Метіль Анастасія Сергіївна, аспірант кафедри цивіль&shy;но-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди: &laquo;Правове регулювання робочого часу в умо&shy;вах євроінтеграції України&raquo; (12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення). Спецрада Д 26.001.46 у Київсько&shy;му національному університеті імені Тараса Шевченка

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ Г. С. СКОВОРОДИ  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису

**МЕТІЛЬ АНАСТАСІЯ СЕРГІЇВНА**

Прим. №

УДК 349.22

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В УМОВАХ  
ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

12.00.05 - трудове право;  
право соціального забезпечення  
(081 - Право)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

(доктора філософії)

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

(підпис, ініціали та прізвище здобувана)

**Науковий керівник -**

Москаленко Олена Вячеславівна доктор юридичних наук, професор

**Харків - 2017**

**ЗМІСТ**

[**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ 15**](#bookmark10)

[**ВСТУП 16**](#bookmark11)

**РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ПИТАННЯ РОБОЧОГО**

**ЧАСУ 24**

1. [Поняття та ознаки робочого часу 24](#bookmark14)
2. Стандарти робочого часу в Україні та Європейському Союзі: порівняльно-

правовий аналіз 34

1. [Генезис правового регулювання робочого часу в Україні 50](#bookmark17)

[**Висновки до розділу 1 72**](#bookmark18)

**РОЗДІЛ 2 ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ПРО**

**РОБОЧИЙ ЧАС У НАЦІОНАЛЬНЕ ТРУДОВЕ**

**ЗАКОНОДАВСТВО 76**

1. Поняття та види джерел права Європейського Союзу про робочий

час 76

1. Поняття і значення імплементації європейських норм права про робочий час

у трудове право України 94

1. Правовий механізм імплементації європейських норм про робочий час у

[національне трудове законодавство 115](#bookmark24)

[**Висновки до розділу 2 136**](#bookmark25)

[**РОЗДІЛ 3 НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ 140**](#bookmark26)

[3.1 Підвищення ефективності використання норм робочого часу як перспективний напрямок удосконалення правового регулювання робочого часу в Україні 140](#bookmark27)

* 1. Перспективи розширення застосування стандартних і нестандартних

режимів робочого часу в Україні та Європі 168

[**Висновки до розділу 3 198**](#bookmark30)

[**ВИСНОВКИ 201**](#bookmark31)

[**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 207**](#bookmark32)

[**ДОДАТКИ 233**](#bookmark33)

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

ЄС - Європейський Союз

КЗпП України - Кодекс законів про працю України

КМУ - Кабінет Міністрів України

МОП - Міжнародна організація праці

НЕП - нова економічна політика

проект ТК - проект Трудового кодексу України

СРСР - Союз Радянських Соціалістичних Республік

США - Сполучені Штати Америки

ФРН - Федеративна Республіка Німеччини

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** В умовах постійного технологічного оновлення методів і засобів виробництва, підвищення інформатизації суспільства, розвитку нових форм організації праці виникає потреба у перегляді старих моделей регулювання робочого часу і часу відпочинку працівників з метою підвищення їх ефективності праці та професійної компетентності, стимулювання до набуття нових знань і навичок. Враховуючи відповідні тенденції у провідних європейських країнах, спостерігається поступове зменшення тривалості робочого тижня, приміром, в Ірландії, Німеччині, Данії, Франції тривалість робочого тижня встановлюється у межах 35-38 годин, натомість в Україні нормальна тривалість робочого часу вже протягом багатьох десятиліть залишається 40 годин на тиждень і проект Трудового кодексу, який знаходиться на розгляді у Верховній Раді, не змінює цю тенденцію. Водночас, вирішення нових практичних проблем, пов’язаних із урегулюванням робочого часу працівників, не можливе без всебічного та ґрунтовного дослідження всієї сукупності відносин у відповідній царині.

Необхідно відмітити, що питання робочого часу завжди знаходилося в центрі підвищеної громадської уваги, оскільки саме від правильного управління трудовою активністю та відпочинком залежить ефективне виконання працівником своєї трудової функції. На даний час в Україні занепокоєння викликають випадки збільшення роботодавцями робочого часу, який не оплачується, що, у свою чергу, зумовлює пошук шляхів вирішення вказаної проблеми у процесі реформи трудового законодавства, вектором якої виступають європейські стандарти у сфері праці. Разом із тим, оптимізація національних теоретичних і практичних засад робочого часу потребує вивчення та дослідження всіх особливостей правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в трудовому законодавстві європейських країн.

Таким чином, зважаючи на підвищену актуальність євроінтеграції України, виникає особлива потреба в дослідженні питання імплементації в національне законодавство європейських стандартів у сфері робочого часу, розкриття її сутності та значення, визначення нових засад підвищення ефективності використання робочого часу, а також шляхів удосконалення й оптимізації існуючого механізму правового регулювання даної сфери. Інноваційний науковий підхід до дослідження проблематики робочого часу за умов євроінтеграції України сприятиме позитивним змінам в аспекті демократизації суспільства та гуманізації державної політики, підвищення іміджу й авторитету працівника як суб’єкта трудового права.

Актуальні питання правового регулювання робочого часу працівників в умовах євроінтеграції України висвітлювали у своїх наукових працях у тій чи іншій мірі такі вчені, як В. М. Андріїв, О. В. Андрійчук, Г. О. Барабаш, Н. Б. Болотіна, С. Я. Вавженчук, С. В. Венедіктов, В. С. Венедіктов,

С. В. Вишновецька, Т. В. Галайденко, О. Є. Гапон, Л. П. Гаращенко,

Л. Я. Гінцбург, Г. С. Гончарова, О. В. Грабчак, Ю. М. Гришина,

Ю. П. Дмитренко, В. С. Єгоров, Б. Є. Желіка, В. В. Жернаков, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. Л. Костюк, Ю. І. Крючко, О. В. Лавріненко, Н. О. Мельничук, О. В. Москаленко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, Ю. О. Саєнко, О. В. Смирнов, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, Т. В. Штих, О. А. Шевченко, В. І. Щербина, Д. М. Ядранський, О. М. Ярошенко та ін. Тим не менш, не применшуючи значення наукових здобутків зазначених науковців щодо дослідження вказаної тематики, дана проблематика й досі не була досліджена в повній мірі з урахуванням усіх особливостей

євроінтеграційних процесів, розкриттям їх змісту, надання загальнотеоретичних дефініцій тощо, що й зумовлює необхідність проведення більш ґрунтовного та комплексного наукового аналізу.

Отже, враховуючи викладене, актуальність і своєчасність дослідження теоретичних і практичних аспектів правового регулювання робочого часу працівників не викликає сумнівів.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Тематика дослідження пов’язана з пріоритетними напрямами розвитку науки і техніки на період до 2020 року, встановленими Законом України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» від 11 липня 2001 р. Дисертація виконана відповідно до планів наукових досліджень кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди.

**Мета і задачі дослідження.** *Мета* дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі теоретичних висновків та узагальнень учених-правознавців, порівняльного аналізу трудового законодавства України й зарубіжних держав, практики його застосування, визначити особливості правового регулювання робочого часу в умовах євроінтеграції України та на цій підставі сформулювати конкретні рекомендації щодо вдосконалення нормативно-правового забезпечення у відповідній сфері.

Мета дослідження зумовила необхідність постановки та досягнення наступних *задач:*

* визначити поняття та ознаки робочого часу;
* з’ясувати специфіку стандартів робочого часу в Європейському Союзі;
* охарактеризувати історичний генезис робочого часу в Україні;
* узагальнити види джерел права Європейського Союзу про робочий час;
* розкрити значення імплементації європейських норм права про робочий час у трудове право України;
* надати характеристику правовому механізму імплементації європейських норм про робочий час у національне трудове законодавство;
* визначити сутність ефективності використання норм робочого часу та узагальнити методи впливу на неї;
* сформулювати спільні та відмінні ознаки застосування стандартних і нестандартних режимів робочого часу в Україні та Європі;
* обґрунтувати конкретні пропозиції та рекомендації з удосконалення правового регулювання робочого часу.

*Об’єктом дослідження* виступають суспільні відносини, що виникають з приводу правового забезпечення робочого часу працівників.

*Предметом дослідження* є особливості правового регулювання робочого часу в умовах господарювання.

**Методи дослідження.** Відповідно до мети і задач дослідження, досягнення об’єктивних і достовірних результатів застосовувалися як загальні, так і спеціальні методи пізнання правового регулювання робочого часу в умовах євроінтеграції України. Діалектичний метод уможливив вивчення правової регламентації робочого часу в єдності, взаємозв’язку й розвитку соціальних і юридичних чинників (підрозділ 1.1). За допомогою логіко - семантичного досліджено та узагальнено понятійний апарат у сфері правового регулювання робочого часу в умовах євроінтеграції України (підрозділи 1.1; 2.1; 2.2; 3.1). Історичний сприяв визначенню основних етапів становлення та розвитку робочого часу (підрозділ 1.3). Застосування системно-структурного надало можливості виявити стандарти робочого часу в Україні та ЄС, охарактеризувати види джерел права Європейського Союзу про робочий час, з’ясувати сутність імплементації європейських норм права про робочий час у трудове право України (підрозділи 1.2; 2.1; 2.2; 3.2). Порівняльно-правовий було використано при розгляді шляхів використання позитивного європейського досвіду правового регулювання робочого часу (підрозділи 3.1­3.3). Загальнонаукові методи аналізу та синтезу дозволили сформулювати власні висновки у процесі теоретичних напрацювань різних науковців, визначення проблем та шляхів удосконалення правового регулювання робочого часу в умовах євроінтеграції України (підрозділи 2.3; 3.2; 3.3).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права дослідити проблемні питання правового регулювання робочого часу в умовах євроінтеграції України. За результатами дисертаційного дослідження сформульовано основні авторські положення, що виносяться на захист та які містять елементи наукової новизни. Основні з них наступні:

*уперше:*

* сформульовано правові дефініції «джерела права Європейського Союзу про робочий час», «стандарти робочого часу», «імплементація європейських норм права про робочий час у трудове право України»;
* узагальнено тенденції розвитку стандартів робочого часу в Європейському Союзі, на підставі чого визначено позитивні та негативні риси правого регулювання робочого часу країн ЄС;
* сформульовано визначення ефективності використання норм робочого часу як корисного результату, отриманого за результатами належної організації правового регулювання на рівні підприємства, установи, організації питань щодо добросовісного виконання працівниками передбаченої трудовим законодавством міри праці;
* узагальнено спільні та відмінні ознаки стандартних і нестандартних режимів робочого часу в Україні та Європі;

*удосконалено:*

* поняття «робочий час» під яким запропоновано розуміти визначений законодавчими, підзаконними, локальними нормативно-правовими актами та угодою сторін трудових відносин кількісний період часу, впродовж якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку зобов’язується виконувати покладену на нього трудову функцію, а роботодавець - забезпечити для нього необхідні умови праці відповідно до чинного законодавства, колективного та трудового договорів;
* трактування сутності складових елементів правового механізму імплементації європейських норм про робочий час у національне трудове законодавство, які об’єднують: (1) європейську правову основу стандартів у сфері стандартів робочого часу; (2) нормативно-правовий механізм імплементації стандартів ЄС у сфері робочого часу на рівні законодавчого та підзаконного правового регулювання; (3) організаційно-правовий механізм імплементації європейських норм про робочий час;
* перелік ознак ефективності використання норм робочого часу, до яких віднесено такі: (а) виступає функціональною характеристикою інституту робочого часу; (б) обов’язково передбачає наявність кореспондуючих взаємозв’язків між роботодавцями та працівниками; (в) його мета - досягнення продуктивності праці; (г) формою вираження є його облік;
* класифікацію джерел права Європейського Союзу про робочий час;

*дістали подальшого розвитку:*

* періодизація становлення та розвитку правового регулювання робочого часу, яка охоплює наступні періоди: 1-й етап (XIV ст. - кінець ХІХ ст.) - становлення інституту робочого часу; 2-й етап (кінець XIX ст. - 1917 р.) - розвиток регулювання робочого часу; 3-й етап (1917 р. - 1945 р.) - правове регулювання робочого часу в роки поширення влади більшовиків, НЕПу та Другої світової війни; 4-й етап (1945 р. - 1991 р.) - правове регулювання робочого часу в післявоєнний період до незалежності України; 5-й етап (1991 р. - сьогодення) - регулювання робочого часу в роки незалежності України та її євроінтеграції;
* узагальнення ознак робочого часу і видів його режимів та їх сучасне розуміння;
* розуміння напрямів впливу на ефективність робочого часу в Україні, до яких віднесено: (а) запровадження ефективної системи нормування робочого часу на підприємстві; (б) оптимізація затрат робочого часу; (в) запровадження методів визначення робочого часу на підприємстві; (г) удосконалення системи мотивації працівників для ефективного використання робочого часу.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертації наукові положення, висновки та пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій діяльності - для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання робочого часу в умовах євроінтеграції України;

б) у правотворчості - під час прийняття Трудового кодексу України, а також у процесі підготовки нових та внесення змін і доповнень у діючі нормативно-правові акти у сфері регулювання робочого часу працівників;

в) у правозастосовній діяльності - для підвищення ефективності практичної діяльності органів державної виконавчої влади, судів та інших суб’єктів правозастосування при застосуванні положень трудового та соціального законодавства у сфері робочого часу;

г) у навчальному процесі - під час підготовки лекцій для студентів, слухачів і курсантів у вищих навчальних закладах освіти, при проведенні практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право України», а також при написанні підручників, навчально-методичних і науково-практичних посібників та інших методичних матеріалів.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення, висновки та пропозиції дисертаційної роботи викладені в опублікованих наукових працях і обговорені на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського і трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди, а також були оприлюднені на науково - практичних конференціях: «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 5 березня 2015 р.); «Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення» (м. Київ, 18-19 червня 2015 р.); «Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Київ, 23-24 липня 2015 р.); «Тенденції та пріоритети реформування законодавства України» (м. Херсон, 11-12 грудня 2015 р.); «Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин» (м. Харків, 22-23 січня 2016 р.); «Нові завдання та напрямки розвитку юридичної науки у ХХІ столітті» (м. Одеса, 26-27 лютого 2016 р.).

**Публікації.** Основні результати проведеного наукового дослідження викладені у п’яти наукових статтях, опублікованих у фахових наукових виданнях України, одній статті, опублікованій у іноземному виданні, а також у шести тезах доповідей і повідомлень на вказаних конференціях.

**ВИСНОВКИ**

У дисертаційному дослідженні подано теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, яке полягало в тому, щоб на підставі теоретичних висновків та узагальнень учених-правознавців, порівняльного аналізу законодавства про працю України й законодавства Європейського Союзу, практики його застосування, визначити особливості правового регулювання робочого часу в умовах євроінтеграції України та на цій підставі розробити конкретні наукові рекомендації з удосконалення правового регулювання у відповідній царині. До найбільш важливих із них віднесено наступні.

1. Робочий час - це визначений законодавчими, підзаконними, локальними нормативно-правовими актами та угодою сторін трудових відносин кількісний період часу, впродовж якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку зобов’язується виконувати покладену на нього трудову функцію, а роботодавець - забезпечити для нього необхідні умови праці відповідно до чинного законодавства, колективного та трудового договорів.

До ознак робочого часу запропоновано віднести: (а) є часовим проміжком; (б) визначається нормативно-правовими актами трудового законодавства, колективним і трудовим договором; (в) є важливою частиною організації праці, адже його дотримання зумовлює взаємні зобов’язання працівника та роботодавця; (г) є мірою праці, тобто базовою категорію для визначення розміру заробітної плати, заохочення працівників, сприяння розвитку їх трудового потенціалу та кар’єрного росту; (ґ) відображає реальність і динамічність трудових відносин.

1. Досліджено специфіку стандартів робочого часу в Європейському Союзі. На підставі досвіду правого регулювання робочого часу країн ЄС визначено позитивні моменти у цій сфері, а саме: (1) розширення меж договірного регулювання тривалості робочого часу в бік його скорочення на підставі колективних договорів (досвід Швеції, Данії); (2) можливість установлення за угодою сторін меншої тривалості щоденного робочого часу, але на умовах загальної зайнятості (досвід Угорщини) та розширення можливостей залежно від потреб виробництва змінювати тривалість робочого тижня; (3) чітка обмеженість понаднормових робіт (досвід Польщі);
2. подальше розширення антидискримінаційних норм у сфері робочого часу;
3. врахування трудовим законодавством тривалості робочого часу на роботах пасивної природи (досвід Норвегії); (6) стимулювання права робітника, який виконав понаднормову роботу, обирати вид компенсації за неї (досвід Німеччини); (7) закріплення гнучких режимів робочого часу лише з урахуванням потреб працівника та роботодавця.

До негативних моментів віднесено такі, як: (1) поступовий відхід від традиційного підходу щодо закріплення 8-годинного робочого дня та заміна його на гнучкі графіки роботи або інші режими робочого часу, зручних роботодавцю; (2) можливість установлення (в Угорщині) за згодою сторін 12- годинного робочого дня, який фактично може бути нав’язаний роботодавцем; (3) поряд зі світовою тенденцією скорочення загальної тривалості робочого часу, закріплення окремих випадків підвищення тривалості робочого часу до 48 годин за рахунок необхідності працівника знаходитись у розпорядженні роботодавця за місцем роботи для здійснення трудової діяльності за викликом часу; (4) при збереженні загальних гарантій тривалості робочого часу протягом тижня, закріплення можливості встановлення більш тривалих робочих днів в окремі дні тижня; (5) закріплення можливості в окремих країнах примусового надання додаткової відпустки замість оплати надурочних робіт, що обмежує працівника у виборі способу компенсації (у Франції); (6) закріплення права роботодавця звільнити працівника, якщо останній відмовляється працювати надурочно.

1. Основними періодами становлення та розвитку правового регулювання робочого часу визначено: 1-й етап (XIV ст. - кінець ХІХ ст.) - становлення інституту робочого часу; 2-й етап (кінець XIX ст. - 1917 р.) - розвиток регулювання робочого часу; 3-й етап (1917 р. - 1945 р.) - правове регулювання робочого часу в роки поширення влади більшовиків, НЕПу та Другої світової війни; 4-й етап (1945 р. - 1991 р.) - правове регулювання робочого часу в післявоєнний період до незалежності України; 5-й етап (1991 р. - по теперішній час) - регулювання робочого часу в роки незалежності України та її євроінтеграції.
2. Джерела права Європейського Союзу про робочий час класифіковано за ступенем узагальненості та інтенсивності зв’язку з досліджуваним правовим інститутом на джерела права ЄС, спрямовані на (а) регулювання комплексних проблем, які зачіпають питання робочого часу працівників, (б) безпосереднє регулювання питань робочого часу працівників на території ЄС, (в) спеціальне безпосереднє регулювання питань робочого часу працівників, зайнятих у визначених сферах економічної діяльності на території ЄС.
3. Поняття імплементації норм права у галузі робочого часу запропоновано розкривати, виходячи з розуміння його сутності як комплексу нормативно-правових та організаційно-правових заходів, його спрямування на перенесення державою в особі її компетентних законодавчих, виконавчих та судових органів у національне законодавство та правозастосовчу практику стандартів, які стосуються питання робочого часу. Істотну роль для адекватної оцінки сутності імплементації досліджуваних стандартів відіграє розуміння необхідності широкого тлумачення імплементації, тобто включення до цього процесу належної інтерпретації, контролю за виконанням і забезпеченням повного дотримання зарубіжних стандартів усіма суб’єктами правовідносин, спричинене необхідністю підвищення рівня гарантування прав людини та громадянина при реалізації особами свого права на працю.

Аналіз можливих правових наслідків імплементації стандартів Європейського співтовариства у сфері робочого часу в правову систему України демонструє багатоаспектність потенціалу таких імплементаційних заходів, які можуть досягти результатів у вигляді прискорення прийняття нової нормативної бази, що регулює питання робочого часу зокрема, і трудових правовідносин в цілому, виконання деяких міжнародних зобов’язань України, ініціювання внесення змін до законодавства, що регулює питання трудового права, які не стосуються робочого часу, позбавлення працівників необхідності поступатися іншими інтересами на користь закріплення в колективних договорах додаткових стандартів робочого часу, тощо. У будь-якому випадку, значення імплементації стандартів ЄС у сфері робочого часу зумовлене наявністю потужного правового зв’язку між цим та іншими правовими інститутами, застарілістю норм чинного законодавства та наявністю міжнародно-правових зобов’язань України, які підлягають виконанню протягом найближчого часу, що необхідно враховувати при плануванні, контролі та оцінці результатів здійснення заходів з імплементації стандартів ЄС у сфері робочого часу.

1. Встановлено наявність у правовому механізмі імплементації європейських норм про робочий час у національне трудове законодавство таких істотних складових, як:

* європейська правова основа стандартів у сфері стандартів робочого часу, яка складається з нормативно-правових актів, у яких фіксуються норми, що регулюють питання робочого часу, а також практики їх тлумачення та застосування (в тому числі, але не виключно - судової практики);
* нормативно-правовий механізм імплементації стандартів ЄС у сфері робочого часу на рівні законодавчого та підзаконного правового регулювання, який включає в себе специфічну процедуру аналізу змісту нормативно- правових актів, які регулюють визначені групи правових відносин, що є предметом правового регулювання аналогічних правових актів на території Співтовариства, а також застосування обмежень щодо нормативно-правових актів, які не відповідають acquis communautaire ЄС;
* організаційно-правовий механізм імплементації європейських норм про робочий час, що складається з системи інституцій, наділених передбаченим законодавством колом функцій і повноважень, необхідних для належного реформування правової системи України у відповідності до стандартів ЄС, а також взаємозв’язку між ними.

1. Ефективність використання норм робочого часу - це корисний результат, отриманий за результатами належної організації правового регулювання на рівні підприємства, установи, організації питань щодо добросовісного виконання працівниками передбаченої трудовим законодавством міри праці.

До основних напрямів впливу на ефективність робочого часу в країнах Європи віднесено: (1) удосконалення нормативно-правової бази, яка регулює соціально-трудові відносини та створення системи галузевих нормативів з приводу ефективного використання робочого часу; (2) запровадження методів визначення робочого часу на підприємстві та методів покращення продуктивної діяльності працівників; (3) удосконалення організації робочого часу та розроблення автоматизованих систем нормування праці; (4) реалізація заходів з питань використання ефективних норм робочого часу;

Напрямами впливу на ефективність робочого часу в Україні названо: (1) запровадження ефективної системи нормування робочого часу на підприємстві; (2) оптимізація затрат робочого часу; (3) запровадження сучасних методів визначення робочого часу на підприємстві; (4) удосконалення системи мотивації працівників для ефективного використання робочого часу.

1. Здійснено порівняльно-правовий аналіз стандартних і нестандартних режимів робочого часу в Україні та Європі. Їх спільними ознаками визначено такі: (1) є зовнішнім вираженням упорядкування того часового проміжку, коли працівники зобов’язані виконувати свої трудові обов’язки; (2) цільовий характер; (3) імперативність стандартних і нестандартних форм робочого часу в Україні та Європі; (4) одночасне закріплення на законодавчому рівні як стандартних, так і нестандартних видів режиму робочого часу; (5) їх регулювання на міжнародному, наднаціональному та державному рівнях. Основними відмінними ознаками названо: (1) першорядність і визначальний характер стандартних форм робочого часу; (2) особливий характер нестандартних форм організації розподілу робочого часу.
2. Запропоновано наступні зміни та доповнення до проекту Трудового кодексу України, зокрема викласти:

* частину 1 ст. 130 у наступній редакції: «Робочий час - це визначений законодавчими, підзаконними, локальними нормативно - правовими актами та угодою сторін трудових відносин кількісний період часу, впродовж якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку зобов’язується виконувати покладену на нього трудову функцію, а роботодавець - забезпечити для нього необхідні умови праці відповідно до чинного законодавства, колективного та трудового договорів. Нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень»;
* частину 1 ст. 153 у такій редакції: «Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника 8 годин протягом робочого тижня, 4 години протягом 2-х днів підряд і 120 годин на рік»;

частину 5 ст. 133 у наступній редакції: «Встановлення неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу та кількості трудових прав працівників, а також додаткових гарантій для них (зокрема, але не виключно, тих, що випливають не з тривалості, а з характеру виконуваної працівником трудової функції)»