabec V.: *ROH v prvních letech socialistické výstavby*, Praha 1980.
- Československé pracovní právo*, (kol. pod vedením J. Hromady, K. Witze, J. Chyského), Praha 1957, 1959, 1960, 1967.
- Čech V., Jukl E.: *Sociologie v praxi Západočeského kraje*, Plzeň 1966.
- Gruzín V., Vlach V.: *Příručka ke studiu teorie statistiky*, Praha 1954.
- Choděra O.: Trestní postih absencí, in: *Práce a mzda* 23, 1975.
- Chyský J.: *Příručka pracovního práva*, Praha 1963.
- Kalenská M.: *Československé pracovní právo*, Praha 1977.
- Kalinová L.: Vývoj struktury a postavení čs. průmyslových dělníků a hospodářsko-technických pracovníků v 50. letech, in: *Revue dějin socialismu*, 1968, s. 1025–1062.
- Kaplan K.: Československá krize 1953–1957, in: *Listy* 20, 1990.
- Kaplan K.: *Československo v letech 1948–1953*, Praha 1991.
- Kaplan K.: K výsledkům první pětiletky, *ČSČH* 3, 1965, s. 350–369.
- Kaplan K.: *Nekrvavá revoluce*, Praha 1993.
- Kaplan K.: Od peněžní reformy k 10. sjezdu KSC, in: *Sborník historický* 11, 1963.
- Kodeš J.: *Gustav Kliment*, Praha 1986.
- Kovářík J.: *Základy československého socialistického pracovního práva*, Praha 1962.
- Kovářík J.: *Pracovní právo ČSSR*, Praha 1967.
- Luhan J., Kalenská M.: *Pracovní kázeň*, Praha 1966.

*Nástin dějin československého odborového hnutí (od vzniku prvních organizačních odborového typu do období nástupu k výstavbě socialismu)*, Praha 1963.

Pichňa J. A.: *Sociologické problémy fluktuácie*, Bratislava 1978.

Prochovnick S.: *Sociologické problémy fluktuace pracovních sil*, Ostrava 1969.

*Přehled dějin československého odborového hnutí*, Praha 1984.

Slejška D.: Vztahy nadřízenosti a podřízenosti a úloha odborů ve starém a novém modelu, in: *Odbory a společnost* 4, 1968, s. 1–15.

Kol. autorů: *Stručný hospodářský vývoj Československa do roku 1955*, Praha 1969.

Vartíková M.: *František Zupka*, Praha 1983.

Witz K.: Právní pojem socialistické pracovní kázně, in: *Právník* 8, 1954.

Witz K.: *Základy československého pracovního práva*, Praha 1955.

Witz K.: Výchovná opatření pro porušení pracovních povinností, in: *Práce a mzda* 10, 1962.

Zdobinská J., Tomeš I.: *Základy československého pracovního práva*, Praha 1959.

### Prameny tištěné:

*Malá československá encyklopedie II*, Praha 1985.

*Odborář*, roč. 6, 1953.

*Práce*, květen–červenec 1953.

*Protokol II. všeodborového sjezdu 11.–15. prosince 1949*, Praha 1950.

*Příruční slovník naučný I*, Praha 1962.

*Sbírka zákonů Republiky československé 1945–1953*.

*Statistická ročenka Republiky československé 1957*, Praha 1957.

*Svět práce*, 1947.

*Úřední list ČSR 1948–1953*.

*Zpráva k III. krajské všeodborové konferenci, Praha 15.–16.10.1949*.

*Zpráva k III. krajské všeodborové konferenci, Plzeň 15.–16.10.1949*.

*Zpráva o činnosti Svazu zaměstnanců v průmyslu textilním a kožařském k II. celostátní konferenci. Brno 12–13.11.1949*.

*Zpráva o činnosti ROH – Svazu zaměstnanců v dopravě*, Praha 1952.

*Zpráva o činnosti ROH – Svazu zaměstnanců v hornictví k III. celostátní konferenci*, Praha 1952.

*Zprávy Státního úřadu statistického Republiky československé XXX 1949*, Praha 1950.



## Archivní prameny:

Všeodborový archiv (VOA): fond Sekretariát ÚRO (S-ÚRO), Představenstvo ÚRO (P-ÚRO), Plenárních schůzí ÚRO (PI-ÚRO), Sekretariát II (S-ÚRO II), Organizační oddělení ÚRO (ÚRO-Org.), Sociální oddělení ÚRO (ÚRO-Soc.), Národohospodářská komise ÚRO (ÚRO-NHK), Národní pojištění (NP), ÚRO-Sjezdy, Celostátní akce (Cs. akce), Závodní časopisy (ZČ), Ústřední výbory odborových svazů (ÚVOS): Energetika, Kovo, TOK (Svaz zaměstnanců v textilnictví a kožařství), Chemie, Stavba, Rudné doly a hutě, Slovenská odborová rada (SOR).

Státní ústřední archiv (SÚA – A ÚV KSČ): fond Předsednictvo ÚV KSČ (02/1), fond Politické byro (02/2), fond Politický sekretariát ÚV KSČ (02/5), fond Gottwaldův (100/24), fond Úřad předsednictva vlády – tajná část (ÚPV-T).

## Jmenný rejstřík

### A

Aleš Václav – generální prokurátor, 127

### B

Bajer – náměstek min. prac. sil, 136, 137  
Bína Josef – 1949–52 ved. tajemník KOR Praha, od 1952 předseda OS zaměstnanců ve stavebnictví, 61, 114, 133  
Both František – zástupce ved. oddělení ÚRO Práce a mezd (PaM), 127, 131, 132, 134

### C

Carva Karel – od 1951 kooptací člen představenstva ÚRO, od 1952 předseda OS zaměstnanců v těžkém strojírenství, 61  
Cipro Václav – do 1952 nám. předsedy ÚRO, rovněž člen sekretariátu a představenstva ÚRO, 60, 61, 63, 85, 90

### Č

Čepička Alexej – 1948–50 ministr spravedlnosti, 1950–56 ministr národní obrany, 1953–56 náměstek předsedy vlády, 117  
Čihák František – od 1952 předseda OS zaměstnanců ve všeobecném strojírenství, 140

### D

Daubner Vojtech – člen představenstva ÚRO, 61  
Dolanský Jaromír – člen předs. ÚV KSČ, 1951–63 místopředseda vlády, 53, 99, 113, 115–117, 121, 133  
Dolejší Vojtěch – kooptací v letech 1950–52 člen představenstva ÚRO, šéfredaktor Práce, Rudého práva, 61

### E

Eisenhower Dwight David – 1950–52 vrchní velitel ozbr. sil NATO, od r. 1952 prezident Spojených států, 52

Erban Evžen – 1945–50 gen. tajemník ÚRO, 1948–51 ministr práce a sociální péče, 1952–63 předseda Státního úřadu soc. zabezpečení, 99

### F

Fierlinger Zdeněk – člen předsednictva ÚV KSČ, 1948–53 náměstek předsedy vlády, 37  
Fišera Jiří – viceministr práce a soc. péče, 20, 41

### H

Harus Jan – 1951–62 předseda komise stranické kontroly, ministr státní kontroly, 113  
Havelka Jaroslav – 1951–53 ministr pracovních sil, 34, 89, 103, 105, 107, 109–111, 113–118, 120, 121, 124, 126, 127, 129, 152, 155, 156, 163, 164  
Heral Václav, MUDr. – 1949–52 člen představenstva ÚRO, do 1955 předseda OS zaměstnanců ve zdravotnictví, 103, 157  
Holý František – náměstek ministra paliv a energetiky, 61, 107  
Hnilička Gustav – od 1952 kooptací člen představenstva ÚRO, od téhož roku též člen sekretariátu, 54, 61, 62, 127–129, 153–155, 157–160  
Hrdlička Jaroslav – 1951–52 ústřední tajemník OS zaměstnanců ve finančnictví, 1952–58 předseda, od 1951 zván na schůze představenstva ÚRO, 61

### Ch

Chleboun Edvín – 1952–53 ved. organizačního odd. ÚRO, potom ved. mezinár. odd. ÚRO, 62  
Chmelíková Božena – od 1952 členka představenstva ÚRO, 61  
Chýle Bohumil – od 1949 náhradník ÚRO, do 1955 ústřední tajemník a předseda OS zaměstnanců v chemickém průmyslu, 157



## K

Kapoun – poslanec, 27

Kliment Augustín (Gustav) – 1949–50 náměstek předsedy ÚRO, do 1950 též předseda OS zaměstnanců v kovopřemyslu, 1950–52 ministr těžkého průmyslu, 1952–53 předseda ÚRO, 10, 46, 53, 54, 56, 61, 62, 82, 116, 129, 133–135, 142, 143, 151, 153, 165

Koktán František – od 1949 člen představenstva ÚRO, 61

Kokeš Štefan – 1949–52 člen představenstva ÚRO, od 1949 předseda OS zaměstnanců v distribuci, 1953–54 ved. hospodářského oddělení ÚRO, 60, 103

Kolář Jaroslav – od 1949 pčen představenstva ÚRO, 1952–57 člen sekretariátu, 1949–50 předseda OS zaměstnanců pošt, 1950–51 ved. oddělení PaM, 1951–52 náměstek ministra prac. sil, 46, 54, 56, 58, 61, 128, 129, 134, 137, 149–158, 160

Kolský Josef – do 1949 náměstek gen. tajemníka ÚRO, 1949–52 člen sekretariátu ÚRO, od 1949 člen představenstva ÚRO, 60, 61, 86, 133, 137, 157

Kopecký Václav – od 1945 člen předsednictva (politbyra) ÚV KSČ, 1945–53 ministr informací, 1953–54 ministr kultury, od r. 1954 místopředseda vlády, 127, 128, 154

Kotek Josef – prac. ministerstva pracovních sil, 40, 44–46

Krajčír František – 1948–1959 ministr vnitřního obchodu, 103

## L

Loukotka Viktor – od 1949 náhradník ÚRO, vedoucí referátu pracovních sil v oddělení PaM ÚRO, 26, 100, 101, 104–106, 127

## M

Marvan Karel – od 1949 člen IURO, 1949–52 člen sekretariátu ÚRO, 60, 61

Matošková Mária – 1949–55 členka ÚRO, od 1952 členka představenstva ÚRO, zástupkyně KOR Žilina, 61

Matuška František – od 1949 člen ÚRO, 1949–52 ved. tajemník KOR Pardubice, od 1952 předseda OS zaměstnanců státních statků a STS, 155

Meliška Ondrej – od 1952 kooptací člen představenstva ÚRO, člen představenstva SOR, 61

## N

Neuman Alois – 1948–52 ministr pošt, 1952–60 ministr spojů, 108

Nosek Václav – 1945–54 člen předsednictva ÚV KSČ, 1945–53 ministr vnitra, od r. 1953 ministr pracovních sil, 115

Novák Ladislav – 1949–50 člen sekretariátu ÚRO, 1949–52 člen představenstva ÚRO, od 1953 ved. sekretariátu Kanceláře prezidenta republiky, 60

Novotný Antonín – 1951–53 tajemník, 1953–68 první tajemník ÚV KSČ, 57, 150

## P

Peterek Jakub – od 1951 člen představenstva ÚRO, 1951–53 předseda KOR Ostrava, 61, 105, 154

Pichňa J. A. – sociolog, 71, 75

Pokorný Václav – ministr paliv, 127

Pospíšil Josef – ministr železnic, 108

Popel, dr. – prac. ministerstva pracovních sil, 26

Prochovník Š. – sociolog, 50, 72–75, 81

## R

Rais Štefan, JUDr. – 1950–53 ministr spravedlnosti, 127

## S

Skalický Timotej – od 1952 kooptací člen představenstva ÚRO, člen představenstva SOR, 61

Slánský Rudolf – 1945–51 generální tajemník KSČ, 1952 odsouzen a popraven, 54, 57

Slejška Dragoslav – sociolog, 50

Stalin, Josif Vissarionovič – sovětský diktátor, 22

Steiner – nám. ministerstva hutního průmyslu, 108

Svobodová – členka představenstva ÚRO, 61

## Š

Šedivý Jaroslav – člen sekretariátu ÚRO, 60

Šén Juraj – generální tajemník SOR, 1949–52 člen sekretariátu ÚRO, 60

Šerejh A. – rychlorazič, 142

Široký Viliam – 1948–63 člen předsednictva ÚV KSČ, 1953–63 předseda vlády, 149, 150, 156

Šmeral Vladimír – od 1949 náhradník ÚRO, 1951 kooptován za člena představenstva ÚRO jako předseda OS zaměstnanců v umění a kultuře, 61

Šmídmajer Josef – 1949–52 člen představenstva a sekretariátu ÚRO, 60, 86, 121

Šraml K., MUDr. – ved. pojišťovací lékař ÚRO, 145

Štral – ředitel Hlavní správy staveb Bratislava, 94

Šúra J. – sociolog, 46, 72, 76, 77

## T

Teper Jan – od 1949 člen představenstva ÚRO, 1949–59 předseda OS zaměstnanců v hornictví, 48, 61, 132–135, 153

Tesla Josef – 1952–53 tajemník ÚV KSČ, 1953–54 první sekretář ÚRO po A. Klimentovi, 10, 52, 54, 56, 57, 60, 62, 162, 165

Trojanová Marie – od 1951 ved. referátu žen ÚRO, od 1952 kooptací členka představenstva ÚRO, 1952–57 členka sekretariátu ÚRO, 61, 161

## V

Vald Václav – od 1952 předseda OS zaměstnanců v energetice, 55, 56

Valouch Zdeněk – 1950–52 kooptací člen představenstva a sekretariátu ÚRO, 116

Vavříčka František – 1949–51 člen představenstva ÚRO, prac. sekretariátu ÚRO, 60

Veselý František – od 1949 člen ÚRO, do 1951 ved. tajemník KOR Ostrava, 1952–55 člen sekretariátu ÚRO, 61

Vojanec Emil – od 1949 člen představenstva ÚRO, ved. sociálního a bytového oddělení ÚRO, 61

## Z

Zápotocký Antonín – 1945–57 člen předsednictva (politbyra) ÚV KSČ, 1945–50 předseda ÚRO, 1948–53 předseda vlády, 31, 52–54, 56, 61, 80, 101, 103, 110, 132, 135, 138, 142, 144, 149, 151

Ziomek – polský sociolog, 80

Zupka František – 1953–54 předseda Slovenské odborové rady, 1950–52 a 1954–65 předseda ÚRO, 53, 54, 56, 60, 61, 87, 104, 106, 137, 155



**Sanctions in Czechoslovak Labour Law in the 1950s.**  
**The 1953 Governmental Decree on Absenteeism and Job-Hopping**  
by Dalibor Státník

This study is concerned with the circumstances surrounding the drafting and issuing on 3 June 1953 of the governmental decree č. 52/1953 Sb., as well as its subsequent rescinding on 7 July of that same year. The decree was intended to combat absenteeism and job-hopping. It actually concluded the period of heavy industry's being given extreme preference over other sectors of the Czechoslovak economy. The decree was but a distorted attempt at dealing with the deformation of economic development, unrealistic planning targets and poor administration, and itself turned out to be a product of that deformation.

The tasks of the first five-year plan, following its revision, together with the increased demands on heavy industry, which went beyond production capability and capacity, were meant to be fulfilled at the cost of an increase in the number of employees in the priority sectors. A wide variety of methods were used for the 'redistribution' of the work force from the allegedly less important, non-priority sectors, such as services, finance and many branches of light industry. These methods included 'volunteer' work brigades, the 'incorporation' of women into the work force, the compulsory transfer of administrative personnel into production, as well as other operations which went under the heading 'mobilization of the work force'. A high number of absentees and job-hoppers, who had been wanting to leave jobs they disliked, were, quite logically, recruited from the ranks of this 'army' of people whose transfer had actually been intended as a punishment. Each operation to mobilize the work force, therefore, actually carried within it the seeds of further absenteeism and job-hopping. The upshot was a vicious circle caused by the state's intervention in society. It followed from this that the solution would need to come from outside the current doctrine and that the governmental decree was bound to fail.

Economic difficulties persisted, mainly in energy production and the exploitation of raw materials, but were also brought about by the priority sectors' constant demands for more labour. As a result, there was a growing tendency to use directives to intervene in the management of the economy and deal with the 'relative' labour shortage 'once and for all'. This was attempted by means of restraining the free movement of the economically active members of the population and tying them to designated factories. 'Detrimental' (i.e., unjustified) absence and job-hopping had

already been pin-pointed and was considered an obstacle to production; it was not until mid-1952, though, that the penalizing of absentees and job-hoppers was first considered and the drafting of the government decree first began. By then, however, the problem had been needlessly magnified.

The direct result was the governmental decree which made it obligatory for plant managers to inform the Office of Public Prosecutions about employees who had been absent from work four or more days a year. Furthermore, it made it obligatory to penalize employees according to the seriousness of their offence, that is, according to the number of shifts missed. This could be done either by corrective measures or arrest and imprisonment. Similarly, managers who tolerated employees quitting without having first taken the proper steps to end employment risked facing criminal charges.

Symptomatic of the period was the almost complete neglect of the fact that both of these 'detrimental' occurrences have been necessary concomitant phenomena of every industrial society. Indeed, the possibility of changing jobs and, therefore, of social and demographic mobility is one of the signs of an industrial society. For this reason alone, no administrative measure could completely do away with absenteeism and job-hopping; it could only partially limit them by looking after the most glaring shortcomings in the areas of job protection and security, social, health and cultural services, and by the building up of a functional infrastructure, the tertiary sphere. Nevertheless, it was precisely against these trends, despite all the noisy proclamations, that the management of the Czechoslovak economy was basically orientated. This is illustrated by the constant drawing away of employees from the service sector.

The short life of the decree is evidence that society's reserves and human potential had been strained to the breaking point and that it was now necessary to retreat from the existing, intensified direction in economics and politics. The rescinding of the decree, therefore, marks the transition period of the Party's groping for solutions before setting out on its 'new course' in September 1953.

The ROH (the Revolutionary Trades Union Movement – the umbrella organization for all trades unions) played an active part in the preparation of this decree. This organization was officially declared 'guarantor' of the workers' morale and the plan's fulfilment. Hypocritically labelled 'the mass organization of the workers', the ROH had been given a certain initiative in the area of labour law and questions relating to workers' 'interests'. In the first phase, the Central Council of Trades Unions' *apparat*



(ÚRO), together with the Ministry of Labour, prepared a preliminary study and draft legislation for the improvement of workers' welfare, as well as for the limiting of absenteeism and job-hopping. This was done without the knowledge of ROH members and most of its functionaries; only the few members of its innermost core of leaders, the Central Council of Trades Unions' secretariat, who ran the entire organization, knew what was being planned. The secretariat even added its comments to the actual text of the governmental decree. During the next phase, the ROH played the role of conscious (and sometimes unconscious) manipulator of public opinion, in an attempt to ensure that the already prepared measures against absenteeism and job-hopping be 'spontaneously' demanded by the workers themselves.

This study overlaps several other areas which naturally crop up while researching the topic, including the following: the creation and destruction of employment opportunities (mainly in connection with the drafting of the labour code); mobilization of labour; legal opinions on questions relating to the morale of 'socialist workers' (its definition, for instance). As this study is based largely on documents from the Všeodborový archiv [the All-Trade Unions archive] in Prague, it is, in addition, an attempt to provide a greater overview of the significance and structure of the trades union organization and its dependence on the Party leadership in this period.

#### Mimo ediční řady dosud vyšlo:

- Karel Kaplan: *Dva retribuční procesy* (rozebráno)  
Eva Broklová: *První československá ústava* (rozebráno)  
*Československo a Izrael 1945-1956. Soubor dokumentů*  
Jiří Dufek, Karel Kaplan, Vladimír Šlosar: *Československo a Izrael v letech 1947-1953. Studie Stránkami soudobých dějin.*  
Sborník statí k pětadesátinám Karla Kaplana  
Karel Kaplan: *Poslední rok prezidenta - Edvard Beneš v roce 1948* (rozebráno)  
Karel Kaplan: *Stát a církev v Českoslovenku 1948-1953*

#### Připravujeme:

- M. Bulínová a K. Kaplan: *Církevní komise ÚV KSČ 1949-1951. Edice dokumentů*  
K. Jech a K. Kaplan: *Dekrety prezidenta republiky. Dokumenty*