

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.245

Я.В. Свічкарьова

кандидат юридичних наук, доцент
Національний університет "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого"

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК ОДНА ІЗ ФОРМ АТИПОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті проаналізовано одну із форм атипової зайнятості – дистанційну роботу; виявлено основні ознаки, види й обґрунтовано необхідність її правового регулювання в Україні.

Ключові слова: атипова зайнятість, дистанційна робота, телеробота, фріланс.

I. Вступ

Поширення обсягів нестандартної (атипової, нетипової) зайнятості в світовому економічному просторі пов'язане не лише з проявами економічної кризи та відповідним скороченням попиту на робочу силу. Нестандартна зайнятість – явище не тимчасове, в умовах економічної кризи його застосування дає підприємству змогу значно скорочувати витрати на персонал протягом цього складного періоду. Однак не менш важливим аспектом є можливість застосування цього виду зайнятості навіть після закінчення періоду рецесії, оскільки модель "індивідуалізованої нестандартної зайнятості" відповідає вимогам сучасних технологій виробництва [1, с. 80–81].

У науковій літературі нестандартна зайнятість визначається як "діяльність громадян, заснована на такому правовідношенні, в якому відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційного трудового правовідношення: особистісна, організаційна або майнова" [2, с. 10].

Найбільш поширеними формами атипової зайнятості (варіанти відхилення від типової зайнятості або від типової моделі трудового договору) [3] на сьогодні є: строковий трудовий договір, включаючи обов'язок роботодавця забезпечити навчання/перенавчання працівника; часткова зайнятість або договори, які укладаються з умовою про неповний робочий час; договори з надомними працівниками, телепрацівниками, фрілансерами; робота за викликом.

Отже, однією з форм нетипової зайнятості є договори з надомними працівниками, телепрацівниками та фрілансерами, до яких часто застосовуються назви "віддалені або дистанційні працівники". Сутність такої роботи полягає в тому, що особа працює вдома, а точніше, поза приміщенням роботодавця. В Україні така праця відома з радянських часів як надомна робота.

На сьогодні надомна робота не обмежується лише виробничою сферою, дистанційною зайнятістю охоплені, передусім, висококваліфіковані представники інтелектуальної праці – системні адміністратори, перекладачі, веб-дизайнери, журналісти, оператори комп'ютерного набору, консультанти, бухгалтери, юристи, маркетологи та ін.

Вперше дистанційна зайнятість з'явилася у США. У 1972 році професор Університету Південної Каліфорнії Дж. Ніллес ввів термін "телеком'ютинг" (слід зазначити, що в зарубіжних країнах вживають синоніми дистанційної зайнятості – "телеробота" і "телеком'ютинг"), обґрунтувавши його таким чином: у США комп'ютерами називають службовців, які щодня їздять до центрального офісу з передмістя ("commute" в перекладі з англійської – "їхати на роботу в місто"). Для телеком'ютера дорогу до міста служби замінює телекомунікаційний канал [4]. Так, за даними досліджень Міжнародної асоціації та Ради з віддаленої роботи, на 2011 р. у США нараховувалося близько 21 млн віддалених працівників [5].

Кількість віддалених працівників у всьому світі збільшується кожного року приблизно на 20–30%. Країнами-лідерами такої зайнятості є США, Канада, Фінляндія, Данія, Швеція. Так, наприклад, у Фінляндії кількість віддалених працівників становить приблизно третину всього працюючого населення [5].

У Росії віддалену роботу з використанням комунікаційних мереж почали впроваджувати в 90-х рр. минулого сторіччя, а на сьогодні дистанційно зайнятими є близько 2,6 млн осіб, що становить 1,7% чисельності населення [6, с. 7]. Аналітики підраховують, що довіра роботодавців до такої роботи зростатиме приблизно на 5–10% на рік, а фінансова криза тільки прискорює ці темпи.

Отже, наприкінці 2012 р. кількість віддалених працівників у всьому світі становила 46,6 млн осіб [7].

Не відстає в цьому напрямі й наша країна, дистанційна форма роботи останніми

роками постійно набирає оберти. Так, за підрахунком найбільшої української біржі праці дистанційної роботи Weblancer, лише за 2003–2008 рр. кількість зареєстрованих віддалених працівників збільшилася майже у 30 разів [7]. На жаль, офіційна статистика відсутня, оскільки дистанційна зайнятість перебуває у тіні та поза правовим полем.

Застосування нестандартних форм зайнятості дає змогу посилювати гнучкість ринку праці, але це відбувається переважно за рахунок зменшення соціальної захищеності працівників, оскільки правова база для регулювання нетипових трудових відносин у нашій країні практично відсутня.

Поширення концепції гнучкості у сфері праці змушує знаходити нові підходи до оцінювання соціального призначення трудового права. Як слушно зазначає М. Шабанова, “якщо розглядати гнучкість як один із способів реалізації виробничої функції трудового права, а захист та стабільність – як один зі способів здійснення соціальної функції, то можна констатувати, що концепція “гнучкості” направлена на вирішення основного завдання трудового законодавства – створення необхідних правових умов для досягнення оптимального погодження інтересів сторін нетипових трудових відносин, інтересів держави” [8, с. 4].

Проблемам дистанційної зайнятості присвячено наукові праці вчених-економістів: І. Бондар, Т. Буроменко, О. Волкова, А. Колота, Н. Куцай, Є. Лібанової, М. Лудани, І. Моторної, Г. Салахєєвої та ін. Юридичним аспектам такої праці приділяли увагу, в основному, російські фахівці: Н. Алімова, Д. Андрейцев, М. Беляєва, В. Васильєв, Н. Вишневіська, Д. Вишневіський, Є. Горбунова, В. Ігнаткіна, І. Кисельов, А. Лушников, М. Лушнікова, Д. Морозов, І. Погодіна, В. Соїфер, М. Шабанова. Окремі питання нестандартної зайнятості висвітлювали в своїх працях українські фахівці: М. Мельничук, С. Мороз, В. Процевський, О. Ярошенко. Однак на сьогодні у вітчизняній науці трудового права форми нестандартної зайнятості залишаються практично недослідженими.

II. Постановка завдання

Мета статті – визначити поняття дистанційної роботи й обґрунтувати необхідність її правового регулювання в Україні.

III. Результати

Зважаючи на те, що визначення поняття “дистанційна робота”, “дистанційна зайнятість”, “віддалена робота”, “віддалена зайнятість” в українському законодавстві не існує, у науковій літературі її визначають по-різному. Так, дистанційна робота визначається як гнучка можливість працювати у місцевості, розташованій поза звичайним робочим місцем. Ця місцевість може бути вдома, у допоміжному офісі та рухливому

офісі [9, с. 2]. І. Кисельов під терміном “дистанційна праця” розумів різновид трудової діяльності, який виконується у місті, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та співпрацівниками [10, с. 123]. І. Бородін телероботою вважає процес виконання роботи співробітником поза традиційним офісом шляхом телекомунікаційних засобів зв’язку [11, с. 14]. Тлумачний словник Macmillan Dictionary роз’яснює, що під “дистанційним працівником” необхідно розуміти особу, яка працює вдома, використовуючи при цьому комп’ютер та спілкуючись з офісом або покупцями за допомогою телефону, факсу або електронної пошти [12].

А. Колот “дистанційною” називає роботу, яка в результаті використання інформаційних та комунікаційних технологій віддаляється від приміщень роботодавця (принаймні, відносно не менше ніж 20% робочого часу) [13]. Під “телероботою” також розуміють організацію праці та/або форму виконання працівником трудових обов’язків, яка б могла виконуватися у приміщеннях роботодавця, однак регулярно виконується поза цими приміщеннями, використовуючи для спілкування з керівництвом та колегами інформаційні технології [14, с. 3].

Існує значна різноманітність видів дистанційної роботи. О. Гулевич виділяє п’ять основних видів: дистанційна зайнятість, що розподілена на роботу вдома і роботу в офісі; надомна робота; позаштатна дистанційна робота; мобільна дистанційна робота; робота у спеціальних робочих місцях [15, с. 12–13].

Асоціація з промисловості в Інтернеті (IIA) визначила чотири основних типа дистанційної роботи [16]: 1) робота, що здійснюється працівниками вдома повний робочий час, використовуючи при цьому деякі телекомунікаційні технології, а також працівниками, котрі працюють неповний робочий день; 2) робота, що здійснюється працівниками, які працюють не за наймом або самозайнятими, використовуючи при цьому деякі форми мобільних технологій; 3) мобільна “дистанційна” робота, що здійснюється мобільними працівниками (mobile teleworkers), які проводять принаймні 10 год на тиждень поза місцем основної роботи та використовують деякі форми телекомунікаційних технологій; 4) працівники-розширники (day extenders), які працюють повний робочий час на своїх роботодавців, але іноді працюють вдома після роботи або на вихідні, використовуючи при цьому деякі форми комунікаційних технологій.

Як зазначає О. Байков, класифікація телероботи може здійснюватися за певними підставами: залежно від часу її виконання

(постійна чи тимчасова); залежно від місця її виконання (телеробота вдома, мобільна телеробота, різні форми децентралізованої роботи, змішана телеробота).

Виходячи з викладеного вище, можна зробити висновок про те, що телеробота може здійснюватися в різних формах, кожній з яких притаманні певні особливості, однак у будь-якому випадку вона пов'язана з використанням інформаційних та комп'ютерних технологій у процесі безпосереднього виконання трудових обов'язків телепрацівниками поза місцезнаходженням роботодавця.

Зазначимо, що на сьогодні ні законодавство, ні практика не пропонує чітких критеріїв розмежування таких видів роботи, як телепрацівник, надомник, фрілансер.

Щодо правового оформлення відносин "дистанційний працівник – роботодавець", фахівці вважають, що на практиці це відбувається шляхом укладання трудового договору, цивільно-правового договору та "усної чи віртуальної угоди".

На думку І. Погодіної, аналіз російської юридичної літератури дає підстави зробити висновок про те, що роботу поза офісом можна поділити на дві категорії: телеробота та фріланс. При цьому підставою такого розмежування є укладений з працівником вид договору. У першому випадку (телеробота) – укладається трудовий договір, а в другому (фріланс) – цивільно-правовий. При укладенні трудового договору діяльність дистанційного працівника подібна до надомної праці. Відносність цієї класифікації очевидна, враховуючи те, що фрілансери (або самозайняті) – це незалежні телепрацівники, які не мають трудово-правового статусу, а тому на них не поширюються соціальні гарантії (пенсії, допомоги тощо) [17, с. 16].

І. Бородін пропонує розмежовувати надомну роботу та телероботу, хоча не вказує критеріїв, які можуть бути підставою такого розподілення. Він визначає, що масове поширення телероботи потребує розробки "телетрудового" чи постіндустріального трудового права, яке б містило норми, що визначають особливості правового статусу телепрацівника як суб'єкта трудового права, відмінність телепрацівника від самостійного працівника та від традиційного надомника [11, с. 18].

Як зазначалося, оформлення відносин дистанційної зайнятості можливо шляхом укладання усної чи віртуальної угоди. Слушною є думка М. Беляєвої про те, що наслідком такої домовленості є взаємодія працівника та роботодавця поза правовим полем. А прагнення роботодавця не оформлювати трудові відносини належно пояснюється бажанням мінімізувати витрати, пов'язані з наймом робочої сили [18, с. 23].

Дистанційна робота подібна до надомної роботи. Як було вказано, праця поза приміщеннями роботодавця відома з радянських часів як надомна робота. Суб'єктний склад працівників, контрольо-дозвільний метод організації роботи вдома, що ведуть початок з організації праці "квартирників" 1920-х рр. (Постанова РНК РРФСР "Про умови праці квартирників" від 15.11.1928 р.) надовго сформували стереотипи сучасної надомної роботи [19, с. 16].

На сьогодні в Україні чинне Положення про умови праці надомників, затверджене Постановою Госкомпраці СРСР та Секретаріата ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99, котре закріплює переважне право працювати на дому жінок, які мають дітей у віці до 15 років, інвалідів та пенсіонерів, осіб, які володіють майстерністю виготовлення виробів народних промислів тощо.

Відповідно до п. 1 вказаного Положення, надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією про виконання роботи на дому особою з матеріалів та з використанням знаряддя і засобів праці, що виділені підприємством, або які придбаються за рахунок цього підприємства. Однак адміністрація може дозволити надомникам виготовлення виробів із власних матеріалів, або з використанням особистих механізмів та інструментів.

Отже, робочим місцем надомного працівника слід вважати його жила приміщення, тоді як дистанційний працівник може здійснювати свою діяльність не тільки вдома, а і в іншому приміщенні.

У західних країнах інститут надомної праці використовується ширше та продуктивніше, що не дає змоги зараховувати трудовий договір з надомними працівниками до нетипових угод про працю. Керуючись Конвенцією МОП "Про надомну працю" № 177 (1996 р.), багато західних країн законодавчо забезпечили умови для зарахування надомної праці до звичайної трудової діяльності працівника, чим було створено умови для збереження трудових відносин із різними категоріями працівників, які прагнули піти в іншу сферу зайнятості.

У 2003 році на 91-й сесії Генеральної конференції МОП, присвяченій проблемам розвитку трудових відносин, було звернуто увагу на те, що у країнах відбуваються перетворення у структурі праці, які призводять до змін її форм як у межах, так і поза межами трудових відносин. У Резолюції конференції вказувалося на тенденцію збільшення категорій працівників, які по суті є найманими, однак є позбавленими захисту трудових прав у рамках трудових відносин. Тому слід запобігати уявній самозайнятості, коли ме-

жа між найманими та незалежними працівниками залишається нечіткою [20].

На 100-й сесії МОП у Женеві 16.06.2011 р. була прийнята Конвенція МОП “Про гідну працю домашніх працівників” № 189 та Рекомендація № 201, що доповнює її.

Вказані Конвенція та Рекомендація поширюють на домашніх працівників дію всіх основних трудових стандартів: право на об’єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, заборону на використання праці дітей, а також мають ряд інших гарантій: право на укладання письмового договору, регулювання тривалості робочого часу, заходи із забезпечення безпеки та гігієни праці, соціальні гарантії, включаючи право на відпустку по вагітності та пологах, механізми захисту працівників-мігрантів, моніторингу агенств зайнятості.

На сьогодні жодну із вказаних Конвенцій Україною не ратифіковано.

Зазначимо, що європейська модель зайнятості, в цілому, спрямована на поєднання стабільних робочих місць, стандартної зайнятості, що опосередкована трудовими договорами, які укладаються на невизначений строк та визнання позитивного впливу гнучкості на зайнятість [21, с. 89].

Не можна не погодитись з думкою експертів МОП відносно того, що “певний рівень гнучкості праці припустимий у тих випадках, коли він не руйнує стандартних трудових відносин та спирається на гарантії ринку праці, що забезпечує захист при переході на інше місце роботи, оскільки це сприяє зміцненню добробуту працівника, а не руйнує його. Уряди мають формувати ефективну систему гарантій ринку праці, що заснована на політиці в галузі праці, а також в першу чергу на праці, і тільки потім – соціального захисту” [22, с. 76].

У сусідніх державах – Росії та Білорусі – визнане існування та стрімке поширення атипових форм зайнятості. Керівництво держав намагається врегулювати ці відносини на законодавчому рівні.

Так, депутати Державної Думи Російської Федерації у жовтні 2012 р. розглянули поправки до Трудового кодексу РФ відносно дистанційної роботи. Міністерство праці РФ розробило проект Закону “Про електронний підпис”, який було рекомендовано до розгляду в першому читанні 16.10.2012 р. Так, відповідно до цього проекту, при укладанні трудового договору в електронній формі можна використовувати електронний підпис. Роботодавець повинен направити дистанційному працівникові засвідчену копію трудового договору поштою, рекомендованим листом. На засвідчення договору буде відводиться триденний строк. Дистанційні працівники будуть мати ті самі права, що й інші співробітники роботодавця згідно із Трудо-

вим кодексом РФ, але розподіляти свій робочий час та час відпочинку самостійно, якщо інше не передбачено договором [23].

У Республіці Білорусь 31.12.2010 р. було прийнято Директиву Президента “Про розвиток підприємницької ініціативи та стимулювання ділової активності в Республіці Білорусь” № 4, у п. 7 якої приписувалося виключити зайве регулювання ринку праці та розширити застосування гнучких форм зайнятості населення. На думку К. Томашевського, у Рекомендаціях Міністерства труда та соціальної політики Республіки Білорусь слід відобразити такі гнучкі форми зайнятості, як дистанційна робота (включаючи працю телепрацівників або комп’ютерних надомників) і фріланс (труд вільних агентів за цивільно-правовими договорами). При розробці цих Рекомендацій доцільно використати досвід країн Заходу та публікації юристів, які вивчають вітчизняний і зарубіжний досвід використання гнучких форм зайнятості [24, с. 54].

Безумовно, дистанційна робота має свої позитивні аспекти: для роботодавця – це економія коштів на створення нових робочих місць, для працівника – зменшення витрат на дорогу, більше часу для спілкування із сім’єю, самореалізація, гнучкий робочий час, постійний доступ до робочого обладнання тощо. Водночас, така робота спричинює послаблення соціального захисту працівників, часто призводить до можливого пригноблення відносно заробітної плати, кар’єрного зростання, нестабільності їх положення. Певні негативні ознаки виникають і для роботодавців: погіршується професійна підготовка працівників, що може призвести до зниження якості продукції та послуг, додаткові ускладнення в управлінні тощо.

Отже, на сьогодні чинне законодавство не в змозі адекватно регулювати відносини, що фактично склалися на сучасному ринку праці.

Додамо, що у липні 2012 р. було прийнято новий Закон України “Про зайнятість населення”, але питання, що стосуються дистанційної зайнятості, у ньому не врегульовані. Д. Семенова й О. Пищуліна – фахівці відділу соціальної політики Національного інституту стратегічних досліджень при Президенті України – в Аналітичній записці “Щодо регулювання надання першого робочого місця” у Законі України “Про зайнятість населення” вказали на те, що Закон не регулює питання віддаленої роботи, яка дає змогу підключити до робочого процесу гарних спеціалістів з різних регіонів країни зі значною економією коштів роботодавця для створення нового робочого місця. Крім того, віддалені робочі місця є досить популярними саме серед молоді, і врегулювання зазначеної сфери дало б змогу пом’якшити

складну ситуацію із молодіжною зайнятістю. Закон не містить положень щодо соціального захисту працівників, які виконують “роботу на дому”, а це залишає складним становище, зокрема, сільської молоді, молодих осіб із сімейними зобов’язаннями та молодих фрілансерів [25].

IV. Висновки

У зв’язку з процесами глобалізації, міграції населення, науково-технічним прогресом поширюються нові форми нестандартної зайнятості, однією з яких є дистанційна робота.

На нашу думку, дистанційна робота – це така форма виконання працівником трудових обов’язків, яка здійснюється поза приміщеннями роботодавця, використовуючи для спілкування з керівництвом та колегами інформаційні технології.

Сучасний етап управління трудовими ресурсами висуває завдання пошуку нового адекватного механізму правового регулювання дистанційної роботи, що потребує як коректування норм трудового законодавства, так і диференціації режиму правового регулювання праці. Як слушно зазначав І. Кисельов, “з великою ймовірністю можна припустити, що трудове право XXI ст. буде містити в собі потужний масив норм, які регулюватимуть різні аспекти телероботи” [26, с. 15].

Список використаної літератури

- Новожилова Л.В. Аналіз застосування гнучких форм зайнятості в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки України / Л.В. Новожилова // Економічний простір. – 2011. – № 4. – С. 80–87.
- Моцная О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Оксана Владимировна Моцная. – М., 2009. – 207 с.
- Байков А. Телеработа как одна из разновидностей гибкой занятости в Латвии / [Электронный ресурс] / А. Байков. – Режим доступа: <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=48651>.
- Сайт вільної енциклопедії “Вікіпедія” / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.wikipedia.ua/телеробота>.
- Морозов А. Правовое регулирование в сфере удаленной работы: перспективы развития России [Электронный ресурс] / А. Морозов. – Режим доступа: http://zakon.ru/Blogs/pravovoe...v_sfere...v.../2251.
- Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні висновки від її використання / І.І. Моторна // Україна аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 6–12.
- Биржа дистанционной работы Weblancer [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.weblancer.net>.
- Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Мария Андреевна Шабанова. – Ярославль, 2008. – 20 с.
- Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве / М. Бобринкова // Сравнительное трудовое право. – 2011. – № 5. – С. 1–9.
- Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник для ВУЗов / И.Я. Киселев. – М. : Велби : Проспект, 2005. – 360 с.
- Бородин И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) / И. Бородин // Трудовое право. – 2008. – № 5. – С. 13–20.
- Macmillan Dictionary [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/teleworker>.
- Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 10–15.
- Conditions of the digest on telework [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.int/public/english/support/itcom/downloads/pdf/distance.pdf>.
- Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій / О. Гулевич // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 10–15.
- Internet Industry Association [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ia.net.au>.
- Погодина И.В. Власть от организации перешла к работнику. Правовые аспекты фриланса (удаленной работы) / И.В. Погодина // Трудовое право. – 2010. – № 2. – С. 14–17.
- Беляева М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости / М.Г. Беляева // Трудовое право. – 2008. – № 5. – С. 21–24.
- Сойфер В. Занятость граждан в виде наемного труда: проблемы и перспективы / В. Сойфер // Кадровик, Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 7. – С. 12–18.
- Международная организация труда, Конвенции, документы, материалы : справ. пособ. – М. : Дело и сервис, 2007. – 342 с.
- Лушников А.М. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости / А.М. Лушников, М.А. Фомина // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 88–109.

22. Справляясь с переходными процессами. Управление обеспечением достойного труда : доклад Генерального директора. – Женева : Международное Бюро Труда, 2005. – Т. 2. – 243 с.
23. В трудовое законодательство должны войти положения о традиционных “удаленных профессиях”, представители которых работают вне офиса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://segodnya.povostimira.com/n_3363742.html.
24. Томашевский К. Понятие трудовправовой политики гибкозащищенности и ее глобализация в Республике Беларусь / К. Томашевский // Юстиция Беларуси. – 2011. – № 11. – С. 52–54.
25. Аналітична записка “Щодо регулювання надання першого робочого місця” в Законі України “Про зайнятість населення” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/932>.
26. Киселев И. Судьбы трудового права в XXI веке / И. Киселев // Вопросы трудового права. – 2006. – № 5. – С. 13–17.

Стаття надійшла до редакції 04.01.2013.

Свечкарева Я.В. Дистанционная работа как одна из форм атипичной занятости

В статье исследована одна из форм атипичной занятости – дистанционная работа; выявлены основные черты, виды и обоснована необходимость ее правового регулирования в Украине.

Ключевые слова: атипичная занятость, дистанционная работа, телеработа, фриланс.

Svechkaryova Y. Telecommuting as a form of atypical employment

The paper studied a form of atypical employment – remote work, identified the main features, the types and the necessity of its legal regulation in Ukraine.

Key words: atypical employment, remote work, telecommuting, freelance.