

Гришнова О. А.,

д-р. екон. наук, проф.,
Київський національний університет ім. Т. Шевченка
grishnova@ukr.net

Несеєра А. І.,

молодший аудитор, PricewaterhouseCoopers
annanesevra@gmail.com

Гришнова Е. А.,

д-р. екон. наук, проф.
Киевский национальный университет им. Т. Шевченка

Несеєра А. И.,

младший аудитор,
PricewaterhouseCoopers

Grishnova O. A.,

ScD in Economics, Professor
Taras Shevchenko Kyiv National University

Nesevra A. I.,

junior auditor, PricewaterhouseCoopers

**МОЛОДІ ПРОФЕСІОНАЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ:
ПРОБЛЕМИ ГАРМОНІЗАЦІЇ ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ ТА
ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ НА РЫНКЕ ТРУДА:
ПРОБЛЕМЫ ГАРМОНИЗАЦИИ ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ И ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**YOUNG PROFESSIONALS ARE IN THE LABOUR MARKET:
BARRIERS TOWARDS ACHIEVING BALANCE BETWEEN
PERSONAL LIFE AND WORK**

Визначено сутність та причини понаднормових трудових навантажень; на основі власного дослідження виявлено вплив понаднормових трудових навантажень на здоров'я, особисте та професійне життя молоді; обґрунтовано основні напрями гармонізації особистого та професійного життя молодих професіоналів.

Определена сущность и причины сверхурочных трудовых нагрузок; на основе собственного исследования выявлено влияние сверхурочных трудовых нагрузок на здоровье, личную и профессиональную жизнь молодежи; обоснованы основные направления гармонизации личной и профессиональной жизни молодых профессионалов.

Decent job and personal happiness are the most important aspects of modern life. However, competition in the labor market, lack of experience at life harmonization, unconcern of employers and inaction of the state create a situation, where working time significantly exceeds standard time and reduce time for private life, human development and health care.

We identified the impact overtime has on physical and emotional health, personal and professional lives of young professionals; we also propose practical ways to achieve balance between personal and professional.

The article examines causes and core issues of overtime work. Our study is based on a survey of young professionals working in the sphere of economics, auditing and bookkeeping in leading international companies. Study showed that most respondents work overtime on average 15 hours per week due to lack of skills, desire to do their tasks better and gain additional competencies. More than 60 % of respondents feel the negative impact overtime has on their health, 2/3 of respondents assessed the impact of overtime work on their personal life as negative. We identified the negative impact of overtime on labour productivity too.

In order to strengthen values of diverse and harmonious life, to widen possibilities of personal development, we propose practical ways to achieve balance between personal and professional in economic, regulatory, educational, civilizational, consumer services spheres.

Ключові слова. Молоді професіонали; понаднормові трудові навантаження; здоров'я, особисте та професійне життя; гідна праця; гармонізація особистого та професійного життя.

Ключевые слова. Молодые профессионалы; сверхурочные трудовые нагрузки; здоровье, личная и профессиональная жизнь; достойный труд; гармонизация личной и профессиональной жизни.

Keywords. Young professionals; overtime; health, personal and professional life; decent work; balance between personal and professional lives.

Вступ. Наш сучасний світ сповнений нерівності, що нерідко виявляється як несправедливість. З одного боку, продуктивність праці стрімко зростає під впливом новітніх технологій і, здавалося б, логічним наслідком таких процесів мало б бути скорочення робочого часу і збільшення часу, який люди використовували б для власного розвитку. З іншого боку, ті ж інноваційні процеси у виробництві товарів і послуг ведуть до постійного і суттєвого скорочення робочих місць і справедливим рішенням в такій ситуації було б знов-таки скорочення робочого часу кожного окремого працівника задля того, щоб більший чисельності людей дати можливість працювати.

Так мало би бути, якби світ загалом і світ праці зокрема був влаштований за принципом справедливості. А що ж відбувається в реальності? Невелика частина людей споживає неймовірно, несправедливо велику частку сукупних доходів. Згадати хоча б електронні декларації українських чиновників, хоча є і багато інших прикладів бездумного надмірного споживання. У 2012 році Всесвітній економічний форум визнав зростання економічної нерівності серйозною загрозою для соціальної стабільності. Не зважаючи на те, що ООН визначила подолання бідності цілком №1 для третього тисячоліття, розрив між багатими та бідними збільшується. За даними міжнародної організації Oxfam, починаючи з 2015 року, сукупне багатство 1 % найбагатших людей світу та половини найбідніших зрівнялось. У останньому звіті організації (січень 2017 року) зазначено шокуючий факт: 8 найбагатших людей володіють таким же багатством, як і бідніша половина світу (3,6 млрд людей!) [12].

Під впливом означених вище тенденцій певна, дедалі більша частина людей втрачає роботу і навіть шанси її знайти з причини своєї низької конкурентоспроможності, тісно взаємопов'язаної з дуже низьким рівнем життя.

А що відбувається з іншою, продуктивною та освіченою частиною населення? Тими, хто не намагається стати найбагатшим, однак прагне і заслуговує на гідне життя, чия праця потрібна і хто працює, часто не лише заради грошей, але і тому, що приймає трудовий спосіб життя як єдино вірний і суспільно корис-

ний. За нашою загальною оцінкою, у цій спільноті працівників відбуваються тенденції, які розшаровують її у напрямках названих вище полюсів. Справді, у нашому світі, попри його турбулентність і несправедливість, є можливість, в тому числі і в Україні, невтомною працею, талантом і постійним інвестуванням в людський капітал досягти високих доходів навіть на найманій роботі та з часом урізноманітнити свої джерела доходів. Саме на цей сценарій орієнтується більшість талановитої та працьовитої молоді, сподіваючись реалізувати його швидко і потім вже працювати менше, більше часу приділяти особистому життю, здоров'ю і розвитку. Сувора правда життя полягає в тому, що не виключається й інший сценарій – до полюсу безробіття і бідності, або важкої щоденної роботи заради простого виживання. І під впливом цих двох тенденцій відбувається не загальне скорочення робочого часу, а збільшення його для старанних і мотивованих працівників і дедалі більша втрата конкурентоспроможності й можливостей мати роботу для інших.

Як важлива умова людського існування праця людини може тривати у певних часових межах. Беручи до уваги фізичні та психічні дані людини, економічні та соціальні фактори, суспільство намагається встановити тривалість робочого часу, яка забезпечує нормальні та здорові умови праці й життя загалом. У сучасних умовах розвитку соціально-трудових відносин особливої актуальності набирають питання понаднормових трудових навантажень (переробітку) та їх впливу на життя працівників. Особливо важливим аспектом є дослідження ефекту переробітку на особисте та професійне життя молоді. Адже ці люди, стартуючи на ринку праці, ще не створивши власну сім'ю, часто встановлюють пріоритет професійного зростання як головний, що нерідко спотворює всю систему життєвих цінностей. У результаті люди живуть, щоб працювати, а не працюють, щоб добре жити, як мало би бути.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам дослідження робочого часу та понаднормових трудових навантажень присвячено низку вітчизняних публікацій. Теоретичні аспекти робочого часу та понаднормових трудових навантажень досліджували Г.Г. Білієнко [1], О.С. Заржицький [4] та ін. Слід зазначити, що проблема понаднормових трудових навантажень є недостатньо дослідженою у вітчизняній економічній літературі. Значно більше уваги цій темі приділяють іноземні вчені та практики науки тайм-менеджменту: Г. Аллен [16], В. Банн [16], К. Капріно [7; 17], К. Камерер [13], Д. Лі [15], А. Петерс [9; 10], та ін.

Постановка завдання. Метою цієї роботи є визначення впливу понаднормових трудових навантажень на здоров'я, особисте та професійне життя молоді та обґрунтування основних напрямів гармонізації особистого та професійного життя молодих професіоналів.

Результати дослідження. Світова наукова спільнота приділяє чимало уваги дослідженню та регулюванню трудових навантажень. Уряди розвинутих країн під впливом громадянського суспільства постійно змінюють та удосконалюють національні законодавчі акти, що регулюють трудові відносини, аби створити якомога сприятливіші умови праці, забезпечити взаємовигідні відносини між працівниками та роботодавцями. Можливість поєднання трудової діяльності з особистим життям і сімейними обов'язками визнана Міжнародною організацією праці одним із важливих принципів і індикаторів гідної праці.

Основоположною умовою трудових відносин є тривалість робочого часу, протягом якого працівник, відповідно до законодавства, колективного договору, угоди про працю і правил внутрішнього трудового розпорядку повинен перебувати у визначеному йому місці і виконувати роботу, яка йому доручається [4, 55].

На державно-правовому рівні робочий час нормується для дотримання прав людини на збереження здоров'я, відпочинок і всебічний розвиток (що передбачає наявність вільного часу). В Україні така норма робочого часу встановлюється відносно робочого тижня і становить 40 годин при нормальних умовах праці. В законодавчому порядку норма робочого часу скорочується при роботі в шкідливих умовах, а також для певних категорій працівників (неповнолітні, інваліди, матері малолітніх дітей, вагітні жінки).

Час, визначений законом як норма робочого тижня для працівників, зайнятих у звичайних умовах праці, незалежно від виду, характеру, форми виконуваної роботи та обліку робочого часу є нормованим робочим часом [1, 90].

Українське законодавство не містить тлумачення поняття «ненормований робочий день». Єдиним документом, який дає визначення поняттю «ненормований робочий день» є наказ Міністерства праці та соціальної політики N 7 від 10.10.97 року «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці». При цьому даний наказ не був зареєстрований Міністерством юстиції України і так і не став законодавчим актом.

Ненормований робочий день у трудовому праві – особлива умова праці, встановлена для певної категорії працівників, вона полягає в тому, що за необхідності працівники повинні виконувати роботу понад встановлену тривалість робочого часу. При цьому особливий характер діяльності відповідної категорії працівників компенсується відпусткою, а у випадках, передбачених законодавством, – додатковою оплатою [1, 91].

Надурочними роботами вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61 КЗпП [5]). Як правило, застосування надурочних робіт не допускається. Проведення їх можливе лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і ст. 62 КЗпП. Власник або уповноважений ним орган може застосувати надурочні роботи тільки у виняткових випадках, таких як оборона країни, надзвичайні ситуації, несподівані обставини та ін. Надурочні роботи компенсуються підвищеною оплатою, а ненормований робочий час компенсується наданням щорічної додаткової відпустки.

На нашу думку, вітчизняне законодавство не відображає адекватної картини на вітчизняному ринку праці стосовно понаднормових трудових навантажень. Фактично, воно не містить такого поняття, тим самим, залишаючи «білою плямою» регулювання трудових відносин у даній сфері. Ми пропонуємо таке визначення понаднормових трудових навантажень – це систематичне виконання працівниками власних обов'язків в ході нормального функціонування організації-роботодавця протягом часу, що регулярно перевищує 8-ми годинний робочий день (за умови повної зайнятості), і не вважається роботодавцем надурочними роботами.

Ще у XIX столітті Карл Маркс назвав вільний час єдиним справжнім багатством. На його думку, збереження робочого часу рівносильно збільшенню віль-

ного, тобто часу для розвитку, який, у свою чергу, позитивно впливає на продуктивність праці.

У своєму есе «Хвала ледарству» Бартран Рассел зазначив, що якби суспільство було краще влаштовано, то кожній людині довелося б працювати не більше чотирьох годин на добу. Інший час можна було б присвятити науці та мистецтвам. Рассел вважав, що технологічний прогрес може звільнити людей від важкої праці. У свою чергу, Джон Мейнард Кейнс озвучив подібну ідею в есе «Економічні можливості для наших нащадків», в якому він передбачає, що до 2030 року людям доведеться працювати не більше 15 годин на тиждень [14].

Чи справді технологічний прогрес допоміг людям працювати менше? Час від часу ми зустрічаємо оптимістичні повідомлення з соціально орієнтованих країн про наміри скорочувати робочий час при збереженні розміру зарплат. Соціальна ефективність таких проектів безумовна. Водночас, результати деяких експериментів вказують на економічну неефективність скорочення робочого часу (наприклад, у шведському будинку для людей похилого віку «Свартедален» [10, 11], у маркетинговій компанії у Ліверпулі [9] та ін.).

У цілому ж, дані ОЕСР свідчать про тенденцію до зменшення робочого часу в середньому протягом останніх 15-ти років. На рис. 1 зображено порівняння кількості годин, відпрацьованих протягом року в розрахунку на одного працівника, для країн ОЕСР (тут ми навели лише країни з найбільшими та найменшими показниками) та України. З діаграми видно, що високорозвинені країни характеризуються меншими показниками кількості годин, відпрацьованих протягом року з розрахунку на одного працівника, порівняно з країнами, рівень розвитку яких значно нижчий. Україна у цьому рейтингу посідає посереднє місце.

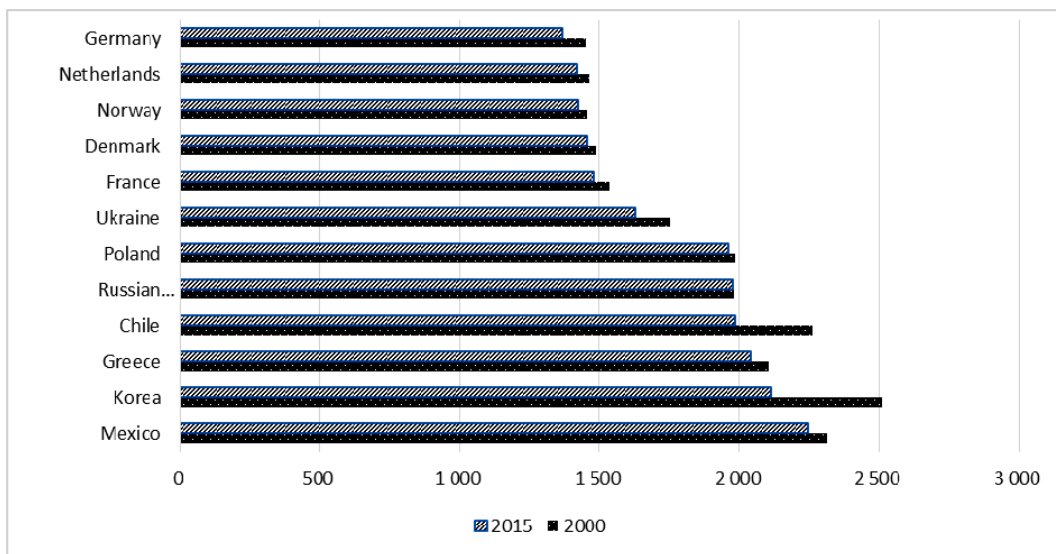


Рис. 1. Кількість годин, відпрацьованих протягом року, у розрахунку на одного працівника, год/люд.

Джерело: [6, 8].

При аналізі цієї діаграми постають такі питання: 1) чи залежить кількість відпрацьованих годин в цілому та кількість понаднормово відпрацьованих годин зокрема від рівня розвитку продуктивних сил країни та рівня продуктивності праці? 2) за яких умов насправді вища заробітна плата зменшує «апетит» до роботи?

Деякі дослідження показують, що більш висока заробітна плата не спонукає людей працювати більше. Так, відоме дослідження Колін Камерера [13], який аналізував згадану залежність на прикладі водіїв таксі й дійшов такого висновку: «Кожен таксист має щоденну «мету», і досягши її швидше, працює менше». З таких міркувань залежність на графіку можна пояснити тим, що люди, які працюють менше годин, більш продуктивні. Однак причинність цього зв'язку ми не знаємо: вони більш продуктивні тому, що менше працюють чи навпаки – вони працюють менше тому, що більш продуктивні? Очевидно, вірно і те, і те, але якою мірою?

Дослідженням причин, що спонукають людей працювати більше, займається Кеті Капріно. Так, у своїх роботах вона виділяє такі причини:

1. Працівники вірять, що працюючи довше, вони зможуть більше встигнути.
2. Оскільки менеджери приїжджають на роботу раніше, а йдуть пізніше, то працівники копіюють режим їхньої роботи, бо вірять, що працювати понаднормово необхідно, щоб менеджери оцінили їхню роботу краще.
3. Культура в компанії часто диктує тренд, що ті, хто працює довше, імовірно отримають підвищення як більш працюючі співробітники.
4. Роботодавці не обговорюють з працівниками очікування щодо співвідношення робота – особисте життя, відтак працівники мають в пріоритеті роботу.
5. Менеджери не бачать повної картини роботи, виконаної працівником, тож вони продовжують роздавати завдання, не звертаючи уваги на вже наявні обов'язки та відповідальність [17].

Ми провели власне дослідження, щоб визначити істинні причини, які спонукають молодь нашої країни працювати більше.

Для того, щоб оцінити обсяг і вплив понаднормових трудових навантажень, ми провели анкетування молодих спеціалістів віком від 21 до 27 років, які працюють у сфері економіки, аудиту та ведення бухгалтерії у провідних міжнародних компаніях: PricewaterhouseCoopers, KPMG, Ernst&Young, «Данон Дніпро» та ін. Дослідження охопило 70 респондентів, анкетування проводилось за допомогою Google form, анкета включила 11 питань (закриті та напівзакриті).

Гіпотеза дослідження полягала в тому, що понаднормові трудові навантаження справляють негативний вплив на здоров'я та особисте життя молоді, а позитивний вплив – на професійне життя та кар'єру.

На запитання «Скільки годин щотижня Ви працюєте понаднормово?», 43 % опитаних відповіли, що працюють на 11-20 годин більше за норму, 23 % – 21-30 годин, а 19 % – більше 30 годин щотижня. Лише 16 % молодих працівників у сфері аудиту та ведення бухгалтерії перепрацьовують не більше, ніж 10 годин на тиждень. Таким чином, абсолютна більшість опитаної молоді суттєво перепрацьовують кожного дня.

На прохання вказати головну причину понаднормових трудових навантажень 39 % опитаних назвали нестачу професійних навичок, щоб виконати роботу протягом нормованого часу. Третина респондентів причиною перепрацьовування

назвали завеликий обсяг роботи та покладених обов'язків. П'ята частина молодих спеціалістів залишаються після роботи через те, що хочуть виконати свою роботу краще і отримати додаткові професійні навички. Кар'єрні устремління, бажання більше заробити і нескоординованість у роботі команди відзначили лише по 2 % опитаних.

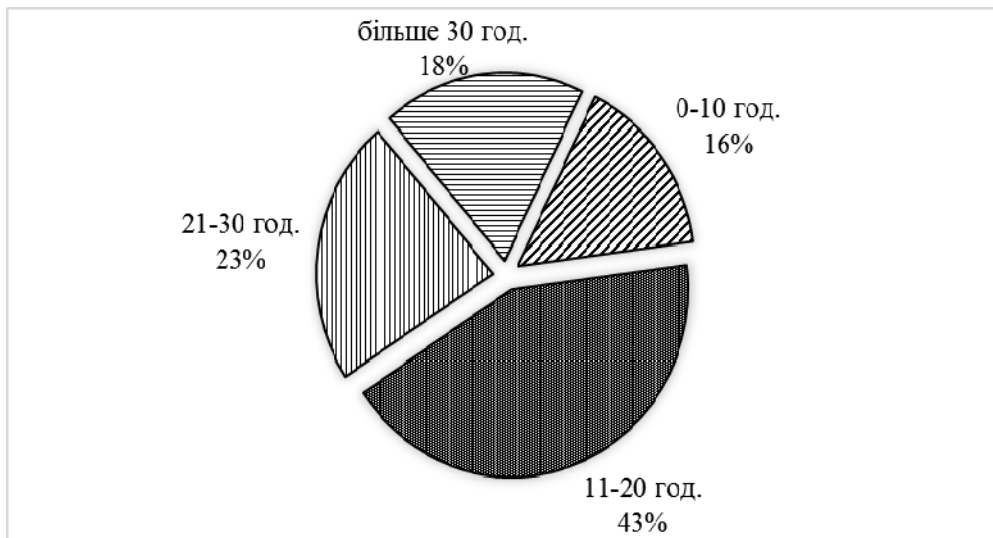


Рис. 2. Розподіл відповідей респондентів на питання «Скільки годин щотижня Ви працюєте понаднормово?»

Джерело: побудовано на основі результатів авторського дослідження

Серед інших причин, які змушують/мотивують працювати понаднормово, респонденти вказали такі: «бажання зробити цей світ кращим», «відповідальність за свою роботу», а також «бажання вижити в цьому жорсткому світі».

На прохання оцінити характер впливу переробітку на здоров'я 61 % опитаних охарактеризували вплив понаднормових трудових навантажень на їхнє здоров'я як негативний, а 39 % вважають вплив нейтральним.

Респонденти, що оцінюють вплив переробітку як негативний, найбільше потерпають від втоми (33 %), недосипання (34 %), стресів (21 %), проблем з регулярним харчуванням (12 %).

Відповіді на питання щодо впливу понаднормових трудових навантажень на особисте життя молоді розподілилися дещо інакше. 2/3 опитаних оцінили його як негативний, інші – як нейтральний. Більшість людей (73 %) скаржаться на те, що не мають достатньо часу займатися улюбленою справою, 45 % переживають конфлікти з друзями та сім'єю через те, що не можуть приділити їм достатньо уваги. Третина також визнає, що переробіток гальмує їх особистісне зростання.

Наступним етапом у дослідженні стала оцінка того, чи допоміг респондентам час, пропрацьований понаднормово, отримати додаткові професійні знання та стати кращими спеціалістами. Ствердно відповіли 59 % опитаних, не досягли такого результату 5 %, 36 % не змогли відповісти.

Для того, щоб остаточно визначити причину переробітку молоді, ми запитали респондентів: «Чи згодні Ви із твердженням, що той, хто працює понаднормово, не володіє достатніми навичками тайм-менеджменту?» 70 % опитаних зазначили, що не згодні з цим твердженням, тобто певно, що вони усвідомлено оцінюють свої навички тайм-менеджменту як достатні, і насправді залишаються довше на роботі через причини, зазначені вище.

Ми попросили оцінити за шкалою від 1 до 4 силу негативного впливу переробітку на зниження продуктивності праці, де 1 – зовсім не впливає, а 4 – впливає дуже сильно. Розподіл відповідей зображено на рис. 2.

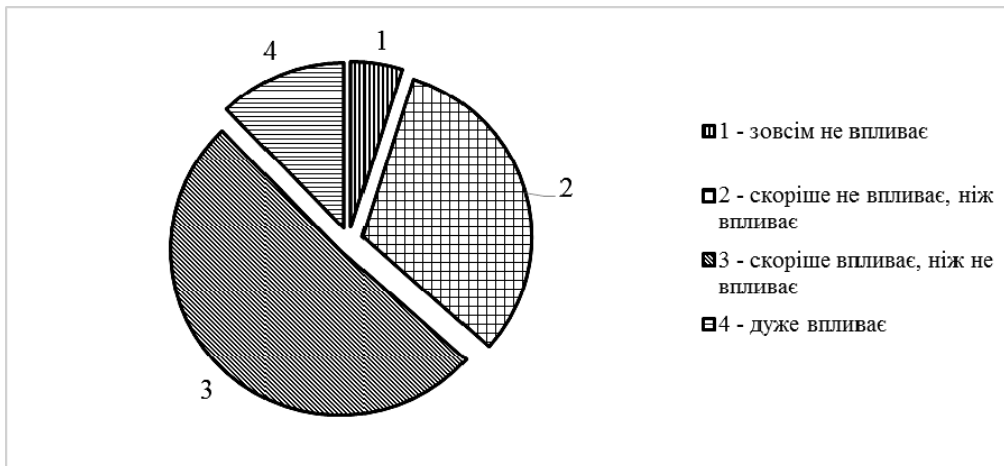


Рис. 3 Розподіл відповідей респондентів на питання «Оцініть вплив переробітку на зниження продуктивності Вашої праці»

Джерело: побудовано на основі результатів авторського дослідження

Аналіз отриманих результатів дозволив підтвердити гіпотезу дослідження та дійти висновку про те, що більшість опитаної молоді самостійно встановлюють професійне зростання як пріоритетний напрям особистісного розвитку. Працюючи понаднормово, респонденти отримують додаткові професійні навички, потерпаючи при цьому від втоми, стресу і нестачі вільного часу.

Складною проблемою та важливим завданням для кожного молодого професіонала постає гармонізація особистого життя та професійної діяльності. Вирішення цього завдання допомагає не лише досягти людям щастя і задоволення життям, а й підвищити продуктивність праці та здобути більших успіхів у роботі. Сьогодні є чимало практичної літератури, що стосується цієї теми. Грунтуючись на результатах проведеного опитування, враховуючи власний досвід та дослідження вчених (зокрема Дебори Джиан Лі [15]) ми сформулювали такі правила щодо збалансування особистого та професійного життя молоді:

– Цінності й пріоритети свого життя слід сформулювати чітко, оформити наглядно, регулярно актуалізувати і поглядати на них щоразу, коли виникає дилема – як витратити обмежений час.

- Не потрібно ставити перед собою завдання виконати всю роботу вчасно та якнайкраще. Життя не ідеальне, не можливо контролювати його цілковито.
- Не варто змішувати роботу і особисте життя. Добре мати різні телефони і пристрої для роботи та для дому. Вихідні і вечірній час – не для роботи. Вміння провести межу між роботою і особистим життям виховує стійкість, що веде до більшої здатності контролювати власне життя.
- Технічний прогрес покликаний полегшувати наше життя, а не створювати стресові ситуації. Щоб зберегти здоров'я, потрібно відключатися від робочої інформації вдома, користуватися технікою виважено.
- Щоб зняти стрес та розвинути стресостійкість життєво необхідні фізичні навантаження, дружба поза роботою, духовний розвиток, медитації, хобі.
- Потрібно навчитися уникати занять та людей, що витрачають час дарма. І на роботі, і в особистому житті не можна встигнути все, тому потрібно обирати найважливіше, відмежувавшись від непотрібного чи другорядного.
- Успіх та продуктивність на роботі звичайно сприяє щастю в особистому житті, але людина повинна залишати час для любові, дружби, народження й виховання дітей.
- Змінювати, додавати нове у своє життя краще поступово, але регулярно, звикаючи до змін, оцінюючи їх корисний вплив.

Висновки. Гідна праця і особисте щастя – два найбільш важливі аспекти життя сучасної людини. Вони взаємопов'язані й невіддільні одне від одного для більшості молодих професіоналів. Однак, конкуренція на ринку праці, нестача досвіду гармонізації свого життя, безвідповідальність роботодавців і бездіяльність держави створюють ситуацію, коли робота молодих професіоналів суттєво перевищує нормований час, забираючи його від особистого життя, людського розвитку і збереження здоров'я.

Проведене дослідження показало, що більшість опитаних працюють в середньому на 3 години в день довше нормованого часу через нестачу професійних навичок і через бажання виконати свою роботу краще та здобути додаткові компетенції. Переважно їм вдається, працюючи інтенсивно, отримати додаткові професійні навички і стати кращими спеціалістами. Більше 60 % респондентів відчують негативний вплив понаднормових трудових навантажень на їхнє здоров'я, що виявляється у втомі, недосипанні, стресах. 2/3 опитаних оцінюють вплив переробітку на особисте життя як негативний і страждають від нестачі часу на особисте зростання. Негативно впливає надмірна праця і на продуктивність.

Усвідомлюючи все зазначене, більшість опитаних молодих професіоналів все ж самостійно встановлюють професійне зростання як пріоритетний напрям особистісного розвитку, відсуваючи здоров'я і особисте життя на другий план.

Українське законодавство не поспішає враховувати ситуацію на вітчизняному ринку праці стосовно понаднормових трудових навантажень. Фактично, воно не містить такого поняття, тим самим, залишаючи «білою плямою» регулювання трудових відносин у даній сфері. Держава не вимагає від роботодавців дотримання законів у трудовій сфері. Ідеологія споживання, яка агресивно нав'язується виробниками, спонукає працювати дедалі більше, конкурувати все

жорсткіше, не залишаючи часу завзятим молодим професіоналам для спокійного, щасливого, здорового життя.

Для утвердження в суспільстві цінностей багатогранного гармонійного життя, для розширення можливостей людського розвитку потрібна цілеспрямована робота у таких основних сферах:

✓ економічній – сприяння розвитку економіки і створенню нових ефективних робочих місць, щоб молодь могла б реалізувати свій трудовий потенціал в більш сприятливих умовах;

✓ цивілізаційній – розвиток системи людських цінностей, в центрі якої були б не економічні, а духовні, моральні ідеали;

✓ виховній – навчання і виховання, підготовка молоді до усього різноманіття життя, а не лише до реалізації у трудовій сфері;

✓ регулятивній – відродження практики обов'язкового дотримання законів на основі подолання корупції у всіх сферах, передусім у соціально-трудових відносинах;

✓ споживчій – відмова від заохочення надмірного споживання, ощадливе ставлення до природних ресурсів і до людського здоров'я, заохочення здорового способу життя і створення умов для нього.

Гармонізація особистого життя і трудової діяльності людей є основою успішної економіки, здорового суспільства і міцної держави.

Література

1. Білієнко Г. Г. Поняття ненормованого робочого часу / Г. Г. Білієнко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». – 2011. – Вип. 16. – С. 89-95. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2011_16_16

2. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків : [монографія] / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук, О. О. Олійник. — Рівне : НУВГП, 2014. — 216 с

3. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / О.А. Грішнова, А.Є. Самарцева // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: Збірник наук. праць.– 2012.– №1. – С. 28–35.

4. Заржицький О. С. Поняття робочого часу за законодавством України / О. С. Заржицький // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. – 2011. – Вип. 1. – С. 54-60.

5. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада України. Кодекс України від 10.12.1971, №322-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

6. Офіційний сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

7. Офіційний сайт Кеті Капріно. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kathycapino.com/>

8. Офіційний сайт Організації економічного співробітництва та розвитку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>

9. Adele Peters. Can The 6-Hour Workday Work In A Country That Isn't Sweden? / Fast Company magazine. – 13/01/2016. Available at: <http://www.fastcoexist.com/3055236/can-the-6-hour-workday-work-in-a-country-that-isnt-sweden> (Accessed 31 January 2017).
10. Adele Peters. Why Sweden is shifting to 1 6-hour workday / Fast Company magazine. – 29/09/2015. Available at: <https://www.fastcoexist.com/3051448/why-sweden-is-shifting-to-a-6-hour-work-day> (Accessed 31 January 2017).
11. Amanda Billner. Swedish Six-Hour Workday Runs Into Trouble: It's Too Costly / Bloomberg. – 03/01/2017. Available at: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-01-03/swedish-six-hour-workday-trial-runs-into-trouble-too-expensive> (Accessed 31 January 2017).
12. *An economy for the 99 %* / Oxfam Annual Report 2017. Available at: https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp-economy-for-99-percent-160117-en.pdf (Accessed 31 January 2017).
13. C. Camerer, L. Babcock. Labor supply of New York city cab drivers: one day at a time. / Colin Camerer, Linda Babcock. Available at: http://people.hss.caltech.edu/~camerer/web_material/cabscvfbook.pdf (Accessed 31 January 2017).
14. C.W. and A.J.K.D (2013). Working hours. Get a life. / The Economist. Available at: <http://www.economist.com/blogs/freexchange/2013/09/working-hours> (Accessed 31 January 2017).
15. Deborah Jian Lee 6 Tips For Better Work-Life Balance / Forbes. – 20/10/2014. Available at: <http://www.forbes.com/sites/deborahlee/2014/10/20/6-tips-for-better-work-life-balance/2/#788dd0c63856> (Accessed 31 January 2017).
16. Harris Allen, William Bunn. How risky is overtime, really? / Harvard Business Review. May 2007 issue. Available at: <https://hbr.org/product/how-risky-is-overtime-really/F0705E-PDF-ENG> (Accessed 31 January 2017).
17. Kathy Caprino. Five reasons you're killing yourself working overtime, and how to stop / Forbes. – 4/30/2015. Available at: <http://www.forbes.com/sites/kathycaprino/2015/04/30/5-reasons-youre-killing-yourself-working-overtime-and-how-to-stop/#3b71d359643a> (Accessed 31 January 2017).

References

1. Biliyenko, H. H. (2011). "The concept of irregular working hours", Zbirnyk naukovykh prats' Kharkivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody. "Pravo". - no. 16. - pp. 89-95.
2. Hrishnova, O. A., Mishchuk, H. Yu., Oliynyk, O. O. (2014). Sotsial'na vidpovidal'nist' u trudovykh vidnosynakh: teoriya, praktyka, rehulyuvannya ryzykiv : monohrafiya [Social responsibility in labor relations: theory, practice, risk management: monograph], NUVHP, Rivne, Ukraine.
3. Hrishnova, O.A. & Samartseva, A.Ye. (2012). "Young professionals in the labor market, competitiveness and employment issues", Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka: Zbirnyk nauk. prats. – no 1. – pp. 28–35.
4. Zarzhyts'kyi, O. S. (2011). "The concept of working time according to the Ukrainian legislation", Aktual'ni problemy vitchyznyanoi yurysprudentsiyi. - no. 1. - pp. 54-60.

5. The Verkhovna Rada of Ukraine (1971), Labor Code of Ukraine. Code of Ukraine from 10.12.1971, no. 322-VIII, available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed 16 December 2016).
6. State Statistics Service in Ukraine (2017). The official site, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 16 December 2016).
7. The official site of Keti Kaprino (2017), available at: <http://kathycaprino.com/> (Accessed 17 December 2016).
8. Organisation for Economic Co-operation and Development (2017), The official site, available at: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS> (Accessed 14 December 2016).
9. Peters, A. (2016). Can The 6-Hour Workday Work In A Country That Isn't Sweden? Fast Company magazine, available at: <http://www.fastcoexist.com/3055236/can-the-6-hour-workday-work-in-a-country-that-isnt-sweden> (Accessed 31 January 2017).
10. Peters, A. (2015). Why Sweden is shifting to 1 6-hour workday, Fast Company magazine, available at: <https://www.fastcoexist.com/3051448/why-sweden-is-shifting-to-a-6-hour-work-day> (Accessed 31 January 2017).
11. Billner, A. (2017). Swedish Six-Hour Workday Runs Into Trouble: It's Too Costly, Bloomberg, available at: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-01-03/swedish-six-hour-workday-trial-runs-into-trouble-too-expensive> (Accessed 31 January 2017).
12. Oxfam Annual Report 2017, An economy for the 99%, available at: https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp-economy-for-99-percent-160117-en.pdf (Accessed 31 January 2017).
13. Camerer, C. & Babcock, L. (2000). Labor supply of New York city cab drivers: one day at a time, available at: http://people.hss.caltech.edu/~camerer/web_material/cabscvf-book.pdf (Accessed 31 January 2017).
14. C.W. & A.J.K.D (2013). Working hours. Get a life, The Economist, available at: <http://www.economist.com/blogs/freeexchange/2013/09/working-hours> (Accessed 31 January 2017).
15. Lee, D.J. (2014). 6 Tips For Better Work-Life Balance, Forbes, available at: <http://www.forbes.com/sites/deborahlee/2014/10/20/6-tips-for-better-work-life-balance/2/#788dd0c63856> (Accessed 31 January 2017).
16. Allen, H. & Bunn, W. (2007). How risky is overtime, really? Harvard Business Review, available at: <https://hbr.org/product/how-risky-is-overtime-really/F0705E-PDF-ENG> (Accessed 31 January 2017).
17. Caprino, K. (2015). Five reasons you're killing yourself working overtime, and how to stop, Forbes, available at: <http://www.forbes.com/sites/kathycaprino/2015/04/30/5-reasons-youre-killing-yourself-working-overtime-and-how-to-stop/#3b71d359643a> (Accessed 31 January 2017).

Стаття надійшла до редакції 25.01.2017 р.