

Dr. sc. Andrijana Bilić, docentica
Pravnog fakulteta Sveučilišta u Splitu

FLEKSIBILNO RADNO VRIJEME – MODUS REKONCILIJACIJE PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA RADNIKA TE POVEĆANJA KOMPETITIVNOSTI POSLODAVCA

UDK: 331. 31

Primljeno: 1. 10. 2016.

Pregledni rad

Pitanje regulacije radnog vremena jedno je od najstarijih u povijesti radnog prava, o čemu svjedoči uspostavljena regulativa, kako na međunarodnoj, tako i na nacionalnoj razini, s ciljem skraćivanja radnog vremena radi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika. S druge strane, fleksibilizacija i diverzifikacija radnog vremena, koje su započele osamdesetih godina prošlog stoljeća, imale su prvenstveno za cilj povećanje produktivnosti i kompetitivnosti poslodavca te stope zaposlenosti. Fleksibilizacija u radnim odnosima općenito, a napose fleksibilnost radnog vremena, doveli su do toga da se više ne mogu jasno odrediti, ne samo granice između poslovnog i obiteljskog života radnika, već niti vrijeme u kojem osoba sudjeluje u društvenom životu. Stoga je potrebno poduzeti određene napore i donijeti određene mjere koje bi omogućile da pitanje rasporeda radnog vremena ne bude samo predmet zakonskih tekstova i kolektivnih ugovora, već i individualizacije radnog vremena koja bi omogućila pojedincu da definira svoje radno vrijeme na način koji će mu omogućiti kvalitetnu harmonizaciju poslovnog i privatnog života, pazeći pri tom da se ne ugroze poslovni interesi poslodavca, kao ni „vremenski obrasci zajednice“.

Ključne riječi: *temporalna fleksibilnost, prekovremeni rad, alternativne metode raspoređivanja radnog vremena, rad u nepunom radnom vremenu*

1. UVOD – POJAVA FLEKSIBILNOG PODUZEĆA

Opća nezaposlenost, izazvana naftnim krizama sedamdesetih godina prošlog stoljeća, primorala je mnoge europske države da poduzmu određene mjere radi njezina smanjenja. Neke vlade počinju favorizirati opće skraćivanje radnog vremena, primjerice Francuska i Njemačka. Istovremeno u nekim zemljama i sektorima javlja se ideja o fleksibilnosti radnog vremena kao sredstva stimuliranja gospodarskog rasta i razvoja koje bi omogućilo otvaranje novih radnih mjesta. Štoviše, koncem osamdesetih godina prošlog stoljeća, u industrijaliziranom svijetu dolazi do značajnih odstupanja od tradicionalnog sustava organizacije rada¹

¹ Tradicionalni pristup organizaciji rada – poznat kao „tejlorizam“ ili „fordizam“ – predstavljao je dominantan pristup u svakom području industrijaliziranog svijeta. Podrazumijevao je iznalaženje „najboljeg“ načina za obavljanje pojedinih zadataka, pronalazeći „najboljeg radnika“ za obavljanje

utemeljenog na masovnoj proizvodnji koja potječe još iz industrijske ere. Krenulo se prema čitavom nizu različitih alternativnih metoda organizacije rada koje se u širem smislu karakteriziraju kao „fleksibilni“ oblici organizacije rada. Brojni su čimbenici u tom pogledu odigrali važnu ulogu, među najznačajnijima: imperativ razvoja kao odraz potrebe za hitnim smanjenjem siromaštva te socijalnih nejednakosti između i unutar nacija; tehnološka transformacija nastala pojavom novih sredstava informacijskog procesa i komunikacije; intenziviranje globalne kompetitivnosti kao posljedica trgovačke i financijske liberalizacije te dramatičnog smanjenja transportnih i komunikacijskih troškova te promjena u političkim promišljanjima što se očitovalo kroz minoriziranje uloge države u regulaciji tržišta, što je posljedica širenja mehanizama demokratske reprezentativnosti i odgovornosti.

Materijalizaciju ove alternativne paradigme organizacije rada možda najbolje označava koncept „fleksibilne specijalizacije“.² Njezina temeljna ideja jest proizvodnja malih serija proizvoda koji ispunjavaju zahtjeve specijaliziranog tržišta, pri tom koristeći tehnike, kao što su računalno projektiranje dizajna i proizvodnje. Za razliku od tradicionalnih sustava masovne proizvodnje, proizvodne linije u fleksibilnoj specijalizaciji lako su promjenjive čime se bolje odgovara na promjenjive zahtjeve na tržištu proizvoda. Uspoređujući fleksibilnu specijalizaciju i tejlorizam/fordizam, zamjećuju se razlike u konceptu proizvoda i njihovoj proizvodnji, procesima rada i zahtjevima za određenim vještinama kod radnika, odnosima s dobavljačima te u organizaciji i upravljanju.

U opisivanju karakteristika koje čine sustav proizvodnje utemeljen na fleksibilnoj specijalizaciji razvijen je model „fleksibilnog poduzeća“ koji počiva na tri vrste fleksibilnosti: funkcionalnoj, numeričkoj i financijskoj.³ Konceptu „fleksibilnog poduzeća“ dodan je četvrti tip fleksibilnosti, tzv. temporalna (privremena) fleksibilnost koja predstavlja fleksibilnost radnog vremena. Kao i numerička fleksibilnost, temporalna fleksibilnost ima za cilj prilagoditi postojeću radnu snagu fluktuacijama u zahtjevima tržišta.

2. TEMPORALNA FLEKSIBILNOST

Pod pritiscima konkurencije u globalnoj ekonomiji, poduzeća u sve većoj mjeri traže metode organizacije rada koje im omogućuju da u najkraćem mogućem roku

pojednog zadatka, kako bi taj radnik kontinuirano obavljao isti zadatak. Svaki je zadatak prilagođen i pojednostavljen u najvećoj mogućoj mjeri, kako bi se stvorile visoko specijalizirane radne jedinice s uskom kvalifikacijom radnih mjesta. Ovakav „pristup masovne proizvodnje“ podrazumijeva razvoj standardiziranih metoda za proizvodnju pojedinih dobara /usluga i stvaranje potrebne birokratske infrastrukture za usvajanje navedenih metoda na način koji je prilagođen kako bi se povećala proizvodnja roba ili usluga.

² PIORE, M. J., SABEL, C. F., *The second industrial divide: possibilities for prosperity*, New York, Basic Books, 1985:25.

³ ATKINSON, J., *Manpower strategies for flexible organisation*, Personnel management, August, 1984:28.31. ATKINSON, J., MEAGER, N., *Changing working patterns: how companies achieve flexibility to meet new needs*, National economic development office, London, 1986.

odgovore na zahtjeve kupaca nudeći im kvalitetne proizvode i usluge. Fleksibilnost radnog vremena znači da broj i raspored radnih sati nije fiksno određen. Na taj način su radnici dostupni poslodavcu isključivo kada je to potrebno. U tom kontekstu javljaju se modeli radnog vremena koji se ne razlikuju samo između pojedinih država ili gospodarskih sektora, već i između tvrtki u istoj gospodarskoj djelatnosti ili čak između radnika u istoj kompaniji ovisno o prirodi posla koji obavljaju. U pogledu promjena standardnog modela radnog vremena, potrebno je ukazati na institucionalni kontekst u kojem se iste događaju. Naime, javlja se poveznica između različitih tipova institucionalnih struktura u državi za regulaciju radnog vremena – i stvarnih modela radnog vremena koji nastaju u toj državi.

Zakonodavni okvir i regulativa radnog vremena u pojedinim državama imaju značajan utjecaj na strukturiranje odgovarajućih organizacijskih politika poduzeća. Opći trend u industrijaliziranom svijetu jest decentralizacija gospodarskog odlučivanja. Naime, donošenjem odluka na razini poduzeća omogućava se veći manevar kretanja unutar zadanog zakonodavnog okvira.

Posljedica je toga različito grupiranje modela radnog vremena koji se ne razlikuje samo između država ili gospodarskih sektora, već također i između kompanija u istoj industriji ili čak između radnika u istoj kompaniji, ovisno o prirodi posla koji se obavlja. Tako su se u industrijaliziranim zemljama iskristalizirala tri osnovna modela sustava radnog vremena:⁴

- sustavi radnog vremena koje regulira država primarno putem nacionalnog zakonodavstva;

- sustavi radnog vremena koji su rezultat kolektivnih pregovora i kolektivnih ugovora između socijalnih partnera na nacionalnoj, sektorskoj i razini poduzeća;

- tržišno orijentirani sustavi radnog vremena, koji, iako mogu uključivati zakone i kolektivne ugovore, primarno su rezultat individualnih ugovora o radu.

Iako postoje značajna odstupanja na nacionalnoj razini, općenito, sustavi radnog vremena koje regulira država nastoje proizvesti koncentraciju radnih sati oko „normalnog“ radnog vremena koje je određeno propisima i gdje relativno mali broj radnika radi prekovremeno ili u nepunom radnom vremenu (Francuska). Nasuprot tome, sustavi radnog vremena utemeljeni na pregovorima nastoje prikazati razlike u prosječnim satima rada, s koncentracijom radnih sati oko „normalnih“ u kojima kolektivni ugovori reguliraju radno vrijeme primarno na nacionalnoj razini (Danska i Švedska), i višestruke grupe radnih sati normirane kolektivnim ugovorima sklopljenima kao rezultat kolektivnih pregovora na razini sektora/poduzeća. Naposljetku, tržišno orijentirani sustavi (Australija, SAD, Japan) teže oblikovati široko disperzirane radne sate, s relativno visokim udjelima radnika koji rade prekovremeno, ali i radnika koji rade nepuno radno vrijeme.

⁴ ANXO, D., O'REILLY, J., „Working time transitions and transitional labour markets“, u: SCHMIDT, G., GAZIER, B. (eds.), *The dynamics of full employment*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2002.

Opisani sustavi radnog vremena imaju ulogu medijatora, odnosno interaktivno djeluju s vodećim silama koje oblikuju globalne promjene u organizaciji rada i „filtriraju“ takve sile koje izazivaju promjene u dužini i rasporedu radnih sati. Spomenuta interakcija između vodećih sila koje oblikuju organizaciju rada na međunarodnoj razini i sustava radnih sati u svakoj državi teži harmoniziranosti specifičnih i različitih gospodarskih odnosa i strategija upravljanja ljudskim resursima koje usvaja svako poduzeće kao odgovor na takvu stvarnost.⁵ Štoviše, radi provedbe navedenih ciljeva, korišteni poslovni ciljevi poduzeća i strategije mogu dovesti do toga da poduzeća u istoj državi i u istom gospodarskom sektoru koriste različite rasporede radnog vremena.⁶ Različitosti u obrascima standardnog radnog vremena u spomenutim sektorima i pojedinim poduzećima mogu biti veće u tržišno orijentiranim sustavima radnog vremena, zbog nedostatka institucionalnih ograničenja radnog vremena uslijed ograničene prirode važećih propisa i izostanka kolektivnih pregovora u mnogim sektorima i privatnim poduzećima.

Međutim, značajno je naglasiti da gotovo u istom razdoblju, osim diverzifikacije radnih sati, dolazi i do njihove individualizacije što je posljedica dubinskih promjena u strukturi kućanstva, demografskoj strukturi te povećanoj feminizaciji radne snage. Naime, pojedinci u sve većoj mjeri počinju tražiti rasporede radnog vremena koji im dopuštaju kombiniranje radnog vremena s drugim aktivnostima, posebice onima vezanim za njegu članova obitelji, školovanje te djelomično umanjeње radne sposobnosti. Takvi oblici zapošljavanja koji omogućavaju harmonizaciju privatnog i poslovnog života utjecali su do značajnijeg zapošljavanja žena, studenata i osoba koje se približavaju umirovljenju.

U pogledu organizacije radnog vremena u industrijski razvijenim zemljama zapažaju se tri kategorije: prekovremeni rad, alternativne metode raspoređivanja radnih sati i nepuno radno vrijeme.⁷

⁵ Primjerice, u gospodarskim djelatnostima bogatima kapitalom, kao što je automobilska industrija, troškovi su rada niži nego troškovi pogona i opreme. Stoga je fokus poduzeća u ovoj industriji na povećanju iskoristivosti kapitala, često putem produljenja radnih sati. Usp: ANXO, D., BOSCH, G., BOSWORTH, D., CETTE G., STERNER, T., TADDEI, D. (ur), *Work patterns and capital utilisation: An internal comparative study*, Kluwer academic publishers, Dordrecht, 1995. U uslužnim djelatnostima u kojima postoji velik broj zaposlenih, kao što je maloprodaja, troškovi rada su jedinstvena najveća kategorija operativnih troškova i kao rezultat „sektorom upravljaju strategije smanjenja troškova zaposlenih“. Vidi: OECD, *Flexible working time: collective bargaining and government intervention*, Paris, 1995: 34.

⁶ Primjerice, poduzeća u gospodarskoj grani maloprodaje koja su konkurentna primarno u troškovima, imat će različite gospodarske odnose i strategije upravljanja ljudskim potencijalima, uključujući različite obrasce radnog vremena, u odnosu na poduzeća u istoj državi i u istom gospodarskom sektoru čiji su poslovni ciljevi fokusirani na osiguranje visoke razine usluge kupcima.

⁷ Detaljnije: BILIĆ, A., „Ravnopravnost spolova u kontekstu fleksibilnih oblika rada“, u: *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Potočnjak, Ž., Grgurev, I., Grgić, A., Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2014: 99-132.

2.1. Prekovremeni rad

O institutu prekovremenog rada možemo govoriti kada radnik radi duže no što je to ugovoreno njegovim ugovorom o radu odnosno duže od „normalnih“ sati utvrđenih kolektivnim ugovorom odnosno zakonom. Industrijalizirane države s visokom decentralizacijom odlučivanja u pogledu organizacije radnog vremena i sustavima radnog vremena koji su „tržišno“ orijentirani (Australija, Japan, Velika Britanija, SAD) teže da supstancijalni dio radne snage radi povećani broj radnih sati za što velika većina ima izraziti interes. Sve veći broj poslodavaca, čak i oni s fleksibilnim oblicima određivanja radnog vremena, nastavljaju se oslanjati na povećani broj radnih sati kao na važan mehanizam u odgovoru na fluktuacije u zahtjevima tržišta.⁸

Australija, SAD i Japan države su s najdužim radnim vremenom u industrijaliziranom svijetu, s 20 % radnika koji rade u prosjeku 50 ili više sati tjedno. Razlog leži u deregulaciji radnog vremena čime se odstupa od tradicionalnog sustava koji karakteriziraju nagrade na temelju rada u specifičnoj djelatnosti s obzirom na normalno radno vrijeme, ograničenja ukupnog broja radnih sati, nagradni bodovi na plaću s obzirom na prekovremene sate, prema decentraliziranom, tržišno orijentiranom sustavu radnog vremena utemeljenom na pregovaranju na razini poduzeća, a posebice na pojedinačnim ugovorima o radu. Međutim, važno je naglasiti da do povećanja prekovremenih sati nije došlo samo u državama s tržišno orijentiranim sustavima radnog vremena, već i u određenim djelatnostima,

⁸ Primjerice, britanska kompanija koja prodaje pripremljenu i smrznutu hranu, zbog nepredviđenih promjena u zahtjevima tržišta, široko koristi povećanu uporabu prekovremenog rada i konačno povećanog broja radnih sati, u državi sa sustavom radnog vremena koje je tržišno orijentirano. U poduzeću se radi tradicionalno u tri radne smjene u kojima radnici rade s punim radnim vremenom. Primarni kupci proizvoda poduzeća su supermarketi koji često naglo mijenjaju raspored uz prethodnu obavijest u vrlo kratkom roku, često kraćem od 24 sata unaprijed. Budući da je većina hrane kojom raspolažu lako pokvarljiva, nije moguće stvoriti velike zalihe kako bi se odgovorilo na tako nestalne promjene u potražnji. Kao posljedica, od zaposlenika se rutinski traži da rade 21 sat tjedno prekovremeno. Pored toga, zaposlenici uobičajeno primaju obavijest unaprijed o prekovremenom radu. Poduzeće bi moglo zahtijevati veći broj prekovremenih sati jer u Velikoj Britaniji ne postoji zakonski okvir u vezi s rokovima traženih prethodnih obavijesti za prekovremeni rad. Nadalje, relativno konstantno u ovoj grani privrede stavlja se naglasak na sposobnost brzog odgovora na promjene u naružbama kupaca, dakle na korištenje neplaniranog prekovremenog rada. Navedeni slučaj prikazuje kako nepredviđene promjene u zahtjevima kupaca mogu utjecati na produženje prekovremenih sati rada s tim da prosječno radno vrijeme radnika u poduzeću iznosi 50 sati tjedno. Ovakvo rješenje nije pozitivno ni za radnike, ni za poduzeće koje je suočeno s odsutnošću radnika s radnog mjesta, kao i velikom fluktuacijom radne snage. Vidi: PURCELL, K., HOGHART, T., SIMM, C., *Whose flexibility? The costs and benefits of non-standard working arrangements and contractual relations*, York publishing services/Joseph Rowntree Foundatin, York, 1999.

primjerice informacijskoj,⁹ ali isto tako i za određene skupine zanimanja, većinom upravljačkim i profesionalnim.¹⁰

2.2. Alternativne metode raspoređivanja radnog vremena

Tijekom posljednja dva desetljeća javio se trend određivanja radnog vremena prema kojem se radni sati fleksibilno određuju te razlikuju na tjednoj, mjesečnoj ili čak godišnjoj razini. Premda pojam fleksibilnosti radnog vremena nije novi fenomen, prekovremeni rad te smjenski rad postoje gotovo cijelo stoljeće – tržišni trend predstavlja odstupanje od tradicionalnog, standardnog radnog tjedna u dnevnim smjenama i rada za vrijeme radnih dana u širokom spektru mogućnosti određivanja radnih sati u skladu s potrebama tržišta. Fleksibilno utvrđivanje radnog vremena uključuje razne forme, od različitih početaka i završetaka smjenskog rada i rada tijekom vikenda do fleksibilnog početka i završetka radnog vremena, „zbijenog“ radnog tjedna i određivanja prosječnog trajanja radnog vremena u određenom vremenskom razdoblju, koje može biti postavljeno na tjednoj, mjesečnoj, kvartalnoj, pa čak i na godišnjoj razini. U tom kontekstu izdvajaju se sljedeći oblici fleksibilnog radnog vremena:

- Formalni programi fleksibilnog određivanja radnog vremena omogućuju radnicima variranje početka i završetka radnog vremena, a u nekim slučajevima čak i određivanje broja radnih sati tijekom tjedna. Spomenuti programi uključuju određivanje „temeljnog“ broja radnih sati tijekom kojih se od svih radnika očekuje nazočnost na radnom mjestu, iako određeni

⁹ Postoji nekoliko vodećih sila koje uzrokuju povećanje broja radnih sati u informacijskim djelatnostima: fiksno radno vrijeme i ograničenja proračuna što proizlazi iz ciljeva brojčane izvedbe za IT-projekte; visok stupanj nesigurnosti u odnosu na vrstu i opseg posla koji se treba obaviti unutar zadanog projekta; potreba za visokom razinom suradnje između IT-timova i članova koji zahtijevaju supstancijalnu količinu vremena za koordinaciju; visoka razina motiviranosti visokoobrazovane informatičke radne snage koja ih vodi; nepoštovanje propisa o radnom vremenu. Vidi: VOSS-DAHM, D., „Information technologies in Germany“, u: MERMET, E., LEHNDORF, S. (ur.), *New forms of employment and working time in the service economy: county case studies conducted in five service sectors*, European trade union institute, Bruxelles, 2001. Nadalje, o povećanju broja radnih sati u informacijskom sektoru u Nizozemskoj: PLANTEGA, J., REMERY, C., „Information technologies in the Netherlands“, u: MERMET, E., LEHNDORF, S. (ur.), *New forms of employment and working time in the service economy: county case studies conducted in five service sectors*, u Danskoj, EIROOnline 2001 d, o.c.; CHRISTENSEN, E., PLEMAN, A., *Work without limits*, Beč, 2001.

¹⁰ U okviru Europske unije, fenomen prekovremenog rada najprisutniji je u Velikoj Britaniji, s obzirom na to da se radi o zemlji koja je prihvatila tržišno orijentirano radno vrijeme. Tako prekovremeni rad menadžera i stručnjaka koji u prosjeku rade više od 48 sati tjedno predstavlja više od polovice ukupnog radnog vremena svih radnika. Tjedno radnici u prosjeku rade 7,7 % prekovremeno. Velik problem predstavlja neplaćeni prekovremeni rad, tj. u 2014. godini 20,3 % radne snage radilo je u neplaćenom prekovremenom radu. (<https://www.tuc.org.uk/economic-issues/labour-market/fair-pay-fortnight-2015/workplace-issues/workers-contribute-%C2%A332bn-uk>).

EIROOnline (European industrial relations observatory online, Lightening the load of long working hours among Europe's managerial staff. Dostupno na: <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/123/feature/EU9717170F.html>; EIROOnline, Professional staff work substantial additional hours, Dublin, 2001d. Dostupno na: <http://www.eiro.eurofound.ie/2001/08/feature/Dk021871f.html>; JACOBS, J. A., GERSON, K., „Who are the overworked Americans?“ U: GOLDEN, L., FIGART, D. (ur.), *Working time: International trends, theory and policy perspectives*, Routledge, London, 2000.

programi uopće ne zahtijevaju njihovo određivanje. Ovom „temeljnomo“ radnom vremenu prethode i slijede razdoblja fleksibilnog radnog vremena u kojima se radnicima daje mogućnost odabira vremena u kojem će odraditi preostali broj radnih sati, pod uvjetom da se u određenom razdoblju ispuni broj predviđen ugovorom o radu. Programi fleksibilnog određivanja radnog vremena također omogućavaju radnicima kumuliranje „kredita“ ili „deficita“ odradenog broja sati, do određenog maksimuma. Deficiti se mogu odraditi u nastupajućem razdoblju, a akumulirani prekovremeni radni sati mogu se zamijeniti slobodnim danima.

- „Spremanje vremena“ ili „bilanca radnih sati“ uključuje vođenje podataka o odradenom broju radnih sati za pojedine radnike. Poput nekih vrsta programa fleksibilnog određivanja radnog vremena, „spremanje vremena“ omogućuje radnicima kumuliranje „kredita“ ili „deficita“ broja radnih sati do određenog maksimuma. Međutim, u ovom se slučaju radi o znatno dužim razdobljima, od nekoliko mjeseci do godine dana, pa i duže. U tom su smislu uspostavljena specifična pravila kojima se utvrđuju uvjeti „spremanja vremena“ te način i vremensko razdoblje u kojem se akumulirani prekovremeni sati mogu „potrošiti“. U nekim slučajevima postoje značajna ograničenja uvjetovana operativnim potrebama poduzeća. U slučaju kratkotrajnih bilanci radnih sati koje su u praksi najčešće, prekovremeno odradeni sati mogu se koristiti u obliku plaćenog dopusta. U slučaju dugotrajnih bilanci radnih sati, akumulirani prekovremeni sati mogu se zamijeniti dužim plaćenim dopustom ili isplatom u slučaju prijevremenog umirovljenja.
- Godišnje raspoređeni radni sati omogućavaju variranje radnog vremena tijekom dužeg razdoblja. Sheme godišnje raspoređenih radnih sati određuju prosječan broj radnih sati koji se odraduju tijekom tjedna, odnosno referentnog razdoblja u rasponu od nekoliko tjedana do cijele godine. Ovaj pristup omogućava poduzećima povećanje broja radnih sati, primjerice, tijekom razdoblja s povećanim opsegom posla te smanjenje istih u razdobljima smanjenog radnog opterećenja. Broj radnih sati koje treba odraditi tijekom svakog tjedna određuje poslodavac u skladu s potrebama poduzeća, obično u rasponu minimalnog i maksimalnog broja radnih sati tjedno, a podložni su promjenama zbog dodatnih uvjeta navedenih u kolektivnim ugovorima, poput prethodnog roka za dostavu obavijesti. Sheme godišnje raspoređenih radnih sati mogu se kombinirati s elementima fleksibilnog određivanja radnog vremena ili „spremanja“ vremena, tvoreći razna rješenja koja su obično specifična za pojedina poduzeća.

Formalni programi fleksibilnog određivanja radnog vremena dosta su rašireni u mnogim zemljama od sedamdesetih godina prošlog stoljeća.¹¹ S druge strane, u nekim zemljama, sheme godišnje raspodjele radnih sati vrlo su rijetke ili uopće

¹¹ Okvirno pokrivaju 1 od 21 radnika u SAD-u, Velikoj Britaniji i Japanu; 8 % radne snage u Francuskoj, u Njemačkoj oko 35 % (EIROOnline, Working time developments and the quality of work, 2001. Dostupno na: www.eiro.eufound.ie/2001/11/study/TN011183S.html).

ne postoje, dok su u drugima vrlo raširene.¹² Glede „spremanja“ radnog vremena, iako nisu dostupni podaci za većinu industrijski razvijenih zemalja, ovakav oblik računanja radnog vremena najrašireniji je u Njemačkoj (37 %)¹³ te u Francuskoj (12 %).¹⁴

Pomak prema fleksibilnijem određivanju radnih sati većinom iniciraju poduzeća, često slijedom promjena u organizaciji rada te kao odgovor na, ranije spomenute, pokretačke sile na tržištu. Mogu se izdvojiti tri temeljna razloga zbog kojih poduzeća traže povećanu fleksibilnost radnog vremena:

- kako bi produžila ukupno trajanje radnog vremena. Za proizvodna je poduzeća produženje radnog vremena metoda bolje primjene postojećih kapitalnih sredstava i smanjenja jediničnih troškova proizvodnje. Za poduzeća u uslužnom sektoru produženje radnog vremena nema neposredne prednosti u odnosu na smanjenje troškova, ali utječe na privlačnost poduzeća različitim grupama potrošača te time posredno na povećanje njihove kompetitivne prednosti;
- kako bi lakše prilagodila svoje radno vrijeme potrebama tržišta, a posebice kroz godišnju raspodjelu radnih sati koja je vrlo učinkovita i omogućuje poduzećima da spremno produže radno vrijeme u slučaju porasta potražnje te da ga skrate u razdobljima smanjenja radnog opterećenja;
- kao dio mjera smanjenja troškova, iako ovaj aspekt vremenske fleksibilnosti ponekad može biti ograničen odredbama nacionalnog prava.

Korištenje različitih shema radnog vremena može biti ekonomičnije od korištenja prekovremenog rada. Uvođenje godišnje raspodjele radnih sati ili modela „spremanja“ vremena – koji omogućava određivanje prosječnog trajanja radnog vremena ili njegovo kumuliranje kroz određeno razdoblje u rasponu od nekoliko tjedana do godine dana – uklanja potrebu poslodavaca da plaćaju premije za prekovremeni rad svojim radnicima koji rade preko određenog „normalnog“ ili „redovnog“ broja radnih sati tijekom tjedna.

Shvaćajući težinu problema rastućeg broja nezaposlenih početkom 80-tih godina prošlog stoljeća, na europskoj je razini ponovno¹⁵ pokrenuta rasprava o radnom vremenu kako bi se uredilo pitanje organizacije radnog vremena i ograničila uporaba

¹² Takve sheme pokrivaju samo 3 % radne snage u Francuskoj, 4 % radne snage u Velikoj Britaniji, a u SAD-u ovakav oblik uređivanja radnog vremena uopće nije dopušten. Godišnja raspodjela radnih sati najprisutnija je u Njemačkoj i koristi je 28 % poduzeća (Njemačka udruga komora industrije i trgovine, izvješće IDS-a, 2001:125; te u Japanu 36 % poduzeća koja zapošljavaju 23 % ukupne radne snage u zemlji. Japanski institut za rad, 2002., tablica 50:63.

¹³ IDS International department, Pay and conditions in Germany, Incomes data services, Ltd, London, 2001: 127.

¹⁴ IDS International department, Pay and conditions in France, Incomes data services, Ltd, London, 2001: 15.

¹⁵ Zahtjevi za uređenje aspekta radnog vremena inicirani su još 70-tih godina prošlog stoljeća, što je rezultiralo preporukom Vijeća sukladno kojoj bi trajanje radnog tjedna iznosilo najduže 40 sati, a plaćeni godišnji odmor četiri tjedna. Vidi: SCHMIDT, M., *Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft*, Baden Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2001:72.

prekovremenog rada. Rasprava je okončana donošenjem Smjernice 93/104/EEZ¹⁶ od 23. studenoga 1993. o organizaciji radnog vremena. Ista je značajno izmijenjena Smjernicom 2000/34/EZ.¹⁷ Obje su konsolidirane u Smjernici 2003/88/EZ¹⁸ o određenim aspektima organizacije radnog vremena.

U prvom dijelu Smjernice 93/104/EEZ određeno je polje njezine primjene te su dane definicije sljedećih pojmova: radnog vremena,²⁰ vremena odmora,²¹ noćnog radnog vremena,²² noćnog radnika,²³ dnevnog odmora,²⁴ dnevne stanke,²⁵ tjednog odmora,²⁶ smjenskog rada i smjenskog radnika.

Najviše spora izazvalo je pitanje najdužeg trajanja tjednog radnog vremena. Na kraju je postignut, često kritizirani, kompromis prema kojem ono ne smije iznositi više od 48 sati tjedno, a referentni vremenski period iznosi čak četiri mjeseca, čime je stvorena diskrepancija glede preporuke Vijeća iz 1975. godine.²⁷

Godišnji odmor određen je u trajanju od minimalno četiri tjedna koji samo u slučaju prestanka radnog odnosa može biti kompenziran u novcu.²⁸ Problem

¹⁶ Službeni list EU 307/18.

¹⁷ Službeni list EU195/41.

¹⁸ Službeni list EU 299/9.

¹⁹ Razlozi donošenja Smjernice 2003/88/EZ bili su nužnost izmjene Smjernice 93/104/EEZ u bitnim točkama: potrebitost osiguranja primjerenog vremena odmora za sve radnike; svjesnost o osjetljivosti ljudskog organizma na noćne radne uvjete; potreba prilagođenosti rada čovjeku te zbog potrebe fleksibilnog tumačenja odredaba ove Smjernice, ali uz poštovanje i osiguranje sigurnosti i zdravlja radnika, što je sve istaknuto u Preambuli Smjernice.

²⁰ Radno vrijeme definirano je kao „svaki vremenski period unutar kojeg radnik, sukladno propisima i/ili običajima pojedinih država članica, radi, na raspoložbi je poslodavcu i izvršava svoju djelatnost ili obavlja zadaće“. Smjernica 93/104/EEZ, čl. 2 st. 1.

²¹ Vrijeme odmora određeno je kao „svaki vremenski period izvan radnog vremena“ (st. 2).

²² Noćno radno vrijeme kao „svaki vremenski period utvrđen pravnim propisima pojedinih država članica u trajanju od najmanje 7 sati, a koji svakako obuhvaća vrijeme između 24 sata i 5 sati“ (st. 3).

²³ Noćni radnik označava svakog radnika koji, s jedne strane, za vrijeme noći radi najmanje 3 sata svog dnevnog radnog vremena, a s druge strane radnika koji određeni broj svojih godišnjih radnih sati provede u noćnom radu, sukladno nacionalnom zakonodavstvu, kolektivnim ugovorima ili sporazumu zaključenom između socijalnih partnera na nacionalnoj ili regionalnoj osnovi (st. 4).

²⁴ Dnevni odmor definira se kao vremenski period u trajanju od najmanje 11 sati (čl. 3).

²⁵ Trajanje dnevne stanke u slučaju neprekidnog rada od najmanje 6 sati utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili drugim sporazumom socijalnih partnera ili – ukoliko isti ne bude postignut – unutardržavnim pravnim propisom (čl. 4).

²⁶ Tjedni odmor obuhvaća vremensko razdoblje u najkraćem neprekidnom trajanju od 24 sata, s tim što je na zahtjev Savezne Republike Njemačke, nedjelja dodana kao daljnji neradni dan. Smatrajući da ne postoji izravna veza između neradne nedjelje i zdravlja radnika, Europski je sud ovu odredbu Smjernice proglasio ništavom. Prema EuGH od 12. XI. 1996., Rs. C-84/94, Slg. 1996., I-5755. Vidi: SCHMIDT, M., *Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft*, o. c., str. 79.

²⁷ BODIROGA-VUKOBRAT, N., LALETA, S., JUKIĆ, A., „Posebnosti reguliranja radnog vremena u kontekstu Smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, br. 1; 2008.; str. 85.

²⁸ Čl. 7.

navedenih odredbi predstavljaju iznimke previđene u čl. 17., koje su toliko široko postavljene da dovode u pitanje odredbe o odmorima.²⁹

U Smjernici je regulirano i pitanje otežanih uvjeta rada.³⁰ Smjernicom se nastojao ojačati položaj radnika koji rade u navedenim uvjetima te istovremeno omogućiti održivost konkurentnosti nacionalnog gospodarstva. Međutim, budući da ista ne nameće državama članicama vršenje određene činidbe, među državama su moguća određena odstupanja o čemu svjedoči pojava određenih sudskih sporova od kojih je važno izdvojiti slučaj SIMAP.³¹ U ovoj presudi Sud je prihvatio ekstenzivno tumačenje pojma „radnog vremena“, utvrđujući da dostupnost liječnika „na poziv“ u okviru zdravstvene ustanove ima karakteristična obilježja radnog vremena s obzirom na činjenicu da su bili obvezni biti nazočni i i dostupni na radnom mjestu u svrhu pružanja svojih profesionalnih usluga. Budući da je svrha Smjernice osiguranje sigurnosti i zdravlja radnika na radu omogućavanjem minimalnih perioda odmora i primjererenih prekida rada, isključivanje obveze rada „na poziv“ iz radnog vremena uz istovremeno zahtijevanje fizičke nazočnosti liječnika na radnom mjestu, značilo bi potkopavanje ciljeva spomenute Smjernice.³²

Na prijedlog Komisije, a na temelju čl. 137. st. 2 UEZ-a, Vijeće i Parlament donijeli su 2003. godine novu Smjernicu o određenim aspektima uređenja radnog vremena³³ koja je stupila na snagu 4. studenoga 2003. godine.³⁴ U pogledu *rationae*

²⁹ „... poštujući opće propise o sigurnosti na radu, države članice mogu odstupiti od odredaba sadržanih u člancima 3., 4., 5., 6., 8. i 16. ukoliko se radno vrijeme zbog naravi posla ne određuje unaprijed, ili pak određivanje vrši sam posloprimac (čl. 17 st. 2). Ovo posebice vrijedi za članove vodstva nekog poduzeća (i ine osobe s ovlastima odlučivanja), članove obitelji poslodavaca te osobe koje vrše liturgijske poslove (priznatih) vjerskih zajednica. No, do unaprijed navedenog potpunog negiranja sadržaja same Smjernice dolazi u st. 2 čl. 17.: ukoliko posloprimcima bude ponuđeno zamjensko vrijeme odmora iste vrijednosti, socijalni partneri (kolektivnim ugovorima ili drugim sporazumima) ili pak nacionalni zakonodavac (putem ugovornopravnih propisa) mogu u navedenim slučajevima odstupiti od navedenih odredaba. Tako pravnu snagu nemaju članci 3., 4., 5., 8. i 16: prilikom vršenja djelatnosti koje nastaju zbog udaljenosti mjesta stanovanja posloprimca od njegova radnog mjesta, kod zaštitarskog osoblja, kod djelatnosti čije je bitno obilježje u stalnoj dostupnosti ...“ Ibid. str.86

³⁰ Smjernica 93/214/EZ, čl. 7.-8.-.

³¹ Presuda Europskog suda C-303/98, Zbirka sudskih odluka., str. I-07063, <http://europa.eu.int/eur/lex>. Predmet odluke u ovom sporu jest zahtjev valencijskog suda za prethodnom odlukom u sporu između sindikata liječnika i njihova poslodavca u pogledu pitanja opsega primjene i konkretizacije Smjernice 93/214/EZ oko zaštite na radu, trajanja radnog vremena, noćnog rada i rada u smjenama. Tužitelji navode kako ekipe hitne medicinske pomoći moraju izvršavati rad bez vremenskog ograničenja jer se na redovan rad nadovezuju dežurstva. Prema španjolskoj praksi, takav rad ne smatra se prekovremenim radom, a naknada za njega daje se u paušalnom iznosu. Osim toga, tužitelji dalje navode, Smjernica 93/214/EZ ne može se primijeniti na zdravstvenu djelatnost jer je polje njene primjene usmjereno na privatnopravne radne odnose. Postupajući sukladno zahtjevu španjolskog suda, Europski sud je utvrdio da djelatnost primarne zdravstvene zaštite spada u polje primjene spomenute Smjernice te da se vrijeme dežurstva spomenutih liječnika u obliku osobne nazočnosti na radnom mjestu ima smatrati radnim vremenom, a po potrebi prekovremenim radom u smislu predmetne Smjernice. Rad koji ovi liječnici izvrše u vrijeme svog dežurstva smatra se smjenskim radom u smislu navedene Smjernice.

³² Slična stajališta zauzeo je Europski sud u slučaju CIG i SERGAS (C.O.J., 3. July 2001, Case C-241/99, Confederación Intersindical Galega and Srvicio Galego de Saúde, ECR, 2001., 579.)

³³ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, *OJ L 299, 18. XI. 2003., p. 9-19.*

³⁴ Budući da ova Smjernica zamjenjuje staru, tj. neposredno stupa na njeno mjesto, nije bilo potrebno provesti postupak nove implementacije.

personae, novom Smjernicom obuhvaćena su sva privatna i javna poduzeća u smislu odredaba čl. 2 Smjernice 89/391/EEZ-a, što uz nabrojane izuzetih grana, predstavlja primarni, sekundarni, tercijarni i kvartarni gospodarski sektor. Nadalje, ne primjenjuje se na pomorce ni na grupe radnika za koje su drugim aktom Zajednice predviđene posebne odredbe.³⁵ Domena važenja *rationae materiae* obuhvaća dnevno i tjedno minimalno vrijeme odmora, minimalni godišnji odmor, stanke i najduže tjedno radno vrijeme, određene aspekte noćnog i smjenskog rada te ritma rada.

Pojmovna određenja zadržana su iz Smjernice 93/104/EEZ, ali su dodani novi pojmovi mobilnog posloprimca,³⁶ djelatnosti na *offshore* postrojenjima i prikladno vrijeme odmora.³⁷

Za razliku od prethodne Smjernice, u novoj je sadržano rješenje o najduljem trajanju tjednog radnog vremena od 48 sati, u što je uključen i prekovremeni rad.³⁸

Smjernica predviđa derogacije od primjene određenih njenih članaka (3., 4., 5., 6., 8 i 16.), bilo u nacionalnom zakonodavstvu, bilo putem kolektivnog ugovora ili sporazuma socijalnih partnera (u kojem je slučaju potrebno predvidjeti zamjensko vrijeme odmora), ukoliko zbog posebnih obilježja izvršene djelatnosti nije moguće točno odrediti ili predvidjeti trajanje radnog dana i to za radnike na vodećim položajima, one koji su članovi obitelji poslodavca te zaposlene u liturgijskom dijelu vjerskih zajednica u određenim uvjetima.³⁹

Smjernica ne dopušta produljenje referentnog vremena tjednog radnog vremena na više od šest mjeseci, osim kada to odobrenje imaju socijalni partneri od strane države, a poradi objektivnih, tehničkih ili radnoorganizacijskih okolnosti, u kojem slučaju se kolektivnim ugovorima može predvidjeti dulje referentno razdoblje, ali od maksimalno dvanaest mjeseci.⁴⁰

Odredbe čl. 3.-5. i 8. ne primjenjuju se na mobilne radnike kojima država na drugi način mora osigurati adekvatno vrijeme odmora, niti na osoblje ribarskih brodova⁴¹ čije tjedno radno vrijeme u godišnjem prosjeku ne smije iznositi više od 48 sati, što s obzirom na narav ovog posla i ograničenje dnevnog radnog vremena na

³⁵ Čl. 8 Smjernice 2003/88/EZ, st. 12.

³⁶ Prema čl. 2. st.7., „mobilnim radnicima“ smatraju se oni koji su zaposleni u djelatnostima prijevoza ljudi i stvari, bilo kopnom, zrakom ili unutarnjim vodenim putovima.

³⁷ Prema čl. 2. st. 9., “prikladno vrijeme odmora” znači da radnici imaju redovne periode odmora, čije je trajanje izraženo u jedinicama vremena i koje je dovoljno dugo i kontinuirano da bi spriječilo mogućnost da radnici, zbog umora ili nepravilnog radnog vremena, prouzroče sebi, svojim kolegama ili trećima povrede, odnosno kratkoročno ili dugoročno ugroze zdravlje.

³⁸ Čl. 6.

³⁹ Moraju biti zadovoljeni sljedeći uvjeti: da postoji udaljenost između radnog mjesta i mjesta prebivališta posloprimca; da se radi o djelatnosti čiji je zadatak zaštita osoba i stvari, kao što su zaštitarske službe; da je potrebno održavati kontinuitet službe i/ili procesa proizvodnje; da je riječ o predvidivom naglom povećanju opsega poslova, primjerice, u poštanskoj službi; da je u pitanju željezničko osoblje; kod situacija navedenih u čl. 5. st. 4. Smjernice 89/391/EEZ-a te u slučaju nesreće ili neposredno predstojeće nesreće (čl. 17.).

⁴⁰ Čl. 19.

⁴¹ Čl. 20 i 21.

maksimalno 14 sati znači mogućnost kompenzacije dugih radnih dana u mjesecima lova određene sezonske ribe danima odmora izvan takvih aktivnosti – što je primjer fleksibilne primjene ove Smjernice.

Jedna od zadaća Smjernice 2003/88/EZ jest fleksibilizacija radnog vremena kako bi se olakšale promjene u organizaciji rada tvrtki uvjetovane ekonomskim promjenama. Omogućavanje fleksibilnosti u primjeni određenih odredbi Smjernice, uz istovremeno osiguranje načela zaštite zdravlja i sigurnosti radnika na radu, eksplicite je izraženo u samoj preambuli Smjernice. Značajno je da Smjernica uspostavlja standard glede prosječnog trajanja radnog vremena, ali daje prostora socijalnim partnerima napraviti otklon od spomenutog standarda utvrđenog u nacionalnom radnom zakonodavstvu. Štoviše, Smjernica obvezuje države članice na poduzimanje određenih mjera kojima bi se osiguralo da oni poslodavci koji namjeravaju organizirati rad prema obrascima različitim od utvrđenog standarda, moraju uzeti u obzir temeljno načelo prilagođenosti rada radniku.⁴²

Nakon usvajanja Smjernice, mnoge države Europske unije uvode veću fleksibilnost u pogledu rasporeda radnog vremena.⁴³ Mogućnost uvođenja godišnjeg rasporeda radnih sati nije samo po sebi dovelo do fleksibilizacije i individualizacije radnog vremena. U tom pogledu značajniju ulogu odigralo je omogućavanje „kliznog“ radnog vremena temeljem kojeg su radnici u mogućnosti započeti i završiti s radom u proširenim vremenskim okvirima.

Smjernica predviđa i klauzulu *opt-out*⁴⁴ glede neprimjene odredbi o prosječnom maksimalnom trajanju tjednog radnog vremena od 48 sati,⁴⁵ ali je potrebno prethodno zadovoljiti određene uvjete: poslodavac ne smije tražiti od radnika da radi više od 48 sati u periodu duljem od sedam dana, osim ako za to prethodno nije ishodio suglasnost samog radnika. Ukoliko radnik ne da svoju suglasnost, ne smije zbog toga ni na koji način biti sankcioniran, odnosno stavljen u nepovoljniju poziciju. Nadalje, moguće je napraviti otklon od određenih standarda uspostavljenih Smjernicom, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor, a ukoliko to nije moguće, mora mu se pružiti drugi vid zaštite.⁴⁶

Iako spomenute odredbe favoriziraju fleksibilnost radnog vremena koja bi radnicima omogućila kombiniranje privatnog i poslovnog života, još je uvijek upitno u kojoj je mjeri ona odraz želja radnika. Očigledno je da je želja poslodavaca za produljenjem radnog vremena u ovom kontekstu odlučujuća.⁴⁷

S obzirom na to da države članice ne moraju poštovati odredbu Smjernice o najduljem trajanju radnog tjedna ako poštuju opća načela zaštite sigurnosti i zdravlja

⁴² Smjernica 2003/88/EZ, čl. 13.

⁴³ Arbeitszeitgesetz u Njemačkoj 1994. te Arbeitstijdenwet u Nizozemskoj 1995.

⁴⁴ Smjernica 2003/88/EZ o određenim aspektima uređenja radnog vremena, čl. 22.

⁴⁵ Čl. 6.

⁴⁶ Čl. 17.

⁴⁷ Naime, provedeno istraživanje pokazalo je da manje od 50 % radnika ima pravo ne raditi dulje od 48 sati tjedno, a od 2/3 onih koji rade prekovremeno nije bila zatražena suglasnost. TUC poll, *Attention: industrial, political, newsdesks „war on long hours culture“*, August 2003.

radnika, ali moraju osigurati da poslodavci poštuju niz ograničenja, ova odredba, posebice u pogledu pravne sigurnosti radnika, vrlo je diskutabilna.⁴⁸

Nadalje, budući da odredbe Smjernice 2003/88/EZ predviđaju provjeru primjerenosti i funkcioniranja njenih odredbi koje se odnose na mogućnost produljenja referentnog razdoblja za računanje najduljeg tjednog radnog vremena te na dobrovoljno produljenje istog perioda uz suglasnost radnika prije 23. studenog 2003. godine te s obzirom na presude Europskog suda SIMAP te JAEGER u međuvremenu – ukazala se nužnost detaljne analize tumačenja pojma „radnog vremena“ i u konačnici potreba izmjene Smjernice.

Europska komisija, nakon prethodno provedenih konzultacija sa socijalnim partnerima,⁴⁹ 22. rujna 2004. godine podnosi konačnu verziju Prijedloga Smjernice Europskog parlamenta i Vijeća za izmjenu Smjernice 2003/88/EZ o određenim aspektima uređenja radnog vremena.⁵⁰ U Prijedlogu Komisija navodi kriterije koje budući prijedlozi izmjena moraju zadovoljiti:⁵¹

- osiguranje maksimalne zaštite zdravlja i sigurnosti posloprimaca na njihovom radnom mjestu;
- davanje više fleksibilnosti poduzećima u pogledu uređenja pitanja radnog vremena i njegova raspoređivanja;
- omogućavanje bolje harmonizacije rada i obiteljskog života te
- izbjegavanje nesrazmjernog opterećenja poduzeća.

Komisija *in concreto* predlaže sljedeće:

- definicijama pojmova „radno vrijeme“ i „vrijeme odmora“ potrebno je dodati određenje pojmova „vrijeme dežurstva“⁵² i „neaktivno vrijeme za vrijeme dežurstva“ za koje je decidirano određeno da se ne smatra radnim vremenom, osim ako unutardržavnim izvorom nije drugačije propisano;⁵³
- referentno razdoblje i dalje ostaje četiri mjeseca, uz mogućnost da države produlje taj rok uz poticanje socijalnog dijaloga, ali u svakom slučaju ne bi smjelo nadilaziti vrijeme trajanja ugovora o radu;
- valja ukinuti mogućnost odstupanja od referentnog razdoblja od četiri mjeseca uz preciziranje zamjenskog razdoblja odmora u roku od 72 sata;⁵⁴

⁴⁸ BODIROGA-VUKOBRAT, N., LALETA, S., JUKIĆ, A., „Posebnosti reguliranja radnog vremena u kontekstu Smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj“, o. c., str. 91.

⁴⁹ Socijalni partneri nisu se usuglasili oko *opt-out*-a, mogućnosti odstupanja referentnog razdoblja za računanje radnog vremena ni oko definicije radnog vremena.

⁵⁰ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time {SEC(2004) 1154} /* COM/2004/0607 final - COD 2004/0209 */

⁵¹ Točka 21.

⁵² Prema poglavlju IV, T. 18 pojam „vrijeme dežurstva“ obuhvaćao bi pri tom ona razdoblja u kojima je radnik dužan biti na radnom mjestu.

⁵³ Točka 19.

⁵⁴ Točke 21. i 22.

- predlaže se smanjenje broja odstupanja od referentnog razdoblja;⁵⁵
- valja odrediti uvjete koje država treba ispuniti ukoliko ne žele primjenu odredbe o najduljem trajanju tjednog radnog vremena, što bi u svakom slučaju bilo moguće traženjem odobrenja datim kolektivnim ugovorom sklopljenim na odgovarajućoj razini.⁵⁶

Međutim, između predstavnika europskih poslodavaca i radnika postoje velike nesuglasice u vezi s odredbama direktive koje govore o mogućnosti individualnog izuzeća od maksimalnog trajanja radnog tjedna, odredbama koje definiraju rad u pripravnosti, te odredbama o produljivanju referentnog razdoblja za računanje maksimalnog trajanja radnog tjedna od 4 mjeseca na 12 mjeseci. Međutim, Europsko vijeće ministara u lipnju 2005. nije se uspjelo usuglasiti niti glasovati u vezi s novim prijedlogom Direktive te se cjelokupni proces izmjena još uvijek nalazi u svojevrsnoj pat-poziciji.

Glede regulacije radnog vremena odnosno njegovog fleksibilnog određenja važno je naglasiti da su novi odnos uspostavljen između zakonodavstva i kolektivnog pregovaranja te povezana decentralizacija sustava radnog vremena usmjerena na razinu tvrtke utjecali na raznolikiju distribuciju stvarnih radnih sati. Iako ti trendovi mogu odgovarati preferencijama radnika, može se postaviti pitanje legitimne uloge zakona i kolektivnog pregovaranja prilikom reguliranja radnog vremena. Naime, s jedne strane, prenošenje dogovaranja oko rasporeda radnog vremena na razinu tvrtke može se promatrati kao stvaranje poticajnog okruženja u kojem se može učinkovito ostvarivati radnički odabir rasporeda radnih sati. Opće je prihvaćeno kako je kolektivno pregovaranje posebno pogodno za reguliranje radnog vremena jer zakonodavstvo ne može biti dovoljno detaljno i opsežno, kao što neizbježno ne odgovora ni preferencijama pojedinih radnika.⁵⁷ Upravo se na razini tvrtke takve preferencije mogu provesti u djelo. Kolektivno se pregovaranje može promatrati kao dinamična tehnika koja bolje odgovora potrebi prilagođavanja promjenama u stalnom procesu u odnosu na zakonodavstvo koje je po svojoj naravi statično. Osim toga, kolektivno pregovaranje služi kao potencijalno sredstvo uklanjanja spolne nejednakosti, s obzirom na to da daje mogućnost ženama da tim putem identificiraju svoje potrebe. S druge strane, ističe se zabrinutost zbog eventualnog slabljenja zakona ukoliko se reguliranje radnog vremena transponira na kolektivno pregovaranje. U tom pogledu, posebno su zabrinjavajuće odredbe o odstupanjima. Pa tako i, već spomenuta, Direktiva o radnom vremenu ima ograničeni doseg jer kolektivni ugovori, pa čak i pojedinci, mogu zanemariti većinu njezina sadržaja. Upitnost veze zakona i kolektivnog ugovora može se prenijeti i na vezu koja postoji između kolektivnih ugovora na razini industrije i onih na razini kompanije, uz rizik da se zaštitne odredbe prvog neće snažno odraziti na potonji.⁵⁸ Prigodom

⁵⁵ Točka 24.

⁵⁶ Točka 25.

⁵⁷ SUPLOT, A., *Beyond employment, Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford University Press, New York, 2001., str. 84-90.

⁵⁸ Ibidem

osiguravanja pojedinačnog utjecaja na radno vrijeme treba pomno razmotriti odnos između regulacijskih tehnika zakona i kolektivnih ugovora, u cilju osiguranja od utjecaja radnika na zakonsku zaštitu. Stoga, nužno je zajamčiti da kolektivni ugovori budu nadogradnja na temeljena zakonska prava.

Nadalje, postoji opasnost da će se reguliranje pitanja radnog vremena prenijeti na institucije u kojima sindikati nisu priznati ili da će o tom pitanju pregovore voditi predstavnici radnika koji ne dolaze iz sindikata ili pojedinci koji imaju ograničene pregovaračke ovlasti, jer su, u pravilu, podložni utjecaju i lako se mogu odreći prava koja proizlaze iz radnog odnosa. S obzirom na rastući trend usmjerenja prema utjecaju radnika na radno vrijeme, tradicionalna pitanja o reprezentativnosti sindikata iziskuju nova razmatranja.

Također, unatoč potencijalnim prednostima pregovaranja na razini tvrtke kojima se osigurava unapređenje spolne jednakosti u rasporedima radnog vremena, stalna nedovoljna predstavljenost žena i njihovih interesa od strane sindikata ostaje otvoren problem. Stoga, postoji opasnost da će se predstavnici radnika u današnjem sastavu usuglasiti oko rasporeda radnog vremena koji ne ide u prilog ženama, a posebice onima koji imaju obitelj. Stoga, potrebno je osigurati istinsku reprezentativnost svih radnika u poduzeću.

2.3. Rad s nepunim radnim vremenom

S obzirom na trajanje redovitog radnog dana odnosno tjedna, ugovor o radu može se, osim s punim, sklopiti i s nepunim radnim vremenom. Rad u nepunom radnom vremenu daje radnicima mogućnost uspostave bolje ravnoteže između poslovnog života i obiteljskih odgovornosti, slobodnih aktivnosti i građanskih dužnosti.⁵⁹ Jedna od njegovih karakteristika jest njegova spolna narav jer žene prevladavaju u ovom obliku zaposlenja.⁶⁰ Ta činjenica ne iznenađuje s obzirom na to da žene i dalje ostaju glavne njegovateljice djece i starijih osoba u obitelji te im rad s nepunim radnim vremenom upravo omogućava kombiniranje njege i skrbi za potrebite članove obitelji i plaćeno zaposlenje.

Osim toga, rad u nepunom radnom vremenu olakšava radnicima ulazak na tržište rada (u slučaju mladih osoba) odnosno izlazak s njega u slučaju umirovljenja (postupno umirovljenje).⁶¹ Glede postupnog umirovljenja uspostavljene su različite sheme umirovljenja⁶² kao odgovor na visoku stopu nezaposlenosti odnosno za

⁵⁹ SANDOR, E., *Part-time work in Europe*, European company survey, European foundation for the improvement of living and working conditions, 2009., str. 6-8.

⁶⁰ Prema statistikama iz 2014., 20,6 % radnika u Europskoj uniji radi s nepunim radnim vremenom, dok su tri od četiri radnika zaposlenih u nepunom radnom vremenu – žene (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_%28LFS%29_statistics (accessed 25 September 2015)).

⁶¹ DELSEN, L., „Part-time early retirement in Europe“, *The Geneva papers on risk and insurance*, vol. 15, no. 55, April, 1990, pp. 139-157.

⁶² Ove su sheme primjenjive na nacionalnoj, sektorskoj i na razini tvrtke. Rad u nepunom radnom vremenu starijih radnika kao dio sheme prijevremenog umirovljenja daje mogućnost radnicima

izbjegavanje poslovno uvjetovanih otkaza u slučaju restrukturiranja. Na razini tvrtke ovakve situacije mogu izazvati iznenađan gubitak vještina i iskustva.⁶³ Iz ovih razloga, brojne europske države (Belgija, Francuska, Portugal i Španjolska) promoviraju postupno umirovljenje, nudeći starijim radnicima rad u nepunom radnom vremenu, istovremeno ohrabrujući poslodavce na zapošljavanje mladih radnika također u nepunom radnom vremenu, čime se omogućava prijelaz iskustva i vještina s iskusnih radnika na početnike.⁶⁴ Također, rad u nepunom radnom vremenu omogućava održavanje veze između poslovnog i privatnog života za vrijeme porodnog dopusta čime se izbjegava potpuni prekid poslovnog života i sprečava problem naknadne nadogradnje vještina.⁶⁵ Stoga, s spekta radnika, rad u nepunom radnom vremenu ispunjava dvije temeljne funkcije: premosnicu između zaposlenja i neaktivnosti i *vice versa*,⁶⁶ i rekoncilijaciju poslovnog i privatnog života. Paradigma žena koje kombiniraju poslovni i privatni život ostaje dominantna, marginalizirajući ostale tipove radnika s nepunim radnim vremenom.⁶⁷ Značajno je naglasiti da rad u nepunom radnom vremenu daje mogućnost uključivanja radnika s invaliditetom ili s nekim drugim zdravstvenim poteškoćama u svijet rada.

fleksibilnosti u pogledu izbora načina na koji žele provesti svoje umirovljenje. Ovaj postupak prelazak prema potpunom umirovljenju pridonosi humanizaciji rada. Ovakve sheme mogu također poboljšati situaciju vezanu za zapošljavanje omogućavajući podjelu poslova između velikog broja osoba, čime predstavlja sredstvo smanjenja nezaposlenosti. *Ibid.*, str. 140.

⁶³ Sheme prijevremenog umirovljenja inicirali su poslodavci. Glavna im je zadaća bila reducirati troškove potpunog umirovljenja i zadržati znanje i iskustvo starijih radnika. Nudeći rad u nepunom radnom vremenu, daje se mogućnost šireg pristupa tržištu rada i osobama s relevantnim vještinama, time izbjegavajući postupak i troškove vezane za zapošljavanje, kao i one vezane za profesionalnu izobrazbu i usavršavanje. Svaki gospodarski rast pridonosi uspjehu postupnog prijevremenog umirovljenja. DELSEN, L., o. c., str. 152. Zbog promijenjenih gospodarskih i demografskih okolnosti (starenje stanovništva, umirovljenje baby-boom populacije, ekonomske i financijske krize, sporog gospodarskog rasta, deficit budžeta i niska stopa zaposlenosti), Bijela knjiga EU (Dnevni red za adekvatne, sigurne i održive mirovine) 2012. naglašava potrebu razvoja i uspostave strategija kojima bi se prilagodili postojeći mirovinski sustavi država članica Europske unije: „Mirovinske reforme imaju zadaću zadržati osobe na tržištu rada i ukloniti neopravdane opcije prijevremene mirovine koje se mogu primijeniti na sve radnike ili na specifične djelatnosti... Ukoliko su uklonjene mogućnosti prijevremenog umirovljenja, nužno je omogućiti pojedincima duži rad, a ukoliko to nije moguće, osigurati im adekvatne prihode“, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0055:FIN:EN:PDF> (accessed at 5 September 2015), str. 11. Za hrvatsko zakonodavstvo vidi: BALOKOVIĆ, S., „Starosna mirovina u hrvatskom mirovinskom osiguranju“, *Radno pravo*, no. 7-8, 2014., str. 40-45.

⁶⁴ Nasuprot nacionalnim shemama potpunog umirovljenja, ni jedna nacionalna shema ne daje mogućnost djelomičnog umirovljenja. Ono treba biti rezultat sporazuma između radnika i poslodavca. Švedski parcijalni sustav umirovljenja financiran je iz poreza na plaću, dok ga u Njemačkoj plaća poslodavac. U Njemačkoj je sustav potpunog umirovljenja zamijenjen parcijalnim umirovljenjem, a u drugim državama Europske unije postoji paralelno uz sustav potpunog prijevremenog umirovljenja. DELSEN, L., o. c., str. 140-141.

⁶⁵ TREMBLAY, D. G., GENIN, É., „Parental leave: An important employee right, but an organizational challenge“, *Employment rights*, no. 23, 2011., str. 258.

⁶⁶ O'REILLY, J., BOTHFELD, S., „What happens after working part-time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and Western Germany“, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 26, no. 4, pp. 409ff.

⁶⁷ BELL, M., „Achieving the objectives of the part-time work Directive? Revisiting the part-time workers regulations“, *Industrial Law Journal*, vol. 40, no. 3, 2011., p. 279.

S druge strane, rad u nepunom radnom vremenu omogućava poslodavcu, ne samo da odgovori na zahtjeve tržišta na fleksibilniji način, već i da poveća proizvodnost. To su situacije u kojima poslodavac kod privremenog povećanja obima posla nema potrebe zapošljavati radnika s punim radnim vremenom, primjerice u trgovini u maloprodaji.⁶⁸ Nadalje, neka su istraživanja pokazala da radnici u nepunom radnom vremenu pokazuju veću produktivnost.⁶⁹ Razumno objašnjenje leži u činjenici da radnici zaposleni s nepunim radnim vremenom rade intenzivnije, manje izostaju s posla i manje su „istrošeni“ te su u mogućnosti, posebice ako su posao prethodno obavljali u punom radnom vremenu, isti obaviti kroz seriju aktivnosti, što bi u normalnim okolnostima obavio radnik zaposlen u punom radnom vremenu.⁷⁰

Institut radnog odnosa s nepunim radnim vremenom nije jedinstven. Složen je i, u svakom slučaju, ima različite ciljeve te pravne posljedice koje se vezuju za radnika koji se nalazi u takvom radnom odnosu. S jedne strane, ima svrhu omogućiti radniku da zapošljavanjem kod više poslodavaca kod kojih radi s nepunim radnim vremenom ostvari puno radno vrijeme. S druge strane, treba osigurati ostvarenje prava radnika na rad s vremenom kraćim od onog utvrđenim zakonom kao puno radno vrijeme i to kod slučajeva povećanja opsega rada koji zahtijeva više radnika za određeno radno vrijeme u tijeku dana na pojedinim radnim mjestima, a radi se o poslovima čiji opseg objektivno ne zahtijeva puno radno vrijeme.

Od ovih treba razlikovati situaciju u kojoj institut s nepunim radnim vremenom osigurava radniku da radi kraće od punog radnog vremena: a) iz subjektivnih razloga, primjerice nakon iskorištenog obvezatnog porodnog dopusta, žena može raditi polovicu radnog vremena do navršene treće godine djetetova života; b) iz objektivnih razloga – kada se ni uz primjenu zaštitnih mjera ne može umanjiti štetno djelovanje na zdravlje odnosno radnu sposobnost radnika. Ovdje pak imamo slučaj primjene *instituta skraćenog radnog vremena*.⁷¹

Uspoređivanjem prava, zaštite, uvjeta i rokova zaposlenja radnika s nepunim radnim vremenom i usporedivog radnika s punim radnim vremenom, može se postaviti pitanje diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom. Takva diskriminacija može se javiti u nekoliko segmenata vezanih za radni odnos radnika s nepunim radnim vremenom. U prvom redu, radnici s nepunim radnim vremenom mogu biti isključeni iz domene osobnog važenja kolektivnih ugovora, odnosno odredbi druge regulative. Ovakav slučaj imamo pri određivanju praga koji je potrebno

⁶⁸ BUDELMEYER, MOURRE, G., WARD, M., „Recent developments in part-time work in EU-15 countries: trends and policy“, *Discussion paper series*, Forshnginstitut zur Zukunft der Arbeit, br. 1415, 2004: 28.

⁶⁹ CATALDI, A., KAMPELMAN, S., M RYCX, F., *Part-time Work, Wages and Productivity: Evidence from Matched Panel Data*, <http://www.sole-jole.org/12382.pdf> (pristup: 2. X: 2015.); L. Golden, „The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper“, International Labour Office, Geneva, *Conditions of work and employment series*, no. 33, 2011., pp. 6-7.

⁷⁰ ILO, *Part-time work*. Report V (1), International Labour Conference, 80th Session, Geneva, 1993., str. 40.

⁷¹ Institut skraćenog radnog vremena primjenjuje se u slučajevima kada ni uz primjenu postojećih zaštitnih mjera nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja radnog mjesta na njegovo zdravlje i radnu sposobnost. U Republici Hrvatskoj ovaj institut reguliran je u čl. 64. Zakona o radu (NN 93/14).

prijeći da bi se radnik kvalificirao za dobivanje određenih beneficija odnosno zaštite, a koji se bazira na minimalnom broju radnih sati, odnosno minimalnoj plaći. Drugi oblik diskriminacije je u pogledu neproporcionalnog tretiranja radnika s nepunim radnim vremenom u odnosu na radnika s punim radnim vremenom. Primjer, niža plaća radnika s nepunim radnim vremenom za isti rad iste vrijednosti. Treći oblik diskriminacije odnosi se na način dodjeljivanja određenih beneficija odnosno na zaštitu koja ne uzima u obzir poseban položaj radnika s nepunim radnim vremenom, primjerice oko rasporeda rada, usavršavanja, napredovanja u karijeri te u konačnici mirovinskih prava.

Većina zemalja u svojim zakonskim odredbama ne uređuje pitanje jednakog tretiranja radnika s punim i radnika s nepunim radnim vremenom, već je uređenje tog pitanja prepušteno kolektivnom odnosno individualnom reguliranju.⁷² Međutim, nacionalne zakonske odredbe, ali i međunarodne radnopravne norme, koje reguliraju osnovna prava radnika – pravo na organiziranje i kolektivno pregovaranje, zaštitu od diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja, pravo na istu plaću za isti rad jednake vrijednosti, mjere sigurnosti pri radu – zamišljena su na način da se primjenjuju na sve radnike bez razlike.

U praksi nailazimo na probleme u primjeni ovih principa, posebice kad su u pitanju radnici s nepunim radnim vremenom i to posebice onih s malim brojem radnih sati. U većini slučajeva, što je broj njihovih radnih sati manji, to su i njihovi uvjeti rada lošiji. Iako u nekim, industrijski razvijenim zemljama prava i zaštita radnika zaposlenih s nepunim radnim vremenom ne variraju u bitnom od onih radnika s punim radnim vremenom, u drugima se radnici koji rade ispod određenog broja radnih sati tretiraju kao marginalni ili povremeni radnici. Problem uslužuje i pitanje nedobrovoljnog rada s nepunim radnim vremenom.⁷³

Shvaćajući ozbiljnost navedenih problema vezanih uz radnike zaposlene u nepunom radnom vremenu, na međunarodnoj razini započinju dugotrajni i otežani pregovori između predstavnika radnika⁷⁴ i predstavnika poslodavaca⁷⁵ što je ujedno i oduljilo stavljanje ovog pitanja na dnevni red Opće skupštine Međunarodne

⁷² ILO: „Part-time work“, u: *Conditions of Work Digest*, Vol. 8, 1/1989., Geneva, str. 193-257.

⁷³ Detaljnije o problemima s kojima se suočavaju radnici zaposleni u nepunom radnom vremenu vidi: BILIĆ, A., LALETA, S., BAREŠIĆ, A., „The challenges of part-time work in the context of flexicurity“, u: *New developments in EU labour, equality and human rights law*, Vinković, M. (ur.), Osijek 2015: 63-96.

⁷⁴ „Nastojanje radnika za uvođenjem standarda za radnike s nepunim radnim vremenom, nije imao svrhu uvođenja drastičnih novih principa, već osigurati, da širom prihvaćeni standardi za radnike s punim radnim vremenom budu pravedno primijenjeni i na radnike s nepunim radnim vremenom.“ Vidi: MORTON („Worker Vice-Chairperson of the Governing Body“, UK), u: *Minutes of the 248 Session of the Governing Body*, 12-16 studenoga 1990. i 25.-26. veljače 1991. (1/4).

⁷⁵ Predstavnici poslodavaca isticali su kako će usvajanjem novih standarda oko ovog pitanja doći do smanjenja potencijala u kreiranju novih radnih mjesta jer zaštitni elementi koji su predstavljeni u tim standardima predstavljaju velik teret za poslodavce. Posljedično aspekt promoviranja rada s nepunim radnim vremenom bit će podređen zaštitnim mjerama te će rezultirati nejasnom ulogom instituta rada s nepunim radnim vremenom. Vidi: OECHSLIN (Employer Vice-Chairperson of the Governing Body, France), u: *Minutes of the 234. Session of the Governing Body*, 17.-21. studenoga 1986. (1/11) i u *Minutes of the 244. Session of the Governing Body*, 7.-17. studenoga 1989. (1/3).

organizacije rada. Nakon pozitivno okončanih pregovora koji su se vodili punih dvadeset i osam godina, Međunarodna organizacija rada u konačnici donosi Konvenciju o radu s nepunim radnim vremenom.⁷⁶

Za svrhe ove Konvencije termin radnik s nepunim radnim vremenom označava osobu čije je normalno radno vrijeme kraće nego vrijeme usporedivog radnika s punim radnim vremenom.⁷⁷ Normalno radno vrijeme može se računati na tjednoj osnovi, ili kao prosječno u tijeku određenog perioda trajanja radnog odnosa.⁷⁸ Usporedivi radnik s punim radnim vremenom odnosi se na radnika koji ima isti oblik radnog odnosa koji obavlja isti ili sličan posao ili zanimanje te koji je zaposlen u istoj tvorevini, ili ako u takvoj nema usporedivog radnika, u istoj grani odnosno djelatnosti.⁷⁹

Radnikom s nepunim radnim vremenom ne smatra se radnik koji je zahvaćen djelomičnom nezaposlenošću, odnosno kolektivnim i privremenim smanjenjem normalnog radnog vremena što je posljedica ekonomskih, tehničkih ili strukturalnih razloga.⁸⁰

Konvencijom su predviđene mjere koje će radnicima s nepunim radnim vremenom osigurati jednaku zaštitu kao i radnicima zaposlenima s punim radnim vremenom i to u pogledu: prava na organiziranje, kolektivno pregovaranje i prava djelovanja u ulozi radničkih predstavnika; profesionalne sigurnosti i zdravlja; diskriminacije u zapošljavanju i zvanju; obračuna plaće; zaštite majčinstva; prestanku zaposlenja; plaćenog godišnjeg odmora, odnosno državnih praznika te bolovanja.⁸¹ Zakonske sheme socijalne sigurnosti koje su zasnovane na profesionalnoj aktivnosti moraju se prilagoditi tako da radnici s nepunim radnim vremenom uživaju jednake uvjete kao i radnici s punim radnim vremenom. Ovi uvjeti mogu biti određeni proporcionalno radnom vremenu, zaradi, ili putem drugih metoda koje su u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom.⁸²

Države članice poduzet će mjere koje će omogućiti lakši pristup produktivnom i slobodno izabranom radu s nepunim radnim vremenom, a sastojat će se u razmatranju prava odnosno regulative koja može spriječiti odnosno obeshrabriti prihvaćanje rada s nepunim radnim vremenom, poklanjajući posebnu pozornost, u okviru politike zapošljavanja, potrebama i željama specifičnih grupa kao što su nezaposleni, radnici s obiteljskim obvezama, stariji radnici, invalidni radnici te radnici koji se profesionalno školuju odnosno usavršavaju. Gdje je to moguće i u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, osigurat će se dobrovoljna mogućnost

⁷⁶ International Labour Organisation, C 175 Part-Time Work Convention, 1994., u: R. Blanpain, J. C. Javlier, J. M. Servais (eds.), *International Labour and Social Security Law*, Kluwer Law International, London, 2002., str. 347.

⁷⁷ Čl. 1. st.a)

⁷⁸ Čl. 1. st.b)

⁷⁹ Čl. 1. st.c)

⁸⁰ Čl.1. st. d)

⁸¹ Čl. 4., 5., 7.

⁸² Čl. 6.

transfera rada s punim radnim vremenom u rad s nepunim radnim vremenom i *vice versa*.

Konvenciji se može prigovoriti u nekoliko segmenata. Naime, Konvencija, istovremeno osiguravajući važna prava radnicima zaposlenima s nepunim radnim vremenom, mijenja prirodu međunarodnih standarda u dva važna aspekta:

- uz priznavanje, već Ustavom MOR-a i drugim konvencijama priznatih osnovnih prava radnicima s nepunim radnim vremenom, istovremeno sužava osobnu domenu važenja Konvencije, ujedno smanjujući broj radnika kojima se ova osnovna prava priznaju;⁸³

- uvodi mjere koje će povećati zaposlenost, a koje istodobno rezultiraju pogoršanjem uvjeta rada radnika zaposlenih u nepunom radnom vremenu. Naime, u pogledu odredbi koje se odnose na plaću, zabranjena je diskriminacija radnika s nepunim radnim vremenom, ali samo kad je riječ o osnovnoj plaći za isti ili sličan rad, što u svakom slučaju predstavlja pogoršanje uvjeta tih radnika u odnosu na uvjete koji su bili predviđeni Konvencijom br. 100. MOR-a o jednakoj plaći muških i ženskih radnika za jednak rad iste vrijednosti u pitanju ne samo osnovne plaće, već i dodataka koji se isplaćuju izravno ili indirektno, bilo u novcu, bilo u drugim davanjima.

Osim na međunarodnoj razini, u posljednja dva desetljeća rad s nepunim radnim vremenom postao je glavni objekt regulative u mnogim europskim zemljama. O porastu njegove primjene te njegove važnosti svjedoči i normativna djelatnost socijalnih partnera na europskoj razini te Vijeća Europe, i sudska praksa Europskog suda pravde.⁸⁴ Osnovna zadaća svih ovih aktivnosti jest zabrana diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom ne samo u sklopu radnog, već, iako ne u svim pravnim sustavima, i socijalnog prava.

Aktivnost socijalnih partnera na europskoj razini u problematici rada s nepunim radnim vremenom inicirana je 1995. konzultacijama Komisije Europske unije o fleksibilnosti oko radnog vremena i sigurnosti radnika i to u okviru Maastritskog sporazuma o socijalnoj politici. Nakon provedenih konzultacija, najvažniji socijalni partneri na razini Europske unije odlučili su pregovarati o postizanju sporazuma

⁸³ Konvencija br. 175, o radu s nepunim radnim vremenom, ističe pravo radnika s nepunim radnim vremenom na neka fundamentalna prava, u prvom redu pravo na organiziranje i kolektivno pregovaranje, koja su svim radnicima osigurana u Ustavu Međunarodne organizacije rada i u konvenciji 87. iz 1948. o pravu na udruživanje i zaštiti prava na organiziranje, te konvenciji br. 98. o primjeni principa prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje iz 1949. Postavlja se pitanje intencije ponovnog priznanja ovih osnovnih prava radnicima. Može se primijetiti da su čak ovom konvencijom određene kategorije radnika isključene od uživanja osnovnih prava i to na osnovi kriterija radnog vremena, što prethodno spomenutim normativnim instrumentima Međunarodne organizacije rada nije bilo predviđeno. Usp: MURRAY, J., „Social Justice for Woman?“, The ILO’s convention on Part-Time Work, u: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 15/1, Kluwer Law International, The Hague, 1999., str. 3-19.

⁸⁴ Posebno se ističu slučajevi *Mascellani* (C-221/13 Teresa Mascellani v Ministero della Giustizia [2013.]), *C-476/12 Österreichischer Gewerkschaftsbund v Verband Österreichischer Banke*; *C-527/13 Cachaldora Fernández v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)XX*. Detaljnije: BILIĆ, A., LALETA, S., BAREŠIĆ, A., *The challenges of part-time work in the context of flexicurity*, o. c., str. 88-92.

na ovu temu. Pregovori su okončani 6. lipnja 1997. zaključivanjem Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom između UNICE, CEEP-a i ETUC-a. Ovaj Okvirni sporazum implementiran je u europsko radno zakonodavstvo putem Smjernice Vijeća 97/81 od 15 studenoga 1997.

Svrha je ovog Sporazuma, postignutog između spomenutih socijalnih partnera, uklanjanje diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom kao i poboljšanje kvalitete njihovih uvjeta rada te mogućnost razvoja rada s nepunim radnim vremenom koji će biti utemeljen na dobrovoljnoj osnovi, dajući pri tom prilog fleksibilnoj organizaciji radnog vremena uvažavajući potrebe radnika i poslodavaca.⁸⁵

Ovaj Sporazum odnosi se na radnike s nepunim radnim vremenom koji su sklopili ugovor o radu, odnosno ušli u radni odnos kako je to regulirano zakonom, kolektivnim ugovorima ili sudskom praksom koja je na snazi u državi članici. Države članice mogu⁸⁶ iz objektivnih razloga, u potpunosti ili djelomično, isključiti radnike s nepunim radnim vremenom čiji se rad zasniva na privremenoj osnovi⁸⁷ od primjene uvjeta ovog Sporazuma.

Za potrebe Sporazuma, radnik s nepunim radnim vremenom označava radnika čiji je normalan broj radnih sati, izračunat na tjednoj osnovi ili kao prosjek kroz određeni vremenski period zaposlenja, ali ne dulji od jedne godine, manji nego kod usporedivog radnika koji radi s punim radnim vremenom.⁸⁸ Težište u ovom Sporazumu stavljeno je na nediskriminatorno ponašanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom što se vidi i iz primjene principa *pro rata temporis*.⁸⁹ Ovaj princip daje mogućnost radnicima s nepunim radnim vremenom, čije radno vrijeme nije kraće od polovine redovnog radnog vremena, da se pri računanju ukupnog radnog iskustva koje se traži kao poseban uvjet pri zapošljavanju, računa kao da je radnik radio s punim radnim vremenom gdje to opravdavaju objektivni čimbenici.⁹⁰ Međutim, ovaj princip u potpunosti je prihvaćen samo kad je riječ o jednakim plaćama, čije se kršenje smatra indirektnom diskriminacijom.⁹¹

Države članice, kao i socijalni partneri na europskoj razini, ponukani su – u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i sudskom praksom – identificirati prepreke koje mogu ograničiti odnosno eliminirati primjenu rada s nepunim radnim vremenom.⁹² Dakle, mogućnost obavljanja rada s nepunim

⁸⁵ Smjernica Vijeća 97/81 o okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom, kl. 1.

⁸⁶ Nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, a u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom i /ili socijalnim partnerima na prikladnoj razini, a u skladu s nacionalnom praksom industrijskih odnosa.

⁸⁷ Ovakva isključenja periodički će se ponovno razmatrati kako bi se provjerilo predstavljaju li još uvijek valjane razloge za isključenje od primjene uvjeta ove smjernice.

⁸⁸ O problemu definiranja radnika u nepunom radnom vremenu vidi: BILIĆ, A., LALETA, S., BAREŠIĆ, A., *The challenges of part-time work in the context of flexicurity*, o. c., str. 79-82.

⁸⁹ Smjernica Vijeća 97/81, kl. 4, st. 2.

⁹⁰ Vidi obrazloženje presuda Europskog suda pravde u slučajevima C-210795 Brigitte Kording v Senator für Finanzen ECR (1997.) I-5289; C- 1/95 Hellen Gerster v Freistaat Bayern ECR (1997.) I-5253.

⁹¹ NIELSEN, R., *European Labour Law*, DJØF Publishing – Copenhagen, str. 151.

⁹² Smjernica Vijeća 97/81, kl. 5, st.a) i b).

radnim vremenom ostavljena je na odluku nacionalnim zakonodavstvima odnosno kolektivnim ugovorima ili, u njihovoj odsutnosti, unilateralnoj odluci poslodavca iz čega proizlazi da Smjernica ne uspostavlja i ne jamči bezuvjetno ostvarenje prava radnika na rad s nepunim radnim vremenom, već je ostvarenje tog prava uvjetovano regulativom država članica.⁹³

Sljedeće obveze država članica odnosno socijalnih partnera mogu se označiti prije kao preporuke nego kao obveze: uzeti u obzir zahtjeve radnika za zamjenu punog radnog vremena s nepunim radnim vremenom i *vice versa*;⁹⁴ pravodobno obavijestiti radnike o raspoloživim radnim mjestima s punim odnosno nepunim radnim vremenom;⁹⁵ olakšati pristup poslovima s nepunim radnim vremenom na svim razinama, kao i pristup radnicima s nepunim radnim vremenom profesionalnom usavršavanju⁹⁶ te obavijestiti postojeća reprezentativna tijela radnika u tvrtki o radu s nepunim radnim vremenom unutar tvrtke.⁹⁷

Odbijanje radnika da se transferira s rada s punim radnim vremenom na rad s nepunim radnim vremenom i *vice versa* ne predstavlja valjani razlog za otkaz, osim ako nije uvjetovano poslovno-organizacijskim razlozima.⁹⁸

3. TEMPORALNA FLEKSIBILNOST U REPUBLICI HRVATSKOJ

Iako je fleksibilnost na tržištu rada uvedena zakonodavnom reformom koja je implementirana u periodu između 2003. i 2009. godine i predviđa izjednačavanje radnika koji rade temeljem nekih od atipičnih ugovora o radu s radnicima koji su standardno zaposleni,⁹⁹ praksa pokazuje suprotno. Tim više, uzimajući u obzir da upravo žene prevladavaju u atipičnim zaposlenjima, njihova je pozicija dvostruko teža na tržištu rada u odnosu na muškarce.¹⁰⁰

⁹³ O problemu pristupa odnosno o zapošljavanju na nepuno radno vrijeme opširnije: BILIĆ, A., LALETA, S., BAREŠIĆ, A., *The challenges of part-time work in the context of flexicurity*, o. c., str. 79-82.

⁹⁴ Kl. 5., toč. 3, st. a) i b).

⁹⁵ Kl. 5., toč. 3., st. c).

⁹⁶ Kl. 5., toč. 3., st.d).

⁹⁷ Kl. 5., toč. 3., st.e).

⁹⁸ Kl. 5., toč. 2.

⁹⁹ ZR u čl. 11. propisuje jednakost radnika koji rade na određeno i neodređeno vrijeme, a na isti članak upućuje i čl. 43. st. 5. koji regulira rad radnika s nepunim radnim vremenom. Agencijski su radnici izjednačeni u visini plaće i u drugim uvjetima rada, kao i radnici koji su standardno zaposleni kod korisnika (čl. 26. st. 5.). Radnici koji rade na izdvojenom mjestu rada moraju biti izjednačeni u visini plaće s radnicima koji rade na lokaciji poslodavca (čl. 15. st. 3.).

¹⁰⁰ Detaljnije o položaju žena zaposlenih u nestandardnim oblicima zaposlenja u Republici Hrvatskoj: BILIĆ, A., „Ravnopravnost spolova u kontekstu fleksibilnih oblika rada“, u: *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Potočnjak, Ž., Grgurev, I., Grgić, A. (ur.), Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2014: 99-132.

Kod rada s nepunim radnim vremenom¹⁰¹ važno je istaknuti da je samo mali broj radnika obuhvaćen ovim institutom. Razlog leži u činjenici što većina njih nije zainteresirana za takav rad, jer bi to automatski utjecalo na smanjenje kućnog budžeta. S aspekta poslodavaca, smanjenje troškova rada korištenjem navedenog instituta ne može dovoljno ublažiti negativne strane takvog rada koje se odnose na nedostupnost takvih radnika klijentima za vrijeme redovitog radnog vremena. Trenutno jedini razlog rada u nepunom radnom vremenu jest privremeni ili trajan nedostatak posla. Stoga, povećani udio ovakvog vida rada može upućivati na povećanu nedobrovoljnu podzaposlenost u državi (više od 40 %).¹⁰² Naime, suočene s financijskim problemima, mnoge tvrtke okreću se skraćivanju radnog vremena kako bi premostile težak period. Od ukupnog broja zaposlenih, 11,1 % žena i 6,8 % muškaraca rade s nepunim radnim vremenom.¹⁰³ Ovaj vid rada najzastupljeniji je u primarnom i u sekundarnom obrazovanju, poljoprivredi, a najmanje u industriji. Ženama je na ovaj način omogućena harmonizacija privatnog i obiteljskog života, tim više što ovaj vid rada mogu kombinirati s porodnim dopustom te na taj način ne gube pravo na naknadu.¹⁰⁴

Razni oblici organizacije radnog vremena zastupljeni u svijetu, u RH su podzastupljeni. S druge strane, postoji znatna eksploatacija prekovremenog rada¹⁰⁵ koji je posljedica velike ponude radne snage, visoke stope nezaposlenosti, nedjelotvorne inspekcije rada i neadekvatne kazne za poslodavce koji zlorabe ovaj institut. Za razliku od rješenja Smjernice 2003/88 o određenim aspektima organizacije radnog vremena prema kojoj radnik za rad u prekovremenom radu mora dati svoju privolu, u Republici Hrvatskoj samo se za određene kategorije radnika traži suglasnost.¹⁰⁶ Za ostale kategorije radnika odbijanje prekovremenog rada radnika može biti osnova za njegov izvanredni otkaz ugovora o radu. Za maloljetne radnike postoji apsolutna zabrana prekovremenog rada.¹⁰⁷ Nadalje, prisutan je i problem neplaćenog prekovremenog rada, koji se najčešće kompenzira slobodnim danima, što, u svakom slučaju, više pogađa žene.

¹⁰¹ O radu s nepunim radnim vremenom u Republici Hrvatskoj opširnije i detaljnije vidi: BILIĆ, A., LALETA, S., BAREŠIĆ, A., *The challenges of part-time work in the context of flexicurity*, o. c., 82-87.

¹⁰² *Udio nezaposlenih u radnoj snazi i udio zaposlenih na nepuno radno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti*, Analitički bilten, Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2011., dostupno na: www.hzz.hr/UserDocsImages/analiticki_bilten_2012-2.pdf (26. X. 2012.).

¹⁰³ *Ibidem*.

¹⁰⁴ ZRRP, čl. 9.

¹⁰⁵ U borbi protiv zlorabe prekovremenog rada Sabor je u ožujku 2011. godine usvojio Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Narodne novine, br. 37/11).

¹⁰⁶ Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. (Zakon o radu, NN 93/14, čl. 65 st. 6)

¹⁰⁷ St.5

4. ZAKLJUČAK

Razvidno je da raspored radnog vremena uključuje interese, ne samo radnika, već i društva u cjelini. Stoga se postavlja pitanje: kako ostvariti interes društva, dok se istovremeno pojedincima dopušta afirmacija pojedinačnog odabira? Izražena je zabrinutost da će individualizacija radnog vremena, ako je nepažljivo osmišljena, potencijalno narušiti ono što je označeno kao „vremenski obrasci zajednice“, primjerice vrijeme tijekom noći, nedjeljni odmor, odmor tijekom radnog vremena te socijalne institucije koje odmor koriste, kao što su obitelj i sindikati. Njihova zabrinutost naglašava potrebu za sveobuhvatnim pristupom radnom vremenu koji dopušta pojedinačnu kontrolu rasporeda radnih sati, istodobno štiteći pravo posvećeno životu u zajednici i ne narušavajući radničke standarde. S perspektive spola, povećana fleksibilnost radnog vremena može se promatrati kao pozitivan pomak, samo ukoliko individualizirano radno vrijeme može pomoći pojedincu (ženi) u harmonizaciji privatnog i poslovnog života. Međutim, takva fleksibilnost može imati i negativan utjecaj za žene na tržištu rada, posebice u slučaju rada s nepunim radnim vremenom koji one većinom obavljaju, s obzirom na to da je spomenuti rad praćen niskim nadnicama i da nudi slabe mogućnosti za profesionalno usavršavanje i napredovanje u karijeri.

Implementacija fleksibilnih oblika zapošljavanja prilagođenih osobama s obiteljskim odgovornostima posebice je problematična u onim državama u kojima postoje prepreke u vidu niskih nadnica, tradicionalne organizacije rada, distribucije malih i srednjih poduzeća, ograničene dostupnosti usluga skrbi za djecu i starije, postojećeg sustava industrijskih odnosa, kao i opće kulturološke pozadine. Nadalje, financijska i ekonomska kriza te povećana međunarodna kompetitivnost promijenile su teme rasprava u većini država u kojima su pitanja spolne jednakosti te uspostava ravnoteže između poslovnog i privatnog života zapostavljene. U spomenutim raspravama na važnosti ponovno dobiva fleksibilnost kojoj je svrha smanjenje troškova rada za poslodavce. U tom slučaju fleksibilan rad označava dugo dnevno/tjedno radno vrijeme te nepredvidivo radno vrijeme, kao i veću frekvenciju rada vikendom i u večernjim satima. Ograničeni javni budžeti u pogledu izdvajanja za usluge skrbi te rodiljne dopuste povećale su teret ženama oko skrbi za djecu i starije osobe. Niske nadnice svojstvene fleksibilnim oblicima rada u mnogim istočnim europskim zemljama, kao i kod kandidatkinja za ulazak u EU, utjecale su na nizak interes radnika za takve vidove rada, kao i na njihovu slabu reguliranost kolektivnim ugovorima. U spomenutim državama njihova slaba zastupljenost, tj. primjenjivost, posljedica je kulture rada u kojoj još uvijek dominira tradicionalna organizacija rada. Kako bi rad u nepunom radnom vremenu izašao iz domene prekarijskih uvjeta života i rada, potrebno je poduzeti sljedeće mjere koje bi bile dio politike kojoj je cilj rekoncilijacija poslovnog i privatnog života radnika, a posljedično, ali ne i podredno, proizvodnost poslodavca. Te bi mjere uključivale: fleksibilnost koja je više orijentirana na radnika; mogućnost prelaska s rada u punom na nepuno radno vrijeme i *vice versa*; potpunu uključenost radnika zaposlenih na nepuno radno vrijeme u sustav socijalne sigurnosti radnog prava; razbijanje tradicionalnih modela

uloga; širenje institucija skrbi za djecu te starije i nemoćne osobe, kao i smanjenje prekovremenog rada; skraćivanje radnog vremena te povremenih ugovora o radu čime bi se umanjio rizik od budućih prekarijskih uvjeta.

FLEXIBLE WORKING HOURS- A WAY OF RECONCILING WORKERS' PRIVATE AND WORKING LIFE AND INCREASING EMPLOYERS' COMPETITIVENESS

The issue of the regulation of hours of work is one of the oldest in the history of labor law. This is evidenced by the established regulations, both at international and national level, the aim of which were to shorten hours of work to protect the safety and health of workers. On the other hand, flexibility and diversification of hours of work which began in the eighties primarily aimed at increasing the productivity and competitiveness of employers as well as increasing the employment rate. Flexibility in labor relations in general, and in particular the flexibility of working hours have led to limitations which are no longer clearly defined, not only between work and the private life of workers, but have even determined the time in which people participate in social life. Therefore, it is necessary to make some effort to bring in certain measures that would allow that the issue of distribution of working hours to no longer be only the subject of legal texts and collective agreements, but also part of the individualization of hours of work. This would enable the individual to define his/her hours of work in a way that would better harmonize work and private life in a manner that would not pose any threats neither to the business interests of the employer nor to the “community time pattern”.

Key words: *temporal flexibility, overtime work, alternative methods of time allocation, part-time work*