

УДК 349.2

РОБОТА ЗА ВИКЛИКОМ, ЯК ОДНА З НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Гніденко В. І., Капліна Г. А.

WORK ON CALLING AS ONE OF THE NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION

Hnidenko V. I., Kaplina H. A.

У статті розкрито сутність і проаналізовано значення нестандартних форм зайнятості. Проведено загальнотеоретичний аналіз питання щодо використання роботи за викликом, як однієї з форм нестандартної зайнятості. Проаналізовано міжнародний досвід правового регулювання використання роботи за викликом. Досліджено договори «нуль годин» та «мінімум-максимум» та виокремлено їх особливості, як нормативного підґрунтя для використання роботи за викликом. Доведено, що робота за викликом, як одна з форм нестандартної зайнятості, може розглядатися як альтернатива безробіттю, крок на шляху до отримання постійної роботи або засіб накопичення первинного професійного досвіду.

Ключові слова: *зайнятість, трудові відносини, нестандартні форми зайнятості, робота за викликом, «нуль годин», «мінімум-максимум».*

Постановка проблеми. Нині в Україні у формуванні трудових правовідносин пріоритетними стають такі напрямки, як: створення рівних можливостей реалізації права на працю; радикальне підвищення ефективності економіки завдяки зростанню продуктивності праці; формування мотивації для інноваційної поведінки найманого працівника тощо. Все це стало підставою для пошуку нових форм трудової зайнятості, які б змогли врахувати індивідуальні потреби працівника та водночас підвищити рівень економічного розвитку країни.

На ринку праці України, як і інших країн світу, поступово стандартна зайнятість населення починає втрачати свою привабливість для багатьох категорій спеціалістів унаслідок розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій. У зв'язку з цим набувають актуальності нестандартні форми зайнятості, наприклад

такі як робота за викликом. Крім того, відразу, гостро постають питання, пов'язані з правовим регулюванням такого виду зайнятості та можливості його використання у тій чи іншій сфері.

Нестандартні форми зайнятості – це збірний термін, що включає форми зайнятості, відмінні від типової хоча б по одному з декількох ознак чи критеріїв. Зокрема Н. Нікітіна специфіку такого виду зайнятості обумовлює видозмінами організаційного критерію, «який виявляється у встановленні «достатньо своєрідного» режиму робочого часу. Тобто дата, час початку та закінчення, тривалість роботи при кожному виклику не встановлені заздалегідь. Як наслідок, чітко виражена залежність працівника від роботодавця послаблюється. Правила внутрішнього трудового розпорядку, що діють на підприємстві, не поширюються на такого працівника взагалі, або

поширюються з певним винятком, а розподілення та облік робочого часу та часу відпочинку відрізняються істотною специфікою»[1, с. 232].

На сьогодні робота за викликом є однією з малодосліджених форм зайнятості як у вітчизняній, так і в зарубіжній науковій літературі. У жодній країні пострадянського простору, і в Україні також, робота за викликом законодавчо не регламентована, а наукових досліджень з цієї теми майже не ведеться, хоча на практиці така форма зайнятості набуває стрімкого поширення.

Стан дослідження. Питанням правової регламентації нестандартної зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: В. Венедиктов, Н. Вишнеvsька, І. Кисельов, А. Лушніков, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, О. Прилипко, О. Процевський, О. Римкевич, В. Сойфер, О. Ярошенко. Робота за викликом була предметом дисертаційних досліджень зарубіжних фахівців М. Шабанової та О. Коркіна.

Та поряд із цим, майже відсутні наукові дослідження роботи за викликом, як однієї з розповсюджених форм нестандартної зайнятості. Про це свідчить той факт, що розгляду питань саме щодо договорів про роботу за викликом присвячені праці лише Я. Свічкарьової, інших повних наукових досліджень не має.

Метою статті є дослідження проблеми неврегульованості нетрадиційної зайнятості в Україні та визначення юридичної природи роботи за викликом, як однієї з нестандартних форм зайнятості населення.

Виклад основного матеріалу. Робота «за викликом» (*«on-call» work*) – це одна з нестандартних форм зайнятості, поява якої є наслідком розвитку гнучкості правового регулювання трудових відносин.

Ступінь поширення роботи «за викликом» за даними на 2011 рік був наступним: Голландія - 4,7%; Швейцарія - 4,9%; Фінляндія - 5,9%; Іспанія - 7,8%;

Великобританія - 8%. У США найбільшого поширення робота за викликом набула у великих підприємствах, а також в сфері послуг. Ще в 1996 р. ступінь поширення такої роботи становив 27,3% на зазначених підприємствах.

Найпоширенішими причинами використання роботи за викликом були непрогнозовані і тимчасові потреби в персоналі: для заміщення тимчасово відсутніх постійних працівників (69,3%); для тимчасового забезпечення зростаючих потреб в разі збільшення (розширення) бізнесу (50,7%) [2].

Слід указати, що у міжнародно-правовому регулюванні праці питанням зайнятості завжди приділялася значна увага. Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) №2 про безробіття (1919) та №122 про політику в галузі зайнятості (1964) були ратифіковані Україною і стали частиною національного законодавства. Однак низка важливих конвенцій досі Україною не ратифікована. До них належать: Конвенція МОП №3 про працю жінок до та після пологів (1919), Конвенція МОП №168 про сприяння зайнятості та захисту від безробіття (1988), Конвенція МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення (1952), що має свій негативний вплив в тому числі і на розвиток нестандартних форм зайнятості.

Правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці визначає Кодекс законів про працю України. Основним його завданням є регулювання трудових відносин всіх працівників, сприяння зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального та культурного рівня життя населення [3].

А.М. Лушнікова звертає увагу на те, що «структурні зміни на ринку праці у вигляді появи нестандартних форм зайнятості: праці

поза основним офісу, в т.ч. телепрацівників (званими «комп'ютерними надомниками»), запозиченої праці, неповного робочого часу, поділу робочих місць, гнучкого робочого графіка, скороченого робочого тижня, тимчасової зайнятості, підсумованого обліку робочого часу викликані стрімким оновленням технічної і технологічної бази на основі комп'ютеризації, інформатизації, автоматизації, впровадження гнучких виробничих систем» [4, с. 18].

Робота за викликом, як одна з нестандартних форм зайнятості, регламентована у таких країнах, як Бельгія, Нідерланди, Німеччина, Туреччина, Угорщина тощо. Узагальнюючи законодавство та практику укладання трудових договорів про роботу за викликом у західних країнах, І. Кисельов зазначає, що сутність роботи за викликом полягає в тому, що «передбачається можливість наймача притягувати працівника за викликом у випадку необхідності із вказівкою або без вказівки тривалості робочого дня» [5, с. 198].

М.А. Шабанова пропонує визначати роботу за викликом як «особливий режим робочого часу, відповідно до якого роботодавець отримує право у випадку необхідності періодично залучати працівника до виконання роботи по визначеній трудовій функції» [6, с. 119].

О. Прилипко визначає роботу за викликом як «...працю особи за попередньо обумовленою трудовою функцією, що виконується нею періодично – за викликом роботодавця в разі виникнення в нього необхідності такого виклику» [7, с. 11].

Роботою за викликом називається специфічний вид праці, який характеризується залученням працівника до виконання роботи за викликом роботодавця і тільки в тому випадку, коли це необхідно останньому [8]. Режим робочого часу, конкретний час виконання роботи сторонами заздалегідь, як правило, не узгоджуються.

Інші умови виконання робіт можуть відрізнятися в залежності від виду договору.

Вважаємо, що це дає змогу виокремити істотні ознаки роботи за викликом. Першою такою ознакою є визначення трудової функції, що забезпечує мінімальний об'єм гарантій працівників. Другою такою ознакою є право роботодавця залучати працівників до такої форми зайнятості виключно за їх бажанням, або згодою.

Тобто, по суті, робота за викликом є роботою «майбутнього», оскільки вона зорієнтована на те, що момент забезпечення роботою настане у невизначений час тільки тоді, коли у цьому буде нагальна потреба, що є головною відмінністю від типового трудового договору, який чітко вказує момент початку трудових відносин та робочого часу. Це підводить до третьої ознаки – відсутність чіткого графіку роботи та невизначеність моменту початку та закінчення виконання роботи.

Слід зазначити, що організації використовують працівників за викликом під час спеціальних заходів, (так званих пікових годин) або періодично, для задоволення робочих потреб. Працівники за викликом більшу частину часу перебувають у режимі очікування, поки вони не запрошені на роботу. Ці працівники, як правило, можуть працювати, як неповний робочий день, так і можуть бути штатними працівниками, коли необхідна їхня присутність до дзвінків, хоча інші працівники, що працюють на виклику, працюють тільки тоді, коли їх зателефонують.

Роботодавці, які вимагають від працівників залишатись у приміщеннях компанії до викликів, повинні компенсувати працівнику витрачений на очікування час. Працівники також можуть отримувати компенсацію за «час очікування», якщо роботодавець накладає територіальні мандати, що вони залишаються неподалік від приміщень компанії, доки вони не отримають свій робочий виклик. Компенсація за виклик і

оплату очікування є справою між роботодавцем та працівником, але зазвичай становить нормальну погодинну оплату праці працівника.

У даному випадку таку думку можна підтвердити висновками О. Коркіна, який вважає, що «обмеження прав працівника у період очікування може бути компенсовано виплатою певної винагороди, розмір якої може коливатися в залежності від жорсткості обмежень, що накладаються. На роботодавця має бути покладено обов'язок оплачувати певний мінімум робочих годин, незалежно від факту використання праці працівника» [9, с. 66].

Працівники повинні бути готові повернутися до роботи у будь-який момент. Працівникам, як правило, заборонено займатися діяльністю, яка погіршує їхню здатність виконувати обов'язки, такою як вживання алкоголю або наркотиків. Крім того, працівники також повинні підтримувати комунікацію протягом періоду, коли він виконує роботу за викликом, для того, щоб роботодавець мав змогу зв'язатися з працівником у будь-який час.

В українському трудовому законодавстві відсутнє таке поняття, як «робота за викликом». Та незважаючи на це, не виключається можливість використання такого виду роботи у рамках поєднання за згодою сторін неповного робочого часу та гнучкого графіку роботи. Українське законодавство, яке регламентує зайнятість населення, спирається на поняття стандартних трудових відносин, визначаючи лише поняття «повної зайнятості» та «неповної зайнятості».

У ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» дається лише визначення поняття «неповна зайнятість». Так, згідно п. 14 частини 1 статті 1 «неповної зайнятості» протрактовано як «зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може

встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку» [10, ст. 1]. Виходячи із загальних характеристик роботи за викликом, можна говорити про те, що така форма зайнятості є прийнятною для національної правової системи і може бути врегламентована законодавчо, як специфічний вид неповної зайнятості.

Слід відзначити, що в основі поділу зайнятості на стандартну і нестандартну покладена специфіка організації трудового процесу. За цим критерієм у науковій літературі нестандартна зайнятість визначається як «діяльність громадян, заснована на таких правовідносинах, в яких відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особистісна, організаційна або майнова» [11, с. 10], «трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостями організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення» [12, с. 131].

З останнього доходимо висновку, що не слід робити акцент на тимчасовому характері праці, оскільки таке розуміння погіршує умови у яких доведеться працювати працівнику. У практиці відносин із працівниками за викликом можуть бути встановлені на невизначений строк, а самі працівники можуть сприймати свою роботу як постійну [13]. За даними деяких досліджень тривалість трудових відносин із працівниками за викликом лише незначно менше тривалості трудових відносин із працівниками за традиційними договорами на невизначений строк [14]. Таким чином, як і в разі з позиковою працею, тимчасовий

характер роботи не може вважатися істотною ознакою роботи за викликом.

Як зазначалось, визначення роботи за викликом в українському відсутнє. Тому дослідники роблять спроби дати визначення цьому явищу, виходячи з видів роботи за викликом, що закріплені в законодавстві зарубіжних країн [15, с. 133], як відомо, таких типів роботи за викликом існує два.

– Договір «Нуль годин» (*zero-hours contracts*), сутність якого полягає в тому, що за його умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальність (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання [16, с. 111]. При цьому ні мінімальна тривалість робочого часу, ні режим роботи сторонами не узгоджуються. Можливо, робота не буде надана зовсім, що позбавляє працівника гарантій зайнятості та отримання заробітної плати.

У свою чергу, договори «нуль годин» поділяються на два різновиди: відповідно до першого різновиду договору «нуль годин» – працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликом роботодавця, другий різновид передбачає можливість працівника відмовитися від такої роботи.

За матеріалами британських ЗМІ більше 1 млн. працівників у Великій Британії укладають такий договір переважно у галузі охорони здоров'я, освіти та туристичного бізнесу. Керівники компаній, які застосовують таку працю, вважають, що це найкращий засіб використання робочої сили молоді, яка в протилежному випадку могла б зовсім залишитися без роботи [17].

Вважаємо, що договір «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи є чудовим варіантом для працевлаштування студентської молоді. Така форма зайнятості дозволяє оптимально поєднувати навчання та роботу, оскільки студенти поки очікують виклику можуть відвідувати аудиторні заняття та навчатися, а у тому випадку, якщо

виклик у часі співпадає із заняттями, то студент може безперешкодно відмовитися і чекати іншого виклику для виконання роботи.

– Договір «Мінімум-максимум» (*min-max contracts*). У даному випадку встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику. У разі, якщо роботодавець притягує працівника до роботи, яка є меншою ніж мінімальна межа, працівникові повинна бути виплачена така винагорода, яка була б виплачена, якщо працівник відпрацював би встановлений мінімум часу [9, с. 61].

Відповідно турецькому законодавству, робота за викликом – це різновид робіт з гнучкою тривалістю робочого часу, коли право визначати час виконання робіт визнається за роботодавцем у відповідності з певними обставинами (ст. 14 Закону про працю від 22 травня 2003 року №4857). За бажанням працівника трудові відносини у цьому випадку можуть бути оформлені письмовим договором. При такій роботі тривалість робочого тижня дорівнює 20 годин, якщо сторонами не обумовлено, скільки буде працювати працівник у певну одиницю часу (тиждень, місяць, рік). У межах цього періоду, незалежно від того, чи притягувався працівник до роботи чи ні, він має право на заробітну плату.

Цивільний кодекс Нідерландів містить положення про обов'язок роботодавця оплатити у кожному випадку виклику не менш трьох годин роботи працівника. Однак, цей обов'язок покладений на роботодавця тільки у випадку укладання договору, який передбачає тривалість роботи не менш ніж 15 годин на тиждень, а також у тому випадку, якщо тривалість роботи не визначена взагалі [1, с. 240].

Проведений аналіз дає змогу виокремити ще декілька ознак, які притаманні роботі за

викликом. Зокрема, це гнучкість режиму робочого, його періодичність та специфічна система оплати праці. Таким чином, при роботі за викликом істотно змінюється майнова ознака трудового правовідношення. Так, у відповідності з традиційним розумінням, ця ознака визначає, зокрема, оплату й того часу, протягом якого працівник був готовий до виконання роботи, однак не працював по незалежним від нього причинам. У випадку з роботою за викликом, роботодавець отримує можливість оплачувати тільки «фактично доставлену працю» за рахунок укладання численних строкових трудових договорів. При роботі за викликом правовідношення, як правило, не має триваючого характеру, як би це мало місце при традиційних трудових правовідносинах за умов стандартної зайнятості.

Висновки. Отже, стаття 43 Конституції України наголошує, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності[18].

Право особи обрати для себе будь-яку форму зайнятості пояснюється дією принципу свободи, а також розширенням приватноправових засад у регулюванні відносин, пов'язаних з використанням нестандартних форм зайнятості.

Зростаюче значення цього явища в Україні пояснюється зусиллями роботодавців у напрямку підвищення їх конкурентоспроможності. При реалізації нестандартних форм зайнятості роботодавець отримує можливість більш ефективно управляти своїми трудовими ресурсами. Збільшення гнучкості зайнятості дозволяє роботодавцям оперативно реагувати на

імпульси із зовнішнього середовища і в той же час зменшити витрати на робочу силу.

Специфічність роботи за викликом, як однієї з форм нестандартної зайнятості, та її стрімке поширення в практиці поставило перед вітчизняною наукою трудового права та законодавцем завдання формування відповідної теоретичної та нормативної бази, що наразі відбувається надто повільно і потребує подальшого активного розвитку і вдосконалення.

Виходячи з вищенаведеного пропонуємо врегулювати у проекті Трудового кодексу України нестандартні форми зайнятості та закріпити визначення поняття роботи за викликом, як окремого виду нестандартних форм зайнятості населення, що використовується для залучення працівників до роботи у випадках виробничої необхідності з попередньо визначеною трудовою функцією на умовах гнучкого графіку робочого часу.

Доходимо висновку, що робота за викликом, як одна з форм нестандартної зайнятості, може розглядатися як альтернатива безробіттю, крок на шляху до отримання постійної роботи або засіб накопичення первинного професійного досвіду.

Література:

1. Никитина Н.Р. Режим гнучкого робочого времени [Текст] / Н.Р. Никитина // Российский ежегодник трудового права. – СПб. : Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2010. – № 5. – 2009. – С. 231-244.
2. On-call work and “zero hours” contracts [Factsheets] [Electronic resource]. - Mode of access: // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/travail/documents/publication/wmcs_travail_is_16.pdf.
3. Кодекс законів про працю України [Текст]: затв. Законом України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (322а-08) // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
4. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании

отношений в сфере труда // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. - М., 2009. - С.18.

5. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник для ВУЗов. - М.: Велби: Проспект, 2006. - 360 с.

6. Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: диссертация на соискание степени к.ю.н.:12.00.05. - Ярославль, 2008. - 211 с.

7. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : автореф. дис. ... канд. юрид.наук : 12.00.05 / О. С. Прилипко. - Х., 2014. - 20 с.

8. Cohany S. R. Workers in alternative employment arrangements... P. 3, 8; The flexibility by atypical labour agreements / K. Vanmarcke et al. Kaunas, 2006. P.

9. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы: [Текст] / А.Е. Коркин. - М.: Инфотропик Медиа, 2013. - 208 с.

10. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Голос України 2012, №153-154 від 18.08.2012

11. Мощная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. В. Мощная. - М., 2009. - 207 с.

12. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах / Л. В. Котова // Актуал. проблеми права: теорія і практика. - 2012. - № 25. - С. 131.

13. Burchell B., Deakin S., Honey S. The employment status of individuals in non-standard employment. London, 1999. P. 23.

14. Cohany S. R. Workers in alternative employment arrangements: a second look // Monthly Labour Review. 1998. Vol. 12 (11). P. 34.

15. Свічкарьова Я. В. Щодо дискусійних питань роботи за викликом / Я. В. Свічкарьова. // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна № 1106. Серія «Право». - 2014. - №17. - С. 132-135.

16. Свічкарьова Я. В. Договір "мінімум-максимум": гнучкий режим робочого часу / Я. В. Свічкарьова. // Право та інновації. - 2016. - №3(15). - С. 110-116.

17. Hesselink J. K. Working time in the European Union: the Netherlands // European Working Conditions Observatory. 2009. [Electronic resource]. - Mode of access: // http://www.euro_found.europa.eu/ewco/studies/tm0803046s/nl0803049q.

18. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року [Текст] // Відомості Верховної Ради (ВВР). - 1996. - № 30.

References:

1. Nykytyna N.R. Rezhym hybkoho rabocheho vremeny [Tekst] / N.R. Nykytyna // Rosyyskiy ezhehodnyk trudovogo prava. - SPb. : Sankt-Peterburhskiy hos. un-t, 2010. - № 5. - 2009. - S. 231-244.

2. On-call work and "zero hours" contracts [Factsheets] [Electronic resource]. - Mode of access: // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/travail/documents/publication/wmcs_travail_is_16.pdf.

3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Tekst]: zatv. Zakonom Ukrainy vid 10 hrudnia 1971 r. № 322-VIII (322a-08) // Vidom. Verkhov. Rady URSR. - 1971. - Dod. do № 50. - St. 375.

4. Lushnykov A.M. Problemy dyfferentsyatsyy v pravovom rehulyrovanny otnosheniy v sfere truda // Problemy dyfferentsyatsyy v pravovom rehulyrovanny otnosheniy v sfere truda y sotsyalnoho obespecheniya: Materyaly Piatoi Mezhdunarodnoi nauchno-praktycheskoi konferentsyy / pod red. K.N. Husova. M., 2009. S.18

5. Kysel'ev Y.Ia. Sravnytel'noe trudovoe pravo: uchebnyk dlia VUZov. - M., Velby: Prospekt, 2006. - 360s.

6. Shabanova M.A. Osobennosti pravovoho rehulyrovaniya netypichnykh trudovykh dohovorov: dyssertatsiya na soyskanye stepeny k.iu.n.:12.00.05. - Yaroslavl, 2008. - 211 s.

7. Prylypko O. S. Yurydychna pryroda i zmist nestandartnykh trudovykh dohovoriv : avtoref. dys. ... kand. yuryd.nauk : 12.00.05 / O. S. Prylypko. - Kh., 2014. - 20 s.

8. Cohany S. R. Workers in alternative employment arrangements... P. 3, 8; The flexibility by atypical labour agreements / K. Vanmarcke et al. Kaunas, 2006. P.

9. Korkyn A.E. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы: [Текст] / A.E. Korkyn.- М.: Юнотропик Медиа, 2013.- 208 с.

10. Закон Украины «Про зainiatist naselennia» vid 5 lypnia 2012 roku № 5067-VI // Holos Ukrainy 2012, №153-154 vid 18.08.2012

11. Motsnaia O. V. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / O. V. Motsnaia. – М., 2009. – 207 с.

12. Kotova L. V. Poniattia ta yurydychna pryroda alternatyvnykh form zainiatosti u suchasnykh umovakh / L. V. Kotova // Aktual. problemy prava: teoriia i praktyka. – 2012. – № 25. – С. 131.

13. Burchell B., Deakin S., Honey S. The employment status of individuals in non-standard employment. London, 1999. P. 23.

14. Cohany S. R. Workers in alternative employment arrangements: a second look // Monthly Labour Review. 1998. Vol. 12 (11). P. 34.

15. Svichkarova Ya. V. Shchodo diskusiiinykh pytan roboty za vyklykom / Ya. V. Svichkarova. // Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina № 1106. Serii «Pravo». – 2014. – №17. – С. 132–135.

16. Svichkarova Ya. V. Dohovir "minimum-maksymum": hnuchkyi rezhym robochoho chasu. / Ya. V. Svichkarova. // Pravo ta innovatsii. – 2016. – №3(15). – С. 110–116.

17. Hesselink J. K. Working time in the European Union: the Netherlands // European Working Conditions Observatory. 2009. [Electronic resource]. - Mode of access: // http://www.euro_found.europa.eu/ewco/studies/tn0803046s/nl0803049q.

18. Konstytutsiia Ukrainy, pryiniata na piatii sesii Verkhovnoi Rady Ukrainy 28 chervnia 1996 roku [Текст] // Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR). – 1996. – № 30.

Гниденко В. И., Каплина Г. А. Работа по вызову, как одна из нестандартной формы занятости населения. – Статья.

В статье раскрыта сущность и проанализировано значение нестандартных форм занятости. Проведено общетеоретический анализ вопроса об использовании работы по вызову, как одной из форм нестандартной занятости. Проанализированы международный опыт правового регулирования использования работы по вызову. Исследованы договора «ноль часов» и «минимум-максимум» и выделены их особенности, как нормативного основания для использования работы по вызову. Доказано, что работа по вызову, как одна из форм нестандартной занятости, может рассматриваться как альтернатива безработице, шаг на пути к получению постоянной работы или средство накопления первичного профессионального опыта.

Ключевые слова: занятость, трудовые отношения, нестандартные формы занятости, работа по вызову, «ноль часов», «минимум-максимум».

Hnidenko V.I., Kaplina H. A. Work on calling as one of the non-standard forms of employment of the population. – Article.

The article reveals the essence and analyzes the significance of non-standard forms of employment. A general theoretical analysis of the question of using call work as a form of non-standard employment has been conducted. The international experience of legal regulation of the use of «on-call» work is analyzed. The contract "zero hours" and "minimum-maximum" are investigated and their features are highlighted as a normative basis for using call work. Challenging work, as one of the forms of non-standard employment, has been proven to be seen as an alternative to unemployment, a step towards a permanent job or a means of accumulating primary professional experience.

Key words: employment, labor relations, non-standard forms of employment, call work, "zero hours", "minimum-maximum".

Авторська довідка:

Гниденко Вікторія Ігорівна - аспірантка кафедри правознавства, асистент

*Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля;*

Капліна Галина Анатоліївна - кандидат
юридичних наук, доцент кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля.

Стаття надійшла до редакції 18.05.2017 р.

Рецензент: д.ю.н., професор М.І. Іншин.