
Radno vrijeme i preferencije radnika u razvijenim zemljama – pronalaženje ravnoteže

PRIKAZ KNJIGE

Jon C. Messenger, ur.,
Zagreb: TIM press, 2009, 222 str.

Knjiga *Radno vrijeme i preferencije radnika u razvijenim zemljama – pronalaženje ravnoteže* u izdanju TIM pressa prijevod je knjige *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, koju je 2004. godine izdao Routledge. Jon C. Messenger, Dominique Anxo, Collete Fagan, Deirdre McCann i Sangheon Lee, autori s iskustvom istraživanja ekonomije rada iz perspektiva različitih znanstvenih područja (ekonomije, sociologije i prava), bave se problemom radnog vremena, koji je, prema priznanju glavnog urednika, predugo bio u pozadini rasprava o radnim uvjetima i politikama tržišta rada. Kada to priznaju stručnjaci koji se bave ovom problematikom u razvijenim zemljama, tada je za čitatelje u zemljama u razvoju vrijedno saznati nešto više o problemu koji bitno obilježava našu svakodnevicu i o kojem uvelike ovisi zadovoljstvo i kvaliteta života, s obzirom da se u vrlo dugom rasponu životnog ciklusa nalazimo na tržištu rada. Dulje radno vrijeme može doprinijeti povećanju produktivnosti i konkurentnosti gospodarstva, ali se može pretvoriti i u svoju suprotnost, te može - zbog narušenog zdravlja, povećanog nezadovoljstva, poremećene ravnoteže između radnog i slobodnog vremena – smanjiti produktivnost i izazvati dodatne društvene troškove, kao što su negativni prirodni prirast, obiteljske rastave, emigracije i sl. Zbog toga prijevod ovog djela na hrvatski jezik može doprinijeti senzibiliziranju javnosti za temu koja je svima bliska i važna, pa otud i potreba za prikazom ove knjige.

Knjiga je rezultat nastojanja autora iz različitih disciplina da sustavno i jasno analiziraju postojeće stanje u izabranim razvijenim zemljama o temi

koja se nije previše istraživala, ali je važna za svakog pojedinca, kao i za društvo u cjelini. Ona se bavi radnim vremenom u razvijenim tržišnim gospodarstvima te pokazuje u kojem se smjeru događaju promjene. Usklađivanje želja poslodavaca za profitom, s jedne strane, te želja radnika da zadrže posao, zarade dohodak i ostvare slobodu privatnog života, s druge strane, vrlo je važno pitanje za sve zemlje, bez obzira na kojoj su razini razvijenosti. Istina, pitanja ove ravnoteže lakše se i jednostavnije rješavaju u gospodarstvima višeg i visokog bruto domaćeg dohotka, ali ona nisu manje važna za gospodarstva nižeg bruto domaćeg dohotka. Ova knjiga istražuje razne inicijative koje poduzimaju vlade, poslodavci i radnici u nastojanju da izbjegnu neslaganje između stvarnog i preferiranog radnog vremena. Politike radnog vremena nastoje sveobuhvatno uključiti brigu o sigurnosti, zdravlju, djeci, nemoćnima i rodnoj jednakosti, što predstavlja skup heterogenih potreba koje treba koordinirati na nacionalnoj razini i/ili na razini tvrtke.

Uz uvodni dio, knjiga je podijeljena u šest poglavlja. Svi se autori zajednički bave uvodnim i završnim dijelom knjige te pojedinačnim autorskim istraživanjima u preostalim poglavljima knjige.

U uvodnom dijelu raspravljaju i otvaraju pitanja o temi ove knjige, a to je radno vrijeme u razvijenim zemljama, koje je u samom središtu političkih i socijalnih rasprava. Gledano iz povijesne perspektive, problemi i pitanja vezana uz radno vrijeme mijenjali su se u skladu s industrijskim i tehnološkim promjenama. Tako je u doba ekspanzije masovne proizvodnje cilj rasprava bilo pravno reguliranje osmosatnog radnog vremena. U drugoj polovini prošlog stoljeća, u razdoblju gospodarskog rasta i prosperiteta, rasprave su se usmjerile na bolju socijalnu skrb. Naftna kriza sedamdesetih je pridonijela raspravi o skraćivanju radnog tjedna radi očuvanja postojećih radnih mjesta, dok je napredak u gospodarskom rastu i proizvodnim organizacijama, metodama proizvodnje i tehnologijama u osamdesetim godinama otvorio prostor za raspravu o fleksibilnom radnom vremenu, što je ostala tema do današnjih dana. Promjene u metodama i organizaciji proizvodnje «točno na vrijeme», te «vitka» proizvodnja, unijele su promjene i u organizaciji radnog vremena. Tome su doprinijele i druge sociološke

i demografske promjene, jer su se žene sve više uključivale u svijet rada, ukupna razina obrazovanja se stalno povećavala, a standard kućanstava je počeo ovisiti o dva dohotka. Demografski promijenjena ponuda radne snage sama je počela stvarati pritisak na prilagođavanje radnog vremena u smjeru diversifikacije i poticanja fleksibilnosti radi boljeg usklađivanja slobodnog i radnog vremena.

Prvo poglavlje autorice *Deirdre McCann*, odvjetnice za radno pravo Međunarodne organizacije rada (ILO) na programu za radne uvjete i zapošljavanje, bavi se temom reguliranja potreba i preferencija u vezi s radnim vremenom. Kroz povijesni pregled regulacije radnog vremena, autorica posvećuje posebnu pažnju političkim pomacima, koji su u zadnjim desetljećima doveli do niza pomaka u pravnom reguliranju radnog vremena. Tradicionalno radno vrijeme obuhvaćalo je točan broj sati i dana rada tjedno uz preciznu regulaciju početka i završetka i pravo na pauzu. Takav striktan obrazac postao je nezadovoljavajući, pa se u posljednje vrijeme prepoznaju pomaci koji su više vođeni interesima radnika u odnosu na interese poslodavaca, što je prevladavalo u prošlosti. Skraćivanje tjedne radne satnice nudi drugačiji pristup realizaciji potreba radnika, ali potencijalno može doprinijeti i rodnoj jednakosti. Ipak, autorica naglašava da iako radnici i tvrtke pojedinačno mogu utjecati na količinu i raspored radnog vremena, vlada i socijalni partneri trebaju zastupati interese društva u cjelini u općem pristupu prema radnom vremenu koje dopušta pojedinačnu kontrolu rasporeda radnih sati, ali uz zaštitu prava na privatni život i život u zajednici.

Sangheon Lee, također zaposlen u Međunarodnoj organizaciji rada, u drugom poglavlju govori o trendovima i pitanjima koja proizlaze iz razlika u rasporedu radnih sati. Njegov je fokus na komparativnoj analizi zemalja u kojima postoje značajne razlike u rasporedu radnih sati. Radno je vrijeme, ovisno o institucionalnim okvirima, doživjelo promjene u pogledu smanjenja broja propisanih standardnih radnih sati, ali ne postoje jasne naznake učinaka tih promjena na stvarni broj radnih sati. Realno dolazi do viška broja radnih sati kao prekomjernog broja prekovremenih sati u odnosu na propisane ili do manjka radnih sati zbog poslova sa skraćenim radnim



vremenom te subjektivnih preferencija radnika u pogledu izbora količine radnih sati. Analiza prekovremenih sati pokazala je različite rezultate od zemlje do zemlje, ali i da je udio radne snage suočen s tim problemom veći u zemljama slabijih institucionalnih i regulacijskih okvira. Radnici koji za prekovremene sate dobiju nagrade u obliku dodataka na plaću, unapređenje i slično imaju složeniji problem kako se postaviti prema prekovremenim satima, jer se gubi linija razdvajanja između dobrovoljnosti i prisile. Skraćivanje radnog vremena je tehnika kojom se rješava višak radnih sati i koja je omiljenija za poslodavce, dok je radnici ne biraju nego toleriraju. Istraživanje je pokazalo da se s viškom radnih sati suočavaju mladi, dok manjak radnih sati najviše pogađa žene. U nekim je zemljama istovremeno prisutan višak i manjak broja radnih sati, pa je moguća redistribucija radnih sati, koja nije jednostavna jer zahtijeva usklađivanje i učinkovitost raznih politika.

Treće se poglavlje bavi oblicima radnog vremena iz perspektive kućanstava u razvijenim zemljama koje istražuje *Dominique Anxo*, koji se bavi ekonomijom rada, industrijskim odnosima i raznim aspektima i problemima europskih tržišta rada. On polazi od teze da se dispariteti među zemljama vezani uz načine integracije kućanstava u tržište rada mogu pripisati posebnostima institucionalnih faktora (okruženja) kao što su oblikovanje obiteljskih politika, poreznih sustava i sustava naknada, dostupnosti i cijena usluga za brigu o djeci, rodnim razlikama u plaćama i strategijama tvrtki u zapošljavanju. Drugim riječima, integracija kućanstava u tržište rada ovisi o institucionalnom okviru pojedine zemlje u kojoj pojedina rješenja mogu predstavljati ograničenje ili stimulirati bolje organiziranje radnog vremena. Također naglašava da bez obzira na razlike u institucionalnim okruženjima, treba voditi računa o tome da ovisno o fazama životnog ciklusa i strukturama kućanstava, pojedinci imaju različite potrebe, pa time i preferencije, u pogledu oblikovanja radnog vremena.

U ovom poglavlju nailazimo na obilnu deskriptivnu analizu oblika zapošljavanja unutar kućanstava i oblika organiziranja radnog vremena u nekim razvijenim industrijaliziranim zemljama. Prvo se istražuje kako bračni status (samci, samohrani roditelji s djecom, parovi bez djece i parovi

organizacije rada, i to zbog globalizacije i konkurentnosti, s jedne strane, a s druge zbog pritiska ponude rada koji traži usklađivanje radnog vremena s drugim životnim aktivnostima. Tako, na primjer, neke skupine radnika traže nepuno radno vrijeme, noćni rad ili rad vikendom, dok druge skupine preuzimaju poslove sa značajno većim brojem radnih sati. Kod različitih oblika organizacije radnog vremena prisutna je rodna razlika, pa je ona osnovna varijabla kroz koju se analizira radno vrijeme i usklađenost radnog vremena s obitelji među izabranim zemljama u ovom poglavlju. Nakon analitički detaljne komparacije, autorica zaključuje da je stopa muške zaposlenosti veća od ženske, a žensku zaposlenost prati općenito manji broj plaćenih sati i veći broj neplaćenih sati vezanih za brigu o djeci i kućanstvu. Iako se posljednjih godina primjećuje povećanje stope zaposlenosti žena, ona je koncentrirana kod žena višeg obrazovanja, što je dovelo do polarizacije unutar segmenta žena. Na usklađivanje posla i obitelji treba gledati kao na dinamičan proces u kojem se stalno traže novi i bolji oblici da bi se zadovoljile sve interesne strane. Na taj proces djeluju razni društveni akteri i ukupan zakonski okvir, ali i dodatne mjere kao što su javne kampanje i rasprave o reformama radnog vremena, uključujući usklađivanje posla i obitelji. Promicanje načela rodne jednakosti može pomoći boljoj integraciji oba spola u sve oblike zaposlenja. Zbog toga se ovo poglavlje detaljnije bavi tipovima uvjeta radnog vremena koji mogu promicati rodnu jednakost te pružiti osnovu za poboljšanje ravnoteže između rada i privatnog života. Navode se primjeri Švedske i Danske u kojima je nepuno radno vrijeme prvotno jako obilježeno ženskom radnog snagom poslužilo kao prijelaz u bolju integraciju žena na tržište rada s punim radnim vremenom.

U fokusu petog poglavlja je radno vrijeme u privatnim poduzećima kroz perspektivu ciljeva poslovanja, prakse poduzeća i preferencije radnika koje istražuje urednik knjige *Jon C. Messenger*. Ovo je vjerojatno najinteresantnije poglavlje za čitatelje iz post-tranzicijskih ekonomija u kojima se razvija privatni poslovni sektor jer autor istražuje kako se radno vrijeme manifestira na razini tvrtke opisujući praksu kroz studije slučajeva da bi pokazao inovativna rješenja tvrtki koje su pokušale uravnotežiti poslovne potrebe s preferencijama radnika u pogledu radnog vremena.

i kolektivno skraćivanje radnog vremena poželjne su i dobrodošle akcije, iako, same po sebi, nisu dovoljne za stvarne promjene. U različitim su okruženjima potrebne različite politike, a različita društva i gospodarska razvijenost zahtijevaju posebna prilagođavanja. Istraživanja u ovoj knjizi su pokazala da postoji neusklađenost između stvarnog i preferiranog radnog vremena, da se ta neusklađenost ili neravnoteža mijenja u vremenu i prostoru te da idealu ravnoteže treba težiti, jer svaki napredak predstavlja višu razinu zadovoljstva prema ispunjenju onog što se u idealnom smislu može smatrati «dostojnim radom».

Stilom i obuhvatom ova je knjiga namijenjena analitičarima tržišta rada, stručnjacima koji se bave organizacijom i kontrolom kvalitete te znanstvenicima i profesorima koji se bave temama o uvjetima rada, zaposlenošću i politikama tržišta rada, ali i široj čitateljskoj javnosti koju interesira tematika radnog vremena. Sindikalne organizacije bi trebale posebno uzeti u razmatranje probleme koje ova knjiga otvara te, na temelju relevantnih istraživanja u zemljama koje to do sada nisu učinile, argumentirano donositi preporuke za nositelje političkih odluka. Knjiga je pisana laganim stilom, znanstvena obrazloženja su deskriptivne prirode, pa ona spada u onu vrstu knjiga koja nas upoznaje s problemom i njegovim dimenzijama i zbog toga je inspirativna za potencijalna buduća istraživanja. U Hrvatskoj nema dovoljno istraživačkih članaka, knjiga ili stručnih radova koji se bave ovom temom, a naročito nema usporednih analiza za bivše tranzicijske zemlje koje prolaze različite faze u razvoju tržišnih ekonomija i kapitalističkog političkog sustava uz izloženost globalnim utjecajima.

Radno vrijeme, u rascjepu želja poslodavaca i zaposlenika, je izuzetno intrigantna tema za svakog pojedinca, snažnog je rodnog obilježja i pod velikim je utjecajem institucionalnih ograničenja. Rasprava o pronalaženju ravnoteže između preferencija radnika u pogledu radnog vremena koje bi oni odabrali (kada bi mogli) i stvarnog radnog vremena vodi se na primjerima razvijenih zemalja te takav obuhvat predstavlja svjesno ograničenje urednika ove knjige. No, to ograničenje daje veću homogenost poglavljima, o čemu je urednik sigurno želio voditi računa. Zemlje u razvoju su velika i vrlo različita skupina zemalja u kojima se politike radnog vremena ili ne

Više radova znači više analitičkih rezultata i više javnih informacija koje jačaju društvenu i političku svijest o stanju (ne)ravnoteže između stvarnog i preferiranog radnog vremena o čemu će trebati voditi računa u idućim razvojnim ciklusima.

Literatura

Eurofound, European Working Conditions Survey (EWCS),
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/> (pristupljeno 17. lipnja 2009.).

Franičević, Vojmir, 2008, "Decent Work Country Report Croatia", ILO Regional Office for Europe and Central Asia,
http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/lisbon2009/dwreports/dw_croatia.pdf (pristupljeno 29. lipnja 2009.).

Maja Vehovec
Ekonomski institut, Zagreb