

В. С. Ткаченко, кандидат юридичних наук

РОБОЧИЙ ЧАС: ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ З УРАХУВАННЯМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ

У статті розглядаються основні проблеми визначення робочого часу в сучасному світі. Зазначається, що робочий час є ключовим елементом трудового життя, оскільки він впливає на економічну продуктивність, баланс між роботою та особистим життям, правовий захист працівників, їх здоров'я та добробут, соціальну стабільність і професійний розвиток. Аналізується юридичне регулювання робочого часу в різних країнах Європи, включаючи особливості національного законодавства та вплив європейських директив. Досліджуються індивідуальні та колективні трудові договори, які визначають умови та тривалість робочого часу, а також специфічні аспекти організації праці в різних галузях економіки. Досліджується європейські нормативно-правові акти щодо регулювання робочого часу. Особлива увага приділяється впливу технологічних змін і нових форм зайнятості на термінологічне визначення робочого часу. Висвітлюються переваги та недоліки різних підходів до організації робочого часу у контексті європейського досвіду. розглядаються складові робочого часу, включаючи нормальний робочий час, фактичний робочий час і відпрацьований робочий час. Чітке визначення робочого часу є основою для захисту прав працівників, включаючи оплату за понаднормові години, право на відпочинок і відпустку. Це також сприяє запобіганню експлуатації працівників і підтримці справедливих умов праці. Автором наголошується, що від визначення робочого часу залежить економічна продуктивність працівників і підприємств. Оптимальна організація робочого часу сприяє підвищенню ефективності праці, що, в свою чергу, впливає на економічний розвиток та конкурентоспроможність компанії. Європейське законодавство прагне знайти баланс між забезпеченням гнучкості для роботодавців і захистом прав працівників. З одного боку, підприємства потребують гнучкості для адаптації до ринкових умов, з іншого – працівники мають право на справедливі умови праці та захист від експлуатації.

Ключові слова: робочий час, нормальний робочий час, тривалість, директиви Європейського Союзу, гідна праця, права працівників, трудовий договір, трудові відносини, оплата праці, трудові гарантії.

V. S. Tkachenko. Working hours: terminological aspect in the light of European experience

The article examines the main problems of defining working time in the modern world. It is noted that working time is a key element of working life, as it affects economic productivity, work-life balance, legal protection of employees, their health and well-being, social stability and professional development. The legal regulation of working time in different European countries is analysed, including the specifics of national legislation and the impact of European directives. Individual and collective labour agreements that determine the conditions and duration of working time, as well as specific aspects of labour organisation in various sectors of the economy are studied. European legal acts regulating working time are studied. Special attention is paid to the impact of technological changes and new forms of employment on the terminological definition of working time. The advantages and disadvantages of different approaches to the organisation of working time in the context of European experience are highlighted. The components of working time, including normal working time, actual working time and worked time are considered. A clear definition of working time is the basis for protecting employees' rights, including overtime pay, rest and leave. It also helps to prevent the exploitation of workers and maintain fair working conditions. The author notes that the economic productivity of employees and enterprises depends on the definition of working time. Optimal organisation of working time contributes to labour efficiency, which in turn affects the economic development and competitiveness of companies. European legislation seeks to strike a balance between providing flexibility for employers and protecting the rights of employees. On the one hand, businesses need flexibility to adapt to market conditions, and on the other hand, employees have the right to fair working conditions and protection from exploitation.

Key words: working time, normal working time, duration, European Union directives, decent work, employees' rights, employment contract, labour relations, remuneration, labour guarantees.

Вступ. Робочий час є ключовим елементом трудового життя, і його регулювання протягом десятиліть було в центрі політичних, економічних і соціальних дискусій на національному рівні та на рівні ЄС. В Європейському Союзі робочий час, його тривалість та організація робочого часу регулюється різними комбінаціями законодавчих актів. Оскільки робочий час є основоположним правом, тому воно закріплене у європейському та міжнародному праві. В Європейському Союзі ці основні права закріплені в Хартії основних прав і в Договорах:

– Хартія основних прав стала юридично обов'язковою після набуття чинності Лісабонським договором. Стаття 31 Хартії стосується «чесних і справедливих умов праці», і визначає, що «кожен працівник має право на умови праці, які поважають його здоров'я, безпеку і гідність. Умови праці, необхідні для збереження його здоров'я, безпеки і гідності». Хартія додає, що «кожен працівник має право на обмеження

максимальної тривалості робочого часу, на щоденний і щотижневий відпочинок, а також на щорічну оплачувану відпустку».

– У Договорі зазначено, що Європейський Союз і держави-члени Європейський Союз і держави-члени мають на меті «сприяння зайнятості, поліпшенню умов життя і праці, підвищенню зайнятості, поліпшенню умов життя і праці з метою уможливити їх гармонізацію при збереженні та поліпшенні умов життя і праці» (стаття 151). Це також означає обов'язок поступово скорочувати тривалість робочого часу, поки Міжнародні стандарти в галузі регулювання робочого часу включають преамбулу до Статуту МОП, який створила Міжнародна організація праці в 1919 році. Вона охоплює «регулювання робочого часу, включаючи встановлення максимальної тривалості робочого дня і тижня» восьмигодинного робочого дня і 48-годинного робочого тижня¹. Існує тридцять дев'ять різних стандартів МОП, які впливають на робочий час, охоплюючи щоденний та щотижневий робочий час (восьмигодинний день, 40-годинний тиждень), щотижневий період відпочинку тривалістю не менше 24 годин, мінімальне право на трижневу щорічну відпустку, а також стандарти щодо роботи в нічний час, неповний робочий день та працівників із сімейними обов'язками.

– Європейська соціальна хартія Ради Європи 1961 року (а також переглянута Хартія 1996 року) також встановила у ст. 2 мету скорочення робочого часу, що вимагає від держав-членів мету скорочення робочого часу, вимагаючи від держав-членів забезпечити «розумну щоденну та щотижневу тривалість робочого часу» та прогресивне скорочення тривалості робочого тижня [1].

Виклад основного матеріалу. Вище зазначене слугувало тому, що Європейський Союз запровадив обов'язковий облік робочого часу в рамках Директиви ЄС про робочий час, яка була прийнята в 1993 році і оновлена в 2003 році [2]. Основною метою директиви є регулювання умов праці та робочого часу для працівників у всіх країнах-членах ЄС. Вона гарантує, що працівники отримують належні щоденні та щотижневі періоди відпочинку, встановлює правила щодо перерв, нічної роботи та щорічних відпусток, а також визначає максимальну кількість робочих годин на тиждень.

Необхідно зауважити, що Директива про робочий час є ще більш актуальною сьогодні у світлі значних змін, що відбулися на робочому місці, в організації праці та суспільних змін. З цієї причини Європа потребує сучасної організації праці та робочого часу, яка б відповідала потребам працівників у здорового робочого часу, кращого балансу між роботою та особистим життям і гідної заробітної плати.

Це має вирішальне значення для досягнення цілей ЄС щодо підвищення рівня зайнятості, конкурентоспроможності та гендерної рівності, а також для того, щоб Європа могла реагувати на виклики, спричинені економічною кризою, демографічним старінням та глобальною конкуренцією.

У цьому контексті необхідно особливу увагу звернути на термінологічне питання, оскільки існує безліч термінів і понять, пов'язаних з робочим часом, які іноді неправильно використовуються як взаємозамінні. З метою забезпечення ясності та послідовності важливо дати визначення деяким поняттям, які використовуються неодноразово в європейському законодавстві та в публікаціях вчених.

Відповідно до статті 2 Директиви про робочий час (Рада Європейського Союзу, 2003), робочий час – це будь-який період, протягом якого працівник працює, знаходиться в розпорядженні роботодавця і здійснює свою діяльність або виконує свої обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. У свою чергу час відпочинку – це будь-який період, який не є робочим часом. Простіше кажучи, робочий час охоплює два основні аспекти: тривалість та організацію. Тривалість робочого часу включає такі питання, як кількість відпрацьованих годин, неповний чи повний робочий день, понаднормова робота або «екстра-тайм», а також дуже довгий/короткий робочий день. Організація робочого часу включає такі питання, як графік роботи (нічна робота, вихідні, позмінна робота тощо), право працівників змінювати свій робочий час на власний розсуд робочий час, регулярність, варіативність, передбачуваність, відпочинок і відновлення, а також відпустки [2].

Важливо також розрізняти, скільки годин працівники повинні працювати і скільки вони насправді працюють. За визначенням Міжнародної організації праці (МОП), нормальний робочий час – це години, які працівники, як очікується, витрачають на роботу діяльність протягом короткого облікового періоду, наприклад, один день або один тиждень, як це передбачено законами чи правилами, колективними угодами чи арбітражними рішеннями або установами.

Таким чином, узгоджений нормальний робочий час можна визначити як години, які працівники повинні витрачати на роботу згідно з угодою (угодами), досягнутою в ході колективних переговорів (галузеві або міжгалузеві угоди), переговорів на рівні підприємства (угоди на рівні підприємства, установи або роботи) або індивідуальних переговорів між роботодавцем і перемовин між роботодавцем та працівником. Колективно узгоджена нормальна тривалість робочого часу – це нормальний робочий час, узгоджений шляхом колективних переговорів на будь-якому рівні, і виключає стандарти, встановлені між окремими працівниками та роботодавцями.

Хоча нормальна тривалість робочого часу визначена в законодавстві або колективних договорах, кількість фактично відпрацьованих годин, як правило, відрізняється від встановленої або узгодженої. Фактично відпрацьовані години – це години, які працівники витратили на трудову діяльність протягом певного облікового періоду. Це визначення походить з резолюції, прийнятої 10-ю Міжнародною конференцією статистиків праці у 1962 році. Ця резолюція встановлює, що вимірювання фактично відпрацьованого часу повинно охоплювати різні елементи робочого дня (або «компоненти роботи»), зокрема:

– продуктивний час (години, фактично відпрацьовані впродовж звичайного робочого часу, а також час, відпрацьований додатково до годин, відпрацьованих протягом нормального робочого часу, і, як правило, оплачуються за вищими ставками, ніж нормальні ставки – надурочні);

– час, витрачений на допоміжну діяльність (час, витрачений на робочому місці на такі роботи, як підготовка робочого місця, ремонт і технічне обслуговування, підготовка та чистка інструментів, а також підготовка квитанцій, табелів обліку робочого часу та звітів);

– непродуктивний час, витрачений в ході виробничого процесу (час, проведений на робочому місці очікування або простоювання з таких причин, як відсутність роботи, поломка обладнання або нещасні випадки, або час, проведений на робочому місці, протягом якого робота не виконується, але за який здійснюється оплата згідно з гарантованим трудовим договором;

– час відпочинку (час, що відповідає коротким періодам відпочинку на робочому місці, включаючи перерви на чай і каву).

Це визначення виключає невідпрацьований час, навіть якщо він оплачується, наприклад, оплачувані щорічні відпустки, оплачувані державні свята, оплачувані лікарняні, перерви на харчування, а також час, витрачений на проїзд з дому на роботу і назад.

Євростат [3] збирає дві основні змінні щодо «фактичного» робочого часу: фактичний робочий час та звичайний робочий час. Фактичний робочий час – це кількість годин, фактично відпрацьованих протягом звітного тижня на основній роботі. Він забезпечує пряме вимірювання затрат праці і, разом з кількістю годин, фактично відпрацьованих протягом облікового тижня на роботі за сумісництвом, є основою для вимірювання загальної кількості відпрацьованих годин. Він використовується для моніторингу декількох принципів зайнятості і може бути використаний для вивчення відпрацьованого часу у зв'язку з національними рахунками. Звичайний робочий час – це кількість годин на тиждень, які зазвичай відпрацьовуються на основній роботі.

Маємо зауважити, що різниця між фактичним і звичайним часом є тонкою, але дуже важливою. Якщо фактичний робочий час – це години, які людина витрачає на робочу діяльність протягом звітного тижня, звичайний робочий час – це модальне значення фактично відпрацьованих годин на тиждень протягом тривалого облікового періоду, за винятком тижнів, коли людина була відсутня на роботі (наприклад, святкові дні, відпустки та страйки). Цей обліковий період складається щонайменше з останніх 4 тижнів і щонайбільше з останніх 3 місяців (перед звітним тижнем) без урахування будь-якої відсутності на роботі.

Важливим у цьому контексті є питання режиму робочого часу. Так, режими робочого часу є результатом взаємодії між регуляторними елементами (в тому числі положеннями законодавства, існуючими системами трудових відносин та угодами між роботодавцями та працівниками або їхніми представниками), характеристиками робочого місця (або умовами праці) та індивідуальними характеристиками і подіями в перспективі всього життя. З точки зору суб'єктів, припущення полягає в тому, що індивідуальні домовленості щодо робочого часу «вбудовані в складну мережу взаємодій, які встановлюються та узгоджуються між відповідними суб'єктами, і є предметом цих взаємодій» або «тресторонньої взаємодії між домогосподарствами, роботодавцями та державою/соціальними партнерами». Це припущення визнає важливість домовленостей, встановлених державою та/або соціальними партнерами, як однієї з вершин трикутника, що визначає домовленості щодо робочого часу: інституційної конфігурації.

Для того, щоб проаналізувати та надати огляд розвитку колективно узгодженого робочого часу в державах-членах ЄС, спочатку необхідно охарактеризувати національні інституційні конфігурації, що впливають на робочий час у державах-членах ЄС. Ми спираємося на два існуючі підходи до побудови порівняльної бази. Один з них базується на ідеї конфігурацій робочого часу, які визначаються ступенем, до якого роботодавці та працівники можуть встановлювати практику робочого часу, що відповідає їхнім власним інтересам. Інша базується на концепції режимів робочого часу, які характеризуються національними інституційними рамками.

Берг, Чарест та інші вчені [4] стверджують, що розуміння та врахування інтересів ключових учасників трудових відносин є важливим для аналізу робочого часу. На їхню думку, стандарти робочого часу (точка відліку для подальшої диверсифікації практик робочого часу) можуть бути визначені здатністю роботодавців та/або працівників (або їхніх представників) узгоджувати практики робочого часу з власними інтересами. Відповідно до цього підходу, конфігурації робочого часу залежать від того, наскільки вони:

- встановлюються в односторонньому порядку роботодавцями;
- є предметом переговорів між роботодавцями та представниками працівників;
- санкціоновані державою.

Одностороння конфігурація характеризується контролем роботодавців над практикою робочого часу, включаючи контроль над тривалістю робочого тижня, графіком роботи та тривалістю відпусток. У цій моделі членство в профспілках і щільність охоплення профспілками, як правило, низькі, переговорні структури децентралізовані, а інші форми представництва інтересів працівників, такі як виробничі ради, не існують. Відповідно до цього підходу, результати використання робочого часу залежать насамперед від стратегій окремих роботодавців. Це означає, що він охоплює широке розмаїття практик робочого часу і є відносно нестабільним, оскільки часто змінюється внаслідок змін на ринку праці.

Конфігурація, що визначається шляхом переговорів, характеризується переговорами між роботодавцями та працівниками або організаціями, що представляють їхні інтереси. У цій моделі практика робочого

часу відображає компроміс між інтересами працівників і роботодавців, досягнутий шляхом переговорів. Важливу роль у формуванні робочого часу відіграють колективні переговори між кількома роботодавцями та тісна координація колективних переговорів між секторами. За такої конфігурації профспілки та роботодавці можуть домовитися про рамкові угоди, але фактичне планування має відбуватися на рівні компанії відповідно до конкретних потреб роботодавців та працівників. У деяких випадках соціальні партнери можуть домовитися про відхилення від законодавства про робочий час. Існує диференціація між секторами діяльності залежно від рівня координації, переговорної сили суб'єктів та їхніх стратегій.

Мандатна конфігурація в основному характеризується сильною роллю держави у формуванні практики робочого часу та можливостей, доступних для роботодавців і працівників. У цій моделі практика робочого часу в основному стандартизована по всій економіці, а колективні переговори на рівні компаній розвинені слабо. Ця модель забезпечує меншу стабільність, ніж узгоджена конфігурація, оскільки стандарти мають тенденцію змінюватися відповідно до змін урядових пріоритетів у реагуванні на зміни в рівні зайнятості та річному обсязі робочого часу.

Окрема група науковців [5] вважають Директиву про робочий час обов'язковою конфігурацією на наднаціональному рівні. На їхню думку, у більшості випадків три конфігурації співіснують у різних комбінаціях і рідко існують у чистому вигляді. Тим не менш, вони називають США, Швецію та Францію представниками трьох ідеальних типів конфігурацій (односторонньої, переговорної та мандатної), відповідно. Однак такий підхід, мабуть, не є достатнім для вивчення, характеристики та порівняння конфігурацій робочого часу в ЄС.

Перш за все тому, що Директива про робочий час означає, що навряд чи може існувати переважно одностороння модель, навіть в окремих секторах або галузях національної економіки в ЄС. По-друге, тому що вона, як видається, не охоплює розмаїття системних зв'язків між різними інституційними суб'єктами та механізмами, що регулюють стандарти робочого часу, які, в свою чергу, визначають результати робочого часу (фактичний та звичайний робочий час, який відображається в статистиці). Інші автори [6] підкреслюють, що результати використання робочого часу значною мірою залежать від того, як різні «неринкові» механізми (або, точніше, інституційні механізми) розгортаються і поєднуються в країні. Тут необхідно враховувати системний підхід. Він дозволяє охарактеризувати і зрозуміти різні інституційні механізми, що особливо важливо для порівняння між країнами з огляду на значні відмінності між ними. Цей підхід стверджує, що результати використання робочого часу залежать від того, яким чином сформульовані різні рівні регулювання.

Маємо наголосити на тому, що відносна важливість існуючих рівнів і те, як вони взаємодіють один з одним при визначенні стандартів робочого часу в кожній країні, полегшує характеристику і порівняння режимів робочого часу в ЄС.

Висновки. Таким чином, маємо звернути увагу на проблему термінологічного визначення робочого часу, яка полягає в тому, що існує багато різних підходів і контекстів, в яких цей термін може застосовуватись, що може викликати плутанину. Основними аспектами цієї проблеми, враховуючи наше дослідження, ми називаємо: 1) нормативні визначення (в різних країнах, нормативно-правових актах може по-різному визначатися робочий час (тривалість робочого дня, час на обідні перерви, оплата за понаднормові години тощо можуть відрізнятися); 2) локальне законодавство (робочий час може визначатися індивідуальними трудовими контрактами або колективними угодами, які можуть мати специфічні умови щодо робочих годин, гнучкого графіка роботи, дистанційної роботи тощо); 3) галузеві особливості (у різних галузях економіки робочий час може мати свої особливості); 4) технологічні зміни (з розвитком технологій з'являються нові форми зайнятості, такі як дистанційна робота, фріланс, гнучкий графік тощо. Це ускладнює визначення та контроль робочого часу); різні підходи до організації праці (в деяких компаніях може застосовуватись концепція результато-орієнтованої роботи, де важливий не стільки час, проведений на робочому місці, скільки досягнення конкретних результатів).

Список використаних джерел:

1. European Trade Union Confederation: FUNDAMENTAL RIGHTS AND THE WORKING TIME DIRECTIVE. URL: https://www.etuc.org/sites/default/files/A_TT_droits_fond_EN_1.pdf.
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. Eurostat (2014), 'EU Labour Force Survey database: User guide', Version: December 2014, Luxembourg.
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. Anxo, D., Franz, C. and Kummerling, A. (2013), 'Work time distribution and preferences across the life course: a European perspective', *Economia & Lavoro*, No 2, pp. 77-105.
6. Anxo, D. and O'Reilly, J. (2000), 'Working time regimes and transitions in comparative perspective', in O'Reilly, J., Cebrién, I. and Lallement, M. (eds.), *Working time changes: Social integration through transitional labour markets*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, Chapter 3, pp. 61-92.