

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/ln.2024.22.36>

Ткаченко В.С.

кандидат юридичних наук

ЕВОЛЮЦІЯ НОРМАЛЬНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ В ЄС: ДЕЯКІ ПИТАННЯ

Вступ. Питання робочого часу є одним із центральних у сфері трудових відносин, воно розглядається та регулюється низкою конвенцій, директив, статутів, колективних договорів та керівних принципів. Важливість цих положень зумовлена потенційними ризиками, пов'язаними з надмірною тривалістю робочого часу, а також необхідністю захисту здоров'я та безпеки працівників шляхом обмеження робочого часу та надання достатнього часу для відпочинку та відновлення сил, включаючи щоденний та щотижневий відпочинок, а також оплачувану щорічну відпустку. Однак важливо зазначити, що якими б всеосяжними не були ці положення, їх не завжди достатньо для вирішення проблем, що виникають у зв'язку з нещодавніми (кардинальними) змінами на робочому місці. У сучасній інформаційній економіці робота може виконуватися звідусіль і в будь-який час - незалежно від офіційного робочого часу та місця працівника. Це дає роботодавцю більшу гнучкість у розробці схеми роботи, яка повинна адаптуватися і навіть якомога швидше реагувати на непередбачувані події, припущення або економічні обмеження, які стають все менш передбачуваними, щоб залишатися конкурентоспроможними. Глобалізація та взаємодія з міжнародними ринками, які часто знаходяться в різних часових поясах, є ще однією причиною необхідності цілодобової доступності працівників. Як наслідок, можуть з'явитися різноманітні гнучкі форми роботи, які відрізняються від традиційної моделі повного робочого дня «з 9 до 5», такі як гнучкий графік, неповний робочий день, усереднення годин, облік робочого часу тощо, а також «географічна» гнучкість для праців-

ників на робочому місці, наприклад, телеробота або дистанційна робота. Хоча деякі працівники можуть сприймати таку гнучкість як можливість вільніше розпоряджатися своїм робочим часом, інші можуть сприймати її як джерело труднощів, які можуть погіршити умови їхнього життя, оскільки вона розмиває межі між роботою і домом. Як наслідок, стає все важче успішно поєднувати суперечливі вимоги оплачуваної роботи та особистого життя, оскільки розвиток інформаційно-комунікаційних технологій дозволяє працівникам бути в розпорядженні своїх роботодавців далеко за межами їхнього робочого часу. Тому працівникам стає дедалі важче повністю відключитися від роботи - навіть у вільний час - а роботодавцям легше скористатися цим явищем для власної вигоди.

Виклад основного матеріалу. Очевидним є те, що протягом десятиліть, ЄС розробляв і впроваджував нормативні акти, спрямовані на регулювання робочого часу з метою забезпечення безпеки, здоров'я та добробуту працівників, а також підтримки балансу між роботою і особистим життям. Саме тому, на підставі наукового аналізу порушеного питання, ми маємо констатувати факт еволюції звичайного робочого часу. Детально аргументуємо нашу тезу.

Передусім необхідно зазначити, враховуючи історичний контекст порушеної теми, що історично, питання регулювання робочого часу почало набувати актуальності у зв'язку з промисловою революцією, коли робітники стикалися з надмірними робочими навантаженнями і відсутністю адекватного захисту. Зусиллями профспілок та соціальних активістів у ХХ столітті вдалося досягти значних

покращень у цій сфері. На початку ХХ століття в багатьох європейських країнах почали з'являтися закони, що обмежували тривалість робочого дня і тижня.

Так, нормальна тривалість робочого часу на тиждень відповідає часу, який працівники повинні витратити на роботу відповідно до законодавства та/або угоди (угод), досягнутої шляхом колективних переговорів (галузеві угоди), переговорів на рівні компанії (угоди на рівні підприємства, установи або заводу) або індивідуальних переговорів між роботодавцем і працівником.

Звичайний робочий час означає кількість годин, які зазвичай відпрацьовуються на тиждень на основній роботі.

Під нормальним робочим часом зазвичай розуміють максимальну тривалість робочого часу, яку мають відпрацювати працівники, зайняті повний робочий день. З цієї причини важливо розглянути звичайну тривалість робочого часу працівників, зайнятих повний робочий день, тобто осіб, які працюють на державного або приватного роботодавця і отримують винагороду за свою працю та працюють повний робочий день [1].

Якщо говорити про динаміку середньої звичайної тижневої тривалості робочого часу для працівників з повною зайнятістю в ЄС між 2002 і 2014 роками. То середня звичайна тривалість робочого тижня була відносно стабільною і становила від 40,3 до 40,5 годин протягом цих 12 років. Однак, в той час як середня тривалість звичайного тижневого робочого часу в ЄС15 дещо зросла з 40 годин у 2002 і 2003 роках до 40,2-40,3 години, в ЄС13 вона зменшилася з 41,5 години у 2002 році до рівня нижче 41 години після 2010 року. Це свідчить про процес зближення середньої звичайної тривалості робочого часу в ЄС до середнього показника по ЄС, який, схоже, зупинився у 2011 році [1].

Середня звичайна тривалість робочого часу є набагато довшою в односторонньому та чистому мандатному режимах, ніж у скоригованому мандатному або переговорному

режимах. В односторонньому режимі середня нормальна тривалість робочого часу зменшилася з понад 43,2 години у 2002 році до 42,2 години у 2009 році, а з 2012 року знову зросла до 42,4 години у 2014 році. Середньомісячна тривалість робочого часу також зменшилася в режимах з чистим мандатом (усі країни ЄС) з 41,5 години у 2002 році до 40,9 години у 2014 році. Однак середня звичайна тривалість робочого часу зросла в скоригованих режимах з 39,1 години у 2002 році до близько 40 годин з 2007 року. У режимах з переговорним встановленням тривалості робочого часу вона зросла з 38,6 години у 2003 році до 39,2 години у 2006 році та до 39,1 38,9 години з 2007 року. [1]

Так, еволюція звичайної тривалості робочого часу в державах-членах ЄС, які зареєстрували зміни в період з 2002 по 2014 рік на 30 хвилин або більше в середньотижневій звичайній тривалості робочого часу для працівників, зайнятих повний робочий день. Серед 15 країн ЄС Франція та Португалія зареєстрували збільшення на 1,4 та 1,5 години відповідно, з 37,7 до 39,1 години у Франції та з 40,2 до 41,7 години в Португалії. Середньотижнева нормальна тривалість робочого часу в Ірландії також зросла з 2010 року, з мінімальної за досліджуваний період 38,3 години у 2009 році до 39 годин у 2014 році. В Австрії та Великій Британії, однак, спостерігається значне стійке скорочення: Австрія з майже 43 годин у 2004 році до 41,5 годин у 2014 році, а Великобританія з 43,2 годин у 2002 році до 42,4 годин у 2014 році [1].

Однак більшість країн ЄС демонструють тенденцію до зниження в період між 2002 і 2012 роками. Найпомітніший випадок - Латвія, де середня звичайна тривалість робочого тижня скоротилася з майже 44 годин у 2002 році до майже 40 годин у 2014 році. Ця тенденція, як видається, тісно пов'язана з прийняттям Директиви ЄС про робочий час [5]. У багатьох країнах-членах ЄС13 середня звичайна тривалість робочого тижня скоротилася з більш ніж 41,5 години на тиждень до 41

години або нижче. Кіпр і Словаччина є двома єдиними винятками: на Кіпрі середня звичайна тривалість робочого тижня зросла з 40 годин у 2002 році до 41,5 годин у 2014 році, а в Словаччині - з 40,5 годин у 2003 році до 41,0 годин у 2014 році [2].

Загальні цифри також приховують важливі відмінності в тривалості робочого часу чоловіків і жінок. В середньому в ЄС чоловіки зазвичай працюють більше годин, ніж жінки. Ця різниця, яка досягла свого найвищого піку в 2,1 години в 2005 році, повільно скоротилася до 1,7 години в 2014 році, головним чином тому, що жінки в середньому працювали більше годин, ніж раніше. У Великій Британії - з її одностороннім режимом встановлення робочого часу - розрив набагато більший, ніж в інших режимах: звичайна тижнева тривалість робочого часу для чоловіків була на 3,2 години довшою, ніж для жінок у 2014 році. Найменший розрив спостерігається в режимі переговорів щодо встановлення робочого часу: в середньому чоловіки в країнах-членах ЄС13 з режимом переговорів працюють на 0,9 години більше на тиждень, ніж жінки [2].

Треба говорити, що чисто мандатний режим демонструє більше стиснення між середньою звичайною тривалістю робочого часу чоловіків і жінок, які працюють на посадах менеджерів і канцелярських службовців. Але, незважаючи на найменший розрив між загальною кількістю чоловіків і жінок, чоловіки і жінки-менеджери в переговорному режимі демонструють більшу тривалість звичайного тижневого робочого часу, яка, хоча і не є такою високою, як у скоригованому мандатному або односторонньому режимах, але значно перевищує середні показники для чоловіків і жінок.

Цікавим є той факт, що звичайна тижнева тривалість робочого часу в середньому є коротшою в країнах з режимом робочого часу, де колективні угоди, особливо галузеві, відіграють важливу роль. У банківському секторі та роздрібній торгівлі звичайна тижнева тривалість робочого часу в середньому ще

менша в тих країнах, де угоди на рівні компанії відіграють найважливішу роль. Великобританія, де робочий час, як правило, визначається індивідуально, завжди входить до числа країн з найбільшою середньою тривалістю робочого тижня.

Середня звичайна тривалість робочого тижня, як правило, коротша в країнах (або секторах) з договірними режимами. Іншими словами, звичайна тижнева тривалість робочого часу, як правило, коротша там, де стандарти робочого часу переважно визначаються колективними договорами. Це означає, що колективні переговори щодо стандартів робочого часу, зокрема щодо тривалості робочого часу, можуть мати своєрідний «амортизуючий» ефект на фактично відпрацьований працівниками робочий час, зменшуючи середню нормальну тривалість робочого часу. Якщо це так, то різниця між нормальною тривалістю робочого часу, колективно узгодженою на рівні галузі або компанії, і нормальною тривалістю робочого часу, про яку повідомляють працівники, має бути меншою в країнах та/або галузях з переговорним режимом встановлення тривалості робочого часу, ніж в інших країнах.

У контексті нашого дослідження необхідно висвітлити питання ненормованого робочого часу.

Так, у більшості випадків середня звичайна тривалість робочого часу на тиждень (зафіксована статистикою) відрізняється від колективно узгодженої тривалості робочого часу. Беручи за основу концепцію дрейфу заробітної плати - тенденцію до зростання середнього рівня фактично виплачуваної заробітної плати понад ставки заробітної плати, узгоджені соціальними партнерами на національному або галузевому рівні, - різницю між звичайною тривалістю робочого часу та узгодженою тривалістю робочого часу можна визначити як дрейф робочого часу.

Оскільки Єврофонд [3] збирає дані про середню узгоджену нормальну тривалість робочого часу з 1999 року, можна розрахувати

різницю між фактичною тривалістю робочого часу та узгодженою нормальною тривалістю робочого часу для кожної країни-члена ЄС. У цьому випадку тиждень, для якого розраховується відхилення робочого часу, не є важливим, і тому краще використовувати змінну нормальної тривалості робочого часу.

Але що означає ця різниця і як її можна інтерпретувати? Дрейф робочого часу [4] вказує на ступінь відхилення між годинами, які працівники зазвичай працюють, і годинами, які вони повинні витратити на роботу згідно з угодою (угодами), досягнутими шляхом колективних переговорів (угоди на рівні галузі), переговорів на рівні компанії (угоди на рівні підприємства, установи або заводу) або індивідуальних переговорів між роботодавцем і працівником. Це відхилення можна частково інтерпретувати як «надурочний» або «додатковий час» у тому сенсі, що чим більше відхилення робочого часу, тим більше надурочного або додаткового часу було відпрацьовано. Однак інші аспекти, такі як перерви та час на дорогу, також можуть відігравати певну роль у цій різниці, оскільки вони можуть бути зараховані або не зараховані як робочий час.

У Великій Британії спостерігається найбільше відхилення (5,1 години), тобто звичайний тижневий робочий час, як правило, набагато довший за той, що узгоджений між роботодавцями та працівниками. Це може свідчити про те, що коли робочий час обговорюється або узгоджується між працівниками та роботодавцями на індивідуальному рівні:

- надурочні роботи, як правило, значно більші;
- рівень дотримання узгодженої нормальної тривалості робочого часу, як правило, нижчий, ніж у країнах, де переговори на рівні галузі або компанії відіграють набагато важливішу роль.

Дрейф робочого часу значно відрізняється в різних країнах і, схоже, не пов'язаний з режимами встановлення робочого часу. Водночас, у державах-членах з переговорним режимом тривалість робочого часу має тенденцію до більшого скорочення, ніж у краї-

нах з регульованим встановленим режимом, де переговори відіграють лише додаткову роль порівняно з положеннями законодавчих актів. У першому випадку цей дрейф варіюється від 0,8 години (Данія і Люксембург) до 2,8 години в Німеччині. У другому - від - 0,1 години в Ірландії (тобто в середньому працівники працюють менше годин, ніж встановлено нормальним робочим тижнем - 39 годин) до 3,2 години в Австрії, 3,3 години в Чеській Республіці та 3,6 години у Франції [6]. Це, здається, підтверджує ідею про те, що звичайний робочий час, як правило, є коротшим у режимах робочого часу, встановлених шляхом переговорів. Це також означає

- відносно коротші надурочні години, ніж в інших режимах;
- переговорний режим має відносно вищий ступінь відповідності стандартному нормальному робочому часу, принаймні з точки зору тривалості робочого часу.

В односторонньому режимі цей зсув зменшився, хоча і залишився найбільшим у 2014 році. За переговорного режиму, який є найкоротшим, різниця в тривалості робочого часу дещо зросла між 2002 і 2007 роками, а потім стабілізувалася на рівні близько 2 годин. У скоригованому мандатному режимі спостерігалось збільшення протягом періоду до 2011 року, а потім повільне зменшення з 2013 року. Це пояснюється насамперед тим, що дрейф робочого часу зменшувався в більшості країн з таким режимом, за винятком Греції, Португалії та Словаччини.

Незважаючи на свою відносну стабільність, режими встановлення тривалості робочого часу є досить динамічними механізмами в тому сенсі, що існує кілька факторів, які впливають на норми робочого часу та змінюють їх. Взаємовідносини між численними суб'єктами на різних інституційних рівнях є настільки ж визначальними, як і політико-економічні зміни та соціоструктурні зрушення. Отже, норми робочого часу не є статичними, а навпаки, можуть змінюватися, щоб відповідати різним політичним, економічним і соціальним викликам майбутнього, як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі.

Висновки. У контексті нашого дослідження ми маємо говорити про виклики для формування стандартів робочого часу в найближчому майбутньому. Ці виклики пов'язані з поточними публічними дискусіями в державах-членах ЄС, а також зі стратегіями та думками, висловленими соціальними партнерами та урядами щодо найбільш нагальних проблем у сфері робочого часу в найближчому майбутньому. Логічним є те, що з розвитком технологій та зміною характеру праці виникли нові виклики для регулювання робочого часу. Пандемія COVID-19 значно прискорила перехід до дистанційної роботи, що поставило питання про необхідність перегляду існуючих норм і правил. Гнучкі графіки роботи, баланс між професійним та особистим життям, а також психічне здоров'я працівників стали ключовими темами для обговорення.

Крім того, зростання кількості нерегульованих понаднормових робіт і наслідки фінансової кризи - це виклики, що становлять

інтерес у короткостроковій перспективі. Зростаючий попит на кращий баланс між роботою та особистим життям і більш гнучку робочу силу є більш широкими соціально-демографічними та економічними викликами довгострокового характеру.

Таким чином, ЄС активно сприяє соціальному діалогу між роботодавцями, працівниками і державою для розробки ефективних рішень у сфері робочого часу. Важливим є забезпечення балансу між гнучкістю для роботодавців і захистом прав працівників. Продовжуються дискусії щодо впровадження нових законодавчих ініціатив, які б враховували сучасні тенденції на ринку праці.

Еволюція звичайного робочого часу в ЄС відображає прагнення до створення справедливих і безпечних умов праці. Враховуючи виклики і нові реалії, ЄС продовжує адаптувати своє законодавство, щоб забезпечити ефективний захист працівників і підтримати економічний розвиток.

Анотація

У статті розглядається процес змін і адаптації правового регулювання робочого часу в країнах Європейського Союзу за останнє десятиліття. Особлива увага приділяється ключовим змінам у нормальному робочому часі, аналізу основних нормативних актів та директив, а також сучасним викликам і тенденціям, що впливають на організацію робочого часу в ЄС.

Здійснено історичний огляд передумов, що привели до необхідності регулювання робочого часу, і поступового скорочення тривалості робочого дня і тижня. Далі розглядається впровадження першої значної директиви ЄС у цій сфері – Директиви 93/104/ЄС, яка встановила основні принципи регулювання робочого часу, такі як максимальна тривалість робочого тижня, право на відпочинок та щорічні оплачувані відпустки.

Особлива увага приділяється змінам, які відбулися за останні десять років. Розглядається Директива 2003/88/ЄС та її адаптація до нових умов праці. Зокрема, аналізується вплив технологічних змін і нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота та гнучкі графіки. Підкреслюється, як пандемія COVID-19 прискорила ці зміни і поставила нові виклики перед регуляторами та роботодавцями.

У статті висвітлюються основні зміни в тривалості та організації звичайного робочого часу в ЄС за останнє десятиліття. Зокрема, розглядаються тенденції до скорочення робочого часу в деяких країнах, впровадження гнучких графіків роботи та збільшення кількості працівників, які працюють дистанційно. Аналізується, як ці зміни вплинули на баланс між професійним та особистим життям працівників, їхнє психічне та фізичне здоров'я.

Важливим аспектом статті є аналіз соціального діалогу в контексті регулювання робочого часу в ЄС. Розглядається роль роботодавців, працівників та держави у формуванні та впровадженні політики щодо робочого часу. Висвітлюються приклади успішної співпраці та конфліктів, що виникають у процесі соціального діалогу, а також рекомендації щодо подальшого вдосконалення правового регулювання робочого часу.

Підкреслюється важливість адаптації законодавства до нових реалій ринку праці, забезпечення справедливих умов праці та підтримки балансу між гнучкістю для роботодавців і захистом прав працівників.

Ключові питання: робочий час, нормальний робочий час, ненормований робочий час, права працівників, трудовий договір, Європейський Союз, час відпочинку.

Tkachenko V.S. Evolution of normal working hours in the EU: some issues

The article examines the process of changes and adaptation of legal regulation of working time in the European Union over the past decade. Particular attention is paid to the key changes in normal working time, analysis of the main regulations and directives, as well as current challenges and trends affecting the organisation of working time in the EU.

The article provides a historical overview of the preconditions that led to the need for working time regulation and the gradual reduction of the working day and week. The article then examines the implementation of the first major EU directive in this area, Directive 93/104/EC, which established the basic principles of working time regulation, such as the maximum working week, the right to rest and annual paid leave.

Particular attention is paid to the changes that have taken place over the past ten years. Directive 2003/88/EC and its adaptation to the new working conditions are considered. In particular, the impact of technological changes and new forms of employment, such as remote work and flexible working, is analysed. The article highlights how the COVID-19 pandemic has accelerated these changes and posed new challenges for regulators and employers.

The article highlights the main changes in the duration and organisation of regular working time in the EU over the past decade. In particular, it examines the trends towards shorter working hours in some countries, the introduction of flexible working arrangements and the increase in the number of employees working remotely. The article analyses how these changes have affected the balance between professional and personal life, as well as their mental and physical health.

An important aspect of the article is the analysis of social dialogue in the context of working time regulation in the EU. The author examines the role of employers, employees 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, as well as recommendations for further improvement of legal regulation of working time.

The author emphasises the importance of adapting legislation to the new realities of the labour market, ensuring fair working conditions and maintaining a balance between flexibility for employers and protection of employees' rights.

Key words: working time, normal working time, irregular working time, employees' rights, employment contract, European Union, rest time.

Список використаних джерел:

1. Eurostat (2013), EU Labour Force Survey explanatory notes (to be applied from 2014Q1 onwards), Luxembourg.
2. Eurostat (2014), 'EU Labour Force Survey database: User guide', Version: December 2014, Luxembourg.
3. Eurofound (1999), 'The 1999-2000 intersectoral agreement, one year on', Dublin, 27 December.
4. Berg, P., Bosch, G. and Charest, J. (2014), 'Working-time configurations: a framework for analysing diversity across countries', *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 67, No 3, pp. 805-837.
5. 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.
6. 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.