

СЕКЦІЯ 7 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 314.17

Заюков І.В.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри безпеки життєдіяльності
та педагогіки безпеки
Вінницького національного технічного університету*

ВПЛИВ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ЗДОРОВ'Я ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ

Виявлено вплив тривалості робочої зміни та тижня на здоров'я зайнятого населення України. Досліджено проблему надзайнятості зайнятого населення. Проаналізовано причини обмеження відпочинку зайнятого населення, форми проведення ним дозвілля. З'ясовано, що ефективне управління робочим часом є не тільки умовою зростання продуктивності праці, але й елементом механізму самозбереження здоров'я зайнятого населення України.

Ключові слова: час, здоров'я, надзайнятість, дозвілля, самозбереження.

АННОТАЦИЯ

Выявлено влияние длительности рабочей смены и недели на здоровье занятого населения Украины. Исследована проблема сверхзанятости занятого населения. Проанализированы причины ограничения отдыха занятого населения, формы проведения им досуга. Выяснено, что эффективное управление рабочим временем является не только условием роста производительности труда, но и элементом механизма самосохранения здоровья занятого населения Украины.

Ключевые слова: время, здоровье, сверхзанятость, досуг, самосохранение.

ANNOTATION

Influence of duration of shiftwork and week of the on a health concerned population of Ukraine is educed. The problem of super employment of the concerned population is investigational. Reasons of limitation of rest of the concerned population, form of realization to them of leisure are analyses. It is found out, that an effective management a worker sometimes is not only the condition of increase of the labour productivity but also element of mechanism of self-preservation of health of the concerned population of Ukraine.

Key words: time, health, super employment, leisure, self-preservation.

Постановка проблеми. Перехід розвинених країн світу до постіндустріальної економіки вимагає змін на ринку праці, зокрема в напрямі розвитку гнучких її форм: дистанційної зайнятості, фрілансу, аутстафінгу, аутсорсингу, позикової праці, смартстафінгу, аутплейсменту тощо. Відповідно, розмивається межа між вільним і робочим часом. З одного боку, робочий графік працівників стає менш фіксованим та визначається умовами трудового договору, де працівники можуть менше робочого часу проводити безпосередньо на підприємстві та більше вільного часу вдома, з іншого боку, зростає надзайнятість із збільшенням понад-

нормової кількості годин роботи. Так, за даними [1], у середньому в країнах ОЕСР за останні 37 років відбулося зменшення тривалості робочого часу на 8,8%, зростання продуктивності праці та середньої тривалості життя. На жаль, ці тенденції не характерні для України, адже нині за цими показниками ми займаємо останні місця не тільки серед країн-членів ЄС, а і Європи загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню різних аспектів проблеми використання робочого часу, зокрема надзайнятості в умовах переходу розвинених країн до постіндустріальної моделі та її впливу на людський капітал, присвячені праці багатьох закордонних учених: Г. Беккера, Р. Гронау, Дж. Борджеса, Г. Боша, М. Кастельса, К. Маркса, Р. Фрімена, Д. Хамермеша, Р. Харта, Т. Хойрупа та ін. Так, лауреат Нобелівської премії, вчений-економіст Г. Беккер в своєму дослідженні («*Теорія розподілу часу*» [2]) доводить, що з погляду економічного розвитку проблема раціонального використання позавиробничого часу більш важлива, ніж розподіл та використання робочого часу. Саме у вільний час людина відновлює свої витрачені енергетичні ресурси та поновлює їх, що розглядається наведеними вище вченими як важлива інвестиція в людський капітал, зокрема здоров'я працівника. Відомий світовий учений-економіст К. Маркс досить активно вивчав проблему використання робочого часу, вплив його на продуктивність праці та на здоров'я працівників. Він одним із перших наголошував на важливості відновлення витраченої людської енергії під час роботи, а витрати робочої сили на її відтворення поділяв на дві частини [3]: засоби, необхідні для відновлення працездатності самих працівників (фізична і духовна складова частина здоров'я); витрати на відтворення робочої сили, утримання родини та на розвиток самого працівника (соціальна й економічна складова частина категорії здоров'я, які забезпечують його зміцнення). Крім того, вчений одним із перших запропонував перехо-

дити роботодавцям до зменшеної робочої зміни на ті часи – восьмигодинної робочої зміни – та наголошував на доцільність збільшувати час на відпочинок. Без реалізації цих ідей важко забезпечити розвиток людського капіталу.

В Україні складним міждисциплінарним питанням проблеми людського розвитку, гнучкості сучасного ринку праці, зокрема впливу робочого часу на людський капітал, присвячені праці О. Амоші, С. Бандура, Д. Богині, В. Гейця, І. Гнибіденка, О. Грішної, М. Долішнього, Т. Заяць, А. Колота, І. Кравченко, В. Куценко, Н. Левчук, Е. Лібанової, В. Новікова, О. Новікової, В. Онікієнка, С. Пирожкова, Н. Рингач, У. Садової, Л. Семів, М. Семикіної, В. Стещенко, Н. Ушенко, А. Чухна та ін. Так, у дослідженні [4] наголошується на проблемі надзайнятості як в Україні, так і за кордоном, яка негативно впливає на продуктивність праці, стан здоров'я працюючих, середню очікувану тривалість життя та загалом на економіку країни.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Варто відмітити, що серед робіт вищенаведених вітчизняних учених, які торкаються проблеми надзайнятості, нині не повною мірою досліджено вплив тривалості робочих годин на здоров'я зайнятого населення та його ставлення до дозвілля.

Метою статті є дослідження впливу тривалості робочого часу на стан здоров'я зайнятого населення України та його ставлення до проблеми проведення дозвілля.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зайняте населення на робочому місці проводить у середньому третину свого життя. Відповідно до Кодексу Законів про працю України (Кодекс), офіційна тривалість робочої зміни має становити сьогодні 8 годин на добу та не більше 56 годин на тиждень з урахуванням сумісництва [5]. Але зазначений Кодекс та Господарський кодекс України дає можливість роботодавцям під час укладання колективних договорів встановлювати меншу норму тривалості робочого часу окремим категоріям працівників, наприклад, для зайнятих осіб у

шкідливих умовах праці, викладачів, осіб у віці від 16 до 18 років тощо – 7,2 год. (36 годин на тиждень), та самостійно встановлювати для своїх працівників скорочений робочий день (тиждень) та інші пільги.

З метою виявлення впливу тривалості робочого часу на здоров'я зайнятого населення в умовах сучасного розвитку ринку праці України було проведено соціологічне опитування із застосуванням такого методу дослідження, як анкетування серед зайнятих громадян (надалі респондентів) Вінницької області в 2014 році. У ньому взяли участь 537 осіб, у тому числі з них 77% – особи, які проживають в міській місцевості; 58% – жінки; 30,7% – особи у віці 40–49 років, а кожен другий має вищу освіту. Аналіз даних статистичної вибірки засвідчив, що розглянута сукупність є однорідною, а середня – типовою.

Спершу оцінимо вплив тривалості робочої зміни на здоров'я зайнятого населення (таблиця 1).

З таблиці 1 видно, що найкраще оцінює свій стан здоров'я зайняте населення, яке працює 4–6 годин; далі – 8–10 годин та 6–8 годин. Негативно оцінюють його особи, які працюють 10–12 годин та ті, які мають ненормований графік. Таким чином, надзайнятість як дуальна особливість сучасного ринку праці здійснює негативний вплив на стан здоров'я зайнятого населення.

За даними Інституту медицини праці [6], встановлювати подовжену тривалість робочого дня (більше 8 годин) не рекомендовано, оскільки вона може негативно вплинути на стан здоров'я зайнятих громадян і, як результат, до швидкого розвитку втоми, виникнення нещасного випадку та ін. Тому понаднормова праця матиме негативні наслідки як щодо працездатності, так і щодо погіршення здоров'я працівників. Що стосується працездатності, то, за даними фахівців [7], працівник може залишатися продуктивним протягом 4–5 годин роботи, а досвід розвинених країн світу (рис. 1 та рис. 2) доводить, що виконувати роботу можна і менш як за 8 годин робочої зміни, але більш продуктивно.

Таблиця 1

Вплив тривалості робочої зміни на здоров'я респондентів

Тривалість робочої зміни	Характеристика стану здоров'я				
	ДП	П	З	Д	В
4–6 годин	–	0,0833	0,4583	0,4166	0,0416
6–8 годин	0,0105	0,0793	0,5026	0,3915	0,0158
8–10 годин	–	0,0867	0,4855	0,4161	0,0115
10–12 годин	0,0250	0,1500	0,4750	0,3500	–
Більше 12 годин	–	–	0,8000	0,1500	0,0500
Графік ненормований	0,0298	0,1044	0,5223	0,3283	0,0149

Примітка: результати, наведені в таблиці розраховувалися як питома вага кількості респондентів, які оцінили свій стан здоров'я відповідними термами («Дуже погане» (ДП), «Погане» (П), «Задовільне» (З), «Добре» (Д), «Відмінне» (В)) до загальної кількості респондентів, які дали відповіді на поставлені запитання. Під час оцінювання відповідного впливу був використаний метод суб'єктивної оцінки здоров'я респондентів за самооцінкою.

Джерело: авторські розрахунки

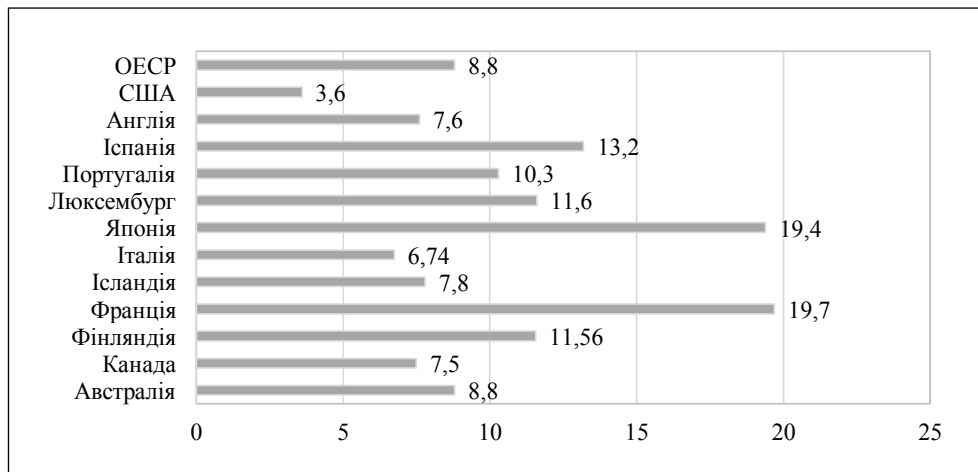


Рис. 1. Відсоток зменшення тривалості річних робочих годин за період 1979–2016 років в окремих країнах ОЕСР, %

Джерело: розраховано автором за [1]

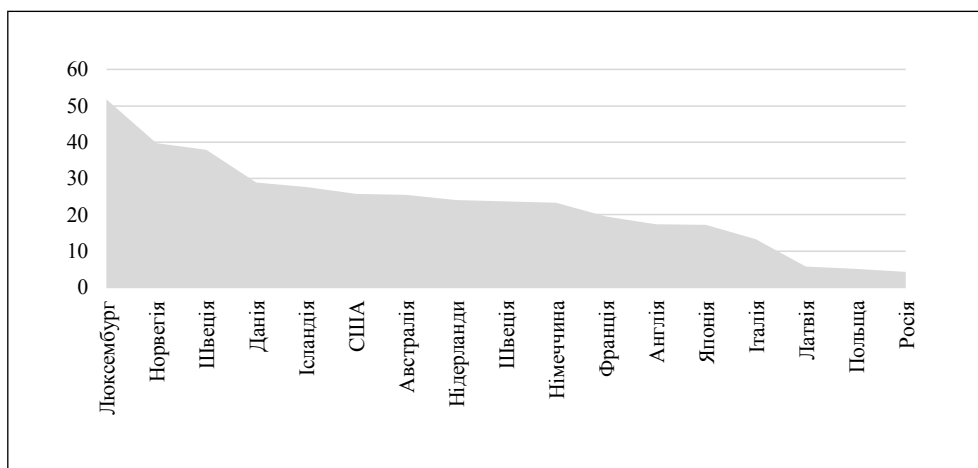


Рис. 2. Рівень ППІ в окремих країнах ОЕСР за одну годину роботи, дол. США (за ПКС) (дані станом на 01.2014 року)

Джерело: складено автором за [8]

Як видно з рис. 1, в країнах ОЕСР за останні 37 років істотно зменшилася тривалість годин роботи на рік – в середньому на 8,8%. Найбільше зменшення зафіксовано у таких країнах, як Франція – 19,7%, Японія – 19,4%, Іспанія – 13,2%, Фінляндія – 11,56%, а найменше – США – 3,6%, Італія – 6,74%, Англія – 7,6%, Канада – 7,5%. Наведені на рис. 1 тенденції в своїх працях прогнозував відомий вчений-економіст, засновник теорії кейнсіанства Дж. Кейнс, які мають поширюватися і на ринок праці України. Так, зменшення тривалості робочих годин у більшості розвинених країн світу дозволяє отримати такі переваги: людина менше втомлюється на роботі, відповідно, продуктивніше може виконувати свої трудові функції; більше приділяє увагу родині, дозвіллю, друзям, підвищенню рівня власної кваліфікації; має більше часу для концентрації над важливими трудовими завданнями, що сприяє підвищенню ефективності їх розв'язання; більше

часу приділяє відновленню і зміцненню власного капіталу здоров'я тощо.

Яскравим прикладом у напрямі оптимізації робочого часу є досвід країн Скандинавії та інших високорозвинених країн ЄС, таких, наприклад, як Швеція, Швейцарія, Німеччина, які поступово знижують нормативну тривалість робочої зміни. Так, у Швеції низка окремих компаній перейшли, а інші переходять на 6-годинний робочий день, що, на думку фахівців, має підвищити продуктивність праці, зокрема за рахунок фізичного, душевного і психологічного розвантаження; більшого часу проведення в родинному колі (сприяє більшій концентрації уваги на наступній робочій зміні); зменшення стресових і депресивних станів (мотивує працюючих більш позитивно ставитись до життя). Доказом цього є статистичні дані щодо продуктивності праці (ППІ) в наведених та інших країнах ОЕСР (рис. 2).

Зазначений показник ППІ розраховувався як відношення річного ВВП країни (за ПКС) до

кількості відпрацьованих річних годин зайнятим населенням. Отже, найвищий його рівень зафіксовано в Люксембурзі – 51,8 дол. США за годину; Скандинавських країнах – від 28,89 до 39,72 дол. США за годину; країнах Північної і Центральної Європи та США. Отже, країни Скандинавії та Центральної Європи мають високі показники ПП та меншу кількість робочих годин на тиждень, наприклад, Нідерланди – 27 год., Ірландія – 35 год., Данія – 37 год, Швеція – до 40 год. Для порівняння: в Японії – 50 год., Китаї – 60 год., Україні – 40 год. на тиждень.

Тому в розвинених країнах давно вже зрозуміли, що краще досягати обсягів ВВП якісними факторами (підвищенням рівня ПП, інвестуванням в людський капітал (освіту, здоров'я, культуру)), ніж кількісними, зокрема, за рахунок збільшення тривалості робочої зміни. Крім того, більш тривала робоча зміна фіксується в країнах із низьким і середнім рівнем доходів, нестійким ринком праці та високим рівнем безробіття. Далі в статті дослідимо вплив тривалості робочого тижня на здоров'я респондентів (таблиця 2).

Краще, як видно з таблиці 2, свій стан здоров'я оцінюють зайняті громадяни, які працювали менше 20 годин на тиждень, та ті, які відпрацьовали більше 48 годин на тиждень, а також ті, які працювали 40 годин на тиждень. Термами «дуже погано» та «погано» найбільше оцінили стан свого здоров'я особи, які пропрацювали менше 20 годин та більше 48 годин. Цю ситуацію можна пояснити тим, що неповна і понаднормова активність негативно психологічно впливає на стан здоров'я та, як відомо, збільшує ризик девіантної поведінки, що проявляється у зловживанні алкоголем, тютюно-

палінні, споживанні наркотиків, обмеженій руховій активності, переїданні тощо. Найменше осіб, які критично оцінюють свій стан здоров'я, спостерігається там, де на тиждень відпрацьовується 21–39 год.

Деяке перевищення законодавчо встановлених нормативів щодо тривалості робочої зміни можна вважати надзайнятістю (*overfull employment*), або зайнятістю, яка не залишає вільного часу для відпочинку. Головною небезпекою від надзайнятості є обмеженість використання часу для відпочинку, що не дає можливості відновити свій фізіологічний і душевний стан. Крім того, надзайнятість найбільш небезпечна для осіб, які: залучаються до гнучких форм зайнятості; працюють у різних змінах (як наслідок, виникає безліч захворювань); мають мінімальний професійний досвід. Але варто відмітити, що в сучасних кризових умовах розвитку України надзайнятість позитивно впливає на рівень доходів (чим вищий рівень матеріального стану, тим кращий стан здоров'я) та є умовою виживання (приносить дохід і забезпечує психологічну стійкість).

На жаль, не всі респонденти в процесі проведення анкетування вказали, чи працювали вони понаднормово, тобто були задіяні в додатковій (надзайнятості). Нами було задано питання «Якщо Ви маєте додаткову роботу, то в який час Ви її виконуєте» (всього відповіло 397 респондентів – 74% із загальної чисельності опитаних громадян). Відповіді розподілилися наступним чином (рис. 3).

З рис. 3 видно, що кожен четвертий респондент наголосив, що він додатково працює під час святкових і вихідних днів; у нічний час працює 12,3% респондентів; під час відпуст-



Рис. 3. Відповіді респондентів щодо часу виконання додаткової роботи

Джерело: авторські розрахунки

Таблиця 2

Вплив тривалості робочої зміни на здоров'я респондентів

Тривалість робочого тижня	Характеристика стану здоров'я				
	ДП	П	З	Д	В
Менше 20 годин	0,0357	0,1428	0,3571	0,4464	0,0178
21–39 годин	0,0232	0,0697	0,5697	0,3255	0,0116
40 годин	–	0,0727	0,5090	0,3878	0,0303
41–48 годин	0,0067	0,0872	0,5302	0,3691	0,0067
Більше 48 годин	–	0,0987	0,4814	0,4074	0,0123

Джерело: авторські розрахунки

ки – 16,2% та під час основної роботи – кожен п'ятий респондент. Отже, зайняті громадяни нехтують своїм правом на реалізацію конституційної норми щодо відпочинку і відпустки, а це прямий шлях до знецінення здоров'я і повної його втрати. Далі було запитано респондентів щодо регулярності виконання понаднормованих робіт на підприємстві (рис. 4).

Оцінюючи частоту виконання понаднормованих робіт, було з'ясовано, що кожен сьомий респондент виконує ці роботи регулярно – 14,53%, а кожен четвертий – нерегулярно. Крім того, близько 40% виконує такі роботи «добровільно-примусово», тобто залежно від виробничої необхідності, а кожен п'ятий респондент задіяний в додатковій зайнятості за власним бажанням – 22,23%. Як показує практика, роботодавці під різними приводами не здійснюють оплату в повному обсязі за понаднормовану роботу, тобто за додатково відпрацьований час, а є випадки, коли роботодавці взагалі не сплачують за додаткову працю, тобто це можна класифікувати як примусову працю та навіть рабство. Тому в статті проаналізуємо окремі особливості щодо обмеження надзайнятості і її оплати в Україні та деяких країнах ЄС (таблиця 3).

Розглядаючи дані таблиці 3, можна відмітити, що згідно з чинним Кодексом не можна працювати понаднормово 120 год., при цьому, наприклад, за понаднормові години роботодавці оплачують їх у розмірі до 100% від основної заробітної плати (тобто в подвійному розмірі). В Польщі тривалість понаднормової роботи має бути не більше 150 днів, де також вона оплачується в розмірі до 100%. У Німеччині,

Іспанії, Швеції встановлена максимальна тривалість понаднормового часу, але він додатково не оплачується. Це робиться з метою стимулювання створення нових робочих місць, боротьби з безробіттям, збільшення часу на дозвілля.

Негативною стороною надзайнятості є обмеження відпочинку та дозвілля. Тому з метою акцентування уваги на цій проблемі під час соціологічного дослідження було задано питання: «Що обмежує можливість організації Вашого відпочинку?» Відповіді респондентів мають такий вигляд (таблиця 4).

Більшість респондентів, як видно з таблиці 4 – 54,01%, дали відповідь, що у них відчувається дефіцит коштів, і вони не можуть дозволити собі відпочинок; майже третина опитаних – 27,38% – сказали, що вони обмежують свій відпочинок, оскільки є виробнича необхідність щодо завершення своїх справ, тому тут робота плавно переходить в роботу без відпочинку. Кожен восьмий опитаний обмежений у відпочинку через страх втратити роботу. Більш негативним фактором є те, що кожен дванадцятий взагалі не має законодавчо встановленої щорічної відпустки – 7,83%, яка в Україні має становити 24 дні.

Якщо порівняти кількість днів відпустки в окремих країнах світу, то в Австрії вона становить 6 тижнів, Фінляндії – 8 тижнів, Франції до 9,5 тижнів, Великобританії та Німеччині – 4 тижні, Японії – 18 днів на рік, Індії – 12 днів на рік, Китаї – 11 днів на рік. Наприклад, більшість японців відпочивають не більше 8 днів на рік. Саме тому в цій країні, як і в Китаї та в інших країнах Азії, набув розповсюдження



Рис. 4. Частота виконання понаднормованої роботи респондентами

Джерело: авторські розрахунки

Таблиця 3

Максимально дозволена кількість робочих годин за рік та оплата за надзайнятість

Країна	Максимальна кількість годин за рік, год.	Розмір додаткової оплати, %
Україна	120	до 100%
Польща	150	до 100%
Англія	-	до 50%
Франція	220	до 10%
Німеччина	2 години на день	Не оплачується
Іспанія	80	
Швеція	200	

Джерело: складено автором за [9]

Таблиця 4

Причини обмеження відпочинку респондентів

Показники	%
Виробничої необхідності – «завершення справ»	27,38
Страх втратити роботу	12,11
Дефіцит коштів	54,01
Відпустка роботодавцем не передбачена	7,83

Джерело: авторські розрахунки

Таблиця 5

Форми проведення дозвілля зайнятими громадянами

Вид відпочинку	Кількість відповідей респондентів	Питома вага відповідей, %
Відпочиваємо на дачі	157	29,24
Відпочиваємо на території України	238	44,32
Відпочиваємо дома, нікуди не їздимо	105	19,56
Відпочиваємо за кордоном	52	9,69
Взагалі не відпочиваємо	20	3,73
Відпочиваємо по іншому	54	10,06

Джерело: авторські розрахунки

термін «*кароші*» (смерть на робочому місці від перевтоми, через те, що організм не може витримати такого потужного навантаження).

Крім того, цікавим є питання щодо того, як саме відпочивають зайняті громадяни, тобто проводять свою відпустку (дозвілля). Для цього в анкеті було поставлено питання: «Як Ви проводите свою відпустку?» (таблиця 5).

Найбільша частина респондентів – 44,32%, як видно з таблиці 5, проводять свою відпустку на території України; на другому місці за актуальністю відпочинку – відпочинок на дачі – 29,24%; кожен п'ятий респондент відпочиває вдома або нікуди не їздить; кожен десятий респондент відпочиває за кордоном, а кожен двадцять сьомий респондент взагалі не відпочиває. У статті варто наголосити, що через відсутність відпусток, вихідних, неякісну організацію їх проведення не тільки не відновлюється здоров'я, це призводить до такого небезпечного явища як «*емоційне вигорання*». Так, за різними оцінками, близько 90% працівників сьогодні в Україні, залежно від професії, підпадають під цей вплив. Це надзвичайно небезпечно не тільки для здоров'я нації, але і загрожує економічній і національній безпеці України. Тому з метою підвищення рівня людського капіталу здоров'я трудових ресурсів країни потрібно раціонально підходити до організації тривалості робочого часу на підприємствах (організаціях) України та збільшувати час на проведення працівниками дозвілля, що розглядається як важливий елемент зростання рівня людського капіталу й організаційно-економічного механізму самозбереження здоров'я робочої сили.

Висновки:

1. З огляду на світовий досвід розвинених країн щодо оптимізації робочого часу, можна зі впевненістю стверджувати, що більшість їх, зокрема країни ЄС, особливо країни Скандинавії,

підключаються не тільки про зростання продуктивності праці, але і про людський капітал своїх зайнятих працівників. Тому варто Україні врахувати позитивний досвід зазначених країн та розробити низку організаційно-правових заходів з метою його реалізації на підприємствах. Це стосується аспектів оптимізації і мінімізації нормативної тривалості робочого часу, залучення працівників до понаднормових годин роботи, запровадження інноваційних і гнучких форм зайнятості, впровадження мотиваційних механізмів для підвищення продуктивності праці, зокрема за рахунок інтенсивних факторів та більш людського відношення до персоналу і створення на робочих місцях гідних умов праці та забезпечення гідної її оплати. Варто українським роботодавцям взяти на «озброєння» принцип: «відпочила та вмотивована людина – продуктивний працівник». Саме це дозволить не тільки відновити людський капітал здоров'я працівників від виснажливої праці, але і забезпечити високу ПП, чистий прибуток та конкурентоспроможність підприємству.

2. Дуальний характер на ринку праці України викликає надзайнятність, яка, з одного боку, дозволяє в умовах нинішньої суцільної кризи вижити зайнятому населенню та хоча б мінімально наблизити свій рівень добробуту, який був до кризового стану. З іншого боку, надзайнятність веде до суттєвого знецінення людського капіталу здоров'я, оскільки в таких умовах люди йдуть на будь-які умови, у тому числі працюють у шкідливих, важких та нездорових умовах праці. Це все веде до обмеженості прав на гідні умови праці, заробітну плату, гідну пенсію, соціальний захист та загалом до виснаження фізичного, душевного, соціального й економічного благополуччя населення.

3. Під час дослідження проблеми надзайнятності було виявлено, що 74% опитаних були

здіяні в ній. Краще свій стан здоров'я оцінюють респонденти, які працювали менше 20 годин та в межах сорока годин на тиждень, ніж ті, які працювали більше 40 годин. Крім того, оптимістичніше оцінюють свій стан здоров'я зайняті громадяни, які працювали 4–6 годин на тиждень, а негативніше – ті, які працювали 10–12 годин або понаднормово.

4. Одним із найважливіших факторів, що є основою зміцнення, відновлення психологічного, фізичного, соціально-економічного здоров'я зайнятого населення, є відпочинок (проведення дозвілля). Кожен третій опитаний відчував обмеження власного відпочинку (законного) через виробничу необхідність; кожен другий – через дефіцит коштів. Тобто сучасні умови зайнятості та отриманий рівень доходів працівників не може забезпечувати їм якісного відпочинку, що є нонсенсом для країни, яка прагне інтегруватися в ЄС. Обмеженість у відпочинку поруч із низькою заробітною платою веде до «емоційного вигорання працівників», зниження їхньої працездатності і продуктивності та посилює соціально-економічну кризу країни. Нині альтернативним джерелом вирішення наведеної проблеми є пошук ефективних механізмів підвищення ефективності праці зайнятих працівників. Пропонується розробити і впровадити в Україні організаційно-економічний механізм самозбереження здоров'я зайнятого населення України, де тривалість робочого часу і дозвілля є важливими його елементами.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. WORKING HOURS. Who Works The Most Hours Every Year? URL: <https://www.statista.com/chart/12449/who-works-the-most-hours-every-year/> (дата звернення: 02.10.2018).
2. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Москва, Россия: ГУ Высшая школа экономики, 2003. 672 с.
3. Базилевич В.Д. Історія економічних вчень. Ч. 1. Київ, Україна: Знання, 2005. 567 с.
4. Населення України. Трудова еміграція в Україні. Київ, Україна: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. 233 с.
5. Кодекс Законів про працю України URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 02.10.2018).
6. Лист Міністерства соціальної політики України «Про застосування підсумованого робочого часу URL: [\[parusconsultant.com/?doc=08AEK8777B\]\(http://parusconsultant.com/?doc=08AEK8777B\) \(дата звернення: 13.10.2018\).](http://

</div>
<div data-bbox=)

7. Буряк В.Г., Стрельчук Є.М., Борисевич Є.Г., Бобровнича Н.С. Оцінка ефективності та продуктивності праці персоналу поштового зв'язку. Одеса, Україна: Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова, 2009. 120 с.
8. Analysis: World's Most Productive Countries 2017 URL: <https://www.expertmarket.co.uk/focus/worlds-most-productive-countries-2017> (дата звернення: 21.10.2018).
9. Рабочая неделя в Украине и Европе: сколько работают – так и зарабатывают? URL: https://24tv.ua/ru/rabochaja_nedelja_v_ukraine_i_evrope_skolko_rabotajut__tak_i_zarabatyvajut_n814256 (дата звернення: 24.10.2018).

REFERENCES:

1. WORKING HOURS. Who Works The Most Hours Every Year? (n.d.). www.statista.com/chart/12449/who-works-the-most-hours-every-year/ [in USA].
2. Bekker, H. S. (2003). *Chelovecheskoe povedenye: ekonomicheskij podkhod* [Human behavior: economic approach]. Moskva: HU Vysshaya shkola ekonomyky [in Russian].
3. Bazylevych, V.D. (2005). *Istoriia ekonomichnykh vchen'* [History of economic manoeuvres]. Kyiv: Znannia [in Ukraine].
4. Nasedennia Ukrainy. *Trudova emigratsiia v Ukraini* [Population of Ukraine. Labour emigration in Ukraine]. Kyiv: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України [in Ukraine].
5. *Kodeks Zakoniv pro pratsiu Ukrainy* [There is the Labour code Ukraine] (n.d.). [zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08) [in Ukraine].
6. Lyst Ministerstva sotsial'noi polityky Ukrainy «Pro zastosuvannya pidsumovanoho robochoho chasu» [A sheet of Ministry of social politics of Ukraine is About application of the summarized business hours] (n.d.). [parusconsultant.com. Retrieved from: http://parusconsultant.com/?doc=08AEK8777B](http://parusconsultant.com/?doc=08AEK8777B) [in Ukraine].
7. Buriak, V.H., Strel'chuk, Ye.M., & Borysevych, Ye.H. (2009). *Bobrovnycha N.S. Otsinka efektyvnosti ta produktyvosti pratsi personalu poshtovoho zv'iazku* [Estimation of efficiency and labour of personnel of postal connection productivity]. Odesa: Odes'ka natsional'na akademiia zv'iazku im. O.S. Popova [in Ukraine].
8. Analysis: World's Most Productive Countries 2017. (n.d.). [www.expertmarket.co.uk. Retrieved from: https://www.expertmarket.co.uk/focus/worlds-most-productive-countries-2017](https://www.expertmarket.co.uk/focus/worlds-most-productive-countries-2017) [in USA].
9. *Rabochaia nedelia v Ukraine y Evrope: skol'ko rabotaiut – tak y zarabatyvaiut?* [Is there a workweek in Ukraine and Europe : how many work – earn so?]. (n.d.). [24tv.ua. Retrieved from: https://24tv.ua/ru/rabochaja_nedelja_v_ukraine_i_evrope_skolko_rabotajut__tak_i_zarabatyvajut_n814256](https://24tv.ua/ru/rabochaja_nedelja_v_ukraine_i_evrope_skolko_rabotajut__tak_i_zarabatyvajut_n814256) [in Ukraine].

Zaiukov I.V.
*Candidate of Economic Science, Associate Professor,
Senior lecturer at Department
of Life Safety and Safety Education,
Vinnytsia National Technical University*

INFLUENCE OF WORKING TIME DURATION ON THE HEALTH OF THE WORKING POPULATION OF UKRAINE

The aim of the article is to study the influence of working time duration on the state of health of the working population of Ukraine and the attitude towards the problem of leisure.

Influence of working of shiftwork and week of the on the health of the working population of Ukraine is revealed. The problem of hyperemployment of the working population is investigated. Reasons of limitation of rest of the working population, forms of its leisure are analyses. It is found out that effective management of working time sometimes is not only the condition for an increase of labour efficiency but also an element of the mechanism of self-preservation of health of the working population of Ukraine. It is offered to work out and inculcate the organizational and economic mechanism of self-preservation of health of the working population in Ukraine where the duration of working time and leisure are examined by its important elements.

Optimization and minimization of normative duration of working time acquire presently an important value, as well as involvement of workers in overtime work, introduction of innovative and flexible forms of employment, introduction of motivational mechanisms for the increase of the labour productivity, in particular, due to intensive factors and more humanly attitude to the personnel and creation on the workplaces of decent working conditions and providing fair wage.