

## Скорочення робочого часу у світі та перехід на змішану систему

Гнатко А. О.<sup>1</sup>, Дядюк К. В.<sup>2</sup>, Бессонова А. В.<sup>3</sup>

Опубліковано	Секція	УДК
30.03.2025	Право	331.101.262:331.108

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15255839>

**Анотація.** Сучасні виклики—технологічний розвиток, зміни в організації праці та економічна криза—вимагають перегляду традиційного робочого часу. У Європі спостерігається тенденція до скорочення тижня до 35–38 годин, тоді як в Україні цей показник залишається 40 годин, і навіть у новому Трудовому кодексі не передбачено його зменшення. Війна загострила проблему регулювання праці: руйнування підприємств, втрата робочих місць, кадровий дефіцит та ненормований робочий день посилили навантаження на працівників. Це вимагає реформування трудового законодавства відповідно до європейських стандартів для забезпечення справедливих умов праці та соціального захисту.

У цій статті було проаналізовано сучасні тенденції щодо скорочення робочого часу у різних країнах, оцінити ефективність змішаної системи роботи (поєднання офісної та дистанційної зайнятості), а також визначено її вплив на продуктивність праці, добробут працівників і розвиток економіки. Стаття також має на меті дослідити перспективи впровадження таких змін в Україні з урахуванням міжнародного досвіду та сучасних викликів ринку праці.

**Ключові слова:** трудове законодавство, робочий час, змішана система, дистанційна робота, скорочення робочого тижня.

### Shortening working hours around the world and transition to a mixed system

**Annotation.** Modern challenges—technological development, changes in labor organization, and economic crises—necessitate a revision of traditional working hours. In Europe, there is a trend toward reducing the workweek to 35–38 hours, whereas in Ukraine, this figure remains at 40 hours, with no reduction planned even in the new Labor Code. The war has exacerbated labor regulation issues: the destruction of enterprises, job losses, labor shortages, and irregular working hours have increased pressure on employees. This calls for

---

\* Науковий керівник д.ю.н., проф Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка» Остапенко Л. О.

<sup>1</sup> студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

<sup>2</sup> студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

<sup>3</sup> студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

labor law reforms in line with European standards to ensure fair working conditions and social protection.

This article analyzes current trends in working hour reductions across different countries, evaluates the effectiveness of a hybrid work system (a combination of office and remote work), and examines its impact on labor productivity, employee well-being, and economic development. The article also explores the prospects of implementing such changes in Ukraine, considering international experience and modern labor market challenges.

**Keywords:** labor law, working hours, hybrid system, remote work, reduced workweek.

### Вступ

Робочий час є важливою складовою трудових відносин між працівником та роботодавцем. У межах робочого часу працівник безпосередньо виконує свої трудові обов'язки, реалізуючи визначені законом гарантії. Водночас він має відповідні права та обов'язки, перебуваючи у прямих трудових правовідносинах із роботодавцем[1, с. 127]. Перш за все необхідно визначити поняття робочого часу, адже це важливо для його правильного тлумачення. До прикладу поняття робочого часу в СРСР та сучасній Україні має суттєві відмінності, зумовлені зміною економічної системи, трудового законодавства та суспільних пріоритетів. Радянська система організації праці характеризувалася централізованим підходом до регулювання робочого часу. Тривалість робочого часу чітко визначається державою та була однаковою для всіх галузей. Офіційно встановлена норма тривалості робочого часу змінювалася протягом існування СРСР. Вона становила 41 годину на тиждень, проте у 1960-х роках було запроваджено 40-годинний робочий тиждень. Робочий час регулювався через механізми планової економіки. Колективний підхід до організації праці передбачав, що понаднормові години не були поширеним явищем. Проте, існували такі явища, як примусова праця, суботники та "соціалістичні змагання", які могли збільшувати фактичне навантаження на працівників. Для радянської системи були характерні жорсткі правила та відсутність гнучкості. Не передбачалося можливості індивідуального підходу до організації праці, гнучких графіків або дистанційної роботи. Загалом, радянська модель робочого часу відрізнялася стандартизацією та централізацією. Така система обмежувала індивідуальну свободу та гнучкість у виборі графіка роботи[2]. На противагу такій тоталітарній системі Україна починаючи із 90-х років намагається демократизувати даний інститут. Тож формуючи дане поняття в сьгоднішніх реаліях потрібно спиратися на думки науковців та законодавство України. Можна виділити такі основні підходи розуміння: Період, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати доручену йому роботу відповідно до закону; Час, упродовж якого робітник або службовець згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку має перебувати на підприємстві, в установі чи організації; Проміжок часу, протягом якого працівник відповідно до законодавства та трудової угоди має виконувати свої трудові обов'язки [3, с. 42]; Обов'язкова міра праці, тривалість якої регламентується законом та іншими нормативними актами [4, с. 78]; Час, упродовж якого працівник зобов'язаний виконувати обов'язки, визначені трудовим договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку [5, с. 419]. Проте попри велику кількість наукових інтерпретацій, у законодавстві на жаль немає повного визначення даного поняття, що призводить до суперечностей як в науковому, так і в правовому колі. Проте ми маємо певні законодавчо закріплені характеристики робочого часу до прикладу відповідно до ч. 3 ст. 45 Конституції України, максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку, оплачувана щорічна відпустка, вихідні та святкові дні, а також інші умови реалізації цього права визначаються законом[6]. На жаль КЗпП як основне джерело трудового права не містить поняття чи ознаку такого явища. Проте є позитивні зміни так відповідно до статті 130 проєкту Трудового кодексу України робочий час - це

час, протягом якого працівник, відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку та умов трудового договору, має виконувати свої трудові обов'язки[7]. В даному проєкті передбачене ширше розкриття інституту робочого часу, що в перспективі може врегулювати проблему відсутності законодавчого трактування. Тож якщо підсумувати, робочий час – це встановлений законом або трудовою угодою період, упродовж якого працівник повинен виконувати свої професійні обов'язки на підприємстві, в установі чи організації відповідно до внутрішніх правил та законодавчих норм.

Отож, визначивши поняття робочого часу можна розглянути проблему його застосування, а саме у зв'язку із новітніми реаліями життя є необхідність у скороченні робочого часу або здійснення іншого підходу в його застосуванні для покращення стану працівників, що своєю чергою призведе до злагодженої та дружньої робочої атмосфери в колективі та ефективного витраченого часу з кращими результатами. Адже логічно, що працівник який працює у власному комфортному графіку з дружнім колективом виконує свою роботу ефективніше. Для того, щоб зрозуміти дану ситуацію в Україні, потрібно провести законодавчий аналіз. Відповідно до статті 50 Кодексу законів про працю України - Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті[8]. Відштовхуючись від цього основного правила робочий час в Україні можна поділити на три основні групи: нормальної тривалості, скорочений робочий час та неповний робочий час. Це детально систематизовано в КЗПП так згідно з статтею 51, скорочений робочий час поділений на, такі групи: для працівників віком від 16 до 18 років – 36 год. на тиждень, – для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул), – 24 год. на тиждень; – для учнів, які працюють у період навчального року у вільний від навчання час, тривалість робочого часу не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому пункту 1 статті 51 КЗпП для осіб відповідного віку (тобто 18 чи 12 год. на тиждень відповідно); – для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більше 36 год. за тиждень. Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством. Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі[8]. Тобто Українське трудове законодавство розглядає необхідність скорочення робочого дня та має певний алгоритм дій, проте якщо звернути увагу на статтю 51 КЗпП, то вона розглядає скорочення не як необхідність сучасної повноправної людини до меншої навантаженості і зміни робочого часу, а як виняток з правила у зв'язку з віком, правовим статусом та іншими критеріями. Це проблема національного законодавства яке й досі тлумачить продуктивність працівників не в їхніх результатах, а в кількості відсиджених годин. Це доволі комплексна проблема, що складається з застарілого законодавства та роботодавців які не бажають змін у даній сфері, адже кількість це не завжди про якість. Проблема робочого часу та продуктивності працівників гостро показала себе після початку пандемії коронавірусу. В цей час роботодавцям прийшлося переосмислювати дані фактори і підлаштовуватись під реальність. Це також стосується і трудового законодавства найефективнішим важелем між роботодавцем і працівником залишається трудовий і колективний договір, новітня

тенденція скорочення робочого часу хоч і не була позитивно сприйнята всіма роботодавцями, проте знайшла тих кому вона підійшла, тож трудовий договір і сьогодні залишається найкращим інструментом для застосування даного механізму, адже дає свободу дій обидвом сторонам.

Західний досвід демонструє кроки у прийнятті нових тенденцій у сфері робочого часу. У сучасних умовах трансформації ринку праці дедалі більше країн світу впроваджують зміни в організації робочого часу, зокрема скорочення робочого тижня та перехід на гібридну систему праці. Ці тенденції зумовлені як розвитком цифрових технологій, так і прагненням до підвищення продуктивності праці та покращення балансу між роботою та особистим життям працівників.

Гібридна система робочого часу, що поєднує офісну та дистанційну роботу, набула значного поширення після пандемії COVID-19. Багато міжнародних компаній та державних установ адаптували свої стратегії управління персоналом відповідно до нових реалій, що дозволило зменшити навантаження на працівників, підвищити їхню задоволеність працею та ефективність виконання завдань. Крім того, ряд країн Європи, зокрема Швеція, Нідерланди та Німеччина, активно експериментують із запровадженням скороченого робочого тижня без зниження заробітної плати. Результати таких експериментів свідчать про можливість збереження або навіть підвищення рівня продуктивності, а також про позитивний вплив на психоемоційний стан працівників.

У статті стенфордського інституту економіки ще у 2021 році було проведено дослідження політики багатьох ІТ компаній у післяковідний період, які після зняття обмежень не повністю повернули своїх співробітників з віддаленої роботи в офіси, а запровадили гібридну систему праці. Так близько 70 відсотків фірм - від крихітних компаній до масових багатонаціональних організацій, таких як Apple, Google, CITI та HSBC планує реалізувати певну форму гібридних робочих домовленостей, щоб їхні працівники могли розділити свій час між співпрацею з колегами на місці та роботою з дому[9].

Професор Ніколас Блум, проаналізувавши опитування співробітників про їх бажаний час праці з дому та позиції менеджерів компаній, зробив висновок, що гібридний графік йде компаніям на користь, якщо система буде правильно організована. Так само на думку опитаних респондентів формат робочого часу не впливає негативно на продуктивність працівників. Один із менеджерів заявив: «Я ставлюсь до своєї команди як до дорослих. Вони вирішують, коли і де вони працюють, доки вони виконують свою роботу»[10]. Професор Блум заявляє, що пандемія розпочала революцію в тому, як ми працюємо, і наші дослідження показують, що робота з дому може зробити фірми більш продуктивними та працівниками щасливішими. Але, як і у всіх революціях, важко орієнтуватися. Фірми потребують лідерства з вершини, щоб їх робоча сила залишалася різноманітною та справді всеосяжною[9].

У іноземних виданнях з останнім часом зросло згадування такого поняття як Work-Life Balance, що являє собою баланс між працею і годинами на роботі працівника та його особистого життя, коли особа має можливість відпочити від виконання власних робочих обов'язків. Не є рідкістю, коли працівники з 40-ка годинним робочим тижнем стикаються з ненормованим робочим днем, допрацюваннями у неробочі години, що безпосередньо негативно впливає на його продуктивність. Через великий тиск, навіть у час вільний від роботи, людина не перестає думати про робочі питання, що дуже часто призводить до вигорання, що, безпосередньо, тягне за собою зниження продуктивності робочої одиниці. Франциска Мюленс, доктор соціологічних наук у своїй науковій статті досліджує вплив зменшення кількості робочих годин на продуктивність працівника та покращення його психологічного стану[11]. У своїй роботі вона посилається на ґрунтовне дослідження, яке чітко демонструє прямий взаємозв'язок між збільшенням

кількості відпрацьованих годин та погіршенням ментального здоров'я особи, підкреслюючи негативний вплив перевантаження на психологічний стан, рівень стресу та загальне самопочуття працівників[12]. За результатами дослідження щодо 30-годинного робочого тижня, проведеного в бельгійській організації у 2019 році, було виявлено можливість простежити зміни в добробуті працівників як до, так і після скорочення робочого часу. Зокрема, дослідження дозволило порівняти рівень добробуту між тими працівниками, чий робочий час був суттєво скорочений, та тими, у кого зміни були незначними або взагалі не відбулися. Отримані дані свідчать про те, що зменшення робочого часу сприяє не лише зниженню рівня стресу та покращенню психологічного стану, а й створює умови для більш ефективного відпочинку. Це, у свою чергу, дає можливість працівникам повноцінно відновлюватися, підвищувати мотивацію та демонструвати вищу продуктивність у виконанні своїх професійних обов'язків[11].

Отже, аналізуючи результати наукових досліджень зарубіжних колег, можна зробити висновок, що скорочення робочого часу та впровадження гібридного графіка у сферах діяльності, де це можливо, сприяють значному підвищенню продуктивності праці та загального добробуту працівників. Досвід компаній у США та Європі свідчить про їхню здатність швидко адаптуватися до нових викликів, зумовлених суспільними запитами після пандемії COVID-19. Працівники усвідомили, що можуть виконувати свої професійні обов'язки з такою ж ефективністю в умовах дистанційної роботи, як і в офісі, тоді як менеджери та керівники компаній розробили ефективні стратегії управління новою системою організації робочого часу, що, своєю чергою, позитивно вплинуло на зростання фінансових показників підприємств. Зменшення витрат на утримання офісних приміщень стало одним із ключових економічних факторів переходу на гібридну модель роботи, що дозволяє оптимізувати операційні витрати компаній. Водночас працівники отримали можливість ефективніше використовувати власний час, оскільки відсутня необхідність щоденного транспортування до офісу. Ще одним важливим фактором трансформації ринку праці є вихід на нього покоління Z, яке сформувалося в умовах цифрового середовища, оскільки значна частина їхнього дитинства та юності припала на період пандемії. Молоді фахівці вже мають досвід навчання та роботи в дистанційному форматі, що формує їхні очікування щодо гнучкості та автономності в професійній діяльності. Враховуючи ці зміни, традиційні моделі організації праці стають менш привабливими для молодого покоління, що ускладнює їхню інтеграцію в застарілі корпоративні системи.

Отже, сучасні реалії вказують на необхідність адаптації системи організації праці відповідно до потреб суспільства, а не навпаки. Для збереження конкурентоспроможності українські компанії будуть змушені впроваджувати інноваційні підходи до управління персоналом, створюючи умови, що відповідатимуть запитам нових поколінь працівників.

Змішана система оплати праці в Україні є важливим елементом розвитку трудових відносин, що дозволяє забезпечити гнучкість і ефективність у стимулюванні працівників. Її мета — адаптувати оплату праці до специфіки діяльності підприємства, підвищуючи мотивацію працівників та ефективність їх роботи. Система передбачає комбінування різних форм оплати праці, що дозволяє врахувати індивідуальні та колективні досягнення, а також різні умови праці.

Основними традиційними формами оплати праці, як уже зазначалося, є погодинна та відрядна. Проте, в умовах сучасної економіки України, змішана система набирає все більшої популярності завдяки своїм перевагам у гнучкості та здатності враховувати особливості підприємств різних галузей. Безтарифна система є однією з найбільш інноваційних форм, що активно розвивається в Україні. У рамках цієї системи заробітна плата працівника не прив'язана до фіксованого тарифу чи ставки, а формується залежно від рівня кваліфікації працівника, обсягу його трудової участі та фактично

відпрацьованого часу. Це дозволяє більш точно оцінити внесок кожного співробітника в загальні результати діяльності підприємства.

Одним із основних переваг цієї системи є можливість для підприємств адаптувати оплату праці під конкретні завдання, незалежно від стандартних тарифів. Для працівників це створює можливість отримувати більшу заробітну плату за рахунок високої кваліфікації та ефективності. Проте безтарифна система може призводити до певної нестабільності в оплаті, оскільки вона залежить від змінних факторів, таких як обсяг виконаних робіт чи участь у загальних результатах підприємства.

Контрактна система є іншою важливою змішаною формою оплати праці, яка широко застосовується в Україні. Вона базується на укладанні індивідуальних або колективних трудових договорів, що визначають умови роботи та оплату праці. Зазвичай контрактна система передбачає чітке визначення умов оплати праці за виконану роботу, а також можливість для працівника та роботодавця погоджувати умови на період дії контракту.

Ця система дозволяє гнучко підходити до питання оплати праці залежно від потреб підприємства, а також дозволяє враховувати індивідуальні досягнення працівників. Вона є вигідною для підприємств, оскільки дає змогу залучати висококваліфікованих фахівців і забезпечувати їх стимулювання на основі досягнутих результатів. Для працівників це можливість укласти контракт на найбільш вигідних умовах, що враховують специфіку їх роботи.

Система участі у прибутках є особливим видом змішаної системи оплати праці, де частина прибутку підприємства розподіляється серед працівників. Це мотивує співробітників до покращення результатів роботи, оскільки їх заробіток безпосередньо залежить від фінансових досягнень компанії.

Ця система активно використовується на підприємствах з високою конкуренцією на ринку, де важливо залучити працівників до підвищення ефективності роботи. Участь у прибутках стимулює співробітників працювати на результат, оскільки їх дохід зростає зі збільшенням фінансових показників підприємства. Для роботодавців це вигідна система, яка дозволяє залучати і утримувати висококваліфіковані кадри, оскільки вона пропонує значні бонуси та заохочення за результати праці.[13] Перспективи розвитку змішаної системи оплати праці в Україні

Змішана система оплати праці має значний потенціал для розвитку в Україні, оскільки вона відповідає вимогам сучасного ринку праці. Одним із основних напрямків її розвитку є впровадження гнучких форм мотивації працівників, що дозволяють знижувати витрати на оплату праці та одночасно підвищувати ефективність праці. Очікується, що змішана система стане ще більш популярною в таких галузях, як інформаційні технології, фінанси, консалтинг та інші сфери, де ефективність праці безпосередньо залежить від кваліфікації та результатів діяльності працівників. Скорочення робочого часу на рівні законодавства передбачає, що працівники можуть працювати менше, не втрачаючи при цьому свого доходу. У багатьох країнах світу вже існують законодавчі ініціативи, які зменшують кількість робочих годин на тиждень, сприяючи кращому балансу між професійною діяльністю і особистим життям. В Україні ця тема ще є предметом обговорення. Наразі в Україні стандартний робочий тиждень становить 40 годин, хоча в окремих випадках він може бути зменшений до 36 годин, наприклад, для працівників в певних сферах діяльності.[14]

Одним з важливих аспектів скорочення робочого часу є його вплив на продуктивність праці. Дослідження показують, що скорочення робочих годин не завжди призводить до зниження виробничих показників. Навпаки, збільшення особистого часу часто підвищує ефективність працівників, адже дозволяє їм відновити сили і працювати з більшою віддачею, зменшуючи рівень стресу та вигорання. Незважаючи на переваги скорочення робочого часу і перехід до змішаної системи, в Україні цей процес

супроводжується певними труднощами. Одним із основних викликів є необхідність адаптації до нових умов як на рівні законодавства, так і на рівні підприємств. В Україні ще не всі компанії готові повністю перейти на віддалену або змішану роботу через побоювання з приводу зниження продуктивності праці.

Також не всі працівники мають можливість працювати з дому. Часто це стосується робочих місць, де необхідна фізична присутність співробітників (наприклад, в галузі виробництва, охорони здоров'я тощо). Однак для сфер, де робота може бути виконана дистанційно, змішана система є більш ефективною.

Іншою проблемою є відсутність чітких норм та правил, що регулюють нові форми праці в Україні. Законодавство повинно враховувати нові тенденції та створювати умови для впровадження таких змін у роботі. Деякі експерти вважають, що потрібні додаткові зміни в трудовому законодавстві для того, щоб забезпечити ефективно впровадження скороченого робочого часу та змішаних систем роботи.[15]

### Висновки

Робочий час є ключовим елементом трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. У радянський період його організація була жорстко регламентованою, що позбавляло працівників можливості впливати на свій графік. Після здобуття незалежності Україна зробила кроки до демократизації цього інституту, однак законодавство досі є достатньо далеким від європейських та американських стандартів. Чинне законодавство передбачає три основні категорії робочого часу: нормальної тривалості, скороченого та неповного. Незважаючи на можливість скороченого режиму роботи для певних категорій, загальний підхід до організації праці залишається застарілим і потребує перегляду.

Міжнародний досвід свідчить про ефективність нових моделей організації робочого часу, зокрема скороченого робочого тижня та гнучких графіків. Дослідження показують, що зменшення тривалості робочого часу без зниження заробітної плати підвищує продуктивність та покращує психологічний стан працівників. Запровадження Work-Life Balance сприяє зниженню рівня стресу й запобігає професійному вигоранню. Таким чином, модернізація трудового законодавства України з урахуванням сучасних тенденцій сприятиме підвищенню ефективності праці, покращенню умов роботи та економічному розвитку країни загалом.

### Список використаних джерел

1. Ярошенко О. М., Вапнярчук Б. В. Щодо сутності поняття «робочий час» та його характерних ознак. Науковий вісник ХДУ. Серія: Юридичні науки. 2018. Т. 1, № 1. с. 126–129.
2. Пивоваров, С. (2021, 7 березня). 54 роки тому в СРСР з'явилися два вихідні. До цього були «різнокольорові» дні відпочинку, шестиденка і «перший день» замість понеділка. Згадуємо, як змінювався робочий тиждень — в архівних фото. Бабель. URL: <https://babel.ua/texts/60403-54-roki-tomu-v-srsr-z-yavilisya-dva-vihidnih-do-cogo-buli-riznokolorovi-dni-vidpochinku-shestidenka-i-pershiy-den-zamist-ponedilka-zgaduyemo-yak-zminyuvavsya-robochiy-tizhden-v-arhivnih-foto>
3. Козінцев П.П., Савенко Л.А. Людмила: праця, монографія. Київ: Інтер, 1990. 166 с.
4. Красюк Т.В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2008. 207 с.
5. Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Жигалкин О.П., Прудніков В.А. Трудове право України: підручник. Харків: Право, 2014. 793 с.

6. Конституція України від 28 червня 1996 року. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
7. Проект Трудового кодексу України. Реєстраційний № 1658. Текст доопрацьований 20.03.2018 р. [Веб-сайт Верховної Ради України]. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?id=&pf35161=85&\\_openstat=htps://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf35161=85&_openstat=htps://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text)
8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
9. Hybrid is the future of work. Stanford Institute for Economic Policy Research, 2021. URL: <https://siepr.stanford.edu/publications/policy-brief/hybrid-future-work>
10. How working from home works out. Stanford Institute for Economic Policy Research, 2021. URL: <https://siepr.stanford.edu/publications/policy-brief/how-working-home-works-out>
11. An organizational working time reduction and its impact on three domains of mental well-being of employees: a panel study. BMC Public Health, 2024. URL: <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-024-19161-x>
12. Bannai A, Tamakoshi A. The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. Scand J Work Environ Health. 2014. URL: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3388>.
13. Ткаченко Л. Г. Продуктивність та оплата праці: діалектика взаємодії. Демографія та соціальна економіка. 2013. № 1(19). С. 132—141. URL: <https://dse.org.ua/arhcive/19/13>
14. Юрченко А.А. Теоретичні аспекти поняття робочого часу. Форум права. 2011. №4. С. 872-876.
15. Венедиктова В.М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки: науково-практичний посібник. Харків: Ун-т внутр. справ, 1999. 36 с.