

СКОРОЧЕННЯ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ: ТЕНДЕНЦІЯ В КРАЇНАХ ЄС

ТКАЧЕНКО Владислав Сергійович - кандидат юридичних наук

УДК 349.235:[34(477):061.1ЄС]

DOI: <https://doi.org/10.32782/ep.2024.1.39>

Автор виявив, що наразі велика кількість країн-членів ЄС розглядають можливість подальшого скорочення робочого часу, зокрема перехід на 4-денний робочий тиждень наразі на піці обговорення. Тоді як вітчизняні науковці питанням скорочення тривалості робочого часу мало приділяють уваги.

На підставі проведеного аналізу, автор установив, що скорочення робочого часу (далі – СРЧ) може допомогти пом'якшити низку викликів, з якими нині стикаються постіндустріальні суспільства в усіх трьох вимірах: соціальному, економічному та екологічному. Посилаючись на ці параметри, закордонні вчені описали скорочення робочого часу як «потрійний дивіденд». Що стосується «соціального дивіденду», то в зарубіжній літературі стверджується, що скорочення робочого часу може значно покращити добробут і здоров'я працівників, наприклад, зменшуючи фізику вигорання або пом'якшити конфлікти між обранням роботи та/або сім'ї. Що стосується «економічного дивіденду», є ознаки того, що СРЧ може підвищити рівень зайнятості, якщо роботу, отриману в результаті СРЧ певних працівників, буде передано іншим безробітним або частково зайнятим особам. Що стосується «екологічного дивіденду», СРЧ може зменшити навантаження на навколишнє середовище на двох рівнях: на національному рівні, так як деякі країни з нижчим середньорічним робочим часом мають менший вплив на навколишнє середовище, та на індивідуальному рівні, адже працівники з меншою кількістю робочих годин, як правило, мають менший «вуглецевий слід».

Автор виявив, що на організаційному рівні закордонні вчені довели, що активна скорочена тривалість роботи допомагає зменшити кількість звільнень. Чотириденна робота має можливість покращити загальне самопочуття та особисте здоров'я працівників. Можливе скорочення робочого часу може призвести до позитивного впливу на здоров'я, наприклад, менше проблем із диханням або серцем, покращення якості сну та менше психічного виснаження. Більше того, закордонні вчені припускають, що варіант чотириденного робочого тижня має бути наданий для всіх професій, щоб запобігти соціальній нерівності. Причому, чотириденний робочий тиждень може призвести до рівномірного розподілу догляд за домом між чоловіком і жінкою.

Ключові слова: робочий час, тривалість роботи, скорочення робочого часу, баланс роботи та особистого життя, 4-хденний робочий тиждень, тенденції розвитку законодавства ЄС

Постановка проблеми

Європейське співтовариство було створено в 1965 році. На початку було шість країн-учасниць, а саме: Німеччина, Франція, Італія, Нідерланди, Бельгія та Люксембург. Потім Європейське співтовариство пережило декілька розширень і перетворився на Європейський Союз. Найважливіше розширення відбулося в 2004 році, коли серія країн Центральної та Східної Європи, такі як Польща, Угорщина, Чехія та Словаччина, приєдналися до Європейського Союзу. Таке розширення Європейського Союзу спонука-

ло до інтеграції країн-членів. Європейський інтеграція сприяла економічному співробітництву, культурній взаємності та багатом іншим аспектам між країнами-членами, але з іншого боку низка країн зіткнулися з рядом проблем, включаючи глибоку рецесію, високий рівень зайнятості, фінансову кризу [1, с. 143; 2, с. 1]. Загалом, хоча розширення Європейського Союзу сприяло інтеграції Європи, розрив економічного розвитку в країнах-членах став більшим. Стверджується, що, оскільки більше країн бере участь у Європейському Союзі, буде важко збалансувати правові традиції між цими членами [3, с. 64], і зокрема Директива про робочий час 2003/88/ЄС [4] нехтує різними рівнями розвитку в країнах-членах, але застосовує однаковий стандарт робочого часу для різних країн. Однак, виходячи з наведеного вище, нормативні акти ЄС повинні не тільки зосередитися на інтеграції Європи, але й враховувати різні політичні ситуації, економічні рівні, освіту, соціальні стандарти і структури населення в цих країнах-членах.

Будучи важливим елементом європейського законодавства, Директива про робочий час 2003/88/ЄС [4] відіграла важливу роль в інтеграції європейського процесу з моменту її прийняття в 2003 році. Ця та інші Директиви є обов'язковими для держав-членів і від них вимагається «перенести» ці Директиви у національне законодавство. Іншими словами, країни-члени також повинні скорегувати або переглянути національне законодавство або внутрішню політику, щоб слідувати Директивам ЄС.

Стаття 249 переглянутого Договору про Європейське Співтовариство визначає, що для кожної держави-члена Директива є обов'язковою в юридичній практиці за умови, що альтернативні форми та методи збережені для держав-членів. Зазначається, що більш важливо досягти мети Директив у країнах-членах, а не поєднувати національні правила та європейські Директиви в буквальному документі [5, с. 98]. Це означає, що з точки зору форми та способу дії директиви не є обов'язковими; швидше, вони обов'язкові лише з точки зору мети та практичного результату. Однак у процесі «перенесення» розкривається справжній

сенс Директиви і вони можуть бути послаблені, оскільки країни-члени сподіваються, що вони відповідають поточній ситуації. Країни-члени часто ігнорують зобов'язання або відмовляються їх виконувати, як наголошується в Директивах [6, с. 113]. Директива про робочий час 2003/88/ЄС [4] не є винятком у будь-якому практичному сенсі. Приміром, поняття «робота» і «робочий час» не є містяться в голландському Законі про робочий час [5, с. 98.]. Тож, Директива про робочий час 2003/88/ЄС [4] не була належним чином імплементована в юридичну практику. Причина цього явища зрозуміла – у процесі інтеграції правових систем ЄС застосовував деякі штучні технічні методи та ігнорував особливості держав-членів [3, с. 64.]. Тоді як велика кількість країн-членів ЄС розглядають можливість подальшого скорочення робочого часу, зокрема перехід на 4-денний робочий тиждень наразі на піці обговорення.

Стан опрацювання цієї проблематики

Варто констатувати, що вітчизняні науковці питанням скорочення тривалості робочого часу мало приділяють уваги, адже скорочення розглядається лише в аспекті видів робочого часу, але саме точковий аспект скорочення тривалості роботи – це зовсім інше питання і в Україні не проводяться ані дослідження, ані експерименти щодо впровадження, приміром, 4-хденного робочого тижня, як це наразі робиться у багатьох країнах ЄС. Вітчизняні вчені-трудовики почали звертатися до вивчення загальних аспектів регламентації робочого часу в ЄС, приміром, за останні роки наукові доробки Р. В. Зварич [7], О. М. Рим [8], О. В. Черноус [9], О. П. Рудницької [10] були присвячені деяким аспектам робочого часу в ЄС.

Відтак, **мета цієї статті** полягає в тому, щоб проаналізувати зарубіжні напрацювання щодо впровадження скорочення тривалості робочого часу в країнах ЄС, виявити причини, наслідки та результати, презентувати результати наукових пошуків українській науковій спільноті, щоб науковці почали цікавитися цим питанням та шукали найкращі шляхи для правореалізації.

Виклад основного матеріалу

Зростаюча кількість зарубіжних наукових досліджень свідчить про те, що скорочення робочого часу (далі – СРЧ) може допомогти пом'якшити низку викликів, з якими зараз стикаються постіндустріальні суспільства в усіх трьох вимірах стійкості: соціальному, економічному та екологічному. Посилаючись на ці параметри, закордонні вчені описали скорочення робочого часу як «потрійний дивіденд» [11]; [12]. Що стосується «соціального дивіденду», то в зарубіжній літературі стверджується, що скорочення робочого часу може значно покращити добробут і здоров'я працівників, наприклад, зменшуючи ризики вигорання [13] або пом'якшити конфлікти між обранням роботи та/або сім'ї [14, с. 202]. Що стосується «економічного дивіденду», є ознаки того, що СРЧ може підвищити рівень зайнятості, якщо роботу, отриману в результаті СРЧ певних працівників, буде передано іншим безробітним або частково зайнятим особам [15, с. 280]. Що стосується «екологічного дивіденду», СРЧ може зменшити навантаження на навколишнє середовище на двох рівнях: на національному рівні, так як деякі країни з нижчим середньорічним робочим часом мають менший вплив на навколишнє середовище [16, с. 45], та на індивідуальному рівні, адже працівники з меншою кількістю робочих годин, як правило, мають менший «вуглецевий слід» [17, с. 55].

Окрім обговорення СРЧ в академічних колах, ці питання увійшли в публічний дискурс у різних країнах, увінчавшись конкретними змінами політики в різних контекстах. Результатом змін у політиці є скорочення стандартного повного робочого тижня в цілому чи в деяких секторах економіки (прикладом, Австрія, Франція, Німеччина, Португалія та Швеція) [18, с. 90], а також різноманітні практичні експерименти на рівні країн, що включають скорочення стандартних щоденних робочих годин [19, с. 100].

Які саме позитивні чи негативні наслідки випливають із СРЧ — і в якій мірі — залежить від концептуалізації політики СРЧ, адже СРЧ може відрізнитися залежно від обсягу (наприклад, 35-годинний робочий тиждень проти 28-годинного робочого тижня);

рівня реалізації (наприклад, національний чи регіональний, або соціальне партнерство, або організаційний, або індивідуальний); форми (наприклад, скорочення щоденної, щотижневої, місячної, річної тривалості робочого часу); а також залежно від різних супровідних заходів, таких як ступінь супутньої компенсації заробітної плати (наприклад, прогресивно зважена, щоб отримати більшу вигоду для тих, хто отримує нижчі доходи, або застосована за всіма напрямками). Безліч комбінацій цих концептуальних елементів політики СРЧ призводить до низки концептуалізацій, які, у свою чергу, мають наслідки щодо впливу СРЧ на три вищезазначені виміри.

Незважаючи на важливість цих варіацій у розробці політики, поки що дослідження вивчають загальний вплив СРЧ шляхом спільного розгляду численних вимірів стійкості або зосереджуються на одній конкретній, або на загальній концептуалізації СРЧ. Як наслідок, наразі неможливо точно узагальнити висновки про вплив політики СРЧ відповідно до різних концептуалізацій. Отже, також бракує досліджень щодо того, які концептуалізації СРЧ могли б максимізувати їхній позитивний ефект у всіх трьох вимірах стійкості, мінімізуючи при цьому можливі негативні ефекти.

Все ж цікаві зарубіжні дослідження щодо впливу СРЧ привертають свою увагу. Так, дослідження виміру зайнятості включало вісім аспектів, які зосереджувалися на таких результатах, як звільнення та рівень (не) зайнятості. На національному рівні впровадження було виявлено, що скорочення максимальної тривалості робочого часу на тиждень з 40 до 39 годин у Франції збільшило безробіття серед працівників, які раніше працювали 40 годин або працювали понаднормово. Однак тоді не було оцінено впливу скорочення робочого тижня на загальний рівень зайнятості. Згодом Франція запровадила чергове скорочення стандартного робочого тижня — до 35 годин. Водночас заборонили скорочувати зарплату і результати цієї зміни політики видалися більш позитивними. Більше того, вчені [20, с. 450] не виявили жодних значних змін у загальному рівні зайнятості, хоча виявили

підвищення рівня плінності кадрів; інші ж науковці [21, с. 885] виявили, що річний рівень безробіття в країні фактично знизився на 1,58%, а темпи зростання реального ВВП зросли на 1,36%. Стосовно компенсованого заробітною платою скорочення стандартного робочого тижня в Португалії з 44 до 40 годин, то науковці виявили, що це зменшило ліквідацію робочих місць, і вони проявили переваги супутніх заходів, таких як розрахунок тижневих годин на основі середнього показника за чотири місяці для коригування робочої сили. На організаційному рівні вчені виявили, що активна політика ринку праці (зокрема, скорочена робота) допомогла зменшити кількість звільнень у Німеччині [22, с. 405]. Компенсація заробітної плати принаймні не завадила СРЧ на національному рівні у Франції та Португалії мати позитивний вплив на зайнятість [23]. Утім, наразі дослідження не вивчали впливу індивідуального скорочення робочого часу на зайнятість.

В аспекті скорочення робочого часу актуальним наразі є експерименти з переходу на 4-денний робочий тиждень [24, с. 180]. Науковці стверджують, що чотириденна робота має можливість покращити загальне самопочуття та особисте здоров'я працівників. Зазначається, що можливе скорочення робочого часу може призвести до позитивного впливу на здоров'я, наприклад, менше проблем із диханням або серцем, покращення якості сну та менше психічного виснаження [25, с. 40]. Більше того, вчені припускають, що варіант чотириденного робочого тижня має бути наданий для всіх професій, щоб запобігати соціальній нерівності. Причому, чотириденний робочий тиждень може призвести до рівномірного розподілу догляд за домом між чоловіком і жінкою [26].

Науковці наголошують, що 2020 рік призвів до плінності кордонів між країнами та сферами виробництва, можливо, найбільшій віддаленій роботі експериментувати. Підвищена гнучкість стала дедалі важливішою, працівники відповідають за балансування суперечливих пріоритетів з точки зору проблем зі здоров'ям, особистого життя, професійного життя. Багато співробітників прийняли новий графік роботи без переїз-

дів і встановлених годин через нове робоче середовище [27]. *Bohnenberger* зазначив, що працівники, які працюють чотири дні на тиждень можуть почуватися задоволеними і мати бажання працювати більше, ніж ті, хто працює п'ять днів на тиждень за ту ж саму зарплату. Підвищена мотивація цих працівників призвела до помітного покращення їх продуктивності [28, с. 360]. *Guerin* стверджує, що оскільки їм легше почати робочий тиждень, коли є менше робочих днів, до того ж робота чотири дні на тиждень продемонструвала збільшення числа працівників з благополучним психологічним станом без шкоди для умови загального обсягу виконаної роботи [29, с. 25].

Висновки

Скорочення робочого часу може допомогти пом'якшити низку викликів, з якими зараз стикаються постіндустріальні суспільства в усіх трьох вимірах стійкості: соціальному, економічному та екологічному. Посилаючись на ці параметри, закордонні вчені описали скорочення робочого часу як «потрійний дивіденд». Що стосується «соціального дивіденду», то в зарубіжній літературі стверджується, що скорочення робочого часу може значно покращити добробут і здоров'я працівників, наприклад, зменшуючи ризики вигорання або пом'якшити конфлікти між обранням роботи та/або сім'ї. Що стосується «економічного дивіденду», є ознаки того, що СРЧ може підвищити рівень зайнятості, якщо роботу, отриману в результаті СРЧ певних працівників, буде передано іншим безробітним або частково зайнятим особам. Що стосується «екологічного дивіденду», СРЧ може зменшити навантаження на навколишнє середовище на двох рівнях: на національному рівні, так як деякі країни з нижчим середньорічним робочим часом мають менший вплив на навколишнє середовище, та на індивідуальному рівні, адже працівники з меншою кількістю робочих годин, як правило, мають менший «вуглецевий слід». На організаційному рівні вчені виявили, що активна політика ринку праці (зокрема, скорочена робота) допомогла зменшити кількість звільнень.

Чотириденна робота має можливість покращити загальне самопочуття та осо-

бисте здоров'я працівників. Зазначається, що можливе скорочення робочого часу може призвести до позитивного впливу на здоров'я, наприклад, менше проблем із диханням або серцем, покращення якості сну та менше психічного виснаження. Більше того, вчені припускають, що варіант чотириденного робочого тижня має бути наданий для всіх професій, щоб запобігати соціальній нерівності. Причому, чотириденний робочий тиждень може призвести до рівномірного розподілу догляд за домом між чоловіком і жінкою.

Література

1. Konle-Seidl R, Ullmann H & Walwei U, 'The European Social Space: Atypical Forms of Employment and Working Hours in the European Community' (1990) *International Social Security Review* 143.
2. Zloch-Christy I, 'Problems and Challenges of the EU Eastern European Engagement' (2000) *International Studies Association Annual Meetings* 1.
3. Bai Y, 'Study on the Pre-effectiveness of EU Directives' (2016) *Graduate Law Review* 64
4. 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.
5. 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.
6. Tseng W-R, 'Directive Effect and Consistent interpretation of EU Directives' (1997) *Chung Hsing Law Review* 113
7. Зварич Р. В. Гарантія сорокагодинного робочого тижня в умовах євроінтеграції під час війни в Україні. *Нове українське право*. Вип. 6. Т.1. 2022. С. 134-140.
8. Рим О. М. Правове регулювання робочого часу в Європейському Союзі. *Право і суспільство*. 2020. № 3. С. 102-109. DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.3.15>
9. Черноус О. В. До питання про регулювання робочого часу та часу відпочинку в праві Європейського Союзу URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/16_11_2018/pdf/66.pdf
10. Рудницька О. П. Правове регулювання робочого часу: особливості гармонізації із законодавством Європейського Союзу URL: <http://eprints.zu.edu.ua/26976/1/Рудницька.pdf>
11. Bader, C., H. Hanbury, S. Neubert, and S. Moser. 2020. Less is More – the Triple Benefit of a Reduction in Working Hours. Working Less as a Transformation Strategy for a More Ecological, Fairer and Happier Society. *Implications for Switzerland*. CDE Working Paper. Bern: Centre for Development and Environment. doi: 10.7892/boris.144160
12. Buhl, J., and J. Acosta. 2016. "Work Less, Do Less? Working Time Reductions and Rebound Effects." *Sustainability Science* 11 (2): 261–276. doi:10.1007/s11625-015-0322-8
13. Neubert, S., C. Bader, H. Hanbury, and S. Moser. 2022. "Free Days for Future? Longitudinal Effects of Working Time Reductions on Individual Well-Being and Environmental Behaviour." *Journal of Environmental Psychology* 82: 101849. doi:10.1016/j.jenvp.2022.101849
14. Anttila, T., J. Nätti, and M. Väisänen. 2005. "The Experiments of Reduced Working Hours in Finland: Impact on Work-Family Interaction and the Importance of the Sociocultural Setting." *Community, Work and Family* 8 (2): 187–209. doi:10.1080/13668800500049704.
15. Antal, M. 2014. "Green Goals and Full Employment: Are They Compatible?" *Ecological Economics* 107: 276–286. doi:10.1016/j.ecolecon.2014.08.014.
16. Schor, J. 2008. "Sustainable Consumption and Worktime Reduction." *Journal of Industrial Ecology* 9 (1–2): 37–50. doi:10.1162/1088198054084581.
17. Fremstad, A., M. Paul, and A. Underwood. 2019. "Work Hours and CO2 Emissions: Evidence from U.S. Households." *Review of Political Economy* 31 (1): 42–59. doi:10.1080/09538259.2019.1592950.
18. Persson, O., J. Larsson, and J. Nässén. 2022. "Working Less by Choice: What Are the Benefits and Hardships?" *Sustainability: Science, Practice and Policy* 18 (1): 81–96. doi:10.1080/15487733.2021.2023292
19. Barck-Holst, P., A. Nilsson, T. Akerstedt, and C. Hellgren. 2021. "Coping with Stressful Situations in Social Work Before and After Reduced Working Hours, a Mixed-Methods Study."

European Journal of Social Work 24 (1): 94–108. doi:10.1080/13691457.2019.1656171

20. Estevão, M., and F. Sá. 2008. “The 35-Hour Workweek in France: Straight-jacket or Welfare Improvement?” *Economic Policy* 23 (55): 417–463. doi:10.1111/j.1468-0327.2008.00204.x.

21. Du, Z., H. Yin, and L. Zhang. 2013. “The Macroeconomic Effects of the 35-h Workweek Regulation in France.” *B.E. Journal of Macroeconomics* 13 (1): 881–901. doi:10.1515/bejm-2012-0073.

22. Tracey, M., and S. Polachek. 2020. “Heterogeneous Layoff Effects of the US Short-Time Compensation Program.” *Labour* 34 (4): 399–426. doi:10.1111/labr.12184.

23. Hanbury, H., Illien, P., Ming, E., Moser, S., Bader, C., & Neubert, S. (2023). Working less for more? A systematic review of the social, economic, and ecological effects of working time reduction policies in the global North. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 19(1). URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15487733.2023.2222595?src=recsys> <https://doi.org/10.1080/15487733.2023.2222595>

24. Veal, A. J. (2023). The 4-day workweek: the new leisure society? *Leisure Studies*, 42(2), 172–187. <https://doi.org/10.1080/02614367.2022.2094997>

25. AbdelAziz AlOwaisa, Dr. Farzana Mirb The social, economic and environmental impacts of a 4-day workweek in an organization. *Emirati Journal of Business, Economics, & Social Studies*. Vol 2. Issue 2 (2023). P 38–47. DOI: 10.54878/EJBESS.102

26. Suter, M. (2019). THE 4-DAY WORK WEEK AS A TRIGGER FOR MORE SUSTAINABILITY? URL: <https://cbsclimateclub.com/content-library/2021/1/2/the-four-day-work-week-as-a-trigger-for-more-sustainability>

27. Fitzgerald, J. B. (2022). Working time, inequality and carbon emissions in the United States: A multi-dividend approach to climate change mitigation. *Energy Research & Social Science*, 84, 102385.

28. Bohnenberger, K. (2022). Greening work: labour market policies for the environment. *Empirica*, 49(2), 347–368

29. Guerin, T. F. (2021). Policies to minimise environmental and rebound effects from telework: A study for Australia. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 39, 18–33.

SUMMARY

The author found that currently, a large number of EU member states are considering the possibility of further reduction of working hours (hereinafter – RWH), in particular, the transition to a 4-day working week is currently under discussion. While domestic scientists pay little attention to the issue of reducing the duration of working hours.

Based on the analysis, the author found that reducing working hours can help mitigate many challenges that post-industrial societies are currently facing in all three dimensions: social, economic, and environmental. Referring to these parameters, foreign scientists described the reduction of working hours as a “triple dividend”. Regarding the “social dividend”, the foreign literature claims that reducing working hours can significantly improve the well-being and health of employees, for example, by reducing the risks of burnout or mitigating conflicts between the choice of work and/or family. In terms of the “economic dividend”, there are indications that RWH can increase employment if the jobs generated by the RWH of certain workers are transferred to other unemployed or underemployed individuals. In terms of the “green dividend”, RWH can reduce the environmental burden at two levels: at the national level, as some countries with lower average annual working hours have a lower environmental impact, and at the individual level, as workers with fewer working hours, as a rule, have a smaller “carbon footprint”.

The author found that at the organizational level, foreign scientists have proven that actively reduced working hours help to reduce the number of dismissals. Four-day work has the opportunity to improve the general well-being and personal health of employees. A possible reduction in working hours can lead to positive health effects, such as fewer respiratory or heart problems, improved sleep quality, and less mental fatigue. Moreover, foreign scholars suggest that the option of a four-day working week should be provided for all professions to prevent social inequality. Moreover, a four-day workweek can lead to an even distribution of housework between men and women.

Keywords: working hours, duration of work, reduction of working hours, work-life balance, 4-day working week, trends in the development of EU legislation