

СВІЧКАРЬОВА Я. В.,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДОГОВІР ПРО РОБОТУ ЗА ВИКЛИКОМ: ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

У статті розглянуто проблемні аспекти часу проведення та оплати навчання, інструктажів та перевірки знань з питань охорони праці при нестандартному режимі робочого часу – роботі за викликом.

Ключові слова: нетипова зайнятість, охорона праці, робочий час, оплата праці, робота за викликом, навчання, інструктаж та перевірка знань з питань охорони праці.

Актуальність проблематики. Кризові явища в економіці, поширення інформаційних та комунікаційних технологій викликають скорочення обсягів виробництва та робочих місць. Так, за даними Державної служби зайнятості у січні 2018 р. рівень безробіття в Україні зріс. Якщо у грудні 2017 р. в державі було 354,4 тисячі громадян без роботи, то у січні 2018 – 378,9 тисяч [1].

У жорстких фінансово-економічних умовах роботодавці намагаються мінімізувати свої витрати на утримання робочих місць, а тому знаходять нові шляхи організації трудового процесу та розподілу робочого часу. Як наслідок, відбуваються зміни й на ринку праці: постійна зайнятість змінюється на тимчасову, робота безпосередньо у виробничих приміщеннях – роботою за гнучким графіком або вдома, а це, в свою чергу, призводить до появи нових «нетипових» форм зайнятості. «Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Уже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та проявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості суттєво впливають на соціально-трудова сферу, адже під їх впливом змінюється як структура, так і зміст соціально-трудова відносин» [2, с. 4].

Дійсно, застосування нестандартних форм зайнятості дозволяє посилювати гнучкість ринку праці, однак недостатня правова урегульованість (а іноді її відсутність) таких форм тягне за собою погіршення умов праці та зменшення соціальної захищеності працівників.

Сутність наукової розробки проблеми. Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: С. Голо-

віна, І. Кисельов, А. Лушніков, М. Лушнікова, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, О. Процевський, Б. Рymar, О. Римкевич, В. Соїфер, О. Ярошенко. Робота за викликом була предметом дисертаційних досліджень зарубіжних фахівців М. Шабанової та О. Коркіна. Нещодавно з'явилося перше в Україні комплексне дослідження О. Прилипко, присвячене проблемам нестандартних трудових договорів. Водночас існує низка проблем, які не мають достатнього висвітлення, серед яких питання щодо охорони праці при застосуванні нетипових форм зайнятості.

Мета статті. При написанні статті автор ставить за мету проаналізувати особливості режиму роботи та оплати праці в договорі про роботу за викликом та співвіднести ці умови з питаннями щодо часу проведення та оплати навчання, інструктажів та перевірки знань з питань охорони праці.

Виклад основного матеріалу. Державна політика в галузі охорони праці спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та базується на принципах пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці.

Зокрема, ст. 43 Конституції України наголошує, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці.

Нажаль, в Україні щорічно травмується велика кількість працівників. Так, у 2017 р. робочими органами виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України зареєстровано 4 965 (з них 332 – смертельно) потерпілих від нещасних випадків на виробництві. У 2017 р. у порівнянні з 2016 р. кількість страхових нещасних випадків збільшилась на 4,2 % (з 4766 до 4965), кількість смертельно травмованих осіб зменшилась на 8,8 % (з 364 до 332).

Найпоширенішими організаційними причинами ситуації, що склалася є: невиконання вимог інструкцій з охорони праці – 35,1 % від загальної кількості травмованих осіб по Україні (1742 травмовані особи); невиконання посадових обов'язків – 8,7 % (433 травмовані особи); порушення правил безпеки руху (польотів) – 7,0 % (346 травмованих осіб); порушення технологічного процесу – 2,7 % (136 травмованих осіб); порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів тощо – 2,4 % (120 травмованих осіб). А найпоширенішими психофізіологічними причинами визнано: особисту необережність потерпілого – 13,2 % від загальної кількості травмованих осіб по Україні (657 травмованих осіб); травмування (смерть) внаслідок протиправних дій інших осіб – 5,2 % (256 травмованих осіб) тощо [3].

У зв'язку з наведеними статистичними даними, слушною є думка Д.Зеркалова про те, що «...більшість нещасних випадків виникають з причин, усунення яких не потребує ніяких матеріальних витрат, а тільки підвищення технологічної і трудової дисципліни, приведення у відповідність до вимог нормативних актів організації виконання робіт та контролю з боку безпосередніх керівників робіт, а також вжиття дійових заходів щодо підвищення рівня професійної підготовки працівників та їх навчання з питань організації та безпечного виконання робіт. Більшість нещасних випадків стаються не через недосконалість техніки, а через недостатню увагу до прописних правил безпеки» [4, с. 15].

Саме тому проведення навчання, інструктажів та перевірки знань з питань охорони праці відіграють важливу роль у формуванні та забезпеченні безпечного виробничого середовища. Навчання та інструктажі з правил техніки безпеки створюють фундамент профілактичної діяльності роботодавця, допомагають уникнути нещасних випадків та професійних захворювань, є запорукою захисту життя та здоров'я працівників.

Відповідно ст. 153 Кодексу законів про працю України [5] на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган. На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони. А ст. 29 Кодексу законів про працю України визначає, що до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Отже, складовою частиною системи управління охороною праці на підприємствах, установах, організаціях є навчання та інструктаж працівників з питань охорони праці.

Відповідно ч. 1 ст. 18 Закону України «Про охорону праці» [6] (далі – Закон) працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки під час виникнення аварій.

У Типовому положенні про порядок проведення і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці 26.01.2005 № 15 [7] (далі – Положення) визначено, що «...працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, надання домедичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правил поведінки у разі виникнення аварій».

Працівники, під час прийняття на роботу та періодично, повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці, надання домедичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці, особливо, яка проводила інструктаж.

При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань.

Новоприйняті на підприємство працівники після первинного інструктажу на робочому місці до початку самостійної роботи повинні під керівництвом досвідчених, кваліфікованих працівників пройти стажування протягом не менше 2–15 змін або дублювання протягом не менше шести змін.

Отже, проходження навчання, інструктажів та перевірок знань з питань охорони праці є обов'язковими та відбувається за рахунок роботодавця.

На підприємствах, установах, організаціях, де з працівниками укладається «класичні» трудові договори не виникає питань щодо часу, в який відбувається навчання, інструктаж та перевірка знань з питань охорони праці та його оплати.

Однак, якщо працівник працює за «нестандартним» трудовим договором (де видозмінений особистий, майновий чи організаційний критерій) може виникнути багато питань з приводу часу, у який повинно бути проведено навчання, інструктаж та перевірка знань.

Вважаємо за доцільне розглянути вказані питання на прикладі договору про роботу за викликом, оскільки на сьогодні у вітчизняній та й у зарубіжній науковій літературі робота за викликом залишається майже однією з малодосліджених форм нетипової зайнятості, хоча на практиці така робота набуває стрімкого поширення серед юристів, аудиторів, страхових агентів, дизайнерів, екскурсоводів тощо.

У жодній країні пострадянського простору робота за викликом не була законодавчо регламентована.

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» [8, с. 198]. Таке визначення можна пояснити тим, що «...виконання роботи працівниками в цілому залежить від ступеня завантаженості роботодавця, його потреби у додатковій робочій силі, передбачити яку заздалегідь часом буває неможливо» [9, 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» [10, с. 11].

Особливість трудового договору з працівником за викликом обумовлена 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 послабляється. 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 [11, с. 232]. Деякі фахівці відносять роботу за викликом до «...різновидів нетипових моделей робочого часу» [2, с. 13].

Договори про роботу за викликом поділяються на два види. Першим є так звані «угоди 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.

Другий вид отримав назву договір «нуль годин» (zero-hours contract), 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 [12, с. 61]. 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 – працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликом роботодавця, другий – передбачає можливість працівника відмовитися від такої роботи.

Отже, в договорах про роботу за викликом визначальною є умова про «своєрідний» робочий час, який оплачується незалежно від видів договорів («мінімум-максимум» чи «нуль годин»). Крім того, існує умова щодо часу «очікування» роботи – періоду, в який працівник повинен знаходитись в режимі «доступності» до роботодавця та готовності стати до роботи.

У цьому зв'язку цікавою є думка Суду Європейського союзу, яким у 2002–2003 роках для визначення правової природи «часу очікування» (та питань, пов'язаних з оплатою такого часу) було визначено, що «...якщо працівник має право обирати своє місцезнаходження, то такий час не включається у робочий та не оплачується; якщо ж працівник повинен бути присутнім у приміщеннях роботодавця або в іншому місці за його вказівкою, то відповідний час визнається робочим та оплачується відповідно» [12, с. 62].

Виходячи з практики укладання договорів про роботу за викликом в країнах Європи, можна зробити висновок про те, що під час очікування працівник або зобов'язаний знаходитися у приміщеннях роботодавця, або має право перебувати в будь-якому місці на свій власний розсуд, однак бути «доступним» до роботодавця та готовим стати до виконання своїх трудових обов'язків.

Оплата праці в договорі про роботу за викликом також має певні особливості. Так, на думку науковців «...трудоим договором про роботу за викликом відбувається модифікація майнового критерію» [13, с. 100], оскільки умова про оплату праці в даному випадку має «...плаваючий характер» [14]. Дійсно, при роботі за викликом працівник отримує заробітну плату за фактично виконану роботу, однак більш яскраво такі особливості виявляються у договорі «мінімум-максимум»: у разі невідпрацювання працівником встановленого мінімуму годин – останньо-

му повинна бути виплачена така заробітна плата, яку б він отримав при відпрацюванні встановленого мінімуму. На нашу думку, така винагорода, пояснює оплатний характер трудових відносин і являє собою гарантію працівникові за «очікування», готовність приступити до виконання трудової функції.

Зарубіжна дослідниця М. Шабанова зазначає, що «...доцільно працю працівників за викликом оплачувати пропорційно відпрацьованого часу. Однак, якщо тривалість роботи у випадку виклику була меншою визначеного сторонами мінімуму, роботодавець в будь-якому випадку повинен оплатити цей мінімум. Крім цього, необхідно закріпити право працівника на гарантовану щомісячну винагороду, яка повинна виплачуватися в тому випадку, якщо працівник жодного разу не був викликаний роботодавцем. Мінімальний розмір такої винагороди повинен дорівнювати оплаті визначеної кількості робочих годин за обліковий період. Вказана вимога пояснюється тим, що винагороді за працю притаманний аліментарний характер, роботодавець повинен оплачувати періоди «очікування», готовності працівника вийти на роботу, навіть якщо в дійсності не скористався працею останнього» [9, с. 132]. За таким договором можливо додатково передбачити виплату компенсації за той час, коли працівник не працював, але перебував у «режимі очікування», або як визначено в Трудовому кодексі Словачії, – «знаходився в стані готовності до виконання роботи». Розмір такої компенсації може встановлюватися залежно від жорсткості умов перебування у «режимі очікування» (постійне перебування у певній місцевості, миттєва готовність виконувати роботу, цілодобовий мобільний зв'язок (мережа Інтернет), невживання спиртних напоїв тощо).

Виходячи з викладеного вище, у договорі про роботу за викликом є особливі умови щодо робочого часу та його оплати (може оплачуватися як «мінімум-максимум» так і фактично відпрацьований період (договір нуль годин)) та часу очікування, у період якого може надаватися певна компенсація.

При такому нестандартному режимі робочого часу особливої актуальності набуває питання: в який саме час повинно проводитися навчання, інструктаж з питань охорони праці з працівником та яким чином цей період оплачувати?

Як уже зазначалося, працівники не можуть бути допущені до роботи без проведення інструктажу. Крім того, вимоги Положення є обов'язковими для виконання усіма центральними, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, бюджетними установами та суб'єктами господарювання незалежно від форми власності та видів діяльності. У зв'язку з цим вважаємо за доцільно розглянути деякі вимоги Положення, що визначають

порядок проведення навчання, інструктажів та перевірки знань з питань охорони праці.

Так, організацію навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівників здійснюють працівники служби кадрів або інші спеціалісти, яким роботодавцем доручена організація цієї роботи.

Перед перевіркою знань з питань охорони праці на підприємстві для працівників організується навчання: лекції, семінари та консультації. Формою перевірки знань з питань охорони праці працівників є тестування, залік або іспит.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці на підприємстві здійснюється комісією з перевірки знань з питань охорони праці підприємства, склад якої затверджується наказом (розпорядженням) роботодавця.

При незадовільних результатах перевірки знань з питань охорони праці працівники протягом одного місяця повинні пройти повторне навчання і повторну перевірку знань.

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці.

Вказаним Положенням визначено умови та порядок їх проведення.

Так, вступний інструктаж проводиться з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади. Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця. Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Запис про проведення вступного інструктажу для осіб, які приймаються на роботу відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником: новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю; який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого; який виконуватиме нову для нього роботу тощо. Первинний інструктаж на робочому місці проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт.

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці індивідуально з окремим працівником або групою працівників, які виконують однотипні роботи,

за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу. Повторний інструктаж проводиться в терміни, визначені нормативно правовими актами з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше: на роботах підвищеної небезпеки – 1 раз на 3 місяці; для решти робіт – 1 раз на 6 місяців.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці: при введенні в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також при внесенні змін та доповнень до них; при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці; при порушеннях працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що призвели до травм, аварій, пожеж тощо; при перерві в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів – для робіт підвищеної небезпеки, а для решти робіт – понад 60 днів. Позаплановий інструктаж може проводитись індивідуально з окремим працівником або з групою працівників одного фаху. Обсяг і зміст позапланового інструктажу визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили потребу його проведення.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками: при ліквідації аварії або стихійного лиха; при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються залежно від виду робіт, що виконуватимуться.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю. Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці, особою, яка проводила інструктаж. При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань.

Отже, виходячи з норм вказаного Положення навчання та інструктажів з питань охорони праці повинні відбуватися на підприємстві, установі, організації і проводитися фахівцями. Крім того, повторний ін-

структаж повинен проводитися періодично. Однак, чіткого визначення в який саме час повинні проводитися інструктаж на навчання з питань охорони праці ні в Законі, ні в положенні не визначено, як це зроблено, наприклад у ч. 1 ст. 40 Кодексу цивільного захисту України – «Навчання працюючого населення діям у надзвичайних ситуаціях є обов'язковим і здійснюється в робочий час за рахунок коштів роботодавця». У Законі, і в Положенні лише зазначено, що ці заходи відбуваються «... під час прийняття на роботу і в процесі роботи» та «... за рахунок роботодавця».

Не викликає сумнівів у тому, що при роботі за викликом навчання, інструктаж та перевірка знань з питань охорони праці повинен оплачувати працівникові роботодавець. Однак, звертаючи увагу на «нетиповість» робочого часу постає питання: у який же саме час проводити вказані заходи? Від цього залежатиме й оплата цього часу.

На нашу думку, при вирішенні цього питання необхідно враховувати такі моменти:

по-перше, сутність роботи за викликом полягає у швидкому реагуванні працівника на виклик роботодавця (готовність стати до роботи), а потребу в цьому виклику (виникненні виробничого завдання) роботодавець заздалегідь передбачити не в змозі;

по-друге, навчання, інструктаж, перевірка знань з питань охорони праці займає певний час, який встановлюється в локальних нормативно-правових актах підприємства, установи, організації;

по-третє, виходячи з того, що працівник не може бути допущений до роботи без проведення інструктажу і перевірки знань з питань охорони праці, ці заходи повинні бути проведено до моменту першого виклику працівника, тобто до моменту виникнення першого виробничого завдання.

Висновки. Виходячи з викладеного вище, на нашу думку, навчання та інструктаж з питань охорони праці доцільно проводити саме в період очікування працівником роботи. Безумовно, цей час має бути оплачений роботодавцем.

В умовах відсутності спеціального законодавства, що регламентує працю працівників за викликом, основними регуляторами взаємовідносин таких працівників та роботодавців є локальне та індивідуальне регулювання. Таким чином, питання щодо часу проведення навчання та інструктажів з питань охорони праці та оплата цього періоду можна віднести цілком до індивідуального регулювання.

Зважаючи на те, що нестандартні форми зайнятості та нові моделі організації робочого часу є складними соціально-економічними явищами, вони потребують наукового опрацювання з урахуванням позицій та інтересів всіх суб'єктів соціально-трудових відносин та приведення у нормативно-правові межі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кількість зареєстрованих безробітних за статтю та місцем проживання у 2018 році. *Державна служба статистики України*. URL: www.ukrstat.gov.ua.
2. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
3. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 2017 рік. *Фонд соціального страхування України*. URL: www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/951811 (дата звернення: 14.03.2018).
4. Зеркалов Д. В. Наукові основи охорони праці : монографія. Київ : «Основа», 2015. 934 с.
5. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. №322-VIII (зі змін. та доповн.). *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. дод. до № 50. Ст. 375.
6. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. ст. 668.
7. Типове положення про порядок проведення і перевірки знань з питань охорони праці, затв. Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15. *Офіційний вісник України*. 2005. № 8. Ст. 455.
8. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник для ВУЗов. Москва, Велби: Проспект, 2005. 360 с.
9. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Ярославль, 2008. 221 с.
10. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2014. 20 с.
11. Никитина Н. Р. Режим гибкого рабочего времени. *Российский ежегодник трудового права*. Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2009. № 5. С. 231–244.
12. Коркин А. Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы. Москва : Инфотропик Медиа, 2013. 208 с.
13. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2014. 215 с.
14. Браун Е. А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов. *Предпринимательство и право. Информационно-аналитический портал*. URL: <http://lexandbusiness.ru>.
15. Кодекс цивільного захисту України : Закон України від 02.10.2012 р. № 5403-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013, № 34–35, ст. 458.

REFERENCES

1. Kilkist zareiestrovanykh bezrobitnykh za stattiu ta mistsem prozhyvannia u 2018 rotsi. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy*. URL: www.ukrstat.gov.ua.
2. Kolot, A. (2009). Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi. *Ukraina: aspekty pratsi*, 8, 3–14 [in Ukrainian].
3. Profilaktyka vyrobnychoho travmatyzmu ta profesiinykh zakhvoriuvan za 2017 rik. *Fond sotsialnoho strakhuvannia Ukrainy*. URL: www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/951811.
4. Zerkalov, D.V. (2015). Naukovi osnovy okhorony pratsi. Kyiv: «Osnova» [in Ukrainian].
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon URSR vid 10.12.1971 r. №322-VIII (zi zmin. ta dopovn.). (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR*, 50 (Annex), art. 375.
6. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrainy vid 14.10.1992 r. № 2694-XII. (1992). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 49, art. 668.
7. Typove polozhennia pro poriadok provedennia i perevirky znan z pytan okhorony pratsi, zatv. Nakazom Derzhavnoho komitetu Ukrainy z nahliadu za okhoronoiu pratsi vid 26.01.2005 r. № 15. (2005). *Ofitsiyni visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 8, art. 455.
8. Kyselev, Y.Ya. (2005). Sravnytelnoe trudovoe pravo. Moscow, Velby: Prospekt [in Russian].
9. Shabanova, M.A. (2008). Osobennosti pravovogo regulirovaniia netipichnykh trudovykh dogovorov. *Candidate's thesis*. Yaroslavl [in Russian].
10. Prylypko, O.S. (2014). Yurydychna pryroda i zmist nestandartnykh trudovykh dohovoriv. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
11. Nykytyna, N.R. (2009). Rezhym hybkoho rabocheho vremeni. *Rossyiskyi ezhehodnyk trudovoho prava*. St. Petersburg: Sankt-Peterburhskiyi hos. un-t. No. 5, 231–244 [in Russian].

12. Korkin, A.E. (2013). Netipichnye trudovye otnosheniya: zaemnyj trud, telerabota i rabota po vyzovu: pravovaja priroda, zarubezhnoe zakonodatel'stvo i rossijskie perspektivy. Moscow: Infotropik Media [in Russian].
13. Prylypko, O.S. (2014). Yurydychna pryroda i zmist nestandartnykh trudovykh dohovoriv. *Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
14. Braun, E.A. Poniatyie netypychnoi zaniatosti y klassyfykatsiya ee vydov. *Predprynimatelstvo y pravo. Ynformatsyonno-analytycheskyi portal*. URL: <http://lexandbusiness.ru> [in Russian].
15. Kodeks tsyvilnoho zakhystu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 02.10.2012 r. № 5403-VI. (2013). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 34–35, art. 458.

СВЕЧКАРЕВА Я. В.,

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ДОГОВОР О РАБОТЕ ПО ВЫЗОВУ: ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА

В статье рассмотрены проблемные аспекты проведения и оплаты обучения, инструктажей и проверки знаний по вопросам охраны труда при нестандартном режиме рабочего времени- работе по вызову.

Ключевые слова: нетипичная занятость, охрана труда, рабочее время, оплата труда, работа по вызову, обучение, инструктаж и проверка знаний по вопросам охраны труда.

SVICHKAROVA Ya. V.,

Candidate of Legal Sciences, assistant professor of Department of Labor law of Yaroslav Mudryi National Law University

CONTRACT ON WORK FOR THE QUESTION: SOME PROBLEMS OF PROTECTION OF LABOR

Problem setting. Critical phenomena in the economy, the spread of information and communication technologies cause a reduction in output and jobs. The domestic labor market is gradually borrowing global trends. Already today, leasing of personnel, distance employment, non-standard schedules of working time can be considered as the basic innovations in the employment field. Flexibility in the labor market in a variety of its forms and manifestations gains new quality. Indeed, the use of non-standard forms of employment can increase the flexibility of the labor market, but insufficient legal regulation (and sometimes its lack) entails a deterioration of working conditions and a reduction in the social protection of employees.

Analysis of resent researches and publications. The legal regulation of atypical employment has been analyzed by S. Golovin, I. Kiselev, A. Lushnikov, M. Lushnikova, D. Morozov, O. Motsna, N. Nikitina, O. Protsevsky, O. Rymkevych, V. Soifer, O. Yaroshenko. At the same time, there are a number of problems that are not sufficiently highlighted, including the issue of work safety during applying non-standard forms of employment.

Article's main body. Training, instructing and testing knowledge on work safety issues play an important role in the formation and maintenance of a safe working environment. Training and instruction in safety rules create the foundation for the preventive activities of the employer, help to prevent accidents and occupational diseases, and it is a guarantee of life and health protection of the employees.

At enterprises, institutions, organizations, where “classical” labor contracts are concluded with employees, there are no questions regarding the time of training, instructing and testing of knowledge on labor protection and payment.

However, if an employee is working on a “non-standard” employment contract (where personal, property or organizational criteria have been changed), there may be many questions about the time of training, instruction and knowledge testing should be conducted.

Conclusions and prospects for the development. Based on the above mentioned, in our opinion, it is advisable to train and instruct the employee on occupational safety issues during the period of waiting for the work. Of course, this time must be paid by the employer.

In the absence of specific legislation regulating the labor of employees on the call, the main regulators of the relationship between such employees and employers is local and individual regulation. Thus, the question of the timing of training and instruction on occupational safety issues and payment of this period can be attributed entirely to individual regulation.

Keywords: atypical employment, occupational safety, working time, payment, call work, training, instructing and checking knowledge of occupational safety issues.