

ТКАЧЕНКО В. С.

кандидат юридичних наук

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.1.2.45>**ВИКЛИКИ ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В ЄС**

У статті досліджуються ключові проблеми та виклики, з якими стикаються країни Європейського Союзу у сфері регулювання робочого часу. Основна увага приділяється аналізу нормативних актів, директив та їх імплементації, а також сучасним тенденціям і змінам на ринку праці, які впливають на правове регулювання робочого часу.

Здійснюється історичний огляд формування європейського законодавства щодо робочого часу.

Основна частина статті присвячена викликам, що виникають у процесі імплементації та дотримання європейських норм на національному рівні. Серед основних проблем виокремлюються: 1) різноманітність національних законодавств (країнах ЄС існує значна різноманітність у підходах до регулювання робочого часу, що ускладнює гармонізацію правил і стандартів. Це призводить до труднощів у забезпеченні рівних умов праці для працівників різних країн); 2) баланс між гнучкістю та захистом прав: необхідність забезпечення гнучкості для роботодавців для адаптації до ринкових умов часто суперечить потребам у захисті прав працівників. Питання оплати, компенсації та обліку понаднормових годин викликають суперечки і можуть бути складними для впровадження та контролю; 3) технологічні зміни та нові форми зайнятості: розвиток технологій і поява нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота та гнучкий графік, створюють нові виклики для правового регулювання робочого часу. Законодавство часто не встигає за швидкими змінами на ринку праці, що може призводити до правової невизначеності; 4) соціальний діалог та імплементація: важливу роль у регулюванні робочого часу відіграє соціальний діалог між роботодавцями, працівниками і державою. Відмінності у рівні розвитку соціального діалогу в різних країнах ЄС впливають на ефективність впровадження та контролю за дотриманням законодавства; 5) здоров'я та безпека працівників: Недотримання нормального робочого часу і надмірне навантаження можуть негативно впливати на здоров'я працівників. В ЄС існують директиви, спрямовані на захист здоров'я працівників, але їх імплементація та контроль за виконанням можуть бути недостатньо ефективними.

У статті також розглядаються конкретні приклади країн-членів ЄС, що стикаються з особливими проблемами у сфері регулювання робочого часу, та аналізуються заходи, що вживаються для їх вирішення.

Ключові слова: *робочий час, Європейський Союз, соціальний діалог, трудовий договір, трудові відносини, трудові гарантії, профспілка, гідна праця.*

Tkachenko V. S. Challenges to the legal regulation of working time in the EU

The article examines the key issues and challenges faced by the European Union countries in the area of working time regulation. The main focus is on the analysis of regulations, directives and their implementation, as well as current trends and changes in the labour market that affect the legal regulation of working time.

The author provides a historical overview of the development of European working time legislation.



The main part of the article is devoted to the challenges arising in the process of implementation and compliance with European norms at the national level. The main problems include: 1) diversity of national legislation (there is a significant diversity of approaches to working time regulation in the EU countries, which complicates the harmonisation of rules and standards. This leads to difficulties in ensuring equal working conditions for employees in different countries); 2) balance between flexibility and protection of rights: the need to provide flexibility for employers to adapt to market conditions often contradicts the need to protect the rights of employees. The issues of payment, compensation and recording of overtime are controversial and can be difficult to implement and monitor; 3) technological changes and new forms of employment: technological developments and the emergence of new forms of employment, such as remote work and flexible working, create new challenges for the legal regulation of working time. Legislation often fails to keep pace with rapid changes in the labour market, which can lead to legal uncertainty; 4) social dialogue and implementation: social dialogue between employers, employees and the state plays an important role in regulating working time. Differences in the level of development of social dialogue in different EU countries affect the effectiveness of implementation and monitoring of compliance with the law; 5) health and safety of employees: Failure to observe normal working hours and excessive workloads can have a negative impact on employees' health. There are directives in the EU aimed at protecting the health of employees, but their implementation and enforcement may not be effective enough.

The article also examines specific examples of EU member states facing particular challenges in the area of working time regulation and analyses the measures taken to address them.

Key words: *working time, European Union, social dialogue, employment contract, labour relations, labour guarantees, trade union, decent work.*

Незважаючи на свою відносну стабільність, режими встановлення 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. Ми маємо розуміти, що 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.

Спробуємо проаналізувати виклики, які 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.

На основі інформації, отриманої від мережі європейських кореспондентів Єврофонду [1], структуровано за чотирма основними напрямками та їх відносною актуальністю. 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 ширшими соціально-демографічними та економічними викликами довгострокового характеру.

Зростаюче занепокоєння щодо нерегульованої понаднормової роботи, особливо серед профспілок у деяких країнах, викликає нещодавнє збільшення нерегламентованих і часто неоплачуваних понаднормових робіт у Болгарії, Фінляндії, Нідерландах, Польщі, Румунії та Великій Британії. Профспілки Фінляндії висловили занепокоєння тим фактом, що понаднормові роботи все частіше використовуються для подовження тривалості робочого дня і в той же час стають все більш нерегульованими. Профспілки побоюються, що зі



зростанням попиту на все більшу гнучкість робочої сили ця тенденція може прискоритися в майбутньому.

Конгрес тред-юніонів (далі – ТУС) у Великій Британії звернув увагу на високий рівень неоплачуваних понаднормових робіт, що, на його думку, може стримувати створення нових робочих місць і відображає культуру «безглузлого присутності». Ця тенденція викликає дедалі більше занепокоєння у профспілок, таких як румунська конфедерація профспілок Blocul National Sindical, яка все частіше закликає до більш ефективного регулювання понаднормової праці та відповідного правозастосування [2].

Цікаво, що соціальні партнери в цих країнах погоджуються зі складністю регулювання надурочних робіт. За словами соціальних партнерів у Польщі, наприклад, Трудовій інспекції важко контролювати дотримання існуючих норм. На думку болгарських профспілок, одними з основних причин є слабке правозастосування, а також відсутність «обліку робочого часу» для правильного відстеження кількості відпрацьованих годин. В Естонії проблеми були виявлені в секторі охорони здоров'я, де в умовах дефіциту робочої сили та бюджетних обмежень часто буває складно утримувати фактичний робочий час в межах узгодженого робочого часу. Отже, майбутнім викликом для профспілок, роботодавців та урядів буде пошук і визначення адекватних відповідей на проблему нерегламентованого і неоплачуваного робочого часу.

Ще одним викликом, який переважно сприймається профспілками, є збереження положень про відмову від участі в профспілках та інших заходів, які були запроваджені в деяких країнах під час або після фінансової кризи і які можуть мати негативний вплив на умови праці і навіть на здоров'я та благополуччя робітників. Наприклад, профспілки Польщі висловили занепокоєння тим, що поточна фінансова ситуація слугує приводом для запровадження гнучкого робочого часу, який є несприятливим для працівників. Вони побоюються, що такі зміни були запроваджені як «тимчасові», але зберігаються і проявляються як «постійні» стандарти. Профспілки в основному посиляються на зміни до Трудового кодексу 2013 року, які дозволяють роботодавцям розраховувати робочий час за 1 рік, якщо це може бути виправдано об'єктивними, технічними або організаційними причинами. До внесення змін працівники повинні були працювати не більше 48 годин на тиждень в середньому за 4-місячний обліковий період [3].

Подібні заходи були впроваджені в Португалії, де законодавство внесло глибокі зміни щодо робочого часу до Трудового кодексу від 2009 року та Трудового кодексу від 2012 року. Конфедерації роботодавців привітали ці зміни, оскільки вони надали значний простір для гнучкості робочого часу та скорочення понаднормових робіт. На противагу цьому, головна профспілкова конфедерація, Загальна конфедерація португальських робітників (далі – CGTP), виступила проти змін, стверджуючи, що вони підривають баланс між роботою та сімейним життям і дозволяють надзвичайно подовжені робочі дні та тижні. CGTP також виступає проти можливості індивідуальних переговорів між роботодавцем і працівником про концентровані графіки та індивідуальні банки часу, стверджуючи, що це підриває колективні переговори.

На Кіпрі з 2012 року укладається все більше так званих вступних положень, які мають форму застережень про складні умови і передбачають відступ від основних угод. На думку профспілок, ці вступні положення є результатом зміни балансу сил між двома сторонами промисловості на користь сторони роботодавців. Завдання профспілок полягає в тому, щоб зменшити масштаби таких заходів і виправити дисбаланс сил у тристоронній констеляції.

З цим тісно пов'язана більш фундаментальна дискусія про ефективні заходи проти (зростаючого) безробіття, особливо в умовах фінансової кризи. Робочий час сприймається як один з таких заходів, хоча соціальні партнери по-різному його інтерпретують. Профспілки все частіше виступають за скорочення тривалості робочого часу як засіб зменшення безробіття. Так само конфедерації профспілок у Греції та Німеччині стверджують, що збільшення робочого часу сприяє зростанню безробіття, оскільки перешкоджає найму нових працівників і створює ризики для здоров'я та безпеки працівників. Конфедерація профспілок



Словаччини запропонувала скоротити тижневий робочий час з 40 до 35 годин, щоб пом'якшити вплив фінансової кризи та боротися з високим рівнем безробіття.

На противагу цьому, організації роботодавців у Франції, Італії та Литві стверджують, що збільшення гнучкості робочого часу (в тому числі збільшення тривалості робочого дня) є єдиним засобом забезпечення зайнятості. Роботодавці у Франції стверджують, що вплив на зростання зайнятості скорочення робочого часу до 35 годин був, у кращому випадку, дуже обмеженим. Звідси їхня рішуча опозиція до вимог профспілок щодо скорочення робочого часу.

Треба констатувати про зростаючий попит на кращий баланс між роботою та особистим життям. Так, напруженість між роботою та домашніми і сімейними обов'язками набула більшої актуальності для соціальних партнерів в останні роки, що значною мірою пов'язано з демографічними та соціальними змінами, такими як збільшення участі жінок у робочій силі, старіння населення та більш досконалі комунікаційні технології, що дозволяють майже постійно контактувати з робочим місцем [4]. Ось чому баланс між роботою та особистим життям і гнучкість робочого часу на користь працівників стає дедалі важливішим питанням, особливо для профспілок. Вони вимагають ширшого доступу до часового суверенітету і часу на власний розсуд, або, іншими словами, більш дружніх до працівників, гнучких графіків роботи, які б дозволяли поєднувати роботу з іншими аспектами життя, включаючи різні події та етапи життя (наприклад, обов'язки по догляду за дитиною). В Іспанії та Великобританії, наприклад, профспілки виступають за загальне скорочення тривалості робочого часу, щоб дати можливість сім'ям краще поєднувати роботу, особисте та сімейне життя. Конфедерації профспілок Фінляндії також закликають до більшої позитивної гнучкості з точки зору працівників, тоді як профспілки Кіпру та Австрії пропонують збільшити кількість днів щорічної відпустки на основі подібних аргументів.

Шведські профспілки також занепокоєні тим, що майбутні ринки праці будуть характеризуватися «безмежною роботою», де немає очевидного початку і кінця робочого дня або тижня. Сучасні інформаційні та мобільні технології вже розмили межі між роботою та приватним життям, і тому багато працівників доступні цілодобово. Як наслідок, профспілки все частіше вимагають чітких, конкретних правил заради кращого балансу між роботою та особистим життям.

Натомість організації роботодавців, такі як Австрійська федеральна економічна палата (далі – WKÖ), виступають проти цих вимог. Вони стверджують, що скорочення робочого часу шкодить конкурентоспроможності компаній. Вони стверджують, що такі зміни не лише обмежать можливості роботодавців реагувати на швидкозмінну економічну кон'юнктуру, але й спричинять витрати, які навряд чи можуть бути компенсовані вищою продуктивністю і навіть зниженням витрат на робочу силу.

Уряди, однак, стикаються з проблемою узгодження вимог соціальних партнерів та адекватного реагування на соціально-демографічні зміни.

Визнаючи важливість цього питання та після відкликання пропозиції Комісії 2008 року щодо внесення змін до Директиви про декретну відпустку, у листопаді 2015 року Європейська Комісія розпочала перший етап консультацій з організаціями соціальних партнерів ЄС щодо того, як покращити баланс між роботою та особистим життям і зменшити перешкоди для участі жінок на ринку праці [5].

Зростаючий попит на гнучкість робочого часу, що є більш сприятливим для працівників, суперечить зростаючому попиту на гнучку робочу силу. Організації роботодавців по всьому ЄС все більше занепокоєні наслідками мінливого економічного середовища. Світова економіка інтегрується безпрецедентними темпами: торгівля, а також постійне стрімке падіння вартості зв'язку і транспорту не лише стимулюють інтеграцію ринків товарів і послуг, але й сприяють швидкому поширенню інформації та продуктів [6]. Як наслідок, попит на послуги та продукти є більш чутливим до швидких змін, ніж будь-коли раніше, саме тому організації роботодавців у Бельгії, Франції, Італії та Фінляндії (серед інших країн) закликають до більш гнучкої робочої сили. Така гнучкість робочого часу, сприятлива для роботодавців, в ідеалі дозволила б безпосередньо пов'язувати графік роботи працівників



з коливаннями попиту, що в деяких випадках призводить до збільшення тривалості робочого часу, але в більшості випадків – до нетипового робочого часу (наприклад, робота у вечірній та нічний час, робота у вихідні).

На думку бельгійських асоціацій роботодавців, гнучкість на рівні компанії необхідна для забезпечення зайнятості та здатності відповідати потребам сучасної світової економіки. За нинішніх норм стандартного робочого часу компанії не в змозі адекватно реагувати на зміни та піки виробництва. У Франції, наприклад, роботодавці сприймають законодавче регулювання робочого часу як важкий тягар для конкурентоспроможності компаній.

Водночас, WKÖ в Австрії вимагає більше прав для регулювання робочого часу на рівні компаній та окремих працівників, щоб дозволити стандартний робочий час у 10 годин і максимум 12 годин на день, більшу гнучкість щодо перерв на відпочинок у вихідні дні та зменшення бюрократії у сфері ведення трудових книжок. Роботодавці Латвії та Литви пропонують запровадити середньотижневу норму робочого часу за обліковий період і одночасно скасувати обмеження на щоденний робочий час. У секторі роздрібної торгівлі цей заклик проявляється у гнучкості графіку роботи: роздрібні торговці на Мальті, наприклад, закликають до більш гнучкої організації праці та відкриття магазинів у неділю і ввечері.

Профспілки виступають проти цих вимог, висловлюючи занепокоєння щодо наслідків такої більшої гнучкості. Австрійські та італійські профспілки, наприклад, стверджують, що зміни в графіку роботи можуть призвести до скорочення або скасування оплати понаднормових і що працівники можуть працювати довше. У Швеції представники працівників висловлюють занепокоєння щодо можливого зловживання понаднормовою роботою, що може створити проблеми з безпекою на роботі, і стверджують, що більша гнучкість суперечить балансу між роботою та особистим життям. У Данії, де новий Закон про магазини (що дозволяє довший робочий день і роботу в неділю) був прийнятий у 2009 році, профспілки стверджують, що довший робочий день призводить до значного збільшення часткової зайнятості у непарні години, щоб покрити вечірні години і вихідні, за рахунок повної зайнятості. Тим часом, TUC у Великій Британії стверджує, що довший робочий день робить працівників більш стресовими і менш продуктивними, а також більш схильними до нещасних випадків та інших проблем зі здоров'ям і безпекою. Крім того, на їхню думку, довший робочий день призводить до низької оплати праці та низької продуктивності, а також часто відображає той факт, що працівники змушені працювати понаднормово, щоб заробити на гідне життя.

Дискусія про гнучкість робочої сили вже розгорілася в кількох країнах, наприклад, у Люксембурзі, де організації роботодавців у будівельному секторі вимагали більш гнучкої організації праці через банківський облік робочого часу: працівник міг би працювати до 52 годин в обмін на еквівалентний вихідний, коли погодні умови (сніг, ожеледь, сильний дощ) не дозволяють йому працювати. Однак гнучка система не була включена в нову угоду після демонстрацій проти цих вимог, організованих двома національними репрезентативними профспілками, OGBL і Люксембурзькою конфедерацією християнських профспілок (LCGB), і процесу примирення – хоча очікується, що це питання буде порушене під час майбутніх переговорів [7].

Виклик для урядів полягає в тому, щоб збалансувати вимоги роботодавців щодо гнучкості з вимогами профспілок щодо охорони здоров'я та безпеки. Досі реакція урядів була неоднозначною. Наприклад, уряд Австрії виступив проти скорочення відпусток через непопулярність цього кроку, тоді як уряд Мальти запропонував зняти обмеження на години роботи підприємств.

Загалом, колективні переговори щодо робочого часу можуть пом'якшити наслідки глобалізації, зокрема, у сфері торгівлі. Підприємства, які не мають колективних договорів, як правило, збільшують стандартний робочий день у відповідь на торгівлю, тоді як ті, що мають такі договори, менш схильні реагувати таким чином.



Список використаних джерел:

1. Information obtained from the Eurofund's network of European correspondents URL: www.eurofound.europa.eu.
2. 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.
3. Eurofound (2013c), 'Third European Company Survey (2013). Employee representative questionnaire', Dublin.
4. Beauregard, A. and Henry, L. (2009), 'Making the link between work-life balance practices and organisational performance', *Human Resource Management Review*, Vol. 19, No 1, pp. 9-22.
5. European Commission (2015), *Work-Life Balance: Commission launches consultation of EU social partner organisations*, Employment, Social Affairs & Inclusion, [online] News, 11/11/2015.
6. OECD (2012), 'Policy priorities for international trade and jobs: Trade and employment in a fast-changing world', OECD Publishing, Paris.
7. Burgoon, B. and Raess, D. (2011), 'Does the global economy mean more sweat? Trade, investment, migration and working hours in Europe', *Socio-Economic Review*, Vol. 9, No 4, pp. 699-727.

