

УДК 349.23

И. А. Ветухова,  
канд. юрид. наук, доцент  
Национальный университет  
«Юридическая академия Украины  
имени Ярослава Мудрого»,  
г. Харьков

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕТИПИЧНЫХ ВИДОВ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В статье анализируются нетипичные виды занятости работников, в частности, работа дистанционная, надомная, ее гибкий график. Рассматривается необходимость применения нетипичных видов занятости с точки зрения привлечения большей численности работников в условиях рыночных отношений.

*Ключевые слова:* нетипичные виды занятости, дистанционная работа, надомная работа, гибкий режим рабочего времени.

С развитием науки и техники появились новые виды трудовой деятельности, в частности, работа за пределами территории предприятия, учреждения или организации. Дальнейшее развитие получили также нетипичные формы занятости: работа надомная, дистанционная, с гибким режимом рабочего времени, с частичной занятостью и др. Полагаем, что для целей данного исследования уместно использовать термин «вид занятости», а не «форма занятости». В статье будет идти речь именно о виде занятости работников. Вид – это разновидность, тип; форма – способ существования содержания, неотделимый от него, служит его выражением; внешнее очертание, наружный вид предмета; совокупность приемов и изо-

бразительных средств художественного произведения и др. [6, с. 86, 853]. В научной юридической литературе отмечается, что под воздействием новаций изменяется правовое регулирование, становясь все более гибким, чтобы приспособиться к условиям изменяющегося мира [2, с. 73]. Остановимся подробнее на этом вопросе.

Распространение практики работы на расстоянии от предприятия, как отмечается многими учеными и практиками, приносит взаимные выгоды как работодателю, так и работнику. Для работодателя это экономия средств на создание рабочих мест, на накладные расходы, оптимизацию человеческих ресурсов, улучшение качества работы и др. Для работника в числе преимущ-

ществ это повышение качества жизни, уменьшение расходов на дорогу, уделение больше времени для общения с семьей и для самореализации, гибкое рабочее время, постоянный доступ к рабочему оборудованию, свобода действий и т. п. Для общества в целом – меньшая нагрузка на общественный транспорт, частичное решение дорожных проблем (уменьшение автомобильных заторов, парковка и др.).

С учетом всего этого работодателю придется менять традиционные формы управления наемными работниками. Особую роль при этом играет изменение принципов, методов, средств и форм управления производством, а также интеллектуальными, финансовыми и иными ресурсами. Такой вид трудовой деятельности, как работа за пределами территории предприятия, учреждения или организации, среди ученых и практических работников в области трудового права нашел свое отражение в таких понятиях, как «дистанционная работа», «дистанционная занятость», «дистанционный труд», «дистанционные работники», «удаленные работники», «фрилансеры».

Дистанционная работа определяется как гибкая возможность работать в местности,

расположенной за пределами предприятия. И. Я. Киселев термином «дистанционный труд» обозначал разновидность трудовой деятельности, происходящей в месте, удаленном от центрального офиса, что делает невозможным общение работника с руководством и с сослуживцами [4, с. 123]. Дистанционная занятость представляет собой рабочий процесс, осуществляемый вне традиционного места работы и предполагает общение с работодателем с помощью телекоммуникационных и информационных компьютерных технологий. Появление последних не требует обязательного присутствия некоторых категорий специалистов на рабочем месте.

Украинские компании оценили преимущества этого вида работы еще во времена кризиса 2008 – 2009 гг. и начали урезать расходы на содержание рабочих мест. Как отметил руководитель департамента ИТ – Solutions, такой метод антикризисной политики сэкономил до 40% расходов на персонал. Эксперты утверждают, что барьеры, ранее препятствовавшие работе вне офисов, теперь все больше устраняются с помощью видеоконференцсвязи, онлайн-коммутаторов, дистанционных презентаций и распространения электронных гаджетов. Между

тем сведения украинской компании InMind, входящей в международную исследовательскую сеть Factum Group, свидетельствуют, что в Украине 25 % подчиненных и 43 % руководителей уже работают удаленно.

Быстрее других реагируют на эту новеллу крупные международные компании, для политики которых характерна работа на результат. Ее удаленность не только экономит средства работодателя, но и дает психологические и материальные бонусы персоналу – больше свободы для самореализации, экономия времени и денег на проезд. Отметим, что ворк-шифтинг (с англ. – «удаленная работа») давно прижился в большинстве развитых стран. По данным британской исследовательской компании Vanson Bourne, 37 % компаний сильнейших экономически стран Европы и Америки предлагают своим работникам именно этот вид работы. В Украине их около 12%, хотя ежегодно число таких работодателей растет на 15 %. Соучредитель и директор по развитию компании IT – Solutions отмечает, что никто его не может упрекнуть в том, что он 2 месяца отсутствовал на работе; ведь с тех пор, как он стал работать дома, личная эффективность его деятельности повысилась на 25 % [по материалам Корреспондент.net].

Выполнение определенной работы может происходить в рамках отношений как гражданско-правовых, так и трудовых. Проанализировав особенности первых, приходим к выводу, что именно эти отношения приемлемы для выполнения дистанционной работы. Однако в этом случае физическое лицо включается в общественное производство как самостоятельный субъект, на которого возлагается больше ответственности по организации собственной трудовой деятельности: ее регистрация в качестве индивидуального предпринимателя, изучение рынка, поиски работы, самостоятельное обеспечение рабочего процесса ресурсами, повышение своей квалификации как специалиста и т. п. Все это накладывает на физическое лицо дополнительную нагрузку и связано с разрешением этих вопросов.

Нежелание же решать все эти проблемы приводит к тому, что многие предпочитают работать именно по трудовому договору. При выполнении работы по трудовому договору работник застрахован в системе обязательного государственного социального страхования, что, в свою очередь, обязывает его уплачивать единый взнос. Единый взнос является консолидированным страховым взно-

сом, сбор которого направлен в систему общеобязательного государственного социального страхования в обязательном порядке и на регулярной основе с целью обеспечения в предусмотренных законодательством случаях – на защиту прав застрахованных лиц и членов их семей на получение выплат (услуг) по действующим видам страхования (ст. 1 Закона Украины «О сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование» от 8 июля 2010 г., № 2464-VI с изм.) [9; 2010. – № 156]. Его уплата лежит в основе исчисления страхового стажа для возникновения у работника права на пенсию, на получение других видов пособий по этому виду страхования. Кроме того (что крайне важно), за счет уплаты обязательного взноса пополняется Пенсионный фонд Украины. Таким образом, совершенно очевидно, что при выполнении работы по трудовому договору работник более защищен, нежели если он работает по гражданско-правовому договору.

Чтобы разобраться с такими новыми понятиями, как «дистанционная работа» и «дистанционный труд», и с их правовым регулированием, остановимся сначала на терминологии. Возникают вопросы: (а) какой тер-

мин – «работа» или «труд» – юридически грамотно использовать в данном случае, и (б) каким законодательством эти отношения должны регулироваться – трудовым или гражданским? Согласно ст. 21 КЗоТ Украины трудовой договор является соглашением между работником и собственником предприятия, по которому первый обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а второй – выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Причем до 1991 г. трудовой договор в законодательстве толковался как соглашение между трудящимся и предприятием, по которому трудящийся обязывался выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности. Как видим, законодатель оперирует термином «работа», а не «труд». В теории трудового права род выполняемой работы определяется трудовой функцией, которая, в свою очередь, включает профессию, специальность, квалификацию и должность работника. Таким образом, в трудовых правоот-

ношениях последний выполняет работу по определенной профессии, специальности, квалификации или должности. На практике предприятия подыскивают работников для дистанционной работы с указанием именно профессии (например: нужны переводчик английского языка в международную компанию восточного региона, программист, переводчик с японского или голландского языка, удаленный переводчик с немецкого языка и пр.). Поэтому считаем, что договоры с такими лицами должны считаться трудовыми и регулироваться исключительно трудовым законодательством.

Отметим, что дистанционная работа в чем-то схожа с домашней, которую тоже относят к нетипичным видам занятости. Согласно п. 1 Положения об условиях труда домашних работников, утвержденного постановлением Госкомтруда по труду и социальным вопросам СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г., домашними считаются лица, заключившие трудовой договор с объединением, комбинатом, предприятием, учреждением, организацией или колхозом о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием орудий и средств труда, выделяемых предприятием или приобретае-

мых за счет средств последнего. Администрация может разрешать таким работникам изготовление изделий для предприятия из собственных материалов и с использованием своих механизмов и инструментов [1; 1982. – № 1. – С. 14-17]. Отличие домашней работы заключается в том, что при работе дистанционной результат не имеет материальной формы и может быть подготовлен не обязательно дома, но и в другом месте и передан работодателю в любом месте, а не только на территории предприятия. Разновидностью этого вида является работа в режиме on-line, когда работодатель и работник поддерживают контакт с помощью специальных технических средств, находясь при этом в разных местах. Труд домашних работников направлен, как правило, на производство товаров народного потребления, оказание отдельных видов услуг гражданам и предприятиям (к примеру, через ателье и приемные пункты системы бытового обслуживания населения). Иными словами, результат домашней работы имеет материальный характер, что и является одним из ее отличий от работы дистанционной.

К отрицательным моментам дистанционной работы относят то, что отсутствует возможность контроля за работником

со стороны работодателя. По нашему убеждению, трудовые отношения с лицами, работающими дистанционно, не могут нормально существовать без доверия к ним со стороны работодателя и добросовестности самих работников. Необходимо учитывать то обстоятельство, что при выполнении трудовой функции работники находятся вне постоянного непосредственного контроля со стороны работодателя. Следует считать дистанционную работу особым видом работы, которая имеет свои отличительные черты. Это значит, что и формы контроля за работником со стороны работодателя должны быть иными, нежели при выполнении работы по трудовому договору на предприятии. Такими формами контроля работодателя могут быть планы-графики работника, его ежедневные задачи, ежедневные или еженедельные отчеты. Одной из мер обеспечения трудовой дисциплины в таком случае может быть детальное согласование сторонами трудовых обязанностей работника по его трудовой функций. К негативным особенностям этого вида работы относят также отсутствие соответствующей социальной среды – трудового коллектива, существенно влияющего на формирование личности, прививающего ему чувство

ответственности перед коллегами и обществом. Однако следует заметить, что появление новых видов занятости, в частности дистанционной работы, продиктовано временем, новыми технологиями и экономией. С позиции сегодняшнего дня такой вид занятости является выгодным и для работника, и для работодателя.

Право на заключение трудового договора о дистанционной работе следует отдавать категориям граждан, которым в современных условиях сложно найти работу, а именно: (а) женщинам, имеющим детей до 16 лет (детей-инвалидов – до 18 лет); (б) инвалидам; (в) лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендуется труд в домашних условиях; (г) лицам, ухаживающим за инвалидами или тяжело болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе; (д) лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности, и др.

Анализ украинского трудового законодательства позволяет сделать вывод о недостатке правового регулирования дистанционной работы, что недопустимо во времена активного развития компьютерных

технологий и информационно-телекоммуникационных сетей. Вот почему считаем необходимым дополнить книгу 1У «Особенности регулирования трудовых отношений с участием отдельных категорий работников и работодателей» проекта Трудового кодекса Украины (от 2 апреля 2012 г.) главой 5 под названием «Особенности регулирования труда при выполнении дистанционной работы». Она должна содержать дефиницию понятия «дистанционная работа», форму трудового договора, его содержание, рабочее время и время отдыха, формы обеспечения трудовой дисциплины и др. Аналогичные нормы существуют в трудовом законодательстве других государств: разд. 3 гл. 23<sup>1</sup>, статьи 221<sup>1</sup> – 221<sup>3</sup> ТК Республики Казахстан; ст. 115 ТК Литовской Республики. В настоящее время в Госдуме РФ рассматривается законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда дистанционных работников». Закрепление в трудовом законодательстве Украины указанных норм позволит работнику и работодателю строить цивилизованные правовые отношения между собой и при правильном юридическом обеспечении трудовой дисциплины оказывать положи-

тельное взаимовлияние.

Другим нетипичным для Украины видом занятости работников является гибкий режим рабочего времени. В современных условиях работодатели с целью улучшения использования капитала, управления наемными работниками выработали такие предпринимательские стратегии, как новые методы гибкого производства, гибкие способы организации труда, включая рабочее время. Гибкий график работы – одна из форм организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов подразделений допускается саморегулирование начала, общей продолжительности и окончания рабочего дня. В научной правовой литературе отмечается возрастающая роль регламентации режимов труда, гибкого разделения рабочего времени в течение учетного периода (месяца, квартала, года), значительное распространение суммированного учета рабочего времени, причем чаще при годовом периоде [5, с. 401]. По мнению И. Я. Киселева, все это рассматривается как неотложная потребность в связи с сокращением рабочего времени. Особенностью сегодняшнего дня является тенденция к индивидуализации и персонализации режимов работы.

Как отмечает ученый, многими исследователями это расценивается как важнейшая черта современного производства, как модернизированная организация труда, которая будет иметь далеко идущие последствия. Как они предполагают, это будет характерным признаком использования рабочей силы в XXI в., когда начнет учитываться специфика конкретного трудящегося (возраст, семейное положение, психика, личные склонности, биологический ритм т. п.), на основании чего определяться трудовая загруженность каждого работающего [5, с. 402].

С точки зрения И. Я. Киселева, при усилении гибкости в регламентировании режимов рабочего времени необходимо также учитывать экономическую конъюнктуру и постоянно меняющуюся ситуацию на рынке труда без использования сверхурочных работ и одновременно с сохранением занятости работников в так называемые «мертвые сезоны». Как подчеркивает ученый, эксперименты по разработке и внедрению новых режимов труда проводятся в странах Запада уже несколько десятилетий. В частности, прорабатываются различные варианты разделения рабочего времени в течение дня и недели. Некоторые из них

сопровождаются серьезными изменениями порядка работы, который традиционно существовал (переменный или гибкий график работы), другие изменения предусматривают более или менее значительные корректировки тех либо иных элементов режима дня или недельного рабочего времени (сжатую рабочую неделю, многоступенчатый порядок начала и окончания рабочего дня, уплотненный рабочий день, т. е. работа с максимально коротким обеденным перерывом). Наибольшее распространение получил гибкий график работы (в основном в европейских странах) и сжатый рабочая неделя (главным образом в США) [3, с. 83].

Законодатели зарубежных государств учли нынешние тенденции относительно введения для работников гибкого режима работы. Так, в ст. 102 ТК РФ предусмотрена работа в режиме гибкого рабочего времени. При этом работодатель обеспечивает отработку работником суммированного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца). Подробнее порядок установления гибкого рабочего времени приведен в ТК Республики Беларусь (ст. 128). Составные элементы и варианты таких режимов представлены в ст. 129 ТК,



а в ст. 131 – ограничение их применения.

Учитывая сказанное, подчеркнем, что Украина не может оставаться в стороне от этих проблем и не учитывать современные тенденции развития гибкого режима работы. На заседании «круглого стола» в Федерации профсоюзов Украины определенное внимание было уделено такой категории, как рабочее время, где его участники назвали понятие «гибкость рабочего времени» «сомнительным сроком». Они обратили внимание на то, что нарушения трудового законодательства в этой сфере является одним из самых острых вопросов. По их мнению, в условиях глобализации, жесткой конкуренции многие предприятия переходят на 7-дневную рабочую неделю; имеют место случаи, когда рабочее время в одних может быть увеличено, в других, наоборот, – сокращено. В таких случаях нарушаются права и возможности работающих, усложняется выполнение ими обязанностей перед семьями, ограничивается их социальная жизнь. Проблема «нетипичного» рабочего времени связана с возникновением стрессов, недовольством своим существованием и пр. [7; 2008. – № 38. – Октябрь].

С одной стороны, можно понять опасения участников

«круглого стола». Но все же, на наш взгляд, украинский законодатель должен исходить из условий сегодняшнего дня, уровня развития производства, учитывать требования, предъявляемые и к работодателям. Поэтому считаем уместным, что в ст. 145 проекта ТК Украины (от 2 апреля 2012 г.) предусмотрен гибкий режим рабочего времени. В ней отмечается, что по соглашению между работником и работодателем может вводиться гибкий режим рабочего времени с установлением периода, когда работник обязан находиться на своем рабочем месте; времени, когда он имеет право по своему усмотрению определять начало и окончание работы, а в этих пределах использование перерыва для отдыха и питания. При этом следует соблюдать закрепленную для работника ежедневную продолжительность рабочего времени, еженедельную его норму или норму за определенный учетный период с соблюдением требований соответствующих статей проекта ТК.

Режим гибкого рабочего времени ранее уже предусматривался трудовым законодательством. Так, 6 июня 1984 г. Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам и Секретариат ВЦСПС утвердили Положение о порядке и усло-

виях применения гибкого графика работы женщин, имеющих детей [1; 1982. – № 1. – С. 23-25]. Этот нормативно-правовой акт сохранил свою силу и на сегодняшний день и распространяется на отдельных субъектов трудового права – женщин, имеющих детей. Для них гибкий график работы является специальной формой регламентации трудового распорядка на предприятии, предусматривает личное участие женщин, имеющих детей, в определении сроков своей работы в соответствии с ее повседневными социально-бытовыми и другими личными потребностями и с учетом интересов производства. Настоящее Положение предусматривает правовые нормы, обеспечивающие работницам при работе по гибкому графику более благоприятные условия для сочетания ими функций материнства с профессиональной деятельностью и с участием в общественной жизни.

В дальнейшем стало возможным применение гибкого переменного графика работы и в отношении других субъектов трудовых правоотношений, в связи с чем 30 мая 1985 Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам и Секретариат ВЦСПС утвердили Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего вре-

мени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства [1; 1985. – № 11. – С. 14-17]. Согласно п. 3.1. этих Рекомендаций введение таких режимов осуществлялось по индивидуальным или коллективным просьбам трудящихся, если администрация с учетом производства могла удовлетворить их и это не приводило к осложнениям в работе коллектива, не нарушало ритмичности и внешних связей производства. Инициатива о введении гибкого режима для отдельных работников, подразделений и групп персонала могла исходить также от профсоюзного комитета предприятия, трудового коллектива производственного подразделения (цеха, участка, отдела, бригады и др.).

Сейчас в Украине действуют Методические рекомендации по установлению гибкого режима рабочего времени, утвержденные приказом Министерства труда и социальной политики от 4 октября 2006 г., № 359 [7; 2006. – № 39. – Октябрь]. Согласно их п. 1.2 гибкий режим рабочего времени (далее – ГРПВ) – это форма организации труда, при которой для некоторых категорий работников, для работников отдельных предприятий или их структурных подразделений устанавливается режим работы с саморегулированием времени

начала, окончания и продолжительности рабочего дня. Режим ГРПВ в большинстве случаев предполагает суммированный учет рабочего времени. В этих условиях обязательным требованием является полная отработка работником закрепленного законодательством количества рабочих часов в учетном периоде, принятом для суммированного учета рабочего времени (неделя, месяц, квартал, год). Решение работодателя о возможности введения такого режима труда согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации. Указанный режим рабочего времени вносится в правила внутреннего трудового распорядка предприятия. Как предусмотрено в Методических рекомендациях, организация работы по ГРПВ предусматривает 3 составляющие, на которые может быть разделен рабочий день (смена): (а) фиксированное время (когда работник обязательно должен быть на рабочем месте и выполнять непосредственно возложенные на него производственные функции); (б) переменное время (когда он по своему усмотрению может начинать и заканчивать свой рабочий день или смену. Это, как правило, один – два часа перед началом (окончанием) смены и время перерыва на отдых и

питание); (в) время перерыва для отдыха и питания (который может составлять от 30 мин. до 2-х часов на смену. Это время работник использует по своему усмотрению и может отсутствовать на рабочем месте). Обязательное условие применения ГРПВ – обеспечение учета отработанного рабочего времени и контроля за трудовой дисциплиной работающих в этом режиме.

Учитывая современные условия производства, следует исходить из того, что один на всех подход к рабочему времени и к занятости трудящихся является нежелательным. В научной литературе по трудовому праву отмечается, что поиски компромисса между требованиями бизнеса и потребностями наемных работников невозможны без соблюдения правил о рабочем времени, которые реализуются в 5-ти измерениях: (а) стимулирование охраны здоровья и безопасности, (б) помощь работникам в более лучшем исполнении их семейных обязанностей, (в) стимулирование гендерного равенства, (г) улучшения работоспособности и (д) усиление со стороны работодателя возможности самостоятельного выбора работником рабочего времени и контроля за ним [8, с. 407].

Следовательно, в настоящее установление удобного рабочего времени и занятости

работников – важная проблема. Считаем, что необходимо создать такое национальное трудовое законодательство, которое гарантировало бы наемным работникам здоровые условия труда. Стоит отметить, что введение гибкого режима работы должно соответствовать адекватному уровню защищенности наемных тружеников. Цель введения такого режима состоит в том, что он должен способствовать целесообразной организации производства, повышению его эффективности, обеспечивать трудовую дисциплину и наилучшее сочетание экономических, социальных и личных интересов трудящихся и производства. Своевременным, с нашей точки зрения, является положение ст. 147 проекта ТК Украины (от 2 апреля 2012 г.) под названием «Работники, которые самостоятельно планируют свое рабочее время». По этой статье руководители юридического лица и обособленных подразде-

лений, труженики, работающие дома, иные категории работников, которые определены коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, планируют свое рабочее время самостоятельно, если иное не указано в трудовом договоре. Трудовым законодательством может предусматриваться право работников (научных, научно-педагогических и др.) самостоятельно распределять свое рабочее время при условии соблюдения сроков выполнения работ, по которым установлен срок.

Учитывая приведенное и поддерживая идею разумного распространения нетипичных видов занятости в современных условиях, отметим, что сейчас следует достаточно осторожно относиться к новым видам трудовой деятельности, учитывая при этом предыдущий опыт их применения, а также национальные традиции и возможности украинской экономики.

**Список литературы:** 1. Бюллетень Госкомтруда СССР. 2. Жернаков В. В. О некоторых тенденциях развития законодательства о труде / В. В. Жернаков // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідом. учасн. IV міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) – Х.: Право, 2012. – 500 с. 3. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М.: ЗАО «Бизнес – школа «Интел – Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 160 с. 4. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И. Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2005. – 242 с. 5. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник. – [Изд. 3-е, перераб. и доп.] / И. Я. Киселев, А. М. Лушников; под ред. М. В. Лушниковой. – М.: Изд-во Эксмо, 2008. – 608 с. 6. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов; 70 000 сл.; под ред. Н. Ю. Шведовой. – [22-е изд., стереотип.]. – М.: Рус.яз., 1990. – 921 с.

7. Праця і зарплата: газета. 8. Российский ежегодник трудового права. – 2006. – № 2 / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд. дом СПб. ун-та; Изд-во юрид. фак., 2007. – 840 с. 9. Урядовий кур'єр.

### **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ВИДІВ ЗАЙНЯ- ТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ**

**Встухова І. А.**

У статті аналізуються нетипові види зайнятості працівників, зокрема, робота дистанційна, надомна, її гнучкий графік. Розглядається необхідність застосування нетипових видів зайнятості з точки зору залучення більшої чисельності працівників за сучасних умов ринкових відносин.

*Ключові слова:* нетипові види зайнятості, дистанційна робота, надомна робота, гнучкий режим робочого часу.

### **LEGAL REGULATION OF NON-TYPICAL EMPLOYMENT IN MODERN CONDITIONS**

**Vetuhova A. I.**

The article examines non-typical types of employment of employees, including work in remoted areas, work at home and flexible schedule of work. Necessity to apply non-typical kinds of employment in order to attract more employees in market conditions is considered.

*Key words:* non-typical kinds of employment, work in remoted areas, work at home, flexible schedule of working hours.

*Поступила в редакцію 19.11.2012 г.*