

**Парламентське дослідження
щодо встановлення тривалості робочого часу в Україні
та в окремих європейських державах***

***Анотація.** У парламентському дослідженні представлено результати аналізу законодавства України, Європейського Союзу та окремих європейських держав щодо організації робочого часу. Окреслено тенденції регулювання робочого часу в Україні відповідно до проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026). Досліджено акти Європейського Союзу щодо стандартів тривалості робочого часу. Акцентовано на сучасних моделях регламентації робочого часу в окремих європейських державах: Австрії, Бельгії, Великій Британії, Ісландії, Іспанії, Данії, Нідерландах, Франції.*

***Ключові слова:** робочий час, організація робочого часу, трудове законодавство, колективний договір, нормативи робочого часу.*

Вступ

Актуальність дослідження. Процеси глобалізації, цифровізації та технологічного прогресу зумовили появу нестандартних форм зайнятості, змінили парадигму праці* та сприяли змінам в організації робочого часу більшості європейських держав, зокрема й України. За останнє десятиріччя ідея оновлення правового інституту робочого часу переросла у світовий тренд. Це підтверджується урядовими програмами у сфері зайнятості та праці в багатьох державах світу, тенденціями розвитку трудового законодавства в європейських державах, а також актами Міжнародної організації праці, яка вносить зміни у свої конвенції, наголошуючи, що гнучкість робочого часу є ключем до економічного зростання та гендерної рівності.

Починаючи з 2015 року, на сайті електронних петицій Президента України та Кабінету Міністрів України неодноразово реєструвалися звернення щодо доцільності законодавчих змін стосовно організації робочого часу, оскільки індустріальна модель «9:00–18:00 в офісі» більше не відповідає вимогам сучасності. На період дії воєнного стану регламентація робочого часу в Україні забезпечується спеціальним законом, згідно з яким нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена, святкові дні є робочими, а в передсвяткові дні робочий час не скорочується¹. Понад половина працюючих українців через повітряні тривоги, обстріли, нестачу сну живе у стані постійного помірного стресу, а для 40 % працівників емоційне виснаження та вигорання* є причиною для зміни роботи². Отже, необхідність оновлення підходів до організації робочого часу набула нових аспектів³.

* Сучасна парадигма праці полягає у бажанні працівників мати гнучкий графік роботи для поєднання професійної діяльності з особистим життям (work-life balance) та/або вільного часу для реалізації інших здібностей.

¹ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

* Всесвітня організація охорони здоров'я класифікує вигорання (код QD85 у МКХ-11) не як медичний діагноз, а як професійний феномен (синдром, фактор), що не вдається подолати через хронічний стрес на робочому місці, що впливає на здоров'я працівника. Основним негативним наслідком вигорання є професійна деформація.

² Емоційне вигорання та стрес змушують сорок відсотків працівників змінювати роботу. URL: <https://www.profbuild.in.ua/uk/novosti/8181-emotsiine-vyhorannia-ta-stres-zmushuiut-sorok-vidsotkiv-pratsivnykiv-zminiuvaty-robotu>

³ Про запровадження додаткових гарантій для працівників під час дії воєнного стану. Петиція № 41/010193-26еп. Дата початку збору підписів: 26 червня 2026 р. URL: <https://petition.kmu.gov.ua/petitions/10193>

На початку липня 2026 року на сайті Кабінету Міністрів України зареєстровано петицію № 41/010242–26еп, у якій міститься звернення до уряду про ініціювання внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо впровадження чотириденного робочого тижня (32 робочі години на тиждень) без зменшення розміру заробітної плати⁴. В обґрунтуванні петиції стверджується, що у такий спосіб забезпечуватиметься збереження людського капіталу.

Актуальність проблематики робочого часу зумовлена не лише потребою збереження трудового ресурсу, а й стратегічним вектором інтеграції України до європейського правового простору.

Метою дослідження є аналіз базових стандартів тривалості робочого часу у законодавстві Європейського Союзу (далі – ЄС), визначення стану імплементації норм Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу⁵ (далі – Директива 2003/88/ЄС) у законодавство України, а також аналіз положень щодо гнучкості робочого часу у новому Трудовому кодексі (з урахуванням викликів післявоєнної відбудови та тенденцій у правовому регулюванні робочого часу в європейських державах).

Предметом дослідження є норми Директиви 2003/88/ЄС та трудового законодавства України щодо робочого часу, положення проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026), норми законодавства окремих європейських держав щодо тривалості та гнучкості робочого часу, а також концепція «чотириденного робочого тижня».

Основна частина

Загальні положення. Кожна держава визначає засади організації робочого часу, а саме: режим роботи, нормування, структурування та облік. В Україні та європейських державах організація робочого часу є об'єктом багаторівневого регулювання – від загальнодержавних законів до галузевих угод і колективних договорів. Саме колективно-договірне регулювання є основним способом встановлення норм тривалості робочого часу.

Робочий час – це не просто економічна категорія, а передусім чинник безпеки праці та охорони здоров'я працівника. З цих причин більшість держав світу визначає нормативи робочого часу у законі. Відповідно до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень⁶.

Показники нормальної тривалості робочого часу в європейських державах, як правило, визначені на рівні закону. Ці норми не є однаковими навіть у державах-членах ЄС. Найдовша нормальна тривалість робочого тижня в Греції (39,6 години), Польщі та Болгарії (38,7 години), Литві (38,4 години) та Словенії (38,3 години). Найкоротша тривалість робочого тижня у Нідерландах (31,9

⁴ Про розробку та впровадження державної програми переходу на 4-денний робочий тиждень (32 години) без зниження рівня заробітної плати. Петиція №41/010242-26еп. Дата початку збору підписів: 03 липня 2026 р. URL: <https://petition.kmu.gov.ua/petitions/10242>

⁵ 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. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/eng>

⁶ Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

години), Німеччині й Данії (по 33,9 години) та Австрії (34,0 години)⁷. Із 1995 року Франція має 35-годинний робочий тиждень.

Водночас за даними Євростату у 2025 році фактична тижнева тривалість робочого часу працівників віком від 20 до 64 років, які працювали повний та неповний робочий день на основній роботі, становила в середньому 35,9 години⁸ (як правило, без законодавчих змін щодо нормативів робочого часу). Тенденцію до зменшення фактичної тривалості робочого часу пов'язують з інноваційними підходами у європейських державах до організації робочого часу, а саме: скороченням тривалості робочого тижня, поширенням гнучких графіків роботи (flexitime) і можливістю віддаленої роботи для сприяння підвищенню продуктивності праці, збереженню цінних кадрів та дотриманню умов щодо забезпечення балансу між роботою й особистим життям.

Підставою для запровадження таких інновацій стала проблема вигорання, яка в Європі досягла масштабів «системного економічного виклику». За оцінками EU-OSHA близько 29 % європейських працівників постійно страждають від хронічного стресу, депресії чи тривожності на робочому місці⁹. Це зумовило необхідність фундаментального переосмислення доктринальних підходів до організації найманої праці, зокрема робочого часу, та удосконалення відповідного законодавства.

Починаючи з 2020 року, держави Європи стали майданчиком для експериментальних проєктів (у тому числі за підтримки своїх урядів) із запровадження чотириденного робочого тижня. Концепція «чотириденний робочий тиждень» – це гнучкий графік роботи, за якого працівники працюють чотири дні замість п'яти у семиденний період (робочий тиждень), зазвичай без зниження заробітної плати. Практика впровадження концепції існує десятиліттями, однак, починаючи з 2024 року, вона перетворилася на спільну європейську ідею щодо трансформації робочої сили, зумовленої спільними викликами на ринку праці ЄС (демографічними змінами, дефіцитом кадрів, екологічними проблемами). Основна мета концепції – покращення балансу між роботою та особистим життям, запобігання вигоранню.

Оскільки участь Європейського Парламенту у формуванні тенденцій розвитку національних законодавств держав-членів є визначальною, то важливими, в аспекті визначення напрямів такого розвитку, стали презентовані проєктом InnovaWorking¹⁰ результати досліджень, які доводять ефективність концепції «чотириденного робочого тижня» для підвищення продуктивності праці та зменшення плинності кадрів¹¹.

⁷ Actual and usual hours of work. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work

⁸ Average work week nearly 36 hours in the EU in 2025. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20260527-1>

⁹ World Mental Health Day: 29 % of EU workers suffer stress, depression or anxiety. URL: <https://osha.europa.eu/en/highlights/world-mental-health-day-29-eu-workers-suffer-stress-depression-or-anxiety>

¹⁰ Innovative and flexible approaches to working time. URL: <https://www.elforodelabos.es/innovaworking/> ;

¹¹ Biggest trial of four-day work week finds workers are happier and feel just as productive. URL: <https://www.nature.com/articles/d41586-025-02295-2> ; Чотириденний робочий тиждень є більш ефективним, – дослідження. URL: <https://texty.org.ua/fragments/113705/chotyrydennyj-robochyj-tyzhden-ye-bilsh-efektyvnyy-doslidzhennya/> ; Кульженко В. Чи ефективний чотириденний робочий тиждень: що показало дослідження. URL: https://24tv.ua/trends24/chotiridennyj-robochiy-tizhden-vcheni-proanalizuvali-yogo-vpliv_n2848077 ; Бетіцца С.

Інноваційні та гнучкі підходи до організації робочого часу. Моделі чотириденного робочого тижня.

Не існує універсальної моделі 4-денного робочого тижня. Роботодавці, враховуючи зміни у трансформації робочої сили* (workforce transformation), розробляють власні підходи до впровадження чотириденного робочого тижня, адаптовані до відповідної галузі, особливостей виробництва та операційних цілей. Так, на початку 2023 року Велика Британія, Німеччина, Італія, Іспанія, Ірландія, Фінляндія, Угорщина, Португалія в експериментальному порядку (на рівні окремих компаній чи державних пілотних проєктів) запровадили скорочення робочого тижня за моделлю «100-80-100» (100 відсотків продуктивності праці, 80 відсотків традиційних робочих годин, 100 відсотків окладу), яку активно просуває міжнародний рух 4 Day Week Global¹².

В інших державах компанії обрали шлях «стиснення робочого графіка» без реального скорочення годин. Бельгія є флагманом цієї моделі в Європі. Стандартна тижнева норма у 38 годин не скорочується¹³. Працівник обирає працювати по 9,5 або 10 годин на день протягом чотирьох днів, щоб вивільнити п'ятницю (або інший день) як третій вихідний¹⁴. У 2025 році в Греції розширено можливості для гнучкості робочого часу (на користь компаній). Максимальна тривалість годин на день, які можна працівнику працювати на одного й того самого роботодавця, була підвищена з 12 до 13. Раніше цей показник застосовувався лише у випадку роботи на кількох роботодавців¹⁵. Можливість розподілити тижневий графік роботи на чотири дні поширена на весь рік без зменшення загальної кількості годин.

У деяких державах на законодавчому рівні передбачено можливість встановлення гнучкого робочого часу меншої тривалості за стандартну норму в 40 годин на тиждень (максимальна – 48 годин з урахуванням понаднормових) шляхом оптимізації роботи. Так, в Ісландії ще до 2022 року понад 51 % працівників скористалися правом та перейшли на чотириденний робочий тиждень. Наразі цей показник зріс до 59 %. Модель Ісландії не передбачає стислих робочих тижнів, коли працівники працюють однаково кількість годин протягом меншої кількості днів. Загальну кількість годин на тиждень було скорочено до 36 без втрати заробітної плати шляхом повного перепрофілювання роботи¹⁶.

Держави Східної Європи поступово відходять від звичного 40-годинного робочого тижня, зменшуючи тривалість роботи без зменшення заробітної

Чотири робочі дні на тиждень. Чому це продуктивніше і чи близька до цього Україна. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/cz0yxkr2zzvo>

* Трансформація робочої сили – це процес зміни структури, навичок, організації та культури працівників під впливом технологічного прогресу, економічних чинників та нових соціальних трендів. Головна мета цього процесу – адаптувати людський капітал компанії чи держави до постійних змін ринку.

¹² Redesign How Your Business Works With 4 Day Week Global. URL: <https://www.4dayweek.com/>

¹³ Working time and rest periods. URL: <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions-be-respected-case-posting-belgium/working-time-and>

¹⁴ 4 Day Work Week in Belgium. URL: <https://4dayweek.io/country/belgium>

¹⁵ Four-day working week in Europe: experiments, results and national challenges compared. URL: https://en.ilsole24ore.com/art/week-four-days-europe-who-is-implementing-AHch6JqD?refresh_ce

¹⁶ What Iceland got right about work. URL: <https://untoday.org/what-iceland-got-right-about-work/>

плати¹⁷. Так, уряд Польщі заявив про намір до 2027 року внести зміни до Трудового кодексу з метою скорочення робочого часу шляхом запровадження чотириденного робочого тижня або семигодинного робочого дня. Наприкінці червня 2026 року розпочався пілотний проєкт, що передбачає скорочення тривалості робочого часу без зменшення заробітної плати. У межах експерименту роботодавці змогли обирати різні моделі скорочення робочого часу, зокрема 6-годинний робочий день, 4-денний робочий тиждень або додаткові вихідні. Після завершення пілотного проєкту ухвалить рішення щодо подальшого розвитку законодавства¹⁸.

Отже, на підставі аналізу практики реалізації проєктів у європейських державах можна виокремити декілька моделей скороченого робочого тижня: «100-80-100», «стиснутий» робочий тиждень та законодавчо скорочений робочий час за семиденний період.

Окрім чотириденного робочого тижня, існують інші способи організації гнучкості робочого часу, зокрема: гнучкі та поетапні графіки (для охоплення всіх робочих днів або пів дня роботи щоп'ятниці); гібридні моделі (у тому числі поєднання онлайн та офлайн роботи), банки «робочого часу» (накопичення робочих годин для майбутньої додаткової відпустки) тощо.

Наразі питання доцільності зменшення тривалості робочого часу не є однозначним для України. Для відновлення економіки потрібні як додаткові робочі ресурси, оскільки низка галузей відчуває гострий брак фахівців, так і збільшення обсягу робіт (професійного навантаження). Зменшення годин праці може призвести до падіння ВВП¹⁹. Водночас збільшення часу на відпочинок позитивно позначиться на психоемоційному стані працівників – важливому факторі ефективності праці. До того ж більша гнучкість у регулюванні робочого часу сприятиме поверненню українців із-за кордону.

Задля прийняття збалансованих законодавчих рішень щодо встановлення тривалості робочого часу, посилення гнучкості регулювання робочого часу, а також у контексті наближення національного законодавства до *acquis* ЄС актуальним є аналіз засад регулювання організації робочого часу в ЄС, а також в окремих європейських державах.

Організація робочого часу в Україні: стан та тенденції регулювання. Трудове законодавство України не містить єдиної, обов'язкової для всіх норми тривалості робочого часу на певний період, але визначає його максимальні показники на тиждень, у тому числі щодо понаднормованих робіт. Під час укладення колективного договору можуть встановлюватися менші норми тривалості робочого часу.

¹⁷ Кушніт А. Скільки годин працюють люди в Європі: порівняння з Україною. URL: https://24tv.ua/zakordon24/norma-robochih-godin-ukrayini-yevropi_n2855256

¹⁸ Krzysztosek A. Tusk government promises to shorten working hours. URL: <https://www.euractiv.com/news/tusk-government-promises-to-shorten-working-hours/>

¹⁹ Чи можна змінити графік роботи без згоди працівника у воєнний час: що каже Верховний Суд. URL: <https://sud.ua/uk/news/publication/361166-mozhno-li-izmenit-grafik-raboty-bez-soglasiya-rabotnika-v-voennoe-vremya-chto-govorit-verkhovnyy-sud>

У КЗпП містяться норми про неповний робочий час²⁰ та скорочену тривалість робочого часу²¹, головна відмінність між якими – оплата праці. Відповідно до статті 56 КЗпП працю за неповний робочий час оплачують пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Скорочену тривалість робочого часу законодавчо гарантовано для певних категорій працівників (стаття 51 КЗпП). За меншу кількість робочих годин на тиждень працівник отримує повну заробітну плату (Рис. 1):

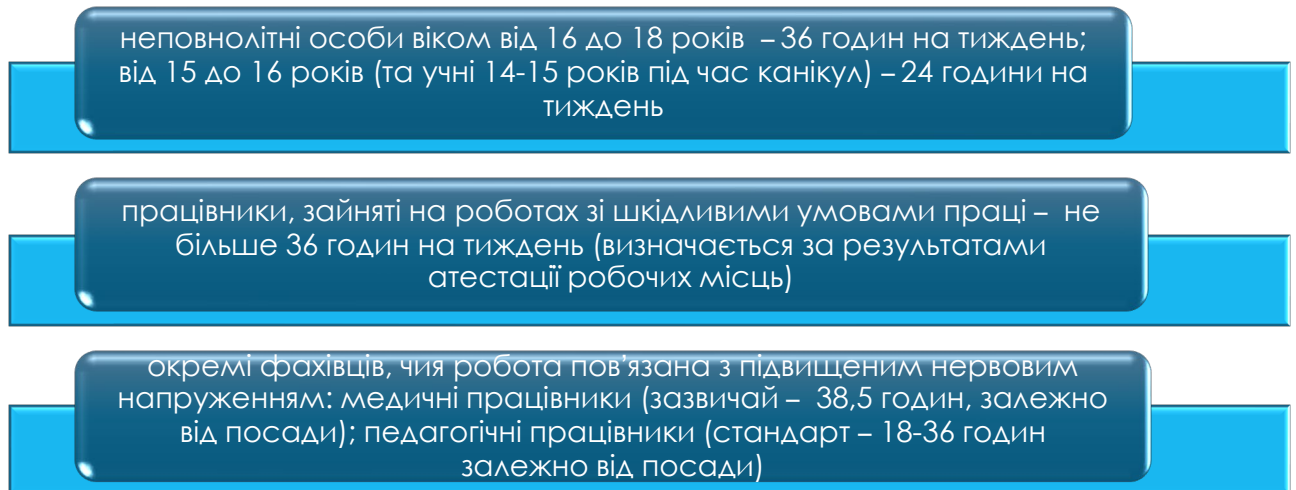


Рис. 1.

Скорочену тривалість робочого часу слід вважати трудовою пільгою, яка надається не за домовленістю сторін, а визначається законодавством для окремих категорій працівників.

Загальним є п'ятиденний робочий тиждень. На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою (ст. 52 КЗпП України).

Під час дії воєнного стану нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Для тих категорій працівників, яким встановлюється скорочена тривалість робочого часу, норма робочого часу не

²⁰ Неповний робочий час: запроваджуємо легко і без помилок. URL: <https://kadroland.com/news/913-nepovnii-robocii-cas-dijevi-poradi-na-dopomogu-kadroviku>

²¹ Скорочений робочий час: кому і як встановлюють. URL: <https://kadroland.com/news/2321-skorocennii-robocii-cas-komu-i-yak-vstanovlyuyut>

може перевищувати 40 годин на тиждень²². П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем, як і час початку й закінчення щоденної роботи (зміни). Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

Отже, законодавче регулювання, відповідаючи потребам воєнного стану, збільшує норми тривалості робочого часу, але залишає також за роботодавцями право встановлювати кількість робочих днів у тижні.

У парламенті зареєстровано проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026)²³ (далі – законопроект), у якому містяться новації щодо робочого часу²⁴. Зокрема, на відміну від КЗпП у законопроекті надано визначення цього поняття (Рис. 2):

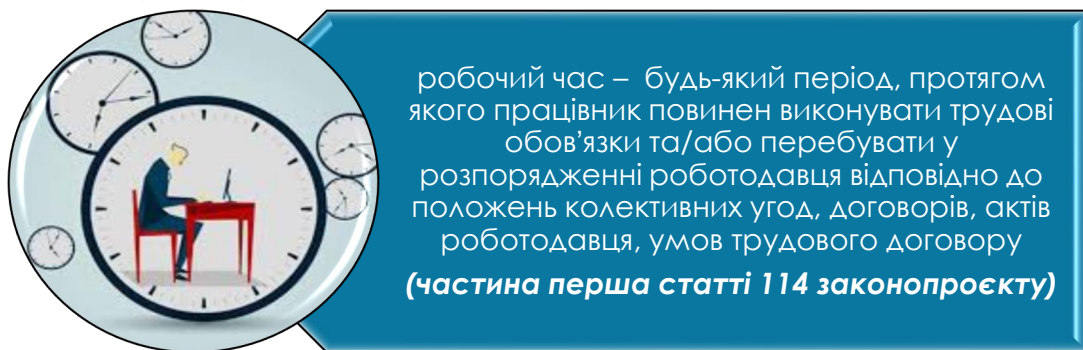


Рис. 2.

Щодо тривалості робочого часу, то відповідно до статті 115 законопроекту «нормальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати 40 годин протягом кожного семиденного періоду». Таке визначення, на відміну від частини першої статті 50 КЗпП, є більш релевантним для працівників, які працюють у змінному режимі. Як і в чинному законодавстві, у законопроекті передбачається можливість встановлення меншої як 40 годин нормальної тривалості робочого часу колективним договором, актами роботодавця, трудовим договором. У частині четвертій статті 115 законопроекту пропонується встановити, що «максимальна тривалість робочого часу працівників не повинна перевищувати 48 годин протягом кожного семиденного періоду з урахуванням понаднормових годин».

До опосередкованого визначення тривалості робочого часу слід віднести пропозиції законопроекту щодо:

- «часу відпочинку» як «будь-якого періоду, який не є робочим часом і використовується працівником на власний розсуд» (частина перша статті 127);
- «тривалості щоденного (міжзмінного) відпочинку», яка «не може становити менше ніж 12 послідовних годин упродовж кожних 24 годин» (стаття 129);

²² Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

²³ Проєкт Трудового кодексу України від 15 січня 2026 р. № 14386. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>

²⁴ Проєкт Трудового кодексу: робочий час працівників. URL: <https://kadroland.com/news/8379-projekt-trudovogo-kodeksu-robocii-cas-pracivnikov>

– гарантованого мінімуму щорічної основної оплачуваної відпустки, тривалість якої не може бути меншою за 28 днів (частина перша статті 135).

Щодо гнучкого робочого часу, то положення законопроекту поширюють цей режим тільки на одну одиницю тривалості робочого часу – робочий день (стаття 124), що відтворює норми статті 60 КЗпП. Інших можливостей для інновацій гнучкого режиму робочого часу, у тому числі шляхом врегулювання через механізми соціального діалогу, не передбачається.

Регламентация тривалості робочого часу за законодавством ЄС. У ЄС стандарти тривалості робочого часу визначаються актами первинного та вторинного права. Ключовими є (Рис. 3):

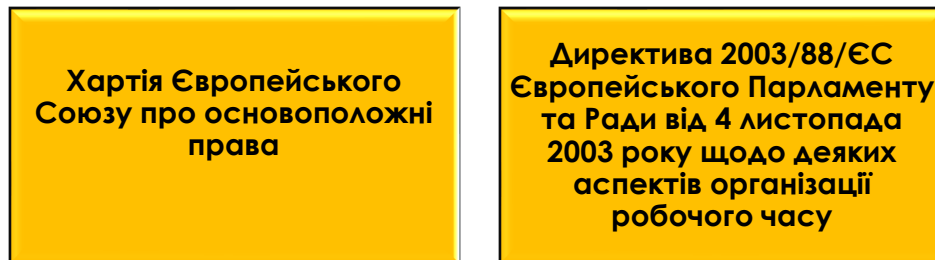


Рис. 3.

У статті 31 Хартії ЄС про основоположні права²⁵ закріплено право кожного працівника на здорові, безпечні та гідні умови праці, що повинні передбачати максимальну кількість робочих годин, мінімальну норму щоденного та щотижневого відпочинку, а також щорічну оплачувану відпустку. У частині другій цієї статті наголошується, що «кожен працівник має право на обмеження максимального робочого часу». У такий спосіб забезпечується захист працівника від виснажливої праці.

Основним документом ЄС щодо робочого часу та часу відпочинку є Директива 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу²⁶ (далі – Директива 2003/88/ЄС), яка встановлює мінімальні вимоги до безпеки й охорони здоров'я, зокрема щодо організації робочого часу. За певними винятками положення цієї Директиви поширюються на всі сфери діяльності (у державному і приватному секторах) та на всіх працівників.

Відповідно до статті 288 Договору про функціонування Європейського Союзу²⁷ Директива 2003/88/ЄС є обов'язковою для всіх держав-членів ЄС щодо результату, якого необхідно досягти стосовно організації робочого часу, залишаючи національним органам влади право вибору форми та засобів її імплементації. Держави-члени ЄС самостійно обирають показники норм тривалості робочого часу за умови, що вони не перевищують мінімальних стандартів, визначених на рівні ЄС, а також забезпечують гарантовані права.

²⁵ Хартія Європейського Союзу про основоположні права. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yeuropejskogo-soyuzu/>

²⁶ 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. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/eng>

²⁷ European Union directives. SUMMARY OF: Article 288 of the Treaty on the Functioning of the European Union – directives. URL: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/european-union-directives.html>

Мінімальними стандартами тривалості робочого часу та часу відпочинку відповідно до Директиви 2003/88/ЄС²⁸ є (Рис. 4):

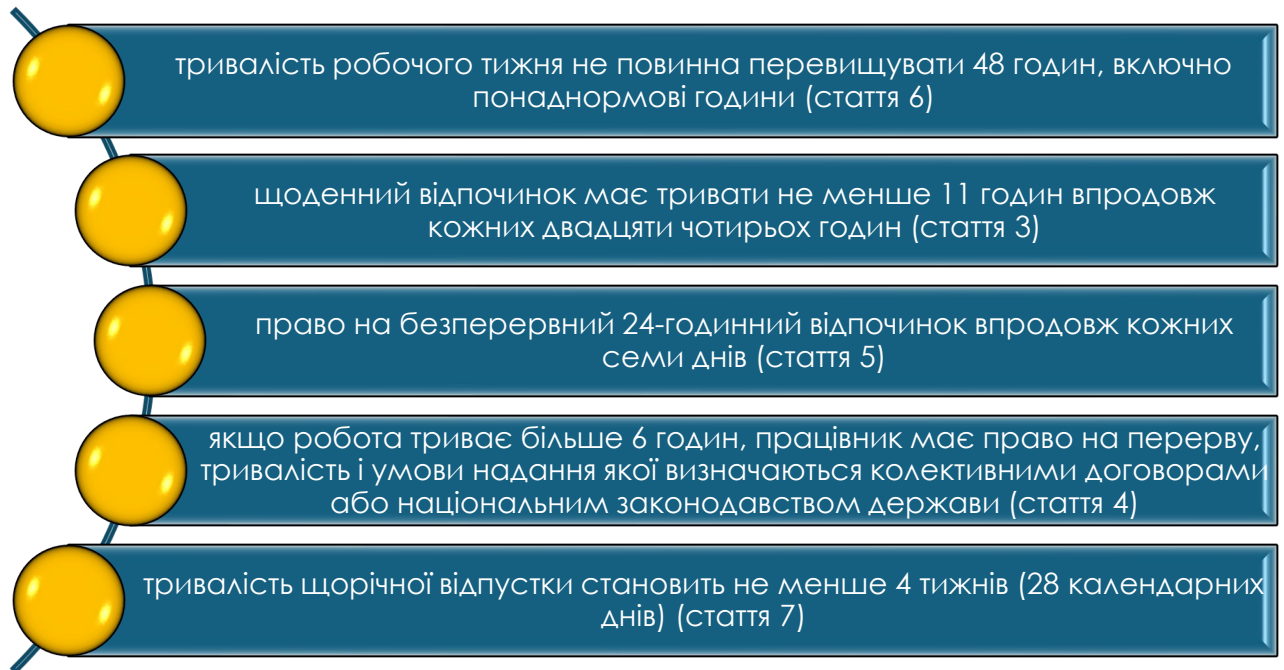


Рис. 4.

У статті 2 Директиви 2003/88/ЄС містяться визначення базових термінів: «робочий час» та «час відпочинку» (Рис. 5):

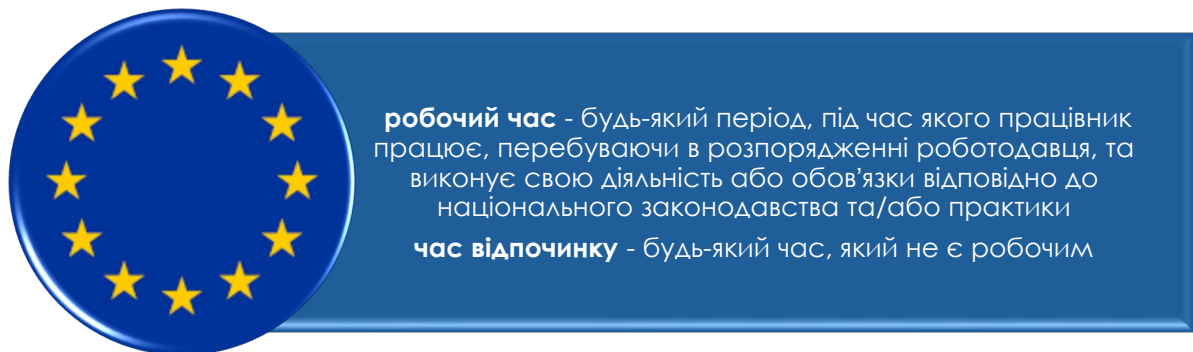


Рис. 5.

Директивою 2003/88/ЄС передбачено можливості відступу від вимог за умови дотримання загальних принципів захисту безпеки й здоров'я працівників. Держави-члени ЄС повноважні відступати від правила щодо максимальної тривалості робочого тижня (48 годин), якщо через особливі характеристики здійснюваної роботи (діяльності) тривалість робочого часу не вимірюється та/або не визначається заздалегідь або коли робочий час визначається працівником самостійно. Це стосується працівників, які посідають керівні посади, або інших осіб, які мають самостійні повноваження щодо прийняття рішень; сімейних підприємств тощо. Зокрема, держави-члени ЄС можуть не

²⁸ Нарок Т. Стандарти ЄС при регулюванні робочого часу та часу відпочинку. URL: <https://jurfem.com.ua/standarty-yees-robochyu-chas-vidpochynok/>

застосовувати ці граничні стандарти, якщо працівник добровільно погодився на такі умови праці.

Відступ від стандарту тривалості робочого часу за погодженням із працівниками відомий як «opt-out» (концепція відмови). У разі відсутності згоди роботодавець не може вимагати від працівників виконувати роботу понад 48 годин на тиждень. Правило «opt-out» дозволяє коригувати тривалість робочого часу з огляду на інтереси працівника та вид виконуваної роботи. Гарантія полягає у можливості скористатися цим правом або відмовитися від нього²⁹.

Директивою 2003/88/ЄС закріплено принцип «загальної адаптації роботи до працівника», згідно з яким робочий час має бути організований навколо потреб працівників, а не лише інтересів роботодавців.

Водночас у Директиві 2003/88/ЄС не визначені деякі аспекти організації робочого часу, зокрема обліку та порядку його ведення. Така прогалина стала приводом для судового розгляду у справі C-55/18 (профспілка ССОО проти Deutsche Bank)³⁰. У своєму рішенні Суд ЄС зобов'язав усі компанії (роботодавців) в державах-членах ЄС створити об'єктивну, надійну та доступну систему для фіксації щоденного робочого часу працівника, яка здатна обліковувати тривалість часу, який щодня відпрацьовує працівник. На переконання Суду ЄС, відсутність таких систем унеможливорює достовірне визначення тривалості робочого часу або періодів відпочинку, що, зрештою, нівелює ефективність положень законодавства ЄС про захист прав працівників на максимальну тривалість робочого часу та мінімальні стандарти часу відпочинку³¹.

Унормування тривалості робочого часу в окремих європейських державах. Держави-члени ЄС повноважні ухвалювати закони у сфері праці на підставі принципу розподілу компетенцій між ЄС і його членами та загального характеру актів європейського трудового права за умови гарантування щонайменше тих прав, які визначає Директива 2003/88/ЄС.

Наразі держави-члени ЄС демонструють фактичне зменшення тривалості робочого часу, хоча у більшості з цих держав, як і в Україні, стандартний робочий тиждень (нормальна тривалість) законодавчо встановлено на рівні 40 годин.

В *Австрії* тривалість робочого часу визначена Законом про робочий час³² (AZG). У § 2 (1) цього закону міститься визначення основних понять (Рис. 6):

²⁹ Гнесний Д. С. Правове регулювання роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу: досвід держав-членів Європейського Союзу. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2026. Вип. № 02, ч. 1. С. 437–441. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2026/04/68.pdf> ; Рим О. М. Правове регулювання робочого часу в Європейському Союзі. *Право і суспільство*. 2020. № 3. С. 102–109. URL: https://www.pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2020/3_2020/17.pdf

³⁰ Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 May 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62018CJ0055>

³¹ Суд ЄС: компанії повинні повністю фіксувати робочий час. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/news/2019/05/14/7096144/>

³² Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969 über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz) (AZG). URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>

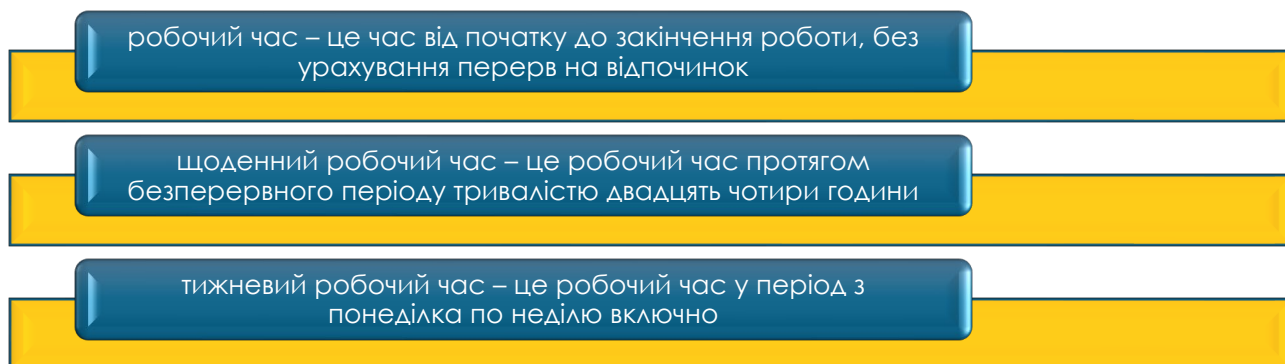


Рис. 6.

Хоча щоденна тривалість робочого часу при повній зайнятості працівників не може перевищувати 8 годин, а тижнева тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин (§ 3 AZG), фактичний робочий тиждень зазвичай коротший та в середньому складає 38,5 години. Враховуючи понаднормову роботу, фактичний робочий час становить близько 40,8 години на тиждень. Розбіжність між законодавчо встановленим стандартом і фактичним робочим часом передбачається у колективних договорах³³.

Фактичні кількісні показники тривалості робочого часу в *Данії* визначаються колективними договорами. Данська модель регулювання умов праці (Den Danske Model) спирається на саморегулювання ринку праці та соціальний діалог. Це означає, що держава мінімально втручається у питання організації робочого часу, делегуючи їх врегулювання безпосередньо суб'єктам ринку праці – сторонам соціального діалогу. Домовленість між сторонами соціального діалогу про поступове скорочення робочого часу з 39 до 37 годин на тиждень була досягнута під час укладення колективних переговорів у 1987 році та запроваджена у 1990 році³⁴. Наразі стандартний робочий тиждень для працівників, зайнятих повний робочий день, становить 37 годин. Конкретна тривалість робочого часу встановлена у колективних і трудових договорах³⁵.

Відповідно до § 4 Закону Данії про робочий час³⁶ середня тривалість робочого часу протягом семиденного періоду, розрахована за період 4 місяців, не може перевищувати 48 годин, включаючи понаднормову. Ці положення застосовуються до всіх працівників, на яких не поширюються положення колективних договорів.

Найкоротша тривалість робочого тижня серед держав-членів ЄС у *Нідерландах*. Це обумовлено надзвичайно високою часткою працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня (part-time) або гнучкого режиму роботи³⁷. Організація робочого часу опосередковується урядовими актами й

³³ 12-Stunden-Tag in Österreich – Arbeitszeiten, Grenzen, Pausen und Rechte. URL: <https://factorialhr.de/blog/12-stunden-tag/> ; ARBEITSZEIT UND ARBEITSZEITVERKÜRZUNG. URL: <https://www.wko.at/sbg/news/arbeitszeit-und-arbeitszeitverkuerzung-jaenner-2023-1-3-1.pdf>

³⁴ FAKTA: Sådan har din arbejdstid ændret sig siden 1900. URL: <https://nyheder.tv2.dk/politik/2016-12-09-fakta-saadan-har-din-arbejdstid-aendret-sig-siden-1900>

³⁵ Alt om arbejdstidsregler. URL: <https://www.dataoen.dk/ordbog/arbejdstid/>

³⁶ Arbejdstidsloven Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. URL: <https://danskelove.dk/arbejdstidsloven>

³⁷ Nederland werkt het minst van heel Europa en toch zijn we rijk. URL: <https://www.welingelichtekringen.nl/economie/nederland-werkt-het-minst-van-heel-europa-en-toch-zijn-we-rijk>

Законом про робочий час (ATW)³⁸, відповідно до якого тривалість робочого часу не може перевищувати 60 годин на тиждень, хоча реальна тривалість робочого тижня складає 32 години. Робочий час – це час, протягом якого працівник виконує роботу за дорученням роботодавця. Час відпочинку – це час, який не є робочим часом. Робочий тиждень триває з понеділка 00:00 до неділі 24:00 (§ 1.7 ATW).

Роботодавець повинен впроваджувати найкращу політику щодо робочого часу та часу відпочинку, враховувати потреби працівників (§ 4.1 ATW). Обов'язковим є письмовий облік робочого часу та часу відпочинку. Кожен працівник повинен мати можливість ознайомитися з ними за бажанням.

Роботодавець повинен організовувати роботу таким чином, щоб працівник віком від 18 років виконував роботу в середньому максимум 55 годин на тиждень протягом кожних 4 тижнів поспіль (§ 5.7 ATW). Для окремих категорій працівників тривалість робочого часу та періодів відпочинку визначається Декретом про робочий час³⁹. Окрім того, організація робочого часу та часу відпочинку здійснюється відповідно до Закону про умови праці⁴⁰.

Водночас згідно із Законом про гнучкий робочий час⁴¹, який набрав чинності 1 січня 2016 року, працівники мають право звернутися до роботодавця з проханням коригувати свій робочий час (кількість годин), графік роботи або форму організації роботи (наприклад, робота з дому). Зазвичай це стосується організацій з 10 або більше працівниками. Запит на коригування робочого часу працівник може подавати максимум один раз на рік, якщо не виникнуть непередбачені обставини. Запит подається у письмовій формі (або електронною поштою) не пізніше ніж за два місяці до бажаної дати впровадження гнучкого графіка роботи. Як правило, роботодавець повинен задовольнити такий запит, якщо цьому не перешкоджають вагомі фінансові або службові інтереси.

У *Бельгії* відповідно до федерального Закону про працю 1971 року⁴² стандартний робочий тиждень – 38 годин (в окремих галузях – 40 годин). Водночас тижнева тривалість робочого часу може встановлюватися різними способами, що є результатом масштабного пакету реформ 2022 року «Трудова угода» (The Labour Deal)⁴³ та ухвалення закону «Labor Reform Bill» (Рис. 7):

³⁸ Arbeidstijdenwet. URL: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2025-07-01>

³⁹ Arbeidstijdenbesluit. URL: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007687/2024-01-01>

⁴⁰ Arbeidsomstandighedenwet. URL: https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2026-07-01/#Hoofdstuk2_Artikel5

⁴¹ Wet flexibel werken (voorheen Wet aanpassing arbeidsduur). URL: <https://www.arboportaal.nl/extern-bronnen/wetgeving/wet-flexibel-werken---wet-aanpassing-arbeidsduur> ; Wet flexibel werken (Wfw). URL: <https://www.cnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/thuiswerken/wet-flexibel-werken-wfw/> ; Wet flexibel werken, hoe zit dat? URL: <https://www.ondernemenmetpersoneel.nl/orienteren/arbeidsrecht/wet-flexibel-werken-hoe-zit-dat>

⁴² Loi du 16 mars 1971 sur le travail. URL: https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/file_fr_33_-_loi_sur_le_travail_16_mars.pdf

⁴³ Belgium: Labour Deal 2022: 4 Day Work Week and Alternating Work Week. URL: <https://leglobal.law/2022/11/27/belgium-labour-deal-2022-4-day-work-week-and-alternating-work-week/> ; Working time and rest periods. URL: https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions-belgium-respected-case-posting-belgium/working-time-and#toc_heading_1

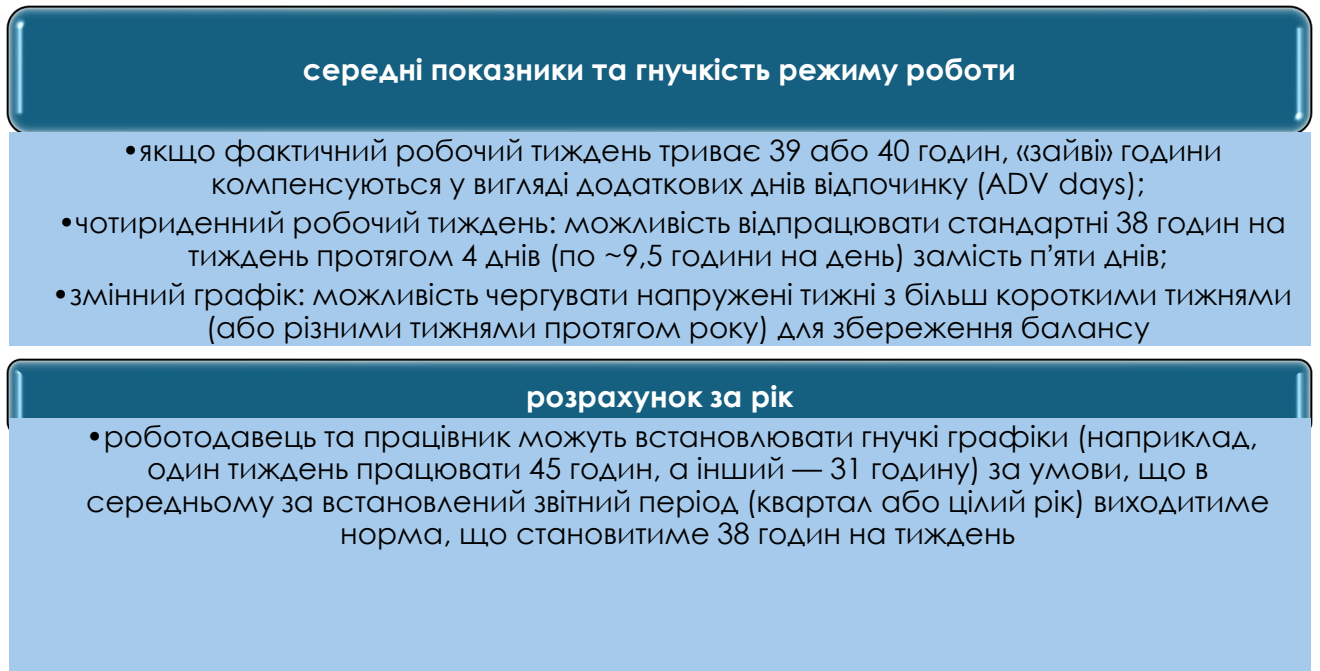


Рис. 7.

Диференціація режимів роботи зумовлює врегулювання їх впровадження: 1) адаптація правил внутрішнього трудового розпорядку (роботодавець включає відповідні графіки роботи до внутрішніх правил (*Work Regulations*)); 2) заявний характер (ініціатива виходить від працівника за письмовою заявою про перехід на інший режим роботи на 6 місяців з можливістю подальшого продовження або повернення до стандартної п'ятиденної роботи); 3) захист від необґрунтованих відмов (роботодавець має право відмовити працівнику, але зобов'язаний надати письмову обґрунтовану відповідь протягом місяця).

Трудовий кодекс **Франції** містить кілька показників тривалості робочого тижня⁴⁴ (Рис. 8):

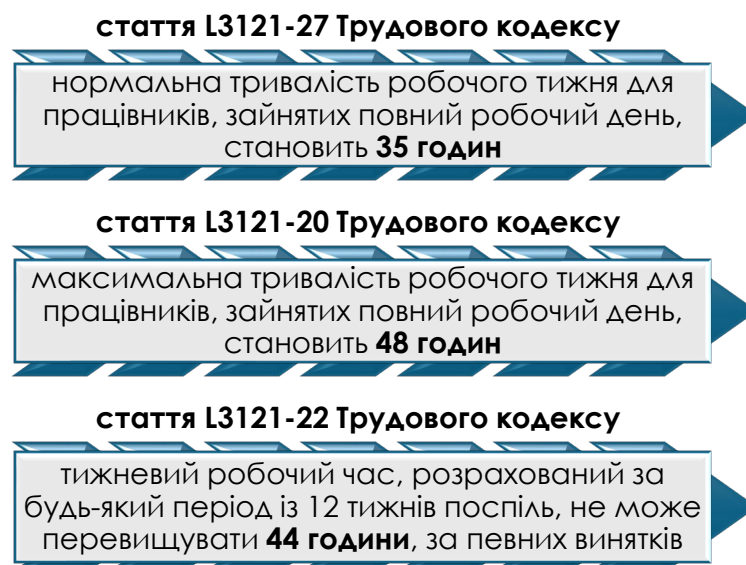


Рис.8.

⁴⁴ Code du travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006145403/

Нормативна тривалість робочого часу при повному робочому дні працівника складає 35 годин на тиждень. Робота понад цю норму не забороняється, але кожна година понаднормової роботи оплачується додатково або компенсується шляхом надання часу для відпочинку та розраховується щотижнево (art. L 3121-28 - L 3121-29 Code du travail). Щоденна тривалість робочого часу не може перевищувати 10 годин (art. L 3121-18i).

Обов'язковому обліку підлягає не тільки робочий час, відпрацьований працівником у межах його професійної діяльності. Законодавством передбачено такий вид робочого часу як «ефективний робочий час» (*la durée du travail effectif*) – час, проведений на підприємстві чи в установі, протягом якого працівник перебуває у розпорядженні роботодавця та виконує його вказівки, не маючи можливості вільно займатися особистими справами (art. L 3121-1)⁴⁵. Ефективний робочий час оплачується в повному обсязі (100 % від базової ставки).

До робочого часу зараховується час, необхідний для приймання їжі, переодягання та час обов'язкових перерв. Мінімальна тривалість робочого часу при неповному робочому дні становить 24 години на тиждень (art. L 3123-27).

Право на чотириденний робочий тиждень мають розлучені батьки (для догляду за дітьми) та працівники зі складними сімейними обставинами (зокрема, для догляду за членом сім'ї). Наразі експериментальне запровадження чотириденного робочого тижня відбувається в освіті та муніципальному управлінні.

Спроби скорочення робочого часу на законодавчому рівні мають місце в *Іспанії*⁴⁶. У законопроекті від 16 травня 2025 року⁴⁷, ініційованому Міністерством праці та соціальної економіки, пропонувалися такі новації: скорочення тижневої нормальної тривалості робочого часу з 40 до 37,5 години. Передбачалося, що таке скорочення застосовуватиметься без пропорційного зниження заробітної плати. Крім того, у законопроекті містилися положення щодо удосконалення процедури обліку робочого часу та гарантувалося право на «цифрове відключення» – заборону на контакти з працівниками поза робочим часом. Наразі законопроект, попередньо схвалений урядом Іспанії, відхилений більшістю нижньої палати парламенту.

Загальні положення щодо організації робочого часу у *Великій Британії* передбачені Правилами про робочий час 1998 року⁴⁸ та Законом про права найманих працівників 2025 року (Employment Rights Act, ERA).

Робочий час – це будь-який період, коли працівник перебуває у розпорядженні роботодавця або виконує трудові функції. Правила про робочий час були розроблені на основі директив ЄС, зокрема Директиви 2003/88/ЄС. Хоча Велика Британія більше не є членом ЄС, ці Правила залишаються чинними та

⁴⁵ La durée légale du travail. URL: <https://travail-emploi.gouv.fr/la-duree-legale-du-travail>

⁴⁶ Consejo de Ministros. El Gobierno aprueba el proyecto de ley para la reducción de la jornada laboral de 40 a 37,5 horas semanales. URL: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/paginas/2025/060525-rueda-de-prensa-ministros.aspx>

⁴⁷ PROYECTO DE LEY 121/000058 Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión. URL: https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-58-1.PDF

⁴⁸ The Working Time Regulations 1998. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents>

встановлюють: максимальну тривалість робочого тижня 48 годин (з урахуванням понаднормових годин) за період 17 тижнів; право працівника на відмову від ліміту робочого часу (*opt-out*); мінімальні періоди відпочинку протягом робочого дня (перерву тривалістю 20 хвилин, якщо робота триває понад шість годин поспіль), між робочими днями (11 годин перерви між змінами щодня) та мінімум 24 години відпочинку на тиждень, а також право на оплачувану відпустку; заборону для молодих працівників (до 18 років) працювати понад вісім годин на день (або 40 годин на тиждень).

У 2022 році у Великій Британії відбувся найбільший у світі експеримент із запровадження чотириденного робочого тижня, який тривав шість місяців. Майже 91 % компаній вирішили продовжити роботу за скороченим графіком після тесту, 4 % – заявили, що такий робочий тиждень їм не підходить⁴⁹. Наразі розпочався другий експеримент, який враховує зміни, передбачені ERA щодо робочого часу, порядок запровадження яких віднесено на 2027 рік після завершення відповідних громадських та профільних консультацій.

ERA вважають найбільш прогресивним актом за останні десятиріччя з питань зайнятості та модернізації інституту робочого часу. Його положеннями не передбачено автоматичний або обов'язковий перехід на чотириденний робочий тиждень із повним збереженням заробітної плати та скороченням годин. Натомість закон суттєво розширює права працівників на гнучкий робочий час, зокрема гнучкий графік роботи (*flexible working*), право на запит про стиснутий графік роботи або «змішаний формат» роботи.

Закон визначає право працівників вимагати гнучкі умови праці з першого дня роботи (*day-one right*), тобто просити про розподіл стандартних робочих годин (40 годин на тиждень) на 4 дні замість 5 (тобто, по 9–10 годин на день). Роботодавці зобов'язані розглянути таку заяву. Вона не може бути відхилена без вагомих підстав, передбачених внутрішніми правилами підприємства (значні додаткові витрати, шкода якості роботи чи неможливість перерозподілу обов'язків)⁵⁰. Окрім того, роботодавці зобов'язані провести консультації з працівником і надати чітке, обґрунтоване та законне пояснення, якщо перехід на такий графік неможливий з об'єктивних економічних причин (*reasonableness*), інакше працівник може оскаржити рішення про відмову у гнучкому робочому часі⁵¹.

Під час роботи над законом була відхилена поправка про зобов'язання уряду створити Раду з робочого часу (*Working Time Council*) для розробки плану переходу країни на класичний чотириденний робочий тиждень (32 години) без втрати заробітної плати⁵². Повноцінний перехід на модель «100 % зарплати за 80 % часу при 100 % продуктивності» залишається добровільною ініціативою

⁴⁹ Водяний А. «Більше роботи за менший час». Експеримент з чотириденним тижнем у Британії став успіхом. URL: <https://biz.liga.net/ua/all/news/bolshe-raboty-za-menshee-vremya-eksperiment-s-chetyrehdnevkoj-v-britanii-stal-uspehom>

⁵⁰ Employment Rights Act 2025. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2025/36>

⁵¹ Employment Rights Act: implementation for UK employers in 2026 and beyond. URL: <https://www.pinsentmasons.com/out-law/guides/employment-rights-bill-timeline-2026-beyond>

⁵² Employment Law News Roundup – 15.2.25. URL: <https://www.theemploymentlawsolicitors.co.uk/news/blog/four-day-working-week-12/>

окремих компаній приватного та некомерційного секторів, яка визначається в актах соціального діалогу або в трудовому договорі.

Отже, ERA передбачає право працівника легально вимагати більшої гнучкості робочого часу, але остаточне рішення про скорочення робочих годин без зменшення зарплати залишається за роботодавцем⁵³.

У 2015–2019 роках у рамках експерименту працівники державного сектору в *Ісландії* працювали 35–36 годин на тиждень без зниження зарплати. Однак успіх експерименту не сприяв встановленню такого режиму роботи як загального. Після судових процесів ісландські профспілки та роботодавці домовилися про скорочення робочого часу для десятків тисяч працівників в усій країні. Станом на 2022 рік кількість тих, хто працює у режимі гнучкого робочого часу, зросла до 59 %. Переважно вони отримали право на скорочений робочий день або безпосередньо чотириденний робочий тиждень⁵⁴.

Закон № 46/1980 про робоче середовище, гігієну та безпеку на робочому місці⁵⁵ та Закон № 88/1971 про 40-годинний робочий тиждень⁵⁶ є базовими галузевими законами. Закон № 88/1971 встановлює максимальну тривалість робочого часу. За загальним правилом, денна робота має тривати 8 годин щодня з понеділка по п'ятницю, якщо з особливих причин інший робочий час не є більш зручним і про це немає домовленості між сторонами (стаття 3). Саме положення цієї статті дозволили визнати за профспілками право домовлятися про тривалість робочого часу. Наразі нормативи робочого часу передбачені у колективних генеральних угодах (Kjarasamningar) між провідними профспілками (наприклад, VR, BSRB, Efling) та Конфедерацією ісландських підприємств (SA), згідно з якими працівники мають право на скорочену тривалість робочого тижня (з 40 годин до 35–36 годин) без зменшення заробітної плати. Будь-яка робота, що виконується понад встановлену законом або колективним договором тривалість робочого тижня, вважається понаднормовою і має оплачуватися за спеціальним підвищеним тарифом, визначеним у колективних угодах (стаття 5).

Механізм впровадження скороченого робочого часу передбачається в спеціальних розділах (Stytting vinnuvikunnar) колективних угод. Сторони колективного договору можуть самостійно обирати формат скорочення робочого часу: скорочення кожного робочого дня; повне звільнення від роботи в один із днів тижня (запровадження 4-денного робочого тижня за умови розподілу 36 годин на 4 дні); закінчення робочого дня в обідню перерву щоп'ятниці; накопичення годин для надання додаткових повних днів відпочинку щомісяця.

У разі максимального скорочення робочого тижня до 36 годин положення колективного договору щодо фіксованих оплачуваних перерв на каву та відпочинок протягом дня стають недійсними. Сторони погоджуються, що робочий час використовується більш ефективно, зустрічі та наради

⁵³ Labour rebels push for four-day week in employment rights drive. URL: <https://www.independent.co.uk/news/uk/politics/labour-rayner-employment-rights-bill-b2696223.html>

⁵⁴ FALQs: The Icelandic Reduced Workweek Trial. URL: <https://blogs.loc.gov/law/2022/01/falqs-the-icelandic-reduced-workweek-trial/>

⁵⁵ Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. 1980 nr. 46 28. Maí. URL: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/1980046.html>

⁵⁶ Lög um 40 stunda vinnuviku. 1971 nr. 88 24. Desember. URL: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/1971088.html>

скорочуються, а робочі процеси оптимізуються. Працівники мають право на короткі перерви для споживання їжі без зупинки основних процесів компанії.

Для працівників, які працюють за змінним графіком (цілодобові служби, лікарні, екстрені служби), робочий тиждень скорочується мінімум на 4 години – до 36 годин. Для осіб, які працюють у найважчих або нічних змінах, робочий тиждень скорочується до 32 годин на тиждень (еквівалентно чотирьом 8-годинним змінам) зі збереженням 100 % оплати праці⁵⁷.

Висновки

Інститут робочого часу, який встановлює допустиму тривалість та режим роботи, збалансовуючи інтереси роботодавця у продуктивності та право працівника на відпочинок, є одним із базових у трудовому праві. Він також дотичний до інституту безпеки праці (зокрема, запобігання виснаженню, захисту від експлуатації). Регулювання тривалості робочого часу безпосередньо стосується інтересів як працівника, так і роботодавця, тому є істотною умовою колективного та трудового договорів. Рациональне поєднання робочого часу з часом відпочинку збільшує можливості для ефективного використання здатності людини до праці.

Основним документом Європейського Союзу щодо організації робочого часу є Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу, яка визначає базові стандарти робочого часу та часу відпочинку, що є обов'язковими для держав-членів ЄС. Водночас сучасний стан ринку праці, низка секторів якого об'єктивно вже не потребує дотримання класичних схем та стандартів організації робочого часу, демонструє, що певні положення цієї Директиви є дискусійними.

Відповідно до установчих актів ЄС держави-члени повноважні встановлювати на національному рівні більш сприятливі для працівників умови організації робочого часу, не нижчі за мінімальні вимоги. Аналіз положень національного законодавства держав-членів ЄС, обраних для дослідження, засвідчує, що держави-члени демонструють стійку тенденцію до застосування різних засобів гнучкості щодо організації робочого часу: запровадження на національному рівні гнучких режимів робочого часу для різних секторів економіки та різних категорій працівників; скорочення тривалості робочого тижня зі збереженням заробітної плати у повному обсязі тощо.

Європейські держави відходять від стандартів визначення традиційної (нормальної) тривалості робочого часу – 40-годинного робочого тижня, запроваджуючи зміни у бік скорочення без зменшення заробітної плати. У державах ЄС скорочення тривалості робочого часу відбувається шляхом зниження нормативів тривалості робочого тижня для зайнятих на роботах повний робочий день (*Бельгія, Франція*) або за домовленістю сторін соціального діалогу у колективних договорах (*Австрія, Данія, Нідерланди*).

Нові формати впровадження гнучкого робочого часу, у тому числі чотириденного робочого тижня, мають місце там, де розвинений соціальний діалог. Де механізми соціального діалогу менше розвинуті, нові формати

⁵⁷ Styttung vinnuvikunnar: árangur BSRB. URL: <https://www.kjolur.is/is/kjarasamningar/rettindi-skv-kjarasamningi/stytting-vinnuvikunnar>

гнучкого робочого часу просувають окремі компанії. Звичайно, врахуванню підлягає специфіка галузі, демографічні та інші чинники.

Так, в умовах демографічного старіння населення Європи скорочення робочого тижня є мотивом для літніх фахівців довше залишатися в професії, а головною причиною переходу Нідерландів на чотириденний робочий тиждень стало масове повернення жінок на ринок праці. Це змінило структуру сімейних доходів та податкову систему країни. Нідерланди також впровадили модель, за якою один із батьків працює повний день, а інший – неповний. Держава підтримала цю систему податковими пільгами та соціальними виплатами, що допомогло знизити рівень безробіття.

Наразі не вистачає системних досліджень щодо впливу скорочення робочого часу на нещасні випадки на виробництві або впливу на здоров'я працівників чи продуктивність їхньої праці у разі «стиснення» робочого тижня. Проте соціальний попит на скорочення робочого часу є дуже високим передусім через можливість працівника покращити баланс між роботою та особистим життям (work-life balance).

Деякі держави зосереджуються на скороченні загальної тривалості робочого часу, тоді як інші стискають традиційний п'ятиденний робочий тиждень, збільшуючи навантаження протягом робочого дня. Модель «100-80-100» стає все більш поширеною в Європі, за якої працівники працюють менше годин (зазвичай 32–36) без зниження заробітної плати.

Одним із найпоширеніших занепокоєнь щодо чотириденного робочого тижня є потенційні ризики зниження виробництва. Для України, зокрема у період післявоєнного відновлення, цей ризик викликає особливе занепокоєння.

Тривалість нормального робочого тижня в Україні, визначена в трудовому законодавстві, повністю відповідає мінімальним європейським стандартам. Обмеження ж під час дії воєнного стану (включно із 60-годинним робочим тижнем та скороченням часу відпочинку) є тимчасовими та вимушеними заходами. До того ж рішення про збільшення робочого часу до 60 годин на тиждень діє переважно для підприємств критичної інфраструктури, але навіть там це є правом, а не обов'язком роботодавця.

Розвиток інституту робочого часу є одним з актуальних питань, зокрема в аспекті нової кодифікації. Положення проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026) здебільшого адаптовані до вимог Директиви 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу. Зокрема, базовий європейський стандарт, який визначає, що загальний час роботи (разом із понаднормованими) не може перевищувати 48 годин на тиждень, ідентично відтворений у частині четвертій статті 115 у редакції законопроєкту: «максимальна тривалість робочого часу працівників не повинна перевищувати 48 годин протягом кожного семиденного періоду з урахуванням понаднормових годин».

Водночас потребують коригування норми чинного КЗпП відповідно до вимог Директиви 2003/88/ЄС, а саме (Рис. 9):

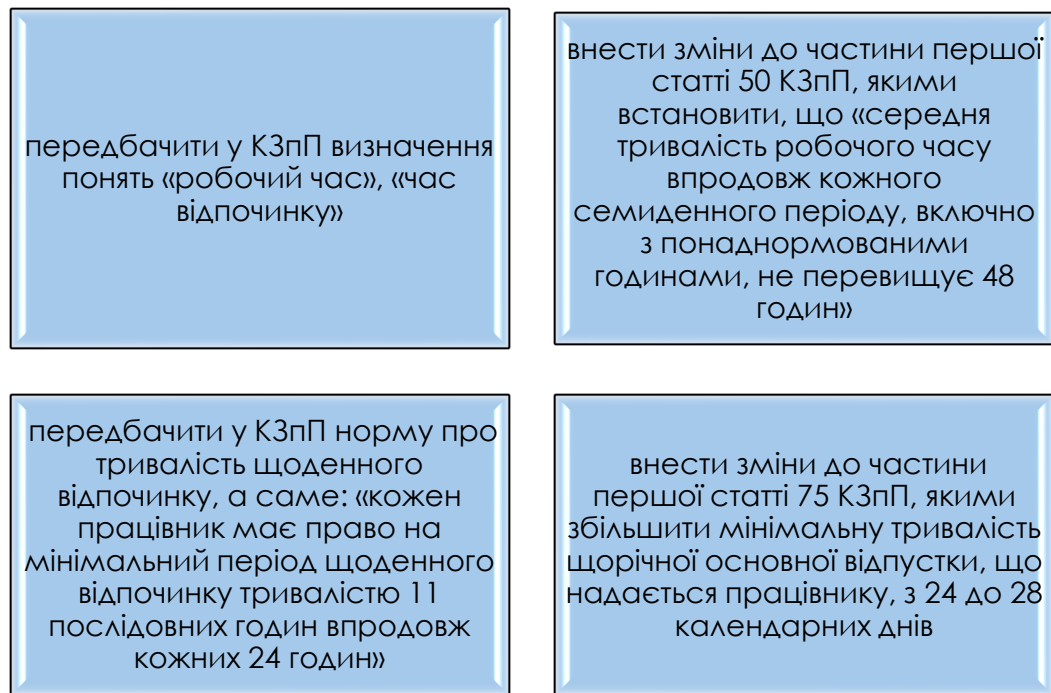


Рис.9.

Зважаючи на вимоги Єврокомісії до України як держави-кандидата на вступ до ЄС у сфері праці щодо розвитку інститутів колективно-договірного регулювання за європейським зразком, вважаємо за доцільне посилити роль держави у цьому процесі. Держава може сприяти розширенню прав працівників щодо покращення організації робочого часу в Україні, зокрема через децентралізацію трудових відносин, створюючи правові межі, де колективні угоди між роботодавцями та профспілками легалізуватимуть комфортніші умови праці, а також шляхом організації освітніх та інформаційних кампаній стосовно найкращих європейських практик організації робочого часу.

Щодо чотириденного робочого тижня в Україні, то, на нашу думку, варто звернути увагу на різні моделі гнучкого робочого часу та правові механізми їх впровадження за погодженням сторін соціального діалогу. Попри очевидні переваги, тренд стикається з низкою труднощів. Формат ідеально підходить для ІТ-сектора, творчої індустрії та інтелектуальної праці, проте важко або майже неможливо впровадити у сферах із погодинною оплатою: на виробництві, у медицині, роздрібній торгівлі та логістиці. У таких галузях зменшення годин без залучення нових людей призведе до падіння операційних результатів.

Саме з цих причин жодна європейська держава офіційно не запровадила чотириденний робочий тиждень як загальний режим роботи. Однак цей тренд набирає обертів серед роботодавців, які у такий спосіб підвищують свою конкурентоспроможність.

Водночас у законодавстві більшості європейських держав мають місце норми про різні способи впровадження гнучкого робочого часу та посилення права працівників на скорочену тривалість робочого тижня/дня.

Уряди європейських держав вивчають правові можливості та наслідки впровадження чотириденного робочого тижня. Ісландія залишається лідером у світі за швидкістю поширення режиму скороченого робочого тижня. Попри

відмінності у трудовому законодавстві, економічному та культурному контексті, напрямок розвитку законодавства щодо організації робочого часу залишається послідовним. Європейські роботодавці відходять від жорстких графіків та переходять до роботи, орієнтованої на результат, де продуктивність має більше значення, ніж відпрацьовані години.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*