

K otázce stanovení pracovní doby

(bylo uplatněno Jako připomínka k návrhu zákoníku práce v květnu 1988)

U profesí, které jsou charakteristické značným podílem tvůrčí činnosti, nepravidelností v časovém rozložení základních (určujících) činností a potřebou časté kumulace určujících výkonů v souvislejším pracovním čase, při značné nutné intenzitě tvůrčího či organizačního pracovního soustředění, by bylo bezesporu přínosné, jak pro podnik, tak pro pracovníka, zvláště však pro kýžené efekty pracovní činnosti, stanovit zákonnou povinnost podniku umožnit takové rozložení pracovní doby, které by nebránilo pracovníkům v co nejintenzivnější pracovní činnosti dle okolností, které jsou dány stanoveným provozem (plánem) akcí a činností a psychofyzickými dispozicemi pracovníků. Selsky řečeno: někdy je potřeba orat a někdy opravit v klidu radlici. Jinak řečeno: někdy je potřeba pracovat permanentně bez ohledu na stanovenou pracovní dobu třeba 4 dny, přičemž jediný volný čas zbývá na spánek. Člověk to rád podstoupí, protože jsou potřebné činnosti – akce, kde to zkrátka jinak nejde, ostatně, své povolání si zvolil sám. Pak si ale musí odpočinout. K tomu ale nepotřebuje stejný čas za čas „na víc“ odpracovaný. Aritmetika tu nehraje roli. Nelze počítat den za den, protože vždy to bude různé (někdy jen o 2 hodiny delší spánek, někdy např. 2 dny). Není mu nic platná ochrana stanovená zákonem, která se váže ke každému jednomu pracovnímu dni či týdnu, protože se často stává, že musí následující den po intenzivním výkonu např. zařídit cosi, co by trvalo 2–3 hodiny. Co s tím – má si vzít volno na odpočinek a v něm vyřídit služební povinnost, nebo nastoupit na 8,5 hod o na pracoviště, i když ví, že by vydržel v takové situaci pracovat ty potřebné 2–3 hod. a zbytek času víc bude přítomen, než bude užitečný. To je jen jeden chabý příklad pro ilustraci. Dalo by se jich popsat bezpočet. Teprve pak by se vyjevila nesmyslnost stávajících administrativních přístupů, které nerozvíjí ani pracovní iniciativu a intenzitu práce, ale ani nechrání pracovníka před vyčerpáním, a to nemluvím o značném časovém podílu, který jim nutně musí být v pracovní době věnován. Zkrátka: u jmenovaných profesí by mělo být pracovníkům umožněno nakládat se svým pracovním časem volně v rámci 1–3 měsíců. Měli by spolu s tím mít stanovené optimálně volené „úřední - jednacích dny“, kdy budou mít povinnost být na určeném pracovišti. Rozsah těchto možností a povinností by měl být diferencovaný podle druhu pracovní činnosti a potřeb podniku a měl by být zakotven v pracovním řádu podniku, respektive v pracovní smlouvě. Je to dle mého názoru jedna ze základních cest rozvoje intenzifikace tvůrčí práce. Jistě, klade nároky na odbornost vedoucích pracovníků, kteří tak namísto triviálního sledování včasných příchodů na pracoviště a odchodů z něj musí pracovníky hodnotit podle rozsahu a kvality práce, musí je poměřovat aspekty již dosaženého, aspekty koncepčnosti, tvořivosti, ale i takovými jako je nezbytné doplňování a inovace poznatků pracovníka, schopnost tyto poznatky tvořivě aplikovat či předávat dalším etc. U profesí, o které mi jde, to nevyřeší žádná „klouzavá pracovní doba“ jak se o ní uvažuje, a to ještě jen jako o možnosti, ale ne o povinnosti.

Milan Strotzer