

Izgradnja
levih
politika

Kako do kraće
radne nedelje
u Srbiji



solidarnost

Borba za kraće radno vreme je bila i ostala centralna tema radničkog pokreta. Kraće radno vreme i zadržavanje ili povećanje visine zarada i poboljšanje radnih prava ali i položaja i zdravlja radnika i radnica i van radnog mesta su neka od centralnih pitanja i današnje borbe između rada i kapitala koja je živa i prisutna. U mnogim segmentima položaj radništva je danas i lošiji nego što je to bio u 20. veku, ipak to ne znači da je potrebno samo ostati na odbrani stečenih prava već da je potrebno biti hrabriji i pokazati imaginaciju koja ocrtava društvo u kojem oni koji žive od svog rada imaju vremena i da žive život razvijajući svoje pune ljudske potencijale.

Zahtev za skraćivanjem radnog vremena ima svoje ekonomske, političke i istorijske razloge.

U ekonomske razloge spadaju:

- 1) Povećanje produktivnosti:** produktivnost je porasla toliko da ljudi mogu proizvesti više za manje vremena. To otvara prostor za smanjenje radnog vremena, a da ekonomija i dalje ostane efikasna, dok bi odmorniji radnici mogli da vode i ka većoj produktivnosti;
- 2) Ekonomska održivost:** smanjenje radnih sati može smanjiti troškove povezane sa zdravljem i izgaranjem radnika, što može smanjiti ukupne troškove zdravstvene zaštite i bolovanja za poslodavce;
- 3) Povećanje potrošnje:** više slobodnog vremena omogućava zaposlenima da troše više na rekreaciju, zabavu, i druge aktivnosti, što podstiče ekonomiju kroz povećanje potrošnje.

Među političke razloge možemo nabrojati:

- 1) Pritisak sindikata i organizacija civilnog društva;**
- 2) Javna politika usmerena ka blagostanju:** progresivnije vlade i različite državne institucije sve više prepoznaju značaj mentalnog zdravlja i blagostanja radnika. Skraćivanje radnog vremena može biti deo šire politike usmerene na povećanje kvaliteta života i blagostanja građana;
- 3) Smanjenje nezaposlenosti:** Redistribucija radnih sati može potencijalno omogućiti veći broj zaposlenih, posebno u sektorima gde se poslovi mogu deliti, što može pomoći smanjenju nezaposlenosti.

Istorijski razlozi za skraćivanje radne nedelje se odnose na:

1) Razvoj radnih prava: od industrijske revolucije pa nadalje, radno vreme je postupno skraćivano kroz borbe radničkog pokreta. Radna nedelja od 40 sati, koja se danas smatra standardnom, rezultat je napora sindikata i aktivista u 19. i 20. veku. Skraćivanje radnog vremena odražava kontinuirani trend ka poboljšanju uslova rada;

2) Tehnološki napredak: Automatizacija i digitalizacija su doprineli smanjenju potrebe za fizičkim radom i omogućili veću produktivnost sa manje radnih sati. Kao rezultat, dolazi do promene u percepciji koliko je vremena zaista potrebno provoditi na poslu.

Argumenti koji stoje na strani zagovarača skraćivanja radnog vremena su brojni i proizilaze iz različitih istraživačkih oblasti, od ekonomije preko sociologije i psihologije do zdravstvene zaštite i zaštite životne sredine. Jako je malo argumenata koji bi išli u prilog neskraćivanju ili produžavanju radnog vremena a da mogu imati i empirijske dokaze da to donosi neki boljitak.

S druge strane, kraće radno vreme ostavlja radnicima i radnicama više mogućnosti za život van posla. Ljudi bi imali više vremena da se posvete svojim porodicama i prijateljima, više bi odmarali, više vremena za slobodne aktivnosti od rekreacije do kulture ili pak aktivizma u zajednici ili političkog rada. U krajnjem slučaju ostalo bi više vremena za obavljanje svakodnevnih privatnih obaveza od kupovine do srediavanja lokalnog igrališta. Skraćivanje radnog vremena može doprineti i smanjenju nejednakosti između muškaraca i žena u pogledu obavljanja kućnih poslova i nege i brige za decu i stare.

I poslodavci mogu imati koristi – istraživanja pokazuju da su odmorni radnici i produktivniji i zadovoljniji. Sprovedeni pilot projekti skraćivanja radnog vremena u različitim zemljama u mnogim kompanijama svedoče da produktivnost radnika i ostvarivanje profita nisu opali i pored kraće radne nedelje, naprotiv, u mnogim slučajevima radnici su bili spremniji da se založe za napredak firme.

Korist od kraćeg radnog vremena ima i društvo u celini. Izgaranje na poslu postaje sve češći razlog za fizička i psihička oboljenja, a umor dovodi do velikog broja povreda na poslu koje često mogu biti fatalne. Skraćivanjem radnog vremena se smanjuje pritisak na zdravstveni sistem i troškovi lečenja koje pokriva redovno osiguranje, tako bi ceo sistem mogao više da se posveti preventivi umesto stalnom gašenju zdravstvenih požara. Kao što smo već rekli – skraćivanjem radnog vremena ne opada produktivnost, to ostavlja mogućnost firmama da zaposle nove radnike i radnice ukoliko žele da dodatno pospeše svoje poslovanje. Tako bi se smanjila nezaposlenost i povećala opšta produktivnost na nivou države.

Na kraju, ništa manje značajna, stoji i činjenica da se skraćivanjem radnog vremena doprinosi smanjenju zagađenja. Kraća radna nedelja znači manji broj odlazaka na posao, odnosno smanjuje se emisija izduvnih gasova. Manji broj radnih sati znači i

smanjenu upotrebu električne energije, naročito preko sistema za grejanje i hlađenje ali i smanjenu upotrebu hrane i pića u plastičnim pakovanjima.

Radno vreme je moguće skratiti tako što bi se smanjio broj radnih sati tokom svih radnih dana u nedelji ili tako što bi se smanjio broj radnih sati tokom određenih dana. Međutim dosadašnja iskustva pokazuju da se najbolji efekti kako za pojedince tako i za preduzeća i društvo u celini, postižu skraćivanjem radne nedelje, odnosno ukidanjem jednog radnog dana i postavljanje četvorodnevne radne nedelje kao standarda.

Pregled postojećeg zakonodavstva u Srbiji i Evropi

Četiri radna dana još uvek nisu ni u jednoj zemlji zakonska norma. Neke države, kao što su Island, Španija i Novi Zeland su sprovele uspešne pilot projekte testiranja četvorodnevne radne nedelje i na različite načine podstiču poslodavce i zaposlene da skrate radno vreme, ali ni one još uvek nisu zakonski definisale kraću radnu nedelju.

Ipak, u većini država, uključujući i Srbiju, moguće je uvesti skraćenu radnu nedelju na nivou preduzeća s tim da to u nekim slučajevima dovodi do različitih administrativnih i birokratskih problema kako u samim preduzećima tako i u državnim administracijama.

Kada je reč o zemljama Evropske unije (EU), među kojima su i neke države u kojima radnici i radnice provode najmanje vremena na poslu, njihova regulacija radnog vremena se kreće u okvirima Direktive o radnom vremenu (2003/88/EC) koja kao i nacionalni zakoni definiše dužinu radnog vremena, periode odmora i pauza, prekovremeni rad, noćni rad itd. Prema toj direktivi nedeljno radno vreme ne bi smelo da prelazi 48 časova uključujući i prekovremeni rad. Ipak, prema Direktivi, radnici/e mogu imati i kraće i duže radno vreme ali proseka u referentnom periodu od četiri meseca bi morao da bude 48 časova nedeljno.

Direktiva EU ostavlja dovoljno prostora za različite regulative u okviru nacionalnih zakona, dok je u određenom broju zemalja veliki značaj dat kolektivnom pregovaranju i definisanju ugovora između zaposlenih i poslodavaca što omogućava dosta fleksibilnije i progresivnije definicije radnog vremena koje u obzir uzimaju i potrebe poslovanja preduzeća ali i dobrobit radnika i radnica i adekvatnog balansa između vremena provedenog na poslu i slobodnog vremena.

Francuska regulativa se može smatrati najprogresivnijom, iako generalno zaposleni u toj državi ne provode najmanje vremena na poslu. Standardna radna nedelja u Francuskoj iznosi 35 sati, ipak mnogi zaposleni rade i duže, s tim da se prekovremeni sati i plaćaju više.

Holandija je država u kojoj radnici i radnice provode prosečno najmanje vremena na poslu prema zvaničnim statistikama. Međutim, zakon koji reguliše radno vreme u

ovoj zemlji dozvoljava u određenim slučajevima čak i 60 sati rada nedeljno i 12 sati rada dnevno. Ipak, dobre zarade, ali i favorizovanje dobrobiti ljudi, odnosno balansa radnog i slobodnog vremena, dovode do toga da u Holandiji ljudi prosečno rade 29–30 sati sedmično pošto se mnogi odlučuju za polovično ili skraćeno radno vreme.

U svim državama bivše Jugoslavije puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, odnosno pet radnih dana po osam sati. Prekovremeni rad u svim državama iznosi osam sati nedeljno i plaća se više. U statističkim proračunima radnici i radnice u Crnoj Gori i Srbiji provode najviše vremena na poslu, dok je realno radno vreme najkraće u Sloveniji od zemalja regiona.

Zakon o radu Republike Srbije koji definiše i pitanje radnog vremena je u skladu sa evropskim normama i prati tradicionalno shvatanje radnog vremena iz perspektive radnika i radnica, ali i uvodi pravne norme koje idu na ruku poslodavcima koji žele veću eksploataciju zaposlenih.

Puno radno vreme u Srbiji po pravilu iznosi 40 časova nedeljno, dok prekovremeni rad ne bi smeo da prelazi 8 časova nedeljno.

Ipak, radnici i radnice u Srbiji prema podacima Eurostata godinama nalaze u samom vrhu evropske liste po broju sati provedenih na poslu, pa tako većina ljudi koji rade u Srbiji samo na glavnom poslu ostaju duže od standardnih 40 sati nedeljno.

Aktuelni zakon je taj koji poslodavcima omogućava produžavanje radnog vremena zaposlenih kroz korišćenje odredbi o prekovremenom radu, kategorije pripravnosti i raspoloživosti za rad, kao i odredbe o rasporedu radnog vremena.

Poslodavci u Srbiji mogu odrediti i sa radnicima sklopiti ugovore, o punom radnom vremenu koje bi bilo kraće od 40 časova nedeljno, međutim ono ne sme biti kraće od 36 časova nedeljno. U suštini ovo znači da je u Srbiji moguće organizovati rad u režimu četvorodnevne radne nedelje (32 radna sata nedeljno) ali to ne bi mogao biti ugovor o punom radnom vremenu i proces prelaska cele firme na ovakav režim rada bi podrazumevao dosta komplikacija u administraciji preduzeća kao i stalne probleme koji bi nastali u usklađivanju sa spoljnom administracijom vezanom za državne institucije.

Primeri dobrih praksi iz sveta i Evrope

U većini zemalja je pre više od 100 godina radno vreme ograničeno na osam časova dnevno, to je za različite radničke pokrete, sindikate i zagovaračke organizacije bio i znak da je vreme da se ide ka dodatnom skraćivanju radnog vremena. U prilog tom zahtevu idu i povećana produktivnost u gotovo svim privrednim granama do koje je došlo kako zbog tehnološkog razvoja tako i zbog većeg broja radnika i radnica s obzirom na generalni porast stanovništva globalno. Trend skraćivanja radnog

vremena, odnosno radne nedelje je naročiti zamah dobio nakon perioda pandemije COVID -19 tokom koga je u velikom broju zemalja postalo jasno da je rad moguće organizovati i drugačije od tradicionalno shvaćenih normi.

Uprkos tome što ni jedna država još uvek nije zakonski normirala kraće radno vreme, odnosno kraću radnu nedelju, postoji niz primera iz različitih zemalja i kompanija koji pokazuju da kraće radno vreme dovodi do boljitka kako za radnike i radnice tako i za poslodavce.

Island je sproveo, za sada, najveći probni period skraćivanja radnog vremena. U eksperimentu koji je inicirala sama Vlada ove države učestvovalo je oko 2.500 radnika i radnica u javnom sektoru, što je oko 1% radne snage ove države. Oni su tokom četiri godine (2015–2019) imali kraće radno vreme (od 35 do 36 sati nedeljno), dok je produktivnost ostala na istom nivou ili čak porasla. Oni koji su učestvovali u ovom pilot projektu su svedočili o smanjenju stresa i poboljšanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života. Nakon ovih rezultata, 86% islandske radne snage je dobilo pravo na skraćeno radno vreme.

Zahvaljujući političkom pritisku manjinske stranke Más País, Španija je 2021. godine pokrenula trogodišnji pilot projekat smanjenja radne nedelje. Projekat koji je podržala i Vlada ove države podrazumeva smanjenje broja radnih sati na 32 nedeljno bez smanjivanja plata. Oko 200, uglavnom privatnih, kompanija iz različitih sektora, uključujući tehnologiju, proizvodnju i uslužne delatnosti je uzelo učešće u projektu, a Španska vlada je izdvojila oko 50 miliona evra subvencija koje su bile namenjene da pokriju gubitak produktivnosti koji bi mogao da nastane u početku. Rezultati ovog projekta su još uvek u fazi prikupljanja i analize, preliminarne povratne informacije ukazuju na pozitivan uticaj na produktivnost u sektorima sa visokim nivoom automatizacije i tehnologije. Očekuje se da španska vlada analizira ove rezultate i odluči o tome da li će proširiti i implementirati skraćenu radnu nedelju na nacionalnom nivou.

Japan kao zemlja poznata po izuzetno striktnoj radnoj kulturi i etici koja vodi ka visokom nivou samoeksploatacije i pratećem stresu predstavlja zanimljiv primer s obzirom da je 2021. godine Vlada ove države preporučila kraću radnu nedelju kao deo svog plana za poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života i rešavanje problema hroničnog prekovremenog rada. Vodeći primer je dala kompanija Microsoft Japan, sa više od 2200 zaposlenih, koja je 2019. godine uvela četvorodnevnu radnu nedelju kao deo eksperimenta. Rezultati su pokazali povećanje produktivnosti za 40%, kao i smanjenje potrošnje električne energije i drugih resursa što je pratilo i poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života kod radnika i radnica. Primer ove kompanije se često navodi kao jedan od najuspešnijih primera jer je uz skraćenje radne nedelje zabeležen značajan porast produktivnosti.

Ujedinjeni Arapski Emirati su od 2022. godine skratili radnu nedelju u javnom sektoru na 4,5 radnih dana, četiri dana zaposleni rade puno radno vreme od 8 sati, dok petog dana rade pola radnog vremena. Ovaj potez je bio usmeren ka unapređenju kvaliteta života zaposlenih, omogućavajući im više slobodnog vremena, a čitava

reforma je bazirana na međunarodnim istraživanjima koja su pokazala da skraćena radna nedelja može povećati efikasnost i produktivnost radnika. Iako ovakva regulativa još uvek ne važi i za privatni sektor, ovakvim potezima ova država želi da privuče više investitora i stručnjaka kojima bi se predstavila kao vodeća zemlja u reformi radnog zakonodavstva i drugačijeg shvatanja dobrobiti radnika i radnica.

Organizacija 4 Day Week Global je najpoznatija organizacija civilnog društva koja uspešno uz pomoć lokalnih organizatora i univerziteta po celom svetu realizuje pilot projekte skraćivanja radne nedelje. Svakako najuspešniji od ovih testova, u kojem je učestvovalo oko 70 kompanija, je organizovan u Velikoj Britaniji. Manji projekti pod rukovodstvom ove organizacije su sprovedeni i u SAD i Kanadi, Irskoj, Australiji, Novom Zelandu i Brazilu. Rezultati pilot projekata i istraživanja koje je sprovodila ova organizacija su često bili primer sličnim kampanjama ali i vladama u različitim zemljama. Neki od pozitivnih aspekata skraćivanja radne nedelje koji se pojavljuju u rezultatima su: porast produktivnosti u kompanijama, poboljšano mentalno zdravlje zaposlenih i više vremena za privatni život, smanjenje broja bolovanja, manja fluktuacija radne snage, smanjenje emisija štetnih gasova (manja potrošnja benzina i električne energije), stabilni ili povećani prihodi preduzeća, visok nivo zadovoljstva poslodavca.

Od zemalja u našem regionu, Slovenija je trenutno otišla najdalje po pitanju skraćivanja radnog vremena. Iako se u toj zemlji nisu realizovali značajniji pilot projekti skraćivanja radnog vremena, ministar rada je najavio da bi od sledeće godine radno zakonodavstvo moglo da bude promenjeno tako da se radna nedelja skрати na 32 ili 30 radnih sati, a da bi preduzeća mogla da biraju da li će radno vreme skratiti na 6 sati dnevno ili na 4 radna dana nedeljno.

U Srbiji postoji neznatan broj preduzeća koja su skratila radnu nedelju na četiri radna dana. Pored par organizacija iz civilnog društva i jedne konsultantske agencije u oblasti ljudskih resursa, to je uradila i kompanija Mikroelektronika koja podrazumeva i proizvodnju i koja je usvojila ovaj režim rada nakon uspešno sprovedenog probnog perioda.

Pokretanje kampanje za kraću radnu nedelju u Srbiji

Promena radnog zakonodavstva je ključna kako bi se u Srbiji efektivno uvela kraća radna nedelja, odnosno kraće radno vreme. Kako bi se išlo u tom pravcu potrebno je pokrenuti široku društvenu kampanju koja bi podrazumevala saradnju političkih organizacija, sindikata, organizacija civilnog sektora i udruženja poslodavaca čime bi se stvorio najširi front zainteresovanih strana koje bi mogle da izvrše dovoljan društveni pritisak da se ovakva promena iznese. Od velikog značaja za ovakvu kampanju bi bilo izučavanje postojećih iskustava u svetu kao i organizovanje pilot projekta sa skraćivanjem radne nedelje u Srbiji što se može uraditi u saradnji sa zagovaračkim mrežama koje rade na globalnom nivou kao što je 4 Day Week Global.

Odredbe Zakona o radu je potrebno tako promeniti da se standardnim punim radnom vremenom smatra radna nedelja od 32 sata. Poslodavcima se može ostaviti mogućnost da ovo radno vreme raspodele na četiri radna dana sa po osam sati rada ili na pet dana sa po šest radnih sati dok se posebnim odredbama u Zakonu moraju definisati i regulisati posebni režimi rada kao i prekovremeni rad koji se mora plaćati više u odnosu na standardno radno vreme.

Zakon o radu je doživeo značajne izmene pre deset godina, 2014. godine, država Srbija će morati da menja ovaj zakon kako bi uskladila normative sa regulativom Evropske unije tako da bi to mogao biti dobar momenat i za unošenje izmena u cilju skraćivanja radnog vremena. Zato je nužno pokrenuti široku društvenu kampanju čiji bi cilj bio uvođenje narativa o kraćem radnom vremenu i njegovo široko prihvatanje u javnosti pre nego što se i predloži zakona nađu na javnoj raspravi.

Kako bi se ovakve izmene Zakona našle u konačnim zakonskim predlozima i u skupštinskoj diskusiji potrebno je sklopiti niz savezništva koja bi dovela do dovoljnog društvenog pritiska ali i to formalne mogućnosti predlaganja ovakvih zakonskih izmena.

Uključivanje i aktivno učestvovanje sindikata, naročito onih koji se po važećim zakonima smatraju reprezentativnim, je nužno već na samom početku. Sindikati su legitimni zakonski predstavnici zaposlenih i kao takvi imaju prava i mogućnosti da zastupaju zahteve svojih članova i članica, ali i kanale preko kojih mogu edukovati svoje članstvo o ideji kraće radne nedelje. Značaj sindikata je i u tome što na različitim nivoima učestvuju u radu Socijalno-ekonomskih saveta što predstavlja mesto susreta i direktne razmene sa predstavnicima vlasti i poslodavačkih udruženja.

Od velikog značaja bi bilo i povezivanje sa organizacijama civilnog društva i njihovo aktivno učestvovanje u promovisanju kampanje i širenju znanja o kraćoj radnoj nedelji u različitim društvenim grupama. U zavisnosti od konteksta u kojem deluju ove organizacije bi mogle da stave fokus na posebne aspekte skraćivanja radne nedelje koji se tiču posebno položaja žena ili specifično majki, položaja mladih i/ili starijih pripadnika zajednice, položaja LGBT osoba, osoba sa invaliditetom kao i uticaj koji bi skraćivanje radne nedelje imalo na zaštitu životne sredine. Pojedine organizacije civilnog društva, one koje imaju znanja i kapaciteta za lobiranje, mogu biti dobra veza sa institucijama i donosiocima odluka na koje bi mogle i da izvrše određeni uticaj.

Ključno je povezivanje sa poslodavcima, odnosno sa njihovim udruženjima. Iako bi se ovakva kampanja vodila pre svega iz razloga poboljšanja položaja radnika i radnica, u trenutnom ekonomsko-političkom kontekstu teško je sprovesti ovakve promene bez savezništva sa onima koji u najvećoj meri i utiču na položaj radništva. Ipak, sva postojeća istraživanja i pilot projekti skraćivanja radnog vremena pokazuju da poslodavci ništa ne gube, već da je naprotiv i njima u interesu skraćivanje radnog vremena s obzirom da veće zadovoljstvo radnika i radnica dovodi do povećanja produktivnosti. Od izuzetnog značaja za uključivanje poslodavaca u kampanju za skraćivanje radne nedelje je organizovanje pilot projekata i isticanje postojećih primera koji mogu praktično pokazati pogodnosti koje njihova preduzeća mogu

imati.

Saradnja i aktivno učestvovanje političkih organizacija, a pre svega parlamentarnih stranaka sa kojima je neophodno stvaranje savezništava, je nužna kako bi inicijativa došla i do svoje realizacije u vidu izmena konkretnih zakonskih normi. Pored promovisanja, edukacije i pritiska koji bi kampanja predstavljala na širem društvenom planu, nužan je i politički pritisak i zalaganje političkih organizacija i njihovih predstavnika za realizaciju ove inicijative kroz institucije. Iz ovih razloga Platforma Solidarnost unosi skraćivanje radne nedelje u svoje programske tačke i promoviše ovu inicijativu tokom svog rada.

Za njeno konkretnije definisanje od velikog je značaja i sagledavanje svih drugih zakonskih normi i direktiva koje izlaze iz okvira Zakona o radu, a doprinose boljem odnosu društva prema pojedincu odnosno njegovom blagostanju i boljem balansu između radnog i slobodnog vremena.



ROSA LUXEMBURG STIFTUNG
SOUTHEAST EUROPE

Izdavanje ove publikacije je podržala fondacija Rosa-Luxemburg-Stiftung sredstvima Ministarstva spoljnih poslova Nemačke. Izneseni stavovi ne odražavaju pozicije fondacije Rosa-Luxemburg-Stiftung niti pozicije Ministarstva spoljnih poslova Nemačke.

Sadržaj publikacije je isključiva odgovornost Platforme Solidarnost i ne odražava nužno stavove fondacije Rosa-Luxemburg-Stiftung.