

Prof. dr Enio Mateo Totić¹

Doc. dr Zoran Vavan²

UDC 331.31

Pregledni rad

Primljen: 31. 01. 2024.

Prihvaćen: 11. 03. 2024.

RADNO VREME KAO IZRAZ NAČELA HUMANIZACIJE RADA

APSTRAKT: Rad, kao nezaobilazna društvena kategorija, predstavlja oslonac i stub opstanka čovečanstva. Bez obzira na to o kom periodu ljudske civilizacije da govorimo, svaki je, na svoj način, rad tretirao u skladu sa postojećim stepenom razvoja ljudske svesti o jednakosti i nužnosti humanog postupanja među ljudima. Stoga u prvobitnim epohama razvoja (robovlasništvo i feudalizam) pitanje povoljnosti uslova rada nije bilo kompatibilno sa društvenim uređenjima koje je karakterisala jasno izražena podeljenost stanovništva na staleže. Takvi sistemi su onemogućavali da radnik bude subjekt radnog odnosa na način kao što je u današnje vreme. To je ujedno i razlog zbog kog radni odnos tada nije ni postojao, jer su radnici bili vlasništvo poslodavca. Tek s razvojem kapitalizma stvaraju se uslovi da se radnici postepeno izjednačavaju sa poslodavcima i da počinju za sebe pribavljati prava koja su u prošlim vremenima bila nezamisliva. Glavna odlika tih prava jeste da je u njih utkano načelo humanizacije rada koje definiše radnika kao ravnopravnog subjekta u procesu rada u odnosu na poslodavca. Rezultati novog pristupa su postajali s vremenom sve vidljiviji, pa je radnicima tokom

¹ Docent, Fakultet za poslovne studije i pravo, Univerzitet „Union – Nikola Tesla“, Beograd, Republika Srbija, e-mail: enio.mateo.totic@fjsp.edu.rs

² Vanredni profesor, Fakultet za pravne i poslovne studije dr Lazar Vrkatić, Univerzitet Union u Beogradu, e-mail: zoran.vavan@yahoo.com

vremena kako na međunarodnom, tako i na nacionalnom nivou garantovano pravo na ograničeno radno vreme, pravo na zaradu, pravo na odmor, pravo na zaštitu na radu i slično. Radno vreme je, dakle, jedan segment humanosti i garancija poštovanja zaposlenog kao ljudskog bića koje ne sme biti eksploatisano u procesu rada. Pravo na ograničeno radno vreme bilo je među prvim zahtevima radnika u cilju njihove zaštite od samovolje poslodavaca, pa stoga ne čudi što je Međunarodna organizacija rada svoju prvu konvenciju, usvojenu 1919. godine, posvetila upravo toj tematici. Imajući u vidu značaj ovog instituta radnog prava za uspešno funkcionisanje zaposlenog i kolektiva u kom obavlja posao, autori se u radu bave pitanjem definisanja radnog vremena i potrebe njegove zakonodavne zaštite. Takođe, autori analiziraju prednosti racionalnog korišćenja radnog vremena i negativne strane lošeg rasporeda istog. Cilj rada je da ukaže na nemerljiv doprinos koji je radno vreme pružilo na području funkcionisanja radnih odnosa kakve poznajemo u savremenom svetu.

KLJUČNE REČI: radno vreme, humanizacija, zakonodavstvo, radnici, zaštita.

1. Uvod

Uobičajeno, pod pojmom *rad* podrazumeva se primena čovekovih fizičkih i intelektualnih sposobnosti usmerenih direktno i svesno na proizvodnju dobara, bogatstva ili u svakom slučaju na dobijanje proizvoda od pojedinačne ili opšte korisnosti (Istituto Nazionale di Statistica, 2019, str. 13). Rad je od početka ljudske istorije osnovni deo čovekovog života. Svojim fizičkim i intelektualnim radom čovek je polako uspevao da savlada mnoge prepreke na koje je nailazio u prirodi, ali i da napravi velike iskorake u borbi za opstanak (D'Amico & D'Amico, 2009, str. 299).

Rad je neizbežan faktor postojanja i napretka ljudske civilizacije, ali i područje na kom čovek potvrđuje svoju korisnost društvenoj zajednici. Isti oplemenjuje čoveka i omogućava mu da sebi i drugima obezbedi

neophodna sredstva za egzistenciju. Ulazi u sve pore čovekovog života (javnog i privatnog, slobodnog, otvorenog i prikrivenog, intimnog) (Šijaković, 2008, str. 263). Ima ulogu neizostavnog pratioca ljudske vrste još od vremena prvobitnih civilizacija kada se obavljao pomoću primitivnih sredstava koja nisu osiguravala višak proizvoda, već samo onoliko koliko je bilo dovoljno za opstanak čoveka. Prelazak na robovlasništvo uslovio je podelu na vlasnike – one koji poseduju sredstva za rad, i radnike kao robove koji su u njihovom vlasništvu i koji rade za njihov račun. Skoro identičan položaj radnici su imali tokom srednjeg veka, u doba feudalizma, kada su bili kmetovi i takođe eksploatisani od strane vlasnika zemljišnih poseda na kojima su radili. U robovlasništvu i feudalizmu radnici su bili u izrazito nepovoljnom položaju i zavisili su od samovolje poslodavca koji je ujedno bio i njihov gospodar. Tako nepovoljan položaj radnika bio je inkompatibilan sa mogućnošću poboljšanja uslova rada i zbog toga se pomenute dve epohe uzimaju kao eklatantni primeri nepostojanja radnih odnosa kakvi postoje u savremenom svetu.

Do bitnih promena na području poboljšanja uslova rada radnika dolazi polovinom XIX veka kada radnički pokret dobija internacionalnu dimenziju. Radnicima je postalo jasno da će na pojedinačnom, nacionalnom nivou veoma teško parirati poslodavcima. Kao dodatno otežavajuća okolnost figurirala je činjenica da su tadašnje države bile veoma naklonjene poslodavcima, jer su potonji zapravo štitili postojeći društveni poredak. Zbog toga su radnici kao jedino logično i mudro rešenje izabrali udruživanje na međunarodnom nivou jer su time dodatno ojačali svoju pregovaračku poziciju. Dakle, zajedničkim snagama radnici su zapravo postali pretnja po socijalni mir i sigurnost tadašnjih država koje su bile prinuđene da im postepeno priznaju određena prava u okviru rada. Time se završava dug istorijski period nepravedne eksploatacije radnika svih životnih dobi a započinje vreme postepenog izjednačavanja zaposlenih i poslodavaca koje traje do današnjih dana.

Nesumnjivo, radnici će uvek biti u podređenom položaju u odnosu na poslodavca, ali se obim prava iz radnog odnosa, koji su za sebe pribavili (i još uvek pribavljaju), ne može meriti sa onim što je postojalo pre razvoja kapitalizma. Kapitalizam je, kao moderan ekonomski sistem, omogućio da se u okviru radnog odnosa prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i radnika polako ali sigurno uravnotežavaju. Zato je radni odnos u današnje vreme prvenstveno interesni odnos u kom radnici, pored obaveza koje imaju prema poslodavcima, uživaju i širok dijapazon zakonom zagantovanih prava.

Na početku internacionalnog delovanja radnički pokret je svoje snage usmerio prvenstveno na zaštitu radnika od nehumanosti radnih uslova. Tadašnji poslodavci nisu za relevantne uzimali okolnosti koje bi radnicima olakšavale svakodnevne i iscrpljujuće radne obaveze, već su se vodili isključivo svojim interesima. Njihove aktivnosti su bile usmerene isključivo ka maksimizaciji proizvodnje koja će im garantovati visoke finansijske prihode i dalje uvećanje privatnog kapitala koji su posedovali. Stoga ne čudi što u takvom sistemu odnosa zaposleni nisu imali priliku da se izbore za bolje uslove rada koji je i tada bio osnov njihove egzistencije i članova njihovih porodica. Radnici su radili većinom u nehumanim uslovima, bez ikakvih sredstava zaštite, i do granica fizičke izdržljivosti, što podrazumeva rad tokom čitavog dana a ponekad i noći. Poslovi koje su obavljali donosili su veoma nisku zaradu, nedovoljnu za podmirivanje osnovnih životnih potreba. Bez obzira na smanjene radne kapacitete, omladina, žene i stariji nisu bili izuzeti od takvog rada a istom su, nažalost, bila podvrgavana i deca. Takve okolnosti su izazvale revolt kod radničkog pokreta koji je nezadovoljan sveukupnim položajem radnika, sasvim opravdano započeo borbu za poboljšanje položaja zaposlenih. Među prvim zahtevima radnika bilo je i pitanje radnog vremena koje je dotad zavisilo isključivo od volje poslodavca i potreba delatnosti kojom se bavio. Dugi i iscrpljujući radni dani svakako su negativno uticali na zdravlje radnika a to se posledično odražavalo i na njihov doprinos na radu. Zato su radnici u prvi plan isticali neophodnost uvođenja razumnog radnog vremena koje će omogućiti da se ostvari

potreban radni učinak, ali i ostaviti dovoljno prostora za odmor, kao nužan deo pripreme za buduće radne obaveze. To implicira da radno vreme, kao institut radnog prava, ima višestruko korisnu ulogu. Najpre štiti radnike od eksploatacije poslodavaca, sa akcentom na zaštiti zdravlja zaposlenih a isto tako omogućava da pored radnih zadovolje i druge životne potrebe. Broj radnih sati jedan je od glavnih faktora koji pokazuje da li je rad kompatibilan sa porodičnim obavezama i privatnim životom (Oficina Internacional del Trabajo, 2019, str. 8).

Na kraju, radno vreme ide i u korist poslodavaca jer će radnik koji nije iscrpljen radnim obavezama postizati bolje rezultate na radu. Samim tim u kontinuitetu će doprinositi uvećanju prihoda poslodavca. Prema tome, radno vreme predstavlja jedan on bitnih instituta radnog prava koji se kroz istoriju menjao u želji radnika, kao ekonomski slabije strane u radnom odnosu, da se vreme provedeno na poslu svede na određeno trajanje (Rajić Čalić, 2018). Posmatrano iz današnje perspektive, radno vreme je period u kom zaposleni ne samo što je dužan, već ima i pravo da radi (Jovanović, 2015, str. 222).

2. Začeci ograničavanja radnog vremena

Pitanje radnog vremena svakako predstavlja jedno od najrelevantnijih aspekata tokom radnog veka svakog pojedinca (Darioli, 2014, str. 3). Humanizacija rada je u direktnoj vezi sa uslovima u kojima zaposleni obavljaju radne zadatke. Odnosi se na sistem zaštite koja se radnicima pruža u cilju očuvanja njihovog zdravlja i mogućnosti podmirivanja drugih životnih potreba. Radno vreme, iako jedan od najvažnijih segmenata radnog odnosa, dugo vremena nije bilo proklamovano pravnim aktima kao deo osnovnih prava radnika. Tek početkom XIX veka beleži se prvi značajan događaj na planu zakonskog regulisanja istog.

Kolevka zakonodavnog regulisanja radnog vremena bila je Engleska, koja je to učinila 1802. godine u okviru Zakona o zdravstvenoj i duhovnoj zaštiti učenika i drugih lica zaposlenih u predionicama i ткаč-

nicama pamuka (Act for the preservation of the Health and Morals of Apprentices and others employed in Cotton and other Mills, and Cotton and other Factories). Zakon je uveo ser Robert Pil (Robert Peel), primenjivao se na teritoriji Velike Britanije i Irske i njime je određena maksimalna dužina radnog dana za decu mlađu od devet godina. Predviđao je da se radne prostorije moraju dva puta godišnje oprati živim krečom i vodom, kao i da se mora voditi računa o ulasku svežeg vazduha. Šegrti moraju imati dva radna odela i ona će im se isporučivati svake godine. Vreme rada je ograničeno na dvanaest sati a od 1. juna 1803. godine nijedan šegrt ne može biti primoran da radi između devet uveče i šest ujutro. U narednim decenijama engleski zakonodavci su postepeno skraćivali radno vreme za osetljivije kategorije radnika. To je rezultiralo time da su deca, žene i omladina najpre dobili pravo na ograničeno radno vreme u trajanju od deset sati dnevno. Međutim, pod uticajem radničkog pokreta pomenuto pravo je tokom vremena postalo privilegija svih radnika.

Druge države Starog kontinenta, poput Nemačke i Francuske, u decenijama koje su usledile postepeno su prihvatala englesku praksu regulisanja radnog vremena, s tim da su radno vreme ograničavale samo ženama, deci i omladini. Dobro poznata krilatica radničke klase, koja podrazumeva osam sati rada, osam sati odmora i osam sati spavanja, imala je svoje početke još za vreme Prve internacionale, 1866. godine. Tada se prvi put javljaju ozbiljniji predlozi da se započne s primenom osmočasovnog radnog vremena, što je potom i prihvaćeno u Sjedinjenim Američkim Državama i Engleskoj, ali kao deo pogodnosti koja je bila predviđena samo za određenu kategoriju zaposlenih (npr. radnici u državnim službama). Na kongresu Druge internacionale u Parizu 1889. godine komunističke partije i sindikati iz celog sveta dogovorili su se da zbog simbolike stradanja nekolicine ljudi tokom radničkih demonstracija na trgu u Čikagu početkom maja 1886. godine izaberu 1. maj kao dan kad će se organizovati prvi sveopšti internacionalni štrajk radnika za osmočasovno radno vreme. Naredne, 1890. godine demonstracije su 1. maja uspešno podignute u brojnim gradovima širom sveta a rezultati

takve sindikalne borbe pokazali su se svakako tokom 20. veka u vidu implementacije šireg spektra socijalnih prava koje ljudi danas uživaju, kao što su osmočasovno radno vreme, pravo na lični dohodak, pravo na praznike ili penziono i socijalno osiguranje.

Pomenuta krilatica o „tri osmice“ prvi put je pravno definisana u Sovjetskom Savezu 1917. godine. Tada je usvojen Dekret o osmočasovnom radnom danu (Декрет о 8-часовом рабочем дне) kojim je predviđeno da u toku dana radno vreme ne može iznositi duže od osam sati. Članom 3 Dekreta propisano je da nakon najviše šest sati rada radnik ima pravo na pauzu za odmor i jelo. Pauza ne bi trebalo da bude kraća od sat vremena. Tokom pauze radnik slobodno raspoláže svojim vremenom i ima pravo da napusti radno mesto (<https://constitution.garant.ru/history/act1600-1918/5306/>).

Najznačajniji trenutak na planu poboljšanja sveukupnog položaja radnika širom sveta, bez ikakve sumnje, predstavlja osnivanje Međunarodne organizacije rada (International Labor Organization – ILO). Osnovana je glavom XIII Versajskog mirovnog ugovora 1919. godine sa ciljem zagovaranja socijalne pravde i međunarodno priznatih ljudskih i radnih prava, bazirajući se na uverenju da se univerzalni i održivi mir može ostvariti samo ukoliko se temelji na socijalnoj pravdi – *si vis pacem cole iustitiam* (Živkovski & Rubežić, 2016). Posle Drugog svetskog rata, tačnije 1946. godine, osniva se specijalizovana agencija Ujedinjenih nacija (United Nations – UN). Promoviše razvijanje nezavisnih radničkih organizacija i udruženja poslodavaca i tim organizacijama osigurava trening i savetodavne usluge. Unutar sistema Ujedinjenih nacija razlikuje se od ostalih specijalizovanih agencija. Jedinstvena je zbog svoje tripartitne strukture u kojoj radnici i poslodavci učestvuju u radu upravnih organa organizacije kao ravnopravni partneri vladama (Ladevac & Đukanović, 2011). Međunarodna organizacija rada (International Labor Organization – ILO) na prvoj Opštoj konferenciji 1919. godine donela je Konvenciju br. 1 kojom se definiše osmočasovni radni dan i četrdesetosmočasovna radna sedmica u industriji. Prema članu 2 Konvencije, radno vreme zaposlenih u bilo kom javnom ili privatnom

industrijskom preduzeću ili bilo kojoj njenoj grani, osim preduzeća u kome su zaposleni samo članovi iste porodice, ne može biti duže od osam sati u toku dana i četrdeset osam sati u toku nedelje, sa izuzecima previđenim dalje u tekstu:

1) odredbe Konvencije neće se primenjivati na lica koja imaju nadzorne ili rukovodeće pozicije, niti na lica zaposlena u poverljivom svojstvu,

2) kada je na osnovu zakona, običaja ili sporazuma između organizacija poslodavaca i radnika, ili ako takve organizacije ne postoje između predstavnika poslodavaca i radnika, radno vreme tokom jednog ili više dana u nedelji manje od osam sati dnevno, granica od osam sati se može prekoračiti u preostalim danima u nedelji na osnovu odluke nadležnog javnog organa ili na osnovu dogovora između ovih organizacija ili predstavnika pod uslovom da ni u kom slučaju, prema odredbama ovog stava, dnevna granica od osam sati ne bude prekoračena za više od jednog sata i

3) kada se radnici zapošljavaju u smenama dozvoljeno je da se zapošljavaju duže od osam sati dnevno i četrdeset osam sati nedeljno, ukoliko prosečan broj sati u periodu od tri nedelje ili manje ne prelazi osam sati dnevno i četrdeset osam nedeljno.

Članom 4 Konvencije predviđeno je da ograničenje propisano članom 2 može biti prekoračeno u okolnostima koje zbog prirode posla zahtevaju da se radi neprekidno u smenama pod uslovom da radno vreme ne prelazi u proseku pedeset šest sati u toku jedne nedelje. Takvo regulisanje radnog vremena ni u kom slučaju neće uticati na dane odmora koji su radnicima garantovani nacionalnim zakonom, kao nadoknada za nedeljni dan odmora. Osmočasovno radno vreme, kao cilj kome bi države širom sveta trebalo da streme, postaje deo radnopravne prakse nakon završetka Drugog svetskog rata. Međunarodna organizacija rada je tokom svog delovanja između dva svetska rata donela čitav niz konvencija i preporuka kojima se reguliše radno vreme, bazirajući se primarno na određenim delatnostima ili kategorijama radnika. Tako su njene aktivnosti bile usmerene na skraćivanje radnog vremena prilikom

obavljanja teških i za rad zahtevnijih poslova (npr. rad u rudnicima) ili na precizno definisanje broja radnih sati određenih kategorija zaposlenih, poput drumskih vozača kojima je zabranjeno da u kontinuitetu voze duže od pet sati. U pogledu postepenog skraćivanja radnog vremena, Međunarodna organizacija rada je 1962. godine usvojila Preporuku br. 116 (Reduction of Hours of Work Recommendation) u kojoj nalaže državama da promoviraju i obezbede primenu principa smanjenja radnog vremena, što će posledično dovesti do krajnjeg cilja a to je četrdesetčasovna radna nedelja. Sve aktivnosti koje se preduzimaju na tom planu moraju biti vršene na način da ne dovode do smanjenja zarada radnika. Takođe, Preporukom je regulisano da se njene odredbe ne primenjuju u oblastima privrede, poput pomorskog saobraćaja ili poljoprivrede. Izričito se nalaže da se skraćivanje radnog vremena mora vršiti tako da ne utiče negativno na sveukupnu proizvodnju i produktivnost radnika tokom rada. Insistira se na tome da se treba fokusirati prvenstveno na poslove koji se obavljaju u industriji i drugim delatnostima a koji, s obzirom na uslove u kojima se vrše, dovode do povećanih rizika od narušavanja zdravlja zaposlenih u vidu povreda na radu ili profesionalnih oboljenja, kao i do povećanog umaranja.

3. Radno vreme u domaćem radnom zakonodavstvu

Istorijski posmatrano, ljudi iskazuju tendenciju da sve manje vremena provode na radu. Takav trend se manifestuje na različitim nivoima. Radni dan je progresivno smanjivan, radna nedelja je u većini slučajeva smanjena sa šestodnevne na petodnevnu, skraćena je radna godina, uveden je plaćeni odmor, radno vreme tokom celog života je skraćeno, uz produženje vremena posvećenog obrazovanju i uvođenju penzionih šema (De Spiegelaere & Piasna, 2018, str. 12). Regulisanje standardnog dnevnog i nedeljnog radnog vremena je osnovni metod sprečavanja dugotrajnog rada i smanjenja njegovih štetnih efekata na zdravlje radnika, kao i usklađivanja plaćenog rada sa ličnim i porodičnim životom (Yanez, 2016, str. 17).

U radnopravnoj teoriji Republike Srbije radno vreme se najčešće određuje kao vremenski period u kome zaposleni ima obavezu ili je raspoloživ da obavlja poslove prema uputstvima koje dobija od poslodavca, na mestu gde se poslovi vrše. To je vreme koje radnik duguje poslodavcu, na osnovu odnosa nastalog ugovorom o radu a koji je bilateralan i podrazumeva postojanje prava i obaveza za obe strane (Minaya, 2009). Prilikom definisanja pojma radnog vremena uočavaju se dva bitna segmenta. Prvo, reč je o obavezi radnika da u tačno određenom vremenskom periodu obavlja radne zadatke u interesu poslodavca. Drugo, radno vreme se nužno mora posmatrati i kao pravo radnika, jer je u suštini realizacija načela humanosti rada. Ono što je veoma značajno za pravilno definisanje radnog vremena jeste da ono predstavlja vreme u kojem je zaposleni dužan da obavlja posao za račun poslodavca, pri čemu nastaje radni učinak kao proizvod njegovog znanja, stručnosti i umeća. U savremeno doba zaposleni, tokom radnog vremena, više nije dužan da obavlja rad isključivo u prostorijama poslodavca. Ipak, iako radne zadatke obavlja na mestu koje je sam odabrao, takođe ima obavezu da poštuje predviđeno radno vreme. Prema tome, tokom radnog vremena zaposleni ima obavezu da poslodavcu bude na raspolaganju. U skladu sa tim, pod radnim vremenom se ne može podrazumevati vreme u kome je radnik spreman da se na poziv poslodavca pojavi na mestu rada. Razlog tome je što se radnik u vreme poziva poslodavca ne nalazi na mestu gde se rad vrši. Zato se ovo vreme naziva vreme pripravnosti a ne radno vreme. Glavna razlika među njima se ogleda u činjenici da za radno vreme zaposlenom pripada zarada, dok za vreme pripravnosti radniku sleduje naknada koja se reguliše zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu. Međutim, pod radnim vremenom se podrazumeva vreme koje radnik u toku pripravnosti provede u vršenju rada po pozivu poslodavca. Kao veoma važan radnopravni institut, radno vreme predstavlja garanciju da rad nema eksploatacione karakteristike i da ostavlja dovoljno prostora zaposlenima da mogu da obnove svoje fizičke i umne potencijale. Time je obezbeđeno pravo radnika na dostojanstvene i humane radne uslove na način da zaposleni u dogovorenom vremenu radnu snagu stavi na raspolaganje poslodavcu, ali i da se nakon obavljenog

posla odmori u cilju pripreme za nove radne izazove. Radnopravna teorija i praksa poznaju više vrsta radnog vremena, pa tako postoje puno, nepuno i skraćeno radno vreme, kao i prekovremeni rad.

Po pravilu, puno radno vreme iznosi četrdeset časova u toku jedne radne nedelje, osim ako zakonom nije drugačije određeno. Izuzetno, opštim aktom (najčešće pravilnikom) moguće je u praksi utvrditi radno vreme koje je kraće od četrdeset časova nedeljno, ali ne sme biti kraće od trideset šest časova u istom vremenskom periodu. Ukoliko zaposleni radi trideset šest časova nedeljno, on ostvaruje sva prava koja mu pripadaju iz radnog odnosa kao da je zaposlen puno radno vreme. Zbog zaštitnog karaktera radnopravnih propisa maloletnicima koji su u radnom odnosu radno vreme ne sme trajati duže od trideset pet časova nedeljno. Njihovo maksimalno radno vreme u toku jednog dana iznosi osam sati. Na drugoj strani, nepuno radno vreme se određuje kao radno vreme koje je kraće od punog radnog vremena i primenjuje se u slučajevima kada to dozvoljava priroda posla kojom se poslodavac bavi. Za razliku od radnika koji radi puno radno vreme, zaposleni tokom nepunog radnog vremena prava, koja mu pripadaju iz radnog odnosa, ostvaruje srazmerno vremenu provedenom na radu, zbog čega je obim njegovih prava manji. Zato je zakonom propisano pravo radnika koji kod jednog poslodavca radi nepuno radno vreme da kod drugog (ili više njih) može zasnovati radni odnos i time ostvariti puno radno vreme i ukupan fond prava koja mu pripadaju.

Skraćeno radno vreme se odlikuje prvenstveno zaštitnim karakterom koji je usmeren prema zaposlenima. Reč je o radnom vremenu koje je kraće od punog radnog vremena, ali je sa potonjim izjednačeno zbog specifičnosti koje odlikuju poslove koji se obavljaju u ovom vremenskom režimu. Naime, to su posebno teški i naporni poslovi koji imaju negativan uticaj na zdravlje zaposlenih. Regulisani su zakonom ili opštim aktom, ali i pored primene neophodnih sigurnosnih mera i dalje imaju štetno dejstvo na zdravlje radnika. U skladu sa tim, da bi se na određenim poslovima uvelo skraćeno radno vreme, mora se najpre izvršiti stručna analiza. Skraćeno radno vreme se veoma često poistove-

ćuje sa nepunim radnim vremenom. Iz tog razloga korisno je ukazati na osnovnu razliku između ova dva tipa radnog vremena. Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ostvaruje pun obim prava iz radnog odnosa, kao da je zaposlen puno radno vreme. Radnik koji radi nepuno radno vreme nema tu mogućnost, već mora pronaći dodatni angažman (ili više njih) da bi se izjednačio sa radnikom koji radi puno radno vreme. Shodno tome, zaposleni koji radi skraćeno radno vreme nema potrebu za dodatnim radnim angažmanom. Po pravilu, radno vreme se skraćuje srazmerno štetnom uticaju rada na zdravlje radnika, a najviše deset sati u toku jedne nedelje. Posmatrano sa aspekta bezbednosti i očuvanja zdravstvenih kapaciteta radnika, skraćeno radno vreme se u praksi pokazalo kao veoma efikasno rešenje. Značajnu ulogu je odigralo na planu smanjenja nesrećnih slučajeva do kojih dolazi na radnim mestima najčešće pri kraju radnog vremena kada se usled zamora javlja manjak koncentracije kod zaposlenih.

4. Prekovremeni rad i raspored radnog vremena

U okviru instituta radnog vremena zakon dopušta i određena odstupanja. Jedan od takvih primera je prekovremeni rad, kao specifična vrsta rada, i odstupanje od pravila da rad ne sme trajati duže od punog radnog vremena. Poslodavac, međutim, prekovremeni rad ne može razmatrati kao mogućnost ukoliko se poslovi, koji su razlog njegovog eventualnog uvođenja, mogu obaviti efikasnije na neki drugi način (npr. preraspodelom radnog vremena). Zakon predviđa obavezu radnika da radi duže od punog radnog vremena ukoliko to poslodavac zahteva u određenim slučajevima. Radi se o nepredviđenim okolnostima poput više sile ili iznenadnog povećanja obima posla kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije bio planiran. Ipak, da prekovremeno vršenje rada ne bi predstavljalo eksploataciju radnika i eliminaciju prava na ograničeno radno vreme, zakonom je regulisano da prekovremeni rad ne sme trajati više od osam časova nedeljno, kao i da radnik ne sme da radi više od dvanaest časova dnevno, što podrazume-

va i prekovremeni rad. Zaposleni koji rade skraćeno radno vreme ne mogu raditi prekovremeno izuzev ako zakonom nije drugačije određeno. Prilikom uvođenja prekovremenog rada mora se voditi računa da se to čini isključivo u opravdanim i vanrednim situacijama, jer je reč o okolnosti koja neminovno dovodi do smanjenja radne sposobnosti zaposlenih, koji u tim prilikama imaju manje sati dnevnog odmora na raspolaganju. Dakle, prekovremeni rad se karakteriše time što se obavlja u izuzetnim situacijama, a ne redovno (Kovačević, 2013, str. 290).

Zakonom je definisano i pitanje rasporeda radnog vremena. Raspored rada, odnosno raspodela radnog vremena na određeni vremenski period (nedelja, dan...) označava sate u kojima se radna aktivnost odvija (Cuixart, Cuixart, & Fabrega, 2013, str. 3). Radna nedelja, po pravilu, traje pet radnih dana koji se definišu kao vreme u kom radnik ne uživa u potpunosti jer stoji na raspolaganju poslodavcu (Henao, 2008, str. 56). Dakle, radni dan je mera radne beneficije koju ostvaruje poslodavac (Alarcon Caracuel, 2008). Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac, s tim što radni dan, po pravilu, traje osam sati. Kada donosi odluku o rasporedu radnog vremena, poslodavac se rukovodi primarno prirodom delatnosti kojom se bavi, kao i okolnostima koje dovode do što racionalnije upotrebe sredstava za rad kojima raspolaže. Po pravilu, radna nedelja traje pet radnih dana u kojima se radi po osam sati, ali imajući u vidu da je odluka o rasporedu radnog vremena u isključivoj ingerenciji poslodavca, potonji se može odlučiti za drugačije modalitete. Stoga, često se dešava da radna nedelja traje šest radnih dana, što implicira da radni dan traje kraće od uobičajenih osam sati. Nezavisno od rasporeda radnog vremena, pravilo je da radna nedelja ne može da traje duže od četrdeset časova, gde se kao obaveza nameće da jedan dan (24 časa) mora biti iskorišćen za odmor. Po zakonu, ukoliko se odluči da izvrši promenu rasporeda radnog vremena, poslodavac ima obavezu da o tome informiše radnike najmanje pet dana unapred, osim ukoliko se radi o uvođenju prekovremenog rada. Takođe, postoji mogućnost da poslodavac informiše radnike i u kraćem roku od pomenutog, ali ne kraćem od četrdeset osam sati.

Kao posledica mogućnosti različitih modaliteta rasporeda radnog vremena, postoje i različite vrste radnog vremena. Tako jednokratno radno vreme podrazumeva da se fond radnih sati u toku radnog dana realizuje u kontinuitetu, uz pripadajući prekid rada koji se koristi za odmor radnika. Vreme provedeno u odmoru se radnicima računa kao vreme provedeno na radu. Dvokratno radno vreme obuhvata rad koji se vrši u prepodnevnom i popodnevnom satima, pa se dnevni fond radnih sati realizuje u dva dela. Vreme između prepodnevnog i popodnevnog rada (prekid rada) ne računa se kao vreme provedeno na radu, ali se koristi za odmor zaposlenih. Na drugoj strani, rad u isto vreme podrazumeva da kod jednog poslodavca svi zaposleni rade istovremeno, a najčešće u prepodnevnom delu dana. Rad u smenama znači da svi zaposleni kod jednog poslodavca ne rade istovremeno, već jedan deo radnika radi u prepodnevnoj a drugi u popodnevnoj ili noćnoj smeni. Ovaj modalitet rada se primenjuje kada se posao mora obavljati u kontinuitetu a karakteriše ga okolnost da se radnici smenjuju na radnim mestima koristeći ista sredstva rada u različitim delovima dana. Ipak, uslovi rada nisu identični u svim smenama, jer je bez ikakve sumnje noćni rad najviše naporan. Poznato je da ljudski organizam nema istu stabilnost tokom svih sati u okviru jednog dana. Noću dolazi do smanjenja fizičkih i mentalnih kapaciteta a memorija opada i progresivno se poboljšava tokom dana (Calera, 2004). To je ujedno i logično i lako objašnjivo jer je ljudski organizam posebno orijentisan na budnost danju i spavanje noću (Rodriguez Oliveros & Contreras, 2012). Noćni rad odlikuje negativni uticaj na zdravlje radnika i zbog toga poslodavci imaju obavezu da zaposlenima periodično menjaju smene. To je veoma efikasan model očuvanja zdravlja radnika jer omogućava da teret noćnog rada ne podnosi isključivo jedan deo radnika. Dakle, rad u smenama je neminovno i jedan vid zaštite radnika jer ne ostavlja prostor za favorizaciju ili dodatno opterećivanje bilo kog zaposlenog. Zaštita radnika ogleda se i u činjenici da poslodavac ne sme dozvoliti da isti zaposleni radi neprekidno duže od jedne radne nedelje u noćnoj smeni. U svakom slučaju, dužan je da zaposlenom omogući promenu smene, osim ukoliko se radnik pisanim putem ne izjasni da želi da radi duže u noćnoj smeni. Na kraju, dnev-

no radno vreme traje od šest do dvadeset dva časa i realizuje se tokom dana, dok noćni rad podrazumeva radno vreme od dvadeset dva časa do šest časova sledećeg dana. Razlikovanje između ove dve vrste radnog vremena uslovljeno je specifičnostima noćnog rada. Rad noću se može uvesti samo nakon ispunjenja neophodnih uslova a poslodavac ima obavezu da prvo zatraži mišljenje sindikata o merama koje treba da preduzme da bi osigurao bezbednost radnika na radnom mestu. U praksi se jedan deo poslodavaca odlučuje za primenu kliznog radnog vremena, što je rezultat njihovog prava da samostalno odlučuju kada radni dan počinje i kada se završava. Najčešće su početak i kraj radnog vremena identični za sve radnike, ali poslodavac može odrediti da određene grupe zaposlenih imaju različito radno vreme. To za posledicu ima okolnost da svi radnici ne počinju rad istovremeno, ali ga i ne završavaju u isto vreme. Uvođenje kliznog radnog vremena zavisi od niza faktora (saobraćaj, geografske prilike ...) a poslodavci ga primenjuju ukoliko im to priroda posla dozvoljava.

U pogledu radnog vremena neophodno je ukazati i na mogućnost njegove preraspodele koja predstavlja odstupanje od tipičnog rasporeda radnog vremena. Naime, rasporedom se radno vreme tokom jedne radne nedelje ravnomerno deli na pet radnih dana u kojima se radi po osam sati dnevno. Na taj način se realizuje pun fond od četrdeset časova rada u toku jedne radne nedelje, ali se takođe ostvaruje propisani broj časova rada za puno radno vreme. Preraspodela radnog vremena podrazumeva drugačiji pristup i odlikuje se time što se u određenim delovima godine radi duže, a u određenim kraće od dogovorenog. Vršiti se pod određenim uslovima i iz određenih razloga, ali ne dovodi do povećanja ukupnog radnog vremena. Naime, u delu godine kada se radi duže od punog radnog vremena, reč je o prekovremenom radu. Različiti su razlozi njegovog uvođenja. Naime, preraspodela radnog vremena se vrši kada se želi postići bolje iskorišćavanje resursa kako bi se posao izvršio u određenim rokovima ili kada priroda posla to zahteva (sezonski poslovi, pogodni vremenski uslovi i sl.) (Klajić, 2020). Ipak, zaštitni karakter radnopravnih normi uslovljava da se preraspodela radnog vremena

ne može uvoditi na poslovima koji su naročito teški, naporni i štetni po zdravlje radnika, dakle, na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme. U kontekstu vremenskog perioda, u kome se preraspodela radnog vremena može vršiti, u praksi postoje dve solucije koje se primenjuju. Prva se češće koristi i traje šest meseci u toku jedne kalendarske godine, dok druga podrazumeva period od najviše devet meseci koji ne mora biti u istoj kalendarskoj godini. Prilikom preraspodele radnog vremena maksimalno trajanje radnog vremena tokom jedne radne nedelje iznosi šezdeset časova, s tim da odmor između dva radna dana mora trajati minimalno jedanaest sati u kontinuitetu. Prema tome, postoje dve glavne odlike preraspodele radnog vremena. Prva je oročavanje, jer se preraspodela vezuje za određeni vremenski period, a druga uprosečavanje radnog vremena, što znači da je u jednom delu godine radno vreme duže od ugovorenog, a u drugom kraće. Međutim, ukupno ostvareno radno vreme u tim delovima ne iznosi više od broja sati koji se za ceo period podrazumeva sa ugovorenim radnim vremenom.

5. Radno vreme kao faktor efikasnosti na radu

Svaki rad zahteva određeno vreme, pa se potonje javlja kao opšti, spoljašnji, prirodni uslov ljudskog rada (Milošević, 1994). Faktori kao što su autonomija, visoki zahtevi za poslom, eksterni pritisak da se radi prekovremeno, niske nagrade (npr. nedostatak premije za prekovremeni rad) posreduju u odnosu između prekovremenog rada i zdravlja i bezbednosti na radu. Međutim, smanjenje preteranog dugog radnog vremena će verovatno dovesti do pozitivnih efekata na planu bezbednosti i zdravlja na radu (Messenger, 2018, str. 12). Očuvanje zdravlja radnika predstavlja preduslov njihove kontinuirane efikasnosti prilikom obavljanja radnih zadataka i davanja doprinosa poslovnim uspesima poslodavaca. Na tom planu je naročito u poslednjih sto godina dosta učinjeno, za šta je najviše zaslužna Međunarodna organizacija rada koja ima izrazito važnu normativnu funkciju u sistemu zaštite zdravlja zaposlenih širom sveta. Radno vreme je jedan od načina zaštite radnika jer, u

suštini, eliminiše eksploatacione potencijale poslodavaca koji su u prošlosti bili i te kako izraženi. U današnje vreme je u potpunosti jasno da limitiranje radnog vremena predstavlja benefit za sve subjekte radnog odnosa. Radnici više nisu izloženi nehumanim radnim uslovima koji su bili usmereni isključivo ka maksimizaciji profita poslodavca. U takvim okolnostima sve druge životne potrebe zaposlenih bile su sekundarnog karaktera. Poslodavci su takođe veoma brzo uvideli koristi ograničenog radnog vremena, iako su u početku bili veoma skeptični po pitanju uvođenja istog. Razlog tome je što su radnike koji su bili efikasni i produktivni na radnim mestima mogli da koriste u dužem vremenskom periodu, jer su njihove zdravstvene sposobnosti poboljšane usled korišćenja dnevnog vremena predviđenog za odmor i relaksaciju. Države su u takvim okolnostima uvidele da će značajan deo finansijskih sredstava moći da usmeravaju u druge namene, a ne za potrebe zbrinjavanja ljudi koji su postali radno nesposobni usled nehumanih uslova rada. Dakle, borba radničkog pokreta za bolje uslove rada, oličena prvenstveno u limitiranju radnog vremena i pristojnoj zaradi, nije bila uzaludna, jer je sasvim sigurno da samo zdrav radnik može biti efikasan i produktivan na radnom mestu.

Nesumnjivo, u velikoj meri radni učinak zavisi i od pravilnog rasporeda radnog vremena koji je varijabilna kategorija u mnoštvu delatnosti u kojima je zastupljen. Na primer u javnim (državnim) ustanovama se tradicionalno koristi osmočasovno radno vreme, koje se realizuje u toku petodnevne radne nedelje tokom cele godine jer priroda posla to dozvoljava. Na drugoj strani, rad u fabrikama uslovljava drugačiji raspored radnog vremena koji podrazumeva rad u smenama kao jedini način da se efikasno ispune radni zadaci. Uprkos različitom rasporedu radnog vremena, u oba slučaja se teži da se radni sati prilagode drugim životnim potrebama radnika, što će posledično imati uticaja na njihovo zalaganje na radu i radni učinak koji ostvaruju. Činjenica je da prekovremeno radno vreme ima negativan uticaj, dok standardno radno vreme pozitivno utiče na produktivnost rada, kada je reč o uslužnim delatnostima. Odgovor na pitanje da li radno vreme utiče na produktiv-

nost rada zavisi od radnih atributa koji postoje na određenom radnom mestu. Uslovi u kojima se rad odvija pozitivno utiču na produktivnost rada (Okugawa, 2021, str. 1) a glavni razlog zbog kog se produktivnost smanjuje sa povećanjem radnog vremena jeste umor radnika (Collewet & Sauermann, 2017, str. 7). Dugotrajno radno vreme se negativno odražava prvenstveno na mentalno zdravlje zaposlenih koji neretko imaju simptome depresije, hroničnog stresa ili anksioznosti, ali i veoma izražen problem s spavanjem. Zbog toga se, kao imperativ, nameće razumevanje na koji način radno vreme može da utiče na produktivnost radnika, da bi menadžment mogao da odredi radne sate koji su u najboljem interesu zaposlenih, ali uz istovremeno postizanje maksimalnog učinka ili postavljenih proizvodnih ciljeva (Vallo & Mashau, 2020). Zato se u praksi često pribegava fleksibilizaciji radnog vremena. Ista omogućava zaposlenima da radno vreme prilagode sebi svojstvenim potrebama, što će imati pozitivan uticaj na lično zadovoljstvo. Međutim, fleksibilnost eliminiše tačno određen završetak radnog dana, dok fiksno radno vreme ima jasan početak i kraj. Svakodnevna promena radnog vremena ili njegova fleksibilnost dovode do produženja radnog vremena (Holly & Mohnen, 2012, str. 7). Kvalitet rasporeda radnog vremena se najbolje uočava prilikom sagledavanja učinka koji se na radu postiže.

U poslednjih nekoliko godina, u uporednom pravu se sve više pominje četvorodnevna radna sedmica, kao jedan modalitet koji bi mogao doprineti upravo većoj produktivnosti radnika. U pojedinim kompanijama izvršena je i proba takvog rasporeda radnog vremena a iskustva su bila različita. Mišljenje autora ovog rada jeste da model četvorodnevne radne sedmice ne treba generalizovati i po svaku cenu pokušati implementirati i uspostaviti kao pravilo u svim sektorima. Polje rada je veoma kompleksno i različito, te je nužno uskladiti opšte društvene i tržišne potrebe, a pri tome imati u vidu zaštitu interesa učesnika radnog odnosa. Pravilno određeno radno vreme, koje u potpunosti dozvoljava radniku da se iskaže i na drugim životnim poljima, sasvim izvesno, kreira osećaj zadovoljstva i ispunjenosti, što će posledično imati jak uticaj na obavljanje poslova na kojima je angažovan. Takav radnik neće biti

podložan iscrpljenosti na radnom mestu i nezadovoljan poslom kojim se bavi, već će imati želju za daljim napredovanjem i usavršavanjem na radu. Dakle, radno vreme predstavlja realizaciju dostojanstvenog rada i garanciju kontinuirane produktivnosti koja je neophodna da bi ljudi napredovali u svim sferama života.

6. Zaključak

Radno vreme je jedno od osnovnih prava radnika kojim se omogućavaju dostojanstveni uslovi rada zaposlenim licima. Istovremeno radno vreme predstavlja i obavezu radnika koja podrazumeva da se mora staviti na raspolaganje poslodavcu u tačno određenom vremenskom periodu. Rezultat je borbe radničke klase na planu poboljšanja uslova rada i onemogućavanja eksploatacije zaposlenih od strane poslodavaca. Ograničeno radno vreme pruža mogućnost podmirivanja najrazličitijih potreba (porodične, socijalne, kulturne, rekreativne ...) i služi kao garancija da će zaposleni moći da se ostvare i na drugim životnim poljima. Humanizacija uslova rada, u kontekstu radnog vremena, za posledicu ima očuvanje zdravlja radnika i njihovo pravo na dnevni odmor koje služi za obnavljanje preko potrebnih psihofizičkih potencijala. Na taj način se stvaraju uslovi da radnik u kontinuitetu bude radno angažovan, što doprinosi kako njemu, tako i poslodavcu. Zdrav i potpuno radno sposoban radnik u formi radnog odnosa ostvaruje zaradu koja je izvor egzistencije za njega i njegovu porodicu. Poslodavac od takvog zaposlenog ima koristi jer mu potonji pruža doprinos na radnom mestu oličan u višku proizvoda (dobit). Država u takvim okolnostima ne mora da izdvaja finansijska sredstva za ona lica koja su usled povreda na radu ili profesionalnih oboljenja svrstana u kategoriju radno nesposobnih, već novac može usmeravati u druge namene (izgradnja puteva, škola, obdaništa...). Dakle, radno vreme, kao jedan od najvažnijih instituta radnog prava i jedno od fundamentalnih pitanja u okviru rada, ima veoma važnu ulogu na području stabilnosti savremenog društva. Zato i ne iznenađuje činjenica da je isto bilo predmet mnogobrojnih konvencija

i preporuka usvojenih od strane Međunarodne organizacije rada koja ima zadatak da na globalnom nivou promoviše prava radnika i kontinuirano radi na poboljšanju uslova u kojima se rad vrši.

U kontekstu domaće radnopravne regulative, koja se odnosi na radno vreme, Republika Srbija ima dobra zakonodavna rešenja koja ne odstupaju od onoga što je predviđeno međunarodnim dokumentima. Zakonom o radu se uređuju vrste radnog vremena, njegovi modaliteti i raspored, ali se istovremeno pruža zaštita određenim licima zbog njihovih psihofizičkih osobenosti. Nesumnjivo, efikasnost obavljanja radnih zadataka i produktivnost radnika na radnom mestu u velikoj meri zavise od rasporeda radnog vremena. Radni sati moraju biti određeni na način da zaposleni kvalitetno obavljaju poslove na kojima su angažovani, što će za rezultat imati eliminaciju stresa koji je izvor mnogobrojnih zdravstvenih problema. U savremenim uslovima rada stres neretko dovodi do mentalnih problema koji onemogućavaju kvalitetno obavljanje posla, ali i otežavaju funkcionisanje ljudi na drugim životnim poljima. Naročito veliku odgovornost na tom planu imaju poslodavci koji radno vreme moraju prilagoditi kako svojim potrebama, tako i potrebama radnika, što implicira da se mora pronaći kompromisno rešenje koje zadovoljava obe strane. Noćni rad se u praksi pokazuje kao izrazito osetljivo pitanje jer podrazumeva uslove rada koji narušavaju ustaljeni bioritam. Rad u smenama takođe može imati negativne konsekvence po zdravlje radnika, jer učestalo menjanje radnog vremena često izaziva probleme sa spavanjem i/ili koncentracijom kod zaposlenih. Međutim, i pored pomenutih poteškoća, koje su neizostavni pratioci radnih odnosa, radno vreme je omogućilo da okolnosti u kojima se rad odvija budu dostojne čoveka (radnika). U poređenju sa nekim prethodnim epohama u razvoju čovečanstva, radno vreme služi i kao podsetnik da se ljudska vrsta, uprkos velikom broju ograničenja koja sama sebi postavlja, kreće u dobrom smeru.

Literatura

- Alarcon Caracuel, M. R. (2008). La jornada ordinaria de trabajo y su distribución. In: Aparicio Tovar, J., & Lopez Gandia, J. *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete.
- Calera, A. (2004). Tiempos y ritmos de trabajo. Incidencias en la salud. In: Vicens, J. (ed.). *Tiempo y Cambio Social*, Editorial Germania, Alzira.
- Collewet, M., & Sauermann, J. (2017). *Working Hours and Productivity*, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Cuixart Nogareda, C., & Cuixart Nogareda, S., & Fabrega Solorzano, M. (2013). *Jornadas y horario de trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Madrid.
- D'Amico, N., & D'Amico, C. (2009). *Cittadinanza e Costituzione – Il manuale del vivere civile*, Zanichelli editore S.P.A., Bologna.
- Darioli, P. (2014). *L'orario di lavoro: orario normale e orario massimo di lavoro*, Dottrina per il lavoro, Modena.
- De Spiegelaere, S., & Piasna, Agnieszka. (2018). *Perche e come ridurre l'orario di lavoro*, European Trade Union Institute, Brussels.
- Henaio, F. (2008). *Codificacion en la salud ocupacional*, Ecoe Ediciones, Bogota.
- Holly, S., & Mohnen, A. (2012). *Impact of working hours on work-life balance*, German Institute for Economic Research, Berlin.
- <http://www.educationengland.org.uk/documents/acts/1802-factory-act.html>. [Pristup: 07/02/2023].
- <https://constitution.garant.ru/history/act1600-1918/5306/>. [Pristup: 07/02/2023].
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR-MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001 [Pristup: 07/02/2023].
- Istituto Nazionale di Statistica. (2019). I tempi della vita quotidiana: lavoro, conciliazione, partita di genere e benessere soggettivo, Roma.
- Jovanović, P. (2015). *Radno pravo – sedmo izmenjeno i dopunjeno izdanje*, Pravni fakultet u Novom Sadu, Novi Sad.
- Klajić, B. (2020). „Ekonomska teorija ponude i tražnje sa prekovremenim radom u Republici Srbiji i zemljama CIE“, *Održivi razvoj*.
- Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd.

- Lađevac, I., & Đukanović, D. (2011). Republika Srbija i Međunarodna organizacija rada. U: *Uloga i mesto Srbije u međunarodnim organizacijama*, Institut za međunarodnu politiku i privredu, Beograd.
- Messenger, J. (2018). *Working time and the future of work*, International Labor Office, Geneva.
- Milošević, B. V. (1994). „Work and time“, *Sociološki pregled*.
- Minaya, G. (2009). „Trabajo a turnos: modalidades, consecuencias para la salud e intervencion“, *Gestion Practica de Riesgos Laborales*.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019). *Guia para establecer una ordenacion del tiempo de trabajo equilibrada*, Ginebra.
- Okugava, S. (2021). *Working hours and labor productivity analysis*, Faculty of International Social Sciences, Gakushuin University, Mejiro.
- Rajić Čalić, J. (2018). „Određene forme radnog vremena u Srbiji u svetlu evropske direktive 2003/88 i uporednog prava“, *Strani pravni život*.
- Rodriguez Oliveros, M., & Contreras, J. (2012). „El trabajo y la jornada laboral – Caso de estudio: Operadores de Subestaciones Electricas del Estado Carabobo“, *Vision Gerencial*
- Šijaković, I. (2008). *Sociologija – uvod u razmatranje globalnog društva*, Univerzitet u Banjoj Luci – Ekonomski fakultet, Banja Luka.
- Vallo, N., & Mashau, P. (2020). „The impact of working hours on employee productivity: case study of Sabertek LTD“, South Africa, *Academy of Entrepreneurship Journal*.
- Yanez, S. (2016). *Tiempo de trabajo decente? La jornada laboral en America Latina e instrumentos y mecanismos de su flexibilizacion*, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Santiago.
- Živkovski, I., & Rubežić, M. (2016). „Osnovne konvencije Međunarodne organizacije rada i usaglašenost pozitivnog zakonodavstva Republike Srbije sa njihovim normama“, *Glasnik Advokatske komore Vojvodine*.