

ZAŠTO I KAKO SKRATITI RADNO VRIJEME

Stan De Spiegelaere i Agnieszka Piasna



www.sssh.hr

Zajedno smo jači

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG



**SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE**

ZAŠTO I KAKO SKRATITI RADNO VRIJEME

Stan De Spiegelaere
Agnieszka Piasna

**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG



**SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE**

Sažetak

Nakon desetljeća postupnog skraćenja radnog vremena posljednjih je godina vidljiv obrnuti trend. Kao odgovor na to, sindikalni je pokret ponovno istakao svoj povijesni cilj postupnog skraćenja radnog vremena. Cilj ovog vodiča je pridonijeti sindikalnom nastojanju raspravljajući o tome zašto je skraćenje radnog vremena poželjno i kako se može organizirati. Očito je kako učinkovitost skraćenja radnog vremena ovisi o tome kako se provodi. Predstavljene su brojne mogućnosti uz primjere iz stvarnog života kako bi se pokazala njihova učinkovitost. Pregled motiva za skraćenje radnog vremena, različiti načini provedbe i analiza pet kratkih studija slučajeva predstavljaju temelj za prijeko potrebnu raspravu o tome kako najbolje oblikovati skraćenje radnog vremena koje će biti održivo u budućnosti.

Zahvale

Autori zahvaljuju Europskoj federaciji sindikata javnih službi (EPSU) na potpori ovom projektu, kao i svima čije su nam kritičke primjedbe pomogle u donošenju argumenata i identificiranju zanimljivih istraživanja na ovu temu.

Ovaj je vodič napisan u suradnji s analitičkim centrom Minerva.



MINERVA
progressieve
denktank



Naslov izvornika: The why and how of working time reduction

©: European Trade Union Institute (ETUI), 2017.

Boulevard du Roi Albert II, 5, B 1210 Brussels

www.etui.org

ETUI financijski podržava Europska unija.

Europska unija nije odgovorna ni za kakvo korištenje informacija sadržanih u ovoj publikaciji.

© za hrvatsko izdanje: Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Izdavač za Hrvatsku: Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Za izdavača: Mladen Novosel, predsjednik SSSH

Urednica: Dijana Šobota

Prijevod s engleskoga: Vesna Kuhinek

Lektura: Đurđica Pavlović

Grafičko uređenje i priprema: Vesna Ibrisimović

Tisak: P.W.U. d.o.o., Zagreb

Zagreb, listopad 2019.

Izdanje ove publikacije omogućeno je uz pomoć Europskoga sindikalnog instituta i Zaklade Friedricha Eberta.

ISBN 978-953-6176-39-7

ISBN 978-953-6176-41-0 (PDF)

CIP zapis je dostupan u računalnome katalogu
Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu
pod brojem 001044198.

SADRŽAJ

- 05 PREDGOVOR SAVEZA SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE**
- 07 PREDGOVOR EUROPSKE FEDERACIJE SINDIKATA JAVNIH SLUŽBI**
- 09 UVOD**
- 13 POGLAVLJE 1**
RADNO VRIJEME: TRENUTAČNO STANJE
 - 13 Povijesni trendovi u vezi s pitanjem radnog vremena
 - 15 Propisano i uobičajeno puno radno vrijeme
 - 16 Rad s nepunim radnim vremenom i prosječno stvarno radno vrijeme
 - 18 Rad s nepunim radnim vremenom: raspodjela prema spolu i zanimanju
 - 20 Radno vrijeme u javnoj upravi
 - 22 Preraspodjela rada nakon krize iz 2008. godine
 - 24 Radno vrijeme i obitelj
 - 25 Sažetak trendova u vezi s pitanjem radnog vremena
- 27 POGLAVLJE 2**
ZAŠTO BI RADNO VRIJEME TREBALO BITI KRAĆE?
 - 28 Zdravlje i sigurnost
 - 29 Rodna ravnopravnost
 - 31 Ravnoteža između poslovnog i privatnog života
 - 33 Stres i iscrpljenost
 - 34 Zapošljavanje
 - 37 Održivo gospodarstvo
 - 39 Kreativnost i samoostvarenje
 - 40 Duži radni vijek
 - 41 Produktivnost
 - 46 Bolje društvo
 - 47 Zaključci
- 49 POGLAVLJE 3**
KAKO BISMO TREBALI ORGANIZIRATI SKRAĆENJE RADNOG VREMENA?
 - 49 Koliko skratiti radno vrijeme?
 - 50 Skraćenje radnog vremena u jednom potezu ili postupno?
 - 51 Skraćenje radnog dana, tjedna, mjeseca, godine ili vijeka?
 - 52 Tko bi to trebao platiti?
 - 56 Skratiti radno vrijeme radnicima i produžiti vrijeme poslovanja?
 - 57 Krenuti s nacionalnim zakonodavstvom ili ugovorima na razini poduzeća?

- 59 Obavezno ili dobrovoljno?
- 61 Kolektivno ili pojedinačno skraćenje i problemi s radom na nepuno radno vrijeme
- 64 Stvaranje novih ili zadržavanje postojećih radnih mjesta skraćanjem radnog vremena?
- 65 Skraćenje tijekom nekoliko godina ili zauvijek?
- 66 Kraće radno vrijeme za sve ili samo za neke?
- 66 Promijeniti propisano radno vrijeme ili kulturu radnog vremena?
- 68 Zaključci

69 POGLAVLJE 4

KAKO SU TO PROVELI: PRIMJERI SKRAĆENJA RADNOG VREMENA

- 69 Nizozemska
Olivier Pintelon i Stan De Spiegelaere
- 71 Francuska
Stan De Spiegelaere
- 73 Švedska
Olivier Pintelon
- 75 Njemačka: radni tjedan od 28,8 sati u poduzeću Volkswagen
Stan De Spiegelaere
- 77 Belgija: VRT
Sacha Dierckx
- 79 Studije slučajeva

81 ZAKLJUČCI

84 BIBLIOGRAFIJA

PREDGOVOR

SAVEZA SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE

Pitanje radnoga vremena i njegovoga ograničenja u središtu je djelovanja sindikata od samih njegovih početaka. Načelo ograničavanja radnoga vremena sindikati su svojim zagovaračkim naporima ugradili i u temelje Europske unije i njezinog zakonodavstva.

Nakon stoljetne borbe radnika i sindikata za model 8 + 8 + 8 (osam sati rada, osam sati odmora i osam sati slobodnoga vremena), radno vrijeme ponovno postaje prioritetnom temom sindikalnoga pokreta diljem svijeta. Tome je razlog trend porasta fonda sati radnoga vremena – redovnog i prekovremenog – i organizacija radnoga vremena koja nerijetko ulazi u slobodno vrijeme radnika, ali i izazovi koje nosi digitalizacija i, posljedično, transformacija brojnih sektora gospodarstva. Na ove promjene sindikati odgovaraju nizom inovativnih prijedloga, poput inicijative najvećega njemačkoga sindikata, IG Metalla, pod nazivom „Moj život, moje vrijeme“.

Radno vrijeme, njegova količina i način organizacije i sl., čine značajan dio uvjeta rada radnika, te snažno utječu na ravnotežu radnoga i privatnoga života. Tako loša organizacija radnoga vremena i nepravodobna najava promjena, poput prekovremenoga rada i sl., prečesto negativno utječu na radnikov privatni život, njegovo opće zdravstveno stanje i sposobnost rada na zdrav i siguran način.

Kada je riječ o Hrvatskoj, društveni servisi, poput brige o djeci i starijima, u Hrvatskoj nisu dovoljno pristupačni, ni teritorijalno, ni financijski, niti po kapacitetima ustanova, a organizacija njihova rada, u pravilu, nije prilagođena potrebama zaposlenih korisnika, kojima je organizirana briga o njihovoj djeci i/ili roditeljima nužna kako bi se mogli radno aktivirati i posvetiti poslu. Radno vrijeme je stoga važna tema u raspravi o kvaliteti radnih mjesta, te je jedna od ključnih dimenzija onoga što u Savezu samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) nazivamo *radom po mjeri čovjeka*. Koncept rada po mjeri čovjeka, među ostalim, podrazumijeva takvu organizaciju radnoga vremena koja radniku ostavlja dovoljno prostora za privatni život i ispunjenje obiteljskih obveza.

Pitanje kvalitete radnih mjesta jedan je od glavnih prioriteta SSSH. Kako bi dobili preciznu sliku o tome koliko su radnici u Hrvatskoj zadovoljni svojim radnim mjestom, odnosno pojedinim aspektima uvjeta rada, uključujući radno vrijeme, SSSH je u travnju 2018. proveo istraživanje koje je, među ostalim, pokazalo kako

samo 44 posto ispitanika ima plaćene prekovremene sate koje su odradili, iako iskazuju relativno zadovoljstvo utjecajem radnoga vremena na kvalitetu privatnoga života i iako se duljina, raspored i predvidivost radnoga vremena nisu pokazali kao presudan čimbenik koji pridonosi zadovoljstvu na poslu. Sve nam to govori i o potrebi podizanja svijesti o važnosti zaštite prava koja smo već izborili.

Radi boljeg uvida u stavove radnika o radnome vremenu, njegovu rasporedu, prekovremenome radu i korištenju godišnjih odmora, SSSH je u rujnu 2019. proveo još jedno istraživanje na reprezentativnom uzorku od tisuću ispitanika, ponovno u suradnji s agencijom Hendaal i uz podršku Zaklade Friedricha Eberta. Istraživanje je pokazalo kako dvije trećine ispitanika ponekad radi prekovremeno, no taj rad uglavnom nije pisano naložen i potvrđen, dakle nije evidentiran, te stoga često ni plaćen (u 40 posto slučajeva). Zabrinjava podatak kako je gotovo 60 posto ispitanika radilo više od 10 sati dnevno, svaki treći radio je i više od 12 sati dnevno, te čak 59 posto odgovara na pozive i mailove poslodavca i/ili klijenata i izvan radnoga vremena. Procjena aspekata radnoga vremena pokazuje kako više od polovice ispitanika nema utjecaja na utvrđivanje radnoga vremena, imaju nedoumica u vezi sa svojim pravima, te nisu bili u mogućnosti u cijelosti iskoristiti svoj godišnji odmor. Gotovo polovica ispitanika smatra kako bi skraćivanje radnoga tjedna i radnoga vremena imalo veoma jak pozitivan utjecaj na njihovo zadovoljstvo i produktivnost, a to se osobito odnosi na zaposlene u privatnom sektoru.

Kao i u slučaju prethodnog istraživanja, i ovo istraživanje pokazuje kako su uvjeti rada uređeniji u tvrtkama u kojima je organiziran sindikat. Postojanje i djelovanje sindikata zasigurno je jedan od zaštitnih faktora u pogledu poštivanja propisa o radnome vremenu.

Ovi podaci potvrđuju koliko je pitanje radnoga vremena bitno u raspravi o kvaliteti radnoga mjesta, te o ulozi sindikata kao interesne organizacije radnika koja utječe na javne politike, odnosno sklapa kolektivne ugovore kojima se uređuju uvjeti za zadovoljavanje osnovnih ljudskih potreba, kao što su sigurnost, zdravlje, pravednost i sl., odnosno pravo svakoga da i na radnome mjestu bude čovjekom.

Vodič koji je pred vama pokazuje kako, prema rezultatima i europskih istraživanja, slično rezultatima istraživanja koja je proveo SSSH, svaki treći zaposleni u EU želi raditi kraće, no načini organizacije takvoga skraćenoga radnoga vremena su različiti.

Ovaj Vodič također pruža uvid u različite sustave i prakse, te može poslužiti kao inspiracija i/ili argumentacija, za ozbiljniju raspravu o radnome vremenu, kao i za kolektivno pregovaranje i ostale oblike sindikalnoga djelovanja kako bi se unaprijedila organizacija radnoga vremena i izborilo radno vrijeme po mjeri čovjeka.

PREDGOVOR EUROPSKE FEDERACIJE SINDIKATA JAVNIH SLUŽBI

Tendencija skraćanja radnog vremena je zaustavljena i taj je problem skinut s dnevnog reda pregovaranja. Sada je pitanje kako s defenzivnog prijeći na ofenzivni pristup u vezi s radnim vremenom.

Radno vrijeme je ključno pitanje za EPSU, Europsku federaciju sindikata koja predstavlja radnike u javnim službama. Naši brojni članovi pružaju cjelodnevne usluge u sektoru zdravstva i socijalne skrbi, protupožarne zaštite i spašavanja, te komunalnih usluga. Glavni cilj EPSU-a i naših članica je obraniti njihova prava i zaštitu koju nude Direktiva o radnom vremenu, nacionalno zakonodavstvo i kolektivni ugovori. Nadalje, javni sektor kao poslodavac često je bio pozitivan primjer u smislu kraćeg radnog vremena i ostalih inicijativa za poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

Sve je to posljednjih godina postalo ugroženo. Dugoročni trend prema skraćanju radnog vremena je 1990.-ih godina manje-više zaustavljen i skinut, ili učinkovito istjeran, s pregovaračkog dnevnog reda jer je nastupila gospodarska i financijska kriza popraćena mjerama štednje. Mnogi radnici u javnim službama, posebice u Španjolskoj, Irskoj i Portugalu, suočili su se s nametnutim produženjem radnog vremena bez nadoknade. Poslodavci su htjeli više kontrole nad inicijativama o radnom vremenu na nacionalnoj razini i pokušajima na europskoj razini kako bi se revidirala Direktiva o radnom vremenu, iako je ona već, uz sva odstupanja i izuzeća, vrlo fleksibilan zakonodavni akt.

Međutim, postoje znakovi da se stvari počinju mijenjati jer se kolektivno pregovaranje više fokusira na pozitivne trendove u vezi s pitanjem radnog vremena. Sindikati javnih službi u Portugalu su se suprotstavili jednostranim pokušajima vlade da produži radni tjedan za pet sati tako što su sklopili stotine posebnih lokalnih kolektivnih ugovora kojima su zadržali radno vrijeme od 35 sati tjedno. Prošle je godine vlada pristala na ponovnu uspostavu radnog tjedna od 35 sati na nacionalnoj razini. Sindikati javnih službi u Španjolskoj sada pokušavaju osigurati da se njihovim članovima vrati radno vrijeme koje su imali prije uvođenja mjera štednje.

Na europskoj je razini Europska komisija odlučila kako neće pokušavati revidirati Direktivu o radnom vremenu. Time su zaustavljena dugogodišnja nagađanja da će se razvodniti ovaj ključni akt socijalnog zakonodavstva. Iako Direktiva zasigurno nije savršena, ova odluka barem znači kako je naglasak sada na učinkovitoj provedbi.

Izgledi kako će digitalizacija uzrokovati transformaciju brojnih gospodarskih sektora, uključujući javne službe, još je jedan vodeći argument za vraćanje pitanja radnog vremena na pregovarački stol. Digitalizacija bi možda mogla rezultirati golemim povećanjem produktivnosti, što bi imalo dramatičan utjecaj kako na kvantitetu tako i na kvalitetu radnih mjesta. Sindikati moraju biti spremni na to i moraju biti u stanju osigurati da radnici imaju koristi od te transformacije, posebice kroz pravednu preraspodjelu radnog vremena.

Naši brojni članovi diljem Europe, posebice u sektoru skrbi, rade dugo i često u neprikladno vrijeme, a rašireni nedostatak radne snage vodi do preopterećenosti, stresa i iscrpljenosti. Drugi su suočeni s radom bez ugovorene satnice, što je prijetnja njihovu zdravlju jer je zbog nepredvidivosti posla radnicima teško isplanirati život u smislu radnog vremena i primanja. Članice EPSU-a provode kampanje i pregovaraju o hitnim mjerama za rješavanje tih problema, te osiguravanje zaštite zdravlja i sigurnosti svojih članova uz kvalitetu usluga korisnicima i pacijentima.

Dakle, sada je pitanje koliko ima prostora za prelazak s defenzivnog na ofenzivni pristup i za pokušaj poboljšavanja radnog vremena koje bi jamčilo zdravlje i sigurnost, te bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Kao što je naglašeno u ovom vodiču, potrebne su promjene u kulturi dugog radnog vremena koje je ne samo štetno za zdravlje nego i predstavlja veliku prepreku rodnoj ravnopravnosti.

Ovaj je vodič korisno polazište za sindikate u mnogim sektorima. Navodi glavne argumente za skraćivanje radnog vremena i traži različite načine kako to postići bilo na lokalnoj, sektorskoj ili nacionalnoj razini. Također nudi primjere kako je to učinjeno, kroz kolektivno pregovaranje ili nacionalno zakonodavstvo, te procjenjuje troškove i koristi različitih pristupa.

EPSU se nada kako će ovaj vodič potaknuti raspravu o radnom vremenu i nove inicijative za bolje, zdravije i ravnopravnije radno vrijeme za radnike svih sektora diljem Europe.

Jan Willem Goudriaan

Glavni tajnik EPSU-a

UVOD

„Ustajemo u dvanaest i počinjemo raditi u jedan. Zatim imamo sat vremena pauze za ručak i u dva smo već gotovi. Kakva zabava!”

Čarobnjak iz Oza

Naš odnos prema radu u najboljem je slučaju nejasan. To je popularna tema za razgovor, čini nas ponosnim, povećava naše sposobnosti i, prije svega, osigurava nam potrebna primanja, ali također žudimo i za razdobljima nerada i ne bi nam smetalo da radimo malo manje i uživamo u životu malo više.

Kraće radno vrijeme je razumljivo u središtu pozornosti radničkog pokreta budući da točno odražava taj paradoksalni stav o radu i zaposlenosti. Traženjem skraćenja radnog vremena radnički pokret želi učiniti rad izvodljivijim i omogućiti da radnička klasa uživa u životu, ali istodobno i jamčiti da svi uživaju pogodnosti plaćenog zaposlenja. Točno odražava ono što Alain De Botton naziva „radostima i jadima rada”.

Je li za skraćenje radnog vremena i preraspodjelu zaposlenosti stvarno potrebna čarolija? Treba li nam čarobna zemlja kako bismo uživali u radostima i ograničili jade rada?

Možda, ali vjerojatno ne.

Ovaj vodič jasno pokazuje kako su, tijekom vremena, društva poduzimala odlučne korake prema radikalnom skraćanju radnog vremena svojih ljudi. Zahvaljujući golemom povećanju produktivnosti, radno je vrijeme u brojnim državama smanjeno na razine koje su nekoć bile nezamislive. Takav se razvoj, međutim, usporio, a u nekim državama čak i preokrenuo, dok se u drugima nastavlja u obliku rada s nepunim radnim vremenom. [Poglavlje 1]

Razvoj prema kolektivnom skraćanju radnog vremena očito se usporio, ali to ne znači kako ne postoje dobri (i manje dobri) razlozi za daljnje skraćanje radnog vremena. Skraćanje vremena provedenog na radnome mjestu čini se barem djelomičnim rješenjem za takve dugogodišnje probleme kao što su nezaposlenost, rodna neravnopravnost, neodrživo gospodarstvo, starenje stanovništva, epidemija iscrpljenosti, opasnosti za zdravlje vezane za rad i brojne druge. [Poglavlje 2]

Skraćanje radnog vremena je (manje-više) obećavajuće rješenje za sve ove probleme, ali hoće li biti uspješno, ovisi o tome kako se skraćanje radnog vremena provodi u praksi. Možda je iznenađujuće, ali postoje brojne mogućnosti: od uvođenja jednostavnog zakona kojim se skraćuje standardno puno radno vrijeme s jedne strane, do toga da ljudi sami odluče raditi kraće u obliku rada s nepunim radnim vremenom, s druge strane. A čarolija čarobnjaka iz Oza (još) nije jedna od njih. [Poglavlje 3]

Ono što je ključno jest kreativnost aktera u području oblikovanja skraćanja radnog vremena usmjerenog prema ispunjenju određenih ciljeva. Iznenađujući broj eksperimenata o skraćanju radnog vremena, te njegovim značajkama i učincima pokazuje kako skraćanje radnog vremena nije daleka utopija niti bajka. Ideja je živa i koriste je mnogi, zbog različitih razloga i uz različiti stupanj uspješnosti. Iz njihovih eksperimenata izvlačimo pouke. [Poglavlje 2 i 3]

Skraćanje radnog vremena je živo, ili je barem bilo živo do nedavno. Lako je pronaći primjere eksperimenata sa skraćanjem radnog vremena u razdoblju do 2000.-ih, ali pronaći takve eksperimente u posljednja dva desetljeća je izazov. Dok je skraćanje radnog vremena prije bio jedini cilj takvih eksperimenata, kasnije je došlo do ustupaka u kojima se u zamjenu za kraće radno vrijeme nudi fleksibilnost. Međutim, posljednjih se desetljeća čini kako takve pogodbe više nisu potrebne jer se fleksibilnost uvodi bez ikakve razmjene. [Poglavlje 4]

San o tome da se radi jedan sat koji uključuje pauzu za ručak koja traje jedan sat ostaje bajka, ali uskoro će doći vrijeme za vraćanje pitanja skraćanja radnog vremena na dnevni red politika, poduzeća i industrijskih odnosa i to po mogućnosti kao samostalan zahtjev, a ne kao dio ustupaka. Skraćanje radnog vremena zasigurno nije čudotvorno rješenje, ali je njegova dokazana učinkovitost i očekivani potencijal previsok da bi se izbacio iz alata koji su na raspolaganju politikama rada. Možemo se samo nadati kako će ovaj vodič tome pridonijeti.

PRISTUP

Glavni cilj ovoga vodiča je potaknuti i oblikovati raspravu o skraćanju radnog vremena, te poslužiti kao inspiracija za praktično eksperimentiranje. To smo učinili tako što smo pokušali raspetljati različite motive koji stoje iza skraćanja radnog vremena (zašto bismo to trebali učiniti?) i parametre koje treba uzeti u obzir pri provedbi skraćanja radnog vremena (kako bismo to trebali organizirati?). Tome smo pristupili kroz pregled akademske literature uključujući mnoštvo primjera i eksperimenata iz stvarnoga života.

Takav pristup ima nekoliko prednosti i nedostataka. Prednosti su da čitatelj može steći relativno dobar dojam o različitim dimenzijama rasprave o radnom vremenu. Analizu nismo ograničili samo na ekonomsku, sociološku, ergonomsku ili filozofsku raspravu, već smo pokušali izvući argumente iz svih tih perspektiva.

Nedostatak je ponekad umjetna kategorizacija koju smo morali napraviti. Radi održavanja čistoće strukture, razdvojili smo rasprave o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, rodne ravnopravnosti i radnog opterećenja, iako su one zapravo međusobno povezane. Isto vrijedi i za provedbu: kako bismo prikazali višestruke izbore koje treba napraviti, predstavili smo ih zasebno. Međutim, u praksi će se neke kombinacije pojaviti vjerojatnije nego druge.

Pokušali smo prevladati ovaj nedostatak uključivši raspravu o nekoliko slučajeva skraćanja radnog vremena. Tu pokazujemo kako su svi motivi za skraćenje radnog vremena i izbori vezani za njegovo oblikovanje međusobno povezani.

Ovaj vodič nema namjeru predlagati kako najbolje skratiti radno vrijeme. Uvjereni smo da se, ovisno o kontekstu i željama onih koji provode eksperiment, mogu pronaći različita najbolja rješenja. Nadamo se kako će ovaj vodič pomoći mnogima i potaknuti ih na skraćenje radnog vremena oblikovanog prema njihovim potrebama.



POGLAVLJE 1

**RADNO
VRIJEME:
TRENUTAČNO
STANJE**

„Radim u tvornici. Osam sati dnevno, pet dana u tjednu; ja sam iznimka od pravila da život ne može postojati u vakuumu. Za mene je rad praznina i žalim za svakom dragocjenom minutom svog vremena provedenom na radnome mjestu.” Dennis Johnson je radnik u tvornici koji 1968. govori o svom poslu (Fraser, 1968.). „Mjera za tvornički život je vrijeme, a ne sadržaj.” Prikazuje tmurnu sliku svog posla i nedostatka smisla u njemu. Budući da rad nema unutarnju vrijednost, središnje mjesto u njegovom iskustvu zauzima radno vrijeme.

Stoga je skraćanje radnog vremena desetljećima bilo prioritet radničkog pokreta. I to poprilično uspješno. Broj sati koje odradimo u plaćenom radnom odnosu značajno je manji nego je bio za naše roditelje ili njihove roditelje. Stoga je, prije nego počnemo raspravljati o poželjnosti i ostvarivosti daljnjeg *skraćanja* radnog vremena, važno sagledati trenutačno stanje u vezi s pitanjem radnog vremena u Europi kao i povijesne trendove.

POVIJESNI TRENDOWI U VEZI S PITANJEM RADNOG VREMENA

„*Radni tjedan od četiri dana je neizbježan.*”

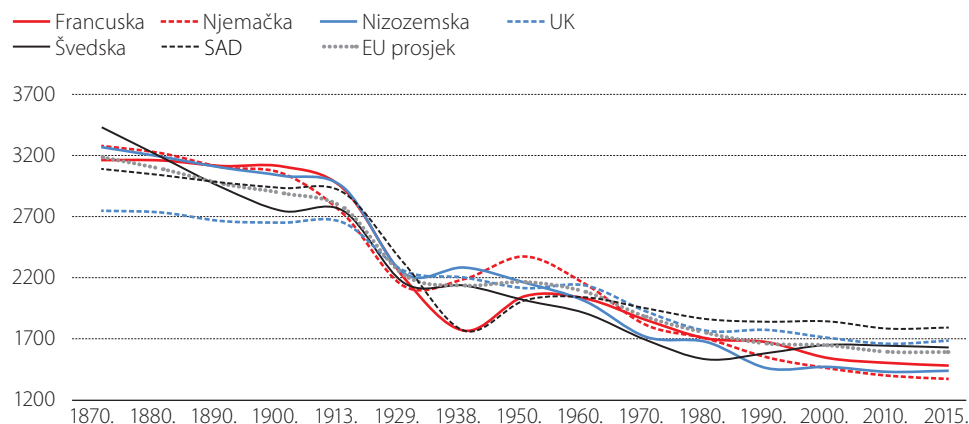
Richard Nixon, 1956.

Povijesno gledano, ljudi žele provesti manje vremena radeći. Ovaj se negativni trend očituje na brojnim razinama: radni dan se postupno skraćivao; radni tjedan je, u većini slučajeva, skraćen sa šestodnevno na petodnevni radni tjedan; radna godina je skra-

ćena uvođenjem plaćenog odmora; a radni vijek je u životnom vijeku skraćen produženjem razdoblja školovanja i uvođenjem mirovinskog sustava. Sve te mjere vidljive su na Slici 1 i Slici 2 koje prikazuju povijesne trendove godišnjeg i tjednog radnog vremena.

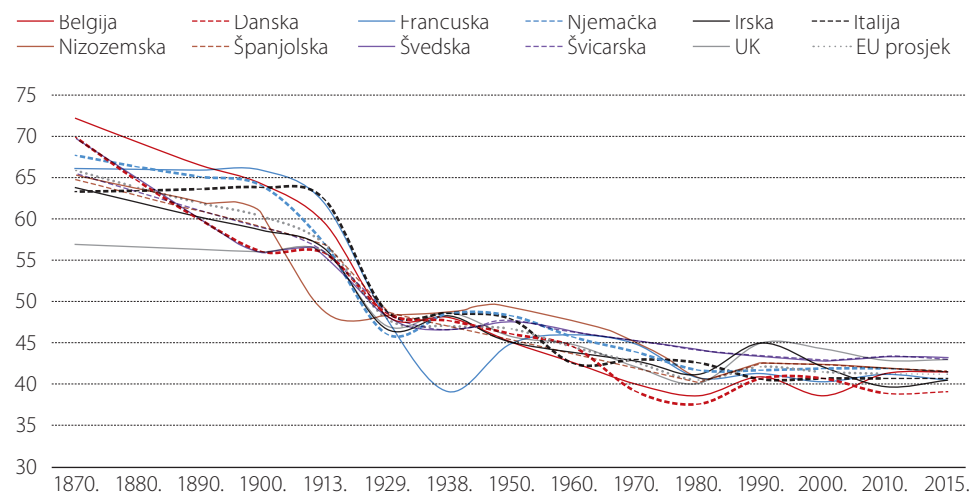
Međutim, kada detaljnije pogledamo posljednja desetljeća, čini se kako su se povijesni trendovi promijenili. U većini je država skraćivanje radnog vremena usporeno, a u nekim je državama čak i promijenilo smjer. Primjerice, u SAD-u se radno vrijeme nije značajno skratilo od sredine šezdesetih godina. Situacija je slična i u vezi s pitanjem punog radnog vremena u jednom tjednu (Slika 2), a globalni se prosjek posljednjih desetljeća ponovno povećava.

Slika 1 Povijesni trend godišnjeg radnog vremena u odabranim državama



Izvor: Huberman i Minns, 2007.

Slika 2 Tjedno puno radno vrijeme zaposlenih u industrijskom sektoru: povijesni trend

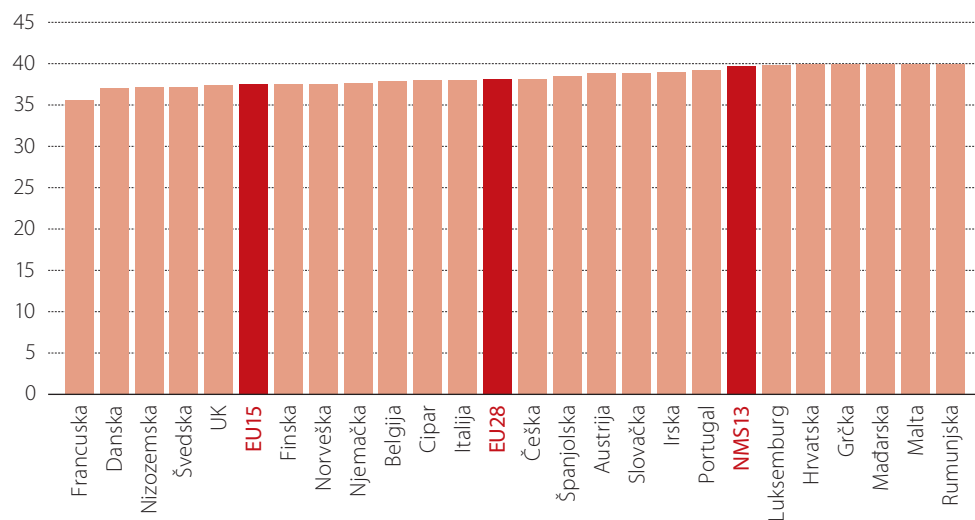


Izvor: Huberman i Minns, 2007.

PROPISANO I UOBIČAJENO PUNO RADNO VRIJEME

Radno vrijeme pojedinca u određenoj državi ne ovisi, naravno, samo o tome kako se radno vrijeme razvijalo kroz povijest. Nacionalni propisi (i kultura) o radnom vremenu određuju koliko će se vremena provesti na radnome mjestu. Kao što prikazuje Eurofound (2016.b), ti propisi nisu uvijek rezultat nacionalnog zakonodavstva. U mnogim državama socijalni partneri odlučuju o radnom vremenu kroz nacionalne, sektorske ili čak pojedinačne kolektivne ugovore. Ova raznolikost institucionalnih rješenja otežava usporedbu. Izvještaj Eurofounda iz 2014. godine predstavlja pokušaj sažetog prikaza tih različitih propisa o radnom vremenu i određivanja »propisanog radnog vremena» po državama, odnosno propisanog broja sati u tjednom radnom vremenu koji se smatra standardnim punim radnim vremenom (Slika 3).

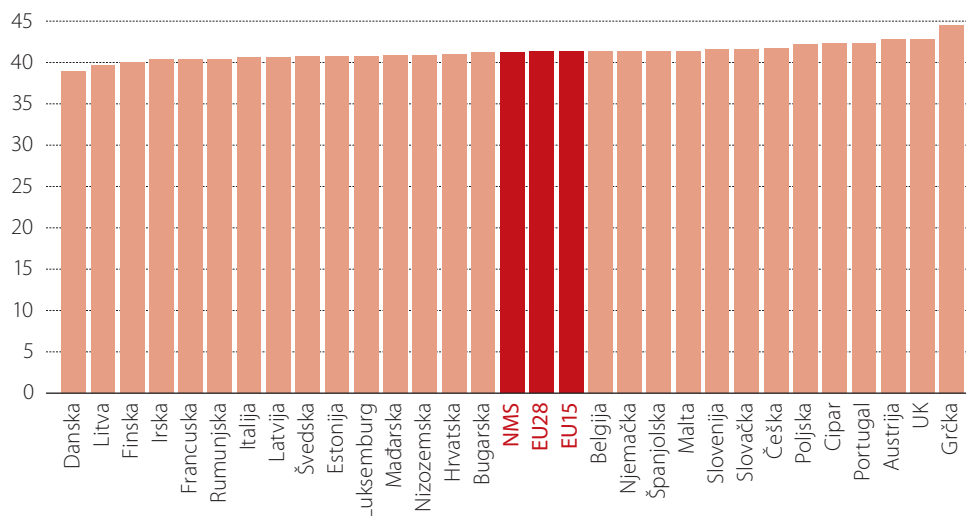
Slika 3 Propisano radno vrijeme u Europi, 2014.



Izvor: Eurofound, 2014.

Slika 3 jasno prikazuje raznolikost u vezi s pitanjem propisanog radnog vremena u Europi. Ne uzimajući u obzir prekovremeni rad, standardno tjedno radno vrijeme varira između 35 sati u Francuskoj i 40 sati u većini država srednje i istočne Europe. Iznimka je Luksemburg, gdje tjedno radno vrijeme iznosi gotovo 40 sati, te Češka u kojoj puno radno vrijeme iznosi gotovo 38 sati tjedno ili manje.

Propisano radno vrijeme odnosi se na radnike koji rade na puno radno vrijeme i ne uključuje prekovremeni rad. Za cjelokupnu sliku o stvarnom radnom vremenu, Slika 4 prikazuje **uobičajeno radno vrijeme** u EU radnika koji rade puno radno vrijeme. Uobičajeno radno vrijeme je broj sati »obično» provedenih na radnome mjestu, pa stoga uključuje prekovremeni rad. Naravno, uobičajeno radno vrijeme je znatno duže od propisanog radnog vremena. Iako, primjerice u Francuskoj, službeni radni tjedan iznosi 35 sati, uobičajeno puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno. Za usporedbu, tjedno puno radno vrijeme u Danskoj je znatno kraće, dok je radni tjedan u Austriji, UK i Grčkoj znatno duži.

Slika 4 Uobičajeno radno vrijeme u Europi – zaposleni na puno radno vrijeme, 2015.

Izvor: Eurostat

RAD S NEPUNIM RADNIM VREMENOM I PROSJEČNO STVARNO RADNO VRIJEME

Propisano i uobičajeno radno vrijeme odnose se na rad s punim radnim vremenom. Međutim, brojni radnici rade nepuno radno vrijeme. Broj radnika koji rade nepuno radno vrijeme značajno se povećao tijekom godina u gotovo svim državama članicama EU. U državama EU 28, udio zaposlenih na nepuno radno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti se povećao sa 17 na 20 posto (Tablica 1). Primjetno je da uglavnom žene rade nepuno radno vrijeme; 2015. godine je gotovo jedna trećina svih radnica radila nepuno radno vrijeme.

Tablica 1 Udio rada s nepunim radnim vremenom u ukupnoj zaposlenosti, 2005. – 2015.

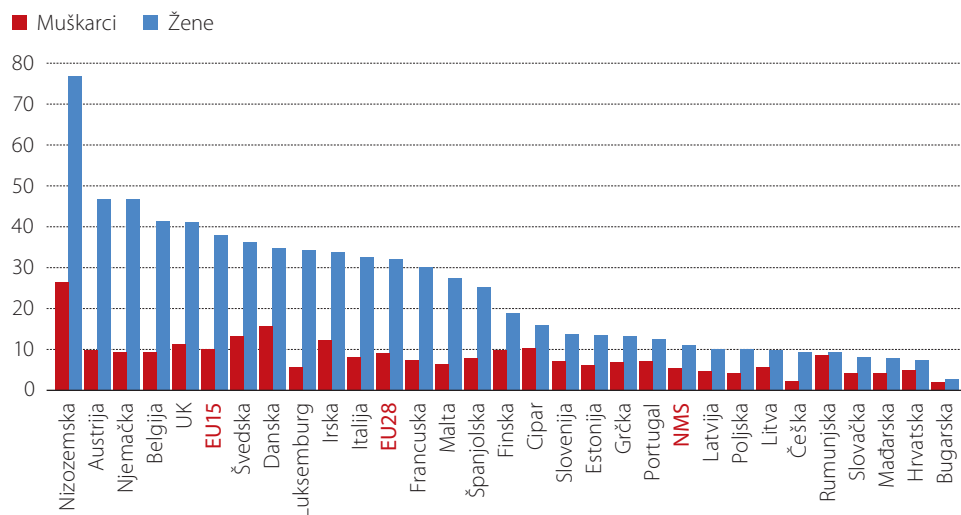
EU 28	2005.	2010.	2015.
Ukupno	17%	19%	20%
Muškarci	7%	8%	9%
Žene	30%	31%	32%

Izvor: Eurostat

Situacija iz 2015. godine prikazana je na Slici 5. Slika potvrđuje kako je u svim državama rad s nepunim radnim vremenom karakteriziran rodnom neravnopravnošću jer žene rade nepuno radno vrijeme znatno češće od muškaraca. U većini država srednje i istočne Europe, Grčkoj, Portugalu i Finskoj ukupan udio zaposlenih na nepuno radno vrijeme relativno je malen. U srednju skupinu spadaju sve ostale države članice EU u kojima gotovo jedna od tri zaposlene žene radi nepuno radno vrijeme, dok jedva jedan od deset zaposlenih muškaraca radi nepuno radno

vrijeme. Očita iznimka je Nizozemska gdje više od 70 posto svih zaposlenih žena radi nepuno radno vrijeme. Važno je naglasiti kako i zaposleni muškarci u Nizozemskoj češće rade nepuno radno vrijeme nego njihovi kolege u ostalim državama članicama EU; u Nizozemskoj više od jednog od četiri zaposlena muškarca radi nepuno radno vrijeme.

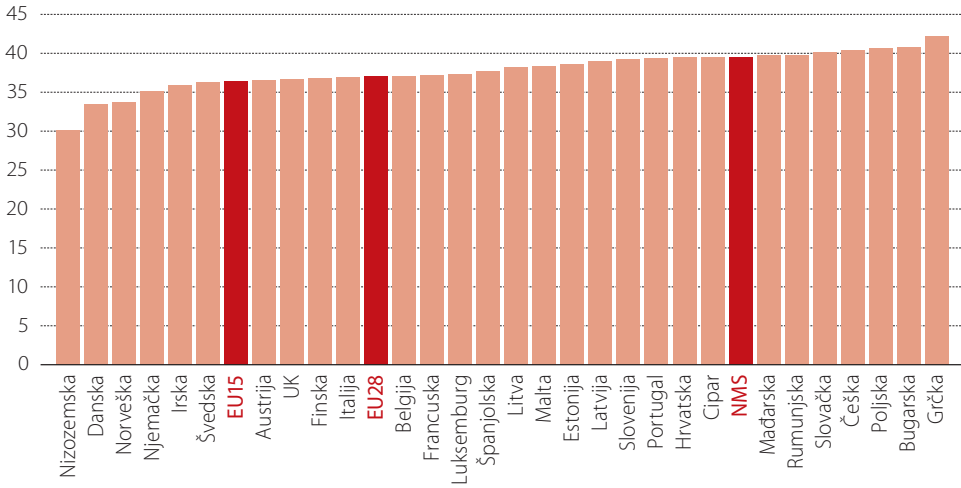
Slika 5 Rad s nepunim radnim vremenom kao udio u ukupnoj zaposlenosti, prema spolu, 2015.



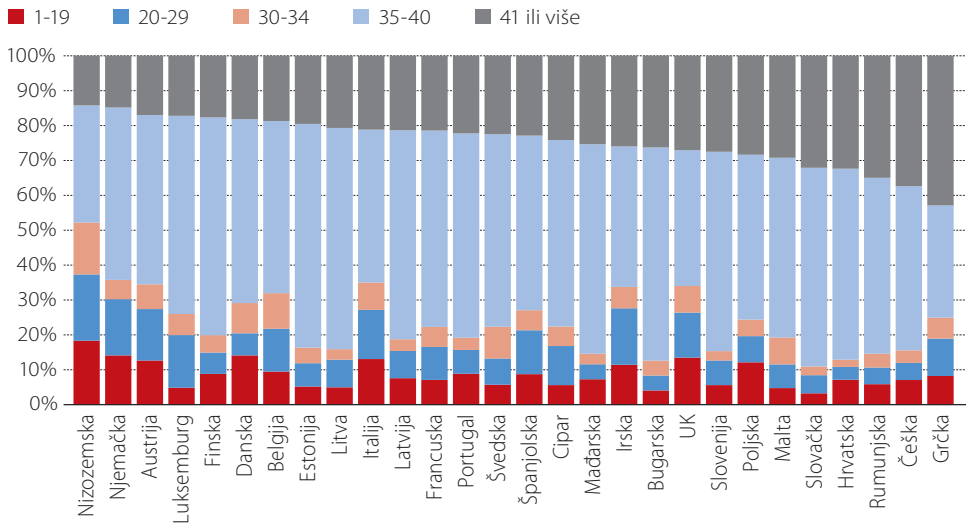
Izvor: Eurostat

Broj tjednih radnih sati u radu s nepunim radnim vremenom je, naravno, manji nego u slučaju rada s punim radnim vremenom, tako da veći udio rada s nepunim radnim vremenom smanjuje prosjek uobičajenog tjednog radnog vremena na razini države. Prosječno uobičajeno tjedno radno vrijeme za sve radnike u EU prikazano je na Slici 6. U skladu s očekivanjima, kada se u obzir uzme rad s punim i rad s nepunim radnim vremenom, uobičajeno radno vrijeme je značajno kraće. Sukladno tome, visoki udio rada s nepunim radnim vremenom u Nizozemskoj rezultira prosječnim radnim tjednom od 30 sati. U Danskoj, Norveškoj, Njemačkoj, Irskoj i Švedskoj prosječno tjedno radno vrijeme je kraće od prosjeka u državama EU 15 koje iznosi 36,5 sati tjedno. U samo nekoliko država prosječno uobičajeno radno vrijeme prelazi 40 sati tjedno. To su: Češka, Poljska, Bugarska i Grčka.

Razlike među državama u vezi s trajanjem radnog tjedna su, dakle, uzrokovane učestalošću rada s nepunim radnim vremenom i trajanjem propisanog punog radnog vremena, ali i standardima i praksama na razini radnog mjesta. To se često preklapa s kulturološkim standardima i društvenom organizacijom. Raznolikost iskustava diljem EU prikazana je na Slici 7. U većini država većina radnika ima standardno radno vrijeme (35 do 40 sati tjedno). Međutim, udio radnika koji rade osobito duže ili kraće razlikuje se među državama. A razlike su velike i unutar samih država – primjerice u Grčkoj ili UK samo jedna trećina radnika ima „standardno” radno vrijeme od 35 ili 40 sati tjedno, dok ostatak opada na one koji rade kraće i one koji rade duže. S druge je strane u baltičkim zemljama „standardno” radno vrijeme znatno uobičajenije i primjenjuje se na dvije trećine radnika.

Slika 6 Uobičajeno radno vrijeme u 2015. godini, svi radnici

Izvor: Eurostat

Slika 7 Razlike među državama u vezi s pitanjem tjednog radnog vremena, svi radnici, 2015.

Izvor: Europsko istraživanje o radnim uvjetima (European Working Conditions Survey), 2015.

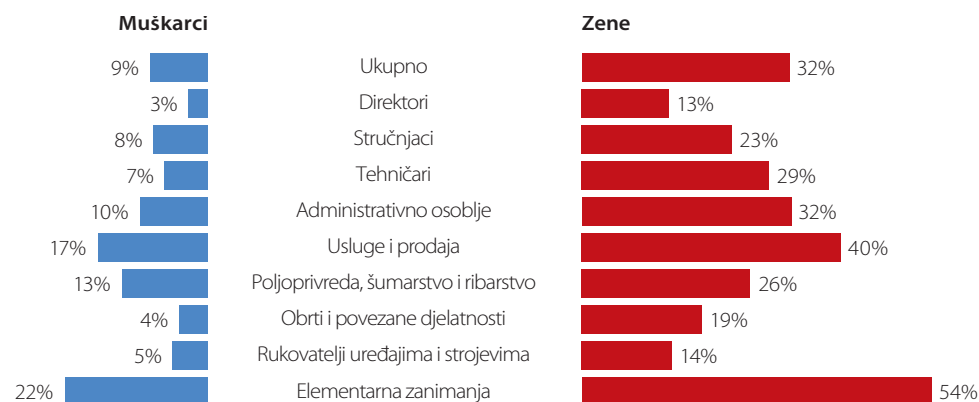
RAD S NEPUNIM RADNIM VREMENOM: RASPODJELA PREMA SPOLU I ZANIMANJU

Kako objasniti uočeni nagli porast rada s nepunim radnim vremenom (uglavnom žena)? Kraće radno vrijeme (rad s nepunim radnim vremenom) tradicionalno je prisutno kod rutinskih zanimanja ili niskokvalificiranih uslužnih zanimanja; drugim riječima, na dnu ljestvice zanimanja.

To se vidi na Slici 8: 54 posto svih osnovnih zanimanja u kojima rade žene godine 2015. obavljalo se u nepunom radnom vremenu, a za usporedbu, samo su na 13 posto rukovodećih položaja bile žene. Slična, ali manje eksplicitna raspodjela rada s nepunim radnim vremenom prema zanimanjima primjetna je kod muškaraca.

Usporedba situacije u 2008. i 2015. godini pokazuje kako je rast udjela rada s nepunim radnim vremenom u ukupnoj zaposlenosti također neproporcionalan. U razdoblju između 2008. i 2015. godine udio rada s nepunim radnim vremenom u svim osnovnim zanimanjima narastao je za više od pet postotnih bodova za muškarce i žene, dok je u istom razdoblju udio rada s nepunim radnim vremenom u svim zanimanjima narastao za samo dva postotna boda.

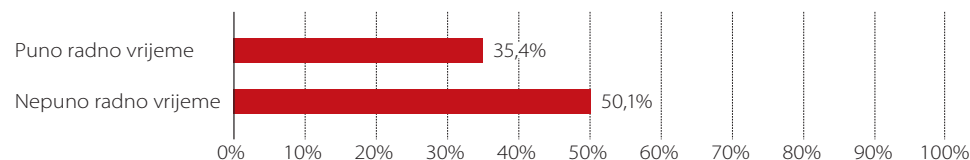
Slika 8 Udio rada s nepunim radnim vremenom prema zanimanjima i spolu, 2015., drugo tromjesečje



Izvor: Istraživanje o radnoj snazi (*Labour Force Survey*)

Promatrajući mogućnosti napredovanja zaposlenih na nepuno radno vrijeme u usporedbi sa zaposlenima na puno radno vrijeme, zapaža se slična situacija: zaposleni na nepuno radno vrijeme imaju manje mogućnosti za napredovanje od zaposlenih na puno radno vrijeme. Kako je prikazano na Slici 9, gotovo polovina ispitanika u Europskom istraživanju o radnim uvjetima u 2015. godini koji su zaposleni na nepuno radno vrijeme izrazila je neslaganje ili oštro neslaganje s izjavom: „Imam dobre mogućnosti napredovanja na svom radnome mjestu”. Samo je 35,4 posto zaposlenih na puno radno vrijeme izrazilo neslaganje ili oštro neslaganje s ovom izjavom.

Slika 9 Nedostatak mogućnosti napredovanja zaposlenih na nepuno i puno radno vrijeme, EU 27

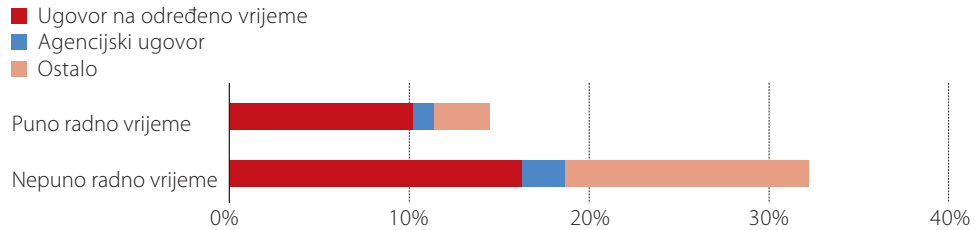


Napomena: Udio radnika koji su izrazili neslaganje ili oštro neslaganje s izjavom: „Imam dobre mogućnosti napredovanja na svom radnome mjestu.”

Izvor: Europsko istraživanje o radnim uvjetima (*European Working Conditions Survey*), 2015.

U vezi s pitanjem ugovora o radu, većina zaposlenih u EU ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Međutim, veća je vjerojatnost da će zaposleni na puno radno vrijeme imati ugovor o radu na neodređeno vrijeme (85,5 posto) nego zaposleni na nepuno radno vrijeme (67,9 posto). Slika 10 pokazuje kako zaposleni na nepuno radno vrijeme češće imaju ugovor o radu na određeno vrijeme, rade preko agencija za privremeno zapošljavanje, imaju „druge” ugovore – primjerice pripravnički ugovor – ili nemaju nikakav ugovor.

Slika 10 Situacija u vezi s pitanjem ugovora za zaposlene na nepuno i puno radno vrijeme, EU 28



Izvor: Europsko istraživanje o radnim uvjetima (*European Working Conditions Survey*), 2015.

Do sada smo vidjeli kako se radno vrijeme u Europi smanjuje uglavnom zbog porasta broja zaposlenih na nepuno radno vrijeme. U radu s nepunim radnim vremenom prevladavaju žene, ponajviše u zanimanjima za koja su potrebne niže kvalifikacije. Mogućnosti napredovanja su ograničene i velika je zastupljenost fleksibilnih ugovora o radu.

RADNO VRIJEME U JAVNOJ UPRAVI

Radno vrijeme u javnoj upravi razlikuje se od radnog vremena u privatnom sektoru. U javnoj upravi mnogih država članica EU zakon igra važniju ulogu od kolektivnog pregovaranja (Eurofound, 2015.). Nadalje, dinamika u javnoj upravi je drukčija od dinamike u privatnom sektoru zbog mehanizama financiranja koji u većoj mjeri ovise o političkim odlukama i nisu usmjereni na stjecanje dobiti.

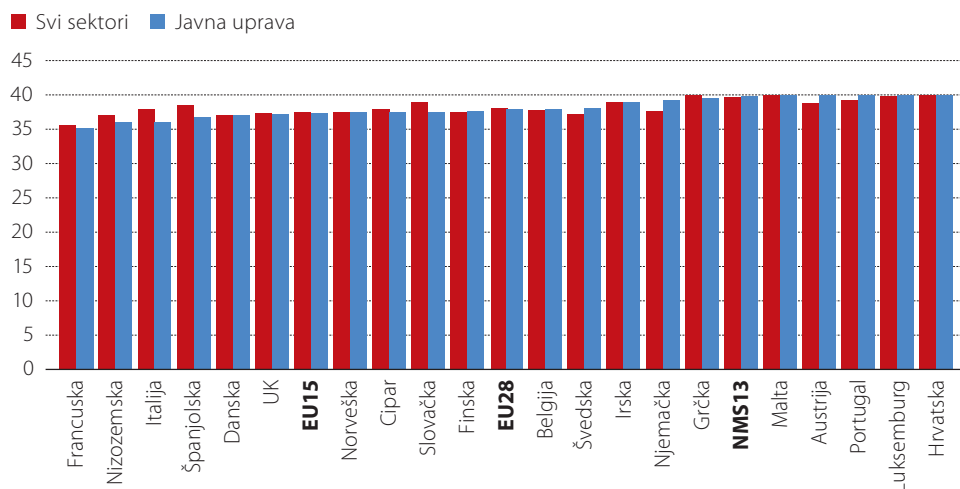
Ako prvo pogledamo radno vrijeme u javnoj upravi dogovoreno kolektivnim pregovaranjem (Slika 11), u brojnim državama primjećujemo snažnu vezu između propisanog radnog vremena u privatnom sektoru i javnoj upravi. U većini država razlike među njima nisu velike. U nekim je državama u javnoj upravi propisano tjedno radno vrijeme značajno kraće nego u privatnom sektoru. To je posebice slučaj u Italiji (razlika iznosi dva sata), Španjolskoj (razlika iznosi 1,8 sati) i Slovačkoj (razlika iznosi 1,4 sata). S druge strane, javni službenici imaju značajno duže radno vrijeme u Njemačkoj (1,6 sati više) i Austriji (1,2 sata više).

Zanimljivo je kako se pri istraživanju radnog vremena zaposlenih u javnoj upravi i njegovom usporedbom s prosječnim radnim vremenom svih radnika (Slika 12) čini da javni službenici u prosjeku rade duže. Posebice u Nizozemskoj javni službenici rade pet sati duže nego prosječni radnici. Situacija je obrnuta u Slovačkoj.

Kako objasniti situaciju da je u većini država propisano radno vrijeme u javnoj upravi kraće od radnog vremena u privatnom sektoru, a zaposlenici ipak rade duže? Jedan faktor koji to

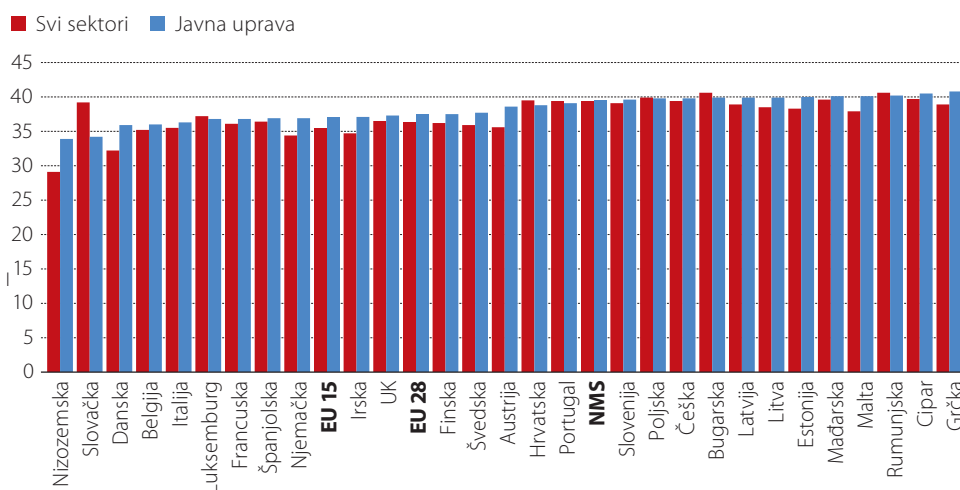
objašnjava je rad s nepunim radnim vremenom koji je manje uobičajen u javnoj upravi nego u ukupnom gospodarstvu. U državama EU 28 u 2018. godini je 18 posto svih zaposlenika, a samo 13 posto zaposlenika u javnoj upravi radilo je nepuno radno vrijeme. U Nizozemskoj 47 posto svih zaposlenika radi nepuno radno vrijeme u usporedbi s 32 posto u javnoj upravi. Nadalje, radno vrijeme u radu s nepunim radnim vremenom u javnoj upravi je duže nego prosječno radno vrijeme u radu s nepunim radnim vremenom. U državama EU 28, javni službenik koji radi nepuno radno vrijeme radi u prosjeku 3,3 sata duže nego radnik u privatnom sektoru. U Nizozemskoj je, ponovno, ova razlika veća (6,8 sati).

Slika 11 Radno vrijeme uređeno kolektivnim ugovorima u privatnom sektoru naspram radnog vremena u javnoj upravi, 2014.



Izvor: Eurofound: Razvoj radnog vremena uređenog kolektivnim ugovorima (*Developments in collectively-agreed working time*), 2014.

Slika 12 Prosječno tjedno radno vrijeme, svi sektori naspram javne uprave u 2016.



zvor: Istraživanje o radnoj snazi (*Labour Force Survey*)

Sve u svemu, zaposlenici u javnoj upravi u prosjeku imaju kraće radno vrijeme. Međutim, praksa je pokazala da rade duže od prosječnog zaposlenika u privatnom sektoru jer u javnoj službi ima manje rada s nepunim radnim vremenom i radno vrijeme u radu s nepunim radnim vremenom traje duže.

PRERASPODJELA RADA NAKON KRIZE IZ 2008. GODINE

Ključni faktor koji je oblikovao raspored radnog vremena europskih radnika posljednjih godina bila je recesija nakon 2008. godine i kriza nezaposlenosti koja je uslijedila nakon toga.

Općenito se broj zaposlenih osoba smanjio manje od ukupnog obujma rada mjereno u satima. To znači da je onima koji su ostali zaposleni radno vrijeme sada u prosjeku kraće nego na početku krize. Razina zaposlenosti također se oporavila znatno brže nego radno vrijeme (Slika 13). Između 2002. i 2006. godine rast zaposlenosti bio je proporcionalan porastu ukupnog broja odrađenih sati. Međutim, na vrhuncu krize zapošljavanja u 2013. godini, zaposlenost je pala na razinu ispod one iz 2006. godine, a ukupan broj odrađenih sati pao je na razinu koja nije viđena od 2007./2008. godine. Sve u svemu, to je rezultiralo **preraspodjelom rada**, a ukupan broj radnih sati pao je više nego broj radnika koji odrađuju te sate.

Slika 13 Trendovi zaposlenosti i ukupan broj odrađenih sati, index 2002. = 100, EU 28



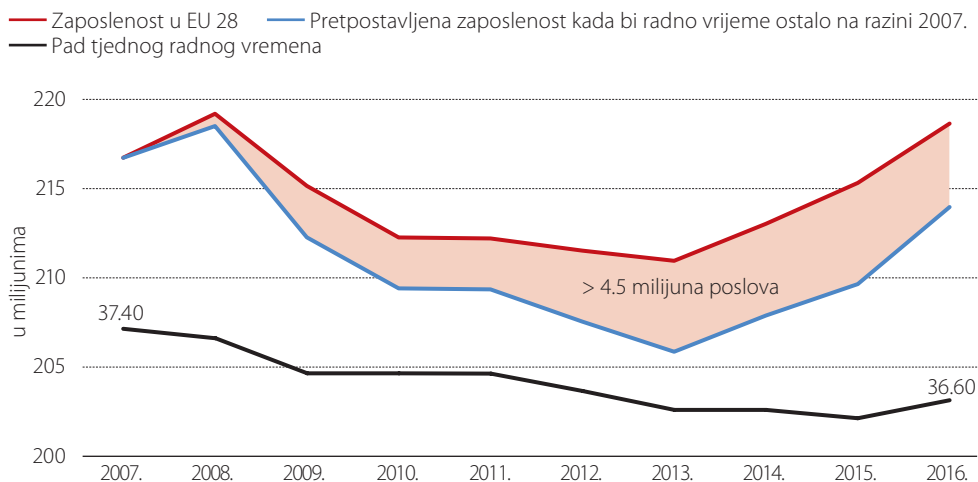
Izvor: Sustavno vrednovanje europskog tržišta rada (*Benchmarking Working Europe*), 2017., podaci Eurostata

Usklađivanje ove preraspodjele rada prikazano je na Slici 13. Kao što je vidljivo, radno vrijeme u državama EU 28 skraćeno je u prosjeku za 0,8 sati tjedno. Zaposlenost se prvo smanjila u razdoblju nakon krize, ali se sada vratila na razinu prije krize. Od 2007. godine zaposlenost u Europi je jedan posto veća nego što je bila prije krize. Međutim, ukupan broj odrađenih sati još uvijek je manji za više od jedan posto nego što je bio prije krize. Drugim riječima, zaposlenost je preraspodijeljena. Prema našim procjenama tu je riječ o više od 4,5 milijuna radnih mjesta u EU.

To ne znači da je radno vrijeme na svim radnim mjestima skraćeno za jedan sat i da su za preostale sate otvorena nova radna mjesta. Brojne su promjene uzrokovane učinkom sastava.

Primjerice, rad s punim radnim vremenom nestaje u nekim industrijskim sektorima, a rad s nepunim radnim vremenom raste u uslužnom sektoru. Rezultat svega toga je veća zaposlenost kroz skraćivanje radnog vremena.

Slika 14 Skraćivanje radnog vremena, preraspodjela rada



Izvor: vlastiti izračun na temelju podataka Eurostata (lfsa_ewhais i lfsi_emp_a)

ODGOVOR POLITIKE NA KRIZU: RADITI MANJE ILI RADITI VIŠE?

Jedno od rješenja koje je politika ponudila za gospodarsku krizu nakon 2008. godine vezano je za radno vrijeme. Zanimljivo je da to rješenje ide u dva smjera. Za privatni su sektor u državama poput Njemačke, Austrije, Švedske i Slovenije prošireni ili promovirani postojeći okviri za privremeno skraćivanje radnog vremena (npr. *Kurzarbeit*) koji su često uključivali državne potpore ili financijske poticaje za poslodavce. Neki su takve politike dijeljenja posla ocijenili kao osobito prikladne za sprječavanje masovnih otpuštanja jer čuvaju radna mjesta i ublažavaju krizu (Messenger i Ghosheh, 2013.). Međutim, kritičari ukazuju na neučinkovitost takvih politika za poticanje otvaranja novih radnih mjesta i ističu kako je dodjela sredstava već zaposlenima možda pridonijela segmentaciji tržišta rada. To je, zapravo, ono što se na francuskom jeziku kaže „*chômage partiel*”, prije dijeljenje nezaposlenosti nego dijeljenje posla. Istodobno, brojne su države donijele fleksibilnije zakone o radnom vremenu što je poslodavcima omogućilo više slobodnog prostora za prilagodbu radnog vremena, te pojednostavilo i pojeftinilo primjenu prekovremenog rada. Primjerice, reforme su omogućile fleksibilniju primjenu prekovremenog rada (u Belgiji), produljile referentno razdoblje (u Luksemburgu i Poljskoj) i, u vezi s tim, dale prioritet kolektivnim ugovorima na razini poduzeća (u Francuskoj). U javnoj upravi, neke su države (poput Španjolske i Portugala) nakon krize također produžile radno vrijeme javnim službenicima radi smanjenja troškova (Eurofound, 2015.: 47–48). Takva divergentna rješenja koja politike nude u vezi s pitanjem radnog vremena (koja potiču privremeno skraćivanje radnog vremena, povećavaju fleksibilnost i produžuju radno vrijeme u javnoj upravi) odražavaju različite prioritete politika koji su usmjereni prema ublažavanju krize, povećanju konkurentnosti poduzeća i smanjenju proračunskog deficita.

Promjena količine tjednog radnog vremena nakon krize također je utjecala na druge aspekte organizacije radnog vremena u EU. Na primjer, u razdoblju između 2005. i 2010. godine došlo je do pada broja prekovremenih sati i dugih radnih dana za više od deset sati kao i rada tijekom neprikladnog vremena, primjerice vikendom ili noću. Međutim, čini se kako je taj pad samo privremen: 2015. godine radnici iz EU su izjavili da su radili nedjeljom, subotom ili noću nešto češće nego 2010. godine (vlastita analiza Europskog istraživanja o radnim uvjetima).

RADNO VRIJEME I OBITELJ

Povijesni i sadašnji podaci o radnom vremenu koji pokazuju da je radno vrijeme drastično skraćeno tijekom godina otkrivaju puno toga. Međutim, svi su fokusirani na pojedinca. Fokus isključivo na pojedinog radnika može dati krivu sliku o tome što se događa u društvu. Takvi podaci zanemaruju činjenicu kako žene u prošlosti gotovo nisu bile prisutne na tržištu rada. Ta se situacija znatno promijenila kada su žene počele stupati u plaćeni radni odnos.

Tijekom protekloga desetljeća (2005. – 2015.) broj kućanstava u kojima su svi odrasli u radnom odnosu se u državama EU 28 povećao za 16,1 posto (Tablica 2). U istom se razdoblju povećao i broj kućanstava u kojima nijedna odrasla osoba ne radi (+15,2 posto), ali razlog tome je uglavnom starenje stanovništva i naglo povećanje kućanstava s isključivo radno neaktivnim osobama u dobi od 65 godina ili starijim. Među radno sposobnim odraslim osobama, kućanstva u kojima sve odrasle osobe rade postaju uobičajenija. Ta bi činjenica mogla ukazati na to kako se intenzitet rada, mjereno uključenošću u plaćene radne odnose, povećao na razini kućanstava, iako je za donošenje čvrstih zaključaka potrebno više podataka o broju odrađenih radnih sati.

Zanimljivo je naglasiti kako je, promatrajući samo parove s djecom, uočen sličan porast broja kućanstava s dva primatelja dohotka (gdje oba partnera rade puno radno vrijeme) i s jednim i po primateljem dohotka (jedan partner radi puno radno vrijeme, drugi nepuno radno vrijeme) za 12,1 posto, odnosno 11,2 posto. Stoga na razini EU rad s nepunim radnim vremenom ne smatramo strategijom kojom obitelji usklađuju obveze brige o djeci i plaćenog radnog odnosa. Uočavamo, međutim, nagli porast broja kućanstava s jednim i po primateljem dohotka među parovima bez djece (za 30,7 posto u razdoblju između 2005. i 2015., godine). To nam govori da, osim brige za uzdržavane osobe, postoje i drugi faktori koji utječu na nedavni porast udjela rada s nepunim radnim vremenom u EU.

Broj obitelji s dva dohotka se povećava u Europi, ali što je s radnim vremenom takvih parova? I što se događa s radnim vremenom kada parovi dobiju djecu? Prema studiji koja je uspoređivala radno vrijeme muškaraca i žena u parovima s djecom i bez djece, žene češće skraćuju svoje radno vrijeme u prosjeku za tri sata dok muškarci produžuju svoje radno vrijeme u prosjeku za jedan sat (Medalia i Jacobs, 2008.). Stoga ima smisla raspravljati o radnom vremenu na pojedinačnoj razini i na razini kućanstava. U ovom se vodiču kasnije detaljnije raspravlja o tome da raspodjela radnog vremena u kućanstvu ima važne posljedice za rodnu ravnopravnost i ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

Tablica 2 Trendovi u vezi s pitanjem radnog vremena u odabranim vrstama kućanstava, EU 28, 2005. – 2015.

	Promjena 2005. – 2015.	
	%	u tisućama
Svi odrasli rade (sva kućanstva)	16,1%	21.910,1
Svi odrasli ne rade (sva kućanstva)	15,2%	15.584,4
Svi odrasli ne rade (isključujući kućanstva u kojima su samo studenti ili samo radno neaktivne osobe u dobi od 65 god. ili više)	5,4%	2.555,4
Oba partnera rade puno radno vrijeme – parovi s djecom	12,1%	3.555,6
Oba partnera rade puno radno vrijeme – parovi bez djece	13,7%	2.825,2
Jedan partner radi nepuno, drugi puno radno vrijeme – parovi s djecom	11,2%	2.301,1
Jedan partner radi nepuno, drugi puno radno vrijeme – parovi bez djece	30,7%	2.624,3

Izvor: Eurostat

SAŽETAK TRENDOVA U VEZI S PITANJEM RADNOG VREMENA

Gledajući povijesne trendove možemo reći kako radnici u prosjeku rade sve kraće. Međutim, ta se **tendencija skraćivanja znatno usporila** u proteklim desetljećima, a u nekim je državama čak i promijenila smjer. To se skraćivanje realiziralo u vidu skraćivanja radnoga dana (maksimalno dnevno radno vrijeme), tjedna (neradne subote), godine (plaćeni odbor) i tijekom životnog vijeka (mirovina, duže razdoblje školovanja).

Radno vrijeme je djelomično određeno onime što se u određenoj državi smatra radom s punim radnim vremenom. Podaci o **propisanom standardu za rad s punim radnim vremenom** iz različitih europskih država pokazuju heterogenu situaciju. Francuska je jedina država u kojoj standardno puno radno vrijeme iznosi 35 sati tjedno, dok je u većini država standardno puno radno vrijeme između 37 i 40 sati. Međutim, to se standardno puno radno vrijeme ne odražava savršeno u broju sati koje odrade zaposleni na puno radno vrijeme. Uobičajeno radno vrijeme zaposlenih na puno radno vrijeme u Europi iznosi od prosječnih nešto više od 40 sati u Danskoj do gotovo 45 sati u Grčkoj. Stoga je uobičajeno radno vrijeme znatno duže nego propisano puno radno vrijeme.

Istodobno se u Europi može primijetiti ukupno povećanje udjela **zaposlenih na nepuno radno vrijeme**. Rad s nepunim radnim vremenom je u svim državama članicama EU karakteriziran rodnom neravnopravnošću. U mnogim državama udio žena koje rade nepuno radno vrijeme iznosi gotovo jednu trećinu, dok se isto ne može reći za muškarce ni u jednoj državi. Samo u Nizozemskoj jedan od pet zaposlenih muškaraca radi nepuno radno vrijeme.

Povećanje rada s nepunim radnim vremenom (uglavnom žena) **skraćuje prosječno uobičajeno radno vrijeme** svih radnika (zaposlenih na puno i nepuno radno vrijeme). Zbog osobito velikog udjela zaposlenih na nepuno radno vrijeme u Nizozemskoj, radno vrijeme je u toj zemlji najkraće u EU i ne doseže niti 30 sati tjedno.

Nakon krize je skraćenje radnog vremena zbog povećanja udjela rada s nepunim radnim vremenom zasigurno pridonijelo neproporcionalnom porastu zaposlenosti u usporedbi s produženjem ukupnog radnog vremena. To bi se moglo protumačiti kao oblik **preraspodjele rada**, što je pridonijelo stvaranju više od četiri milijuna novih radnih mjesta u Europi.

Ta preraspodjela rada zbog rada na nepuno radno vrijeme, međutim, pogoršava postojeće nejednakosti. Povećanje udjela rada na nepuno radno vrijeme uglavnom se odnosi na osnovna zanimanja i neproporcionalno uključuje žene. Trenutačna preraspodjela rada kroz rad na nepuno radno vrijeme bi stoga mogla pogoršati, a ne smanjiti, postojeće rodne neravnopravnosti.

POGLAVLJE 2

**ZAŠTO BI
RADNO VRIJEME
TREBALO BITI
KRAĆE?**

„Nastojat ćemo tanko razmazati maslac po kruhu – kako bi se rad koji je još preostao mogao podijeliti na što je moguće više ljudi. Smjene od tri sata ili petnaestosatni tjedan mogu dobrano odgoditi ovaj problem. Jer su tri sata dnevno sasvim dovoljna da zadovolje starog Adama u većini nas!”

John Maynard Keynes, 1930.

„Rješenje za (gotovo) sve probleme: raditi kraće.” Prema nizozemskom autoru i novinaru Rutgeru Bregmanu, skraćenje radnog vremena donijelo bi pozitivne promjene u gotovo svim područjima naših života: od sigurnosti radnika, ekoloških problema, stresa, neravnopravnosti, sreće, i na kraju, ali ne manje važno, nezaposlenosti (Bregman, 2016.).

To možda izgleda malo vjerojatno, ali literatura o skraćanju radnog vremena zaista nudi obilje razloga zašto bismo trebali raditi kraće, a ne duže. U toj su literaturi vidljiva dva glavna trenda. S jedne strane, neki se zalažu za skraćenje radnog vremena zbog *pragmatičnih* razloga: radno vrijeme bi trebalo biti kraće kako bi se poboljšala raspodjela zaposlenosti, rodni odnosi, radni uvjeti, itd. S druge su strane *ideološki* razlozi koji u skraćanju radnog vremena vide sredstvo za propitivanje temelja trenutne potrošačke, kapitalističke organizacije društva. U daljnjem tekstu raspravljamo o deset tema koje su vrlo prisutne u aktualnim raspravama o skraćanju radnog vremena.

ZDRAVLJE I SIGURNOST

„Najbolje plaće nisu kompenzacija za pretjerano dugo radno vrijeme koje ugrožava zdravlje. A uvjeti rada mogu biti tako loši da ponište dobre učinke visokih plaća i kratkog radnog vremena.”

Sudac Vrhovnog suda Louis Brandeis, 1915.

„Ova direktiva propisuje minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena.”

Direktiva o radnom vremenu 2003/88/EZ

„1. Svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo. 2. Svaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor, te na plaćeni godišnji odmor.”

Članak 31., Povelja Europske unije o temeljnim pravima

Raditi predugo znači biti umoran, a biti umoran na radnome mjestu je rizik za sigurnost. Jedan od glavnih argumenata kada se traži skraćanje radnog vremena odnosi se na negativne učinke dugog radnog vremena na zdravlje. Nastupom umora povećava se vjerojatnost da će radnici doživjeti nezgodu, a trajni umor može prerasti u ozbiljne zdravstvene probleme. Brojna su istraživanja otkrila blisku vezu između radnog vremena i zdravlja (Artazcoz et al., 2009.; Bannai i Tamakoshi, 2014.; Sparks et al., 1997.). Dugo radno vrijeme posebice se povezuje s bolestima kardiovaskularnog sustava, depresijom, tjeskobom i lošijom kvalitetom sna. Nadalje, otkriveno je kako je duže radno vrijeme povezano s nezdravim stilom života što uključuje pušenje, konzumaciju alkohola i povećanje tjelesne mase. Jedno je američko istraživanje (Dembe et al., 2005.) pokazalo kako je prekovremeni rad povezan sa znatno većom vjerojatnošću ozljeda.

Stoga nije slučajnost da europska Direktiva o radnom vremenu (2003/88/EZ) u svojem uvodu eksplicitno navodi štetne učinke dugog radnog vremena na zdravlje radnika. Povelja Europske unije o temeljnim pravima isto tako spominje pravo svakog radnika na ograničenje radnog vremena, te na godišnji odmor i zajamčena razdoblja odmora kako bi se sačuvalo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo radnika.

SKRAĆENJE RADNOG VREMENA ZBOG MANJEG POJAVLJIVANJA OZBILJNIH LIJEČNIČKIH POGREŠAKA

Landrigan i kolege (2004.) su istraživali skraćanje radnog vremena stažista u zdravstvenim ustanovama. Stažisti u pravilu imaju jako dugo radno vrijeme i redovito rade noću. Ova je studija pokazala kako su stažisti čije je radno vrijeme bilo kraće i pravilnije napravili 36 posto manje ozbiljnih liječničkih pogrešaka od stažista čije radno vrijeme nije bilo skraćeno.

ŠESTOSATNI RADNI DAN ZA 41 POSTO MANJE NEZGODA

Prema Hunnicuttu (1996.), uvođenje šestosatnog radnog dana u američkoj tvornici Kellogg 1930. godine pridonijelo je značajnom smanjenju broja nezgoda na radu od 41 posto.

Poznato nam je kako dugo radno vrijeme ima negativne učinke na zdravlje i sigurnost radnika; međutim, to ne znači da bi se skraćanjem radnog vremena radnicima automatski poboljšalo zdravlje. Kao prvo, skraćanje radnog vremena s 50 na 40 sati tjedno i skraćanje sa 40 na 30 sati tjedno možda ne bi imalo isti učinak. Skraćanje ima isti razmjer, ali bi učinak mogao biti manje izražen. Kao drugo, radno vrijeme nije jedina varijabla u raspravi o zdravlju i sigurnosti. Kada je skraćanje radnog vremena popraćeno netipičnim, fleksibilnim i nepredvidivim radnim vremenom, ukupan učinak na zdravlje mogao bi biti negativan (Piasna, 2015.; Tucker i Folkard, 2012.).

RODNA RAVNOPRAVNOST

*„Çocuk da yaparım kariyer de [Imat ću djecu i karijeru]
Pes etmem ben en zor günümde [Neću odustati kad mi je najteže]
Kanatlandım özgürüm ben de [Imam krila, slobodna sam]
Deseler geçecek bu heves de [Reći će da je to samo hir]
Çocuk da yaparım kariyer de [Imat ću djecu i karijeru]”*

Nil Karaibrahimgil

Usklađivanje roditeljstva i profesionalne karijere na puno radno vrijeme svakako nije samo po sebi razumljivo. To je posebice teško ženama. Žene općenito, a majke još i više, uz plaćeni posao odrađuju još i veliki dio neplaćenog posla u kućanstvu i obitelji. Trenutačna podjela rada i radnog vremena predstavlja malu modifikaciju tradicionalnog modela u kojemu je muškarac hranitelj obitelji u smislu da žene sada moraju usklađivati plaćeni i neplaćeni rad. Iako su žene masovno ušle na tržište rada, rodne norme su se samo neznatno promijenile. Postignut je neznatan napredak u vezi s uključivanjem muškaraca u neplaćeni rad u istim uvjetima kao i za žene.

Žene nose takozvani trostruki teret. Još uvijek su zadužene za većinu poslova u kućanstvu i obitelji što sve češće moraju usklađivati sa sudjelovanjem na tržištu rada. Kombinacija plaćenog rada na puno radno vrijeme i neplaćenih obaveza za mnoge je nemoguća jer je plaćeni rad još uvijek naklonjeniji modelu u kojemu su muškarci hranitelji obitelji. To je vidljivo u velikoj stopi napuštanja tržišta rada od strane žena kada dobiju dijete; te su stope znatno veće u državama sa smanjenim mogućnostima rada na nepuno radno vrijeme (Piasna i Plagnol, 2017.).

Zbog tereta obiteljskih i kućanskih poslova, ženama koje odluče ostati aktivne na tržištu rada znatno se teže posvetiti plaćenom radu u istoj mjeri kao i njihovim muškim kolegama. To ih stavlja u nepovoljan položaj u smislu mogućnosti napredovanja. Istraživanje koje je proveo Rutherford (2001.), a u kojem se raspravlja na stranici 67 jasno pokazuje kako kultura dugog radnog vremena produbljuje postojeću rodnu neravnopravnost.

KRAĆE RADNO VRIJEME ZA BOLJU RODNU RAVNOPRAVNOST

U osnovi postoje tri mehanizma kojima bi se skraćanjem radnog vremena poboljšala rodna ravnopravnost:

1. moglo bi se povećati sudjelovanje žena na tržištu rada
2. žene bi mogle biti ravnopravnije s muškarcima na tržištu rada
3. moglo bi doći do preraspodjele kućanskih i obiteljskih obaveza.

Kao prvo, skraćivanje standardnog punog radnog vremena omogućilo bi većem broju žena da stupi u plaćeni radni odnos. Žene koje sada ne vide kako bi uskladile kućanske i obiteljske obaveze s plaćenim zaposlenjem to bi možda mogle učiniti kada bi radni tjedan bio kraći. Nadalje, kada bi skraćivanje radnog vremena pridonijelo preraspodjeli rada (vidi str. 22) ta bi nova radna mjesta mogle neproporcionalno zauzeti žene.

Kao drugo, zbog kraćeg bi radnog tjedna žene mogle biti ravnopravnije s muškarcima na tržištu rada. Njihove trenutne obaveze u kućanstvu i obitelji ograničavaju njihovo vrijeme koje bi mogle uložiti u rad. Muškarci su dostupniji za prekovremeni rad, rjeđe imaju pauze u karijeri i veća je vjerojatnost da će se prilagoditi fleksibilnoj organizaciji rada. Kraći radni tjedan bi omogućio da više žena radi puno radno vrijeme, čime bi one udovoljile normama u vezi s pitanjem radnog vremena.

Kao treće, kada bi muškarci radili kraće zbog skraćivanja radnog tjedna to bi ih moglo potaknuti da preuzmu više obaveza u kućanstvu i obitelji, čime bi se prerasporedio taj teret. Tako bi ženama bilo lakše pa bi one mogle više sudjelovati na tržištu rada.

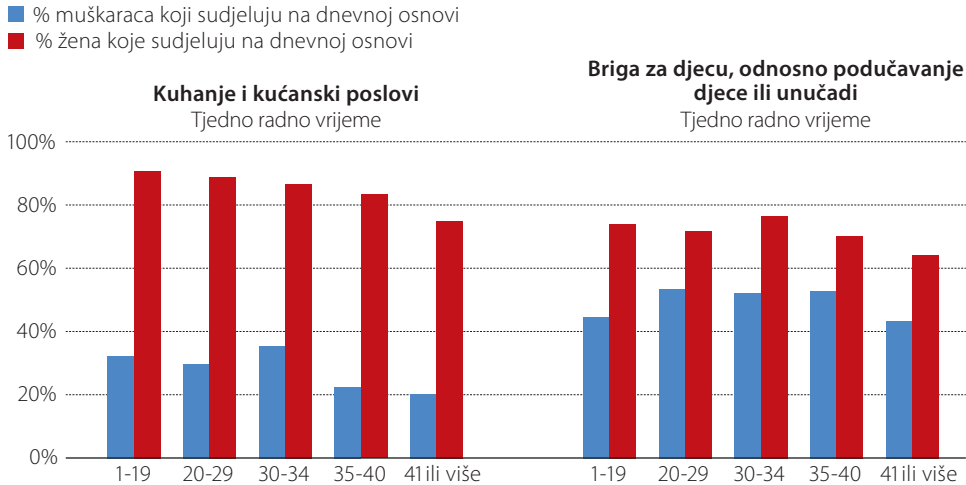
Stoga bi skraćivanje radnog vremena moglo pridonijeti boljoj rodnoj ravnopravnosti na tržištu rada i u kućanstvu. Mutari i Fingert (2001.) jasno sažimaju ta pozitivna očekivanja: „Skraćivanje standardnog radnog tjedna dugoročno je rješenje za postizanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada i preraspodjelu obaveza u kućanstvu. Iako primarno strategija za otvaranje radnih mjesta, kraći radni tjedan omogućio bi muškarcima i ženama sudjelovanje na tržištu rada na jednakoj osnovi.”

S druge strane, ako ne dođe do organiziranog skraćivanja radnog vremena i ako u Europi fokus i dalje bude na promoviranju sudjelovanja žena na tržištu rada, žene će to učiniti zapošljavanjem na nepuno umjesto na puno radno vrijeme. Rad s nepunim radnim vremenom je oblik *individualnog*, a ne *kolektivnog* skraćivanja radnog vremena koje ima nekoliko loših strana, posebice u vezi s pitanjem rodne ravnopravnosti. U trećem se potpoglavlju detaljnije raspravlja o ovom obliku individualnog skraćivanja radnog vremena.

SKRAĆENJE RADNOG VREMENA MOŽDA NEĆE ČINITI ČUDA

Argumenti o vezi između kolektivnog skraćivanja radnog vremena i rodne ravnopravnosti su snažni, ali možda neće činiti čuda. Malo je dokaza koji upućuju da bi muškarci preuzeli veći dio obaveza u kućanstvu i obitelji kada bi im radno vrijeme bilo kraće. Istraživanje o tome kako radnici država EU 28 koriste svoje vrijeme otkriva dosta toga (Slika 15). U slučaju radnika koji imaju najmanje jedno dijete, žene češće od muškaraca obavljaju svakodnevne obiteljske obaveze. Zanimljivo je da muškarci koji rade manje od 35 sati tjedno još rjeđe posvećuju svoje vrijeme svakodnevnim obiteljskim obavezama od onih koji rade 35 do 40 sati tjedno. Situacija je potpuno drukčija u slučaju žena – žene koje rade nepuno radno vrijeme (tj. rade kraće od 35 do 40 sati tjedno) više sudjeluju u obiteljskim obavezama od onih koje rade puno radno vrijeme. Štoviše, razlika među spolovima u vezi s ispunjavanjem obiteljskih obaveza je najveća u slučaju radnika koji rade kraće od 19 i duže od 41 sat tjedno. Situacija je slična i u vezi s obavljanjem kućanskih poslova i kuhanja. Međutim, ne daje svako skraćeno radno vrijeme iste rezultate, a jako kratko radno vrijeme (do 19 sati tjedno) u prosjeku je najnepovoljnije za rodnu ravnopravnost.

Slika 15 Razlike među spolovima u vezi s pitanjem vremena utrošenog na skrb o djeci i kućanske poslove, samo zaposleni s najmanje jednim djetetom koje živi u kućanstvu, EU 28, 2015.



Izvor: Europsko istraživanje o radnim uvjetima (*European Working Conditions Survey*)

35 SATI: MANJI PRITISAK, ALI SLABA RAVNOPRAVNOST

Radni tjedan od 35 sati u Francuskoj (o čemu se detaljnije raspravlja u Poglavlju 4) nije bio fokusiran na postizanje bolje rodne ravnopravnosti. Izvještaj francuske Nacionalne skupštine (Assemblée Nationale, 2014.) daje određena objašnjenja. Prema nekolicini studija i istraživanja, radni tjedan od 35 sati potaknuo je muškarce da se više angažiraju u skrbi za djecu i kućanstvo. Time je olakšan teret ženama. Nije, međutim, rezultirao temeljnom promjenom rodni uloga, pa su žene i dalje odgovorne za većinu obiteljskih i kućanskih obaveza. Radni tjedan od 35 sati je, međutim, zaustavio trend zapošljavanja žena na nepuno radno vrijeme, što bi se moglo protumačiti kao ohrabrujuće u smislu rodne ravnopravnosti.

RAVNOTEŽA IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA

„Dobro radno mjesto može biti privlačno, a istodobno i nedovoljno dobro da mu posvetite čitav život.“

Alain de Botton

Na isti način, samo što nije fokusiran na žene, skraćivanje radnog vremena može pridonijeti postizanju bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Kao što je već spomenuto, rad na puno radno vrijeme od 40 sati tjedno uz neplaćene obiteljske obaveze, potreba za društvenim aktivnostima, te želja za uživanjem u hobijima i uključenosti u zajednicu, predstavljaju izazov ne samo ženama već i muškarcima.

Međutim, problem ravnoteže između poslovnog i privatnog života ne javlja se samo u kućanstvima s tradicionalnim obiteljskim modelima. Samohrane obitelji još su više suočene s problemom kako uskladiti poslovni i obiteljski život. Prema statistici iz EU, samohrane su obitelji 2011. godine činile gotovo 16 posto svih obitelji u državama EU 28. Većina samohranih roditelja su žene. Prema podacima iz Europskog istraživanja o radnim uvjetima, 2010. godine se 18 posto radnika susrelo s problemom usklađivanja poslovnog i privatnog života, dok je 2015. godine ta brojka iznosila 19 posto (Eurofound, 2012., 2016.a).

Također je jasno kako radno vrijeme izravno utječe na ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Albertsen i kolege (2008.) su pregledali više od 60 istraživanja i zaključili kako se u većini istraživanja o vezi između dugog radnog vremena i ravnoteže između poslovnog i privatnog života spominju negativni učinci. Učinci su bili izraženiji za žene nego za muškarce. U državama EU 28 je 2015. godine 33,3 posto radnika koji rade duže od 41 sat tjedno ukazalo na probleme s usklađivanjem poslovnog i privatnog života, u usporedbi s 15,6 posto radnika koji rade između 35 i 40 sati tjedno, te samo 11,2 posto radnika koji rade između 30 i 34 sata tjedno (vlastiti izračun na temelju Europskog istraživanja o radnim uvjetima).

Radno vrijeme, naravno, nije jedini faktor koji utječe na ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Osim broja radnih sati na to utječe i stupanj prekovremenog rada, te predvidivost radnog rasporeda. Nadalje, aspekti vezani za rad kao što su vremenski pritisak na poslu i vrsta posla također igraju ulogu. Uz poslovne probleme, na ravnotežu između poslovnog i privatnog života u jednakoj mjeri utječu i obiteljski faktori kao što su vrsta kućanstva, potpora partnera (ako postoji), potreba skrbi o djeci i slično.

Iz svega ovoga proizlazi kako bi skraćenje samo broja radnih sati moglo imati određene pozitivne učinke tamo gdje ima problema s usklađivanjem poslovnog i privatnog života ali neće riješiti cjelokupan problem. Štoviše, ako je skraćenje radnog vremena popraćeno povećanjem radnog opterećenja, prekovremenog rada ili nepredvidivošću organizacije radnog rasporeda, sveukupan učinak mogao bi biti negativan.

Nadalje, kraće radno vrijeme ne podrazumijeva nužno bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Ako obiteljske obaveze nisu ravnopravno raspoređene, žene bi mogle dobiti relativno više obaveza u obitelji i kućanstvu. Zbog toga bi žene posljedično mogle još teže usklađivati poslovni i privatni život.

RADNI TJEDAN OD 40 SATI U PORTUGALU POSEBICE POGODUJE ŽENAMA

Portugalska je vlada 1996. godine odlučila postupno kroz dvije godine skratiti radno vrijeme sa 44 na 40 sati. Lepinteur (2016.) je koristio podatke iz europske studije o kućanstvima (*European Community Household Panel*) kako bi procijenio učinak skraćnja radnog vremena na zadovoljstvo poslom i slobodnim vremenom radnika. Otkrio je kako je skraćenje radnog vremena pogodovalo posebice ženama i radnicima koji imaju puno obiteljskih obaveza. Ova studija pokazuje da skraćenje radnog vremena može pogodovati osobama kojima je teško uskladiti poslovni i privatni život i istodobno povećati njihovo zadovoljstvo poslom.

RADNI TJEDAN OD 30 SATI: BOLJA RAVNOTEŽA IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA

Akerstedt *et al.* (2001.) izvještava o intervencijskoj studiji provedenoj u dvije ustanove za skrb o djeci u Švedskoj gdje je 1996. godine radno vrijeme bilo skraćeno s 39 na 30 sati tjedno, ali je skraćenje ukinuto 1998. godine nakon promjene lokalne vlasti (Crouch, 2015.). U eksperimentu je sudjelovala kontrolna skupina koja je zadržala radno vrijeme od 39 sati tjedno. Sudionici u istraživanju bili su zdravstveni radnici, skraćenje radnog vremena bilo je popraćeno dodatnim zapošljavanjem, a plaće su ostale na razini plaća za radni tjedan od 39 sati. Eksperimentalna skupina uspoređena je s kontrolnom skupinom nakon jedne i nakon dvije godine, a uspoređivalo se zdravlje, zahtjevi radnog mjesta, fizička aktivnost i zadovoljstvo životom. Postavljena su i pitanja o tome kako su sudionici koristili dodatno slobodno vrijeme. Uočeni su pozitivni učinci u većini varijabli. Posebice se promijenilo zadovoljstvo vremenom provedenim s obitelji i prijateljima. Priznajući kako je istraživanje provedeno u posebnoj situaciji (skrb i njega) i uz veoma pozitivne okolnosti (stabilnost plaće i dodatno zapošljavanje), rezultati ipak pokazuju da bi skraćenje radnog vremena moglo pogodovati boljoj ravnoteži između poslovnog i privatnog života.

STRES I ISCRPLJENOST

Sredstva javnog informiranja svakodnevno izvještavaju o sve većem problemu s iscrpljenošću. Mediji navode kako sve više ljudi pati od iscrpljenosti, depresije i nedostatka energije zbog posla. Istraživanja koja je provela Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu ukazuju na izravnu povezanost stresa i iscrpljenosti s jedne, te dugog radnog vremena, s druge strane (European Agency for Safety and Health at Work, 2009.).

Vrijeme provedeno na radnome mjestu djelomice je odgovorno za stres i iscrpljenost. Treba se odmoriti od napora uložениh na poslu. Međutim, kad nema vremena za odmor psihološki učinci mogu poprimiti trajnije značenje i mogu prerasti u iscrpljenost. Obje teorije govore kako bi za izbjegavanje iscrpljenosti trebalo predvidjeti dovoljno slobodnog vremena. Brojna istraživanja potvrđuju da je slobodno vrijeme ključno za dobrobit pojedinca (Sonntag, 2001.).

Trebamo li stoga skratiti radno vrijeme kako bismo izbjegli iscrpljenost? Istraživanja pokazuju kako to nije jednostavno. Teorije i istraživanja koji ističu dugo radno vrijeme kao uzrok stresa također navode i drugi razlog iscrpljenosti: pritisak na radnome mjestu. Što je posao intenzivniji, što je više rokova i pritisaka da se posao obavi što prije, to je veća vjerojatnost da će radnici biti pod stresom.

Neka iskustva, nažalost, pokazuju kako je skraćenje radnog vremena često popraćeno povećanjem intenziteta posla. To se spominje u dvije studije koje prate ovu problematiku u Francuskoj i Volkswagenu (vidi Poglavlje 4). Nedavno istraživanje o radnicima u 22 europske države također je potvrdilo kako je kraće radno vrijeme popraćeno kontrolom poslodavca nad rasporedom radnog vremena povezano s vrlo visokim razinama intenziteta posla (Piasna, 2015.). Samo kada je skraćenje radnog vremena popraćeno dodatnim zapošljavanjem (Schiller *et al.*, 2017.), ili kada radnici mogu odlučivati o organizaciji svog radnog vremena (Piasna, 2015.), skraćeno radno vrijeme može biti povezano s manje stresa na radnome mjestu.

DA, MOŽEMO: MANJE STRESA KADA JE IZGUBLJENO VRIJEME U POTPUNOSTI NADOKNAĐENO

Istraživanje o švedskom eksperimentu skraćanja radnog vremena provedenom između 2002. i 2006. godine pokazalo je vrlo povoljne učinke na stres na radnome mjestu. U ovom su eksperimentu 33 radna mjesta nasumično raspoređena u dvije skupine. Prvoj je skupini radno vrijeme skraćeno za 25 posto, a drugoj se skupini nije ništa promijenilo. Važno je naglasiti kako je skraćenje radnog vremena bilo u potpunosti popraćeno dodatnim zapošljavanjem. Obujam posla nije se povećao, pa je eksperiment pokazao vrlo pozitivne učinke na razinu stresa zaposlenika i na kvalitetu njihova sna (Akerstedt *et al.*, 2001.).

UGLAVNOM NE MOŽEMO: VIŠE STRESA KADA NEMA (ILI IMA NEDOVOLJNO) DODATNOG ZAPOŠLJAVANJA

Kada skraćenje radnog vremena nije popraćeno dodatnim zapošljavanjem (ili je nedovoljno popraćeno), to često rezultira povećanjem radnog opterećenja i većim stresom. Slučaj Francuske i Volkswagena (vidi Poglavlje 4 u studijama slučaja) je pokazao kako je to očiti problem kojeg treba razmotriti.

ZAPOŠLJAVANJE

„Samo je djelić ljudskog rada na svijetu sada potreban za proizvodnju sveukupne količine potrošačkih proizvoda potrebnih za život... stoga bi zakonom trebalo smanjiti tjedni broj sati u tolikoj mjeri da se sustavno ukine nezaposlenost.”

Albert Einstein, 1933.

„La réduction du temps du travail. Pour les chômeurs, c'est déjà fait.”
[Skraćenje radnog vremena. Za nezaposlene već ostvareno.]

Guy Debos

„Suština plana je univerzalno ograničenje tjednog radnog vremena za svakog pojedinca kroz zajedničku suglasnost i univerzalna isplata plaća iznad minimalca također kroz zajedničku suglasnost. (...) Ne vjerujem u ‚univerzalne lijekove’, ali vjerujem da možemo uvelike utjecati na ekonomske sile.”

F. D. Roosevelt, 1933.

„Sve dok i jedna osoba traži posao i ne može ga pronaći, radno vrijeme je predugačko.”

Samuel Gompers, 1887.

Jedan od najboljih, a ujedno i najvarljivijih argumenata u raspravi o radnom vremenu je da bi skraćenje radnog vremena potaklo zapošljavanje ili barem preraspodijelio zaposlenost između zaposlenih (koji se često žale na prevelik pritisak na radnome mjestu) i nezaposlenih (koji pate zbog posljedica nezaposlenosti). Skraćenje radnog vremena pomoglo bi u rješavanju ovog paradoksa tako što bi svi radili malo manje kako bi oni bez posla uživali radeći malo više.

Argument zvuči privlačno jer se velik broj država u Europi suočava sa značajnim razinama nezaposlenosti. U prosincu 2016. godine stopa nezaposlenosti u EU iznosila je u prosjeku 10 posto uz velike razlike među državama članicama. Stopa nezaposlenosti pada, ali je još uvijek znatno veća od stope nezaposlenosti prije krize (ETUI i ETUC, 2017.).

Ova argumentacija poprilično je jednostavna, međutim, stvarnost je ipak kompleksnija. Protivnici skraćanja radnog vremena se bore sa *zabludom o količini rada*: pogrešnom idejom kako u gospodarstvu postoji fiksna količina rada koja se može slobodno (pre)rasporediti. Prema njihovu mišljenju preraspodjela rada mogla bi se izjaloviti i rezultirati kraćim radnim vremenom za sve.

Nekoliko je razloga zbog čega se rad ne može jednostavno raspodijeliti:

- **Fiksna cijena rada:** cijena rada ima varijabilnu i fiksnu komponentu. Varijabilna komponenta je satnica. Smanjenje broja radnih sati automatski znači smanjenje troškova za poslodavce što bi se moglo iskoristiti za isplatu plaće drugom radniku. Fiksna komponenta odnosi se na sve troškove vezane za zapošljavanje radnika, osiguravanje radnih sredstava, osposobljavanje, nadzor, itd. Ti se troškovi ne smanjuju ako radnik radi manje sati. Više radnika koji rade po 30 sati će stoga biti skuplji od manje radnika koji rade po 40 sati. Poslodavac će, dakle, osigurati manje radnih mjesta u radnom tjednu od 30 sati nego u radnom tjednu od 40 sati, ali bi mogao više koristiti prekovremeni rad. Pritom je važan faktor iznos doprinosa za socijalno osiguranje koje se plaća po radniku ili po satu. U državama s višim doprinosima po radniku (i stoga većim troškovima), učinak kraćeg radnog vremena na zapošljavanje znatno je manji (Bosch i Lehndorff, 2001.).
- **Nesavršena zamjena:** čak i ako se zaposlenost djelomično preraspodijeli pa se nezaposleni zaposle na tako stvorena nova radna mjesta, isto može biti negativnih ekonomskih posljedica jer novozaposleni možda nisu savršene zamjene za postojeće radnike. Vjerojatnije je da imaju nižu razinu obrazovanja i manje iskustva pa su stoga manje produktivni. To se negativno odražava na zdravlje poduzeća. Nadalje, ako poduzeće ne može pronaći kvalificirane radnike za slobodna radna mjesta nastala preraspodjelom rada, možda će morati smanjiti svoju proizvodnju (te stoga i poslovanje) zbog skraćanja radnog vremena.
- **Podjela zadataka:** još jedan razlog zbog čega nema fiksne količine rada koja bi se mogla preraspodijeliti prema našim željama jest problem vezan za podjelu zadataka. Ne mogu se svi poslovi jednostavno razdijeliti u više dijelova i dodijeliti drugim radnicima. Zamislite tajnika uprave čija je učinkovitost vezana za cjelovitost informacija koje posjeduje. Kada bi ta osoba radila samo četiri dana, a peti dan bi je zamijenila druga osoba, trošak razmjene potrebnih informacija među njima bio bi golem. Drugim riječima, posao se ne može jednostavno podijeliti. Skraćenje radnog vremena bi stoga značilo da ta osoba mora raditi više u manjem broju sati ili, jednostavno, raditi manje. U oba slučaja količina preraspodijeljenog posla je ograničena.

Svi argumenti izneseni ovdje su ispravni: rad se ne može savršeno preraspodijeliti. Međutim, većina zagovaratelja skraćanja radnog vremena nikad to nije rekla apsolutistički: tvrdi se kako bi skraćenje radnog vremena rezultiralo manjom nezaposlenošću kroz preraspodjelu rada, a ne kroz *savršenu* preraspodjelu rada. Nisu svi troškovi rada fiksni samo zato što su fiksni troškovi radnika. Nije točno kako nema savršene zamjene samo zato što bi zaposlene nesavršeno zamijenili nezaposleni. I nije točno da se rad ne može podijeliti samo zato što se neki poslovi ne mogu podijeliti.

NEKI POSLOVI NE DAJU SE PODIJELITI KAO DRUGI

U detaljnom istraživanju provedenom u jednom informatičkom poduzeću u UK koje zapošljava isključivo visokokvalificirane stručnjake, Kelliher i Anderson (2008.) su ustanovili kako nakon skraćanja radnog vremena opseg posla nije raspoređen proporcionalno, a zaposleni na nepuno radno vrijeme morali su preuzeti i „drugu polovicu posla“ u kraćem radnom vremenu. Do sličnih su zaključaka došli i McDonald, Bradley i Brown (2009.) u istraživanju o agenciji iz javnog sektora u Australiji. Ispitanici su promatrali zadaće rukovodećih i stručnih poslova kao fiksne nepromjenjive cjeline, pa su stoga zaposleni na nepuno radno vrijeme morali u manjem broju sati odrađivati posao kojeg bi inače radili u punom radnom vremenu.

DIJELJENJE RADA KROZ PATRIOTIZAM

Američki predsjednik F.D. Roosevelt je 1933. godine predložio „Predsjednikov sporazum o zapošljavanju“ koji se temeljio na dvije premise. Kao prvo, skraćanjem radnog tjedna s 45 do 50 sati na 35 sati zaposlenost bi se preraspodijelila među ljudima, a kao drugo, povećanjem plaća radnika povećala bi se kupovna moć što bi, kroz potrošnju i proizvodnju, rezultiralo većom zaposlenošću.

Sporazum je bio neobičan jer se temeljio na dobrovoljnom sustavu. Poduzeća bi mogla odabrati žele li ući u sustav ili ne. Ako bi ušla, mogla bi izvjesiti patriotski znak. Ako to ne žele, mogli bi biti podložni bojkotima koje bi sazvaio sam predsjednik. Taj znak i bojkoti bili su jedini poticaji za sudjelovanje. Ipak je većina poduzeća bila spremna potpisati sporazum. Taylor (2011.) je pregledao dokaze o programu i zaključio kako je eksperiment s dijeljenjem posla omogućio višemjesečno zaposlenje za više od 1,34 milijuna ljudi. Prema njegovu mišljenju taj je učinak uglavnom rezultat dijeljenja posla budući da bi samo povećanje plaća (uz istodobno povećanje troškova) prepolovilo broj novih radnih mjesta.

DIJELJENJE RADA U VRIJEME KRIZE

U brojnim europskim državama sustav dijeljenja rada postoji u doba gospodarskih teškoća (Eurofound, 2010.). Ako poduzećima prijete ozbiljne (ali privremene) gospodarske teškoće, oni skrate radno vrijeme svojih radnika na određeni način. Gubitak prihoda radnika djelomično se nadoknađuje državnim financiranjem (Lang *et al.*, 2013.). Na taj način poduzeća zadržavaju ljudski kapital i znatno smanjuju troškove u kratkoročnom razdoblju, a radnicima ne prijete nezaposlenost. Istraživanje koje su za Međunarodnu organizaciju rada proveli Messenger i Ghosheh (2013.) preispitalo je takve postupke i njihove učinke u razdoblju krize između 2008. i 2009. godine i zaključilo da su vrlo prikladni za zadržavanje razine zaposlenosti u doba krize.

Naposljetku, zanimljivo je primijetiti kako „podjela rada“ predstavlja temelj kapitalističkog industrijskog sustava. Adam Smith je popularizirao ideju podjele rada na različite zadatke koji se dodjeljuju različitim zaposlenicima kako bi se povećala učinkovitost.

Skraćenje radnog vremena neće rezultirati savršenom preraspodjelom rada. Preraspodjela je nesavršena i ovisi o tome kako je organizirano skraćenje radnog vremena. Učinkovitost skraćanja radnog vremena kao dio politike zapošljavanja stoga ovisi o konstrukciji skraćanja radnog vremena. Bosch i Lehndorff (2001.) navode uvjete potrebne da bi skraćenje radnog vremena rezultiralo novim zapošljavanjem.

1. Kako bi se izbjeglo povećanje jediničnih troškova plaće, treba istodobno pregovarati o skraćanju radnog vremena i nadoknadi plaće.
2. Uz značajno skraćanje radnog vremena treba ići i reorganizacija radnog vremena kako bi se produžilo vrijeme poslovanja, prilagodilo radno vrijeme manjim troškovima i napravilo mjesta za povećanje produktivnosti.
3. Treba postojati određena vrsta „dogovorene fleksibilnosti” kako bi skraćanje radnog vremena moglo odgovoriti na pojedinačne potrebe, što bi trebalo biti zajamčeno i dogovoreno kolektivnim ugovorima.
4. Fleksibilno tržište rada bi trebalo jamčiti da skraćanje radnog vremena neće dovesti do nedostatka ponude radne snage.
5. Doprinosi za socijalno osiguranje treba plaćati razmjerno plaći.

Postoji još jedan preduvjet za učinkovito skraćanje radnog vremena: trebalo bi rezultirati **učinkovitim skraćanjem radnog vremena na temelju proporcionalnog smanjenja obujma posla**. Skraćanje punog radnog vremena ne smije rezultirati povećanjem prekovremenog rada. Kako bi se to izbjeglo treba usvojiti dobre politike o prekovremenom radu (i njegovoj nadoknadi). Nadalje, problem fiksnog troška, primjerice doprinosa za socijalno osiguranje, treba izbjeći uspostavom sustava u kojemu se doprinosi plaćaju razmjerno plaći (pa stoga i radnom vremenu).

ODRŽIVO GOSPODARSTVO

Relativno drukčiji argument za skraćanje radnog vremena odnosi se na stvaranje održivoga gospodarstva. S obzirom na ograničene resurse našega planeta, gospodarstvo mora postati održivo, a skraćanje radnog vremena moglo bi pomoći na tome putu. Argument ima dva oblika. Kao prvo, nekoliko je razloga zašto bi skraćanje radnog vremena moglo **pridonijeti** stvaranju održivoga gospodarstva, i kao drugo, postoji argument da bi skraćanje radnog vremena bilo automatska **posljedica** održivoga gospodarstva.

Prvi argument (skraćanje radnog vremena moglo bi **pridonijeti** održivome gospodarstvu) kreće od primjedbe da rad stvara pritisak na okoliš. Čini to na dva načina: kroz učinak *sastava i razmjera*. Učinak sastava odnosi se na način na koji kućanstva troše svoj prihod. U radno intenzivnim kućanstvima (tj. kućanstvima s velikim teretom plaćenog zaposlenja), veći dio prihoda odlazi na gotova jela, kućanske aparate, odmore, i slično. Takvi proizvodi imaju veliki ekološki otisak. Skraćeno radno vrijeme moglo bi pomaknuti sastav potrošnje prema ekološkim alternativama jer bi bilo vremena, primjerice za kuhanje kod kuće (Coote *et al.*, 2010.).

Kao drugo, skraćanje radnog vremena ima *učinak razmjera*. Povećanje produktivnosti trenutačno je raspodijeljeno u prihod od kapitala (profit) i rada (plaće). Oni dodatno potiču potrošnju i proizvodnju što stvara pritisak na okoliš. Kada bi se povećanje produktivnosti moglo pretvoriti u više slobodnog vremena, ti bi se negativni ekološki učinci mogli smanjiti.

Međutim, Ashford i Kallis (2013.) primjećuju kako ne postoji automatizam između skraćanja radnog vremena i veće održivosti gospodarstva. Kada bi skraćanje radnog vremena rezultiralo

većim plaćama i većoj zamjeni radnika strojevima koji troše puno energije, te većoj potrošnji, ukupan učinak na planet bio bi negativan.

Neka istraživanja ističu pozitivne indikatore. Tako su Knight, Rosa i Schor (2013.) otkrili kako države s kraćim radnim vremenom imaju manji ekološki i ugljični otisak. Drugo istraživanje koje su proveli Rosnick i Weisbrot (2006.) procjenjuje: kada bi SAD slijedio trendove EU u vezi s pitanjem radnog vremena, njihova bi se potrošnja energije smanjila za 20 posto. Nadalje, švedska studija o radnom vremenu i emisijama stakleničkih plinova ukazuje na to da bi skraćenje radnog vremena od jedan posto bilo popraćeno prosječnim smanjenjem emisija od 0,8 posto (Nässén i Larsson, 2015.).

KAKO DUGO RADNO VRIJEME POTIČE NEEKOLOŠKU POTROŠNJU

Kako radno vrijeme utječe na obrasce potrošnje? Devetter i Rousseau (2011.) smatraju kako postoji nekoliko razloga zbog kojih dugo radno vrijeme potiče potrošnju koja troši puno energije. Kao prvo, budući da ljudi dugo rade, skraćuje se njihovo slobodno vrijeme. Kako žele što više iskoristiti svoje slobodno vrijeme, koriste više potrošačkih proizvoda. To je tipično razmišljanje „puno radi, dobro se zabavi“. Tu je i razlog društvenog isticanja jer su takvi ljudi skloniji takozvanoj razmetnoj potrošnji, odnosno potrošnji kojom pokazuju svoj položaj u društvu. Naposljetku, zbog dugog je radnog vremena teško organizirati slobodno vrijeme, pa se poseže za već pripremljenim aktivnostima za slobodno vrijeme (koje troše puno energije). Istraživači su to proučavali pomoću podataka dobivenih iz Francuske i zaista su utvrdili da, čak i kontrolirajući prihod, osobe koje rade duže imaju obrasce potrošnje koji su štetniji za okoliš.

UK 1974.: ŠTEDNJA ENERGIJE SKRAĆENJEM RADNOGA DANA

UK je 1974. godine uvelo radikalnu mjeru štednje energije kojom se obuzdavala inflacija i visoke cijene energenata uzrokovane štrajkom rudara. Konzervativna je vlada uvela obvezni radni tjedan od tri dana i nije bilo mogućnosti za prekovremeni rad. Kada je postignut dogovor s rudarima, u ožujku 1974. godine ukinut je trodnevni radni tjedan. Prema nekima je to skraćenje radnog vremena rezultiralo padom proizvodnje od samo šest posto zahvaljujući kombinaciji povećanja produktivnosti i manjeg izostajanja s posla. Ovaj primjer u svakom slučaju pokazuje kako se tijekom povijesti skraćenje radnog vremena koristilo za smanjenje potrošnje energije (Coote *et al.*, 2010.).

Drugi argument vezan za okoliš i skraćenje radnog vremena koristi malo drukčiji pristup. Tu se kreće od primjedbe da će smanjena proizvodnja i potrošnja biti neizbježni u održivom gospodarstvu. To znači manje posla. Uzimajući u obzir rast stanovništva, manje posla bi moglo dovesti do masovne nezaposlenosti što bi imalo ozbiljne posljedice. Masovno skraćenje radnog vremena bi u tom slučaju bilo potrebno kako bi se preostala količina posla raspodijelila među stanovništvom.

U svakom slučaju, jasno je kako ovi argumenti vezani za održivost i stvaranje održivoga gospodarstva polaze iz ishodišta koje je drukčije nego kod drugih argumenata: potrebe smanjenja gospodarskog rasta radi spašavanja planeta. Bilo da je skraćenje radnog vremena preduvjet za takvu smanjenu gospodarsku aktivnosti ili njezina posljedica, bit će potrebno mijenjati paradigme. Većina drugih argumenata korištenih u raspravi o skraćanju radnog vremena ne ističe potrebu za takvom temeljnom promjenom paradigme u gospodarstvu.

KREATIVNOST I SAMOOSTVARENJE

„Vidimo kako se ljudi vraćaju s dvodnevno odmora tako svježi i revni da se mogu dušom i tijelom posvetiti poslu. Mi nismo jedni od onih koji tvrde da mogu ljudima govoriti kako će trošiti svoje slobodno vrijeme. Mi smatramo da će, ako im se pruži prilika, ljudi postati bolji stručnjaci za učinkovito korištenje svog slobodnog vremena samo ako im se pruži prilika.”

Henry Ford, 1926.

„Idea da i siromašni trebaju imati slobodno vrijeme bogatima je uvijek bila šokantna.”

Bertrand Russell, 1932.

Jedna anegdota koju nije moguće provjeriti spominje radnika na tekućoj vrpici u GM-u koji gotovo svakog ponedjeljka nije dolazio na posao. Njegov ga je nadglednik pitao zašto radi samo četiri dana tjedno na što je radnik spremno odgovorio: „Jer ne mogu živjeti od trodnevnog rada.” Za mnoge je plaćeni posao samo sredstvo za ostvarenje određenog cilja: zaraditi za život. Što manje vremena i energije potroše u tom procesu, ostaje im više vremena i energije za druge dimenzije života. U industrijskoj je povijesti borba za vrijeme zauzimala središnje mjesto. Prema Thompsonu (1967.), radnici su se dugo borili protiv vremena, ali su se nakon oštrih disciplinskih napora počeli boriti za vrijeme, tj. za količinu vremena provedenog na poslu.

Iako je rad često sredstvo stjecanja kompetencija, strukturiranja života, uspostave društvenih mreža i vodi do određenog samoostvarenja, ponekad to i nije tako. Ali u oba slučaja okupira vrijeme i sredstva koja bi se upotrijebila za druge korisnije aktivnosti. Stoga je borba za kvalitativno, obogaćujuće zaposlenje paralelna s borbom za manje vremena provedenog na poslu i za više vremena za aktivnosti izvan radnog mjesta. Provođenje manje vremena na radnome mjestu znači više vremena za obitelj, prijatelje, hobije i uključenost u zajednicu ili jednostavno za odmaranje.

RADNI DAN OD ŠEST SATI U TVORNICI KELLOGG

Tvornica Kellogg, u Battle Creeku, u saveznoj državi Michigan, je 1930. godine promijenila svoju politiku o radnom vremenu i skratila radni dan na šest sati. Hunnicutt (1996.) slikovito opisuje kako je taj novi standard punog radnog vremena promijenio život brojnim pojedincima, te utjecao na život zajednice. Šestosatni radni dan omogućio je mnogim radnicima preuzimanje značajne kontrole nad svojim životima. Obitelji su provodile više vremena zajedno u ugodnim i korisnim aktivnostima, a bolesni i stariji članovi obitelji bili su bolje zbrinuti. Žene su dodatno vrijeme koristile uglavnom za kućanske poslove, a podaci za muškarce su različiti. Neki su htjeli raditi duže kako bi više zaradili, ili nisu odmah znali što bi sa slobodnim vremenom. Većina je otpočela neki projekt u domaćinstvu, poput vrtlarstva, ili su počeli provoditi vrijeme pecajući, loveći ili se jednostavno družeći. Sveukupna slika je slika društva u kojemu su zaposleni ljudi po prvi put imali stvarno vrijeme u svojim rukama, vrijeme za stvarni odmor i stvarnu kontrolu nad organizacijom svojih života. Eksperiment s tvornicom Kellogg službeno je završio 1985. godine, a raspravu o tome zbog čega je završio možete pronaći u Poglavlju 3, na stranici 68.

Slobodno vrijeme može biti sredstvo samoostvarenja, ali može služiti i društvu i gospodarstvu jer izgleda kako je slobodno vrijeme ključno za inovacije i kreativnost. Brojne inovativne i kreativne ideje (kako velike tako i male) rezultat su toga što ljudi imaju znanja i iskustva u različitim područjima (na radnome mjestu i izvan njega), što su imali dobru ideju, ali i vremena i sredstava za realizaciju te ideje. Priča o izumu samoljepivih papira u poduzeću 3M je klasik i objašnjava zbog čega tvrtke kao što su Apple, Google i slične omogućavaju svojim inženjerima vrijeme i prostor za eksperimentiranje u nadi kako će to uroditi inovativnim novim proizvodima.

DUŽI RADNI VIJEK

U gotovo svim državama članicama EU raspravlja se o starenju stanovništva i s tim povezanom održivošću mirovinskog sustava. Rješenje koje se tradicionalno predlaže za ovaj izazov je produženje radnog vijeka. Prema tom prijedlogu, ako ljudi ostanu duže u radnom odnosu do starije dobi, više će pridonijeti sustavu socijalnog osiguranja i kraće će koristiti mirovinu. U gotovo svim državama uspostavljaju se politike za produženje radnog vijeka, povećanje praga za odlazak u mirovinu i povećanje stope aktivnosti stanovništva tijekom čitavog života. Sindikati su se općenito suprotstavili takvim politikama koje žele povećati dobnu granicu umirovljenja i predlažu alternativne mjere za financiranje mirovina.

Cilju povećanja stope sudjelovanja starijih radnika može se pristupiti s dvije strane: **ponuda** i **potražnja** za radom. Što se tiče potražnje, politike bi se mogle fokusirati na stvaranje novih radnih mjesta, posebice za starije radnike kako ne bi prerano napuštali tržište rada. Što se tiče ponude, politike bi se mogle fokusirati na poticanje (ili prisiljavanje) starijih radnika da ostanu aktivni povećanjem dobnog granice za umirovljenje i odvrćanjem od ranijeg napuštanja tržišta rada. Pozitivnije politike fokusiraju se na omogućavanje starijim radnicima raditi duže tako što im radna mjesta čine „ugodnijim“.

Skraćenje radnog vremena moglo bi pridonijeti ovom izazovu kako u vezi s ponudom, tako i u vezi s potražnjom. U vezi s ponudom, skraćivanje radnog vremena moglo bi učiniti rad ugodnijim. Radnici bi imali više vremena za oporavak i zbog manjeg bi pritiska stariji radnici mogli duže raditi. U vezi s potražnjom, skraćivanje radnog vremena moglo bi preraspodijeliti posao i povećati sveukupnu razinu zaposlenosti, što bi rezultiralo višim stopama sudjelovanja općenito, a posebice među starijim radnicima. Hoće li „raditi kraće značiti raditi duže“ ovisi o učinkovitosti skraćivanja radnog vremena u smislu smanjenja stresa i otvaranja novih radnih mjesta. I odluka o ranijem umirovljenju ovisi o brojnim faktorima, ne samo o radnom vremenu (Topa *et al.*, 2009.).

Praksa i istraživanja ovoga problema ne nude puno pokazatelja. Mnogim politikama o skraćivanju radnog vremena nije bio cilj produžiti radni vijek, ili su donesene kada to nije bio prioritet. Pozitivnu primjedb u pronalazimo u francuskom iskustvu s radnim tjednom od 35 sati (vidi kasnije

RADNO VRIJEME KOJE PREFERIRAJU STARIJI, NEAKTIVNI RADNICI

Prema jednom poprilično starom istraživanju (1998.), nezaposleni stariji radnici (od 56. do 64. godine života) preferirali su radni tjedan od 23,8 sati tjedno. Za usporedbu, stvarno radno vrijeme te dobne skupine u to doba iznosilo je 33,1 sat, dok su zaposleni radnici preferirali radno vrijeme od 29,3 sata tjedno (Jolivet i Lee, 2004.).

u Poglavlju 2) u kojemu je primijećeno povećanje stope sudjelovanja starijih radnika. Međutim, treba imati na umu kako je Francuska time uhvatila korak s drugim europskim zemljama i ni u kojem slučaju nije bila predvodnik u smislu stope aktivnosti starijih radnika. Politike koje sadrže skraćanje radnog vremena i kojima je u fokusu samo ova svrha često ciljaju na skraćanje radnog vremena starijim radnicima.

PRODUKTIVNOST

„Obilan rad, poput soli na rubu tanjura, obično je protraćen.”

John Habakkuk, 1967.

Produktivnost se odnosi na ono što je proizvedeno u određenom vremenskom razdoblju uz određena sredstva. Koliko predmeta radnik može proizvesti u jednom satu ili danu sa zadanim sredstvima? Produktivnost, stoga, ovisi o radnicima (koliko rade, koje su im kompetencije i slično), ali i o organizaciji rada (koji se strojevi koriste u proizvodnji i slično). Na razini države produktivnost se računa tako što se bruto domaći proizvod podijeli s brojem zaposlenih ili brojem odrađenih sati.

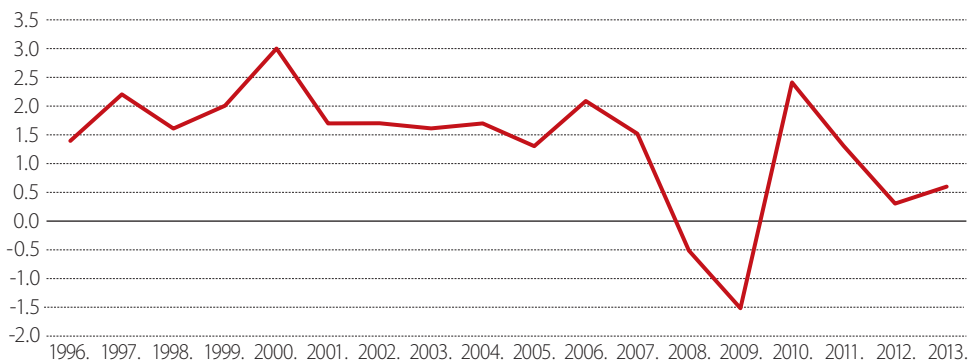
Produktivnost je ključni faktor u raspravi o radnom vremenu. Što je gospodarstvo produktivnije, stvara se više bogatstva u kraćem vremenskom razdoblju. Povećanje produktivnosti radnika znači da ima bogatstva koje se može podijeliti u smislu povećanja plaća, većeg profita ili manje radnih sati.

Promatrajući trend rasta produktivnosti, malo je razloga za nadu. Kao što prikazuje Slika 16, i kao što mnogi potvrđuju, općenito je prisutan trend usporavanja rasta produktivnosti. Zbog toga se mnogi boje da je Europa trenutno u fazi „sekularne stagnacije” (Pichelmann, 2015.). Malo povećanje produktivnosti znači malo dodatnog bogatstva koje se može podijeliti ili preraspodijeliti.

Rasprava o razlozima povećanja produktivnosti i njezinu značenju izrazito je složena. U daljnjem tekstu fokus će biti isključivo na vezi između produktivnosti i radnog vremena te važnosti produktivnosti za skraćanje radnog vremena. Pritom možemo razlikovati tri vrste povećanja produktivnosti (Ashford i Kallis, 2013.):

1. **Povećanje produktivnosti rada:** povećanje produktivnosti jer su radnici postali produktivniji;
2. **Povećanje produktivnosti kapitala:** povećanje produktivnosti jer je kapital (strojevi) postao produktivniji ili učinkovitiji;
3. **Povećanje produktivnosti zbog zamjene:** povećanje produktivnosti jer je rad zamijenjen (produktivnijim) strojevima.

U stvarnosti je produktivnost uvijek rezultat interakcije između radnika i proizvoda kapitala. Stroj ne proizvodi bez intervencije radnika. U stvarnosti je često veća produktivnost rezultat istodobnog povećanja rada i povećanja kapitala i djelomične zamjene. Pa ipak je razlikovanje vrsta produktivnosti dobar analitički alat za raspravu o povezanosti radnog vremena i produktivnosti.

Slika 16 Rast produktivnosti po odrađenom satu, EU 27

Izvor: Eurostat

Prema nekim mišljenjima, skraćenje radnog vremena može rezultirati većom produktivnošću po satu, pa bi stoga to moglo biti rješenje za uočeni slabi rast produktivnosti posljednjih godina. U teoriji bi skraćeno radno vrijeme moglo dovesti do povećanja produktivnosti zahvaljujući radu, kapitalu i zamjeni.

POVEĆANJE PRODUKTIVNOSTI RADA

Skraćenje radnog vremena moglo bi rezultirati povećanjem **produktivnosti rada** na različite načine. Međunarodna organizacija rada (2004.) razlikuje psihološke, motivacijske i organizacijske učinke. Prvi (*psihološki*) učinak odnosi se na skraćenje radnog vremena koje sprječava da se radnici umore, pa stroga rade sporije. Također povećava vrijeme za odmor od radnih napora. Kada se radnici mogu bolje koncentrirati, njihova ukupna produktivnost po satu rada raste. *Motivacijski* učinak proizlazi iz ideje da će radnici cijeniti kraće radno vrijeme, pa će se truditi raditi učinkovitije u preostalom radnom vremenu. Treće poboljšanje moglo bi biti rezultat *bolje organizacije rada* jer bi skraćenje radnog vremena moglo biti popraćeno sveukupnom revizijom organizacije rada. Time bi se izgladio proces rada i radnicima omogućilo napraviti više u kraćem vremenu.

Mogli bismo dodati i mogući četvrti faktor povećanja produktivnosti koji se odnosi na ljudski kapital i *kreativnost*. Ako radnici ulože svoje dodatno slobodno vrijeme u osposobljavanje ili druge aktivnosti za povećanje kompetencija (takozvani *produktivni odmor*), ta bi im iskustva mogla koristiti da budu produktivniji na radnome mjestu.

Sve to vjerojatno utječe na kvantitetu, ali i na kvalitetu proizvodnje. Ovi bi psihološki, motivacijski, organizacijski učinci i učinci vezani za kreativnost također mogli potaknuti radnike na proizvodnju boljih proizvoda ili pružanje boljih usluga. Prvi primjer bi mogao biti učitelj koji podučava isti broj učenika, ali to radi učinkovitije nego kada radi duže.

Međutim, skraćeno radno vrijeme može imati i **negativan** utjecaj na produktivnost rada jer bi moglo dovesti do većih troškova za komunikaciju među radnicima u različitim smjenama, zapo-

šljavanja slabije produktivnih radnika ili ograničenih mogućnosti osposobljavanja na radnome mjestu i eksperimentiranja. Nadalje, ako je skraćenje radnog vremena popraćeno smanjenjem plaće, to bi moglo demotivirati radnike (Schmidt-Sørensen, 1991.).

Istraživanja o povezanosti radnog vremena i produktivnosti općenito potvrđuju da je kraće radno vrijeme popraćeno većom produktivnošću radnika (Bosch i Lehndorff, 2001.; Golden, 2012.). Mnoga istraživanja uspoređuju zaposlene na nepuno i zaposlene na puno radno vrijeme, iako takva usporedba nije korisna za rješavanje pitanja kako bi *kolektivno* skraćenje radnog vremena moglo utjecati na produktivnost rada. Istraživanje koje je proveo Virtanen *et al.* (2009.), ispituje učinak dugog radnog vremena na kognitivne funkcije. Zaključak je kako „duže radno vrijeme rezultira slabijim uspjehom na testovima kognitivnih sposobnosti. Drugim riječima, radom doslovno zaglupljujete radnike.” Hanna *et al.* (2005.) su proučavali 88 projekata u radno intenzivnom građevinskom sektoru. Istraživanje je pokazalo jasan pad produktivnosti kada se povećao tjedni broj radnih sati i/ili trajanje projekta. Nadalje, brojne studije pokazuju kako je dugo ili nepravilno radno vrijeme povezano s nizom rizika za fizičko i mentalno zdravlje i rizika od ozljeda, čime se ograničava dugoročna sposobnost zadržavanja produktivnosti na radnome mjestu (Golden, 2012.).

POVEĆANJE PRODUKTIVNOSTI KAPITALA

Skraćenje radnog vremena može utjecati na produktivnost i na druge načine. Kombinirajući skraćenje radnog vremena i duže vrijeme poslovanja (vidi sljedeći dio) moglo bi doći do povećanja **produktivnosti kapitala**. Uistinu, kada se strojevi ili uredi koriste, primjerice, 14 umjesto 10 sati, troškovi tih strojeva ili ureda nadoknađuju se većom proizvodnjom, čime se povećava produktivnost kapitala. Napominjemo kako bi takvo povećanje produktivnosti kapitala zbog intenzivnijeg korištenja moglo imati negativne posljedice za zdravlje i dobrobit radnika o čemu će se raspravljati kasnije.

POVEĆANJE ZBOG ZAMJENE

Još jedan način kako bi skraćenje radnog vremena moglo povećati produktivnost jest poticanje **zamjene** slabije produktivnih radnika produktivnijim strojevima. Ovisno o razvoju cijene rada nakon skraćanja radnog vremena, zamijenit će se više ili manje rada. Ako je skraćenje radnog vremena popraćeno nadoknadom pune plaće i ako nema drugih mjera, to će povećati troškove rada i potaknuti poduzeća na ulaganje u strojeve koji štede radnu snagu. Uz stabilnu cijenu rada manja je vjerojatnost takve zamjene.

SKRAĆENO RADNO VRIJEME, TE PRODUKTIVNOST I ZAPOŠLJAVANJE

Ako skraćenje radnog vremena stvarno rezultira povećanjem produktivnosti po satu time se automatski pridonosi rješavanju ključnog problema tko (ili što) će financirati navedeno skraćenje. Kao što će biti riječi kasnije, skraćenje radnog vremena može se financirati na različite načine, a povećanje produktivnosti nudi jednostavno rješenje. Ako radnici odrađuju istu količinu posla u kraćem vremenskom razdoblju, mogu dobiti istu plaću, a poduzeće i dalje proizvodi isto uz isti trošak. Ako skraćenje radnog vremena učinkovito povećava produktivnost, njegovo je financiranje samo pitanje vremena.

Problem je što će to uvelike smanjiti zapošljavanje. Ako se skraćenje radnog vremena uvodi radi preraspodjele rada, važno je da povećanje produktivnosti bude ograničeno. Ako isti broj radnika može odraditi isti posao u kraćem vremenu, nema potrebe za zapošljavanjem dodatnih radnika. Naravno, ipak može doći do dodatnog zapošljavanja zbog sekundarnih učinaka kada radnici s više slobodnog vremena (i istom plaćom) potaknu gospodarstvo na različite načine, ali ideju o preraspodjeli rada skraćenjem radnog vremena može ograničavati veliko povećanje produktivnosti (Bosch i Lehndorff, 2001.).

MANJE RADA, ALI BOLJI RAD I BEZ DODATNOG ZAPOŠLJAVANJA

U eksperimentu o skraćivanju radnog vremena u Finskoj o čemu izvještava Anttila (2005.: 86–88), skraćenje radnog vremena pridonijelo je takvom povećanju produktivnosti da je opteretilo zapošljavanje. U određenom je proizvodnom poduzeću osmosatni radni dan skraćen na šestosatni u odjelu proizvodnje. Skraćenje radnog vremena bilo je popraćeno produženjem vremena poslovanja (vidi Poglavlje 1), skraćenjem pauza, reorganizacijom rada i ukidanjem nekih slobodnih dana. Sve u svemu, ovaj je eksperiment pridonio povećanju produktivnosti od 42,2 posto, čime se smanjio trošak plaće po proizvodu za 20,7 posto. Nije bilo dodatnog zapošljavanja, a jedno radno mjesto je čak ukinuto za vrijeme trajanja eksperimenta.

Još jedan problem koji se javlja kada je fokus na povećanju produktivnosti vezan je uz rizike za zdravlje koji mogu nastati kod radnika. Ako je za poslodavca skraćenje radnog vremena strategija za povećanje produktivnosti kojom se smanjuju troškovi i bolje usklađuje razina broja zaposlenih s radnim opterećenjem, velika je vjerojatnost da će rezultirati većim intenzitetom rada (Piasna, 2015.). Stoga je pri oblikovanju skraćenja radnog vremena važno imati na umu kako ne bi trebalo povećati mogućnost poslodavaca da proizvoljno određuju radno vrijeme. To se često događa u slučaju rada na nepuno radno vrijeme jer se rad na nepuno radno vrijeme uvelike koristi za pokrivanje potreba kada je količina posla velika i za povećanje ukupne konkurentnosti poduzeća (Houseman, 2001.).

SKRAĆENJE ILI SAŽIMANJE RADNOG VREMENA

Goudswaard i De Nanteuil (2000.) su otkrili kako je skraćenje radnog vremena na 6,5 sati dnevno u jednoj finskoj banci postignuto ukidanjem ili skraćenjem većine pauza (kao što je pauza za ručak), a ne smanjenjem radnog opterećenja. To je rezultiralo ukupnim povećanjem tempa rada jer su opuštenija razdoblja tijekom radnog vremena izbačena iz rasporeda. Finska banka je iznijela argumente za skraćenje radnog vremena kojemu je cilj bio produžiti radno vrijeme banke i postići bolju produktivnost od manje umornih radnika koji obavljaju stresan posao u kraćem vremenskom razdoblju.

Iz perspektive kako skraćenje radnog vremena vjerojatno neće povećati produktivnost (ili mu barem to nije cilj), zagovaratelji skraćenja radnog vremena koriste drukčije argumente: oni skraćenje radnog vremena vide kao „nagradu” za proteklo povećanje produktivnosti i kao način učinkovite preraspodjele preostalog posla. Gledano dugoročno, brojni ekonomisti priznaju kako

je skraćnje radnog vremena zaista pridonijelo spajanju visoke produktivnosti i relativno niske nezaposlenosti (Dreze, 1985.).

Bez obzira na to je li skraćnje radnog vremena kokoš (rezultira većom produktivnošću), ili jaje (slijedi nakon povećanja produktivnosti), točno je kako visoka produktivnost ide ruku pod ruku sa skraćnjem radnog vremena. To je obećavajuće jer bi moglo pomoći u rješavanju teškog problema financiranja, ali ujedno i problematično jer bi moglo potkopati jedan od glavnih poticaja za skraćnje radnog vremena – preraspodjelu rada – i imati negativan učinak na zdravlje zbog većeg intenziteta rada.

DIGITALIZACIJA, ROBOTIZACIJA, PRODUKTIVNOST I RADNO VRIJEME

Nedavne debate o budućnosti rada kreću se oko dviju ključnih riječi: digitalizacije i robotizacije. Digitalizacija se odnosi na veću upotrebu digitalnih tehnologija i umjetne inteligencije u gospodarstvu. Robotizacija znači veću upotrebu robota u radnom procesu. Oba bi trenda mogla imati značajan utjecaj na tržište rada, na regulaciju praksi i radno vrijeme.

Utjecaj digitalizacije i robotizacije na svijet rada može krenuti u dva smjera, od stvaranja novih radnih mjesta do uništavanja radnih mjesta, kao i uzrokovati promjene u sadržaju rada (Degryse, 2016.). Ovisno o autoru predviđanja, očekivani učinak na radno vrijeme uvelike se razlikuje.

Degryse (2016.) prikazuje tmurnu sliku. Pojavom internetskih platformi kao što su Uber, Deliveroo ili Amazon MTurk, stvara se vrlo fleksibilno, paralelno tržište rada. Ono je sastavljeno od ovisnih, ali samostalnih radnika na koje se ne odnose pravila o radnom vremenu. To će paralelno tržište rada staviti pritisak na tradicionalno tržište rada i osnažiti tendencije prema općoj deregulaciji, uključujući deregulaciju radnog vremena. Rezultat toga mogao bi biti da radnici rade duže, ili da im je teško predvidjeti kada će raditi i koliko. Nadalje, radnici lišeni zajamčenog posla i plaće koji su povezani sa standardnim radnim odnosom moraju posvetiti veliki dio svog vremena potrazi za poslom, a jednom kada ga pronađu, očekuje se da će ga obaviti odmah. Time se smanjuje ne samo efektivna satnica nego i kontrola radnoga vremena. U principu, digitalizacija i način na koji ona mijenja tržište rada mogu postati ozbiljnom prijetnjom *kvaliteti* radnog vremena.

Ako val digitalizacije i robotizacije bude popraćen masovnim povećanjem produktivnosti (i smanjenjem broja dostupnih radnih mjesta), *kvantiteta* radnog vremena bi također mogla biti pogođena. Ako, kao što to predviđaju Frey i Osborne (2013.), za 47 posto svih radnih mjesta postoji „visoki rizik“ da će biti automatizirani, i ako drugi segmenti tržišta rada nedovoljno rastu, možda će biti potrebna radikalna preraspodjela zaposlenosti. To bi, prema riječima Andrewa Haldane (2015.), dovelo do „pravca kojeg je Keynes zacrtao prije sto godina – svijeta u kojem se radno vrijeme postupno skraćuje, a male pauze postaju velike pauze.“

Ukratko, digitalizacija i robotizacija mogle bi utjecati na kvalitetu i kvantitetu radnog vremena. Teško je predvidjeti konačne učinke koji ovise o mjeri u kojoj će porasti gospodarstvo internetskih platformi, o tome koja će radna mjesta biti najviše pogođena, o povećanju produktivnosti do kojeg bi moglo doći, te povećanju ostalih gospodarskih aktivnosti. Najviše će, međutim, ovisiti o odgovorima politike na takve razvoje, te načinima na koje će države regulirati ili deregulirati svoja tržišta rada i oblikovati uvjete za dostojanstveno radno vrijeme u smislu kvalitete i kvantitete.

BOLJE DRUŠTVO

„Skraćanjem svog radnog vremena čovjek riskira pobjeći iz stiska ekonomske racionalnosti otkrivši da više ne vrijedi nužno više, da zaraditi i potrošiti više ne znači nužno i živjeti bolje, dakle da može imati potrebe koje su važnije od novčanikih.”

André Gorz

„Moderne metode proizvodnje omogućile su nam lakoću i sigurnost za sve, ali mi smo umjesto toga odabrali preopterećenost jednih i gladovanje drugih. Zasad smo i dalje energični kao što smo bili prije nego su postojali strojevi; pritom smo ljudi, ali nema smisla da zauvijek budemo ljudi.”

Bertrand Russell, 1932.

Skraćenje radnog vremena može se zagovarati ne samo iz perspektive rada ili slobodnog vremena, već i iz perspektive društva. U tom bi slučaju skraćenje radnog vremena bilo korisno za društvo u cjelini.

Pozitivni učinci za društvo bi uglavnom bili rezultat poboljšanja u smislu podjele zaposlenosti, rodne ravnopravnosti, zdravlja i sigurnosti, stresa, održivijeg gospodarstva i slično (Coote *et al.*, 2010.). Sve to bi rezultiralo sretnijim, zdravijim i ravnopravnijim društvom. Prema nekim istraživanjima, obilje vremena (osjećaj da imate vremena za sve što vam je potrebno) uistinu je blisko povezano sa subjektivnim blagostanjem i srećom jer je potrebno sudjelovati u aktivnostima koje potiču osobni rast, međusobnu povezanost i uključenost u zajednicu (Kasser i Sheldon, 2009.).

Međutim, ako je ključ za sreću imati više slobodnog vremena, zašto ljudi češće ne odabiru raditi manje? Jedan dio odgovora bit će detaljnije objašnjen u dijelu o radu s nepunim radnim vremenom. Sada je važno naglasiti dva elementa: (1) dodana vrijednost vremena je apstraktna i (2) dodana vrijednost vremena je, u velikoj mjeri, kolektivno određena.

Počevši s ovim prvim, čini se kako je vrijeme mjerljivo kao i novac. Možemo izbrojati jedan sat jednako kao što možemo izbrojati povećanje plaće od 50 eura. Međutim, dodana vrijednost toga dodatnog sata slobodnog vremena teško se može zamisliti i pojmiti. Nismo sigurni što možemo učiniti s tim satom, hoće li nam se svidjeti aktivnost planirana za taj sat, te hoćemo li nakon njega biti sretniji. Izbor što s dodatnim novcem znatno je konkretniji i opipljiviji. Lako je zamisliti što se može kupiti s dodatnih 50 eura.

Vrijednost jednoga sata vremena je apstraktna, ali je i kolektivno definirana. U smislu sreće, vrijeme je najbolje provedeno u aktivnostima u kojima se povezujete s drugima, tj. u društvenim aktivnostima (Kahneman *et al.*, 2004.). Ljudi se takvim aktivnostima mogu baviti samo ako i ostali imaju sličnu količinu slobodnog vremena. Ovisno o slobodnom vremenu ostalih ljudi, vaše vlastito slobodno vrijeme bit će više ili manje vrijedno.

Zamislite prve radnike koji uživaju u slobodnoj suboti. Svaki radnik cijeni dodatno slobodno vrijeme čime će, vjerojatno, uravnotežiti poslovne i obiteljske obaveze. Međutim, sada zamislite radnike koji moraju raditi subotom dok svi ostali imaju dvodnevni vikend. Njima bi slobodna subota značila da se mogu sastati s prijateljima, otići na društvena događanja i

družiti se s drugima koji ne rade subotom. Za prve je slobodna subota dobrodošao luksuz, a za druge društvena potreba.

Vrijednost slobodnog vremena kolektivno je definirana i primoravanje ljudi da rade kraće moglo bi se smatrati kao ograničenje dobrobiti (Maital, 1986.).

Međutim, učinak kraćeg radnog vremena može biti veći od samog zbroja svih prednosti. Kao što se vidi iz donjeg okvira, kada bi vrijeme bilo središnja vrijednost društva, ljudi bi možda bili pošteniji. Skraćenje radnog vremena i stavljanje naglaska na važnost slobodnog vremena (umjesto na materijalno bogatstvo) moglo bi povećati poštenost u društvu.

Skraćenje radnog vremena ima smisla i s demokratskog stajališta. Radnici koji provode manje vremena na poslu ne bi toliko patili od poslovnih pritisaka. To bi ih osnažilo pa bi manje ovisili o autoritetu sadržanom u radnom odnosu. Prema Crossu (1989.): „Ova preraspodjela vremena u korist slobodnog vremena predstavlja konkretno smanjenje autoriteta i prisile, vlastito ostvarenje slobode, pa čak i demokratizaciju mogućnosti osobnog izbora” (Cross, 1989.).

LJUDI SU POŠTENIJI KADA SE FOKUSIRAJU NA VRIJEME

Kada ljudi moraju odlučiti o novcu, čini se kako je neetično ponašanje sveprisutno. Izgleda da i ljudi koji su u svojoj biti dobri mogu izgubiti moralni kompas kada je u pitanju novac. Istodobno nas društvo tjera da često razmišljamo o novcu jer je društveni status, među ostalim, povezan s materijalnim bogatstvom. Američki istraživači (Gino i Mogilner, 2014.) proveli su eksperiment kako bi utvrdili bi li ljudi bili pošteniji kada bi razmišljali o vremenu, a ne o novcu. U četiri su eksperimenta poticali na razmišljanje o vremenu ili novcu (ili nečemu drugome) i nakon toga dali priliku za varanje. U svim su eksperimentima sudionici koji su morali razmišljati o novcu više varali, dok su sudionici koji su morali razmišljati o vremenu varali manje. Razmišljanje o vremenu tjera ljude da razmišljaju o sebi i svojoj vlastitoj slici što ih potiče na pošteno ponašanje.

ZAKLJUČCI

Mnogi predlažu skraćenje radnog vremena zbog brojnih razloga. Ovaj pregled argumenata odražava različitost ciljeva i razloga zbog čega ljudi žele raditi kraće (ili žele da drugi ljudi rade kraće). Dok neki brane skraćenje radnog vremena u kontekstu poboljšanja javnog zdravlja, omogućavanja ljudima da slobodno koriste vrijeme i budu kreativni, drugi se fokusiraju na veću zaposlenost i produktivnost. Treći pak vide skraćenje radnog vremena kao neizbježnu posljedicu gospodarstva koje mora usporiti ako želimo spasiti planet i izbjeći klimatske promjene.

Očito je kako svi spomenuti argumenti nisu međusobno kompatibilni. Poticanje produktivnosti kroz skraćenje radnog vremena ne ide uz želju za izgradnjom održivog gospodarstva ili čak preraspodjelom zaposlenosti. Fokus na rodnoj ravnopravnosti i omogućavanje ženama više posla zbog skraćenog radnog vremena možda se kosi s težnjom za izgradnjom društva koje je manje usmjereno prema radu.

Stoga je vrlo vjerojatno kako će se učinci skraćanja radnog vremena razlikovati ovisno o tome tko ga provodi, zbog kojih razloga i kako. Oblik skraćanja radnog vremena bi uistinu mogao biti važniji faktor od samog skraćanja.

Taj oblik, konture i značajke različitih skraćanja radnog vremena detaljnije su predstavljeni u sljedećem poglavlju.

POGLAVLJE 3

KAKO BISMO TREBALI ORGANIZIRATI SKRAĆENJE RADNOG VREMENA?

Ovisno o fokusu i cilju skraćanja, njegov bi se oblik mogao uvelike razlikovati. A provedba skraćanja radnog vremena u praksi određuje može li postići navedene i druge ciljeve. Kao što su rekli Cette i Taddei (1994.): „Važnije od samog skraćanja su mjere koje se uvedu nakon skraćanja radnog vremena.”

U ovom ćemo poglavlju vidjeti različite oblike skraćanja radnog vremena tako što ćemo (na umjetni način) rascjepkati različite odluke koje se mogu donijeti pri oblikovanju skraćanja radnog vremena.

KOLIKO SKRATITI RADNO VRIJEME?

Najočitija odluka koju treba donijeti u vezi sa skraćanjem radnog vremena postavlja pitanje: koliko želite skratiti radno vrijeme? Je li cilj radni tjedan od 35, 32, 31 sat ili još kraći? Ovisno o veličini skraćanja, učinak na prethodno spomenuta područja bit će veći ili manji.

U brojnim slučajevima učinak skraćanja radnog vremena na zapošljavanje ovisi o stupnju u kojem poduzeća zapošljavaju nove radnike kako bi kompenzirala skraćeno radno vrijeme, ili o tome hoće li radnici morati obavljati istu količinu posla u kraćem vremenskom razdoblju. Gledano iz ove perspektive, potrebno je značajno skraćanje kako bi natjeralo poduzeća da razmisle o organizaciji rada i zaposle dodatne radnike.

S druge strane, manje skraćnje bi moglo biti poželjnije jer manje remeti organizaciju rada. To znači da bi troškovi mogli biti manji, pa bi se stoga skraćnje moglo lakše provesti.

Gledano iz rodne perspektive, može se napraviti sličan kompromis. Malo skraćnje radnog vremena nije dovoljno kako bi potaknulo žene da se odluče na rad s punim umjesto na rad s nepunim radnim vremenom, niti je dovoljno da promijeni uloge u obiteljskim obavezama, ali bi moglo znatno pomoći radnicama da bolje uravnoteže plaćeni i neplaćeni rad.

U praksi se mogu pronaći primjeri radikalnog i postupnog skraćnja radnog vremena. Dok se radikalno skraćnje uglavnom susreće na razini poduzeća (Volkswagen, Kellogg, itd.), postupno skraćnje obično vidimo na razini sektora ili države. Nedostatak je skraćnja radnog vremena u malim koracima na nacionalnoj ili sektorskoj razini što može imati slab utjecaj na stvarno radno vrijeme u poduzećima (vidi sljedeći primjer).

NIZOZEMSKA, SKRAĆENJE RADNOG VREMENA KOJE TO NIJE BILO

Nizozemski socijalni partneri su 1982. godine reagirali na duboku gospodarsku krizu poznatim „Sporazumom iz Wassenaara“. Sporazum je predviđao manje plaće i kraće radno vrijeme. Sektorskim je ugovorima radni tjedan od 40 sati skraćen na 38 sati, uglavnom kroz dodjelu dodatnih slobodnih dana. To službeno skraćnje radnog vremena nije, međutim, postalo stvarno skraćnje radnog vremena. Prema De Beeru (2012.), povećanje neplaćenog prekovremenog rada možda je ograničilo učinke skraćnja radnog vremena. Drugim riječima, malo skraćnje službenog radnog vremena ne znači nužno učinkovito smanjenje vremena kojeg radnici provedu na poslu. Stoga je ova mjera bila neučinkovita i u vezi s preraspodjelom zaposlenosti ili olakšanja trostrukog tereta za žene.

SKRAĆENJE RADNOG VREMENA U JEDNOM POTEZU ILI POSTUPNO?

Slična ali različita odluka odnosi se na vremenski rok za usvajanje skraćenog radnog vremena. Može se odabrati radikalni pristup kojim se radno vrijeme odmah skraćuje na željenu razinu, ili sporiji pristup kojim se skraćnje radnog vremena uvodi korak po korak.

Radikalno skraćnje radnog vremena ima nekoliko prednosti. Prisililo bi poduzeća i obitelji da preoblikuju tradiciju. Poduzeća bi morala reorganizirati svoju proizvodnju, a to bi moglo rezultirati učinkovitijom organizacijom rada i smanjiti intenzitet rada. Obitelji bi odmah bile suočene s dodatnim slobodnim vremenom, što bi moglo potaknuti muškarce i žene da preispitaju svoje uloge u kućanstvu. Isto vrijedi i za razinu društva jer bi dodatna količina slobodnog vremena mogla potaknuti društva da razmisle o obrascima potrošnje, a to bi pak bilo korisno u smislu održivosti.

Problem s radikalnim skraćnjem je u tome što bi se trošak (vidi str. 19–20) odmah osjetio, čime bi se smanjila izvedivost skraćnja radnog vremena u kratkom roku. Istodobno, postoje argumenti kako je bolje postupno uvoditi promjene u obiteljskim ulogama, te organizaciji rada i društva kako bi se izbjegli poremećaji i konfuzija. Isto vrijedi i za poduzeća. Postupno skraćnje radnog vremena moglo bi omogućiti razmatranje organizacije rada metodom pokušaja i pogrešaka.

Uz promjenjivi stupanj složenosti i pouzdanosti učinaka skraćanja radnog vremena na, primjerice, održivost gospodarstva, Ashford i Kallis (2013.) predlažu da se „skraćenje radnog vremena u početku [treba] uvoditi postupno kao privremena mjera suzbijanja nezaposlenosti i s vremenom poboljšavati metodom pokušaja i pogrešaka uz uvođenje drugih strukturalnih promjena”.

EVOLUCIJA U ŠVEDSKOJ: RADITI 30 MINUTA KRAĆE KROZ TRI GODINE

Radno vrijeme u sektoru metala je 2001. godine skraćeno 30 minuta tjedno za radnike koji rade po danu i 36 minuta za radnike koji rade u dvije smjene. Skraćenje se trebalo provesti do 2004. godine i skratilo je godišnje radno vrijeme za 66 sati. To se skraćenje realiziralo kroz kolektivni ugovor kojim se puno radno vrijeme skratilo na 38,6 sati tjedno (Berg, 2001.).

KORAK PO KORAK DO RADNOG TJEDNA OD 35 SATI U NJEMAČKOM SEKTORU METALA

Nakon otprilike sedam tjedana štrajka 1984. godine, njemački sindikat zaposlenih u sektoru metala, IG Metall, u pregovorima je postigao postupno uvođenje radnog tjedna od 35 sati. Kroz nekoliko bi se koraka radno vrijeme u tom sektoru skratilo s 39 sati tjedno u 1984. godini na 35 sati tjedno u 1995. godini. Sporazum je sadržavao odredbe o zadržavanju razine zaposlenosti i predviđao djelomičnu nadoknadu plaće. IG Metall je također obećao kako neće imati drugih zahtjeva u vezi s pitanjem radnog vremena do 2000. godine, a u regulaciju radnog vremena uvedena je veća fleksibilnost. Takvo skraćenje radnog vremena preslikano je u druge sektore, ali uglavnom u manjoj mjeri (Bispinck, 2006.). Prema nekim je istraživanjima to skraćenje zaslužno za stvaranje značajnoga broja novih radnih mjesta: do 20 posto svih radnih mjesta otvorenih u razdoblju primjene skraćenog radnog vremena (Messenger i Ghosheh, 2013.: 13).

SKRAĆENJE RADNOGA DANA, TJEDNA, MJESECA, GODINE ILI VIJEKA?

Radno vrijeme može se mjeriti na nekoliko načina, a skraćenje radnog vremena može se organizirati uz različite referentne sustave. Radno se vrijeme tradicionalno računa na sljedećim razinama: dnevno, tjedno, mjesečno, godišnje i tijekom života.

Skraćenje radnog vremena to odražava i može poprimiti sljedeće oblike:

- kraći radni dan: npr. radni dan od šest sati;
- kraći radni tjedan: npr. radni tjedan od četiri dana; rad s nepunim radnim vremenom;
- kraći radni mjesec: npr. tri tjedna u kojima se radi šest dana, a zatim slijedi jedan slobodni tjedan;
- kraća radna godina: npr. više godišnjeg odmora;
- kraći radni vijek: npr. ranije umirovljenje, pauze u karijeri, roditeljski dopust.

Ovisno o pristupu provedbe skraćenog radnog vremena, njegovi se učinci na spolove, zapošljavanje, održivost i ostala pitanja mogu znatno razlikovati. Netko bi, primjerice, mogao tvrditi kako bi radni dan od šest sati ili radni tjedan od četiri dana bio koristan za uravnoteženje poslovnog i privatnog života jer bi tako roditelji mogli svakodnevno provoditi više vremena sa svojom djecom. Međutim, nekim bi roditeljima bilo draže skraćenje radnog vremena koje uključuje više godišnjeg odmora jer bi tako mogli provoditi više vremena sa svojom djecom za vrijeme školskih praznika.

U smislu zapošljavanja, vjerojatnije je kako bi radni dan od šest sati rezultirao intenzifikacijom rada nego, primjerice, uspostavom sustava s periodičnim slobodnim tjednima u kojima bi se zapošljavala zamjena. Nasuprot tome, dulji plaćeni odmor bi u nekim sektorima mogao rezultirati razdobljima kolektivne zatvorenosti, čime bi se smanjila gospodarska aktivnost sektora i ne bi došlo do željenog učinka na zapošljavanje.

Slično tome, ako je cilj produžiti radni vijek, radno se vrijeme ne bi trebalo skraćivati uvođenjem sustava za ranije umirovljenje. Bilo bi razboritije omogućiti pauze u karijeri ili duži roditeljski dopust. Na taj bi se način ljudima omogućilo dulje aktivno sudjelovanje na tržištu rada.

U slučaju radnog tjedna od 35 sati u Francuskoj, izabrano je pragmatično rješenje ovoga problema. Zakon je uveo načelo radnog tjedna od 35 sati, ali su socijalni partneri na razini poduzeća dobili ovlasti za pregovaranje i dogovaranje oko toga kako organizirati skraćenje radnog vremena. Tamo gdje je postignut dogovor, poduzeća su čak mogla skratiti radno vrijeme tijekom godine i omogućiti duži godišnji odmor svojim zaposlenicima.

DEVEDESETIH SE GODINA PREFERIRALO SKRAĆENJE RADNOG TJEDNA

Prema izvještaju Eurofounda (Taddei, 1998.: 41) temeljenom na istraživanjima u Belgiji, Njemačkoj, Francuskoj, Švedskoj i Nizozemskoj, za većinu je poduzeća tjedan bio referentno razdoblje pri skraćivanju radnog vremena. Međutim, u stvarnoj je provedbi uočen veliki stupanj fleksibilnosti, pa čak i korištenja takozvane „banke vremena“ u kojoj su radnici mogli čuvati odrađene sate za druga razdoblja tijekom godine.

Treba naglasiti kako je bilo prijedloga koji su zastupali rad u „**komprimiranom radnom tjednu**“. Prema tom bi scenariju postojeće tjedno radno vrijeme ostalo nepromijenjeno ali bi se odradilo u četiri, a ne u pet dana (npr. u slučaju radnog tjedna od 38 sati: četiri radna dana u kojima bi se radilo 9,5 sati nakon čega bi uslijedila tri slobodna dana). Različita istraživanja i primjeri pokazuju kako radno vrijeme komprimirano na takav način nije dobro za radnike općenito, posebice za žene (Tucker i Folkard, 2012.).

TKO BI TO TREBAO PLATITI?

Skraćenje radnog vremena dolazi uz ekonomski trošak. Ovisno o tome kako je organizirano, troškovi se mogu pokriti na različite načine. U daljnjem tekstu dajemo i shematski prikaz kako se mogu pokriti troškovi skraćanja radnog vremena i tko će ih snositi (vidi Sliku 17).

RADNICI, POSLODAVCI ILI DRŽAVA?

Kao prvo, **radnici** mogu platiti trošak skraćanja radnog vremena na nekoliko načina. Najizvorniji način na koji radnici mogu sudjelovati u trošku je sudjelovanje svojim plaćama. U ovom se slučaju plaće radnika smanjuju proporcionalno skraćanju radnog vremena. Manje drastična verzija je kada radnici plaćaju tijekom dužeg vremenskog razdoblja u kojem je ispregovavano

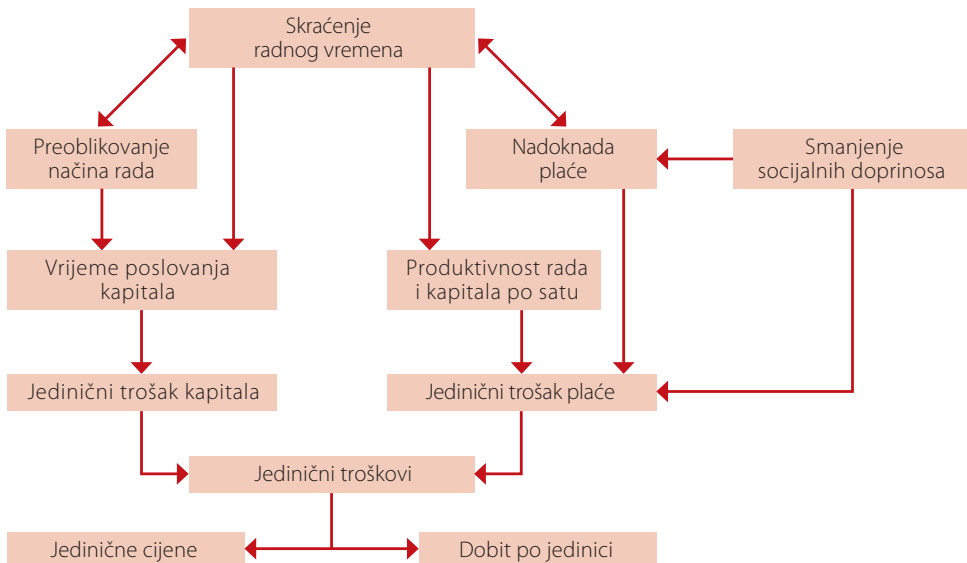
zamrzavanje plaća. U ovom slučaju plaće ostaju na istoj razini i ne rastu unatoč porastu produktivnosti. Takvo zamrzavanje plaća predstavlja kratkoročno povećanje plaća, ali bi dugoročno moglo biti ograničavanje plaća.

Radnici mogu platiti skraćenje radnog vremena i na načine koji ne uključuju plaću. Primjerice, posao se može intenzivirati kako bi radnici proizvodili više u kraćem vremenu. Isto tako, radno se vrijeme može organizirati fleksibilnije kako bi se, primjerice, omogućilo duže razdoblje iskorištenosti kapitala uvođenjem različitih smjena (vidi str. 20). Za duže vrijeme poslovanja koriste se strojevi, čime se povećava produktivnost, a jedinični troškovi ostaju nepromijenjeni.

Scenarij u kojem radnici plaćaju ima nekoliko negativnih posljedica. Smanjenje (ili zamrzavanje plaće) moglo bi stvoriti velike financijske probleme radnicima pri dnu ljestvice primanja. Povećanje intenziteta rada moglo bi se negativno odraziti na zdravlje radnika, a slično se može reći i za veću fleksibilnost radnog vremena. U pregledu skraćanja radnog vremena tijekom devedesetih godina Taddei (1998.) je primijetio da su radnici mogli dogovoriti stabilnost plaće ako su učinili ustupke koji uvelike koriste organizaciji (npr. duže vrijeme poslovanja poduzeća).

Kao drugo, trošak skraćanja radnog vremena mogu snositi **poslodavci**. U ovom bi slučaju plaće ostale iste, a skratilo bi se radno vrijeme. Time bi se povećao trošak proizvodnje koji bi se mogao kompenzirati (1) manjom dobiti, (2) višim cijenama i manjom proizvodnjom. Gledano dugoročno, veći troškovi rada mogli bi biti poticaj poslodavcima da ulože u tehnologije koje štede rad (strojeve). Izbor poslodavaca ovisi o sveukupnoj profitabilnosti poduzeća, elastičnosti cijena proizvoda i mogućnosti ulaganja u kapitalne proizvode koji štede rad.

Slika 17 Troškovi vezani za skraćenje radnog vremena



Scenarij u kojemu poslodavci plaćaju skraćenje radnog vremena također ima nekoliko potencijalnih nedostataka. Na tržištima osjetljivim na cijene, povećanje cijena može imati ozbiljne učinke na potražnju za proizvodima i konkurentnost poduzeća. Nadalje, manja dobit mogla bi potaknuti poduzeća na preseljenje proizvodnje ili ograničavanje budućih investicija. S druge se strane tvrdi kako bi skraćenje radnog vremena moglo pridonijeti uravnoteženju sve veće nejednake raspodjele dobiti između kapitala i rada.

I kao treće, **država** bi mogla platiti skraćenje radnog vremena tako što bi smanjila iznos doprinosa za socijalno osiguranje. Država bi omogućila plaćanje manjeg iznosa doprinosa radnika za socijalno osiguranje kako bi osigurala da nadoknada plaće ne rezultira dodatnim troškovima za poslodavce. Država bi isto tako mogla smanjiti doprinose poslodavaca i na taj bi se način kompenzirali veći troškovi rada.

Nedostatak ovoga scenarija u kojemu država plaća kroz smanjenje doprinosa za socijalno osiguranje jest u tome što se smanjuje financijska osnova za socijalno osiguranje. U državama gdje su plaće i ostale beneficije proporcionalne bruto plaći, smanjenje doprinosa radnika moglo bi se negativno odraziti na buduća primanja radnika. Nadalje, takva strategija povećava pritisak na državni proračun. Pobornici skraćanja radnog vremena tvrde kako bi se taj pritisak mogao smanjiti kroz nekoliko područja potencijalnog povrata kao što su manja socijalna davanja i veći doprinosi za socijalno osiguranje zbog porasta zaposlenosti.

SVI PLAĆAJU: BELGIJSKI SPORAZUMI 5-3-3

Između 1983. i 1984. godine sindikati i poslodavci su počeli raditi na takozvanim sporazumima 5-3-3. Ti su sporazumi sadržavali skraćenje radnog vremena od pet posto u zamjenu za ograničeni porast plaća od tri posto (uključujući indeksaciju) i smanjenje doprinosa poslodavaca od tri posto. Ovaj je sustav pokušao podijeliti trošak skraćanja radnog vremena među trima stranama.

NEKA POSLODAVAC PLATI. PROBLEM UDJELA PLAĆE

Otprilike od 1980.-ih godina, rast plaća u SAD-u, UK i (u manjoj mjeri) ostalim državama EU više ne prati porast produktivnosti. Prije toga bi, ako se proizvede više u istom vremenskom razdoblju, dio zarade išao radnicima (u obliku većih plaća), a dio poslodavcu (u obliku veće dobiti). Dio koji ide radnicima, udio plaće, već se desetljećima smanjuje. Neki istraživači kao što je Özlem Onaran (2015.), smatraju kako je to smanjenje zaslužno za slabiji i nepravilniji rast. Plaće nisu samo trošak, već izvor potražnje. Plaće koje stagniraju stoga uzrokuju stagnaciju potražnje. Jedna od intervencija koju predlažu politike za obrtanje toga trenda je „znatno skraćenje radnog vremena paralelno s povijesnim rastom produktivnosti (...) bez gubitka plaća, posebice u slučaju radnika s nižim i srednjim primanjima, što podrazumijeva porast satnice kao i udjela plaća” (Onaran, 2015.: 28). Slično tome Husson (2015.) tvrdi kako je rast udjela plaća (te posljedni porast nezaposlenosti i financijalizacije ekonomije) posljedica nedovoljnog skraćanja radnog vremena. Stoga zagovara radikalno skraćenje radnog vremena koje bi moglo uravnotežiti raspodjelu prihoda i vratiti kapitalu radu.

Ostaje pitanje: bi li takvo skraćenje radnog vremena (pa stoga i implicitno povećanje plaća) rezultiralo povećanjem udjela plaća? To bi značilo da poslodavci reagiraju prihvaćanjem manje dobiti i ne pribjegavaju drugim strategijama kao što su povećanje cijena, smanjenje proizvodnje ili radikalno mijenjanje radnika strojevima.

NITKO NE TREBA PLAĆATI

Glavni izazov u oblikovanju skraćenja radnog vremena jest pronalaženje rješenja kojim **ni jedna strana ne bi plaćala nikakve troškove**. To se može postići na nekoliko načina. Ako se skraćanjem radnog vremena smanjuje broj nesreća na radu, to smanjuje troškove za sve strane. Ako skraćenje radnog vremena sprječava dugotrajnu odsutnost uzrokovanu iscrpljenošću, to je ponovno korisno za sve strane. Isto vrijedi i za smanjenje kratkih izostanaka s posla. Pozitivni učinci na zdravlje predstavljaju dobitak za sve kojim bi se moglo platiti skraćenje (ili barem značajno smanjiti njegov trošak).

Uz učinke na zdravlje, skraćenje radnog vremena također bi se moglo financirati iz povećanja **produktivnosti**. Raditi pametnije, a ne raditi više. Kao što je bilo riječi u Poglavlju 2, str. 41, povećanje produktivnosti moglo bi smanjiti ukupne troškove, ali bi isto tako moglo smanjiti i mogući učinak na zapošljavanje.

Treći mogući način (djelomičnog) financiranja skraćenja radnog vremena je kroz maksimizaciju učinka **ekonomskog povrata**. Skraćenje radnog vremena koje potiče zapošljavanje (1) smanjit će iznos naknade za nezaposlenost koji isplaćuju države, (2) povisiti će povrat poreza poduzeća kroz poreze na dohodak, (3) povećati kupovnu moć i potrošnju u gospodarstvu.

Ostaje pitanje: mogu li (i kako) ove situacije u kojima dobivaju svi – radnici, poslodavci i država – generirati uštede i zaradu iz koje se u potpunosti može financirati skraćenje radnog vremena?

KOLIKO TREBA PLATITI: BRUTO TROŠKOVI NASPRAM NETO TROŠKOVA

Osmišljen je i na različite načine financiran veliki broj eksperimenata o skraćanju radnog vremena. Oni nam pokazuju obujam rješenja u kojima svi dobivaju, te kako smanjiti ili barem ograničiti troškove za uključene strane.

Radni tjedan od 35 sati u Francuskoj o kojemu se detaljnije raspravljalo u Poglavlju 2, str. 31, financiran je iz kombinacije poreznih olakšica, zamrzavanja plaće i povećanja organizacijske učinkovitosti. Većinu tereta ipak je snosila država u obliku smanjenja doprinosa za socijalno osiguranje. Prema evaluacijskom izvještaju francuske Nacionalne skupštine (Assemblée Nationale, 2014.: 105–113), ukupni troškovi te politike iznose između 11 i 13 milijardi eura. Međutim, uzimajući u obzir učinke ekonomskog povrata, neto iznos troškova procjenjuje se na 2,5 milijardi eura.

Trošak eksperimenta sa **šestosatnim radnim danom u švedskoj ustanovi za skrb o starijima** provela je lokalna vlast koja je osigurala potpore za novo zapošljavanje kao nadoknadu za izgubljeno radno vrijeme. U ovom je slučaju bruto trošak tijekom 23 mjeseca trajanja eksperimenta iznosio 12,5 milijuna švedskih kruna. Uzimajući u obzir ekonomske povrate, poput uštede na naknadi za nezaposlene, ukupan neto iznos procjenjuje se na 6,5 milijuna švedskih kruna. Procjena ne uzima u obzir manji broj izostanaka s posla, povećanje prihoda kroz porez na dohodak i ostale koristi koje se ne mogu procijeniti. Problem s ovim eksperimentom je u tome što je trošak snosila lokalna vlast u obliku potpora, a neki se ekonomski povrti realiziraju na nacionalnoj razini.

SKRATITI RADNO VRIJEME RADNICIMA I PRODUŽITI VRIJEME POSLOVANJA?

Jedan od načina pokušaja usklađivanja skraćivanja radnog vremena sa stabilnim plaćama i stabilnim troškovima za poslodavce je istodobno produženje vremena poslovanja poduzeća. U industrijskim bi poduzećima uvođenje sustava u kojemu se više koriste strojevi možda moglo smanjiti jedinične troškove proizvodnje. Tako bi duže vrijeme poslovanja rezultiralo sveukupnim porastom proizvodnje, čime bi se financirale veće satnice i istodobno držali troškovi pod kontrolom.

U neindustrijskim je okruženjima također zamislivo produženje vremena poslovanja. U tom bi se slučaju usluge mogle pružati tijekom dužeg dnevnog razdoblja. Međutim, da bi se financiralo skraćivanje radnog vremena, takvo duže vrijeme poslovanja moralo bi biti popraćeno proporcionalno većoj potražnji za uslugama. To je možda teško ostvarivo u sektorima usluga (Bosch i Lehndorff, 2001.).

Taddei (1998.: 55) je analizirao projekte skraćivanja radnog vremena 80.-ih i 90.-ih godina prošloga stoljeća, te otkrio kako je paralelno produženje vremena poslovanja bio adut u raspravama o skraćivanju radnog vremena. Nadalje, u Francuskoj su brojna skraćivanja radnog vremena uvedena upravo na zahtjev uprave poduzeća jer je uprava htjela produžiti vrijeme poslovanja industrije. Također u sektoru javnih usluga, potražnja za pružanjem usluga u večernjim satima ili vikendom često je morala biti popraćena sveukupnim skraćivanjem radnog vremena kako bi bila prihvatljiva zaposlenima.

Iako bi produženje vremena poslovanja moglo biti rješenje na pitanje „tko plaća“, ono može imati negativne posljedice na sveukupnu kvalitetu rada u poduzećima. Rad u smjenama, rad navečer i vikendom imaju izražen društveni i zdravstveni učinak na radnike. U tom bi slučaju ipak radnici „plaćali“ skraćivanje radnog vremena svojim zdravljem ili dobrobiti.

EKSPERIMENTI 6+6 U FINSKOJ

Devedesetih se godina prošloga stoljeća u Finskoj počelo eksperimentirati s kombinacijom kraćeg radnog vremena (šest sati dnevno) i duljeg vremena poslovanja (dvanaest sati dnevno). Eksperimente je potakao profesor Seppänen koji je predložio model 6+6 kako bi uskladio zahtjeve radnika za kraćim radnim vremenom, zahtjeve poslodavaca za većom fleksibilnošću i zahtjeve potrošača za dužim vremenom poslovanja (Peltola, 1998.). Sustav je uveo opći radni dan od dvije smjene: jutarnja smjena od 8 do 14 sati i poslijepodnevna smjena od 14 do 20 sati. Tako je uveden opći radni tjedan od 30 sati. Nakon poduže su rasprave eksperimenti s ovakvim sustavom započeli 1994./1995. godine uz sudjelovanje poduzeća iz privatnog i javnog sektora. U privatnom sektoru nije bilo državnih potpora, dok su u javnom sektoru bila dostupna određena sredstva. Sve u svemu, u tim se jedinicama zaposlenost povećala 30 do 35 posto. Dodatni troškovi u privatnom sektoru pokriveni su zahvaljujući dužem vremenu rada strojeva. Anttila (2005.: 68) izvještava kako su se uvođenjem modela 6+6 u jednom finskom industrijskom postrojenju smanjili jedinični troškovi rada za 17 posto i ograničili troškovi vezani za naknade za prekovremeni rad.

Neke od negativnih posljedica su veći intenzitet rada (Peltola, 1998.), gubitak autonomije nad vremenom (Anttila *et al.*, 2005.), te društvena separacija među radnicima (Anttila *et al.*, 2005.). Usprkos tome, isti autori navode kako su se slične inicijative javljale, primjerice, u Italiji (D'Aloia *et al.*, 2006.: 171).

Međutim, u mnogim su poduzećima i javnim uslugama eksperimenti završili nakon određenog vremena. U nekim je slučajevima razlog bio u tome što se promijenila situacija na tržištu, ali je, barem tako tvrdi Anttila (2005.: 141), glavni razlog bio kulturološki: „Empirijski test s modelom šest plus šest sati pokazao je kako je model tehnički razborit i daje neosporne koristi, ali je i društveno neosjetljiv. (...) Model rada u dvije smjene zahtijevao bi i model društva u dvije smjene.” Radnici su se uistinu opirali radu u kasnijoj smjeni jer se ne poklapa s društvenim normama. Čak i uz nadoknadu čitave plaće, radnicima se činilo kako sustav više pogoduje poslodavcu i klijentima, a manje interesu radnika.

VIŠE KONKURENTNIJAH PODUZEĆA ZAHVALJUJUĆI SUSTAVU 6+6 U ŠVEDSKOJ

Švedska tvornica naočala Essilor se 1994. godine suočila s porastom potražnje koja je prelazila njezine trenutne proizvodne kapacitete. U poduzeću se razmišljalo o zapošljavanju novih radnika i produženju radnog vremena postojećih radnika, ali se time nije uspjelo odgovoriti na zahtjeve potražnje. Zatim su uvedene dvije smjene od po šest sati, čime se radno vrijeme zaposlenika efektivno skratilo za dva sata dnevno. Plaće su ostale na razini radnoga dana od osam sati. Ovom se intervencijom povećao budžet za plaće za 100 posto jer je zaposleno sedam novih radnika. Vrijeme upotrebe strojeva povećalo se za 72 posto (sa 6 na 10,33 sata dnevno). U poduzeću se također eksperimentiralo s uvođenjem timova za samostalno upravljanje i sa sustavom rotacije radnih mjesta (Anttila, 2005.).

U tvornici su uspjeli proizvesti više naočala koristeći istu opremu, a jedinični kapitalni troškovi su se smanjili. Poduzeće je stoga moglo financirati skraćenje radnog vremena zahvaljujući većoj učinkovitosti i boljoj konkurentnosti na tržištu. Nadalje, uspjelo je odgovoriti na zahtjeve kupaca osiguravajući tako svoj položaj na tržištu. Sustavom su bili zadovoljni i radnici i poslodavci. Tradicionalni otpor prema radu u smjenama s vremenom je oslabio jer su smjene bile relativno kratke, plaća je ostala na razini prijašnje plaće za smjene od osam sati, a smanjena je i količina prekovremenog rada (Olsson, 1999.).

KRENUTI S NACIONALNIM ZAKONODAVSTVOM ILI UGOVORIMA NA RAZINI PODUZEĆA?

Način organizacije radnog vremena značajno se razlikuje od države do države. Na razini EU, Direktiva o radnom vremenu propisuje najduže radno vrijeme od 48 sati tjedno. U mnogim državama nacionalno zakonodavstvo ili nacionalni kolektivni ugovori smanjuju najduže radno vrijeme na 40 sati tjedno. U nekim se državama regionalnim zakonodavstvom provode drukčija pravila. Sektorskim se ugovorima radno vrijeme može dodatno skratiti u pojedinim sektorima. Osim toga, pojedina poduzeća mogu kućnim kolektivnim ugovorima uvesti drukčiji raspored radnog vremena, a na razini pojedinca, radno vrijeme radnika može se urediti ugovorom o radu. Težina takvih različitih razina u nekim je državama ograničena dok je u drugima opsežna. U izvještaju Eurofounda (2016.b) navode se četiri različita sustava: čisti propisani, prilagođeni propisani, dogovoreni i jednostrani sustavi.

Način na koji je propisano i razina na kojoj je propisano ograničenje radnog vremena utječu na to kako se radno vrijeme može skratiti. U državama u kojima su važni sektorski ugovori o radnom vremenu opće skraćenje radnog vremena može započeti sektorskim ugovorom koji uvodi novi standard rada s punim radnim vremenom, što se kasnije može prenijeti u nacionalno zakonodavstvo. U državama u kojima nema sektorskog socijalnog dijaloga teško je zamisliti takvu strategiju. U tim bi se slučajevima skraćenje moglo provesti na nacionalnoj razini ili razini poduzeća.

EUROPSKA RAZINA: UDRUŽIVANJE SINDIKATA

Europska federacija metalaca (EMF) je 1998. godine usvojila „Povelju o radnom vremenu“. U njoj se spominje glavni cilj EMF-a i njegovih članica, a to je skraćivanje radnog vremena na 35 sati tjedno. U Povelji se nadalje spominje kako članice ne bi smjele pristati na radno vrijeme koje na godišnjoj razini prelazi 1750 sati (38 sati tjedno), te ne bi trebalo biti više od 100 prekovremenih sati kako bi se izbjeglo natjecanje u snižavanju standarda. Povelja sadrži i mjere za praćenje napretka, te razmjenu iskustava kojima je cilj potaknuti članice na skraćivanje radnog vremena.

Europska federacija sindikata javnih službi (EPSU) je 2000. godine usvojila politiku o radnom vremenu. U tom se dokumentu jasno navodi cilj postizanja radnog tjedna od 35 sati o kojemu bi članice EPSU-a pregovarale na odgovarajućoj razini (EPSU, 2000.). Prema informacijama Europske konfederacije sindikata (ETUC), ova je politika potakla nacionalne članice na pregovore o skraćivanju radnog vremena (ETUC, 2011.).

NACIONALNA RAZINA: MALO SKRAĆENJE U BELGIJI I NIZOZEMSKOJ

U Belgiji je 2003. godine maksimalno tjedno radno vrijeme skraćeno s 39 na 38 sati. Poduzeća i sektori predviđali su ovo smanjenje u kolektivnim ugovorima sklopljenim između 2001. i 2003. godine. U njima je odabran oblik skraćivanja radnog vremena (skraćivanje tjednog radnog vremena, dodatni godišnji odmor, itd.), (FOD WASO, 2017.). Nizozemski poslodavci i predstavnici radnika su 1982. godine usvojili vrlo značajan dokument, Sporazum iz Wassenaara. To je bio odgovor na razdoblje velike nezaposlenosti, a cilj mu je bio riješiti taj problem usporavanjem rasta plaća i skraćivanjem radnog vremena. Nakon potpisivanja toga sporazuma, u mnogim je sektorima uz pomoć kolektivnih ugovora radno vrijeme skraćeno sa 40 na 38 sati tjedno (de Beer, 2012.).

SEKTORSKA RAZINA: 35 SATI U ŠPANJOLSKOM SEKTORU METALA U ASTURIASU

Sektorski kolektivni ugovor za sektor metala u španjolskoj regiji Asturias je 2000. godine „razbio mit“ o radnom tjednu od 35 sati. Radno vrijeme se tijekom razdoblja od četiri godine trebalo skratiti s 38,5 na 35 sati tjedno. Osim skraćivanja radnog vremena, ugovoreno je i povećanje plaća, ali i ukidanje dodatka za staž za novozaposlene i postojeće radnike. Sindikati su se nadali kako će ovakvim dogovorom postaviti primjer za ostale sektore.

RAZINA PODUZEĆA: 38 SATI U ČEŠKOJ

Zakonom je 2004. godine propisano radno vrijeme od 40 sati tjedno. Međutim, u brojnim je kolektivnim ugovorima na razini poduzeća radno vrijeme skraćeno na 38 sati bez nadoknade plaće. Fassman i Cornejova (2006.) izvještavaju kako su se u 2004. godini takve odredbe nalazile u najmanje 94 posto svih kolektivnih ugovora na razini poduzeća.

RAZINA PODUZEĆA: PORTUGALSKI JAVNI SEKTOR IZBJEĞAVA RADNI TJEDAN OD 40 SATI KROZ PREGOVORE NA LOKALNOJ RAZINI

Portugalska je vlada u rujnu 2013. godine donijela zakon kojim se radno vrijeme u javnom sektoru produžuje s 35 na 40 sati tjedno. Prema prvom nacrtu zakona kolektivnim se ugovorima nije moglo regulirati radno vrijeme na povoljniji način. Ta se odredba smatrala neustavnom, pa su sindikati mogli pregovarati o nastavku radnog vremena od 35 sati tjedno s pojedinim tijelima lokalne uprave. Do veljače 2014. godine 145 tijela lokalne uprave, uključujući Lisabon i Porto, potpisalo je takve kolektivne ugovore, čime se pokazalo kako se pregovaranjem na lokalnoj razini može spriječiti produženje radnog vremena u praksi (da Paz Campos Lima, 2014.). Unatoč naporima da spriječe produženje radnog vremena kroz lokalne kolektivne ugovore, portugalski su sindikati ipak smatrali potrebnim sazvati štrajk kojim se zahtijevalo potpuno vraćanje radnog tjedna od 35 sati (da Paz Campos Lima, 2015.). U srpnju 2016. godine portugalska je vlada najavila ponovno vraćanje radnog tjedna od 35 sati u javnom sektoru (The Portugal News, 2016.).

Općenito, razlikujemo šest razina na kojima se može skratiti radno vrijeme: europska, nacionalna, regionalna i sektorska razina, te razina poduzeća i pojedinačna razina. Budući da pojedinačna razina nema veze s „kolektivnim” skraćanjem radnog vremena o tome se raspravlja na drugome mjestu u ovome vodiču (vidi str. 61).

Uspjeh strategije odozdo prema gore u skraćanju radnog vremena ovisi o tome hoće li druga poduzeća, sektori ili države slijediti taj primjer. Drugim riječima, uspjeh ovisi o mogućem **učinku prelijevanja**. Postoje brojni primjeri o prelijevanju na istoj razini (među sektorima), ili u istoj državi (s razine poduzeća na sektorsku razinu). Međutim, u kontekstu Europe, učinak prelijevanja ne bi se trebao zadržati samo na nacionalnoj razini već bi se trebao ravnomjerno proširiti na europsku razinu.

PRELIJEVANJA U PEUGEOTU

Nakon uvođenja radnog tjedna od 35 sati u francuskim tvornicama Peugeotta, 2000. godine su sindikati i uprava Peugeotta u UK počeli pregovarati o sličnom skraćanju radnog vremena. Dogovorili su se o skraćanju s 39 na 36,75 sati tjedno što bi odgovaralo radnom tjednu od 35 sati u Francuskoj (koji ne uključuje pauze). Međutim, skraćenje je bilo paralelno s uvođenjem treće smjene i postavljanjem referentnog razdoblja na godišnju razinu. Ovaj primjer ipak pokazuje kako se obrazac pregovaranja može preslikati i na međunarodnu razinu (Marginson, 2001.).

OBAVEZNO ILI DOBROVOLJNO?

Skraćenje radnog vremena može biti obavezno ili dobrovoljno. U obaveznom sustavu svi radnici, poduzeća i sektori moraju skratiti radno vrijeme na istu mjeru. U dobrovoljnom sustavu skraćenje radnog vremena ovisi o dobrovoljnom pristanku.

Na razini poduzeća, radnici mogu pristati na mogućnost dijeljenja posla (vidi slučaj VRT, str. 77), ili poduzeća mogu dobrovoljno koristiti porezne olakšice kao kompenzaciju za (nedobrovoljno) skraćenje radnog vremena svojih radnika. Naravno, odabir između dobrovoljnog ili obaveznog sustava izravno utječe na rezultate skraćanja radnog vremena.

U dobrovoljnom će sustavu samo dio poduzeća i radnika učinkovito skratiti svoje radno vrijeme, čime bi se mogao smanjiti učinak, te mjere na zapošljavanje. Nadalje, moglo bi doći i do učvršćivanja tradicionalnih rodnih uloga umjesto njihova slabljenja. U dobrovoljnom bi sustavu žene prve mogle odabrati skraćenje radnog vremena.

S druge strane, dobrovoljni je sustav jednostavniji za primjenu i vjerojatno će naići na manji otpor radnika i poslodavaca koji ne žele skratiti radno vrijeme.

DOBROVOLJNO SKRAĆENJE RADNOG VREMENA NA RAZINI PODUZEĆA UZ POTPORU POLITIKE: FRANCUSKI ZAKON ROBIEIN

Francuska je 1996. godine usvojila takozvani zakon Robien kojim se osiguravaju državne potpore poduzećima koja žele skratiti radno vrijeme svojim radnicima. Ovisno o dogovoru sa socijalnim partnerima, poduzeća su mogla dobiti smanjenje doprinosa za socijalno osiguranje koje plaća poslodavac do 50 posto ako su skratili radno vrijeme za najmanje 15 posto. Kompenzacija bi postupno prestajala tijekom šest godina i bila bi manja u slučaju manjeg skraćanja radnog vremena. Plan je imao progresivnu i defenzivnu verziju. U progresivnoj je verziji poduzeće moralo zaposliti dodatne radnike proporcionalno skraćanju radnog vremena. U defenzivnoj je verziji poslodavac morao osigurati sigurnost zaposlenja za određeno dogovoreno razdoblje. Tijekom dvije godine primjene zakona (kasnije je zamijenjen općim skraćanjem radnog vremena), ukupno je sklopljeno 3000 kolektivnih ugovora, čime je spašeno 33.000 radnih mjesta. Zanimljivo je kako je većina sklopljenih ugovora progresivne naravi (Fiole *et al.*, 2002.).

MOGUĆNOST ODABIRA SLOBODNOG VREMENA: ODABIR IZMEĐU NOVCA I VREMENA NA SEKTORSKOJ RAZINI

Austrijski kolektivni ugovor za sektor električne i elektroničke industrije je 2013. godine uključio mogućnost odabira slobodnog vremena (njem. *Freizeitoption*). Time su zaposlenici dobili mogućnost odabira između povećanja plaće od tri posto ili dodatnog slobodnog vremena od pet sati mjesečno (Gerold i Nocker, 2015.). Radnici su mogli birati samo ako je postojao poseban dogovor između radničkog vijeća ili sindikata i uprave dotičnog poduzeća. Ako nije postojao takav dogovor, automatski se primjenjivalo povećanje plaće dogovoreno na sektorskoj razini. Članovi radničkog vijeća smatrali su takav dogovor velikom preprekom. Kratko vremensko razdoblje za ulazak u takav sustav, te nesigurnosti u vezi s provedbom u praksi dovele su do situacije da je 8 do 10 posto radnika koji su imali mogućnost odabira odabralo vrijeme umjesto novca (Gerold i Nocker, 2015.; Soder, 2014.). Detaljno je istraživanje pokazalo: oni koji nisu odabrali dodatno slobodno vrijeme na to su bili potaknuti uglavnom dugoročnim financijskim brigama. Sudionici u istraživanju su više bili zabrinuti zbog utjecaja skraćanja radnog vremena na njihovu mirovinu i buduća primanja nego zbog trenutnoga gubitka prihoda.

DIJELJENJE POSLA U PODUZEĆU ALCAN U KANADI

Poduzeće za obradu aluminija Alcan je 1995. godine postiglo dogovor sa sindikatima u vezi sa spašavanjem radnih mjesta kroz dijeljenje posla. Program je bio poprilično jednostavan. Radnici su pristali na radni tjedan od 40 sati, iako su bili plaćeni samo za 38. Preostali su sati stavljeni na osobni račun i mogli su se iskoristiti kao slobodni dani. Ovim se skraćanjem radnog vremena od pet posto omogućilo ponovno zapošljavanje otpuštenih radnika kao i dodatno zapošljavanje. Sustav potpora na razini države i provincija dodatno je olakšao smanjenje plaće tijekom prve tri godine (Lanoie *et al.*, 2000.). Većina radnika pristala je na takav sustav, čime je omogućeno otvaranje više od 100 novih radnih mjesta (Tremblay, 2003.).

KOLEKTIVNO ILI POJEDINAČNO SKRAĆENJE I PROBLEMI S RADOM NA NEPUNO RADNO VRIJEME

Vjerojatno najvažniji odabir pri donošenju politike o skraćanju radnog vremena je izbor između kolektivnog ili pojedinačnog sustava. U kolektivnim se sustavima odluka o skraćanju radnog vremena donosi na razini poduzeća, sektora, države ili na višoj razini.

U pojedinačnim se sustavima odluka o kraćem radnom vremenu donosi na razini pojedinca ili radnog mjesta. Radnik odlučuje raditi kraće i odabire rad s nepunim radnim vremenom, ili poduzeće odlučuje ponuditi određena radna mjesta na radno vrijeme koje je kraće od punog radnog vremena. Najčešći oblik pojedinačnog skraćanja radnog vremena je rad s nepunim radnim vremenom. U tom se slučaju u principu razlikuje kraći rad s nepunim radnim vremenom (< 20 sati tjedno) i duži rad s nepunim radnim vremenom (> 20 sati tjedno).

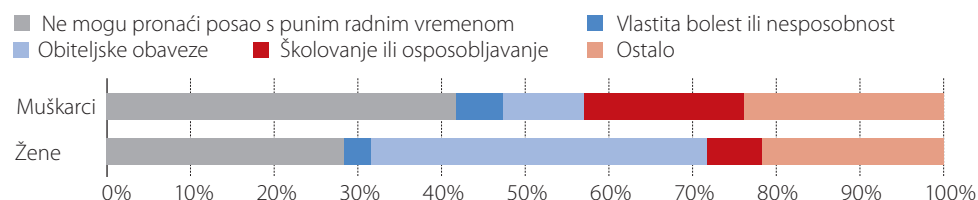
Što mislimo o porastu zapošljavanja na nepuno radno vrijeme? Nekoliko je argumenata u korist takvim pojedinačnim sustavima skraćanja radnog vremena. Zagovaratelji tvrde kako se odluka o broju radnih sati prepušta radniku koji je donosi na temelju svoje obiteljske i prihodovne situacije. Time se ljudima omogućava raditi duže ako to žele i relativno je jasno tko plaća skraćanje radnog vremena – radnik. Nadalje, promicanje pojedinačnog skraćanja radnog vremena u obliku rada s nepunim radnim vremenom moglo bi povećati ukupnu uključenost žena u tržište rada i funkcionirati kao prijelaz do rada s punim radnim vremenom.

Međutim, detaljno ispitivanje tih argumenata u potpunosti mijenja sliku. Prije svega, nije jasno je li odabir rada s nepunim radnim vremenom stvarno slobodan izbor. Slika 18 prikazuje razloge zašto ljudi rade nepuno radno vrijeme, pri čemu je jasno vidljiva razlika između muškaraca i žena. Dok muškarci odabiru rad s nepunim radnim vremenom najčešće zato što ne mogu naći nikakav drugi posao ili zato što se uz rad žele školovati ili osposobljavati, ili imaju druge (nenavedene) razloge, gotovo 40 posto žena odabire rad s nepunim radnim vremenom zbog obiteljskih obaveza. To su, primjerice, briga o djeci i starijim članovima obitelji ili općenito druge obiteljske obaveze. Brojke jasno pokazuju kako u radu s nepunim radnim vremenom prevladavaju žene, a razlog zašto je tome tako najčešće je vezan za druga dva tereta koja žene nose: kućanski poslovi i briga za obitelj. Uzevši u obzir trenutačnu podjelu zadataka između muškaraca i žena, teško se može reći da žene imaju „slobodan” izbor kada svoj poslovni život ograničavaju na rad s nepunim radnim vremenom.

Odabir rada s nepunim radnim vremenom nije neutralan. Ima određene izravne ili neizravne posljedice na rodnu ravnopravnost na tržištu rada. Rad s nepunim radnim vremenom je, naravno, povezan s izravnim smanjenjem prihoda radnika. Međutim, postoji i neizravni učinak na prihod jer većina socijalnih beneficija (zdravstveno i mirovinsko osiguranje, naknada za nezaposlenost) ovisi o prihodu. Ako je prihod manji zbog rada na nepuno radno vrijeme i te će beneficije biti manje.

Nadalje, za zaposlene na nepuno radno vrijeme često se smatra kako su manje motivirani i posvećeni radu. Stoga im se dodjeljuju manje važne uloge u organizaciji; učinak koji je neosporno povezan s rodnom diskriminacijom. Takvim je radnicima također teže uspostaviti guste i bogate mreže u organizaciji jer su često odsutni. Sve to rezultira slabijom **možućnošću napredovanja** zaposlenih na nepuno radno vrijeme (osobito žena) što, naravno, utječe na njihov izravni i neizravni prihod.

Slika 18 Razlozi za rad s nepunim radnim vremenom, EU 19



Izvor: LFS 2015.

POSLODAVCI DRUKČIJE TRETIRAJU ZAPOSLENE NA NEPUNO RADNO VRIJEME

Edwards i Robinson proveli su dva različita istraživanja o skraćanju radnog vremena i njegovu učinku na uključene radnike. Ustanovili su kako je u slučaju policajaca u UK skraćenje radnog vremena, uvedenog na zahtjev zaposlenika zbog obiteljskih obaveza, rezultiralo smanjenjem odgovornosti koju imaju zaposleni na nepuno radno vrijeme (Edwards i Robinson, 1999.). To je povezano s njihovom ograničenom dostupnošću i njihovim ograničavanjem na manje zahtjevne i marginalne uloge, što dovodi do sveukupnog smanjenja intenziteta rada. Slična kvalitativna analiza skraćanja radnog vremena za medicinske sestre u UK otkrila je slične uzorke smanjenja odgovornosti (Edwards i Robinson, 2004.). To podrazumijeva dodjelu sporednih uloga popraćenu ocjenom uprave da su zaposleni na nepuno radno vrijeme manje posvećeni poslu, manje dostupni za rad, posebice u neprikladno vrijeme, te nespremni za prihvaćanje novih zadataka i uloga. Beechey i Perkins (1987.) su u svojoj studiji slučaja u zdravstvenoj ustanovi u UK došli do sličnog zaključka – uprava nije bila voljna zaposliti medicinske sestre na ugovore s nepunim radnim vremenom. Stoga su sestre zaposlene na nepuno radno vrijeme radile u vremenu slabijeg intenziteta posla, noću ili vikendom.

RADI DUŽE I NAPREDUJ

Koristeći podatke iz Njemačke i SAD-a, Bell i Freeman (2001.) su proučavali vezu između dužeg rada i vjerojatnosti napredovanja. Njihovo je istraživanje potvrdilo kako je, uz kontrolu ostalih faktora, deset posto više odrađenih sati povećavalo vjerojatnost napredovanja za četiri posto.

I na kraju, ali ne najmanje važno, budući da su žene primorane na rad s nepunim radnim vremenom, uglavnom će raditi u sektorima otvorenima za rad s nepunim radnim vremenom. U tim su **sektorima** (neprofitne organizacije, osobne usluge) plaće općenito niže, a to, opet, utječe na izravni i neizravni prihod zaposlenih na nepuno radno vrijeme (što su najčešće žene).

Stoga mogućnost skraćanja radnog vremena promoviranjem pojedinačnih sustava i primoravanje ljudi da pojedinačno odabiru rad s nepunim radnim vremenom izgleda kao bezizlazna situacija, pogotovu iz rodne perspektive. Odabir rada s nepunim radnim vremenom u načelu je određen rodnim ulogama, a sam izbor nije neutralan. Smanjuje financijsku nezavisnost žena, smanjuje mogućnosti njihova napredovanja i njihov neizravni prihod, pa bi mogao dobronu produbiti razliku u plaćama među spolovima.

Zbog navedenih razloga brojne feminističke organizacije preferiraju kolektivno skraćenje radnog vremena, čime trošak skraćanja radnog vremena snose različite strane (poslodavci, radnici i država), a ženama se omogućuje stvarni napredak prema uspostavi jednakih poslovnih mogućnosti kao i muškarcima.

Kompromisno bi rješenje bilo poboljšati status zaposlenih na nepuno radno vrijeme. To se može postići ograničenjem gubitka izravnog prihoda povezanog s radom na nepuno radno vrijeme (kroz poreze, propise o jednakoj plaći), prilagodbom sustava socijalnog osiguranja kako bi se osigurala prava za zaposlene na nepuno radno vrijeme (npr. uklanjanje pragova vezanih za broj odrađenih sati), promoviranjem rodno ravnopravnih uloga, osiguranjem neometanog prijelaza iz rada s nepunim u rad s punim radnim vremenom i obrnuto, te nastojanjima usmjerenima na promjenu kulture poduzeća.

POBOLJŠANI RAD S NEPUNIM RADNIM VREMENOM U NIZOZEMSKOJ

Ni u jednoj drugoj zemlji nije rad s nepunim radnim vremenom tako uobičajen kao u Nizozemskoj (više o tome možete pronaći na stranici 28). Nizozemska politika o tržištu rada tome je pridonijela poboljšavši položaj zaposlenih na nepuno radno vrijeme. Zakonom je 1993. godine ukinut prag za pravo na minimalnu plaću i dodatak za godišnji odmor koji je bio vezan za broj sati. Nadalje, 1996. godine zakonom je ukinuta diskriminacija radnika na temelju radnog vremena, čime se osigurao jednak tretman u smislu plaće, naknade za godišnji odmor, bonusa, osposobljavanja i drugih prava (Fouarge i Baaijens, 2006.). Drugim je zakonom 2000. godine uvedeno pravo radnika na traženje skraćanja ili produženja radnog vremena (Visser *et al.*, 2011.). Poslodavci moraju opravdati svoje odbijanje. Sve su te mjere ojačale položaj zaposlenih na nepuno radno vrijeme i potakle ljude da se odluče na takvo zaposlenje. To, međutim, ne znači kako su riješeni svi problemi vezani za rad s nepunim radnim vremenom.

IZBJEGAVANJE RADA S NEPUNIM RADNIM VREMENOM U ŠVEDSKOJ

Uzevši u obzir rodne neravnopravnosti vezane za rad s nepunim radnim vremenom, u Švedskoj su poduzete određene inicijative radi uvođenja „prava na rad s punim radnim vremenom“. Ideja je da radnici koji tri godine rade s nepunim radnim vremenom automatski dobiju pravo na rad s punim radnim vremenom (Thorsen i Brunk, 2009.). Švedska konfederacija sindikata (LO) predložila je ovo pravo u svojim pregovorima (LO, 2010.), ali to još nije rezultiralo nikakvim zakonom na nacionalnoj razini.

DIJELJENJE POSLA

Još individualniji način skraćanja radnog vremena je dijeljenje posla. U tom se slučaju poslodavac odlučuje na prelazak na rad s nepunim radnim vremenom kako bi omogućio da se na preostalo radno vrijeme zaposli još jedna osoba. Drugim riječima, vrijeme provedeno na radnome mjestu dijeli se na više osoba. Dijeljenje posla je zapravo vrsta rada s nepunim radnim vremenom koje je, međutim, zakonski regulirano.

To ima potencijalne prednosti za poslodavce jer može poboljšati produktivnost, smanjiti izostajanje s posla i potaknuti inovacije na poslu zbog različitih perspektiva (Williamson *et al.*, 2015.). Sa stajališta radnika, prednosti uključuju bolje usklađivanje poslovnog i privatnog života uz zadržavanje svog starog položaja. Izazovi i problemi uključuju povećanu potrebu za komunikacijom i koordinacijom, potrebu da se dvoje ljudi međusobno slažu i mogući rast troškova. Što se tiče radnika, dijeljenje posla, baš kao i rad s nepunim radnim vremenom, može ograničavati profesionalno napredovanje.

POLITIKE KOJE PROMOVIRAJU DIJELJENJE POSLA U FINSKOJ

Finska je 1996. godine uvela sustav dijeljenja posla. Sustav je omogućio da radnici, u dogovoru s poslodavcem, mogu skratiti svoje radno vrijeme za 40 do 60 posto. Smanjeni prihod je 50 posto nadoknadila država (tijekom jedne godine), a poslodavac je morao zaposliti nove radnike zbog skraćenog radnog vremena. Peltola (1998.) je revidirao sustav i naveo kako je do kraja 1997. godine 6000 radnika ušlo u sustav. Međutim, jedan od problema bio je taj što je došlo do privremene diskriminacije na temelju plaća između radnika koji su skratili svoje radno vrijeme (i dobili nadoknadu) i radnika koji su zaposleni kako bi popunili preostalo radno vrijeme.

STVARANJE NOVIH ILI ZADRŽAVANJE POSTOJEĆIH RADNIH MJESTA SKRAĆENJEM RADNOG VREMENA?

U detaljnoj analizi politika o skraćanju radnog vremena, mogu se razlikovati defenzivne i progresivne politike: prve su fokusirane na skraćanje radnog vremena kako bi se spasila radna mjesta (spriječila otpuštanja), dok su druge usmjerene na dodatno zapošljavanje.

Brojni primjeri privremenog skraćanja radnog vremena na razini poduzeća imaju izrazito defenzivno značenje, poput slučaja Volkswagen (vidi str. 62). Slično tome, neke su nacionalne politike donijete radi poticanja poduzeća na upotrebu privremenog skraćanja radnog vremena kako bi izbjegle ciklička otpuštanja (npr. *Kurzarbeit* u Njemačkoj, *deeltijdse werkloosheid* u Belgiji). Međutim, ne uvode se sva defenzivna skraćanja radnog vremena kao odgovor na cikličke padove potražnje. Defenzivno skraćanje radnog vremena također može biti dio odgovora na strukturalni pad zaposlenosti u poduzeću, sektoru, državi ili kontinentu (Taddei, 1998.: 33).

TVORNICA KOSICE U SAD-u, ČETVERODNEVNI RADNI TJEDAN ZA SPAŠAVANJE RADNIH MJESTA

Američka čeličana Kosice uvela je 2009. i 2012. godine u svom proizvodnom pogonu privremeni radni tjedan od četiri dana tijekom razdoblja od šest, odnosno jednog mjeseca. Radnici su dobili 60 posto svoje plaće za dane kada nisu radili. Sustav je uveden u dogovoru s lokalnim sindikatima, a cilj mu je bio zaštititi zaposlenost u razdoblju slabe potražnje. Poduzeće je 2012. godine planiralo primjenjivati četverodnevni radni tjedan tijekom dva mjeseca, ali se nakon samo mjesec dana vratilo na uobičajeno radno vrijeme (Cziria, 2012.).

SKRAĆENO RADNO VRIJEME TIJEKOM KRIZE U ŠVEDSKOJ

Za vrijeme gospodarske krize 2008. i 2009. godine, socijalni partneri u Švedskoj pristali su na oblik privremenog skraćanja radnog vremena kojeg su plaćali poslodavci, radnici i država. Time je radnicima omogućeno skraćivanje radnoga vremena za 10 do 60 posto. Plaće su se samo neznatno promijenile, što je rezultat zajedničkih napora poslodavaca i države. Ovim se sustavom poduzećima omogućilo privremeno smanjenje troškova uz zadržavanje radne snage, a mogao se primjenjivati najviše dvanaest mjeseci. Prema sindikatu IF Metall, ovim je sustavom spašeno do 15.000 radnih mjesta. Sustav je 2012. godine dobio trajniju osnovu (Kullander i Halling, 2012.).

Međutim, takvi su defenzivni dogovori riskantni. Kao prvo, ustupci po pitanju plaće u kontekstu trajnog defenzivnog skraćanja radnog vremena mogli bi postati nepovratni dok se radno vrijeme lako može produžiti u kasnijoj fazi. Kao drugo, kod privremenih defenzivnih dogovora, postoji rizik da uprava preuveličava teškoće u poduzeću kako bi dogovorila više ustupaka. Kao treće, vrlo je teško kontrolirati jamstva o sigurnosti zaposlenja: to što nema otpuštanja jedna je stvar, ali što je s prirodnim osipanjem koje se ne zamjenjuje, ili zamjenom radnika u prekranim radnim odnosima?

SKRAĆENJE TIJEKOM NEKOLIKO GODINA ILI ZAUVIJEK?

U bliskoj vezi s prethodnim pitanjem je i ovo pitanje: treba li skraćenje radnog vremena biti trajno ili samo privremeno? Ako je skraćenje radnog vremena odgovor na neposredni i privremeni problem, skraćenje se može ukinuti kada se problem riješi. Stoga je većina defenzivnih skraćjenja radnog vremena na razini poduzeća privremena i nastoje se spasiti radna mjesta u slučaju (nadajmo se privremenog) smanjenja potražnje za proizvodima. Međutim, nisu sve defenzivne mjere na razini poduzeća privremenog značenja kao što pokazuje slučaj s belgijskim zakonom Vande Lanotte (vidi u okviru ispod).

Skraćenje radnog vremena također može biti privremeno, ali ne i defenzivno u vezi sa pitanjem zapošljavanja. Vidjeli smo primjere drastičnog skraćjenja radnog vremena kao odgovor na nestašicu električne energije (vidi str. 37), te Predsjednikov sporazum o ponovnom zapošljavanju (vidi str. 34). Odluka o privremenoj ili trajnoj politici ponajprije ovisi o cilju skraćjenja i ima posljedice u smislu stvarnih učinaka u praksi. Privremena skraćjenja radnog vremena dokazala su svoju učinkovitost u spašavanju radnih mjesta u razdobljima privremenoga gospodarskoga pada (vidi str. 34), a možda su i ublažila utjecaj krize. Ona također ograničavaju troškove poslodavaca i radnika zbog uvođenja takvih sustava. Istodobno, malo je vjerojatno da će privremeni sustavi trajno promijeniti rodne uloge u društvu ili izjednačiti zaposlene žene i muškarce. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života samo se privremeno popravlja, a utjecaj na održivost gospodarstva je slab ili nikakav.

DEFENZIVAN ALI TRAJAN: BELGIJSKI PLAN VANDE LANOTTE

Belgijska je vlada 1. siječnja 1997. godine uvela plan skraćjenja radnog vremena za poduzeća u gospodarskim teškoćama. Ovisno o dogovoru sa sindikatima, poduzeća su mogla skratiti radno vrijeme na najmanje 36 sati u zamjenu za znatno umanjjenje doprinosa poslodavaca za socijalno osiguranje. Ako su poduzeća uvela radni tjedan od 32 sata, smanjenje je bilo proporcionalno veće. Važno je naglasiti kako je skraćenje radnog vremena predviđeno kao trajno (s kolektivnim ugovorom na neodređeno vrijeme), a umanjjenje doprinosa za socijalno osiguranje kao privremeno i trebalo se postupno ukidati tijekom šest godina. Broj poduzeća koja su sudjelovala u defenzivnom dijelu plana (postojao je i progresivni dio) bio je malen zbog kompliciranih postupaka, privremene naravi umanjjenja doprinosa za socijalno osiguranje i nevoljkosti poduzeća da promijene radne i organizacijske rutine.

KRAĆE RADNO VRIJEME ZA SVE ILI SAMO ZA NEKE?

Ako je cilj skraćjenja radnog vremena produžiti radni vijek, donositelji politika često usmjeravaju skraćenje radnog vremena na određene skupine. Stoga su mnoge države uvele sustave u kojima stariji radnici imaju više slobodnih dana. Sa stajališta bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, mnoge su države uspostavile sustave koje mladim majkama omogućuju skraćenje radnog vremena radi brige o djeci.

Takvi se sustavi čine privlačni jer su usmjereni na određeni problem s kojim se suočava određena ciljna skupina (stariji radnici napuštaju tržište rada, majke teško usklađuju posao i odgajanje

djece). Istodobno treba paziti na moguće negativne posljedice. Opće je poznato kako su žene izložene diskriminaciji kada traže posao jednostavno zato što postoji mogućnost da će biti trudne, pa će privremeno morati prestati raditi, ili će nakon toga skratiti radno vrijeme.

Isto se može reći za starije radnike. Iako takva mjera njima povećava izvedivost posla, također im može predstavljati prepreku u pronalaženju (i zadržavanju) radnog mjesta jer poslodavci smatraju kako su stariji radnici skuplji i problematičniji od mladih radnika.

DODATNI SLOBODNI DANI U BELGIJSKOM NEPROFITNOM SEKTORU

Od 2000. godine zaposlenici u belgijskom neprofitnom sektoru dobivaju dodatne slobodne dane ovisno o njihovoj dobi: jedan dan mjesečno za zaposlenike starije od 45 godina, dva dana mjesečno za zaposlenike starije od 50 godina, te tri dana mjesečno za zaposlenike starije od 55 godina. Cilj sustava je učiniti radna mjesta privlačnim i zadržati starije zaposlenike duže vrijeme aktivnim. Nedavna evaluacija sustava pokazuje mješovitu sliku. Iako se većina poslodavaca slaže kako im je takav sustav pomogao u zapošljavanju dobrih kandidata na otvorena radna mjesta, također izvještavaju da im je predstavljao prepreku za zapošljavanje starijih radnika. Što se tiče dužeg rada, većina se poslodavaca slaže kako kraće radno vrijeme pridonosi tome da zaposlenici duže ostanu radno aktivni (Lamberts *et al.*, 2015.).

PROMIJENITI PROPISANO RADNO VRIJEME ILI KULTURU RADNOG VREMENA?

Fokus je dosad uglavnom bio na strukturi radnog vremena (propisani broj radnih sati) i njezinu utjecaju na različite aspekte polemike. Međutim, radno vrijeme nije samo pitanje strukture, već i stvar kulture. Poznate su priče o japanskim ili kineskim radnicima koji rade dok ne umru (*karoshi* i *guolaosi*). I brojne se europske zemlje suočavaju s istom „kulturom dugog radnog vremena”. Posebice se u slučaju rukovodećih funkcija dugo radno vrijeme smatra oblikom statusa čime se naglašava važnost.

Najčešći odgovori na pitanje o dugom radnom vremenu su radno opterećenje, nedostatak radne snage, rad na projektima, uvođenje takozvane horizontalne organizacije, preopterećenje elektronskom poštom, kultura usmjerena na sastanke i povećana potreba za putovanjem (Kodz, 2003.). Osim toga, raširena je i potreba „biti prisutan” kako bi se pokazala posvećenost zaposlenika radu. Osobni kontakt s nadglednikom znatno povećava mogućnosti napredovanja što vodi do takozvanog natjecateljskog prisustva na radnome mjestu (Simpson, 1998.).

Takva kultura nedvojbeno utječe na zdravlje radnika i mogućnosti usklađenja poslovnog i privatnog života i, što nije nevažno, stavlja žene s djecom u izrazito nepovoljan položaj.

Stoga bi skraćivanje radnog vremena bez promjene kulture dugog radnog vremena u nekim dijelovima društva moglo biti poprilično neučinkovito. Uz promjenu strukture radnog vremena potrebna je i prilagodba kulture. Jedan od načina za to je ograničavanje rada izvan radnog vremena. Pravo na isključivanje u Francuskoj (vidi dolje) ide u tom smjeru.

KULTURA RADNOG VREMENA PRODUBLJUJE RODNU NERAVNOPRAVNOST

Sarah Rutherford (2001.) se u zanimljivom istraživanju fokusirala na kulturu dugog radnog vremena i istakla vrijeme kao sredstvo produbljivanja rodne neravnopravnosti. Prikazuje znakovitu sliku u kojoj je za upravu činjenica da netko odlazi kući u 18:30 sati znak kako nema dovoljno posla, u kojoj se sastanci dogovaraju za 18 ili 19 sati, u kojoj se kolege natječu tko će duže ostati u uredu. Uz očite negativne posljedice za zdravlje radnika i kvalitetu njihova života, time se također uvodi rodna podjela radne snage jer žene s djecom, zbog nepromijenjenog tereta kućanskih obaveza, jednostavno ne mogu raditi duže.

Još jedan način utjecanja na kulturu dugog radnog vremena, ili natjecateljskog prisustva na radnome mjestu, vidljiv je u kampanjama usmjerenim protiv običnog prisustva na radnome mjestu. Obično prisustvo na radnome mjestu je kada radnici dolaze na posao iako se ne osjećaju dobro. To je osobito štetno ne samo za dotičnog radnika nego i za druge radnike, poslodavca i društvo u cjelini. Kada radnici dolaze na posao bolesni produžuje se razdoblje bolovanja i virusi se šire po uredu. Stoga poslodavci, vlade i sindikati općenito pozivaju radnike da ostanu kod kuće ako su bolesni.

PRAVO NA ISKLJUČIVANJE U FRANCUSKOJ, 2017.

Uz elektronsku poštu, prijenosna računala i pametne telefone može se raditi gotovo uvijek i svugdje. Time se stavlja trajni pritisak na radnike i može dovesti do iscrpljenosti. Za zaustavljanje ovog trenda i za bolje razgraničenje privatnog i poslovnog života, francusko je zakonodavstvo uvelo „pravo na isključivanje“. Na to se pravo može pozvati kada poslodavci tjeraju zaposlenike da odgovaraju na poslovnu elektroničku poštu izvan radnog vremena. Cilj mu je promijeniti kulturu stalne povezanosti i pripravnosti za rad.

KULTURA I SKRAĆENJE RADNOG VREMENA: PROPAST RADNOG DANA OD ŠEST SATI U TVORNICI KELLOGG

U tvornici Kellogg, u Battle Creeku, u saveznoj državi Michigan, 1930. godine promijenjena je politika o radnom vremenu, tako što je ukupno dnevno radno vrijeme skraćeno na šest sati. Umjesto sustava s tri smjene po osam sati uveden je sustav s četiri smjene po šest sati u nadi da će se u razdoblju Velike gospodarske krize otvoriti nova radna mjesta. Eksperiment su entuzijastično pozdravili radnici, sindikalni čelnici, političari i poslovni ljudi. Tijekom sljedećih je godina, međutim, radni dan od šest sati ukidan odjel po odjel. Posljednjih 530 radnika koji su radili šest sati dnevno su popustili 1985. godine kada je eksperiment službeno završio. Zašto je propao radni dan od šest sati? Postoje, naravno, različita objašnjenja, ali Hunnicutt (1996.) posebice ističe kulturološki problem: „Potreba da se radi na, puno radno vrijeme“ kulturološki je rezultat klasne i rodne borbe“ (1996.: 6). Klasni element odnosi se na promjenu stava uprave prema skraćanju radnog vremena od početne potpore prema otvorenom neprijateljstvu. Rodni element jednako je zanimljiv. Naime, muški su radnici zagovarali povratak na radni dan od osam sati. Radni dan od šest sati decentralizirao je položaj rada u društvu, te time potkopao položaj muškarca u obitelji. Osim toga, pojava televizije smanjila je entuzijazam zbog zajedničkih aktivnosti u slobodno vrijeme. Slobodno vrijeme postalo je individualnije i zapravo manje vrijedno. Zbog pritiska uprave, rodni odnosa i primjene aktivnosti u slobodno vrijeme, zagovaratelji radnog dana od šest sati konstantno su gubili bitke dok na kraju nisu izgubili i rat.

Isto vrijedi i za natjecateljsko prisustvo na radnome mjestu. Štetan je za zdravlje i slabi produktivnost, potiče i druge radnike da ostaju duže na poslu, te može smanjiti sposobnost za rad kasnije u životu. Za korist svih nas, treba ići kući kada završi radno vrijeme. Neka poduzeća kao što je Patagonia su, izgleda, to shvatila, pa zaključavaju vrata na kraju radnog vremena kako bi natjerali radnike da prestanu raditi (Quan, 2015.).

ZAKLJUČCI

Sve je u detaljima. Zagovaranje skraćanja radnog vremena jedna je stvar, a dogovor o obliku skraćanja potpuno druga. Kao što je jasno naglašeno, treba donijeti brojne odluke pri oblikovanju skraćanja radnog vremena, a sve utječu na stvarne ishode skraćanja.

Nasreću, provedeni su brojni eksperimenti i svi su bili različiti. Ni jedno skraćanje radnog vremena nije isto. Iz ovih eksperimenata možemo učiti kako oblikovati skraćanje radnog vremena usmjereno na praktične potrebe naših poduzeća, sektora, država i društava.

Kao daljnje smjernice za one koji nastoje uvesti skraćanje radnog vremena, u sljedećem se poglavlju detaljnije raspravlja o pet različitih slučajeva skraćanja radnog vremena u smislu ciljeva, oblika i rezultata.

POGLAVLJE 4

KAKO SU TO PROVELI: PRIMJERI SKRAĆENJA RADNOG VREMENA

NIZOZEMSKA

Olivier Pintelon i Stan De Spiegelaere

Nizozemski tjedan od 30 sati ili „gospodarstvo s nepunim radnim vremenom“

- Kada: 1980. – 2017.
- Individualno i dobrovoljno: masovno zapošljavanje na nepuno radno vrijeme
- Plaćaju radnici (kroz gubitak plaće)

Sa 76 posto žena zaposlenih na nepuno radno vrijeme, Nizozemska se uvelike razlikuje od ostalih zemalja, te je najbolji (i jedini?) primjer pojedinačnog skraćivanja radnog vremena u velikim razmjerima. Veliki udio zaposlenih na nepuno radno vrijeme rezultira prosječnim radnim tjednom od 30 sati (ako u obzir uzmemo sve radnike koji rade puno i nepuno radno vrijeme). Drugim riječima, Nizozemska je postigla radni tjedan od četiri dana kroz pojedinačno, a ne kolektivno skraćivanje radnog vremena.

KAKO SU DOŠLI DO TOGA?

Ova evolucija započinje sklapanjem Sporazuma iz Wassenaara 1982. godine. Suočeni s visokom i postojanom nezaposlenošću, nizozemski su sindikati prihvatili ograničavanje plaća u zamjenu za (skromno) skraćivanje radnog vremena. No to se

skraćenje radnog vremena nije realiziralo. Službena evolucija s 40 na 38 sati tjedno nikad nije bila u potpunosti provedena (De Beer, 2012.). Sporazum iz 1982. godine je, međutim, omogućio dugoročno ograničenje plaća, što je bio drugi dio sporazuma.

Istodobno se broj radnih mjesta na nepuno radno vrijeme drastično povećao tijekom 80.-ih i 90.-ih godina dvadesetoga stoljeća. Nizozemsko tržište rada postalo je prvo „gospodarstvo s nepunim radnim vremenom” u svijetu (Visser, 2002.). Teško je objasniti osobiti porast rada s nepunim radnim vremenom u Nizozemskoj i vjerojatno je rezultat međudjelovanja javnih standarda i politike. Žene u Nizozemskoj su na tržište rada ušle kasno (u usporedbi s drugim europskim zemljama), ali naglo. Dugo je vremena model kućanice bio duboko ukorijenjen u kulturu. Zbog toga se žene nisu aktivirale na tržištu rada. U razdoblju od samo nekoliko godina taj se koncept drastično promijenio. Yerkes i Visser (2006.: 243) izvještavaju kako se stopa neprihvatanja zaposlenih majki smanjila s 84 posto u 1965. godini na 44 posto u 1970. godini. Tijekom tog su razdoblja žene masovno ušle na tržište rada, ali uglavnom na radna mjesta s nepunim radnim vremenom (van Doorne i Schippers, 2010.; Visser et al., 2011.). Što se tiče poslodavaca, ta su radna mjesta popunjavana u gospodarski teškom razdoblju, čime su izbjegnuta bolna otpuštanja.

Tek su u kasnijoj fazi usvojene politike kojima se promoviralo daljnje zapošljavanje na nepuno radno vrijeme. Pritom su ključnu ulogu imali određeni zakoni poput zakona iz 1996. godine, kojim se zabranjuje diskriminacija na temelju radnog vremena zbog kojega poslodavci ne smiju diskriminirati radnike na temelju njihova radnog vremena, osim ako to nije objektivno opravdano. Tu spada i zakon iz 2000. godine o prilagodbi radnog vremena koji radnicima osigurava pravo (u određenim okolnostima) jednostrane promjene svog radnog vremena. Ovo pravo omogućava kako skraćenje tako i produženje radnog vremena (Visser et al., 2011.).

POUKE IZ NIZOZEMSKJE

Je li nizozemsko gospodarstvo s nepunim radnim vremenom dobar primjer modernog skraćanja radnog vremena temeljenog na dobrovoljnom, individualnom izboru? Iako se takav zaključak čini privlačnim, ovdje navodimo tri pouke koje možemo naučiti iz njihova iskustva.

Kao prvo, nizozemski primjer pokazuje kako je **zaposlenost relativno preraspodjeljiva**. Povećanje broja zaposlenih na nepuno radno vrijeme znatno je pridonijelo „nizozemskome čudu” jer se broj novih radnih mjesta povećavao većom brzinom nego u prosjeku EU. Tri četvrtine novih radnih mjesta bilo je na nepuno radno vrijeme i na mnoga su zaposlene žene (Visser, 2002.). U svom kritičkom pregledu toga „nizozemskoga čuda” Van Oorschot (2002.) pokazuje kako je, iako je Nizozemska uspjela zaposliti izniman broj ljudi, količina dodatnih odrađenih sati bila ispod prosjeka. Slično tome van Doorne i Schippers (2010.) primjećuju kako je stopa aktivnosti žena u Nizozemskoj osobito visoka, ali gledajući radno vrijeme ili stopu aktivnosti u ekvivalentu punog radnog vremena, Nizozemska je ispod prosjeka EU (van Doorne i Schippers, 2010.). „Nizozemsko čudo” stoga pokazuje kako je preraspodjela rada izvediva, poduzeća se mogu prilagoditi radu s nepunim radnim vremenom i to može postati dio uspješne politike zapošljavanja.

Kao drugo, **virtualno kolektivno skraćenje radnog vremena** ne rezultira većom zaposlenošću. Pregledavajući kolektivno skraćenje radnog vremena 80.-ih godina prošloga stoljeća Paul De Beer (de Beer, 2012.) je ustanovio kako u stvarnosti zaposleni na puno radno vrijeme uopće nisu

skratili svoje radno vrijeme. Razlozi za to su višestruki. Radnici su i dalje radili prekovremeno, a u mnogim se poduzećima povećao broj dana plaćenog odmora. To je možda razlog zbog čega je skraćenje radnog tjedna imalo tako ograničen učinak na zapošljavanje.

I kao treće, **skraćenje radnog vremena na pojedinačnoj i dobrovoljnoj osnovi rezultira rodnim uzorcima zapošljavanja**. Žene su uglavnom zadužene za kućanske poslove što ih potiče na rad s nepunim radnim vremenom. Zbog toga imaju niže plaće i slabije mogućnosti profesionalnog napredovanja. Osim toga, važno je imati na umu da u nizozemskome socijalnome modelu nedostaje pristupačne skrbi za djecu, posebice u usporedbi sa skandinavskim zemljama.

FRANCUSKA

Stan De Spiegelaere

Radni tjedan od 35 sati u Francuskoj

- Kada: +/- 1998. – 2008.
- Radni tjedan od 35 sati u svim poduzećima
- Obavezno za sve uz poticaje za dobrovoljni pristanak
- Trajno
- Plaćaju država, radnici i poslodavci

Francuska je vlada 1998. godine ponudila iznenađujući prijedlog. Službeno radno vrijeme bi se skratilo s 39 na 35 sati. Time je Francuska bila (i još uvijek jest) prva država u kojoj je radno vrijeme zakonski skraćeno na 35 sati tjedno. Skraćenje radnog vremena uvedeno je u dvije faze: 1998. kroz zakon Aubry I., te 2000. godine kroz zakon Aubry II. Prvim je zakonom najavljen radni tjedan od 35 sati za velika poduzeća (> 20 zaposlenih). Poduzeća koja su pristala ranije skratiti radno vrijeme kroz kolektivne ugovore dobila su značajne porezne olakšice. Zakon Aubry II. potvrdio je radni tjedan od 35 sati i omogućio socijalnim partnerima više slobode za pregovaranje. Nadalje, ukinuta je odredba iz zakona Aubry I. prema kojoj je trebalo dokazati otvaranje novih radnih mjesta kako bi se ostvarilo pravo na porezne olakšice. Socijalni partneri na razini poduzeća dobili su značajnu slobodu u pregovorima u vezi s primjenom u praksi. Radno se vrijeme moglo računati na godišnjoj osnovi (pa se stoga moglo pretvoriti u dodatne slobodne dane), a za rukovodeće je osoblje predviđen poseban sporazum.

Radno vrijeme u Francuskoj karakteriziraju sljedeći elementi: (1) relativno veliko skraćenje propisanog radnog vremena, (2) velika uloga, i sloboda, za socijalne partnere, (3) paralelno smanjenje poreznih davanja (posebice za niske plaće), te (4) veća fleksibilnost koju imaju poduzeća u oblikovanju svog radnog vremena. Iako plaće nisu smanjene, uvedeno je zamrzavanje plaća tijekom razdoblja od 18 mjeseci nakon skraćanja radnog vremena.

Stoga su trošak skraćanja radnog tjedna u Francuskoj uglavnom platili država i radnici. To je, uz određeni porast produktivnosti pridonijelo situaciji da ova politika uglavnom nije utjecala na ukupne troškove rada. Za razliku od manjeg skraćanja radnog vremena, primjerice u Nizozemskoj, skraćenje radnog vremena u Francuskoj imalo je vidljivi učinak u vezi s tjednim brojem odrađenih sati koji se smanjio za otprilike dva sata (Askenazy, 2013.; Lehdorff, 2014.).

Kako evaluirati francusko iskustvo? Nedavni evaluacijski izvještaj francuske Nacionalne skupštine (Assemblée Nationale, 2014.) pruža uvid u učinkovitost mjere. Prva važna stvar je **učinak na zapošljavanje**. Akademici su dugo vremena intenzivno raspravljali o tome je li skraćenje radnog vremena pridonijelo novom zapošljavanju i, ako jest, koliko je novih radnih mjesta otvoreno. Svi su priznali kako su nakon uvođenja kraćeg radnog tjedna otvorena nova radna mjesta, ali nije jasno jesu li otvorena *zahvaljujući* skraćanju ili *unatoč* skraćanju. Mnogi ističu kako su veća fleksibilnost i manji porezi, a ne skraćeno radno vrijeme, zaslužni za povećano zapošljavanje. Ipak, svi se slažu kako je paket skraćanja radnog vremena potakao stvaranje između 350.000 i 500.000 radnih mjesta (Méda i Larroutou, 2016.).

Drugi važni učinak je smanjenje udjela **rada s nepunim radnim vremenom**, posebice žena zaposlenih na nepuno radno vrijeme. Čini se kako su žene, koje su u sustavu od 39 sati tjedno odabrale rad s nepunim radnim vremenom, smatrale da puno radno vrijeme od 35 sati tjedno odgovara njihovim željama. Također, poduzeća koja su prije zapošljavala na nepuno radno vrijeme vjerojatno su se predomislila i ponudila radna mjesta na puno radno vrijeme od 35 sati tjedno. Uzevši u obzir kako se rad žena s nepunim radnim vremenom smatra preprekom za istinsku rodnu ravnopravnost, takav bi se razvoj mogao smatrati pozitivnim. Nadalje, muškarci su u skraćenom radnom tjednu postali znatno aktivniji u obiteljskim i kućanskim obavezama, čime se nagovještava (ma kako umjerena) promjena rodni uloga (Méda i Larroutou, 2016.).

Kao treće, primijećen je porast **stope zapošljavanja starijih radnika**. Čini se kako u kraćem radnom tjednu radnici ostaju duže radno aktivni. S obzirom na starenje stanovništva u Europi, to je vrlo pozitivan znak. Međutim, ipak treba biti oprezan. Stopa radne aktivnosti starijih radnika u Francuskoj bila je vrlo niska, pa je povećanje stope zaposlenosti samo značilo hvatanje koraka s ostalim državama. Radno vrijeme stoga nije jedini, a zasigurno ni najvažniji, odlučujući faktor aktivnosti starijih ljudi na tržištu rada.

Utjecaj radnog tjedna od 35 sati na **ravnotežu između poslovnog i privatnog života** je složeni. Iako je većina ispitanika u jednom istraživanju naglasila kako je radni tjedan od 35 sati pozitivno utjecao na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, ocjena je bila drukčija kada je skraćenje radnog vremena također uključivalo uvođenje nestandardnog radnog vremena, manju kontrolu nad radnim vremenom ili nepoštivanje otkaznih rokova (Fagnani i Letablier, 2004.).

Međutim, radno vrijeme u Francuskoj nije donijelo samo dobre vijesti. Jedna važna posljedica je **intenzifikacija** rada. Ljudi su radili manje sati, ali su u tim satima radili intenzivnije nego prije (Askenazy, 2013.). To je posebice problem za radnike s bijelim ovratnicima. Osim toga, sa skraćanjem radnog vremena i zamrzavanjem plaća znatno se povećao udio radnika koji primaju minimalnu plaću (OECD, 2005.: 35–36).

U smislu **troškova**, skraćenje radnog tjedna na 35 sati u Francuskoj popraćeno je znatnim umanjjenjem doprinosa za socijalno osiguranje. Trošak za poduzeća u prosjeku je ostao isti, što nije slučaj za javne financije. Prema izvještaju Nacionalne skupštine (Assemblée Nationale, 2014.) porezne su olakšice 2006. godine iznosile ukupno 11 do 13 milijardi eura. To, međutim, nije neto iznos. Za neto iznos bi u obzir trebalo uzeti doprinose radnika zaposlenih zahvaljujući skraćanju radnog vremena, uštedu u smislu naknada za nezaposlene, ostale poreze zbog većih primanja, itd. Izvještaj francuske Nacionalne skupštine (2014.: 113) spominje indikativni trošak od 8000 eura po radnome mjestu.

Sveukupna ocjena stoga zasigurno nije negativna. Nažalost, sljedeće su francuske vlade na brojne načine narušile skraćeni radni tjedan (Méda i Larroutourou, 2016.). Zbog toga je prosječni radni tjedan ponovno produžen (Askenazy, 2013.) i dosegao je gotovo 40 sati za rad s punim radnim vremenom (Nicot, 2010.). Stoga je nemoguće dati pravu ocjenu dugoročnih učinaka.

ŠVEDSKA

Olivier Pintelon

Eksperiment Svartedalen

- Kada: 2014. – 2016.
- Radni dan od 30 sati na razini poduzeća
- Obavezno za sve radnike
- Privremeno
- U potpunosti plaća općina Göteborg

U posljednje se dvije godine većina rasprava o skraćanju radnog vremena okretala jednom posebnom eksperimentu: radnome danu od šest sati u švedskome domu za starije osobe Svartedalen. Tijekom razdoblja od 23 mjeseca medicinske sestre radile su šest umjesto osam sati dnevno. Sada, nedugo nakon završetka eksperimenta, možemo ocijeniti njegovu učinkovitost na temelju službenog evaluacijskog izvještaja (Lorentzon, 2017.) i izravnog kontakta s glavnim istraživačem koji je radio na tom slučaju, Bengtom Lorentzonom.

Eksperiment u domu za starije osobe nije prvi švedski eksperiment s radnim danom od šest sati. Radni tjedan od 30 sati uveden je 1989. godine u rudarskom gradu Kiruni. Nažalost, istraživanje nakon provedbe eksperimenta bilo je vrlo ograničeno. Devedesetih su godina provedeni daljnji eksperimenti u domovima za starije osobe u Oslu, Stockholmu, Helsingborgu, Malmou i Umeai. Rezultati nisu uvijek bili jednoznačni. Ipak je postojala jedna konstanta – manje izostajanja s posla (Helgeson, 2017.).

U travnju 2014. godine gradske vlasti u Göteborgu odlučile su pokrenuti još jedan eksperiment s radnim tjednom od 30 sati. Projekt je od samog početka bio kontroverzan u političkom smislu. Grad vode ljevičarska koalicija socijaldemokrata, zelenih i „lijeve stranke”. Opozicija u Göteborgu snažno se opirala projektu i pokušala ga ukinuti 2015. godine, tvrdeći kako je čitav eksperiment bacanje javnog novca.

Eksperiment je proveden u domu za starije osobe Svartedalen. Tijekom 23 mjeseca radni dan medicinskih sestara skraćen je na šest sati dnevno, 30 sati tjedno. Prosječna noćna smjena trajala je osam sati, što je skraćenje od dva sata. Da bi se pokrilo to skraćenje radnog vremena, zaposleni su dodatni radnici na 15 ekvivalenata punog radnog vremena. Plaće medicinskih sestara ostale su stabilne, a plaće novozaposlenih financirane su iz javnih sredstava. Drugim riječima, kraće radno vrijeme financirala je u potpunosti država. Za evaluaciju učinaka skraćenog radnog vremena, uspostavljene su dvije kontrolne skupine: s jedne strane dom za starije Solängen i s druge strane medicinsko osoblje grada Göteborga. Domovi za starije osobe

Svartedalen i Sölangen odabrani su zbog međusobne kompatibilnosti. Osim skraćanja radnog tjedna u domu Svartedalen nije bilo drugih intervencija.

Po završetku eksperimenta predstavljen je evaluacijski izvještaj. Ovdje raspravljamo o učincima skraćenog radnog vremena na zdravlje osoblja i kvalitetu usluga, te o gospodarskom utjecaju eksperimenta. Rezultati se uglavnom temelje na upitnicima podijeljenim osoblju i korisnicima usluga domova za starije Svartedalen i Sölangen. Naposljetku se navode fiziološki podaci i administrativna statistika.

U vezi sa pitanjem zdravlja, u izvještaju se navode značajne **koristi za zdravlje** zaposlenika koji su radili 30 sati tjedno, posebice za medicinske sestre starije od 50 godina. Kao što je vidljivo iz Tablice 3, prema vlastitom je izvještaju većina zdravstvenih indikatora (opće zdravlje, budnost, nedostatak stresa, te aktivni stil života) značajno bolja tamo gdje je uveden radni tjedan od 30 sati. Aktivni stil života odnosi se na dnevnu tjelovježbu od najmanje 30 minuta šetnje, vožnje bicikla, itd. Medicinske sestre iz doma Svartedalen spavale su u prosjeku jedan sat duže nego sestre u referentnoj ustanovi. Nadalje, sestre koje su radile 30 sati tjedno izvijestile su o nižem krvnom tlaku. Takvo bolje zdravlje utjecalo je na stopu korištenja bolovanja zaposlenih na puno radno vrijeme. Ukupna stopa izostajanja s posla zbog bolesti smanjila se tijekom eksperimenta, a u referentnoj se skupini povećala. Razlika između dva doma za starije osobe je izvanredna, posebice za medicinske sestre starije od 50 godina (11,7 posto naspram 6,2 posto).

Tablica 3 Samoprijavljeno stanje sa zdravljem nakon 23 mjeseca (na kraju eksperimenta)

Kraj eksperimenta	Samoprijavljeni dobar zdravstveni status	Budnost	Nedostatak stresa	Aktivni stil života
Svartedalen	72%	65%	64%	58%
Sölängen	60%	50%	45%	43%

Nije se poboljšalo samo zdravlje medicinskih sestara već i **kvaliteta usluge**. Korisnici doma za starije Svartedalen spominju pozitivnija iskustva. Osoblje je provodilo više aktivnosti s korisnicima, poput šetnje po svježem zraku, pjevanja ili plesanja. Treba naglasiti kako evaluacijski izvještaj navodi da je teško povezati te rezultate izravno sa skraćanjem radnog vremena. Međutim, ovaj eksperiment u Göteborgu možda je dodatni argument za skraćenje radnog vremena, tj. kvalitetu usluga. Posebice u slučaju osobnih usluga, kao što su usluge skrbi, nije nezamislivo da bolji uvjeti rada imaju pozitivan učinak na pružanje usluga.

I naposljetku, postoji i gospodarski učinak eksperimenta, njegova **cijena**. Za cjelodnevnu skrb i izbjegavanje radnih pritisaka zaposleno je dodatno osoblje što sa sobom povlači dodatni trošak. Štoviše, budući da su plaće radnika koji su radili skraćeno ostale iste, nije bilo nikakvih ušteda po tom pitanju. Što se tiče pozitivnih učinaka, manje dugotrajnog bolovanja rezultiralo je skromnom uštedom. Sve u svemu, švedski je eksperiment koštao 12,5 milijuna švedskih kruna. Međutim, u izvještaju se navodi, kada bi se u obzir uzela ušteda na naknadama za nezaposlene, ukupan bi neto trošak pao na 6,5 milijuna švedskih kruna.

Švedski nam eksperiment govori kako kraće radno vrijeme može pridonijeti zdravlju radnika, te poboljšati kvalitetu usluga. Međutim, treba imati na umu kontekst ovog specifičnog eksperimenta. Plaće medicinskih sestara ostale su iste, preostalo radno vrijeme potpuno je preuzelo dodatno zaposleno osoblje, a taj ukupni dodatni trošak nisu pokrili ni radnici niti poslodavac nego potpore koje je osigurala lokalna vlast.

Eksperiment je završio i zaposlenici ponovno rade osam sati dnevno. Eksperiment je ipak privukao pažnju svijeta i potaknuo je provedbu drugog projekta u Mölndalu, klinici za kirurgiju u blizini Göteborga (Helgeson, 2017.), kao i u nekoliko startup poduzeća (Hardeep, 2016.). U inozemstvu, belgijska organizacija žena Femma (veliki zagovornik skraćanja radnog vremena) također priprema provedbu eksperimenta s radnim tjednom od 30 sati (Deredactie.be, 2015.).

NJEMAČKA: RADNI TJEDAN OD 28,8 SATI U PODUZEĆU VOLKSWAGEN

Stan De Spiegelaere

Eksperiment Volkswagen

- Kada: 1993. – 1999.
- Radni tjedan od 28,8 sati na razini poduzeća
- Obavezno za sve radnike
- Privremeno i defenzivno radi izbjegavanja otpuštanja
- Plaćaju radnici i poslodavac

Njemačko radničko vijeće u poduzeću Volkswagen je 1993. godine obaviješteno o problemu prekapacitiranosti u poduzeću. Upitna je bila jedna trećina od ukupno 100.000 radnih mjesta. Obavijest je stigla u listopadu, a potkraj studenoga je njemački sindikat metalaca IG Metall postigao besprimjeran dogovor s upravom. Neće biti prisilnih otpuštanja. Umjesto smanjenja radne snage, skratit će se radno vrijeme za 20 posto. Radni tjedan skraćen je s 36 na 28,8 sati.

KRATKA POVIJEST RADIKALNOG EKSPERIMENTA

Radnici su izbjegli masovno otpuštanje, a za poslodavca je taj dogovor predstavljao značajnu kratkoročnu uštedu (bez potrebe za socijalnim planom), kao i dugoročno zadržavanje ljudskog kapitala. Na prvi pogled to izgleda kao situacija u kojoj svi dobivaju, ali detaljnija analiza otkriva složeniju sliku.

Skraćenje radnog vremena bilo je popraćeno ozbiljnim umanjnjem primanja radnika. Kako bi izbjegli da radnici upadnu u teškoće zbog svojih mjesečnih financijskih izdataka, IG Metall je pregovarao o jednostavnom pravilu: mjesečna bi plaća trebala ostati ista (Hans Böckler Stiftung, 1993.). Pregovarači su uspjeli po tom pitanju. Povećanjem satnice za jedan posto i uz postupnu isplatu naknade za godišnji odmor i godišnjeg bonusa, mjesečna plaća radnika ostala je ista dok je godišnja plaća smanjena za 16 posto (u usporedbi sa skraćnjem radnog

vremena od 20 posto). Izbjegavanje masovnog otpuštanja kroz skraćenje radnog vremena su stoga uglavnom platili radnici, a vrlo malo poslodavac.

Međutim, nakon 1993. godine uslijedila je veća fleksibilnost i duže radno vrijeme. Dogovor iz 1993. godine bio je privremena mjera: kada je problem prekapacitiranosti jedanput riješen, radnici su se mogli vratiti na duži radni tjedan (35 sati) i veću plaću. Situacija je nakon dvije godine postala znatno bolja, ali problem prekapacitiranosti nije u potpunosti riješen. Sindikati i uprava uspjeli su dogovoriti produženje primjene radnog tjedna od 28,8 sati uz određenu kompenzaciju od strane radnika. Radnici su izgubili brojne beneficije (naknadu za prekovremeni rad, za rad subotom, itd.), a radno vrijeme im je produženo za 1,2 sata bez nadoknade plaće. Nadalje, uvedeno je puno fleksibilnosti u organizaciju radnog vremena: radno vrijeme se računalo na godišnjoj razini, uveden je sustav takozvane „banke vremena” u kojoj su čuvani prikupljeni sati prekovremenog rada i ukinuta je registracija prilikom dolaska na posao. Sindikat je 1997. godine pristao na daljnje ustupke: novozaposleni radnici zapošljavani su na privremenoj osnovi uz nepovoljnije uvjete po pitanju plaće nego što su ih imali ostali radnici. Drugim riječima, uveden je sustav plaće u dva stupa (Zagelmeyer, 1997.).

Do 1999. godine problem prekapacitiranosti bio je riješen, pa je ponovno uspostavljena tradicionalna organizacija rada. Radni tjedan od 28,8 sati ostao je samo za računovodstvene svrhe, ali je u stvarnosti većina radnika radila duže. Poduzeće je 2006. godine službeno vratilo radni tjedan od 33 sata za radnike s plavim ovratnicima i 34 sata za radnike s bijelim ovratnicima (Dribbusch, 2006.).

UVJETI I OCJENA

Volkswagen i IG Metall su dakle uspjeli drastično skratiti radno vrijeme tijekom nekoliko godina u zamjenu za očuvanje radnih mjesta bez ikakve intervencije države i bez zamrzavanja plaća. Međutim, treba uzeti u obzir vrlo specifičan kontekst u kojemu se eksperiment provodio. Kao prvo, plaće u poduzeću Volkswagen bile su znatno veće od prosjeka kao i od sektorskog minimalca. Stoga su radnici u Volkswagenu bolje podnijeli umanjenje plaće nego što bi bio slučaj s ostalim njemačkim radnicima. Kao drugo, Volkswagen i IG Metall su veliku važnost polagali dogovoru između poslodavca i radnika. Volkswagen, stoga, nije želio otpustiti jednu trećinu svojih radnika. I naposljetku, radnici u Volkswagenu imaju niz posebnih vještina potrebnih tome poduzeću. Na taj se način ograničava mogućnost njihova zapošljavanja izvan poduzeća, ali to znači kako je zapošljavanje novih radnika skupo za poduzeće. To je motiviralo obje strane da pronađu rješenje kojim bi se izbjegla otpuštanja (Schulten, Seifert i Zagelmeyer, 2007.).

Kako bismo ocijenili eksperiment u Volkswagenu? U vezi s pitanjem **zaposlenosti**, skraćenje radnog vremena u Volkswagenu imalo je pozitivan, ali defenzivan učinak. Izbjegnuto je veliki val otpuštanja. Međutim, u godinama nakon skraćenja radnog vremena izgubljeno je mnogo radnih mjesta jer radnike koji su odlazili nije nitko zamjenjivao. Nadalje, uvođenje sustava plaća u dva stupa znači da su novozaposleni radnici zaposleni u znatno lošijim uvjetima rada. Stoga je eksperiment bio uspješan u kratkoročnom zadržavanju radnih mjesta, ali su njegovi dugoročni učinci znatno manje jasni.

Ocjena je jednako složena i u vezi s pitanjem **stresa**. Tri od četiri radnika su naglasila kako je njihovo radno opterećenje bilo veće u radnome tjednu od 28,8 sati. To je posebice bio slučaj

za radnike s bijelim ovratnicima. Stoga je njihova ocjena sustava negativnija od ocjene koju su dali radnici s plavim ovratnicima: samo 12 posto radnika s plavim ovratnicima bilo je nezadovoljno dogovorom dok je taj postotak u slučaju radnika s bijelim ovratnicima iznosio 37 posto (Seifert i Trinczek, 2000.).

I **društveni** učinak je nejasan. Neki tvrde kako je skraćenje radnog vremena rezultiralo istinskom društvenom revolucijom u Wolfsburgu. Grad je godinama živio u ritmu dvosmjenskog sustava, što je ostavljalo malo vremena za obitelj, kulturu, prijatelje i hobije. Prelazak na radni tjedan od četiri dana za mnoge je značio otkriće drugih aspekata koje život nudi (Krull, 2010.). S druge strane, fleksibilniji sustav uveden nakon 1995. godine je, izgleda, prouzročio opću zbrku. U jednom je trenutku bilo više od 150 različitih rasporeda rada i svi su živjeli i radili u drukčijem ritmu. To bi mogao biti razlog za brojne društvene probleme i veću stopu razvoda (Zagelmeyer, 1999.).

U smislu **rodne ravnopravnosti**, eksperiment je pokazao kako uvođenje četverodnevno radnog tjedna u poduzeću Volkswagen nije potaklo drastičnu promjenu uloga muškaraca i žena u kućanstvu. Žene su se više bavile kućanskim poslovima, a muškarci radovima u vrtu. Međutim, rodni učinci skraćanja radnog vremena ne odnose se samo na rodne uloge. Ideja je da žene budu ravnopravne muškarcima u smislu profesionalne karijere. Nažalost, nema podataka za ocjenu učinkovitosti eksperimenta u Volkswagenu u vezi s ovim pitanjem.

Još jedan rezultat bilo je povećanje **produktivnosti**. Do povećanja je vjerojatno došlo zahvaljujući dijelom povećanju intenziteta rada, a dijelom boljoj učinkovitosti radnika jer su bili sposobniji za rad.

Sve u svemu, evaluacija eksperimenta u Volkswagenu mogla bi biti: eksperiment je bio pozitivan, ali ne u potpunosti. Kratkoročno je uspio izbjeći otpuštanja, ali po visokoj cijeni za radnike u smislu umanjenja plaće i većeg pritiska na poslu. Društveni i rodni učinci su mijesani jer je skraćenje radnog vremena koincidiralo s uvođenjem znatne fleksibilnosti i nepredvidivosti u organizaciji radnog vremena.

BELGIJA: VRT

Sacha Dierckx

Dijeljenje posla u VRT-u

- Kada: 2016. – 2020.
- 22 dodatna slobodna dana
- Dobrovoljno sudjelovanje, kolektivno dogovoreno
- Defenzivno kako bi se izbjegla otpuštanja
- Plaćaju zaposlenici i poslodavac

Belgijska javna organizacija za radiodifuziju VRT (*Vlaamse Radio en Televisie* – flamanska radiotelevizija) se 2016. godine suočavala sa smanjenjem javnih potpora i ograničenjem izdataka za osoblje. Prve su procjene predviđale otpuštanje 350 od ukupno 2200 zaposlenih.

Sindikati su predložili izbjegavanje otpuštanja i umjesto toga osmislili eksperiment s dobrovoljnom preraspodjelom rada ili dijeljenjem posla. Uz dobrovoljno skraćanje radnog vremena (s proporcionalnim, ali ne ukupnim umanjenjem plaće) organizacija bi mogla financirati svoje troškove, izbjeći otpuštanja i manjak osoblja u vrijeme kada ima puno posla, te gubitak ljudskog kapitala. Uprava je u početku bila skeptična kako zbog nesigurnosti vezanih za smanjenje troškova kao posljedica skraćanja radnog vremena, tako i zbog teškoća za organiziranje rada (vidi dolje). Dijeljenje posla je aspekt šireg socijalnog plana i plana restrukturiranja fokusiranog na izbjegavanje otpuštanja.

Tijekom pregovora sindikati su mobilizirali svoje članove za vrijeme skupova i demonstracija. Sindikati su proveli istraživanje kako bi prikupili podatke za evaluaciju predloženih rješenja. Na taj su način zaposlenici bili bolje informirani o sindikalnoj strategiji, pa su je podržali. Nadalje, sindikati i kadrovski odjel su uložili puno napora u strategiju skraćanja radnog vremena i naposljetku uspjeli uvjeriti upravu i državnu vlast.

Dogovor između sindikata i uprave predvidio je do 22 dodatna slobodna dana za zaposlenike koji su se dobrovoljno odrekli bonusa. Tako su za jednu četrnaestinu godišnje plaće (plaća za 12 mjeseci + bonus + naknada za godišnji odmor) radnici koji su sudjelovali u eksperimentu dobili skraćanje radnog vremena za otprilike jednu desetinu (22 dana od 220 radnih dana), (Descheemaeker, 2017.). Zaposlenici su mogli slobodno odlučiti koliko će dodatnih slobodnih dana uzeti, a svaki je slobodan dan smanjivao plaću za 1/22 bonusa (čime bi se odrekli čitavog bonusa ako bi uzeli 22 dodatna slobodna dana).

Kada je sustav uspostavljen, zaposlenici su se do kraja studenoga 2016. godine morali odlučiti o tome koliko će dodatnih slobodnih dana uzeti u 2017. godini. Za sudjelovanje se prijavilo više od 270 zaposlenika, što je odgovaralo oko 6000 radnih dana ili 23 ekvivalenta punog radnog vremena. Sindikati i kadrovska služba očekuju kako će broj radnih dana skraćenih ovim sustavom rasti u narednim godinama jer mnogi zaposlenici sudjeluju u drugim (državnim) sustavima skraćanja radnog vremena koji su trenutno u postupnom gašenju. Sindikati se nadaju kako će kroz dijeljenje posla postići svoj cilj uštede 75 ekvivalenata punog radnog vremena (Descheemaeker, 2017.). Drugim riječima, ovaj je eksperiment izravno pridonio spašavanju 23, a nadamo se i do 75, radnih mjesta s punim radnim vremenom. Uz ostale mjere iz socijalnog plana, gotovo neće biti izravnih otpuštanja.

Jedna od dodatnih prednosti sustava je: ne utječe na mirovinska prava, bolovanje ili „redovan” godišnji odmor. To je potpuno drukčije od, primjerice, sustava rada s nepunim radnim vremenom gdje su socijalna prava manje-više smanjena proporcionalno skraćanju radnog vremena.

S druge strane, opći je dojam kako eksperiment otežava organizaciju rada. Posebice odjelu za planiranje nije lako organizirati radno vrijeme na način koji bi ispunio zahtjeve zaposlenika i organizacije. Jedno od rješenja koje predviđa kadrovska služba je da zaposlenici isplani-
raju korištenje svojih slobodnih dana unaprijed, u decentraliziranom savjetovanju sa svojim izravno nadređenim. Provedbu eksperimenta olakšalo je bogato iskustvo s organiziranjem rada uz netipično radno vrijeme. Kao prvo, zaposlenici su već naviknuti na druge sustave individualnog skraćanja radnog vremena, kao što su pauze u karijeri (na nepuno radno vrijeme). Kao drugo, VRT je organizacija u kojoj postoje razdoblja velike proizvodnje kada je potrebno puno zaposlenika i razdoblja kada se ne proizvodi puno, pa je potrebno manje zaposlenika. Međutim, prema kadrovskoj službi, to bi još više moglo zakomplicirati planiranje jer je uvedena dodatna fleksibilnost.

U vezi sa pitanjem prihvaćanja, treba pripaziti sa zaključcima jer je eksperiment još uvijek u ranoj fazi. Međutim, prvi rezultati pokazuju kako se za skraćenje prijavilo više žena nego muškaraca, iako je razlika malena. Nadalje, čini se kako su zaposlenici s većom plaćom skloniji tome da se odreknu dijela svoje plaće u zamjenu za više slobodnog vremena. Iznenadujuće je kako je skraćenje radnog vremena poprilično često među rukovodećim osobljem. Prema kadrovskoj službi, sudjelovanje u dobrovoljnom skraćanju radnog vremena neće imati nikakve posljedice na mogućnosti napredovanja jer je VRT organizacija koja je već naviknuta na fleksibilnost.

I sindikati i kadrovska služba se slažu kako je intenzifikacija posla moguća negativna posljedica skraćanja radnog vremena. Kako se radno opterećenje nije proporcionalno smanjilo, to znači da će zaposlenici morati obavljati istu količinu posla u kraćem radnom vremenu. Međutim, ovu opasku treba kvalificirati na dva načina. Kao prvo, radno opterećenje bi se ionako povećalo da je umjesto uvođenja skraćanja radnog vremena došlo do otpuštanja zaposlenika. Kao drugo, radni pritisak se već godinama povećava jer se VRT sve više suočava sa smanjenjem proračuna. Teško je razdvojiti specifične učinke skraćanja radnog vremena od općih trendova. Pa ipak, i sindikati i kadrovska služba priznaju kako će jedan od glavnih izazova za budućnost biti uvjeriti upravu i flamansku vladu da manje osoblja u ekvivalentu radnog vremena znači i manju produkciju.

Zaposlenici svake godine mogu odabrati koliko dodatnih slobodnih dana žele koristiti u sljedećoj godini, što je jedan je od izazova kojeg su identificirali i sindikati i kadrovska služba. Stoga svake godine treba ponovno informirati zaposlenike i poticati ih da maksimalno iskoriste učinke dobrovoljnog skraćanja radnog vremena. To nadalje znači kako nema nikakvih prethodnih jamstava o tome koliko će se radnih mjesta spasiti i koliko će se otpuštanja izbjeći.

Međutim, unatoč tom izazovu i unatoč preliminarnoj prirodi evaluacije, i sindikati i kadrovska služba su dosad zadovoljni rezultatima. Naglasili su kako bi željeli da se eksperiment sa skraćanjem radnog vremena nastavi i nakon 2020. godine kada flamanska vlada, s jedne, te uprava i sindikati, s druge strane, moraju postići novi dogovor. Također je jasno kako će to ostati program dobrovoljnog, pojedinačnog skraćanja radnog vremena, a ne kolektivni (obavezni) sustav.

STUDIJE SLUČAJEVA

Pet analiziranih slučajeva mogu nam dati informacije o tome kako oblikovanje skraćanja radnog vremena može utjecati na njegove rezultate. Međutim, ističemo kako ove slučajeve nismo odabrali nasumce i kako nam nije cilj davati odlučujuće izjave.

Različiti se sustavi razlikuju prema svojim ciljevima, ali se uglavnom fokusiraju na stvaranje, preraspodjelu i zaštitu zaposlenosti. Samo je švedski eksperiment kao jasan, jedinstveni cilj imao bolju dobrobit radnika. Također, većina je eksperimenata ispunila svoje navedene ciljeve. Imajte na umu kako su dva programa privremenog skraćanja radnog vremena imala cilj izbjeći otpuštanja. Iako su u tome uspjeli, nema indikacija da su skraćanja rezultirala održivom otvaranju novih radnih mjesta.

Učinak na rodnu ravnopravnost, ravnotežu između poslovnog i privatnog života i stres na radnome mjestu je podijeljen. U nizozemskom slučaju, stopa sudjelovanja žena je posebice visoka, što je pozitivno sa stajališta rodne ravnopravnosti. Međutim, socijalne usluge (poput brige za djecu) koje bi ženama olakšale rad s punim radnim vremenom i dalje su nedostatne, pa žene i dalje snose trošak vezan za rad s nepunim radnim vremenom. Kolektivniji oblici skraćanja radnog vremena mogli bi postići bolje rezultate u vezi s pitanjem rodne ravnopravnosti, ali kada je sudjelovanje dobrovoljno (VRT) također vidimo da žene skraćuju svoje radno vrijeme više nego muškarci. Francuski slučaj kolektivnog i obaveznog skraćanja radnog vremena pokazuje kako dolazi do određene promjene uloga, ali i da su takve promjene minimalne. Ostaje otvorenim pitanje: kako se prednosti pojedinačnog dobrovoljnog sustava (visoka stopa sudjelovanja, ali temeljeno na radu s nepunim radnim vremenom i s nejasnim utjecajem na rodne uloge) odnose prema prednostima kolektivnog sustava (niže stope sudjelovanja, ali s više rada s punim radnim vremenom i donekle promijenjenim rodnim ulogama)?

Što se tiče ravnoteže između poslovnog i privatnog života, svi slučajevi pokazuju jasne, pozitivne učinke. Uz kraće je radno vrijeme lakše uskladiti poslovni i privatni život. Međutim, u francuskom slučaju i u slučaju Volkswagen fleksibilnije radno vrijeme poništava prednosti skraćanja radnog vremena. U švedskom slučaju, u kojem je skraćanje radnog vremena popraćeno dodatnim zapošljavanjem, učinci su osobito pozitivni.

I naposljetku, pojavljuju se oprečni uzorci u vezi s pitanjem kvalitete rada. Dok to nije problem u švedskom slučaju, čini se kako je problematično u svim drugim slučajevima, a posebice za radnike s bijelim ovratnicima (npr. u slučaju Volkswagen). Takvi se poslovi ne mogu jednostavno preraspodijeliti, pa je za poduzeća jednostavnije rješenje povećati radno opterećenje nego zapošljavati nove radnike.

Bez donošenja konačnih zaključaka o tome kako treba oblikovati skraćanje radnog vremena, izazov je svakako skraćanje radnog vremena uz učinkovitu preraspodjelu posla (za sve vrste radnika). Rješenje za taj gordijski čvor u kontekstu skraćanja radnog vremena očito prelazi okvire ovoga pregleda trendova.

ZAKLJUČCI

Nema jedinstvenog rješenja za skraćenje radnog vremena, već je potrebno organizirano skraćenje. Nedostatak organizacije će samo rezultirati društveno nejednakom i rodno pristranom raspodjelom radnog vremena.

Pregledavajući brojne motive za skraćenje radnog vremena i različite odluke koje treba donijeti pri provedbi, postaje jasno kako je politiku o radnom vremenu teško svesti na jednostavne slogane. Ovisno o ciljevima, organizacija skraćanja radnog vremena može poprimiti različite oblike, pa je stoga vjerojatno da će se i učinci razlikovati. Pozitivan učinak u jednom području (npr. duži aktivan radni vijek) može ići paralelno uz negativne učinke u drugom području (npr. zapošljavanje ili kvaliteta).

Međutim, jasno je kako skraćenje radnog vremena **nije politika niti ideja prošlosti**. Tijekom prošlih stoljeća, desetljeća i godina provedeni su **brojni eksperimenti** o skraćanju radnog vremena diljem svijeta. Iz svakog se od njih mogu izvući važne pouke za buduće politike. Te pouke govore kako oblikovati radno vrijeme da bi se ispunili ciljevi, kako izbjeći opasnost da se radno vrijeme skрати u teoriji, ali ne i u praksi, te kako skraćenje radnog vremena učiniti održivim ili kako izbjeći negativne posljedice.

Promatrajući eksperimente sa skraćanjem radnog vremena zamjećuje se zanimljiv **trend**. Čini se kako se u prvim eksperimentima radno vrijeme skratilo bez ikakve nadoknade. Fokus je bio na povećanju sigurnosti i dostojanstva radnika. Eksperimenti sa skraćanjem radnog vremena koji su uslijedili devedesetih godina sadrže razmjenu: u zamjenu za kraće radno vrijeme poduzeća su dobila dodatnu fleksibilnost u organiziranju radnog vremena. Od 2000.-ih je znatno teže pronaći primjere skraćanja radnog vremena i puno dogovora još uvijek uključuje veću fleksibilnost. Čini se kako poduzeća više ne osjećaju potrebu da nadoknade radnicima za fleksibilnost pri skraćanju radnog vremena.

Nedostatak **svijesti o hitnosti** ili potrebi skraćanja radnog vremena kod poslodavaca i političara je glavni izazov s kojim se suočavaju zagovaratelji skraćanja

radnog vremena. Tome se može doskočiti naglašavanjem koristi skraćanja radnog vremena i ukazivanjem na prednosti kroz eksperimente i testiranja. Pritisak također može nastati izgradnjom snažnih koalicija pobornika, te stavljanjem toga pitanja na dnevni red pregovora na svim razinama.

Takve bi strategije mogle postati ključne jer skraćenje radnog vremena nije apstraktna ideja nego se trenutno provodi u različitim državama. Gotovo posvuda raste **rad s nepunim radnim vremenom** i radnici u prosjeku provode manje vremena na radnome mjestu nego što su provodili prije deset godina. Upravo poput skraćanja radnog vremena i rad s nepunim radnim vremenom obećava prednosti rada (prihod, razvoj sposobnosti, društveni kontakt i integracija u društvu), uz izbjegavanje opasnosti previše rada (stres, iscrpljenost, teško usklađivanje poslovnog i privatnog života).

Na nacionalnoj razini također se stvara dojam da se posao preraspodjeljuje. Od krize iz 2008. godine primjenjuje se na čak 4,5 milijuna radnih mjesta. Izazov je organizirati takvu **preraspodjelu** na način da osigura pozitivne ishode za sve. Kraće radno vrijeme zbog rada s nepunim radnim vremenom ima ozbiljne nedostatke, kao što je detaljno prikazano u ovom vodiču. Nije rodno neutralno, često nije „slobodan” izbor, plaća ga u potpunosti radnik i ne jamči radni vijek bez stresa. Nadalje, zabrinjava činjenica kako trenutno rad s nepunim radnim vremenom raste uglavnom među najslabije kvalificiranim, elementarnim zanimanjima i češće je rješenje koje nudi poslodavac nego izbor radnika radi boljeg uravnoteženja poslovnog i privatnog života (ETUI i ETUC, 2016.). To znači da postojeći model skraćanja radnog vremena, naklonjen slabo plaćenim poslovima, dodatno pogoršava prihode i društvene nejednakosti. **Stoga nam se čini kako postoje dva izbora: organizacija skraćanja radnog vremena kojom se jamči njegova pravednost, ili pristup *laissez-faire* kojim se stvari puštaju da se razvijaju na društveno neravnopravan način i bez rodne neutralnosti.**

Cilj ovoga vodiča nije ponuditi nekoliko **prototipova** ili idealnih tipova učinkovitog skraćanja radnog vremena budući da su ciljevi različiti. Ovaj pregled samo pokazuje kako skraćenje radnog vremena može biti učinkovito sredstvo za postizanje mnogih od navedenih ciljeva. Isto tako ostaje otvoreno pitanje: kako oblikovati skraćenje radnog vremena da istodobno ostvari sve navedene ciljeve?

Nadalje, analizom različitih primjera eksperimenata sa skraćanjem radnog vremena postaje jasno kako takva politika nije **čarobno rješenje** za postizanje bilo kojeg od navedenih ciljeva. Oblikovanje skraćanja radnog vremena koje je učinkovito u vezi s jednim pitanjem (npr. otvaranje novih radnih mjesta), može biti manje učinkovito u drugim područjima (npr. uspostava održivoga gospodarstva ili promoviranje rodne ravnopravnosti). Čini se kako nema jedinstvenog rješenja za skraćenje radnog vremena koje bi postiglo sve ciljeve i bilo uspješno u svim područjima.

Budući da je djelomično rješenje, ne može biti samostalno i trebaju mu popratne mjere politike kako bi se osigurala učinkovitost i pravednost, te dodatni potisak u pravom smjeru za pojedince, poduzeća, sektore, države i čitava društva. U ovom se kontekstu ne može podcijeniti uloga **kulture**. Bez potrebne promjene kulture u vezi s pitanjem radnog vremena, rodnih uloga i održivog života, skraćivanje radnog vremena možda neće rezultirati značajnim ili željenim učinkom.

BIBLIOGRAFIJA

Akerstedt T. *et al.* (2001.) A 6-hour working day: effects on health and well-being, *Journal of Human Ergology*, 30 (1–2), 197–202.

Albertsen K. *et al.* (2008.) Workhours and worklife balance, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Supplement (5), 14–21.

Anttila T. (2005.) Reduced working hours: reshaping the duration, timing and tempo of work, Phd. Thesis, Jyväskylä, University of Jyväskylä. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13321/9513921174.pdf?sequence=1>

Anttila T., Nätti J. i Väisänen M. (2005.) The experiments of reduced working hours in Finland: impact on work–family interaction and the importance of the sociocultural setting, *Community, Work and Family*, 8 (2), 187–209.

Artazcoz L. *et al.* (2009.) Understanding the relationship of long working hours with health status and health-related behaviours, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63 (7), 521–527.

Ashford N. i Kallis G. (2013.) A four-day workweek: a policy for improving employment and environmental conditions in Europe, *The European Financial Review*, 30. travnja 2013. <http://www.europeanfinancialreview.com/?p=902>

Askenazy P. (2013.) Working time regulation in France from 1996 to 2012, *Cambridge Journal of Economics*, 37 (2), 323–347.

Assemblée Nationale (2014.) Rapport fait au nom de la Commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail. <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp>

Bannai A. i Tamakoshi A. (2014.) The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 40 (1), 5–18.

Beechey V. i Perkins T. (1987.) A matter of hours: women, part-time work and the labour market, Cambridge, Polity.

Bell L.A. i Freeman R.B. (2001.) The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany, *Labour Economics*, 8 (2), 181–202.

Berg A. (2001.) Engineering pay deal agreed, *EurWORK*. <https://www.eurofound.europa.eu/ga/observatories/eurwork/articles/other-working-conditions-industrial-relations/engineering-pay-deal-agreed>

Bispinck R. (2006.) Germany: working time and its negotiation, u Keune M. and Galgóczi B. (eds.) *Collective bargaining on working time: recent European experiences*, Brussels, ETUI, 111–129.

Bosch G. i Lehdorff S. (2001.) Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations, *Cambridge Journal of Economics*, 25 (2), 209–243.

Bregman R. (2016.) The solution to (nearly) everything: working less, *The Guardian*, 18. travnja 2016. <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/apr/18/solution-everything-working-less-work-pressure>

Cette G. i Taddei D. (1994.) Temps de travail, modes d'emploi: vers la semaine de quatre jours, Paris, La Découverte.

Coote A., Franklin J. i Simms A. (2010.) 21 hours: the case for a shorter working week, London, New Economics Foundation. <http://neweconomics.org/2010/02/21-hours/>

Cross G. (1989.) A quest for time: the reduction of work in Britain and France, 1840-1940, Berkeley, University of California Press.

Crouch D. (2015.) Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day, The Guardian, 17. rujna 2015. <https://www.theguardian.com/world/2015/sep/17/efficiency-up-turnover-down-sweden-experiments-with-six-hour-working-day>

Cziria L. (2012.) Shortened working time at largest steel company, EurWORK. <https://www.eurofound.europa.eu/sr/observatories/eurwork/articles/other-working-conditions/shortened-working-time-at-largest-steel-company>

da Paz Campos Lima M. (2014.) Unions win return to 35-hour week in local administration, EurWORK. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations-working-conditions/unions-win-return-to-35-hour-week-in-local-administration>

da Paz Campos Lima M. (2015.) Portugal: public sector workers demand return to 35-hour week, EurWORK. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/portugal-public-sector-workers-demand-return-to-35-hour-week>

D'Aloia G., Olini G. i Pelusi R. (2006.) Collective bargaining on working time in Italy, 1990-2005, u Keune M. i Galgóczi B. (eds.) Collective bargaining on working time: recent European experiences, Brussels, ETUI, 159-172.

de Beer P. (2012.) De arbeidstijdsverkortung die niet doorging en andere lessen uit de jaren tachtig, TPEdigitaal, 6 (3/4), 45-62.

Degryse C. (2016.) Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, Working Paper 2016.02, Brussels, ETUI. <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>

Dembe A.E. *et al.* (2005.) The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States, Occupational and Environmental Medicine, 62 (9), 588-597.

Deredactie.be (2015.) Femma pleit voor 30-urenweek en start zélf een experiment, 23. rujna 2015. <http://m.deredactie.be/#!/snippet/5602f03c0cf288328e209441/533ac33e0cf2d9c934419e20>

Descheemaeker W. (2017.) Het nieuwe werken op de VRT, Samenleving en Politiek, (2), 76-79.

Devetter F.-X. i Rousseau S. (2011.) Working hours and sustainable development, Review of Social Economy, 69 (3), 333-355.

Dreze J.H. (1985.) Work sharing: why? how? how not...., Economic Papers 42, Brussels, European Commission. <http://aei.pitt.edu/36937/>

Dribbusch H. (2006.) Union agrees to more working hours to safeguard jobs at Volkswagen, EurWORK. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/union-agrees-to-more-working-hours-to-safeguard-jobs-at-volkswagen>

Edwards C. i Robinson O. (1999.) Managing part-timers in the police service: a study of inflexibility, *Human Resource Management Journal*, 9 (4), 5–18.

Edwards C. i Robinson O. (2004.) Evaluating the business case for part-time working amongst qualified nurses, *British Journal of Industrial Relations*, 42 (1), 167–183.

EPSU (2000.) EPSU policy statements - An active working time policy: for employment, time sovereignty and equal opportunities. <http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Policyen.doc>

ETUC (2011.) Working time in the health sector in Europe, Brussels, European Trade Union Confederation.

ETUI i ETUC (2016.) Benchmarking working Europe 2016, Brussels, ETUI.

ETUI i ETUC (2017.) Benchmarking working Europe 2017, Brussels, ETUI.

Eurofound (2010.) Extending flexicurity. The potential of short-time working schemes: ERM report 2010. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2010/working-conditions-labour-market-business/extending-flexicurity-the-potential-of-short-time-working-schemes-erm-report-2010>

Eurofound (2012.) Fifth European working conditions survey, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Eurofound (2015.) Developments in collectively agreed working time 2014, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Eurofound (2016.a) Sixth European working conditions survey, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Eurofound (2016.b) Working time developments in the 21st century: work duration and its regulation in the EU, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

European Agency for Safety and Health at Work (2009.) OSH in figures: stress at work. Facts and figures, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work

Fagnani J. i Letablier M.-T. (2004.) Work and family life balance: the impact of the 35-hour laws in France, *Work, employment and society*, 18 (3), 551–572.

Fassman M. i Cornejova H. (2006.) Collective bargaining and working time: Czech Republic, u Keune M. i Galgóczi B. (eds.) *Collective bargaining on working time: recent European experiences*, Brussels, ETUI, 63-72.

Fiole M., Roger M. i Rouilleault H. (2002.) Les effets sur l'emploi de la loi du 11 juin 1996 sur la réduction du temps de travail; suivi d'un commentaire de Henri Rouilleault, *Economie et statistique*, 357 (1), 3–22.

FOD WASO (2017.) Arbeidsduur en vermindering van arbeidsduur. <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=29448>

Fouarge D. i Baaijens C. (2006.) Labour supply preferences and job mobility of Dutch employees, u Boulin J.-Y. *et al.* (eds.) *Decent working time: new trends, new issues*, Geneva, ILO, 155–179.

Fraser R. (ed.) (1968.) *Work: twenty personal accounts*, London, Pelican.

Frey C.B. i Osborne M. (2013.) *The Future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford, University of Oxford.

Gerold S. i Nocker M. (2015.) *Reduction of working time in Austria: a mixed methods study relating a new work time policy to employee preferences*, Working Paper 97, Vienna, WWWforEurope. <https://ideas.repec.org/p/feu/wfewop/y2015m5d0i97.html>

Gino F. i Mogilner C. (2014.) *Time, money, and morality*, *Psychological Science*, 25 (2), 414–421.

Golden L. (2012.) *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, Geneva, ILO. http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf

Goudswaard A. i De Nanteuil M. (2000.) *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Habakkuk H.J. (1967.) *American and British technology in the nineteenth century: the search for labour saving inventions*, Cambridge, the University Press.

Haldane A.G. (2015.) *Labour's share*, London, Bank of England. <https://www.advisorsandpartners.co.uk/wp-content/uploads/2015/06/Labours-Share-speech-of-Andrew-Haldane-Bank-of-England.pdf>

Hanna A.S., Taylor C.S. and Sullivan K.T. (2005.) *Impact of extended overtime on construction labor productivity*, *Journal of Construction Engineering and Management*, 131 (6), 734–739.

Hans Böckler Stiftung (1993.) *Vier-Tage-Woche bei Volkswagen*, WSI-Tarifbericht. https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_3267.htm

Hardeep M. (2016.) *Employers in Sweden introduce six-hour work day*, *Independent*, 10. siječnja 2016.

Helgeson P. (2017.) *Results of the 6-hour day in Svartedal*, Brussels, Vrouwenraad, Vlaams Parlement.

Houseman S.N. (2001.) *Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey*, *Industrial and Labor Relations Review*, 55 (1), 149–161.

Huberman M. i Minns C. (2007.) *The times they are not changin': days and hours of work in Old and New Worlds, 1870-2000*, *Explorations in Economic History*, 44 (4), 538–567.

Hunnicut B.K. (1996.) *Kellogg's six-hour day*, Philadelphia, Temple University Press.

Husson M. (2015.) *Unemployment, working time and financialisation: the French case*, *Cambridge Journal of Economics*, 39 (3), 887–905.

ILO (2004.) *Working time and productivity*, Information Sheet WT-18, Geneva, ILO.

Jolivet A. i Lee S. (2004.) *Employment conditions in an ageing world: meeting the working time challenge*, Geneva, ILO. http://oit.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_9.pdf

Kahneman D. et al. (2004.) *A Survey method for characterizing daily life experience: the day reconstruction method*, *Science*, 306 (5702), 1776-1780.

Kasser T. i Sheldon K.M. (2009.) Time affluence as a path toward personal happiness and ethical business practice: empirical evidence from four studies, *Journal of Business Ethics*, 84 (2), 243–255.

Kelliher C. i Anderson D. (2008.) For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality, *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (3), 419–431.

Knight K., Rosa E. i Schor J. (2013.) Reducing growth to achieve environmental sustainability: the role of work hours, u Wicks-Lim J. i Pollin R. (eds.) *Capitalism on trial: explorations in the tradition of Thomas E. Weisskopf*, Cheltenham, Edward Elgar, 187-204.

Kodz J. et al. (2003.) Working long hours: a review of the evidence. Vol. 1, Main report, Employment Relations Research Series 16, London, Institute for Employment studies. http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/errs16_main.pdf

Kullander M. i Halling J. (2012.) New short-time working model, EurWORK. <https://www.eurofound.europa.eu/ga/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/new-short-time-working-model>

Krull S. (2010.) Radikale Arbeitszeitverkürzung – Zwischen Traum und Albtraum, *LuXemburg*, 5 (3). <http://www.zeitschrift-luxemburg.de/radikale-arbeitszeitverkuerzung-zwischen-traum-und-albtraum/>

Lamberts M. et al. (2015.) Versterking van het arbeidsvolume in de social profit sector in Vlaanderen, Leuven, HIVA Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving. <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs-bij-nieuwsitems/zkc6812-eindrapport-a4-eind-druk.pdf>

Landrigan C.P. et al. (2004.) Effect of reducing interns' work hours on serious medical errors in intensive care units, *New England Journal of Medicine*, 351 (18), 1838–1848.

Lang C., Clauwaert S. i Schömann I. (2013.) Working time reforms in times of crisis, Working Paper 2013.04, Brussels, ETUI. <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Working-time-reforms-in-times-of-crisis>

Lanoie P., Béjaoui A. i Raymond F. (2000.) Qui veut réduire ses heures de travail ? Le profil des travailleurs adhérent à un programme de partage de l'emploi, *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 55 (3), 505–523.

Lehndorff S. (2014.) It's a long way from norms to normality the 35-hour week in France, *Industrial and Labor Relations Review*, 67 (3), 838-863.

Lepinteur A. (2016.) The shorter workweek and worker wellbeing: evidence from Portugal and France, PSE Working Paper 2016-21. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01376209/document>

LO (2010.) Every other part-timer wants longer working hours, Stockholm, Swedish Trade Union Confederation. http://www.lo.se/english/news/every_other_part_timer_wants_longer_working_hours

Lorentzon B (2017.) 23 månader med 6 timmar: PACTA Guideline evaluation report. <http://np.netpublicator.com/np/n98770576/2017-04-18-23-m%C3%A5nader-med-6-timmar,-f%C3%B6ljeforskning-om-f%C3%B6rs%C3%B6k-med-reducerad-arbetstid.pdf>

Maital S. (1986.) Prometheus rebound: on welfare-improving constraints, *Eastern Economic Journal*, 12 (3), 337–344.

Marginson P. (2001.) Cross-border comparison leads to shorter working week at UK Peugeot plant, EurWORK. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/cross-border-comparison-leads-to-shorter-working-week-at-uk-peugeot-plant>

McDonald P, Bradley L. i Brown K. (2009.) 'Full-time is a Given Here': part-time versus full-time job quality, *British Journal of Management*, 20 (2), 143–157.

Méda D. i Larrouturou P. (2016.) *Einstein avait raison: il faut réduire le temps de travail*, Ivry-sur-Seine, Les Editions de l'Atelier.

Medalia C. i Jacobs J.A. (2008.) Working time for married couples in 28 countries, in Burke R.J. and Cooper C.L. (eds.) *The long work hours culture: causes, consequences and choices*, Bingley, Emerald Group Pub, 137–158.

Messenger J.C. i Ghosheh N. (eds.) (2013.) *Work sharing during the Great Recession: new developments and beyond*, Cheltenham, Edward Elgar.

Mutari E. i Figart D.M. (2001.) Europe at a crossroads: harmonization, liberalization, and the gender of work time, *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 8 (1), 36–64.

Nässén J. i Larsson J. (2015.) Would shorter working time reduce greenhouse gas emissions? An analysis of time use and consumption in Swedish households, *Environment and Planning C: Politics and Space*, 33 (4), 726–745.

Nicot A.-M. (2010.) 35-hour week no longer standard of working time, EurWORK. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/law-on-the-35-hour-week-is-in-force>

OECD (2005.) *OECD Economic Surveys: France 2005*, Paris, OECD Publishing. <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/1005101e.pdf?expires=1487861739&id=id&accname=ocid54006929&checksum=B36641135296465D15F3E9A486C8AE84>

Olsson B. (1999.) Reduced working hours and extended operation hours: a profitable change to a 6+6 hour shift model in Essilor Oy, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 4 (2), 63–72.

Onaran Ö. (2015.) State and the economy: a strategy for wage-led development, *Greenwich Papers in Political Economy GPERC24*, Greenwich, Greenwich Political Economy Research Centre. http://gala.gre.ac.uk/14075/1/GPERC24_OnaranF.pdf

Peltola P. (1998.) Working time reduction in Finland, *Transfer*, 4 (4), 729–746.

Piasna A. (2015.) 'Thou shalt work hard': fragmented working hours and work intensification across the EU, *Forum Socjologiczne, Special Issue* (1), 77–89.

Piasna A. i Plagnol A. (2017.) Women's job quality across family life stages: an analysis of female employees across 27 European countries, *Social Indicators Research*. DOI: 10.1007/s11205-017-1743-9

Pichelmann K. (2015.) When 'secular stagnation' meets Piketty's capitalism in the 21st century: growth and inequality trends in Europe reconsidered, *Economic Papers* 551, Brussels, European Commission. http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2015/pdf/ecp551_en.pdf

Quan K. (2015.) The case for forcing your staff to leave the office at 5, *Canadian Business*, 6 May 2015. <http://www.canadianbusiness.com/innovation/force-your-staff-to-leave/>

- Rosnick D. i Weisbrot M. (2006.) Are shorter work hours good for the environment? A comparison of U.S. and European energy consumption, Washington, Center for Economic and Policy Research. http://cepr.net/documents/publications/energy_2006_12.pdf
- Rutherford S. (2001.) 'Are You Going Home Already?', *Time and Society*, 10 (2–3), 259–276.
- Schiller H. et al. (2017.) The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress: a group randomized intervention study using diary data, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 43 (2), 109–116.
- Schmidt-Sørensen J.B. (1991.) An efficiency-wage-hours model and shorter working hours, *Scottish Journal of Political Economy*, 38 (2), 113–131.
- Schulten T., Seifert H. i Zagelmeyer S. (2007.) Pacts for employment and competitiveness: Volkswagen AG, EurWORK. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/observatories/eurwork/case-studies/pecs/pacts-for-employment-and-competitiveness-volkswagen-ag>
- Seifert H. i Trinczek R. (2000.) New approaches to working time policy in Germany: the 28,8 hour working week at Volkswagen Company, WSI Discussion Papers 80, Düsseldorf, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.
- Simpson R. (1998.) Presenteeism, power and organizational change: long hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers, *British Journal of Management*, 9 (1), 37–50.
- Soder M. (2014.) Die Freizeitoption in Kollektivverträgen: Akzeptanz und gesamtwirtschaftliche Effekte, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 127, Wien, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Sonntag S. (2001.) Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study, *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (3), 196–210.
- Sparks K. et al. (1997.) The effects of hours of work on health: a meta-analytic review, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70 (4), 391–408.
- Taddei D. (1998.) Reduction in working time: a literature review, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Taylor J.E. (2011.) Work-sharing during the Great Depression: did the 'President's Reemployment Agreement' promote reemployment?, *Economica*, 78 (309), 133–158.
- The Portugal News (2016.) President approves return to state 35-hour week, The Portugal News online, 16. lipnja 2016. <http://www.theportugalnews.com/news/president-approves-return-to-state-35-hour-week/38578>
- Thompson E.P. (1967.) Time, work-discipline, and industrial capitalism, *Past and Present*, (38), 56–97.
- Thorsen Y. i Brunk T. (2009.) Working time in the European Union: Sweden, EurWORK. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/working-time-in-the-european-union-sweden>
- Topa G. et al. (2009.) Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: a meta-analysis and model, *Journal of Vocational Behavior*, 75 (1), 38–55.
- Tremblay D.-G. (2003.) L'aménagement et la réduction du temps de travail: leçons à tirer de cinq expériences québécoises, Note de Recherche 2003-23, Québec, Université du Québec. <https://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-23.pdf>

Tucker P. i Folkard S. (2012.) Working time, health and safety: a research synthesis paper, Conditions of Work and Employment Series 31, Geneva, ILO. http://natlex.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_181673.pdf

van Doorne A. i Schippers J. (2010.) Vrouwen op de arbeidsmarkt: een succesvolle worsteling, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 26 (4), 400–416.

Van Oorschot W. (2002.) Miracle or nightmare? A critical review of Dutch activation policies and their outcomes, Journal of Social Policy, 31 (3), 399–420.

Virtanen M. *et al.* (2009.) Long working hours and cognitive function: the Whitehall II Study, American Journal of Epidemiology, 169 (5), 596–605.

Visser J. (2002.) The first part-time economy in the world: a model to be followed?, Journal of European Social Policy, 12 (1), 23–42.

Visser J. *et al.* (2011.) The Netherlands: from atypicality to typicality, u Sciarra S., Davies P. i Freedland M. (eds.) Employment policy and the regulation of part-time work in the European Union: a comparative analysis, Cambridge, Cambridge University Press, 190-223.

Williamson S., Cooper R. i Baird M. (2015.) Job-sharing among teachers: positive, negative (and unintended) consequences, The Economic and Labour Relations Review, 26 (3), 448–464.

Yerkes M. i Visser J. (2006.) Women's preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom, u Boulin J.-Y. *et al.* (eds.) Decent working time: new trends, new issues, Geneva, ILO, 235–261.

Zagelmeyer S. (1997.) Two-tier wage system established at Volkswagen, EurWORK. <https://www.eurofound.europa.eu/is/observatories/eurwork/articles/two-tier-wage-system-established-at-volkswagen>

Zagelmeyer S. (1999.) Volkswagen returns to three-shift system, EurWORK. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/volkswagen-returns-to-three-shift-system>

Sve su poveznice proverene 5. rujna 2017.

KONTAKTI

SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE

Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, 10 000 Zagreb

Tel: 01 46 55 013

sssh@sssh.hr

www.sssh.hr

Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) predstavlja više od 100.000 radnika sindikalno organiziranih u 20-ak sindikata privatnog i javnog sektora.

Misija SSSH je sustavno raditi na poboljšanju kvalitete radnih mjesta te radnih i životnih uvjeta svojih članova, ali i svih ljudi u Hrvatskoj.

Saznajte više:

Rad po mjeri čovjeka

www.radpomjeri.sssh.hr

EUROPSKI SINDIKALNI INSTITUT

Boulevard du Roi Albert II, 5, B 1210 Brussels

etui@etui.org

www.etui.org

Europski sindikalni institut (ETUI) institut je nezavisni istraživački i obrazovni centar Europske konfederacije sindikata (ETUC), koja pak udružuje europske sindikate u jedinstvenu krovnu europsku organizaciju. ETUI svoju ekspertizu stavlja u službu interesa radnika na europskoj razini i jačanja socijalne dimenzije Europske unije.

ZAKLADA FRIEDRICH EBERT

Praška 8, 10 000 Zagreb

Tel: 01 480 79 70

www.fes-croatia.org

Regionalni ured Zaklade Friedrich Ebert u Zagrebu

Zaklada Friedrich Ebert (FES) najstarija je politička zaklada u Njemačkoj s bogatom tradicijom socijalne demokracije koja seže do 1925. godine. Rad naše političke zaklade usredotočen je na temeljne ideje i vrijednosti socijalne demokracije: slobodu, pravednost i solidarnost. To nas povezuje sa socijalnom demokracijom i nezavisnim sindikatima.

ISBN 978-953-6176-39-7



9 789536 176397