

УДК 349.235:[34(477):061.1ЄС]

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.03.39>

## ЧАСОВА ТА ПРОСТОРОВА ГНУЧКІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Ткаченко В.С.,  
кандидат юридичних наук

### Ткаченко В.С. Часова та просторова гнучкість робочого часу в країнах Європейського Союзу.

У статті на підставі зарубіжних напрацювань вивчено зв'язок між задоволеністю робочим часом і балансом між роботою та особистим життям, описано основні причини незадоволеності робочим часом, а також з'ясовано нюанси гнучкості робочого часу і її виміру у країнах ЄС, показано вітчизняній науковій спільноті досягнення зарубіжних колег у вивченні цих питань та презентовано їх результати.

Установлено, що задоволеність робочим часом і балансом між роботою та особистим життям є високою в Європі, однак наявні суттєві відмінності між статтю, віком, режимами соціального забезпечення та характеристиками роботи. Крім того, все ще існують відмінності в основних причинах незадоволеності між статтями та режимами соціального забезпечення. Таким чином, докази свідчать про те, що нерівність в умовах праці все ще існує і що, незважаючи на те, що одним із пріоритетів ЄС є баланс між роботою та особистим життям, все ще багато аспектів цього питання слід удосконалювати та досліджувати.

Автор виявив, що часова та просторова гнучкість систематично змінюється в різних країнах. У майбутньому порівняльні дослідження балансу між роботою та особистим життям мають враховувати, що існують режими робочого часу, які певним чином поєднують робочий час і робоче місце, сприятливі для працівників або керовані роботодавцем, і що конкретні комбінації можуть бути більш ефективними у просуванні балансу між роботою та особистим життям.

Акцентовано, що хоча в закордонній практиці існують порівняльні дослідження робочого часу, гнучкості та балансу між роботою та особистим життям, в Україні таких досліджень бракує, тим більше подальші дослідження мають забезпечити більш детальний аналіз, наприклад, часової та просторової гнучкості між різними соціально-економічними групами працівників у країнах ЄС. Опитування використання часу можна використовувати для вивчення фактичних щоденних моделей роботи, а також фактичної просторової гнучкості роботи.

Автор наголошує, що порівняння різних аспектів робочого часу є необхідним, оскільки

вони мають різний вплив на баланс роботи та особистого життя. Подальші дослідження повинні, наскільки це можливо, включати різні показники гнучкості. Важливо розуміти, що гнучкість робочого часу та місця включає багато вимірів і, що баланс між роботою та особистим життям забезпечується певною комбінацією гнучкості робочого часу та місця. Тому, намагаючись зрозуміти асоціації просторової та часової гнучкості роботи та особистого життя, важливо досягнути цілісного образ гнучкості.

**Ключові слова:** робочий час, тривалість роботи, організація процесу праці, гнучкість робочого часу, баланс між роботою та особистим життям, трудові правовідносини, європейське законодавство.

### Tkachenko V.S. Time and space flexibility of working time in the countries of the European Union.

Based on foreign studies, the article examines the relationship between satisfaction with working time and the balance between work and personal life, describes the main reasons for dissatisfaction with working time, and also elucidates the nuances of working time flexibility and its measurement in EU countries, shows the domestic scientific community the achievements foreign colleagues in the study of these issues and presented their results.

Satisfaction with working hours and work-life balance is found to be high in Europe, but there are significant differences between gender, age, social security regimes, and job characteristics. Furthermore, there are still differences in the main causes of dissatisfaction between the sexes and welfare regimes. Thus, the evidence suggests that inequalities in working conditions still exist and that, although one of the EU's priorities is work-life balance, there are still many aspects of this issue that need to be improved and researched.

The author found that temporal and spatial flexibility varies systematically in different countries. Future comparative studies of work-life balance should consider that there are working-time regimes that combine working time and the workplace in some way, either employee-friendly or employer-driven and that specific combinations may be more effective in promoting work-life balance. personal life.

It is emphasized that although in foreign practice there are comparative studies of working hours, flexibility, and balance between work and personal life, there is a lack of such studies in Ukraine, all the more so that further studies should provide a more detailed analysis, for example, of temporal and spatial flexibility between different socio-economic groups workers in EU countries. Time-use surveys can be used to examine actual daily work patterns as well as actual spatial flexibility of work.

The author emphasizes that comparing different aspects of working time is necessary because they have different effects on work-life balance. Future studies should, to the extent possible, include different measures of flexibility. It is important to understand that work time and place flexibility include many dimensions and that work-life balance is ensured by a particular combination of work time and place flexibility. Therefore, when trying to understand the associations of spatial and temporal flexibility of work and personal life, it is important to grasp a holistic picture of flexibility.

**Key words:** working time, duration of work, organization of work process, flexibility of working time, balance between work and private life, labor relations, European legislation.

**Постановка проблеми.** Економічна глобалізація змінила умови праці та визначення стандартної зайнятості [1, с. 421], традиційні стандартні характеристики зайнятості (регулярний робочий день, стабільність і соціальні стандарти, пов'язані з постійною роботою повний робочий день) втратили значення, як наслідок нинішні тенденції характеризуються гнучкістю ринку праці. Гнучкий ринок праці створив, з одного боку, гнучкі робочі місця, що означає, що немає обмежень на те, як довго, коли та як швидко люди працюють [2, с. 32; 3, с. 626], а з іншого боку, зросла питома вага нестандартних форм зайнятості, що часто пов'язані з низькою заробітною платою та тимчасовими умовами праці. Утім хоча робота нестандартної зайнятості стає популярною, соціальний ритм західних суспільств залишається в основному незмінним. Таким чином, наразі баланс між роботою та особистим життям широко обговорюється та вважається пріоритетом політики в Європейському Союзі [4; 5].

У ЄС тривалість робочого часу було визначено соціальною детермінантою здоров'я, оскільки це ресурс, який необхідний людям для міцного здоров'я, доступу до медичних послуг, дотримання здорової поведінки, відпочинку, поєднання роботи та догляду за дітьми [6, с. 38]. Робочий час (тривалий робочий день, нерегулярна або позмінна робота, нічна робота тощо) може створити дисбаланс між роботою

та особистим життям через брак часу для підтримки особистого життя. Вважається, що поганий баланс між роботою та особистим життям є проміжним чинником зв'язку між робочим часом і результатами, пов'язаними зі здоров'ям [7, с. 14]. Зарубіжні науковці вважають, що брак часу пов'язаний із нездоровою поведінкою, нездоровим харчуванням, вживанням алкоголю, курінням та/або відсутністю фізичних вправ [8, с. 548]. Крім того, відсутність часу для відновлення після втоми на роботі може призвести до поганого стану психічного здоров'я та проблем зі сном. Крім того, поспіх у спробах наздогнати позаробочу діяльність може викликати стресові реакції, такі як підвищення кров'яного тиску, частоти серцевих скорочень і рівня кортизолу [9, с. 426]. Крім того, низька заробітна плата через невелику кількість робочих годин і тимчасову роботу може створити фінансову незахищеність, яка також впливає на стан здоров'я [10, с. 15]. Таким чином, задоволеність балансом між роботою та особистим життям є показником добробуту працівників, що становить інтерес для забезпечення громадського здоров'я [11, с. 163].

Поточні зарубіжні дані щодо задоволеності балансом між роботою та особистим життям працівників здебільшого базуються на дослідженнях зарубіжних медичних працівників та наукових працівників кадрового менеджменту, економіки та трудового права [12, с. 462; 13, с. 23] з акцентом на балансі сімейного часу, а не особистого часу загалом, і, отже, мають невелику зовнішню валідність для населення в цілому. Більше того, майже всі дослідження, проведені щодо робочого часу та балансу між роботою та особистим життям, ґрунтуються на «тривалих робочих днях», тоді як занадто мала кількість годин також може бути ознакою поганого балансу між роботою та особистим життям через нижчу заробітну плату [14, с. 710]. На жаль, в Україні таких досліджень взагалі немає, а ось закордоном є декілька дослідження, які описують задоволеність балансом роботи та особистого життя серед європейського населення, і вони датуються 2010 та 2015 роками. Таким чином, оскільки баланс між роботою та особистим життям є одним із пріоритетів Європейського Союзу, необхідне оновлення наукових пошуків та правового регулювання щодо задоволеності балансом між роботою та особистим життям європейських працівників [11, с. 164], а тим більше ці аспекти є необхідними для майбутніх наукових розвідок в Україні та впровадження у практику.

**Стан опрацювання цієї проблематики.** У вітчизняній науці питання гнучкості робочого часу малодосліджені, лише окремі точки ві роботи незначної когорті вчених стосува-

лися цього напрямку, як-от: Н.О. Мазур [15], Я.В. Свічкарьова [16], О.В. Таможанський [17], Л.С. Любохинець [18], С.С. Лукаш [19]. Утім, вчені не зосереджували увагу на дослідженнях та напрацюваннях зарубіжних колег, які могли б стати у нагоді з метою впровадження позитивного науково-практичного досвіду щодо утвердження гнучкості робочого часу, що сприяло б балансу між роботою та особистим життям.

**Мета статті** полягає в тому, щоб на підставі зарубіжних напрацювань вивчити зв'язок між задоволеністю робочим часом і балансом між роботою та особистим життям, описати основні причини незадоволеності робочим часом, а також з'ясувати нюанси гнучкості робочого часу і її виміру у країнах ЄС, показати вітчизняній науковій спільноті досягнення зарубіжних колег у вивченні цих питань та презентувати їх результати.

**Виклад основного матеріалу.** У повсякденному житті оплачувана робота має великий вплив на умови життя, використання часу, соціальні зв'язки та особистість [20, с. 43; 21, с. 12]. Міжнародна конкуренція, прискорення технологічних змін і зростання економіки послуг вважаються ключовими рушійними факторами зміни організації праці [22, с. 58; 23, с. 102]. У той же час, соціальна організація домогосподарств, а також побутового виробництва, також стрімко змінюються, як наслідок, набираючи оберти сервіс, пропонує більше варіантів працевлаштування, зокрема для жінок. Отже, все більшій кількості зайнятих доводиться поєднувати роботу та догляд за сім'єю [24, с. 392; 25, с. 501]. Збільшення кількості сімей із двома годувальниками і зміни в сімейних зв'язках, принесли відносний баланс між роботою та особистим життям та поставили на порядку денному внесення змін до законодавства Європейського Союзу у цьому контексті.

Вимоги до більш гнучких і компактних форм зайнятості, здатні адаптуватися до циклів попиту, як кількісно, так і функціонально, і відносно загальні у всіх розвинутих економіках. Розширення порівняльної дослідницької літератури намагається з'ясувати, чи існують важливі відмінності між виробництвом країн режимів або з державними установами соціального забезпечення опосередкування тиску зайнятості та домашніх господарств [26, с. 448]. Передбачається, що там є відмінності між національними, політичними та історичними компромісами щодо виробничих відносин і систем виробництва, а також між суспільними інститутами, такими як сімейні системи, системи освіти та системи безпеки [27, с. 255]. Отже, політики різні та особливі національні інституційні умови опосередковувати наслідки глобалізації [28, с. 152]. Наприклад, національні системи трудових від-

носин визначити, якою мірою умови робочого часу регулюються галузевими колективними угодами або договорами на рівні підприємства [29, с. 82].

Хоча країни ЄС стикаються з подібними змінами в реструктуризації ринків праці, виробничих систем, і міжнародному регулюванні, існуючі національні політики відрізняються. Попередні зарубіжні порівняльні дослідження, які зосереджувалися на європейських умовах праці та виробництва, класифікували європейські країни за рівнем добробуту державних режимів [30, с. 87]. Порівняльний аналіз застосовувався більш конкретно щодо підходів до розрізнення країн відповідно до їх виробничих режимів [31, с. 42], форми гнучкості [32, с. 570], а також системи зайнятості та режими робочого часу [33, с. 167; 29, с. 79]. Як і інші режими, режими робочого часу залежать від культурного, інституційного та нормативного середовища суспільства [34, с. 77]. Європейські компанії підлягають інституційним правилам, які відрізняються від однієї країни до іншої та стикаються з різними вимогами співробітників. Крім того, між-національні відмінності в виробничих системах призвели до різних стратегій роботодавців для досягнення конкурентної переваги.

Багато зарубіжних досліджень висвітлюють порівняльний аналіз в Європі, розглядаючи декілька режимів робочого часу одночасно, деякі особливо пов'язані з двома недавніми порівняльними дослідженнями, які проаналізували гнучкість робочого часу [35, с. 1420] і баланс роботи та особистого життя [26, с. 450] в Європі. Враховуючи це, практика робочого часу – це «мінливий ландшафт», результати останніх досліджень зберігають при цьому більш теоретичні класифікації держав добробуту, виробництва та гендерних режимів. *Chung i Tijdens* [35, с. 1430] проаналізували гнучкості робочого часу в європейських компаніях та зафіксували практику застосування гнучкого робочого часу на рівні компанії, визначивши режими роботи «орієнтовані на компанію» та «орієнтовані на працівника».

Зарубіжні науковці встановили, що відсоток задоволеності робочим часом і балансом між роботою та особистим життям становить 95%, однак основні причини незадоволеності робочим часом були виявлені за класифікацією країн із режимом високого рівня соціального забезпечення та за статтю. При цьому усі дані включали різні вибірки для кожної країни, а зв'язки між роботою та особистим життям і робочим часом були стратифіковані за індивідуальною класифікацією (стать, вік, час закінчення навчання), зайнятістю (професія, робочий день, трудовий договір) і режимом соціального забезпечення (типології країни) [11, с. 165].

Існували статистично значущі відмінності в задоволеності балансом між роботою та особистим життям і робочим часом залежно від статі, професії, тривалості роботи та класифікації країни за режимом соціального забезпечення. Основними причинами незадоволення робочим часом є надмірна тривалість робочого дня (48,7%), позмінна робота (27,9%) та неможливість вплинути на графік роботи (28,3%). Відсоток жінок, які заявили, що незадоволені надмірною тривалістю робочого часу, був вищим, ніж серед чоловіків, у країнах континентальної Європи (54,69%), південно-європейські (51,01%) та північної Європи (45,75%). В іншому випадку невдоволення нездатністю вплинути на графік роботи було вищим серед чоловіків, за винятком країн Південної Європи, ніж незадоволення позмінною роботою, за винятком англосаксонських країн [11, с. 166].

Зарубіжні науковці також виявили високу задоволеність робочим часом і балансом між роботою та особистим життям серед працівників Європейського Союзу та сильний зв'язок між ними. Крім того, найпоширенішими причинами незадоволеності робочим часом в країнах-ЄС були надмірна тривалість робочого дня, позмінна робота та неможливість вплинути на графік роботи [11, с. 166].

Дослідження, які описували баланс роботи та особистого життя в Європейському Союзі, виявили вищі відсотки задоволеності балансом між роботою та особистим життям (приблизно 80%), ніж цифри, які були отримані в інших країнах (74,5%). Крім того, *Lunau* та інші зарубіжні вчені виявили вищу задоволеність балансом між роботою та особистим життям серед жінок у скандинавських країнах (10,8. %) і нижчу задоволеність у країнах Південної Європи (23,5 %), і у країнах ЄС із подібною класифікацією характеристик добробуту. Незважаючи на те, що шаблони частот однакові, все ж нещодавні дослідження демонструють більший відсоток незадоволеності балансом між роботою та особистим життям. Ці відмінності можна пояснити роком проведення опитувань (2005, 2010 та 2014) та потенційним впливом економічної кризи на задоволеність умовами праці [9, с. 424]. Деякі зарубіжні науковці, приміром, *Greubel* та ін. установили зв'язок між роботою у вечірній час та у вихідні дні і поганим балансом між роботою та особистим життям. Багато інших вчених підхоплюють цю позицію, однак доходять висновку, що основну зміну «задоволеність робочим часом» можна зрозуміти з кількох точок зору: (1) кількість часу (тобто довгий або кілька годин), (2) робочий графік (тобто позмінна робота або робота в «незвичайний» час – вечірній, нічний, вихідні дні) і (3) можливість впливати на робочий графік (тобто гнучкий графік, періоди

чергування вдома або періоди очікування на роботі) [36, с. 1210].

Більша частка жінок ЄС задоволена своїм балансом між роботою та особистим життям. Це можна пояснити тим, що жінки частіше працюють неповний робочий день, щоб мати можливість доглядати за дітьми та домогосподарством [37, с. 1290]. У нещодавніх дослідженнях установлено, що 15,96% жінок і 6,23% чоловіків мали неповний робочий день. В іншому випадку скоригований зв'язок між задоволеністю робочим часом і балансом між роботою та особистим життям був дещо вищим серед чоловіків. Таким чином, отримані результати зарубіжних науковців підтверджують ідею, що жінки беруть на себе основну відповідальність за управління домашнім господарством, працюючи неповний або повний робочий день [38, с. 682].

Зарубіжні дослідники також довели, що зв'язок між задоволеністю робочим часом і балансом між роботою та особистим життям був нижчим у самозайнятих, у тих, хто має тимчасовий контракт, а також у тих, хто працює неповний робочий день. Така ж картина спостерігалася у працівників у період народження першої дитини та у період опіки над людьми похилого віку. Тоді як попередні дослідження описували гірший стан здоров'я серед самозайнятих осіб і вищі ризики конфлікту між роботою та сім'єю через вимоги роботи [39, с. 582]. Тимчасова зайнятість була пов'язана з психологічними захворюваннями, спричиненими, серед інших факторів, незахищеністю роботи або зниженням доходу [40, с. 612]. Таким чином, працівники з тимчасовими трудовими договорами, неповним робочим днем або самозайняті відчуватимуть економічно обумовлений дисбаланс між роботою та особистим життям.

Найпоширенішими причинами незадоволеності робочим часом були надмірна тривалість робочого часу, позмінна робота та неможливість вплинути на графік роботи. Жінки з південних, скандинавських і континентальних країн назвали надмірну тривалість робочого часу основною причиною незадоволення. Можливо, це сталося через те, що під час економічної кризи в Європі чоловіки стали безробітними, а жінки подовжили свій робочий день [41, с. 8]. Про нездатність впливати на графік роботи частіше заявляли чоловіки в континентальних, східних і північних країнах, як і позмінна робота в цих країнах і в країнах Південної Європи. Це відповідає новому визначенню зайнятості, яке створило робочі місця з ненормованим робочим часом.

Часова та просторова гнучкість формують складний зв'язок із балансом між роботою та особистим життям; утім, гнучкий не означає «сімейний», адже деякі гнучкі схеми роботи обумовлюються насамперед інтересами робо-



тодавців у сприянні ефективному використанню людської праці. Інші ж схеми можуть бути започатковані через зацікавленість працівників у покращенні балансу між роботою та іншими сферами життя [24, с. 390]. На практиці важко точно визначити, до якої категорії відноситься схема робочого часу, хоча природа гнучкої схеми показує, хто є основним бенефіціаром, хоча теоретично, а іноді й на практиці, вигоду можуть отримати як окремих працівників, так і роботодавець. Так званий «несоціальний» робочий час (тобто не зручний для працівників) зазвичай використовується, щоб максимально використати капітальні інвестиції (переробна промисловість) або задовольнити попит споживачів у різний час (сектор послуг); у той час як висока автономія робочого часу означає сприятливу для працівників гнучкість [42, с. 65].

Крім того, гнучкі методи роботи, такі як дистанційна робота та індивідуально визначений робочий час, які зазвичай вважаються механізмами, які сприяють кращому балансу між роботою та особистим життям, можуть мати непередбачені наслідки. Дослідження *Kelliher та Anderson* [43, с. 424] серед професійних працівників показало, що працівники схильні обмінювати гнучкість робочого місця на додаткові години роботи за додаткову плату. Співробітники відреагували на здатність використовувати гнучкі домовленості, доклавши додаткових зусиль у своїй роботі. Таким чином, висока автономність у використанні робочого часу може бути пов'язана з подовженням робочого часу, додатковими годинами роботи вдома та високим робочим тиском.

Незважаючи на те, що дослідження балансу між роботою та особистим життям закордонно наразі мають затребуваність, існують суттєві відмінності в концепціях і показниках [44, с. 716]. Незалежно від реалізованих концепцій чи заходів, все ж деякі універсальні тенденції зберігаються. Більш ранні дослідження зв'язків між параметрами робочого часу показують, що довгий робочий тиждень, «несоціальний» робочий час і високий темп робочого часу, як правило, мають негативні наслідки [45, с. 120], а от автономія робочого часу позитивно впливає на сприйняття працівниками балансу між роботою та іншими сферами життя [46, с. 12].

У питаннях балансу між роботою та особистим життям важливим є визначення форми часової та просторової гнучкості. Зарубіжні науковці визначають часову та просторову гнучкість через чотири виміри, пов'язані з часом, і один вимір, пов'язаний з місцем. Параметрами, пов'язаними з часом, є кількість відпрацьованих годин (тривалість), час (хронометраж), ступінь часової автономії, яку працівники мають протягом робочого часу (часова автономія), та ін-

тенсивність робочого часу (темп) [47, с. 28]. На додаток до вимірів, пов'язаних з часом, вченими аналізується вимір, пов'язаний з місцем, яке є прикладом гнучкості робочого простору.

Гнучкість робочого часу передбачає сприйняття балансу між роботою та особистим життям, особливо через час і тривалість роботи, які є важливими, тоді як просторова гнучкість не була пов'язана з уявленнями про баланс роботи та особистого життя [48, с. 155].

Інституційне та нормативне середовище суспільств вийшло за межі нашого дослідження. Важливим напрямком майбутніх досліджень є вивчення визначених режимів робочого часу та аналіз подібностей і відмінностей у країнах на основі законодавчого регулювання, колективних договорів і політичних орієнтацій [49, с. 720]. Ще один важливий підхід полягає у дослідженні того, як культурні відмінності, наприклад, в очікуваннях і цінностях, впливають на зв'язок між робочим часом і балансом між роботою та особистим життям [50, с. 4].

Підводячи підсумок, цей аналіз показав, що порівняння різних аспектів робочого часу є необхідним, оскільки вони мають різний вплив на баланс роботи та особистого життя. Подальші дослідження повинні, наскільки це можливо, включати різні показники гнучкості. Важливо розуміти, що гнучкість робочого часу та місця включає багато вимірів і, що баланс між роботою та особистим життям забезпечується певною комбінацією гнучкості робочого часу та місця. Тому, намагаючись зрозуміти асоціації просторової та часової гнучкості роботи та особистого життя, важливо досягнути цілісного образу гнучкості.

**Висновки.** Задоволеність робочим часом і балансом між роботою та особистим життям є високою в Європі, однак наявні суттєві відмінності між статтю, віком, режимами соціального забезпечення та характеристиками роботи. Крім того, все ще існують відмінності в основних причинах незадоволеності між статтями та режимами соціального забезпечення. Таким чином, докази свідчать про те, що нерівність в умовах праці все ще існує і що, незважаючи на те, що одним із пріоритетів ЄС є баланс між роботою та особистим життям, все ще багато аспектів цього питання слід удосконалювати та досліджувати.

Часова та просторова гнучкість систематично змінюється в різних країнах. У майбутньому порівняльні дослідження балансу між роботою та особистим життям мають враховувати, що існують режими робочого часу, які певним чином поєднують робочий час і робоче місце, сприятливі для працівників або керовані роботодавцем, і що конкретні комбінації можуть бути більш ефективними у просуванні балансу між роботою та особистим життям.

Хоча в закордонній практиці існують порівняльні дослідження робочого часу, гнучкості та балансу між роботою та особистим життям, в Україні таких досліджень бракує, тим більше подальші дослідження мають забезпечити більш детальний аналіз, наприклад, часової та просторової гнучкості між різними соціально-економічними групами працівників у країнах ЄС. Опитування використання часу можна використовувати для вивчення фактичних щоденних моделей роботи, а також фактичної просторової гнучкості роботи.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Kawachi Globalization and workers' health. *Ind Health.* 46 (2008), pp. 421–423.
2. L. Strazdins, J. Welsh, R. Korda, et al. Not all hours are equal: could time be a social determinant of health? *Sociol Heal Illn.*, 38 (2016), pp. 21–42.
3. G. Bosch Towards a new standard employment relationship in Western Europe. *Br J Ind Relations.* 42 (2004), pp. 617636.
4. European Commission (European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination). Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. 2015. URL: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your\\_rights/11-1-2016\\_reconciliation\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/11-1-2016_reconciliation_final.pdf).
5. European Commission. New start to address the challenges of work-life balance faced by working families. 2014. Available at: [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf).
6. L. Strazdins, J. Welsh, R. Korda, et al. Not all hours are equal: could time be a social determinant of health? *Sociol Heal Illn.*, 38 (2016), pp. 21–42.
7. A. Bannai, A. Tamakoshi. The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scand J Work Environ Health.*, 40 (2014), pp. 5–18.
8. L. Strazdins, A. Griffin, D. Broom, et al. Time scarcity: another health inequality? *Environ Plan A.*, 43 (2011), pp. 545–559.
9. T. Lunau, C. Vambra, T.A. Eikemo, et al. A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *Eur J Public Health.*, 24 (2014), pp. 422–427.
10. O. Lenhart The impact of minimum wages on population health: evidence from 24 OECD countries. *Eur J Health Econ.* (2016 Nov 14). P. 12–25.
11. Nuria Matilla-Santander, Cristina Lidón-Moyano, Adrián González-Marrón, Kailey Bunch, Juan Carlos Martín-Sánchez, José M. Martínez-Sánchez. Attitudes toward working conditions: are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance? *Gaceta Sanitaria*, Volume 33, Issue 2, 2019, Pages 162–168, URL: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.10.006>. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911117302698>.
12. D. Isaacs. Work-life balance. *J Paediatr Child Health.*, 52 (2016), pp. 5–6; M. Beigi, M. Shirmohammadi, S. Kim. Living the academic life: a model for work-family conflict. *Work.*, 53 (2016), pp. 459–468.
13. A.J. Starmer, M.P. Frintner, G.L. Freed. Work-life balance, burnout, and satisfaction of early career pediatricians. *Pediatrics.*, 137 (2016), p. e20153183.
14. T. Warren. Work-life balance/imbalance: the dominance of the middle class and the neglect of the working class. *Br J Sociol.*, 66 (2015), pp. 691–717.
15. Мазур Н.О. Застосування гнучких режимів робочого часу для стимулювання фахівців та професіоналів. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197225508.pdf>.
16. Свічкарьова Я.В. Договір «мінімум-максимум»: гнучкий режим робочого часу. *Право та інновації.* № 3 (15). 2016. С. 110–116.
17. Таможанський О.В. (2020). Зарубіжний досвід правового регулювання запровадження гнучких форм праці. *Юридична наука*, 2(104). С. 557–564.
18. Любохинець Л.С. Гнучкі форми зайнятості та флексибілізації ринку праці в умовах поглиблення глобалізаційних процесів світової економіки. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2011, № 6, Т. 4. С. 243–248.
19. Лукаш С.С. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу у Канаді. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/629a7e7b-be63-4ac9-9911-ad790aad1a33/content>.
20. Supiot A. (1999). The transformation of work and the future of labour law in Europe: a multidisciplinary perspective. *International Labour Review*, 138, 31–46.
21. Epstein C.F., Kalleberg A.L. (2001). Time and the sociology of work issues and implications. *Work and Occupations*, 28, 5–16.
22. Perrons D. Fagan, C. McDowell, L. Ray, K. Ward K. (2005). Work, life and time in the new economy. *Time and Society*, 14, 51–64.

23. Green F. (2006). *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton and Oxford : Princeton University Press.
24. Fleetwood S. (2007). Why work–life balance now? *International Journal of Human Resource Management*, 18, 387–400.
25. McGinnity F., Calvert E. (2009). Work-life conflict and social inequality in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93, 489–508.
26. Gallie D., Russell H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93, 445–467.
27. Bosch G., Rubery J., Lehndorff S. (2007). European employment models under pressure to change. *International Labour Review*, 146, 253–277.
28. Gornick J., C. Heron A. (2006). The regulation of working time as work-family reconciliation policy: comparing Europe, Japan, and the United States. *Journal of Comparative Policy Analysis*, 8, 149–166.
29. Rubery J., Smith M., Fagan C. (1998). National working-time regimes and equal opportunities. *Feminist Economics*, 4, 71–101.
30. Esping-Andersen G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford : Oxford University Press.
31. Hall P.A., Soskice D.W. (2001). An introduction to varieties of capitalism . *In Hall P.A., Soskice D.W. (Eds.), Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford : Oxford University Press, pp. 1–68.
32. Kerkhofs M., Chung H., Ester P. (2008). Working time flexibility across Europe: a typology using firm-level data. *Industrial Relations Journal*, 39, 569–585 .
33. Lewis J. (1992). Gender and the development of welfare regimes . *Journal of European Social Policy*, 2, 159–173.
34. Anxo D., O'Reilly J. (2000). Working time regimes and transitions in comparative perspective . *In O'Reilly J. Cebrian I. Lallement M. (Eds.), Working Time Changes: Social Integration Through Transitional Labour Markets* . Cheltenham, UK and Northampton, US : Edward Elgar , pp. 61–90.
35. Chung H., Tjens K. (2013). Working time flexibility components and working time regimes in Europe: using company-level data across 21 countries . *The International Journal of Human Resource Management*, 24, 1418–1434.
36. J. Greubel, A. Arlinghaus, F. Nachreiner, et al. Higher risks when working unusual times?. A cross-validation of the effects on safety, health, and work-life balance. *Int Arch Occup Environ Health*, 89 (2016), pp. 1205–1214.
37. A.G. Wepfer, R. Brauchli, G.J. Jenny, et al. The experience of work-life balance across family-life stages in Switzerland: a cross-sectional questionnaire-based study. *BMC Public Health.*, 15 (2015), p. 1290.
38. L. Harryson, L. Aléx, A. Hammarström. 'I have surly passed a limit, it is simply too much': women's and men's experiences of stress and wellbeing when living within a process of housework resignation. *BMC Public Health.*, 16 (2016), p. 224.
39. A. Richert-Kamierska, K. Stankiewicz. Work-life balance: does age matter? *Work.*, 55 (2016), pp. 679–688.
39. A. Annink, L. den Dulk, B. Steijn. Work and family conflict among employees and the self-employed across Europe. *Soc Indic Res.*, 126 (2016), pp. 571–593.
40. M. Virtanen, M. Kivimäki, M. Joensuu, et al. Temporary employment and health: a review. *Int J Epidemiol.*, 34 (2005), pp. 610–622.
41. R. Antonopolous. The current economic and financial crisis: a gender perspective. *SSRN Electron J.* (2009), p. 4–22.
42. Chung H., Kerkhofs M., Ester P. (2007). Working time flexibility in European companies (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
43. Kelliher C., Anderson D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality . *The International Journal of Human Resource Management* , 19 , 419–431.
44. Bianchi S., Milkie M. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century . *Journal of Marriage and the Family* , 72 , 705–725.
45. Grzywacz J., Marks N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111–126.
46. Fagan C., Lyonette C., Smith M., Saldaña-Tejeda A. (2012). The influences of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence. *Conditions of Work and Employment, Series No. 32*. ILO.

47. Adam B. (1995). *Timewatch: The Social Analysis of Time*. Oxford : Polity Press.
48. Maruyama T., Tietze S. ( 2012 ). From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41, 450–469.
49. Timo Anttila, Tomi Oinas, Mia Tammelin, Jouko Nätti. Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. *European Sociological Review*, Volume 31, Issue 6, December 2015, Pages 713–724. URL: <https://doi.org/10.1093/esr/jcv070>.
50. Pfau-Effinger B. (2005). Culture and welfare state policies: reflections on a complex interrelation. *Journal of Social Policy*, 34, 1–18.