

EKONOMSKA TEORIJA PONUDE I TRAŽNJE ZA PREKOVREMENIM RADOM U REPUBLICI SRBIJI I ZEMLJAMA CIE

Branislav Klajić¹

Pregledni rad
UDK: 331.313.6
331.225.4(497.11)

doi: 10.5937/OdrRaz2001017K

Rezime

Tip industrijskih odnosa i regulatorni okvir, posebno nivo koji determiniše radno vreme (nacionalni / industrijski / preduzeće) su konstitutivni elementi koji određuju režim radnog vremena. Analiza regulatornog okvira je krucijalna za razumevanje dispariteta u distribuciji radnog vremena u jednoj zemlji ali ne bez uključivanja ostalih socijalnih i ekonomskih faktora koji mogu oblikovati i uticati na incidencu rada dužeg od zakonski propisanog (punog) radnog vremena. Utvrđeno je da oblik distribucije zarada i visina premije za prekovremeni rad (i / ili količina zarađenih slobodnih sati) mogu uticati kako na ponudu, tako i na potražnju za prekovremenim radom.

Ključne reči: radno vreme, prekovremeni rad, tražnja, ponuda.

Uvod

U novije vreme rastući je broj empirijskih studija koje se fokusiraju na individualne i socijalne konsekvence prekovremenog rada na zdravlje i dobrobit, a u Kini i Japanu su u vokabulare odavno ustaljene reči „Guolaosi“ i „Karoshi“, koje u literarnom prevodu označavaju smrt usled prekomernog rada. U ovom kontekstu, preovlađuju empirijski dokazi da duga izloženost prekovremenom radu ima štetan efekat po radnikovu bezbednost, zdravlje i balans posla i dokolice. Dakle, rizik od nezgoda na poslu ne samo da raste proporcionalno broju radnih sati, već raste i eksponencijalnom brzinom nakon pređenog praga od

¹ Odeljenje za finansije, Generalštab Vojske Srbije, Beograd, Srbija, klaja@yahoo.com

propisanog broja časova rada. Sa druge strane, preduzeća koriste prekovremeni rad kao efikasan element integralne strategije fleksibilnosti (Genus, 1995), odnosno kao korisno sredstvo za prevazilaženje varijacija u tražnji tokom poslovnog ciklusa. Naposletku, premija za prekovremeni rad može predstavljati dodatni prihod radnicima, posebno onima sa najnižim primanjima, koji istu posmatraju kao neophodnu, odn. redovnu potrebu, kojom svakog meseca „sastavljaju kraj s' krajem“.

Uzimajući u obzir teorijsku i empirijsku perspektivu, ovaj rad analizira pojavu i uzroke prekovremenog rada, uz poseban osvrt na ekonomske, socijalne i institucionalne faktore koji do njega dovode.

Rad je strukturiran po sledećem: u prvoj glavi ćemo se osvrnuti na definisanje prekovremenog rada, uporednim prikazom odredbi propisanih u Republici Srbiji naspram onih koje su propisane u pojedinim zemljama Evrope. Na dalje, upoznaćemo se sa važećom regulativom na nadnacionalnom nivou koja može uticati na incidencu prekovremenog rada. Nakon čega će se analizirati nacionalni režimi rada (trajanje i distribucija radnog vremena) i incidenca prekovremenog rada u zemljama regiona. Na kraju, korišćenjem standardnih ekonometrijskih modela analiziraće se uticaj socio-ekonomskih faktora na ponudu i tražnju za prekovremenim radom. Poslednja, peta glava, će sumirati glavne činjenice ustanovljene ovim istraživanjem i izneti zaključna razmatranja.

Tretman radnog vremena, prekovremenog rada i njegove preraspodele u Republici Srbiji

U Republici Srbiji radno vreme je definisano čl. 50 st. 1 Zakona o radu (Sl. glasnik RS” broj 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 , 75/14, 13/17 - odluka US, 113/17 i 95/18 - autentično tumačenje) kao „vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom“.

Puno radno vreme je predviđeno da traje četrdeset časova nedeljno, a trajanje rada kraće od tog perioda se definiše kao nepuno radno vreme. Od nepunog radnog vremena treba razlikovati skraćeno radno vreme, koje se posebnim aktom uvodi kod poslova sa povećanim rizikom, odn. zaposlenima koji rade teške (naročito), štetne po zdravlje i naporene

poslove i ono se skraćuje do najviše deset časova nedeljno (Lubarda, 2004). Na takvim poslovima (gde je radno vreme skraćeno) striktno se zabranjuje da se radno vreme preraspoređuje, a posebno da se radi prekovremeno.

Zakon tretira prekovremeni rad kao rad koji je duži od radnog vremena (punog) i koji je zaposleni u obavezi da vrši samo u izuzetnim okolnostima, kada to poslodavac od njega zahteva. Prekovremeni rad može trajati najviše četiri časa dnevno, odnosno osam časova nedeljno. Što se rasporeda radnog vremena tiče, pravilo je da u radnoj nedelji, koja je petodnevna, radni dan traje osam (radnih) časova. Kada se javi potreba da poslodavac mora menjati raspored radnog vremena, on je u obavezi da najmanje pet dana ranije o tome obavesti svoje zaposlene, što je i ustavno pravo građanina (Ustav Republike Srbije).

Poslodavci imaju i mogućnost uvođenja smenskog rada gde puno (ili nepuno) radno vreme zaposlenog ne mora biti jednako raspoređeno po nedeljama, već se svakog meseca računa prosek radnog vremena i on ne sme biti veći od 12 časova na dnevnom, odnosno 48 časova na nedeljnom nivou.

Ono što unosi najviše nedoumica kod zaposlenih ali i kod poslodavaca jeste pojam preraspodele radnog vremena (Boeri, Brücker, 2001). Radno vreme se preraspoređuje kada se želi postići bolje iskorišćenje resursa, kako bi se posao izvršio u određenim rokovima ili kada priroda posla to zahteva (sezonski poslovi, pogodni vremenski uslovi i sl). Kod takvog rada, radno vreme se preraspoređuje na sličan način kao i kod sezonskog rada (Alexander, Haley Lock, 2015) uzimajući u obzir da prosečno radno vreme u toku devet meseci ne može biti duže od radnog vremena koje je ugovoreno. Novina u Zakonu je da tih devet meseci ne mora biti u okviru jedne kalendarske godine. Ono što je važno da se napomene, jeste to da preraspodela radnog vremena nije ekvivalent prekovremenom radu.

Prekovremeni rad u međunarodnim okvirima

Literatura koja u međunarodnim okvirima tretira radno vreme takođe ključnu distinkciju pravi između koncepta prekovremenog rada i koncepta preraspodele radnog vremena. Rad preko prethodno definisanog praga koji iziskuje isplatu premije ili iskorišćavanje slobodnog vremena smatra se prekovremenim radom, dok se rad preko

utvrđenog praga časova, bez isplate premije i bez korišćenja slobodnih sati, naziva preraspodelom radnog vremena.

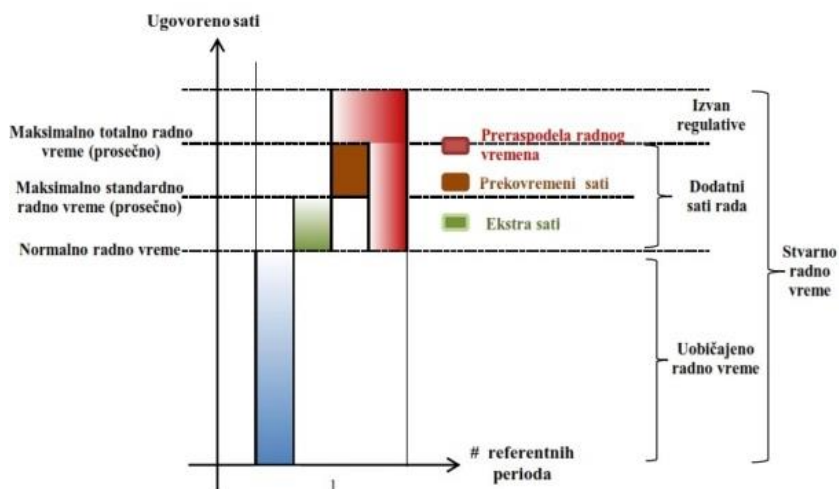
Definicije i merenje prekovremenog rada razlikuju se među zemljama, čineći njihovu komparaciju problematičnom (Bhutto, 2015). Ponovo, kako bi se na neki način proniklo u određene obrasce i incidenciju prekovremenog rada među različitim zemljama, ključno je definisati prekovremeni rad na način kako to čine međunarodne institucije – Evropska unija (EU), Organizacija za evropsku saradnju i razvoj (Organisation for economic co-operation and development, u daljem tekstu: OECD), Međunarodna organizacija rada (International labour organization, u daljem tekstu: ILO), Evropska fondacija za unapređenje životnih i radnih uslova (European foundation for the improvement of working life and working conditions, u daljem tekstu: Eurofound) i, naposljetku, Eurostat – statistička kancelarija Evropske unije.

Većina međunarodnih organizacija na sličan način definiše časovni “prag”, koji razdvaja normalno radno vreme od rada dužeg od punog radnog vremena, jedino Eurostat ide korak dalje, tako što definiše rad duži od normalnog radnog vremena kroz sledeće kategorije dodatnih radnih sati (Stanojević, Đorđević, & Volf, 2017):

- Ekstra sati – sati rada preko maksimalnog standardnog radnog vremena ali pre praga nakog kog otpočinje kompenzatorna isplata ili korišćenje slobodnog vremena;
- Prekovremeni rad – sati rada od kojih otpočinje kompenzatorna isplata ili korišćenje slobodnog vremena i
- Preraspodeljeni rad – sati rada preko uobičajenog radnog vremena, koji mogu uključivati ekstra sate, a nisu kompenzovani isplatom ili slobodnim satima.

Uzimajući u obzir definicije Eurostat-a i Direktive EU o radnom vremenu, radno vreme se može posmatrati kao normalno (uobičajeno), maksimalno standardno (normalno r.v. + ekstra sati) i maksimalno totalno (maks. standardno + prekovremeni rad), dok se radni sati se mogu grupisati u uobičajene, dodatne i stvarne. Radi pojašnjenja, na grafikonu broj 1 je prikazana regulacija radnog vremena i rada preko radnog vremena, u skladu sa definicijama zvaničnih institucija Evropske unije.

Grafikon 1. Regulisanje radnog vremena i prekovremenog rada

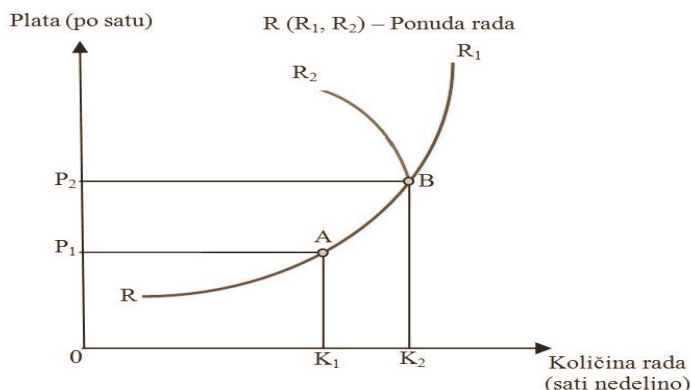


Izvor: Kombinovani prikaz podataka ILO i Eurostat
<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database/>

Teorijska perspektiva ponude i tražnje za prekovremenim radom

Standardna teorija ponude rada kazuje da je broj sati rada ponuđen od strane radnika zavisao od egzogeno date cene radnog sata, visine ostalih prihoda i primanja (van rada) ali i subjektivnog vrednovanja vremena opredeljenog za dokolicu i razonodu (Harvey, Gershuny, Fisher, Akbari, 2003). Što je cena radnog sata viša, radnici će biti spremni da rade duže (pored toga, pojavljivaće se i novi radnici na tržištu radne snage) (Krstić, 2020), sve do jednog trenutka, kada i pored rasta plate, pojedinci izaberu više dokolice, a manje rada. Na grafikonu broj 2 prikazana je individualna ponuda rada i njena reakcija na rast plate.

Grafikon broj 2. Ponuda rada u odnosu na rast plate

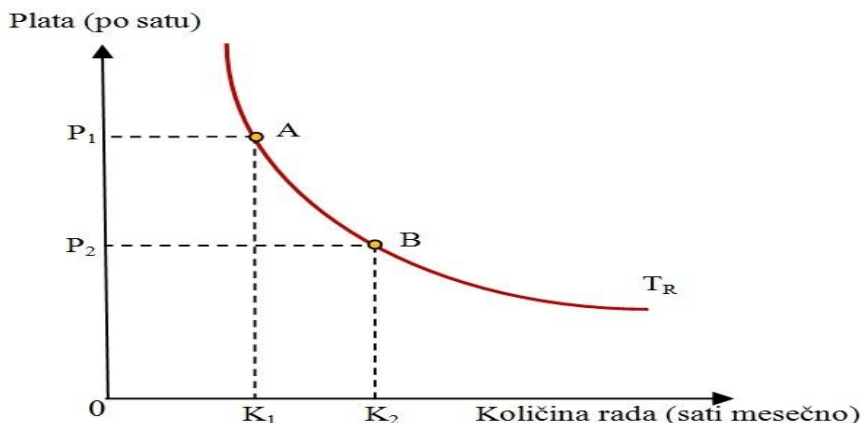


Izvor podataka: Statistički prikazi i publikacije ILO

Grafikon broj 2 prikazuje kako ponuda rada može reagovati na realan rast plate. Pri plati P_1 , količina rada je K_1 (tačka A), dok sa povećanjem plate (P_2) raste i ponuda rada (K_2), odnosno radnici izražavaju spremnost da pod tim uslovima rade veći broj sati nedeljno (tačka B). Pri još većoj plati, radnici mogu nuditi još više rada (R_1), međutim, realno je očekivati da će deo radnika poželeći da deo dana provede u dokolici, stoga, kriva ponude rada može početi da se savija unazad (R_2) i pored daljeg povećanja plata.

Tražnja za (prekovremenim) radom je ona količina rada koju su poslodavci spremni da angažuju za određenu novčanu nadoknadu, u određenom vremenskom periodu. Tražnju za radom u najvećoj meri određuje tražnja za finalnim proizvodima (robama ili uslugama), odnosno autputima, koje rad i ostali inputi proizvode. Grafikon broj 3 prikazuje kako se sa rastom plata (P) tražnja za radom (TR) smanjuje i obrnuto.

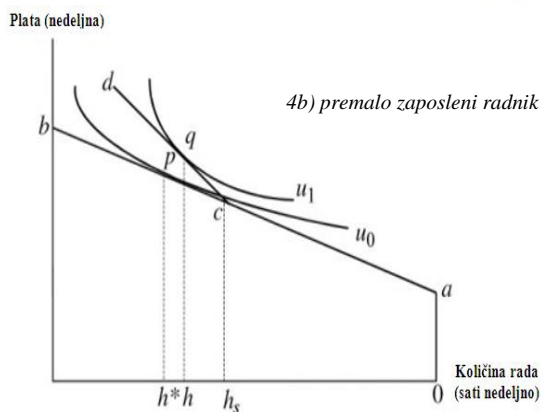
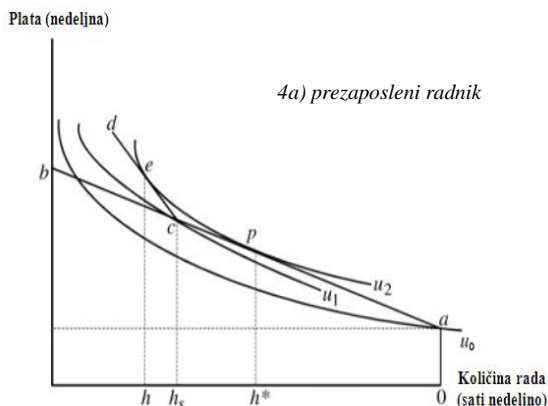
Grafikon broj 3. Odnos plate i tražnje za radom

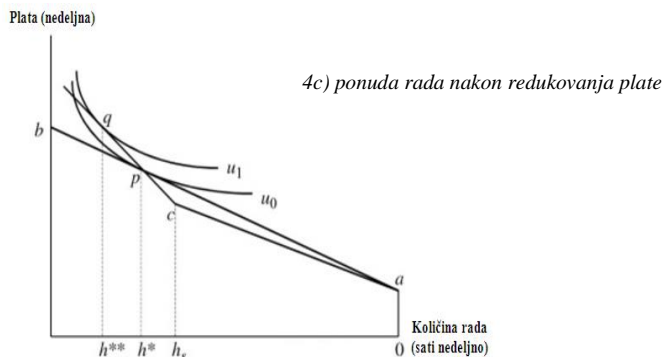


Izvor podataka: Statistički prikazi i publikacije ILO

Na tražnju za radom utiče postojanje tzv. transakcionih troškova - koje preduzeća imaju prilikom traganja za radnicima, zapošljavanja novih radnika, kao i prilikom otpuštanja radnika (Bertola, 2009). Magnituda transakcionih troškova umnogome zavisi od institucionalnih činilaca, poput jačine zaštite zaposlenih, kao i troškova otpuštanja (Calmfors, Hoel, 1988). U zemljama sa visokim transakcionim troškovima možemo očekivati da će prilagođavanje zaposlenosti tokom poslovnog ciklusa poprimiti formu interne numeričke fleksibilnosti (varijacijama u radnom vremenu tokom poslovnog ciklusa – prekovremeni rad/skraćeno r.v.), dok će u zemljama sa niskim transakcionim troškovima i slabom zaštitom radnika poprimiti formu eksterne numeričke fleksibilnosti (varijacija u broju radnika). U zemljama sa visokim nivoom institucionalne zaštite radnika (odnosno visokim transakcionim troškovima), na startu ekonomske recesije prva reakcija preduzeća će biti skraćenje trajanja dnevnog radnog vremena, a nakon toga, ako se nastavi pad tražnje za dobrima (uslugama), otpuštanje radnika. U obratnom slučaju, na vrhuncu poslovanja, preduzeće se isprva trudi da produži trajanje radnog vremena raspoloživim radnicima, da bi kasnije, ako se uspešno poslovanje nastavi, zaposlilo dodatne radnike.

Kriva u reflektuje različite nivoe korisnosti, dok tačka a korespondira nivou prihoda i primanja van rada. Grafikon 4a) predstavlja prezaposlenog radnika, grafikon 4b) premalo zaposlenog radnika. Za 4a) i 4b) tačka h^* predstavlja poželjan broj sati rada za datu platu, h_s je standardizovani (propisima regulisan) broj sati, dok h predstavlja stvarne sate rada. Kod 4c) plata je redukovana ($a-c$) i tu uskače uvođenje premije za prekovremeni rad (u tački h_s), stoga radniku odgovara da radi h^{**} broj sati.





Izvor podataka: Statistički prikazi i publikacije ILO
<https://ilostat.ilo.org/>

Tretman prekovremenog rada u zemljama Istočne Evrope i Centralne Azije

Govoreći o prekovremenom radu u zemljama u širem regionu, najrestriktivnija pravila su u Ukrajini, gde ni zaposleni ni poslodavac ne mogu tražiti prekovremeni rad, osim u baš izuzetnim okolnostima. Slično je i u Tadžikistanu, gde se, dodatno, na zahtev poslodavca, radnik mora složiti da radi prekovremeno u takvim (izuzetnim) uslovima. U nekim zemljama (Estonija, Gruzija, Rumunija), obavezan je pristanak zaposlenog ili reprezentativnog predstavnika zaposlenog (unije, sindikata, udruženja...) ako poslodavac zatraži prekovremeni rad. Obratno, u Kazahstanu ne postoje limiti za prekovremeni rad, a u Azerbejdžanu, propisi koji tretiraju rad ne ograničavaju trajanje prekovremenog rada, ako je on iniciran od strane zaposlenog (uz odobrenje poslodavca) <https://thediplotmat.com/2014/03/working-to-death-in-china/>.

U ostalim zemljama, limiti prekovremenog rada su regulisani na dnevnom, nedeljnom, mesečnom i godišnjem nivou. Republika Srbija, Poljska i Slovačka imaju vrlo izdašne limite za prekovremeni rad, koji premašuje 400 časova godišnje. U Mađarskoj, limit može kolektivnim ugovorom biti produžen sa 200 na 300 časova godišnje. U zajednici nezavisnih država (ZND) koju čine devet nezavisnih republika (članica bivšeg SSSR), uobičajen limit je 120 časova godišnje, kao u vreme Sovjetskog saveza.

Dodatak (premija) na platu koji se isplaćuje za prekovremeni rad varira od 25% u Češkoj Republici i Slovačkoj, do 100% u Letonskoj Republici. U nekim zemljama, poput Slovenije i Crne Gore, premije su određene kolektivnim ugovorima. Nadalje, u nekim zemljama, dodatak za prekovremeni rad može biti zamenjen slobodnim vremenom, dok u Moldaviji to nije dozvoljeno. U Mađarskoj se dodatak ne isplaćuje zaposlenima u javnom sektoru, samo se kompenzuje slobodnim vremenom. U Jermeniji, dodatak se ne isplaćuje ako je prekovremeni rad dogovoren između poslodavca i zaposlenog.

U cilju umanjjenja prekovremenog rada, pojedine zemlje su usložile proceduru za odobrenje rada dužeg od onog zakonom propisanog (Griffith, Harrison, Macartney, 2006). U Bugarskoj, pre uvođenja uvećanog radnog vremena, poslodavac je u obavezi da obavesti i konsultuje se sa predstavnicima zaposlenih i trgovinske unije u preduzeću. Tokom konsultacija, poslodavac upoznaje predstavnike radnika sa specifičnim razlozima koji iziskuju uvođenje prekovremenog rada, nakon čega saslušava njihovo mišljenje, predloge i slično (Zeng, Umar Idris, 2005). Dodatno, poslodavac je u obavezi da obavesti i Inspektorat rada o potrebi uvođenja prekovremenog rada, pritom specificirajući broj zaposlenih i dužinu tog rada.

U Hrvatskoj, inspektor rada mora biti obavješten o prekovremenom radu za svakog radnika ponaosob, ako takav rad traje više od 12 nedelja godišnje, odnosno u kontinuitetu više od četiri nedelje ili ako prekovremeni rad svih zaposlenih prelazi 10% ukupnog rada ostvarenog u jednom mesecu. Inspektor rada može ograničiti ili zabraniti takav rad ako proceni da će imati štetne posledice po zdravlje radnika ili njegovu sposobnost za rad, odnosno ako proceni da se dugoročnom upotrebom prekovremenog rada poslodavac izbegava zapošljavanje novih radnika.

Zaključak

U poslednjih 15 godina izneta je druga generacija reformi radnog zakonodavstva u većini zemalja Istočne Evrope i Centralne Azije. U tom periodu 13 zemalja je postalo član EU, dok je još pet u pristupnom procesu. Sve je to zahtevalo usvajanje pravnih tekovina (acquis communautaire) Evropske unije u nacionalnim zakonodavstvima tih zemalja.

U domenu radnog zakonodavstva, težište je bilo smanjenju nepotrebne rigidnosti i većoj fleksibilnosti kod ugovaranja radnog odnosa, što je iznedrilo širok spektar mogućnosti kod zapošljavanja. Ugovori na određeno vreme (fixed-term), ugovori na delimično radno vreme (part-time), ugovori na poziv (on-call), ugovori sa neodređenim radnim vremenom (zero-hour), ugovori preko agencija za zapošljavanje, freelance ugovori i tome slično, postali su sastavni deo savremenih tržišta rada, samim tim i ne iznenađuje to što se zakonodavstvo i resursi usmeravaju na privremene oblike zapošljavanja, dok se ne uvode novine u pogledu standardnog zapošljavanja, sa punim radnim vremenom.

Atipično radno vreme može doneti značajne ekonomske i socijalne benefite. Ono otvara tržište rada onim ljudima kojima je rad sa punim radnim vremenom neizvodljiv ili neatraktivan. Takođe, doprinosi većoj fleksibilnosti, mobilnosti i dinamičnosti tržišta rada.

Jedan od najčešće korišćenih indikatora fleksibilnosti aranžmana radnih odnosa jeste regulativa prekovremenog rada. Radno zakonodavstvo u svim zemljama uspostavlja radno vreme koje ne prelazi 40 sati nedeljno, ali se premije i provizije za prekovremeni rad u značajnoj meri razlikuju. Dok se u Ukrajini zaposleni ne može saglasiti da radi prekovremeno osim u izuzetnim okolnostima, u Azerbejdžanu nema regulative koja bi takav rad ograničila <http://www.lse.ac.uk/europeanInstitute/LEQS%20Discussion%20Paper%20Series/LEQSPaper92.pdf/>. U Republici Srbiji prekovremeni rad je ograničen na četiri sata dnevno, odnosno 40 sati nedeljno, uz isplatu dodatka od 26% za svaki sat prekovremenog rada, koji nije mogao biti iskorišćen kao slobodno vreme.

Značajan faktor fleksibilnosti tržišta rada je mogućnost prilagođavanja radnog vremena i/ili plata ako preduzeće iskusi finansijske poteškoće usled smanjenja tražnje, sezonskih faktora i sl. Ono se ogleda u korišćenju interne fleksibilnosti (fleksibilno ili skraćeno radno vreme ili privremena suspenzija proizvodnje) koja smanjuje značajne redukcije u zapošljavanju, posebno u manufakturi, omogućujući firmama da koriste razne načine internih prilagođavanja, pre no što posegnu za otpuštanjem radnika. U mnogim zemljama istočne Evrope i Centralne Azije, prilikom ekonomskih potresa, zaposleni mogu koristiti

administrativna odsustva, plaćena ili neplaćena, privremene interne ili eksterne transfere na druge poslove ili rad na određeno vreme.

U uređenim zemljama, zakonska regulativa je tu kako bi poslodavcima “otežala” otpuštanje radnika, uvodeći uslove pod kojima je otpuštanje opravdano. Dodatno, uvode se proceduralne poteškoće, koje poslodavac može iskusiti kada započne proces otpuštanja radnika, zatim obaveštenje o otpuštanju koje se zaposlenom uručuje u određenom roku i tome slično. Naravno, što više mesečnih plata čini isplatu provizije pri otpuštanju, time je poslodavcima teže da se odreknu svojih radnika.

Literatura

1. Bertola G, Labour market regulation: Motives, measures, effects, International labour office Geneva, 2009.
2. Bhutto R, Extended work overtime: Labors’ (employees) choice or obligation, South Asian Journal of Management Sciences, Vol. 9, No. 2, 2015.
3. Boeri T, Brücker H, Eastern Enlargement and EU-Labour-Markets: Perceptions, Challenges and Opportunities, World Economics, Vol. 2, No. 1, 2001.
4. Alexander C., A. Haley Lock, Underwork, Work-Hour Insecurity, and A New Approach to Wage and Hour Regulation, Industrial relations (a journal of economy and society), Vol. 54, 2015.
5. Genus A, Flexible strategic management, Shapman and Hall, London, 1995.
6. Griffith R, Harrison R, Macartney G, Product Market Reforms, Labour Market Institutions and Unemployment, Institute for Fiscal Studies, University College London and AIM, 2006.
7. Harvey AS, Gershuny J, Fisher K, Akbari A, Statistics on working time arrangements based on time-use survey data, International labour office Geneva, 2003.
8. Krstić, M. S. (2020). Teorija racionalnog izbora - ograničenja i alternative. Sociološki pregled, 54(1), 40-63.
9. Lubarda, B, Evropsko radno pravo, CID Podgorica, 2004.
10. Calmfors L., M. Hoel, Work sharing and overtime, The Scandinavian journal of economics, 1988.
11. Stanojević, S., Đorđević, N., & Volf, D. (2017). Primena kvantitativnih metoda u predviđanju poslovanja privrednih

- društava. Ođitor, 3(1), 92-101.
12. Ustav Republike Srbije "Sl. glasnik RS", br. 98/2006.
 13. X Zeng, L Lu, Umar Idris S, Working time in transition: The dual task of standardization and flexibilization in China, International labour office Geneva, 2005.
 14. Zakon o radu, "Sl. glasnik RS" broj 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 , 75/14, 13/17 - odluka US, 113/17 i 95/18 - autentično tumačenje.
 15. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database/>
 16. <https://ilostat.ilo.org/>
 17. <https://thediomat.com/2014/03/working-to-death-in-china/>
 18. <http://www.lse.ac.uk/europeanInstitute/LEQS%20Discussion%20Paper%20Series/LEQSPaper92.pdf/>

ECONOMIC THEORY OF SUPPLY AND DEMAND FOR OVERTIME WORK IN THE REPUBLIC OF SERBIA AND CEE COUNTRIES

Branislav Klajić²

Abstract

The type of industrial relations and the regulatory framework, especially the level that determines working hours (national / industrial / enterprise) are the constitutive elements that determine the working hours regime. The analysis of the regulatory framework is crucial for understanding disparities in the distribution of working time in one country but not without including other social and economic factors that may shape and influence the incidence of work longer than legally prescribed (full) working time. It was found that the form of wage distribution and the amount of overtime premium (and / or the amount of free hours earned) can affect both supply and demand for overtime.

Keywords: working hours, overtime work, demand, supply.

Датум доласка (Date received): 11.02.2010.

Датум прихватања (Date accepted): 30.04.2020.

² Department of Finance, General Staff of the Serbian Army, Belgrade, Serbia