

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ «ПО ВЫЗОВУ»

Мотина Е.В., Белорусский государственный университет, канд. юрид. наук

В последнее время одной из наиболее дискуссионных тем является проблема гибкости правового регулирования трудовых отношений, равно как проблема нетипичных трудовых отношений. Работа «по вызову» («on-call» work) - это один из мобильных режимов рабочего времени, появление которого является следствием гибкости трудового законодательства. Степень распространения работы «по вызову» по данным на 2001 г. была следующей: Голландия – 4,7 %; Швейцария – 4,9%; Финляндия – 5,9 %; Испания – 7,8 %; Великобритания – 8%. В США наибольшее распространение работа по вызову имеет место в крупных предприятиях, а также в сфере услуг. Еще в 1996 г. степень распространения такой работы составляла 27,3 % на указанных предприятиях. Наиболее частыми причинами использования работы по вызову были непрогнозируемые и временные потребности в персонале: для замещения временно отсутствующих постоянных работников (69,3 %); для временного обеспечения возросших потребностей в случае увеличения (расширения) бизнеса (50,7 %) [1]. В Республике Беларусь такой вид занятости не подлежит официальному учету. Однако, как указывается в литературе, в России, он получает все большее распространение на практике [2, с.220]. В силу отсутствия правового регулирования такого вида занятости как в Беларуси, так и России, представляется целесообразным изучить зарубежный опыт в этой сфере.

Работа «по вызову» охватывает различные правовые явления. Во-первых, время ожидания вызова для выполнения работы, существование которого характерно для определенных видов трудовой деятельности (как правило, для медицинского персонала) при наличии факта постоянной работы [3]. Во-вторых, самостоятельный вид занятости, характеристики которого и будут рассмотрены ниже. В-третьих, возможное сочетание первых двух.

В случае работы «по вызову» в трудовом договоре не устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени. Предусматривается, что наниматель вправе привлекать работника «по вызову» в случае необходимости с указанием или без указания продолжительности рабочего времени [4, с.198]. При этом размер заработной платы зависит от фактически отработанных часов. Иногда может устанавливаться ее минимум или максимум. Трудовая активность таких работников зависит от уровня объема работы. Они могут работать как несколько дней, так и несколько недель подряд. В трудовых договорах таких временных работников могут быть установлены минимальная и максимальная продолжительность работы, а также условия предупреждения о ней [1].

Укажем на преимущества и недостатки работы «по вызову» для обеих сторон трудового договора. *Преимущества для нанимателей:* периодическая необходимость, т.е. оптимальное сочетание объемов работ и рабочих часов; возможность замены постоянного работника на период его отсутствия по причине болезни, отпуска или в связи с семейными обязанностями; временное заполнение вакансии до найма постоянного работника. *Преимущества для работников:* непостоянная, краткосрочная занятость, что может быть удобно для некоторых категорий работников (например, студенты, лица с семейными обязанностями); доступ на рынок труда. *Недостатки для нанимателей:* отсутствие интеграции работников в корпоративную среду, в политику фирмы; высокая текучесть кадров; более низкий (по сравнению с постоянными работниками) уровень качества работы; в целом «немотивированный» персонал. *Недостатки для работников:* низкий уровень охраны труда; отсутствие заранее известной продолжительности рабочего времени (в крайнем случае работники вообще могут не иметь работы на протяжении длительного периода рабочего времени); низкие заработные платы; отсутствие каких-либо ключевых выплат (например, пенсии, страхование); неудовлетворенность работой. Очевидно значительное несоответствие между преимуществами для нанимателей и недостатками для работников данной формы организации труда. Такая временная природа работы

«по вызову» влияет на низкий уровень обеспечения условий труда. Так, в США только 15,3 % работников «по вызову» имеют право на оплачиваемые выходные и отпуска, по сравнению с 53,7 % работников, занятых неполное рабочее время. Работники «по вызову» фактически лишены права на какие-либо выплаты, предоставляемые нанимателями, такие, как медицинское страхование или пенсии. По данным американских исследователей, более половины работников «по вызову» предпочли бы занятость на постоянной основе [1]. Поэтому в зарубежной литературе рекомендуется устанавливать сроки и условия работы «по вызову» в трудовом договоре. В частности, это могут быть следующие условия: определение минимальной продолжительности работы в день и в неделю; определение гарантированного минимального уровня оплаты труда; право работников решать совместно с руководством вопрос о распределении рабочих часов; право работников на информирование заранее в рамках определенного срока о необходимости такой работы; право таких работников работать больше, если в этом есть необходимость и позволяет экономическая ситуация на предприятии. На законодательном уровне введены следующие ограничения работы «по вызову». Во-первых, работники должны быть заранее уведомлены об изменении режима рабочего времени. Период такого предупреждения обычно составляет от одной недели до одного месяца. В большинстве государств наниматели обязаны уведомить соответствующие государственные органы о необходимости введения работы «по вызову». Наниматель также обязан вести учет отработанных часов работниками «по вызову» и сохранять данные учета.

Литература:

1. 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/wmc_s_travail_is_16.pdf. – Date of access: 05.08.2011.
2. Коркин, А.Е. Цели и задачи правового регулирования нетипичных трудовых отношений / А. Е. Коркин // Правоведение. Изв. вузов. -2010. - № 2. - С. 219 – 231.

3. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. - [Electronic resource]. - Mode of access: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=286859:cs&lang=en&list=286859:cs.&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=2003/88/EC~&checktexte=checkbox&visu=#texte//>. - Date of access: 05.08.2011.

4. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И. Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 357 с.