

УДК 349.2
DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v2.2024.7>

В. С. Ткаченко
кандидат юридичних наук
orcid.org/0009-0008-0866-4174

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ: УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

Стаття присвячена комплексному аналізу правових аспектів регулювання робочого часу в Україні у порівнянні з європейськими практиками. Особлива увага приділяється питанням законодавчого забезпечення нормальної тривалості робочого часу, регулювання понаднормової роботи. Аналізуються ключові нормативні акти, що визначили сучасні підходи до регулювання робочого часу.

Вказується нормативна база України щодо регулювання робочого часу, включаючи Конституцію України, Кодекс законів про працю України та інші нормативні акти.

Вивчаються основні директиви та регламенти Європейського Союзу, що регулюють робочий час, Розглядаються основні принципи, норми та практики, що застосовуються в країнах ЄС для забезпечення належних умов праці.

Проводиться порівняльний аналіз правового регулювання України та ЄС щодо робочого часу. Особлива увага приділяється питанням понаднормової роботи, тривалості робочого тижня та умовам праці. Вказується, що одним із основних викликів залишається забезпечення ефективного контролю за дотриманням норм трудового законодавства в умовах дистанційної роботи.

Розглядаються особливості правового регулювання дистанційної та надомної роботи в Україні та країнах ЄС. Оцінюється ефективність нових норм та їх вплив на працівників і роботодавців.

У статті робляться висновки про поточний стан правового регулювання робочого часу в Україні та його відповідність європейським стандартам. Пропонуються рекомендації для вдосконалення нормативної бази, спрямовані на забезпечення балансу між інтересами працівників і роботодавців, підвищення продуктивності праці та поліпшення умов праці. Основні рекомендації включають: 1) адаптацію українського законодавства до європейських стандартів; 2) посилення контролю за дотриманням норм трудового законодавства; 3) впровадження гнучких форм організації робочого часу; 4) підтримку соціального діалогу та ролі профспілок у регулюванні робочого часу.

Ключові слова: робочий час, понаднормова робота, режим роботи, Європейський Союз, трудові відносини, воєнний стан, працівник, роботодавець, соціальні права.

Tkachenko V. S. LEGAL REGULATION OF WORKING TIME: UKRAINIAN REALITIES AND EUROPEAN EXPERIENCE

The article is devoted to a comprehensive analysis of legal aspects of working time regulation in Ukraine in comparison with European practices. Particular attention is paid to the issues of legislative support for normal working hours and regulation of overtime. The author analyses the key regulatory acts that have defined modern approaches to working time regulation.

The author outlines the regulatory framework of Ukraine for working time regulation, including the Constitution of Ukraine, the Labour Code of Ukraine (Labour Code) and other regulations.

The main directives and regulations of the European Union regulating working time are studied, the main principles, norms and practices used in EU countries to ensure proper working conditions are considered.

A comparative analysis of the legal regulation of working time in Ukraine and the EU is carried out. Particular attention is paid to the issues of overtime, working week and working conditions. The author points out that one of the main challenges remains ensuring effective control over compliance with labour legislation in the context of remote work.

The author examines the peculiarities of legal regulation of remote and home-based work in Ukraine and EU countries. The author assesses the effectiveness of the new rules and their impact on employees and employers.

The article draws conclusions about the current state of legal regulation of working time in Ukraine and its compliance with European standards. Recommendations for improving the regulatory framework are offered to ensure a balance between the interests of employees and employers, increase labour productivity and improve working conditions. The main recommendations include: 1) adaptation of Ukrainian legislation to European standards; 2) strengthening control over compliance with labour legislation; 3) introduction of flexible forms of working time organisation; 4) support for social dialogue and the role of trade unions in regulating working time.

Key words: working time, overtime, working hours, European Union, labour relations, martial law, employee, employer, social rights.

Постановка проблеми. Робочий час є постійною темою дослідження, оскільки характер роботи, її зміст, умови, в яких вона виконується, і сам ринок праці постійно змінюються. Ці зміни впливають на тривалість робочого часу та способи його організації. Для України дослідження інституту робочого часу є дуже актуальним, оскільки вся

система правового регулювання трудових відносин потребує докорінних змін. Правовий режим воєнного стану демонструє, що Україна не може повертатися до архаїчного Кодексу законів про працю України, оскільки він просто не відповідає сьогоднішнім потребам. Зокрема робочий час, «вигорання» працівників, занадто розгалужена

підзаконна нормативно-правова база, яка регулює окремі питання робочого часу та ряд інших проблем негативно впливають на збереження трудового потенціалу країни.

Метою статті є виявлення основних тенденцій, проблем та перспектив удосконалення правової бази з урахуванням європейського досвіду.

Виклад основного матеріалу. Правове регулювання робочого часу в Україні базується на Конституції України, Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП), а також на численних постановах, наказах та інших нормативно-правових актах. Усі ці документи формують комплексну систему правових норм, спрямованих на правове регулювання інституту робочого часу. Водночас, необхідно констатувати про відсутність досліджень як сучасна ситуація в країні, трудові міграції, процеси в Європейському Союзі співвідносяться з ефективним використанням робочого часу і, які проблеми є сигналами необхідних змін цього інституту.

Так, одним з очевидних результатів є розмивання чіткої межі між робочим і неробочим часом – робочою і приватною сферою. Європейське дослідження умов праці (EWCS) є одним із джерел, яке чітко встановило зв'язок між режимом робочого часу та здоров'ям і благополуччям працівників. Дослідження Єврофонд (Eurofound) [1] щодо якості робочих місць показує, що якість робочого часу є одним з вирішальних елементів, що сприяють цьому.

Нові методи виробництва та нові форми організації праці призвели до значно гнучкішої організації робочого часу. Водночас суспільні зміни, такі як старіння населення, зростаюче розмаїття життєвих траєкторій, різні шляхи працевлаштування та тенденція до скорочення тривалості трудового життя, створюють виклики для держав загального добробуту та систем соціального захисту. Тому не дивно, що однією з головних цілей Європейської стратегії зайнятості [8] є підвищення загального рівня зайнятості, зокрема, жінок і працівників старшого віку. Однак для того, щоб працівники могли працювати і продовжувати працювати, важливо досягти оптимального співвідношення між робочим і неробочим часом шляхом адаптації тривалості та організації робочого часу.

Саме з огляду на це, в рамках Європейського стовпа соціальних прав (це базова основа для управління працевлаштуванням і соціальними показниками держав-членів ЄС з метою зближення соціальних стандартів), Європейська Комісія започаткувала Ініціативу з підтримки балансу між роботою та особистим життям для працюючих батьків та осіб, які здійснюють догляд за дітьми [2]. Ініціатива спрямована на те, щоб допомогти батькам та особам, які здійснюють догляд за дітьми, краще поєднувати роботу та сімейне

життя, а також сприяти справедливому розподілу обов'язків з догляду за дітьми між жінками та чоловіками. Він включає законодавчу пропозицію щодо модернізації правової бази ЄС у сфері відпусток за сімейними обставинами та гнучкого робочого графіку.

Аналіз даних EWCS [3] підтверджує, що гендерний розрив у тижневому робочому часі залишається значним: чоловіки в ЄС працюють в середньому 39,2 години, а жінки – 32,7 години. Гендерний розрив в оплачуваному робочому часі є найбільшим у західній частині континентальної Європи, Ірландії та Великобританії. Переважна більшість респондентів шостого EWCS, незалежно від статі та статусу зайнятості, заявили, що їхній робочий час «добре» або «дуже добре» поєднується з їхніми особистими зобов'язаннями. Однак чоловіки, схоже, менш задоволені своїм балансом між роботою та особистим життям, ніж жінки. Це може бути пов'язано з тим, що чоловіки мають довший робочий день, а отже, їм відносно складніше пристосувати робочий час до сімейного життя або інших соціальних зобов'язань. Водночас припускається, що багато жінок обрали професії, сектори та робочий час, які дозволяють легше поєднувати роботу з сімейними обов'язками. Тривалість робочого часу негативно впливає на рівень балансу між роботою та особистим життям: як чоловіки, так і жінки зазначали, що довгий робочий день зменшує їхню можливість поєднувати роботу та інші соціальні зобов'язання.

Організація робочого часу, що передбачає фіксований і регулярний графік роботи, хороші умови праці, високу передбачуваність робочого часу, можливість взяти відгул та/або автономію в роботі, підвищує ймовірність досягнення збалансованості між роботою та особистим життям. Негативний вплив роботи на баланс між роботою та особистим життям, як правило, концентрується на ранній стадії батьківства, коли респонденти мають дітей молодшого дошкільного віку. Хоча цей період збігається зі скороченням робочого часу працюючих матерів і збільшенням робочого часу працюючих батьків, представники обох статей віддають перевагу скороченому робочому дню на етапі виховання дітей. Однак в цілому більшість людей задоволені своїм нинішнім робочим часом, більшість з 42%, які висловили бажання змінити свій робочий час, кажуть, що хотіли б скоротити свій робочий час. Вподобання щодо тривалості робочого часу не дуже різняться між статтями: дещо більша частка чоловіків висловилася за скорочення робочого часу, тоді як дещо більша частка жінок хотіла б збільшити робочий час [4].

Хоча між чоловіками та жінками немає відмінностей щодо необхідності працювати у вільний час, щоб задовольнити робочі потреби, жінки частіше, ніж чоловіки, повідомляють, що їхня

робота заважає їм приділяти бажаний час сім'ї. Зокрема, і чоловіки, і жінки, які працюють у сфері освіти, а також самозайняті особи частіше повідомляють про те, що вони працюють у вільний час.

Що стосується зв'язку між робочим часом та здоров'ям і благополуччям, то результати показують, що можливість контролювати робочий час, а також фіксований або регулярний робочий час позитивно впливають на благополуччя працівників. Незадоволеність умовами праці, нетиповий графік роботи, довгий робочий день, висока інтенсивність праці та робота у вільний час, як виявилося, шкодять хорошему балансу між роботою та особистим життям. На стійкість роботи, яка вимірюється здатністю працювати до 60 років або пізніше, негативно впливає низка факторів, таких як низька задоволеність умовами праці, схильність до фізичних ризиків, поганий баланс між роботою та особистим життям і нетиповий графік роботи (позмінна робота, робота в нічний час або у вихідні). І навпаки, на стійкість роботи можуть позитивно вплинути зміни в режимах робочого часу, що доступні працівникам, які спрямовані на підвищення гнучкості, дружньої до працівників, або спеціально розроблені для працівників, які мають обов'язки по догляду за хворими.

На основі матеріалу Єврофонду та аналізу дослідження вчених, зокрема, іноземних, спробуємо сформулювати основні аспекти щодо розбудови політики робочого часу:

1) політика робочого часу повинна враховувати перспективу життєвого циклу. Потреби та уподобання людей щодо робочого часу змінюються впродовж життя.

2) Політика робочого часу повинна визнавати ці зміни протягом життя і надавати більше підтримки та/або гнучкості в ті періоди, коли напруженість балансу між роботою та особистим життям є найвищою.

3) Політика повинна продовжувати сприяти більш рівному розподілу оплачуваної та неоплачуваної роботи між чоловіками та жінками. Гендерний розрив у тижневій тривалості робочого часу віддзеркалюється у відмінностях у часі, витраченому на неоплачувану роботу та обов'язки по догляду за дитиною. Більш активне залучення чоловіків, зокрема батьків, у домашню сферу можна було б заохотити за допомогою кращих стимулів для чоловіків брати відпустку у зв'язку з сімейними обставинами або отримувати компенсацію за скорочений робочий час під час батьківства.

4) Політика повинна бути трансформаційною. Політичні ініціативи, такі як нещодавня ініціатива Європейської Комісії, яка містить пропозиції щодо модернізації законодавчої бази про відпустки у зв'язку з сімейними обставинами та гнучкий графік роботи, відповідають потребам, висловленим чоловіками (зокрема, бажанням

працювати менше годин під час батьківства). Тому вони мають великий потенціал бути добре сприйнятими і, ймовірно, матимуть трансформаційний характер, сприяючи більш рівному розподілу оплачуваної та неоплачуваної праці між чоловіками та жінками. Універсальні та індивідуальні права повинні доповнюватися колективними угодами на рівні сектору, галузі або компанії. Регулювання максимальної тривалості робочого часу, періодів відпочинку, відпусток, відпусток за сімейними обставинами та захисту під час нетипової роботи має враховувати специфіку сектору або галузі діяльності, водночас підтримуючи адаптацію робочого часу до мінливих потреб та уподобань людей на різних життєвих етапах.

5) Політика робочого часу повинна враховувати фактори, що негативно впливають на сталість роботи. Міцне здоров'я, задоволеність умовами праці та гнучкий баланс між роботою та особистим життям є сильними предикторами бажання і здатності залишатися на роботі довше. Тому політика повинна заохочувати такі моделі робочого часу, які запобігають негативному впливу на здоров'я та добробут працівників, наприклад, шляхом обмеження тривалості робочого часу протягом тривалого періоду часу. Вона повинна сприяти більшій автономії у виборі роботи та робочого часу, а також сприяти кращому балансу між роботою та особистим життям. Необхідно виявляти і поширювати приклади належної практики. Відмінності між кластерами країн, розглянутими в цьому звіті, вказують на те, що політикам слід шукати приклади для наслідування в тих кластерах, які демонструють кращі результати в плані досягнення належного балансу між роботою та особистим життям і більшої сталості роботи.

Робочий час є предметом дослідження Єврофонду з моменту його заснування у 1975 році. Ця тема є постійно актуальною, оскільки характер роботи, її зміст, умови, в яких вона виконується, і сам ринок праці постійно змінюються. Хоча дослідження показали, що за останні кілька десятиліть в Європі робота стала менш фізично складною, немає сумнівів, що інтелектуальні вимоги до неї зросли. Технологічний розвиток дедалі більше розмиває відмінності між об'єктивною та суб'єктивною працею, а також між професійною та приватною чи сімейною сферою. Нові методи виробництва, а також нові форми організації праці призвели до розвитку набагато гнучкішої організації робочого часу. Стандартизована організація праці та режим робочого часу поступово поступилися місцем більш складним і диверсифікованим структурам. Посилення конкуренції вимагало від організацій реструктуризації та адаптації робочого часу відповідно до нових потреб і вимог. Як наслідок, були розроблені та впроваджені нові форми організації робочого часу, такі як гнуч-

кий графік. Ці нові форми організації робочого часу дають працівникам певну свободу регулювати свій робочий час у певних межах і сприяють автономії робочого часу. Тому контроль робочого часу в багатьох випадках замінено моніторингом продуктивності. Від людей вимагають досягнення певних цілей і виконання певних завдань, незалежно від того, скільки часу для цього потрібно і ефективно витрачено.

Інші суспільні зміни, які мають відношення до поточних дебатів про робочий час, є такими:

- старіння населення;
- різноманітність життєвих траєкторій;
- нерівномірність зайнятості;
- загальна тенденція до скорочення тривалості

трудового життя.

Всі ці зміни створили виклики для соціальної держави та систем соціального захисту. Тому не дивно, що однією з головних цілей Європейської стратегії зайнятості з початку цього століття було підвищення загального рівня зайнятості в Європейському Союзі [5]. Досягнення цієї мети критично залежить від подальшої інтеграції жінок у сферу зайнятості загалом і повної зайнятості зокрема, а також від підвищення рівня зайнятості працівників старшого віку. Деякі з найважливіших політичних інструментів, спрямованих на підвищення рівня зайнятості, зосереджені на розширенні можливостей як для жінок, так і для чоловіків поєднувати роботу з іншими зобов'язаннями впродовж життя: наприклад, шляхом запровадження гнучких систем оплачуваних відпусток по догляду за дитиною, реверсивних варіантів робочого часу (наприклад, перехід від неповного до повного робочого дня) та права на відпустку для навчання. Ці політичні підходи можуть сприяти досягненню такого розподілу часу і доходів протягом життя, який сприятиме підвищенню загального рівня зайнятості. Це, в свою чергу, підтримує довгострокову стійкість роботи та фінансову стабільність систем соціального захисту. Саме з огляду на це, в рамках Європейського стовпа соціальних прав, Європейська Комісія у квітні 2017 року започаткувала Ініціативу з підтримки балансу між роботою та особистим життям для працюючих батьків та осіб, які здійснюють догляд за дітьми. Основна мета ініціативи полягає в тому, щоб дати можливість батькам та особам, які здійснюють догляд за дітьми, досягти кращого балансу між роботою та сімейним життям, а також сприяти більш рівномірному розподілу обов'язків по догляду за дітьми між жінками та чоловіками. Ініціатива включає законодавчу пропозицію щодо модернізації правової бази ЄС у сфері відпусток за сімейними обставинами та гнучких графіків роботи [2].

Іншою поширеною політичною відповіддю на виклик підвищення рівня зайнятості стало заохочення відтермінування виходу на пенсію не лише

за допомогою фінансових стимулів, а й шляхом запровадження превентивних заходів, таких як навчання впродовж життя та адаптація умов праці й робочого часу наприкінці кар'єри (наприклад, прогресивний вихід на пенсію). За останні півстоліття в сучасній економіці відбулося не лише скорочення тривалості робочого часу, але й помітна тенденція до диверсифікації та індивідуалізації моделей робочого часу. Незважаючи на ці загальні тенденції, в Європі існують значні відмінності в організації праці, тривалості та розподілі робочого часу, масштабах нетипової роботи та можливостях балансу між роботою та особистим життям.

На жаль, ми маємо констатувати про відсутність належного моніторингу порушених питань в Україні. Якщо проаналізувати главу IV Кодексу законів про працю України «Робочий час» [7], то зміни за останні 30 років вносилися опосередковані. Не здійснюється жодних системних заходів щодо розробки та впровадження та залучення інвестиційного ресурсу.

Період дії правового режиму воєнного стану діє вже понад два роки, трудовий потенціал країни слабшає з об'єктивних причин, тому тема впровадження розумної політики робочого часу має неабияке значення для нашої держави. Саме з цих міркувань досвід Європейського Союзу є для нас цінним та життєво необхідним.

Цікавими є рекомендації Єврофонду [6] щодо політики робочого часу, яка має враховувати перспективу життєвого циклу. Різниця між бажаним і фактичним робочим часом є найбільшою на етапі виховання дітей і наприкінці трудового життя. Водночас відсутність балансу між роботою та особистим життям у ці два періоди є найбільш вираженою. Це наочно демонструє, що потреби працівників змінюються впродовж їхнього життя і що наявних у них інструментів для досягнення належного балансу між оплачуваною роботою та особистими і сімейними обов'язками не завжди достатньо. Наприклад, батьки з дітьми дошкільного віку частіше повідомляють про поганий баланс між роботою та особистим життям, про брак часу для сім'ї та про те, що їхні сімейні обов'язки негативно впливають на їхню роботу.

Політика щодо робочого часу повинна враховувати цю різницю в потребах протягом життя людини і надавати більше підтримки та/або гнучкості в ті періоди, коли напруженість у балансі між роботою та особистим життям є найвищою.

Висновки. Таким чином, політика повинна сприяти більш рівномірному гендерному розподілу оплачуваної та неоплачуваної праці (домашньої та доглядової діяльності). Більш активному залученню чоловіків, зокрема батьків, у домашню сферу можна було б сприяти шляхом створення кращих стимулів для чоловіків брати відпустки у зв'язку з сімейними обставинами або отримувати

ти компенсацію за скорочений робочий час під час батьківства.

Правове регулювання робочого часу в Україні постійно потребує адаптації до нових викликів і змін на ринку праці. Впровадження гнучких форм організації робочого часу, вдосконалення норм щодо дистанційної та надомної роботи, а також забезпечення ефективного контролю за дотриманням трудового законодавства є ключовими напрямками подальшого розвитку правової бази у сфері праці. Це сприятиме не лише захисту прав працівників, але й підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності українських підприємств. У цьому контексті необхідно досліджувати європейський досвід моніторингу робочого часу та напрацювань щодо збереження трудового потенціалу країни.

Література

1. Eurofound. Working time patterns for sustainable work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/working-time-patterns-sustainable-work#>

2. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: An initiative to support work-life balance for working parents and carers, COM(2017) 252 final, Brussels, 2017.

3. Eurofound and ILO. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017.

4. Golden, L. Irregular work scheduling and its consequences, Economic Policy Institute Briefing Paper 394, Economic Policy Institute, Washington, DC, 2015.

5. Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M. and Saldana-Tejeda, A. The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence, Conditions of Work and Employment Series. 2012. No. 32, ILO, Geneva.

6. Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey: Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016a.

7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08?find=1&text=%D0%BD%D0%B5%D1%84%D1%96%D0%BA#n1571>

8. European Employment Strategy. European Commission : official web-site. 2019. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101>