ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧОГО ЧАСУ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ В КОНТЕКСТІ ВПЛИВУ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ І БЕЗПЕКУ ПРАЦІ

ТКАЧЕНКО Владислав Сергійович - кандидат юридичних наук

УДК 349.235:[34(477):061.1ЄС]
DOI 10.32782/EP.2023.1.37

У статті установлено, що немає прямих і переконливих доказів на підтримку твердження про те, що довший робочий час негативно впливає на здоров›я та безпеку працівників. Хоча Директива про робочий час 2003/88/ЕС відіграла значну роль у захисті здоров'я працівників та безпеки, враховуючи швидкий розвиток економіки та суспільства, визначення тривалого робочого часу було змінено та концепція рівномірного робочого часу непридатна для різних сфер роботи у цілому.

Констатовано, що за останні десятиліття в країнах-членах Європейського Союзу відбулося кілька економічних криз, які тривали кілька років і негативно впливали на багато суспільних аспектів. У ці періоди економічної кризи через відсутність життєвих сил у виробництві ринок праці не потребував значної кількості працівників. Відтак, щоб впоратися з рецесією, ці країни-члени повинні були вжити певних заходів для виправлення ситуації, зокрема коригування робочого часу. У різних сферах було обрано три методи регулювання, включаючи (1) подовження робочого часу, (2) скорочення робочого часу та (3) впровадження гнучкого робочого часу. Різні країни ЄС вважають за краще обирати різні рішення для вирішення аспектів організації робочого часу. Ще один висновок полягає в тому, що період в економіці та соціальних змін у певній державі також матиме неабиякий вплив на вибір методу.

Автор виявив, що наразі у зв'язку з розвитком технологій та інноваційними моделями бізнесу спостерігається швидке зростання пропорційності характеру нетипових трудових відносин в європейській економіці останніх років. Таким чином, правам працівників, пов›язаним із нетиповими трудовими відносинами, слід приділяти більше уваги.

Автор дійшов висновку, що нетипові трудові відносини повинні регулюватися трудовим законодавством, а нетипові працівники потребують захисту від такого законодавства, однак європейське законодавство робить незначний внесок у цю сферу. Директива про робочий час 2003/88/ЕС не переглядалася з метою відображення усіх цих аспектів розвитку суспільства ще з моменту її прийняття в 2003 році, тоді як нетипові трудові відносини є гнучкими і робочий час важко розрахувати. Тому зміни до Директиви про робочий час 2003/88/ЕС є необхідними та мають зосереджуватись на всіх характеристиках нетипових трудових відносин, різних аспектах організації робочого часу до потреб сфер економіки та рівнів розвитку країн-членів ЄС.

Ключові слова: робочий час, тривалість роботи, скорочення робочого часу, змінна робота, нетипові трудові відносини, вплив тривалої роботи на здоров'я працівників, вплив тривалої роботи на безпеку праці

Постановка проблеми

Довгий час вважалося, що довгий робочий день негативно впливає на здоров›я та безпеку працівників. Як наслідок, країни-члени Європейського Союзу переглянули приписи, пов'язані з робочим часом у юридичній практиці, щоб захистити здоров›я

та безпеку працівників. Однак визначення тривалого робочого часу змінилося за останні десятиліття, і докази того, що тривала робота становить загрозу здоров›ю та безпеці працівників є такими, що не відповідають дійсності. Загалом вчені вважають, що праця в особливо тривалі години шкодить здоров›ю та безпеці, зокрема деякі зарубіжні дослідження показують, що робота понад 56 годин на тиждень призводить до серйозних ризиків для здоров›я та безпеки працівника [1, с. 1581]. Також стверджується, що робота протягом тривалого часу створює ризики для здоров'я та безпеки працівників, особливо якщо працювати 60 годин або більше тижня [2, с. 367]. Утім така надто довга робота майже не існувала у державах-членах Європейського Союзу з моменту прийняття Директиви про робочий час 2003/88/ЕС [3]. Іншими словами, деякі попередні дослідження, які зосереджувалися на зв'язку між надзвичайно довгим робочим часом, здоров'ям і безпекою працівників, наразі дещо втратили своє підґрунтя.

Стан опрацювання цієї проблематики

Варто констатувати, що вчені-трудовики цікавляться трудовим законодавством ЄС, однак питанням робочого часу приділяється недостатня увага. Лише останнім часом вітчизняні вчені-трудовики почали звертитися до вивчення окремих аспектів регламентації робочого часу в ЄС, приміром, за останні роки наукові доробки Р. В. Зварич, О. М. Рим та О. В. Чорноус безпосередньо стосувалися цих питань, однак все рівно не зверталася увага на те, яким чином тривалість роботи відображається на самопочутті працівників та, які правові заходи вживаються для покращення ситуації в країнах ЄС, що могло б допомогти Україні в адаптації законодавства до вимог *acquis communautaire*.

Відтак, **мета цієї статті** полягає в тому, щоб розкрити деякі прикладні аспекти організації робочого часу в Європейському Союзі в контексті впливу тривалості робочого часу на здоров'я працівників і безпеку праці.

Виклад основного матеріалу

Останніми роками науковці схильні обговорювати взаємозв'язок між тривалою роботою та здоров'ям працівників і безпекою праці. Однак й досі дослідження в цій галузі не достатньо просунулися, наприклад, доведення щодо співвідношення між роботою більше 55 годин та проблеми, пов'язаними зі здоров'ям працівників та безпекою праці, як повідомлялося в багатьох дослідженнях, були недостатньо переконливими [4, с. 148]. Згідно з наявними даними, точно не встановлено, скільки годин повинні працювати працівники, щоб зберегти здоров'я та підтримувати безпеку праці [5, с. 130]. Зокрема, науковці наголошують, що слід приділяти більше уваги наслідкам понаднормової роботи, тобто від 40 до 50 годин на тиждень [6, с. 107]. Досліджень, пов'язаних із тривалим робочим часом, недостатньо, щоб точно підтвердити, що такий робочий час є негативним для здоров›я та безпеки працівників. У той же час, наслідки тривалої роботи дещо недооцінюються через надмірну увагу до позмінної роботи, бо змінні працівники можуть відчувати проблеми зі здоров'ям та безпекою праці через погану кількість і якість сну. З одного боку, було зазначено, що змінні працівники, зазвичай, скаржаться на втому та стрес [7], але з іншого боку, було продемонстровано, що втому та стрес важко виміряти та вони можуть зменшуватися після відпочинку [8, с. 29]. Таким чином, незрозуміло, чи має ненормований робочий час та змінна робота шкідливий вплив на здоров'я та безпеку працівників.

Зауважимо, що насправді позмінна робота і тривалий час роботи – це два різні поняття в трудовому праві. Працювати довгий робочий день означає роботу ненормовано чи в «незвичайний» час, наприклад, вечірня чи нічна робота, або вихідні дні [8, с. 29]. Позмінні працівники є особливою групою з певними характеристиками та навичками, пов'язаними з ненормованою роботою [9, с. 1142]. Тип і серйозність наслідків позмінної роботи відрізняються залежно від наслідків тривалої роботи [10, с. 143].

Хоча існує обмежена кількість наукових досліджень, які зосереджуються на зв'язку між тривалим робочим часом і наслідками

для здоров'я працівників, все ж соціальні опитування провадяться, однак і вони не є систематичними і тривалими. Ці опитування, зазвичай, зосереджуються на певному році чи певному періоді й не враховують усі фактори. Наприклад, під час опитування в США з цих питань було проаналізовано відповіді 10 793 американців у період з 1987 по 2000 рік. Тоді були взяті до уваги вік, стать, робота, галузь, регіон, робочий час, час поїздки та інші аспекти. Результати цього опитування показали, що робота з понаднормовими графіками, пов'язана з ризиком отримання травм на 61% вища порівняно з роботами без таких. Робота щонайменше 12 годин на день була пов'язана з підвищенням рівня ризику на 37%, тоді як робота щонайменше 60 годин на день тиждень асоціювалася з підвищенням рівня ризику на 23% [11, с. 111]. У датському когортному дослідженні повідомлялося, що під час роботи від 41 і 48 годин рівень психічного стану здоров'я знизився [12, с. 161]. У європейському опитуванні гендерних відмінностей, були взяті до уваги рівень соціального забезпечення та економічна ситуація, щоб проаналізувати зв'язок між тривалою роботою та проблемами зі здоров'ям [13, с. 35]. Відтак, опитування, зазвичай, базуються на певних факторах, таких як вік, стать, робота та регіон, тоді як багато інших факторів виключаються. Тому зарубіжними науковцями справедливо стверджується, що деякі фактичні дані таких досліджень не є ані актуальними нині, ані системними [14, с. 73]. Більше того, деякі результати опитування зосереджені лише на даних за певний рік [15, с. 457], саме тому усі минулі дослідження в цій сфері не можуть підтвердити ідею про те, що довгий робочий час негативно впливає на здоров›я та безпеку працівників.

Наразі обмеження робочого часу є широко поширеним у більшості країн-членів Європейського Союзу [16, с. 617]. Поняття рівномірного робочого часу є ненауковим, наприклад, вчителі мають різну кількість класів щодня, а характеристики різних робочих місць вирізняються різним робочим часом [17, с. 39]. Утім, окрім скорочення робочого часу, багато інших заходів в ЄС не було реалізовано для захисту здоров›я та безпеки працівників. Так, недавнє дослідження в Гонконзі показало, що брак навчання працівників, нагляду та досвіду може призвести до серйозних травм рук [18, с. 1]. У результаті роботодавці повинні покращити нагляд і організувати регулярне навчання працівників, щоб зменшити рівень нещасних випадків. Крім того, деякі працівники скаржаться на стрес, пов'язаний з роботою у великих містах [19, с. 64]. Таким чином, роботодавці також повинні зосередитися на психічному здоров›ї працівників і допомогти їм розслабитися. Отже, щоб покращити здоров'я та безпеку працівників, діапазон вимірювань має регулюватися відповідно до правових норм, а не лише орієнтуючись на тривалість робочого часу.

Роблячи проміжний висновок, немає прямих і переконливих доказів на підтримку твердження про те, що довший робочий час негативно впливає на здоров›я та безпеку працівників. Хоча Директива про робочий час 2003/88/ЕС [3] відіграла значну роль у захисті здоров'я працівників та безпеки, враховуючи швидкий розвиток економіки та суспільства, визначення тривалого робочого часу було змінено та концепція рівномірного робочого часу непридатна для різних сфер роботи у цілому.

За останні десятиліття в країнах-членах Європейського Союзу відбулося кілька економічних криз, які тривали кілька років і негативно впливали на багато суспільних аспектів. У ці періоди економічної кризи через відсутність життєвих сил у виробництві ринок праці не потребував значної кількості працівників. Відтак, щоб впоратися з рецесією, ці країни-члени повинні були вжити певних заходів для виправлення ситуації, зокрема коригування робочого часу. У різних сферах було обрано три методи регулювання, включаючи (1) подовження робочого часу, (2) скорочення робочого часу та (3) впровадження гнучкого робочого часу.

Збільшення максимального ліміту, полегшення понаднормової роботи та надання можливості роботі у вільний час були трьома проявами на практиці цих методів. Приміром, ще у період з 2012 по 2013 роки роботодавці в деяких країнах-членах Європейського Союзу вимагали від працівників

продовження робочого дня, замість того, щоб набирати більше працівників. Коли Уряд Греції вирішив скасувати 40-годинний п›ятиденний ліміт робочого часу, то натомість встановив нове правило шестиденного робочого тижня [20, с. 98]. Уряд Литви навпаки вирішив збільшити максимальний робочий тиждень з 48 годин до 78 годин і збільшити максимальну тривалість робочого дня з 8 годин до 13 годин [21, с. 113]. Окрім збільшення максимальної межі робочого часу, явище понаднормової роботи посилилося в деяких європейських країнах з 2012 по 2013 роки, зокрема, щоб уникнути безробіття, ірландські працівники мусили працювати понаднормово без винагороди. У Польщі працівники працювали понаднормово і отримували меншу компенсацію, ніж раніше. Крім того, працівникам деяких країн-членів Європейського Союзу доводилося працювати в неділю, державні свята та вночі, приміром, у Чеській Республіці керівники вимагали від працівників працювати у Різдвяні свята, щоб отримати прибуток. В Угорщині працівники були зобов'язані працювати в неділю та святкові дні [8, с. 29]. Для роботодавців перший метод був хорошим способом скоротити витрати та підтримувати роботу компанії в період рецесії, тоді як для працівників цей метод означав, що деякі з них повинні працювати більше, щоб уникнути звільнення.

Тому в аспекті тих тенденцій саме Директива 2003/88/ЄС була гарантією для працівників боротися за свої права в періоди економічної кризи, адже вони могли відмовитися від тривалої роботи для захисту свого здоров›я та безпеки. Однак велика група працівників все ж залишилася без роботи, хоча вони боролися за свої права відповідно до положень Директиви про робочий час 2003/88/ЕС [3], вони змушені були працювати довше, щоб уникнути звільнення, позаяк в періоди економічної кризи шансів заробити гроші було менше, тому щоб утримувати свої сім›ї, більшість працівників у цих країнах-членах вирішили продовжувати працювати. Тому це лише здається, що Директива про робочий час 2003/88/ЕС [3] загальмувалася в деяких країнах-членах Європейського Союзу протягом таких періодів криз. Навпаки, деякі країни-члени Європейського Союзу обрали другий спосіб, тобто скорочення робочого часу в періоди економічної кризи. Дані показують, що в Німеччині 1,1 мільйона людей працювали на короткочасній основі 2009. В Австрії в 2013 році набули чинності поправки до Закону про скорочену зайнятість, спрямовані на запровадження схем скороченої зайнятості на практиці. У Швеції в 2012 році було введено нормативні акти, щоб вирішити проблему заробітної плати, коли робочий час було скорочено. У Франції процедура скорочення робочого часу була складною і тривала тривалий час [8, с. 29]. Відтак, значна група країн-членів Європейського Союзу вирішила скоротити робочий день. У період економічної кризи виробництву бракувало життєвих сил, тому від працівників не вимагалося багато працювати, щоб інтенсифікувати виробництво. Як наслідок, скорочення виробництва шляхом скорочення робочого часу вважалося хорошим рішенням. Як наголошено в Директиві про робочий час 2003/88/ЕС [3] скорочення робочого часу корисне для здоров'я працівників, однак це лише засіб вимірювання, прийнятий цими країнами-членами для підтримки соціальної стабільності, оскільки компанії могли уникнути звільнення великої кількості працівників. Утім, результатом стало те, що працівники почали отримувати нижчу зарплату, що не давало їм можливості дозволити собі нормальний рівень життя [7].

Третій метод, який обрали деякі країни-члени ЄС, полягав у запровадженні гнучкості у розподілі робочого часу. Іншими словами, працівникам було дозволено змінювати свій тижневий робочий час. Цей метод також згадується в Директиві про робочий час 2003/88/ЕС [3], щоб запровадити більшу гнучкість розрахунку робочого часу. Так, у 2013 році на бельгійському ринку праці було запроваджено річний підсумок робочого часу. З 2013 року роботодавцям дозволено гнучко розподіляти робочий час в Іспанії [8, с. 29]. Хоча змінний розподіл робочого часу може мати шкідливий вплив на здоров'я та безпеку працівників, оскільки ці працівники мають нерегулярний режим роботи та повинні адаптуватися до різних

робочих періодів, цей метод став більш застосовуваним у країнах-членах ЄС.

У світлі наведених вище прикладів можна побачити, що різні країни ЄС вважають за краще обирати різні рішення для вирішення аспектів організації робочого часу. Ще один висновок полягає в тому, що період в економіці та соціальних змін у певній державі також матиме неабиякий вплив на вибір методу. Приміром, після загального зменшення середньої тривалості робочого часу між 2007 і 2009 роками, з 2010 по 2012 рік спостерігається тенденція до його зростання40. Фінансова криза 2018 року серйозно згубно вплинула на економіку європейських країн і економіка поступово почала відновлюватися завдяки серйозним зусиллям у багатьох аспектах. Згодом виникли боргова криза, криза в Україні та криза біженців, тому кожна країна ЄС бореться за розвиток економіки в Європейському Союзі, а економіка може відновлюватися протягом тривалого часу. Крім того, країни-члени ЄС стикаються з проблемою неповної зайнятості, для вирішення якої вони повинні скорегувати свій робочий час. А Директива про робочий час 2003/88/ЕС [3] не достатньо видається здатною пристосуватися до таких потреб та умов у короткостроковій перспективі.

Наголосимо, що ще у 1980-х роках на європейському ринку праці з'явилися нетипові трудові відносини, хоча й традиційна зайнятість продовжувала бути основною в цей період, все ж спостерігалася тенденція до зростання нетипових трудових відносин. Приміром, візьмемо Німеччину, наприклад, між 1988 і 1998 роками: рівень зайнятості з неповним робочим днем у Західній Німеччині зріс з 11,3% до 17,3%, тоді як рівень залученості працівників протягом повного робочого часу знизився з 67,4% до 62,1% [16, с. 617]. У дослідженні зайнятості, проведеному Національною статистичною службою Франції Офіс (INSEE), робота неповний робочий день становила 16,8% зайнятого працездатного населення Франції, а тимчасова робота – 6,3%.

Більше того, з 1994 року спостерігався більший ріст тимчасової роботи [11, с.111.]. Крім того, в інших європейських країнах, у т.ч. У Франції та Великобританії явища на ринку праці були досить подібними у цей період [16, с. 617]. Відтак, у руслі поширення нетипової зайнятості слід звернути увагу, чи слід адаптувати Директиву про робочий час 2003/88/ЕС у майбутньому до цих питань.

Наразі у зв'язку з розвитком технологій та інноваційними моделями бізнесу спостерігається швидке зростання пропорційності характеру нетипових трудових відносин в європейській економіці останніх років. Наприклад, у Німеччині частка в нетиповій зайнятості зросла до більш ніж однієї третини робочої сили порівняно з даними 2010 року [15, с. 457]. Таким чином, правам працівників, пов›язаним із нетиповими трудовими відносинами, слід приділяти більше уваги.

«Типову зайнятість» можна визначити як «постійні трудові відносини з певним роботодавцем та роботу повний робочий день для цього роботодавця» [12, с. 161]. Працівники за умов типової зайнятості мають стандартний робочий день і звичайний дохід, вони захищені в багатьох аспектах трудовим законодавством, включаючи визначеної тривалості робочий день, соціальне забезпечення, а також захист від безробіття та страхування на випадок хвороби. І навпаки, «нетипова зайнятість» — це форма зайнятості, яка не відповідає цим критеріям, але також регулюється законодавством про працю [12, с. 161], вона може мати багато різних форм, включаючи роботу неповний робочий день, відрядження, самозайнятість, гнучку зайнятість, роботу за визначеним терміном, випадкову та сезонну роботу, тимчасову зайнятість, роботу за контрактом, самостійну роботу та надомну роботу. До речі, й досі точиться наукова дискусія про те, чи повинні нетипові трудові відносини регулюватися трудовим законодавством, хоча наразі суспільство перебуває на етапі сприйняття постійних змін, все ж на практиці ще важко сприймаються нетипові трудові відносини як новий вид трудових правовідносин, які мають бути врегульовані трудовим законодавством.

У юридичній практиці праця нетипових працівників слабо охороняється існуючими нормами [17, с. 39], хоча неповний робочий

день є однією з найпопулярніших нетипових форм відносин у більшості країн-членів ЄС. Приміром, Голландське опитування ще у період 1992–2005 років жінок у віці від 18 до 64 років, які обирали роботу неповний робочий день, щоб збалансувати зв›язок між роботою та сімейним життям. Рівень неповного робочого дня зріс за рахунок повного робочого дня. Дані також показують, що молоде покоління, як правило, обирає роботу з неповним робочим днем. Стверджується, що на основі статистики з 15 європейських країн, політика, пов'язана із захистом неповної зайнятості, позитивно вплинула на збільшення рівня такої зайнятості [13, с.35].

Працевлаштування на вимогу, також відоме як гіг-контракти, є загальновизнаним у державах-членах ЄС. Працівники за наймом за вимогою можуть пропонувати робочу силу через цифрові платформи. Наприклад, пасажири можуть запитувати транспортні послуги через додаток *Uber*, хоча водії *Uber* можуть при цьому бути юристами, лікарями, вчителями або представниками інших верств суспільства. Іншим прикладом є програма *InCloudCounsel*, яка просуває юристів, які пропонують юридичні послуги [14, с. 73]. Як різновид нетипових трудових відносин, неповний робочий день є *double-edged sword*. З одного боку, ці програми справді зручні в нашому повсякденному житті, а з іншого боку, для співробітників цифрової платформи не можуть надати їм жодних гарантій здоров'я та безпеки, страхування на випадок безробіття чи багатьох інших основних прав, які входять до сфери дії трудового права.

Інакше кажучи, нетипові трудові відносини повинні регулюватися трудовим законодавством, а нетипові працівники потребують захисту від такого законодавства, однак європейське законодавство робить незначний внесок у цю сферу. Директива про робочий час 2003/88/ЕС [3] не переглядалася з метою відображення усіх цих аспектів розвитку суспільства ще з моменту її прийняття в 2003 році, тоді як нетипові трудові відносини є гнучкими і робочий час важко розрахувати. Більше того, рівень нетипових працівників у країнах-членах ЄС є різним [10, с. 143], тому зміни до Директиви про робочий час 2003/88/ЕС [3] є необхідними та мають зосереджуватись на всіх характеристиках нетипових трудових відносин, різних аспектах організації робочого часу до потреб сфер економіки та рівнів розвитку країн-членів ЄС.

Висновки

Установлено, що немає прямих і переконливих доказів на підтримку твердження про те, що довший робочий час негативно впливає на здоров›я та безпеку працівників. Хоча Директива про робочий час 2003/88/ЕС відіграла значну роль у захисті здоров'я працівників та безпеки, враховуючи швидкий розвиток економіки та суспільства, визначення тривалого робочого часу було змінено та концепція рівномірного робочого часу непридатна для різних сфер роботи у цілому.

За останні десятиліття в країнах-членах Європейського Союзу відбулося кілька економічних криз, які тривали кілька років і негативно впливали на багато суспільних аспектів. У ці періоди економічної кризи через відсутність життєвих сил у виробництві ринок праці не потребував значної кількості працівників. Відтак, щоб впоратися з рецесією, ці країни-члени повинні були вжити певних заходів для виправлення ситуації, зокрема коригування робочого часу. У різних сферах було обрано три методи регулювання, включаючи (1) подовження робочого часу, (2) скорочення робочого часу та (3) впровадження гнучкого робочого часу. Різні країни ЄС вважають за краще обирати різні рішення для вирішення аспектів організації робочого часу. Ще один висновок полягає в тому, що період в економіці та соціальних змін у певній державі також матиме неабиякий вплив на вибір методу.

Наразі у зв'язку з розвитком технологій та інноваційними моделями бізнесу спостерігається швидке зростання пропорційності характеру нетипових трудових відносин в європейській економіці останніх років. Таким чином, правам працівників, пов›язаним із нетиповими трудовими відносинами, слід приділяти більше уваги.

Нетипові трудові відносини повинні регулюватися трудовим законодавством, а не-

типові працівники потребують захисту від такого законодавства, однак європейське законодавство робить незначний внесок у цю сферу. Директива про робочий час 2003/88/ЕС [3] не переглядалася з метою відображення усіх цих аспектів розвитку суспільства ще з моменту її прийняття в 2003 році, тоді як нетипові трудові відносини є гнучкими і робочий час важко розрахувати. Тому зміни до Директиви про робочий час 2003/88/ЕС [3] є необхідними та мають зосереджуватись на всіх характеристиках нетипових трудових відносин, різних аспектах організації робочого часу до потреб сфер економіки та рівнів розвитку країн-членів ЄС.

Література

1. Harrington J. M. 'Working Long Hours and Health' (1994) BMJ 1581.
2. Spurgeon A, Harrington J M and Cooper C L, 'Health and Safety Problems Associated with Long Working Hours: A Review of the Current Position' (1997) *Occupational and Environmental Medicine* 367
3. 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. OJ L 299, 18.11.2003. P. 9–19.
4. Allen H M, Slavin T B and Bunn W B, 'Do Long Workhours Impact Health, Safety, and Productivity at a Heavy Manufacturer?' (2007) *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 148
5. Wu W, 'The Influence of Working Hours on Career Happiness: An Empirical Analysis Based on Three Typical Occupations' (2016) *China Industrial Economics* 130
6. Zhang K, Liu C and Ding S, 'How Does Working Time Affect the Health Status of Urban Workers? Experience Analysis of Data from China's Labor Force Dynamic Survey' (2018) Studies in Labor Economics 107
7. Istrate G-M and Caragea N, 'Working Time During the Economic Crisis and the Impact on Romanian Working Life' (2010) *IDEAS Working Paper Series from RePEc* 2010
8. Lang C, Clauwaert S and Schömann I, 'Working Time Reforms in Times of Crisis' (2013) *European Trade Union Institute* 29
9. Chenic (Cretu) A S, Angelescu C, Miron A and Gheorghita A R, 'Working Time – A Key Element of Health Workers, An Instrument of Labor Market Flexibility. The Situation of the Health System' (2013) *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 1142
10. Konle-Seidl R, Ullmann H and Walwei U, 'The European Social Space: Atypical Forms of Employment and Working Hours in the European Community' (1990) *International Social Security Review* 143
11. Letrémy P and Cottrell M, 'Working Times in Atypical Forms of Employment: The Special Case of Part-time Work' (2003) *Connectionist Approaches in Economics and Management Sciences Kluwer* 111
12. Hiroki S, 'Atypical Employment: A Source of Flexible Work Opportunities?' (2001) *Social Science Japan Journal* 161
13. Bosch N, Deelen A and Euwals R, 'Is Parttime Employment Here to Stay? Working Hours of Dutch Women over Successive Generations' (2010) *Labour* 35
14. Lobel O, 'The Gig Economy and the Future of Employment and Labor Law' (2016) *University of San Francisco Law Review* 73
15. Keller B and Seifert H, 'Atypical Employment in Germany. Forms, Development, Patterns' (2013) Transfer: *European Review of Labour and Research* 457
16. Bosch G, 'Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe' (2004) *British Journal of Industrial Relations* 617
17. Dicks R, 'The Growing Informalisation of Work: Challenges for Labour – Recent Developments to Improve the Rights of Atypical Workers' (2007) *Law, Democracy and Development* 39
18. Zloch-Christy I, 'Problems and Challenges of the EU Eastern European Engagement' (2000) *International Studies Association Annual Meetings* 1
19. Bai Y, 'Study on the Pre-effectiveness of EU Directives' (2016) Graduate Law Review 64
20. Drongelen H. van, 'The Concept of Working Time in the Working Time Directive and the Dutch Working Time Act' (2012) *European Labour Law Journal* 98
21. Tseng W-R, 'Directive Effect and Consistent interpretation of EU Directives' (1997) *Chung Hsing Law Review* 113

SUMMARY

The article found that there is no direct and convincing evidence to support the claim that longer working hours harm the health and safety of workers. Although the Working Time Directive 2003/88/EC has played a significant role in protecting workers' health and safety, given the rapid development of the economy and society, the definition of long working hours has changed and the concept of uniform working hours does not apply to different fields of work in general.

It has been established that in recent decades, several economic crises have occurred in the member states of the European Union, which lasted for several years and harmed many social aspects. During these periods of economic crisis, due to the lack of vital forces in production, the labor market did not need a significant number of workers. Therefore, in order to cope with the recession, these member states had to take some measures to correct the situation, including adjusting working hours. Three regulatory methods were chosen in different areas, including (1) lengthening working hours, (2) reducing working hours, and (3) implementing flexible working hours. Different EU countries prefer to choose different solutions for solving aspects of the organization of working time. Another conclusion is that the period of economic and social changes in a certain state will also have a significant impact on the choice of method.

The author found that currently, in connection with the development of technologies and innovative business models, there is a rapid increase in the proportionality of the nature of atypical labor relations in the European economy in recent years. Thus, more attention should be paid to the rights of workers related to atypical employment relations.

The author concluded that atypical employment relationships should be regulated by labor law, and atypical workers need protection from such legislation, but European legislation makes little contribution in this area. The Working Time Directive 2003/88/EC has not been revised to reflect all these aspects of societal development since its adoption in 2003, while atypical employment relationships are flexible and working hours are difficult to calculate. Therefore, changes to the Working Time Directive 2003/88/EC are necessary and should focus on all the characteristics of atypical labor relations, various aspects of the organization of working time to the needs of the economic spheres, and levels of development of the EU member states.

Keywords: working hours, duration of work, reduction of working hours, shift work, atypical labor relations, impact of long work on the health of workers, impact of long work on occupational safety