

ANTON RAVNIĆ

SKRAĆENJE RADNOG VREMENA

Uvod

Ako usporedimo na primjer »današnje englesko tvorničko zakonodavstvo s engleskim radničkim zakonima (Statutes of Labourers) od XIV do sredine XVIII stoljeća, kaže Marx, ustanovit ćemo da »moderni tvornički zakon nasilno skraćuje radni dan, a oni su zakoni (Statutes of Labourers op.p.) nastojali da ga nasilno produže«. ¹ I zaista, historija razvitka radnog vremena (shvaćenog u modernom smislu) radnika tj. osoba u radnom odnosu je historija njegova skraćivanja. ² To skraćivanje javlja se kao opći proces i tendencija u svim zemljama svijeta.

Skraćenje redovnog (normalnog) radnog vremena je jedna prostorno i vremenski određena i omeđena etapa općeg procesa skraćivanja radnog vremena. Ovo je skraćenje posljedica sukoba klasnih i neklasnih interesa onih koji su neposredno zainteresirani za trajanje radnog vremena tj. radnika, poslodavaca i države. ³ Interesi radnika, odnosno radničkih sindikata, upravljani su, u pravilu, k skraćenju radnog vremena (iz slijedećih razloga: poboljšanja zdravlja, psihičkog i intelektualnog razvitka i odgoja radnika; povećanja produktivnosti rada; povećanja potrošnje proizvedenih dobara; smanjenja nezaposlenosti itd.), a interesi poslodavaca prema produženju, odnosno protiv skraćivanja radnog vremena (jer bi to, po njihovu mišljenju, dovelo do: smanjenja plaće radnika; povećanja proizvodnih troškova; smanjenja iskorištavanja uložnog kapitala itd.). S tim interesima su povezani i interesi države, i oni čine u stvari metamorfozu interesa radnika i poslodavaca. Za skraćenje radnog vremena država navodi, u prvom redu, one argumente koji

¹ Marx, Kapital 1 knj., Zagreb, »Kultura«, 1947, str. 221.

² Krajem XVIII stoljeća u Francuskoj, u lionskoj industriji svile, radno vrijeme je trajalo 18 sati dnevno, a danas ono ne traje, u gotovo svim zemljama u svijetu, duže od 8, odnosno 7 sati dnevno. (Isp.: François Barret, Histoire du travail, Paris, 1944, str. 65; Marx, op. cit., I knj., str. 229; F. Engels, Položaj radničke klase u Engleskoj, Zagreb, 1952, str. 153—230; La durée du travail (izd. BIT, rap. VIII), Genève, 1958, str. 26 i sl.)

³ Ograničavajući pitanje skraćivanja radnog vremena na buržoasku državu, Marx je rekao da je »... Utvrđivanje normalnog radnog vremena rezultat borbe između kapitalista i radnika...« (Marx, op. cit., I knj., str. 221).

su upravljani k poboljšanju zdravlja i razvitka radnikove ličnosti, a za produženje one argumente koji su vezani za osiguranje ekonomskog i socijalnog napretka društva kao cjeline.

Sušтина sukoba navedenih i drugih interesa radnika, poslodavaca i države se svodi, u stvari, na dva osnovna i najvažnija pitanja: na veličinu i uvjete skraćanja radnog vremena. U vezi s tim naš je osnovni cilj da utvrdimo i proučimo što utječe i što bi trebalo da utječe na određivanje veličine i uvjeta skraćanja radnog vremena radnika zaposlenih u privredi. Ova dva pitanja obradit ćemo s pravnog i ekonomskog gledišta i to u nas i u drugim zemljama.

1. Veličina skraćanja radnog vremena

Veličina (dužina) radnog vremena se može skratiti više ili manje, jednako ili nejednako u čitavoj zemlji, jednoj ili više privrednih grana ili privrednih organizacija. Zato ne samo od pitanja koliko nego i od pitanja kako skratiti radno vrijeme ovisi veličina skraćanja radnog vremena. Ta međusobna ovisnost veličine (same po sebi) i načina skraćanja radnog vremena uvjetovani su, pored ostalog, i oblikom vlasništva i modelom privrede s jedne strane i prirodom i obimom posla s druge strane.

a) Oblik vlasništva i model privrede

Oblik vlasništva i model privrede jesu institucionalni elementi na kojima se temelji određeni društveno-ekonomski sistem. Zato se može s pravom očekivati da se u socijalističkim i kapitalističkim zemljama na različit način skraćuje radno vrijeme.

U socijalističkim zemljama radno vrijeme se skraćuje, u pravilu, jednako za čitavu zemlju, odnosno privredu. U nas je Ustavom iz 1963. (čl. 37. st. 2) i Osnovnim zakonom o radnim odnosima iz 1965. god. (čl. 37) skraćeno radno vrijeme u privredi od 48 na 42 sata u tjednu.⁴ I u Sovjetskom Savezu je Zakonom iz 1960. god. skraćeno radno vrijeme od 8 na 7 sati dnevno za sve radnike i službenike.⁵

Naprotiv, u kapitalističkim zemljama skraćuje se radno vrijeme, a naročito poslije II svjetskog rata, u pravilu, u pojedinim privrednim granama, pa čak i po većim privrednim organizacijama. U Saveznoj Republici Njemačkoj je, na primjer, skraćen radni tjedan u 1957. god. od 48 na 47 sati (različito za pojedine privredne grane) u metalurgiji, mašinskoj industriji, trgovini itd.⁶ Zatim u Italiji, u tvornici automobila »FIAT« u Torinu i u poduzećima za izradu kancelarijskih mašina »I.B.M.« u Milanu, skraćen je, poslije 1956. god., radni tjedan od 48 na 46 sati.

⁴ Ustav SFRJ iz 1965. (Sl. list br. 14/65. i 18/67) i Osnovni zakon o radnim odnosima iz 1965. (Sl. list br. 43/66. (prečišćeni tekst) i 52/66).

⁵ L. Ja. Gincburg, Regulirovanie rabočevo vremeni v SSSR, Moskva, 1966, str. 105.

⁶ La durée du travail, op. cit., str. 38—41.

Spomenute razlike u načinu skraćanja radnog vremena nisu samo posljedica različitih metoda reguliranja radnog vremena u socijalističkim i kapitalističkim zemljama nego su razlozi takvog reguliranja mnogo dublji.

Socijalistički društveno-ekonomski sistem osniva se na društvenom ili državnom vlasništvu na sredstvima za proizvodnju.

U nas osnovu društveno-ekonomskog uređenja čine slobodni udruženi rad na sredstvima za proizvodnju u društvenom vlasništvu i samoupravljanje radnih ljudi u proizvodnji i raspodjeli društvenog proizvoda u radnoj organizaciji i društvenoj zajednici (čl. 6. Ustava). Ova formulacija društveno-ekonomskih osnova, odnosno društvenog vlasništva primjena na nivou radne organizacije znači: da je radna zajednica samo djelomični nosilac društvenog vlasništva na sredstvima za proizvodnju i da je ona »apsolutni« nosilac prava upravljanja sa sredstvima za proizvodnju, odnosno radnom organizacijom. To pravo upravljanja radne zajednice je pravna osnova za postojanje vlastitog specifičnog interesa radne zajednice i osnova za snošenje rizika rada i poslovanja od strane te zajednice. Ova samostalnost radne zajednice u pogledu koristi i rizika zahtijeva i pretpostavlja pravo radne zajednice da odlučuje o svim pitanjima koja ulaze u sferu njenih interesa. Pošto je pitanje skraćanja radnog vremena od važnosti za radni i poslovni uspjeh ili neuspjeh radne organizacije, to je normalno da odluku o skraćanju radnog vremena donosi radna zajednica. I to ne samo iz ekonomskih razloga nego i iz razloga poboljšanja uvjeta rada radnika u radnoj organizaciji. Takva odluka radne zajednice zasnila bi se na njenom samoupravnom ovlaštenju (isp. čl. 9. st. 1. tač. 6. Ustava), a čija je »materijalna« osnova također društveno vlasništvo.

U Sovjetskom Savezu i u drugim socijalističkim zemljama državno vlasništvo na sredstvima za proizvodnju čini osnovu njihova društveno-ekonomskog uređenja. Zbog toga je nosilac prava vlasništva na sredstvima za proizvodnju i upravljanja tim sredstvima kao i nosilac rizika rada i poslovanja privrede, odnosno privredne organizacije jedna te ista osoba tj. država. Pošto država ima funkciju »poduzetnika« i organa političke vlasti, njoj pripada, što je normalno, i pravo donošenja odluka (propisa) o skraćanju radnog vremena, s kojima može doprinijeti boljem radu i poslovanju privredne organizacije, odnosno čitave privrede.

Privatno vlasništvo je kamen temeljac kapitalističkog društveno-ekonomskog sistema. Privatni poslodavac je vlasnik sredstava za proizvodnju i upravlja s njima, pa je stoga logično i normalno da snosi i rizik rada, odnosno posla. Ovo mu daje pravo da poduzima i vrši sve ono, naravno u granicama dopuštenog, što će povećati njegov višak rada (profit). Ali poslodavčevom interesu suprotstavlja se interes radnika, koji je prvenstveno upravljen k povećanju plaće kroz skraćanje ili mimo skraćanja radnog vremena. Taj sukob interesa, koji pretpostavlja u prvom redu određeni stupanj organiziranosti i »snage« radnika, rezultat je privatnog vlasništva koje daje legitimaciju radnicima i poslodav-

Znači: da su društveno i privatno vlasništvo na sredstvima za proizvodnju osnove za decentralizaciju, a državno vlasništvo osnova za centralizaciju interesa u pogledu skraćanja radnog vremena. Zato se može reći da prva dva oblika vlasništva predstavljaju pravne i društveno-ekonomske osnove za nejednako, a treći oblik vlasništva (državno vlasništvo) za jednako skraćenje radnog vremena u zemlji.

U svijetu su poznati planski (administrativno-centralistički) i tržišni model privrede i kao takvi oni daju privredi određene zemlje vlastiti karakter.

U uvjetima planske privrede pitanje skraćanja radnog vremena je jedan od elemenata jednog jedinstvenog, sveobuhvatnog i detaljnog plana koji donosi centralni državni organ. Takvo planiranje je usmjereno k jednakomjernijem privrednom razvitku pojedinih ili svih privrednih organizacija ili privrednih grana u sklopu čitave privrede. Zbog takve prirode i domašaja plana jednako skraćenje radnog vremena predstavlja sasvim definiran i tačno usmjeren cilj, a njegova realizacija može uslijediti tek onda kada se ispune planom predviđeni zadaci.

U tržišnoj privredi razvitak zemlje je pod utjecajem zakona tržišta, koji ne djeluje u tolikoj mjeri u pravcu jednakomjernog ekonomskog razvoja pojedinih privrednih organizacija ili privrednih grana kao u planskoj privredi. Osim toga, tržišna privreda je osjetljiva na svaku promjenu na domaćem i međunarodnom tržištu, što ima za posljedicu češće mijenjanje položaja i uvjeta privređivanja privrednih organizacija i privrednih grana. Sve ovo zahtijeva veću samoinicijativu i slobodu odlučivanja onih koji su najzainteresiraniji za pitanja koja utječu ili mogu utjecati na ekonomski položaj privrednih organizacija ili privrednih grana. Zato tržišnoj privredi odgovara nejednako skraćenje radnog vremena.

Prema tome, društveno i privatno vlasništvo s jedne strane i tržišna privreda s druge strane jesu osnove koje govore za nejednako, a državno vlasništvo i planska privreda za jednako skraćenje radnog vremena. Stoga, jednako skraćenje radnog vremena u nas nije sasvim u skladu s našim specifičnim, institucionalnim elementima.

b) *Priroda i obim posla*

Jedan od razloga što pojedine radne organizacije ili privredne grane rade i posluju pod nejednakim uvjetima je predmet njihova rada, odnosno priroda i obim posla. Ako se ograničimo na pojedine privredne grane i usporedimo, na primjer, poljoprivredu i saobraćaj s industrijom, ustanovit ćemo postojanje znatnijih razlika u uvjetima njihova privređivanja, a čemu uvelike doprinosi upravo priroda i obim posla.

Poljoprivreda kao cjelina, a napose neke njene grane, odlikuju se specifičnostima kao što su: sezonost proizvodnje i neravnomjernost između perioda proizvodnje i ulaganja; ciklusi proizvodnje su relativno duži nego u drugim granama; upotreba mnogih mašina je vrlo kratka što povećava troškove njihova korištenja; hod mašina se prilagođava, u pravilu ritmu rada čovjeka, a u drugim granama nastoji obrnuti situ-

acija itd.⁷ Prilikom skraćanja radnog vremena u poljoprivredi vodilo se i vodi računa u nas i u drugim zemljama o navedenim specifičnostima, ali na prilično različit način.

U nas je skraćeno radno vrijeme u jednakoj veličini za poljoprivredu i industriju, s tom razlikom što je u poljoprivredi, upravo zbog prirode i obima posla, moguće slobodnije izvršiti raspodjelu (raspored) radnog vremena tokom određenog perioda. To proizlazi iz odredbe Osnovnog zakona o radnim odnosima po kojoj se raspodjela radnog vremena može vršiti u periodu koji ne smije biti duži od jedne godine (ako to zahtijevaju veći obim rada i poslova), ali pod uvjetom da ukupno radno vrijeme tom cijelom periodu ne smije biti u prosjeku duže od 42 sata u tjednu (čl. 57).

Kao u našoj zemlji, jednako skraćenje radnog vremena u poljoprivredi i u drugim privrednim djelatnostima, provedeno je u Sovjetskom Savezu i Čehoslovačkoj.⁸ Međutim, treba primijetiti da je u Čehoslovačkoj odložena primjena općeg propisa o 46-satnom radnom tjednu u poljoprivredi.

U kapitalističkim zemljama nejednako se, u pravilu, skraćuje radno vrijeme u poljoprivredi i ono, uglavnom, traje duže nego u industriji. U Francuskoj na primjer, radno vrijeme u poljoprivredi ne smije trajati duže od 2400 sati u periodu od 300 dana u toku jedne kalendarske godine, dok je u industriji ono skraćeno na 40 sati u tjednu.⁹ Zatim, naprijed spomenuto skraćenje radnog vremena u Saveznoj Republici Njemačkoj nije se odnosilo na poljoprivredu u kojoj radni tjedan traje 47 sati.

Navedene razlike u veličini i metodi skraćanja radnog vremena u socijalističkim i kapitalističkim zemljama, a s obzirom na prirodu i obim posla, trebale bi prvenstveno ovisiti o stupnju razvoja poljoprivredne proizvodnje u određenoj zemlji. Naime, napredak nauke i s tim u vezi veći stupanj produktivnosti rada, visoki nivo tehničke opremljenosti i organizacije rada, primjena nove tehnologije itd., mogu znatno smanjiti spomenute razlike između poljoprivrede i industrije, što predstavlja preduvjet za jednako ili približno jednako skraćenje radnog vremena. Koliki je stupanj razvoja poljoprivrede u nas i u drugim navedenim zemljama mi ne bismo tačno mogli reći. Ali mislim da nećemo pogriješiti ako kažemo da je taj stupanj niži u nas nego u Čehoslovačkoj, Francuskoj i Saveznoj Republici Njemačkoj, pošto je naš opći privredni razvoj na nižem stupnju nego u navedenim zemljama. Usprkos tome u nas je znatno kraće radno vrijeme u poljoprivredi nego u spomenutim zemljama.¹⁰

⁷ Dušan Stanković, Problemi skraćenog radnog vremena u poljoprivredi društvenog sektora—prelazak na 42-satnu radnu nedelju, obj. kao rukopis u: Analiza stanja i problemi skraćanja radnog vremena u nekim oblastima—delatnosti u kojima ovaj proces zaostaje, Beograd, 1967, str. 1—3.

⁸ Gerhard Brhlović, Planiranje pracovnyh sil v pol'nehospodarskih podnikoch, Bratislava, 1965, cit. po D. Stanković, op. cit., str. 1.

⁹ A. Brun-H. Galland, Droit du travail, Paris, 1958, str. 382—398.

¹⁰ Ne tako davno u nas je radno vrijeme u poljoprivredi trajalo osam, devet pa čak i deset sati dnevno. (Isp.: Uredba o plaćama radnika na državnim i zadružnim poljoprivrednim dobrima iz 1948. — Sl. list br. 68/48, čl. 165—166, et al. Zakon o radnim odnosima iz 1957. Sl. list br. 24/57.)

Saobraćaj (kopneni, vodeni i zračni) se ubraja u specifične uslužne djelatnosti. Ta se specifičnost naročito izražava kroz pružanje usluga građanima, sigurnost saobraćaja, sezonski karakter i ovisnost saobraćaja od atmosferskih prilika.

Uzimajući u razmatranje samo željeznički saobraćaj, može se reći da se u ovoj grani saobraćaja na različit način skraćuje radno vrijeme u svijetu. U nas je radno vrijeme u željezničkom saobraćaju na jednak način i u jednakoj veličini skraćeno kao i u drugim privrednim granama, ali je i za ovu djelatnost kao i za poljoprivredu propisana navedena slobodnija raspodjela radnog vremena u toku godine. U drugim zemljama, na primjer u Kanadi i SAD, radno vrijeme je u željezničkom tjedan skraćen je na 45 sati u tjednu u toku 1958. god.¹¹ U nekim drugim zemljama na primjer u Kanadi i SAD, radno vrijeme je u željezničkom saobraćaju skraćeno, u pravilu, u jednakoj veličini kao i u drugim privrednim djelatnostima.

I ovom prilikom nameće se pitanje da li je naš željeznički saobraćaj tako tehnički opremljen i organiziran da omogućava veće skraćivanje radnog vremena nego željeznički saobraćaj, na pr., u Saveznoj Republici Njemačkoj? Iz izvještaja N. Pauna proizlazi da se u nas prijevoz robe i putnika u željezničkom saobraćaju obavlja kapacitetima koji su u priličnoj mjeri zastarjeli, da je slaba struktura vozniha i vučnih kapaciteta, da je starosna struktura tih kapaciteta visoka, a brzina slaba itd.¹² To su osnovni razlozi, zaključuje N. Paun, što je realizacija 42-satnog radnog tjedna zatekla željeznička transportna poduzeća u situaciji u kojoj nije »realiziran ni princip 48-satnog radnog tjedna«. ¹³ Pod uvjetom da je ta tvrdnja tačna, mogli bismo reći da veličina radnog vremena u željezničkom saobraćaju ne odgovara u dovoljnoj mjeri njegovim specifičnim uvjetima rada i poslovanja.

Primjena 42-satnog radnog tjedna je naišla na teškoće i u građevinarstvu, kao i u nekim drugim proizvodnim i uslužnim djelatnostima (na pr. u trgovini na malo, u malim zanatskim i industrijskim radnim organizacijama, komunalnim radnim organizacijama itd.).¹⁴ U nekim radnim organizacijama uslužne djelatnosti (kao što su bolnice, pošta, telegraf itd.) na primjer, te teškoće se sastoje, u pravilu, u povećanju troškova usluga, jer skraćeno radno vrijeme najčešće dovodi do povećanja broja zaposlenih.

¹¹ La durée du travail, op. cit., str. 98 i 69 i Ratko Pešić, Radno vrijeme i njegovo reguliranje na nacionalnom i međunarodnom planu, Beograd, 1963, str. 73.

¹² N. Paun, Stanje i problemi skraćivanja radnog vremena u željezničkom saobraćaju, obj. kao rukopis u: op. cit., bilj. 7.

¹³ Isp.: tač. 1, 2 i 4. Pravilnika o radu u smjenama s redovnim radnim vremenom dužim od 8 sati dnevno u privrednim organizacijama Zajednice Jugoslavenskih željeznica iz 1960. (Sl. list br. 13/60).

¹⁴ Isp.: Dragaš Kalafatović, Specifičnost građevinarstva i prelazak na skraćeno radno vreme, Produktivnost, Novi Sad, 1964, br. 1, str. 25—26; Ilija Perić, Problemi skraćivanja radne nedelje u malim industrijskim poduzećima, Produktivnost, Beograd, 1965, br. 2, str. 85—88; Mihajlo Cvetić, Problematika skraćivanja radnog vremena u zanatskim i komunalnim privrednim organizacijama, Produktivnost, Novi Sad, 1964, br. 4, str. 257—259; Branko Dabanović, Prelazak na skraćenu radnu nedelju u trgovini na malo, Produktivnost, Beograd, 1965, br. 3, str. 169—174; Savezna komisija za radno vrijeme, Analiza sprovođenja Osnovnog zakona o uvođenju 42-satne radne sedmice, Beograd, 1967, str. 129—130.

Čini nam se da specifičnoj prirodi i obimu posla treba prilagoditi i odgovarajuću veličinu i način skraćanja radnog vremena.¹⁵ Zato bismo mogli reći da specifična priroda i obim posla zahtijevaju nejednako i, u pravilu, kraće skraćanje radnog vremena. Slobodnija raspodjela radnog vremena u nas neće moći u cijelosti udovoljiti tim zahtjevima, jer je 42-satni radni tjedan ipak kratak za naše prilike.

2. *Uvjeti za skraćanje radnog vremena*

Osnovni cilj skraćanja radnog vremena je poboljšanje položaja radnika u radnom odnosu i u društvu. Za ostvarenje tog cilja moraju se ispuniti određeni uvjeti koji će u neku ruku nadoknaditi skraćene radne sate i time osigurati radnicima bar isti pravni i ekonomski status koji su imali prije skraćanja radnog vremena. Ti su uvjeti vezani najčešće za produktivnost rada i plaću, odnosno osobni dohodak.

a) *Uvjeti vezani za produktivnost rada*

Skraćeno radno vrijeme može se prvenstveno nadoknaditi odgovarajućim povećanjem produktivnosti rada. S tim u vezi postavljaju se različiti uvjeti i rokovi za ispunjenje tih uvjeta.

U nas, po Osnovnom zakonu o uvođenju 42-satne radne sedmice iz 1965. god., radna organizacija ispunjava uvjete za uvođenje 42-satnog radnog tjedna ako osigura ostvarivanje najmanje istih rezultata rada i poslovanja koje je ostvarivala prije uvođenja 42-satnog radnog tjedna (čl. 2).¹⁶ Smatra se da su ti uvjeti ispunjeni od strane radne organizacije: a) ako u kraćem radnom tjednu osigura najmanje isti obim proizvodnje, odnosno usluga koje je ostvarivala prije uvođenja kraćeg radnog tjedna i b) ako u kraćem radnom tjednu osigura najmanje isti neto produkt po radniku koji je ostvarivala prije uvođenja kraćeg radnog tjedna (čl. 3. st. 1). Nadalje, Zakonom se određuje da će radne organizacije kraće radno vrijeme uvoditi uz odgovarajuće povećanje produktivnosti rada i nesmanjenu rentabilnost svog poslovanja (čl. 3. st. 2). I konačno, republičkim zakonom se može odrediti da uvjet neto produkta po radniku ispunjava i ona radna organizacija koja isti postiže uz dopunska ulaganja iz sredstava vlastitih fondova ili povećanjem broja zaposlenih radnika ako je to neophodno (čl. 3. st. 3).

I u drugim zemljama određuju se ili ugovaraju takvi ili slični uvjeti za skraćanje radnog vremena, kojima je osnovni cilj povećanje produktivnosti rada. U Sovjetskom Savezu, na primjer, skraćanje radnog vremena bilo je uvjetovano ispunjenjem zadataka predviđenih šestim petogodišnjim planom (1956–1960), a koji su se sastojali u: boljem kori-

¹⁵ Prilikom diskusije o skraćanju radnog vremena u staroj Jugoslaviji N. Tintić je u jednoj raspravi istakao da je »nemoguće zakonski maksimalno radno vrijeme za sve privredne grane spustiti na istu mjeru, jer bi to izjednačenje praktično postojalo samo na papiru, dok stvarni uslovi i pretpostavke za to ne postoje«. (Nikola Tintić, O radnom vremenu, Ekonomist, Zagreb, 1938, br. 1, str. 8.)

¹⁶ Osnovni zakon o uvođenju 42-satne radne sedmice iz 1965. (Sl. list br. 17/65 i 28/66).

štenju radnog vremena, uvođenju nove tehnike i tehnologije, mehanizacije i automatizacije, ispunjenju planova proizvodnje itd.¹⁷ Zatim u Norveškoj, radnici i poslodavci su, sporazumom iz 1959. god., utvrdili rad u više smjena i nagrađivanje po komadu za osnovne uvjete skraćivanja radnog vremena,¹⁸ a u Saveznoj Republici Njemačkoj bio je određen kao osnovni i najvažniji uvjet za skraćivanje radnog vremena povećanje koncentracije kapitala po radniku.

Iz sadržaja, karaktera i cilja postavljenih uvjeta proizlazi da se ispunjenje navedenih uvjeta prvenstveno oslanja u Norveškoj i Jugoslaviji na bolje i intenzivnije korištenje unutrašnjih rezervi privrednih organizacija, odnosno privrede, a u Sovjetskom Savezu i Saveznoj Republici Njemačkoj na investiciona, odnosno dodatna ulaganja sredstava. Da li će se uvjeti za skraćivanje radnog vremena ispuniti kroz korištenje unutrašnjih rezervi ili investiciona i dodatna ulaganja, ovisi o postojanju i opsegu tih rezervi, odnosno raspoloživih kapaciteta, stanju tehničke opremljenosti i organizacije rada, opsegu raspoloživih sredstava itd. Otuda proizlazi da je način ispunjenja utvrđenih uvjeta za skraćivanje radnog vremena *quaestio facti* svake zemlje i da on, u krajnjoj liniji, ovisi o stupnju ekonomske razvijenosti dotične zemlje.

Kakvi i koliki su rezultati korištenja unutrašnjih rezervi u nas i kolike su naše mogućnosti u tom pogledu proizlazi i iz raznih rezultata dosadašnjeg uvođenja 42-satnog radnog tjedna. Savezna komisija za radno vrijeme uzela je za ocjenu uvjeta »obim proizvodnje« neto produkt.¹⁹ Neto produkt svih radnih organizacija koje su uvele 42-satni radni tjedan bio je za 15% veći 1966. nego što je bio 1965. god. Međutim, indeks povećanja neto produkta za radne organizacije sa 42-satnim radnim tjednom bio je 115, a s dužim radnim tjednom od 42 sata 123. Drugi uvjet, tj. neto produkt po radniku u radnim organizacijama u kojima je uveden 42-satni radni tjedan iznosio je 26.000 ND, a u radnim organizacijama koje su radile duže od 42 sata neto produkt je iznosio oko 21.000 ND. Ali u pogledu tempa povećanja neto produkta po radniku u radnim organizacijama koje su uvele 42-satni radni tjedan indeks je bio 115, a u radnim organizacijama s dužim radnim tjednom od 42 sata taj je indeks bio 124. Pored toga, važno je navesti podatak da je rentabilnost poslovanja veća u onim radnim organizacijama koje nisu uvele 42-satni radni tjedan, nego u radnim organizacijama koje su ga uvele.

Navedeni podaci o uvođenju 42-satnog radnog tjedna govore nam o pozitivnim i negativnim rezultatima uvođenja kraćeg radnog vremena. Najnegativniji i zabrinjavajući rezultat uvođenja 42-satnog radnog tjedna je, u prvom redu, osiromašenje radnih organizacija koje se izražava kroz smanjenje indeksa povećanja neto produkta radne organizacije i neto produkta po radniku. Iako se konačne ocjene o ekonomskim efektima skraćivanja radnog vremena ne mogu još dati, jer se nalazimo

¹⁷ Isp.: L. Muksinova, *Summirovanij učot rabočevo vremeni, Socijalističeskij trud*, Moskva, 1965, br. 8, str. 136—137; Ivan Ogorelec, *Produktivnost rada i skraćivanje radnog vremena radnika u svetlu inostranih iskustava, Produktivnost*, Beograd, 1965, br. 7—8, str. 462.

¹⁸ Ivan Ogorelec, *ibidem*.

¹⁹ *Savezna komisija za radno vrijeme* op. cit. str. 59—75.

u fazi skraćivanja radnog vremena, ipak se već sada može naslutiti da nismo sasvim u stanju iskoristiti u onolikoj mjeri unutrašnje rezerve koliko je to potrebno da bi se u cijelosti »nadoknadilo« skraćeno radno vrijeme. Doduše, u nas se utvrdilo, uoči donošenja propisa o 42-satnom radnom tjednu, da su stupanj razvoja proizvodnih snaga društva, odnosno povećanja rasta industrijske proizvodnje i broja zaposlenih radnika kao i poboljšanje tehničke opremljenosti radnih mjesta, omogućili prelazak na kraće radno vrijeme.²⁰ Ali navedeni djelomični rezultati uvođenja kraćeg radnog vremena ne govore u prilog izrečene tvrdnje. Pa i kada, recimo, ne bismo bili u pravu, postavlja se pitanje kako objasniti činjenicu što je na primjer u Kanadi, SAD, Sovjetskom Savezu, Belgiji, Čehoslovačkoj i Italiji veća produktivnost rada²¹ i veći narodni dohodak po glavi stanovnika²² nego u Jugoslaviji, a u nas je ipak normalno (redovno) radno vrijeme samo dva sata duže od radnog vremena u Kanadi i SAD, jednako kao i u Sovjetskom Savezu, a kraće za tri sata od radnog vremena u Belgiji, četiri sata od radnog vremena u Čehoslovačkoj i za šest sati od radnog vremena u Italiji.²³ Stoga je veoma teško braniti i obraniti uvođenje 42-satnog radnog tjedna u nas iz navedenih razloga. Pored toga bismo htjeli skrenuti pažnju na činjenicu da skraćenje radnog vremena za određeni broj sati zahtijeva i tačno i određeno povećanje produktivnosti rada. S obzirom na to da je u nas skraćeno radno vrijeme od 8 na 7 sati dnevno ili za $12,5\%$ ($7/8 \times 100 = 87,5\%$) produktivnost rada po radniku mora se povećati za $14,3\%$ ($8/7 \times 100 = 114,3\%$) da bi se »nadoknadio« jedan skraćeni sat u radnom danu. To nije mali zadatak, odnosno nije lako ispuniti taj uvjet.

Kad se odlučuje o skraćanju radnog vremena, onda se poréd uvjeta određuju i rokovi ili rok njegova skraćjenja. Veličina tih rokova je veoma različita, nekada je kraća a nekada duža. Tako npr. rok za prelazak na skraćeno radno vrijeme u kemijskoj industriji je trajao nešto više od dva i po mjeseca u Saveznoj Republici Njemačkoj,²⁴ a nešto je duži rok bio određen za skraćenje radnog vremena u mašinskoj industriji u Danskoj i trajao je tri godine, a samo skraćenje se provodilo u tri etape

²⁰ Risto Dunov, Ekspoze o skraćanju radnog vremena, podnesen pred Saveznim i Privrednim vijećem Savezne skupštine 16. lipnja 1964, Produktivnost, Novi Sad, 1964, br. 11.

²¹ Produktivnost rada je u SAD za skoro 6 puta, a u Sovjetskom Savezu za više od 3 puta veća nego u nas. (E. Kardelj, Produktivnost rada i zadaci radnih kolektiva i društvenih organa, cit. po Milo Marković, Klasični marksizma o produktivnosti rada, Produktivnost, Novi Sad, 1963, br. 12, str. 91).

²² Narodni dohodak po glavi stanovnika (izračunat u U. S. dolarima) u 1966. god. u nas je bio 390 dolara, Kanadi 1940, SAD 3020, Sovjetskom Savezu 890, Belgiji 1460, Čehoslovačkoj 1200 i Italiji 850. (World Bank Atlas of per Capita Product and Population, Washington, 1966)

²³ Isp.: čl. 5. kanadskog Zakona o trajanju rada, minimalnoj plaći, godišnjim odmorima i plaćenim dopustima iz 1965; američki Zakon o pravednim uvjetima rada iz 1938. (L. Ja. Gincburg, op. cit., str. 72); sovjetski Zakon iz 1960. (L. Ja. Gincburg, op. cit., str. 57—59 i 100); čl. 4. belgijskog Zakona o trajanju rada u javnim i privatnim sektorima nacionalne ekonomije iz 1964; čl. 83. čehoslovačkog Kodeksa o radu iz 1965; tač. 1. talijanskog kraljevskog Dekreta iz 1923, br. 692) Francesco Santoro-Passarelli, Nozioni di diritto del lavoro, XV izd., Napoli, 1963, str. 172—173). Svi navedeni propisi objavljeni su, ukoliko nije drugi izvor naveden, u »Série législative« (izd. Međunarodnog biroa rada-BIT) i to u istoj godini u kojoj je donesen odnosni propis.

²⁴ Isp.: Ratko Pešić, op. cit., str. 75.

svaka etapa trajala je jednu godinu).²⁵ Relativno duži rok za skraćenje radnog vremena određen je u nas, po Osnovnom zakonu o uvođenju 42-satne radne sedmice. Po tom zakonu su sve radne organizacije obavezne uvesti 42-satni radni tjedan u roku od 5, odnosno 6 godina od dana stupanja na snagu ovog zakona (čl. 7), tj. do 1970. odnosno 1971. godine. U Sovjetskom Savezu skraćenje radnog vremena izvršeno je nakon ispunjenja zadataka predviđenih šestim petogodišnjim planom.²⁶

Logički je pretpostaviti da se kraći rok tj. rok od nekoliko mjeseci određuje u cilju izvršenja tehničkih priprema za prelazak na kraće radno vrijeme, a duži rok tj. rok od nekoliko godina da se pored toga određuje i za ispunjenje uvjeta za skraćenje radnog vremena. U prvom slučaju je dakle sigurno da će do skraćenja radnog vremena doći, a u drugom slučaju to nije, jer ono zavisi od činjenice ispunjenja ili neispunjenja određenih uvjeta. S obzirom na navedeno može se zaključiti da je u nas rok za skraćenje radnog vremena određen i u cilju ispunjenja propisanih uvjeta za prelazak na 42-satni radni tjedan. Taj rok, koji je po svojoj prirodi rok-uvjet, stoji nam kao mač nad glavom, jer nas drži u neizvjesnosti da li će se uvjeti za skraćenje radnog vremena, pa prema tome i samo skraćenje, ispuniti, odnosno provesti. U uvjetima radničkog samoupravljanja bilo bi normalno i svrsishodno da sama radna zajednica, odnosno udruženje radnih zajednica odlučuje o datumu skraćenja radnog vremena. Tada bi prestala svaka opasnost glede ispunjenja uvjeta za skraćenje radnog vremena u određenom roku, a sam rok bi postao praktički bespredmetan.

Budući da se sasvim logički i normalno može dogoditi da sve radne organizacije ne ispune uvjete za prelazak na 42-satni radni tjedan u propisanom roku, postavlja se pitanje što će biti s tim radnim organizacijama. Za radne organizacije koje ne ispune propisane uvjete u predviđenom roku spomenuti zakon je odredio mogućnost poduzimanja mjere prinudne uprave od strane općinske skupštine (čl. 11). Takvo rješenje predstavlja u izvjesnom smislu izraz nepovjerenja društvene zajednice prema organima samoupravljanja, odnosno radnoj zajednici radne organizacije. To nepovjerenje bi bilo u cijelosti osnovano i opravdano kad bi pitanje skraćenja radnog vremena isključivo ovisilo o tim organima, odnosno radnoj zajednici, tj. o subjektivnim faktorima radne organizacije. Međutim, neispunjenje propisanih uvjeta bit će najčešće posljedica objektivnih faktora. To se može reći naročito za one radne organizacije koje su još prije skraćenja radnog vremena iskoristile sve unutrašnje rezerve i nakon toga radile i dalje 8 sati dnevno. Pored toga, mjeru prinudne uprave je gotovo nemoguće provesti u svim radnim organizacijama kada se za to i ispune uvjeti. Zar ne bi bilo protivno prirodi i svrsi službe i posla da se prinudna uprava uvede u radne organizacije kao što su: fakultet, bolnica, sud, organ unutrašnjih poslova itd. Iz ovog proizlazi da mjera prinudne uprave u stvari pogađa ono što ne bi trebalo da pogađa, tj. radnu zajednicu. Ali takvo rješenje se na-

²⁵ Isp.: La durée du travail, op. cit., str. 38.

meće samo po sebi čim drugi, u ovom slučaju država, određuje uvjete i rok za uvođenje 42-satnog radnog tjedna. I ovo govori da bi pitanje uvjeta i roka skraćanja radnog vremena trebalo prepustiti na odluku radnoj zajednici, odnosno udruženju radnih zajednica (bilo da se ono formira po pojedinim privrednim djelatnostima, grupama ili po nekom drugom kriteriju).

b) *Plaća i osobni dohodak*

Trajanje radnog vremena nalazi se u određenoj vezi s veličinom, odnosno s načinom određivanja plaće i osobnog dohotka. »Kod najamnine po vremenu, kaže Marx, rad se mjeri njegovim neposrednim vremenskim trajanjem, a kod najamnine po komadu količinom proizvoda u kojoj se zgusnuo rad utrošen za jedno određeno vrijeme«. ²⁷ Jedan i drugi oblik najamnine (plaće) zavisi, bez obzira kako se mjeri, o količini i kakvoći proizvedenih roba i pruženih usluga. ²⁸ I osobni dohodak ovisi jednim dijelom o trajanju radnog vremena radnika jer je rezultat njegova rada ovisan i o količini uloženog rada koji se »ulaže« kroz izvjesno vrijeme (isp: čl. 12. Ustava). U drugom dijelu tj. u onom dijelu osobnog dohotka koji je rezultat poslovanja radne jedinice, odnosno radne organizacije trajanje radnog vremena radnika gotovo nema nikakav utjecaj na veličinu njegova osobnog dohotka. Iz te uzajamne veze između trajanja radnog vremena i plaće, odnosno osobnog dohotka, nastaje problem utjecaja skraćanja radnog vremena na veličinu plaće i osobnog dohotka.

Pošto veličina plaće i osobnog dohotka u cijelosti ili djelomično ovisi o trajanju radnog vremena, normalno je očekivati da će skraćenje radnog vremena nije bilo popraćeno ispunjenjem naprijed navedenih uvjetno osobnog dohotka. Naravno, pod pretpostavkom da skraćenje radnog vremena nije bilo poraćeno ispunjenjem naprijed navedenih uvjeta. Prema tome, skraćenje radnog vremena moglo bi biti direktni »napad« na plaću ili metod povećanja plaće. Da ne bi došlo do toga, određuje se zabrana smanjenja plaće, odnosno osobnog dohotka, prilikom skraćanja radnog vremena. Na taj način ova zabrana postaje jedan od uvjeta skraćanja radnog vremena. Taj uvjet se različito određuje kad je u pitanju plaća i osobni dohodak.

Zabrana smanjenja plaće zbog skraćanja radnog vremena, određena je na primjer u zakonodavstvu Čehoslovačke, Belgije, Bugarske i Sovjetskog Saveza. ²⁹ Po toj zabrani radnik ne smije primati manju plaću od plaće koju je primao prije skraćanja radnog vremena. Zabrana sma-

²⁷ Marx, op. cit., I knj, str. 481§482.

²⁸ Isp.: Franco Guidotti, *La retribuzione nel rapporto di lavoro*, Milano, 1956, str. 153 i 157.

²⁹ Isp.: čl. 83. st. 3. čehoslovačkog Kodeksa o radu iz 1965, op. cit.; čl. 20. belgijskog Zakona o trajanju rada u javnim i privatnim sektorima nacionalne ekonomije iz 1964, op. cit.; tač. 4. bugarske Naredbe o radnom vremenu i odmorima radnika i službenika iz 1958. (*«Série législative»*, izd. BIT-a, Genčve, 1958); sovjetski Zakon iz 1960. (L. Ja. Gincburg, op. cit., str. 60—61) i A. Volkov, *Sokrašćenje radnočevog dnja i unoriadoženje zarabotnoi plati*, *Kommunist Moskva* 1960 br. 12, str. 29—34.

njenja plaće je logična posljedica činjenice što rizik rada i posla u cijelosti snosi poslodavac i što se vrijeme uzima za gotovo jedini i neposredni kriterij izračunavanja visine plaće.

U nas, po Osnovnom Zakonu o uvođenju 42-satne radne sedmice određeno je da radna organizacija ispunjava uvjete za uvođenje 42-satnog radnog tjedna ako osigurava najmanje isti realni osobni dohodak po radniku koji je ostvarivala prije uvođenja kraće radne sedmice (čl. 3. st. 1. tač. 2). Istim je zakonom naloženo radnoj organizaciji da uvodi kraće radno vrijeme uz porast osobnih dohodaka (čl. 3. st. 2). Kako je poznato, uvjet »realni osobni dohodak« radnika ovisi od visine nominalnog osobnog dohotka i visine troškova života.

Radniku pripada nominalni osobni dohodak prema rezultatima njegova rada i rada radne jedinice i radne organizacije kao cjeline (čl. 78. Osnovnog zakona o radnim odnosima). Odavde proizlazi da osnova za izračunavanje nominalnog osobnog dohotka nije radno vrijeme nego rezultat rada tj. poslovanja. Budući da je visina osobnog dohotka ovisna od ta dva elementa, a ne od trajanja radnog vremena, radna organizacija nije u stanju garantirati radniku pravo na nesmanjeni nominalni osobni dohodak. Iz tog istog razloga radna organizacija ne može da neizostavno uvodi kraće radno vrijeme uz porast osobnih dohodaka.

Visina troškova života radnika ovisi o zakonu ponude i potražnje roba i usluga na domaćem i međunarodnom tržištu. Na djelovanje tog zakona određena radna organizacija gotovo nije u mogućnosti da utječe, pa stoga nije ni u stanju da garantira određenu visinu troškova života radnicima koji su zaposleni u njoj.

Prema tome, propisani uvjet »realni osobni dohodak« zaista ne predstavlja garanciju da neće doći do smanjenja osobnog dohotka (nominalnog ili realnog ili jednog i drugog) radnika zaposlenih u određenoj radnoj organizaciji.³⁰ Zato spomenuti uvjet nema teoretske osnove ni praktičke koristi, a što je nužna posljedica osnova i mjerila za određivanje osobnog dohotka, njegova društveno-ekonomskog i pravnog karaktera kao i principa raspodjele prema radu.³¹ Sve ovo govori da se ne može izjednačiti ili gotovo izjednačiti (što je inače učinio spomenuti zakon) osobni dohodak s plaćom ni u slučaju kada je on relevantan (bilo kao zabrana, odnosno uvjet) prilikom skraćanja radnog vremena.

Zaključak

Veličina skraćanja radnog vremena prvenstveno ovisi o stupnju ekonomskog razvoja pojedine radne organizacije, privredne grane (grupe, podgrupe itd.) i čitave privrede, čitave zemlje. Da bi ta veličina polu-

³⁰ Do toga je već došlo. Iz materijala Savezne komisije za radnog vrijeme proizlazi da su radnici u oblasti saobraćaja i veza u radnim organizacijama s kraćim radnim vremenom imali neznatno niže neto osobne dohotke od radnika onih radnih organizacija koje još nisu uvele 42-satni radni tjedan. (Isp.: Savezna komisija za radno vrijeme, op. cit., str. 64—67).

³¹ Isp.: Nikola Tintić, Osnovi radnog prava, I knj., Zagreb, 1955, str. 78—83; Rudi Kyovsky, Učbenik delovnega prava i socialnega zavarovanja, I knj., Ljubljana, 1961, str. 57—59; Anton Ravnič, Workers' management and employment relationship, Indian journal of industrial relations, New Delhi,

čila svoj cilj, potrebno je da ona bude u što je mogućoj većoj mjeri prilagođena konkretnim ekonomskim uvjetima spomenutih nosilaca ekonomskih aktivnosti.

Dok veličina skraćanja radnog vremena ovisi o stupnju ekonomske razvijenosti zemlje, dotle način tog skraćanja zavisi o oblicima vlasništva (privatnom, državnom ili društvenom) i modelu privrede (tržišnom ili planskom). Ovi faktori imaju gotovo neprekidno jednakomjeran utjecaj na način skraćanja radnog vremena i to nezavisno od stupnja ekonomske razvijenosti ili nerazvijenosti zemlje. Nešto manji jednakomjeran utjecaj na način skraćanja radnog vremena ima priroda i obim posla, jer ovi ovise o stupnju ekonomskog razvoja pojedine privredne organizacije i privredne djelatnosti, a koji se često mijenja.

Ne samo način i zabrana smanjenja plaće i osobnog dohotka ovisi o obliku vlasništva. Privatno i državno vlasništvo su pravne i socio-ekonomske osnove za postojanje plaće, a društveno vlasništvo je osnova za postojanje osobnog dohotka. Iz tog razloga zabrana smanjenja plaće, s obzirom na njeni karakter i cilj, može biti jedan od uvjeta za skraćanje radnog vremena, ali ne i osobni dohodak, čija je pravna priroda i društveno-ekonomska svrha sasvim različita od plaće.

Pitanje načina skraćanja radnog vremena se svodi u stvari na jednako ili nejednako skraćanje radnog vremena. Državnom vlasništvu i planskoj privredi, iz navedenih razloga, više odgovara jednako skraćanje radnog vremena. U prilog jednakom skraćanju govore i drugi razlozi koje bismo mogli nazvati socijalnim. To su u prvom redu potreba za određenim stupnjem jednakosti statusa svih radnika, a što zahtijeva načelo socijalne pravde. Pri tome imamo prvenstveno u vidu status radnika u pogledu obrazovanja, kulture, porodičnog života i društvene aktivnosti kao i pružanje mogućnosti svim radnicima da pod jednakim uvjetima koriste sredstva i opće objekte javnog, odnosno životnog standarda. Ovo govori za određeno standardizirano skraćanje radnog vremena. Naprotiv, privatnom i društvenom vlasništvu, tržišnoj privredi, prirodi i obimu posla i stupnju ekonomske razvijenosti zemlje više odgovara nejednako skraćanje radnog vremena. Pored toga nejednako skraćanje radnog vremena osniva se na ideji da radnici, tj. i radnici i poslodavci zajedno određuju i usklađuju veličinu radnog vremena s ekonomskim stanjem nosilaca privrednih aktivnosti, zbog toga što su i radnici i poslodavci neposredno i konkretno zainteresirani za takav sklad. Taj njihov interes osniva se na saznanju da će ekonomski nesklad veličine i uvjeta skraćanja radnog vremena dovesti, u pravilu, do smanjenja viška vrijednosti i plaće, i osobnog dohotka i do pogoršanja drugih uvjeta rada i života. U tom neposrednom interesu nalazi oslonca koncepcija da radnici samostalno ili, gdje to nije moguće, da radnici i poslodavci zajedno, a u okviru postavljenih zakonskih okvira, određuju veličinu i uvjete skraćanja radnog vremena. Po svemu sudeći razlozi koji govore za nejednako skraćanje radnog vremena su mnogobrojniji i važniji od razloga koji govore za jednako skraćanje, a što treba da se uzme u obzir prilikom skraćivanja radnog vremena.

Iz navedenih argumenata proizlazi daljnji zaključak — da su veličina i načini skraćanja radnog vremena u međusobnoj zavisnosti i uvjetovanosti. Jednako skraćanje radnog vremena u čitavoj zemlji znači, relativno uzevši, veće ukupno skraćanje radnog vremena nego kada se radno vrijeme skraćuje u pojedinim privrednim organizacijama ili privrednim granama. Zato prvi način skraćanja radnog vremena ima dalekosežnije posljedice nego drugi za ekonomski razvitak zemlje i zahtijeva postupno i blago (kraće) skraćanje radnog vremena.

U nas je radno vrijeme skraćeno, u suštini, centralistički i to od strane Savezne države i na jedinstven način u pogledu veličine, a gotovo na jedinstven način glede uvjeta skraćanja radnog vremena. Ovakvo skraćanje je najbliže načinu skraćanja radnog vremena u drugim socijalističkim zemljama u kojima se, kako je poznato, radno vrijeme skraćuje centralnim zakonom i putem centralnog privrednog plana. Međutim, osnove našeg društveno-ekonomskog sistema čine društveno vlasništvo na sredstvima za proizvodnju i društveno radničko samoupravljanje kao i tržišna privreda. Ovo predstavlja pravnu i društveno-ekonomsku osnovu zbog koje se pitanje skraćanja radnog vremena u nas ne može provesti ni kao u drugim socijalističkim ni kao u kapitalističkim zemljama. Otuda se nameće jugoslavenska koncepcija određivanja skraćanja radnog vremena.

Ustavom je određeno da radno vrijeme radnika ne smije biti duže od 42 sata u tjednu (čl. 37. st. 2). Načelo određivanja maksimalnog trajanja radnog vremena općenito je prihvaćeno u svijetu, a odgovara i našim uvjetima. Ali, ta maksimalna granica radnog vremena je odviše nisko određena s obzirom na naše mogućnosti, pa je vjerojatno zbog toga Osnovnim zakonom o radnim odnosima 42-satni radni tjedan određen kao maksimalna i minimalna granica trajanja radnog vremena (čl. 37). Stoga bi bila prihvatljiva ona solucija po kojoj bi maksimalna granica trajanja radnog vremena bila viša, recimo 48 sati u tjednu. Osnovni cilj tako određene maksimalne granice od strane države bio bi osiguranje opće zaštite radnika (njegova tijela, zdravlja i ličnosti) i ispunjenje osnovnih privrednih i drugih zadataka društva. Slijedeća funkcija države u pogledu radnog vremena trebala bi da bude određivanje minimalne granice trajanja radnog vremena. To zato jer su sredstva za proizvodnju u društvenom vlasništvu i država kao predstavnik čitavog društva mora voditi računa u kojoj će se mjeri ta sredstva koristiti, a što djelomično postiže određivanjem minimalne granice trajanja radnog vremena. Takva granica je potrebna i logična i zbog toga što je radni odnos osnova za stjecanje prava iz socijalnog osiguranja, pa je država zainteresirana, jer i društvo kao cjelina učestvuje u snošenju troškova socijalnog osiguranja, da radnik uloži bar minimalnu količinu društveno potrebnog i korisnog rada kroz određeno trajanje radnog vremena.

Predloženo rješenje bilo bi različito od rješenja u drugim socijalističkim zemljama, jer se u njima određuje jedna veličina radnog vremena koja je istodobno i minimalna i maksimalna, ali i različito od rješenja

u kapitalističkim zemljama u kojima se, u pravilu, određuje samo maksimalna granica trajanja radnog vremena. Ipak, od svega navedenog je najvažnije to – što bi takvo rješenje omogućilo radnoj zajednici, odnosno udruženim radnim zajednicama (po privrednim djelatnostima, grupama itd., a što bi omogućilo izvjesno ujednačenije trajanje radnog vremena) da skraćuju, pa čak i produžuju ako to potrebe zahtijevaju, radno vrijeme unutar spomenutih granica. Time bi se postiglo to da bi veličina i uvjeti skraćivanja i produženja radnog vremena bili određeni u skladu s materijalnim mogućnostima jedne ili više privrednih djelatnosti i s našim institucionalnim elementima. Tek tada bi pitanje skraćivanja radnog vremena bilo u cijelosti u skladu s proklamiranim načelom radničkog samoupravljanja. Današnje pozitivno-pravno rješenje o skraćivanju radnog vremena nije u cijelosti u skladu s navedenim načelom i u suštini ono dopušta upotrebu (od strane radne organizacije, radne zajednice) one poznate uzrečice: *de nobis sine nobis* (o nama bez nas).

DIMINISHING OF LABOUR TIME

Summary

The question of the diminishing of labour time is understood as a quite definite and bordered phase in the process of the diminishing of labour time. Two fundamental questions are the sketch of the diminishing: the quantity and conditions for the diminishing of labour time. The analysis of these questions has been made by using comparative method with a special regard to the state and perspectives of the shortening of labour time in Yugoslavia.

The quantity of the diminishing of labour time in a country does not depend only on the question »how much« but also on the question »how« labour time is diminished. The way of the diminishing depends considerably on some institutional elements (the form of ownership and model economy) and the nature and quantity of labour in certain specific economic branches (for example, in agriculture and transport). By analyzing these factors we came to the conclusion that private and social ownership and the market economy on one side, and the nature and quantity of labour on the other side, speak for unequal diminishing, and state ownership and planing economy speak for the equal diminishing of labour time.

Fundamental and general aims of the diminishing of labour time are directed towards further development of productive forces and relations and to the growth of the standard of living of the working people. To achieve these ends conditions are defined for the diminishing of labour time. By these conditions at least same conditions for labour and life are to be assured, i.e. of the caring of workers, that is of working condi-

nizations which they realized before the diminishing of labour time. This can be achieved, in the first turn, by setting conditions directed toward the increase of the productivity of labour (for ex. better use of labour time and other inner reserves, introducing new technic and technology), which makes material foundation and guaranty against the diminishing of wages which might be caused by the diminishing of labour time. But uniformly set conditions of the diminishing of labour time in unequal conditions for labour and earning (in the complex of individual economic branches and working organizations) can become a hindrance for the growth of productivity. These facts also speak for unequal, length of the diminishing of labour time in the country.

Estimating upon all that is mentioned, the reasons which speak for the unequal diminishing of labour time are more numerous and more important than the reasons which speak for the equal diminishing. Out of the character and the aim of these reasons it comes that the length and way of the diminishing are in mutual dependence and conditionality.

In our contry labour time is diminished, essentially, in a centralistic way. Such a diminishing of labour time does not answer, in fact, to our institutional elements (social ownership, market economy and workers' sel-government) as well as to the stage of the economic development of our economic activities, i.e. economic organizations. Therefore it would be better for our social economic system and our economic conditions that working organizations, or better, associated working communities (according to economic activities, groups, undergroups, etc.) diminish labour time according to their own, i.e. concrete and real conditions of earning, and in the framework of maximal and minimal boundary of labour time, which should be regulated by the federal organ of state.

(Translated by S. Paleček)