

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/ln.2023.21.42>

Ткаченко В.С.

кандидат юридичних наук

ІНСТИТУЦІЙНА КОНФІГУРАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В ЄС

Вступ. Робочий час може регулюватися на різних інституційних рівнях зі складними взаємозв'язками та посиланнями один на одного. Законодавство може встановлювати загальні стандарти щодо тривалості, графіків та організації роботи, тоді як колективні договори на рівні галузі або компанії можуть їх конкретизувати. Нижчі рівні регулювання можуть скасовувати стандарти робочого часу вищих рівнів, тоді як індивідуальні переговори або домовленості можуть призвести до додаткових тонких коригувань. Для повного розуміння регулювання робочого часу в державах-членах ЄС важливо розрізнити різні інституційні рівні, які беруть участь у визначенні стандартів робочого часу в кожній країні.

Мета. Аналізуючи нормативно-правову базу ЄС, охарактеризувати загальну інституційну конфігурацію регулювання робочого часу в ЄС.

Виклад основного матеріалу. Робочий час є одним з найважливіших аспектів праці та зайнятості, на який інституції ЄС впливають з метою покращення умов зайнятості та праці, а також охорони здоров'я та безпеки працівників.

Стандарти робочого часу в ЄС визначаються двома основоположними правовими документами: Хартією основних прав та Директивою про робочий час. Хартія основних прав Європейського Союзу, яка була проголошена у 2000 році, стала юридично обов'язковою з набуттям чинності Лісабонського договору 1 грудня 2009 року. Пункти 1 і 2 статті 31 (Рада Європейського Союзу, 2012) встановлюють, що кожен працівник має право на умови праці, що відповідають

його здоров'ю, безпеці та гідності; кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний і щотижневий відпочинок та на щорічну оплачувану відпустку [1].

Для захисту здоров'я та безпеки працівників Директива про робочий час 2003/88/ЄС (Рада Європейського Союзу, 2003) [2] встановлює «мінімальні» стандарти робочого часу, що застосовуються на всій території ЄС. Директива гарантує, що працівники не повинні працювати понаднормово і мають право на достатній відпочинок та відпустку. За невеликим винятком, директива застосовується до всіх секторів діяльності (державного і приватного) і до всіх працівників (а не лише до найманих працівників). Незважаючи на спроби переглянути Директиву про робочий час у 2011 і 2012 роках, згоди не було досягнуто, і переговори були призупинені після більш ніж року переговорів.

Стаття 15 Директиви встановлює, що держави-члени мають право застосовувати або запроваджувати закони, підзаконні акти чи адміністративні положення, які є більш сприятливими для захисту здоров'я та безпеки працівників. У цій же статті йдеться про те, що держави-члени мають право сприяти або дозволяти застосування колективних договорів, які є більш сприятливими для захисту здоров'я та безпеки працівників. Стаття 18 конкретно визначає, від яких аспектів директиви можна відступати у колективних договорах. Максимальний тижневий робочий час, однак, виключається. Цей аспект директиви певним чином впливає на те, як встановлюються стандарти робочого часу в державах-членах ЄС, що все

ще значною мірою залежить від колективних переговорів у більшості країн [2].

Відступи від Директиви про робочий час можуть бути зроблені за допомогою колективних договорів або угод, укладених між двома сторонами галузі на національному або регіональному рівні, або, відповідно до встановлених ними правил, за допомогою колективних договорів або угод, укладених між двома сторонами галузі на більш низькому рівні. Держави-члени, в яких не існує законодавчої системи, що забезпечує укладення колективних договорів або угод, укладених між двома сторонами промисловості на національному або регіональному рівні, з питань, охоплених цією Директивою, або ті держави-члени, в яких існує спеціальна законодавча база для цієї мети і в її межах, можуть, відповідно до національного законодавства та/або практики, дозволити відступи від статей 3, 4, 5, 8 і 16 шляхом укладення колективних договорів або угод, укладених між двома сторонами промисловості на відповідному колективному рівні. Відступи, передбачені в першому та другому підпунктах, дозволяються за умови, що відповідним працівникам надаються еквівалентні компенсуючі періоди відпочинку або, у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин надання таких періодів є неможливим, відповідним працівникам надається належний захист.

Держави-члени можуть встановлювати правила:

а) щодо застосування цієї статті двома сторонами промисловості;

б) щодо поширення положень колективних договорів або угод, укладених відповідно до цієї статті, на інших працівників відповідно до національного законодавства та/або практики.

Доречно акцентувати увагу на національних режимах встановлення тривалості робочого часу, зокрема, проаналізувати інституційні рівні. Для характеристики інституційних конфігурацій у державах-членах ЄС важливо враховувати чотири різні інституційні рівні:

- 1) державне та статутне законодавство;
- 2) колективні договори на галузевому рівні;
- 3) переговори на рівні компанії;
- 4) індивідуальні переговори, угоди або домовленості між роботодавцем і працівником.

Індивідуальний рівень включає ситуації, в яких умови робочого часу визначаються і пропонуються роботодавцем в односторонньому порядку в трудовому договорі, а працівник мовчазно погоджується з ними під час підписання договору.

Держави-члени можна класифікувати і згрупувати відповідно до відносної важливості різних інституційних рівнів у визначенні стандартів робочого часу. Важливість кожного рівня розуміється як відносна важливість кожного рівня щодо загального результату, тобто визначення «нормальної тривалості робочого часу» і «фактичної» або «звичайної» тривалості робочого часу.

Так званий «найважливіший інституційний рівень» означає рівень, на якому в основному визначаються правила. Вони не тільки охоплюють і впливають на більшість працівників, але й є вирішальними у визначенні фактичних стандартів робочого часу. Таким чином, вони виконують функцію законодавця стандартів робочого часу. У цьому документі термін «працівник» стосується тих працівників, які не можуть самостійно визначати свій робочий час, таких як керівники або інші особи з автономними повноваженнями щодо прийняття рішень», «сімейні працівники» або «працівники, які виконують релігійні обряди» [3].

У свою чергу «інші відповідні інституційні рівні» доповнюють домінуючий рівень щодо конкретних аспектів, які не охоплені домінуючим рівнем або можуть відрізнятися від нього, як з точки зору тривалості роботи, так і з точки зору організації робочого часу. Значна частка працівників охоплена угодами, досягнутими на цих рівнях. Однак ця класифікація представляє спрощену картину інституційних конфігурацій у державах-членах і може не враховувати всіх нюансів, що існують у різних країнах. Дійсно, «інші від-

повідні інституційні рівні» не є однаково важливими для різних країн. Наприклад, угоди на рівні компаній можуть не охоплювати таку ж кількість працівників у Португалії та Швеції, як у Данії чи Німеччині. Однак цей аналіз корисний для розуміння розмаїття системних зв'язків між різними інституційними суб'єктами та механізмами щодо конфігурації робочого часу. Більше того, він фіксує нюанси та незначні відмінності між групами країн, що має доповнити інші існуючі рамкові підходи.

Режими встановлення тривалості робочого часу країни було згруповано за чотирма різними режимами встановлення тривалості робочого часу, які описують та узагальнюють відносини між різними інституційними суб'єктами та механізмами щодо конфігурації робочого часу. Проаналізуємо їх для правильного розуміння.

Тож, виділяємо чотири режими встановлення тривалості робочого часу.

1) Чисто мандатний режим встановлення тривалості робочого часу. Автономні колективні переговори з питань робочого часу є нечастими, а колективні угоди, що стосуються тривалості або організації робочого часу, – рідкісними. Держава відіграє домінуючу роль у регулюванні норм робочого часу, оскільки законодавство охоплює більшість працівників.

2) Регульований режим нормування робочого часу. Держава знову відіграє домінуючу роль у регулюванні норм робочого часу. Однак ці норми часто коригуються шляхом колективних переговорів на декількох рівнях. Ці коригування доповнюють нормативну базу, передбачену законодавством (наприклад, щодо організації праці), та/або передбачають положення, які, як правило, є більш сприятливими для працівників, ніж встановлені законодавством норми. Коригування може відбуватися на галузевому, корпоративному або індивідуальному рівнях.

3) Переговорний режим встановлення робочого часу. Норми в основному встановлюються колективними договорами, як пра-

вило, на галузевому рівні. Такі угоди можуть доповнюватися переговорами на рівні компанії щодо організації робочого часу. Нормативне законодавство визначає правові рамки регулювання робочого часу на нижчих рівнях. Іншими словами, в цьому режимі стандарти робочого часу, включаючи тривалість і організацію, як правило, є результатом переговорних процедур між представниками роботодавців і працівників.

4) Режим одностороннього встановлення робочого часу. Нормативне законодавство майже не відіграє ролі у визначенні стандартів робочого часу, а існуючі структури переговорів є дуже децентралізованими. Умови тривалості та організації робочого часу, як правило, прописуються в індивідуальних трудових договорах і, як правило, відображають умови, визначені та запропоновані роботодавцями.

Вражає те, що країни майже всі відрізняються одна від одної, демонструючи дуже різноманітну панораму в ЄС. Однак агрегація країн за режимом встановлення тривалості робочого часу видається важливою.

Висновки. Чисто мандатний режим встановлення тривалості робочого часу у восьми країнах-членах ЄС (Болгарія, Естонія, Латвія, Литва, Угорщина, Польща, Румунія та Словенія), які входять до складу, норми тривалості робочого часу визначаються майже виключно законодавством. Трудове законодавство не лише регулює стандартну тривалість робочого часу (зазвичай 8 годин на день та/або 40 годин на тиждень) та організацію праці, але й включає спеціальні правила для конкретних робочих місць або категорій працівників на основі характеристик роботи. В Угорщині, наприклад, тривалість робочого часу встановлена законом на рівні 6 годин на день для працівників, які працюють у шкідливих умовах (високий рівень шуму, високі температури, вібрації тощо) [4].

Регульований режим нормування робочого часу у Хорватії, Франції, Греції, Португалії та Словаччині, тобто законодавство є найважливішим інституційним рівнем у визначенні

стандартів робочого часу, хоча коригування може відбуватися через колективні договори на різних рівнях. Ці коригування або доповнюють нормативну базу законодавства, або відступають від існуючого законодавства, забезпечуючи більш сприятливі умови для працівників (відступ на користь). Цей тип режиму називається «скоригований мандат». Коригування можуть визначатися на різних рівнях переговорів, але зазвичай вони відбуваються шляхом колективних переговорів, що проводяться на рівні галузі та/або компанії. У Хорватії загальні правила щодо робочого часу викладені в Законі про працю. Він також містить положення (стаття 9) про те, що роботодавці та представники працівників можуть домовлятися про більш сприятливі умови для працівників. Таким чином, колективні договори зазвичай містять положення, які відрізняються від тих, що викладені в Законі про працю. Колективні переговори в Хорватії здебільшого проводяться на національному/міжгалузевому рівні або на рівні компанії, особливо у великих компаніях. Колективні переговори між кількома роботодавцями на галузевому рівні не такі поширені, а індивідуальні переговори є радше винятком, ніж правилом. У Греції, Франції, Португалії та Словаччині стандарти робочого часу (зокрема, максимальна тривалість робочого часу) встановлюються законом. На галузевому та корпоративному рівнях ведуться переговори щодо організації робочого часу та узгоджуються більш сприятливі умови для працівників. Наприклад, у Греції Національна генеральна колективна угода 1984 року, яка була ратифікована законом, встановила максимальну дозволена законом тривалість робочого часу в 40 годин на тиждень без зменшення заробітної плати працівників. Той самий закон також дозволяв узгоджувати меншу тривалість робочого часу в колективних договорах на галузевому або корпоративному рівні. У Португалії ієрархічний зв'язок чіткіший: галузеві колективні договори визначають більш сприятливі правила, ніж ті, що встановлені зако-

ном, включаючи адаптивність робочого часу і можливість концентрованих графіків, які потім можуть бути додатково конкретизовані на рівні компанії [7].

Переговорний режим встановлення робочого часу ще в третині країн-членів ЄС законодавство все ще має значення для визначення стандартів робочого часу, але відіграє роль встановлення загальних рамок для подальшого регулювання робочого часу через колективні договори на галузевому або корпоративному рівнях. У цих випадках найбільш домінуючим інституційним рівнем є галузевий рівень, на якому соціальні партнери ведуть переговори та узгоджують визначення стандартів робочого часу в межах чинного законодавства. Ці галузеві угоди можуть доповнюватися угодами на рівні компанії, що охоплюють питання організації робочого часу. Це характерно для скандинавських країн (Данія, Фінляндія, Норвегія та Швеція), де «саморегулювання» через колективні переговори є давньою традицією, яку ретельно оберегають [5].

Прикладом режиму одностороннього встановлення робочого часу є Великобританія, вона унікальна тим, що найважливішим інституційним рівнем регулювання робочого часу є індивідуальний рівень. Згідно з даними Дослідження трудових відносин на робочому місці 2004 року [3], тривалість робочого часу, а також графіки та організація роботи встановлювалися виключно керівництвом на 71% робочих місць. Законодавство майже не відіграє жодної ролі, оскільки встановлена законом 48-годинна тривалість робочого часу на тиждень значно перевищує середню звичайну тривалість робочого тижня. Галузеві та корпоративні переговори щодо тривалості робочого часу відіграють певну роль лише в деяких галузях, таких як промисловість або будівництво. Такі вкрай децентралізовані структури переговорів відображають односторонню модель конфігурації робочого часу. Трудові договори, як правило, містять стандартні умови, запропо-

новані роботодавцем, і фактичні переговори, що відбуваються, швидше за все, обмежені. Репресії проти профспілок під час перебу-

вання Маргарет Тетчер на посаді прем'єр-міністра можуть бути одним з головних пояснень такого результату [6].

Анотація

У статті досліджується структура та механізми правового регулювання робочого часу на рівні Європейського Союзу. Аналізуються основні нормативні акти, директиви та інші правові інструменти, що визначають рамки та принципи регулювання робочого часу в державах-членах ЄС. Основна увага приділяється Директиві 2003/88/ЄС про певні аспекти організації робочого часу, яка є ключовим документом у цій сфері.

Розглядаються складові робочого часу, такі як нормальний робочий час, фактичний робочий час і відпрацьований робочий час. Висвітлюються проблеми гармонізації національних законодавств держав-членів з європейськими стандартами, а також виклики, що виникають у процесі імплементації та дотримання європейських норм на національному рівні. Особлива увага приділяється питанню балансу між гнучкістю, необхідною для роботодавців, та захистом прав працівників, що є одним з основних принципів європейського трудового права.

Стаття також аналізує вплив технологічних змін і нових форм зайнятості на правове регулювання робочого часу. Підкреслюються труднощі, пов'язані з регулюванням понаднормових годин, дистанційної роботи та гнучких графіків. Автор досліджує, як законодавство ЄС реагує на виклики, пов'язані з новими тенденціями на ринку праці, та які заходи вживаються для забезпечення здоров'я і безпеки працівників.

Важливим аспектом статті є аналіз соціального діалогу в контексті правового регулювання робочого часу. Розглядається роль соціальних партнерів – роботодавців, профспілок та держави – у формуванні та впровадженні політики щодо робочого часу. Висвітлюються приклади успішного співробітництва та конфліктів, що виникають у процесі соціального діалогу.

Детально розглядаються режими встановлення тривалості робочого часу, виділено чотири: 1) чисто мандатний; 2) регульований; 3) переговорний; 4) режим одностороннього встановлення робочого часу.

Ключові слова: робочий час, режим робочого часу, Європейський Союз, локальне законодавство, трудові відносини, гідна праця, працівник, роботодавець.

Tkachenko V.S. Institutional configuration of legal regulation of working time in the EU

The article examines the structure and mechanisms of legal regulation of working time at the level of the European Union. The author analyses the main regulations, directives and other legal instruments that define the framework and principles of working time regulation in the EU member states. The main focus is on Directive 2003/88/EC on certain aspects of working time, which is the key document in this area.

The article discusses the components of working time, such as normal working time, actual working time and worked time. The article highlights the problems of harmonisation of national laws of the Member States with European standards, as well as challenges arising in the process of implementation and compliance with European norms at the national level. Particular attention is paid to the issue of balance between the flexibility required by employers and the protection of employees' rights, which is one of the basic principles of European labour law.

The article also analyses the impact of technological changes and new forms of employment on the legal regulation of working time. The difficulties associated with the regulation of overtime, remote work and flexible working are highlighted. The author examines how EU legislation responds to the

challenges posed by new trends in the labour market and what measures are taken to ensure the health and safety of employees.

An important aspect of the article is the analysis of social dialogue in the context of legal regulation of working time. The author examines the role of social partners – employers, trade unions and the state – in the development and implementation of working time policies. Examples of successful cooperation and conflicts arising in the process of social dialogue are highlighted.

The author analyses in detail the regimes of working time establishment, identifying four of them: 1) purely mandatory; 2) regulated; 3) negotiation; 4) unilateral working time establishment.

Key words: working time, working time regime, European Union, local legislation, labour relations, decent work, employee, employer.

Список використаних джерел:

1. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: https://www.researchgate.net/publication/296702317_Working_time_developments_in_the_21st_century_Work_duration_and_its_regulation_in_the_EU
2. Council of the European Union (2003), ‘Council Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time’, Official Journal of the European Union, L299 18/11/2003, pp. 9-19.
3. Kersley, B., Alpin, C., Forth, J., Bryson, A., Bewley, H., Dix, G. and Oxenbridge, S. (2005), Inside the workplace: First findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey, URN05/1057, Department of Trade and Industry, London.
4. Mass, R., Blond-Hanten, C. and Etienne-Robert, F. (2012), Le temps de travail, l’emploi, la formation et l’égalité des genres dans les conventions collectives de travail en 2005 et 2006, CEPS/Instead, Luxembourg.
5. Kristiansen, J. (2015), Europe and the Nordic collective-bargaining model: The complex interaction between Nordic and European labour law, Nordic Council of Ministers, Copenhagen.
6. Marginson, P., Sisson, K. and J. Arrowsmith (2003), ‘Between decentralisation and Europeanisation: Sectoral bargaining in four countries and two sectors’, European Journal of Industrial Relations, Vol. 9, No 2, pp. 163-187.
7. Keune, M. and Galgózi, B. (eds.) (2006), Collective bargaining on working time – recent European experiences, European Trade Union Institute, Brussels.