

ЛІТЕРАТУРА

1. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556–VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
2. Кодекс законів про працю : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників : наказ Міністерства праці України від 29 грудня 2004 р. № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04>.
4. Трудове право України у запитаннях та відповідях: навчально-довідковий посібник / за ред. В. Жернакова. 3-тє вид., зі змін. та доп. Харків : Одиссей, 2012. 280 с.
5. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96вр (поточна редакція від 30 вересня 2016 р.). URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
6. Наказ Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 р. № 557. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05>.

УДК 349.2:305–021.23

ПРОБЛЕМА ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

THE PROBLEM OF GENDER EQUALITY IN THE SPHERE OF LABOUR LAW

Стогній О.А., студентка II курсу
міжнародно-правового факультету

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Проаналізовано головні проблеми ґендерної рівності у сфері трудових відносин в Україні. Досліджено дискусійні питання ґендерного рівноправ'я у процесі реалізації трудової функції. Обґрунтовано пропозиції стосовно покращення вітчизняного законодавства для забезпечення рівних умов праці чоловіків та жінок.

Ключові слова: ґендерна рівність, дискримінація жінок, працевлаштування, трудове законодавство.

Проанализированы главные проблемы гендерного равенства в сфере трудовых отношений в Украине. Исследованы дискуссионные вопросы гендерного равноправия в процессе реализации трудовой функции. Обоснованы предложения по улучшению отечественного законодательства для обеспечения равных условий труда мужчин и женщин.

Ключевые слова: гендерное равенство, дискриминация женщин, трудоустройство, трудовое законодательство.

This article deals with the problem of the gender inequality in the sphere of labor law in Ukraine. In this article the main issues concerning gender equality in the field of labor relations in Ukraine have been analyzed. The questions of gender equality in the process of realization of labor function have been researched. On the basis of the analysis concerning labor laws in force and scientific publications, conclusions of the necessity of guaranteeing equal chances for women and men in labor legal relations were made. Main lines and ways of eliminating discrimination in the sphere of labor legal relations are outlined. Due to the eurointegration of Ukraine the question of gender becomes prior for our country. Questions, concerning to conditions of gender relations in economic, social, legal and political spheres of Ukrainian society and also condition of society's consciousness, where gender stereotypes are still existing, preconceived relation and gender discrimination are considered in this article. The issues of freedom of work and social and economic guarantees for women in implementation their right to work have been arisen in the legal science and law, those problems have been discussed in this article. Solutions to the problem at the legislative level were offered. The position on the improvement of domestic legislation for ensuring equal employment of men and women has been established. The have been illuminated the problems of practical implementation of the legislation on gender equality.

Key words: gender equality, discrimination of women, employment, labor legislation.

Кожного дня дискримінація виявляється в різних формах, вона суперечить прагненням людей до свободи, рівності, братерства. Особливо проблематичною вона стає у сфері трудових відносин, оскільки стосується найважливіших із погляду задоволення фізичних та духовних потреб прав, серед них права на рівний доступ до праці, на рівну винагороду за працю, на рівні шанси в кар'єрному зростанні, на захист від безробіття й інші. Також це питання досить болюче, коли воно стосується забезпечення рівних прав жінок та чоловік, адже ми живемо у XXI ст., у час, коли кожного дня відбуваються якісь революційні зміни в науці, відкриваються нові планети, але оплата праці осіб іноді все одно залежить від їхнього ґендеру. Ухвалення Україною стратегії європейського розвитку, спрямування вектора діяльності на впровадження та забезпечення загальноєвропейських стандартів у галузі прав людини, у забезпеченні рівних прав жінок і чоловіків поставило наше суспільство на новий ступінь захисту прав людини, але все одно деякі нагальні питання залишилися. Питання забезпечення ґендерної рівності у трудовій сфері залишається актуальним, тому воно потребує подальших наукових досліджень і розробок.

Питання щодо заборони дискримінації в реалізації права на працю досліджувалися такими вченими, як:

А. Лантух, В. Лапшина, Е. Лібанова, О. Луценко, Л. Лобанова, О. Макарова, І. Мироненко, С. Оксамитна, В. Онікієнко й ін. Проте, на нашу думку, дані потребують більш глибокого вивчення, саме у світлі доступу осіб до гідної праці та в умовах реформування трудового законодавства, його гармонізації із трудовими стандартами Європейського Союзу, з міжнародними стандартами праці.

Коли ми говоримо про дискримінацію, то варто зазначити, що цей термін походить від латинського слова *discriminatio* («розрізнення») і означає обмеження або позбавлення прав окремих категорій громадян за різними ознаками: расової або національної приналежності, статі, соціального походження, політичних поглядів тощо.

Узагалі дискримінація можлива у двох формах – пряма та непряма. Поняття прямої дискримінації за ознакою статі виникає тоді, коли безпосередньо в законах чи нормативно-правових актах закріплено різне ставлення до жінок і чоловіків, яке базується на явних відмінностях між чоловіками та жінками (наприклад, закони, що не дозволяють жінкам укладати які-небудь контракти). Непряма дискримінація можлива за такої умови, коли законодавство і практика виглядають, на перший погляд, ґендерно нейтральними, проте в реальності наявні утиски

за ознакою статті. Також проявом непрямой дискримінації є такі вимоги, які загалом не стосуються виконання даної роботи й яким зазвичай можуть відповідати тільки чоловіки, наприклад, мінімальний зріст і вага. Також дискримінація такого типу може бути ненавмисною.

У ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) «Про дискримінацію у галузі праці і занять» (1958 р.) визначено, що дискримінація – це: а) «будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціальної належності, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поведження у сфері праці та занять; б) будь-яка інша відмінність, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поведження у сфері праці та занять».

Н. Присекіна, керуючись цією дефініцією МОП, зробила такі висновки щодо явища дискримінації у сфері праці: а) нею треба вважати таке поведження з нею, що зумовлено уявленням про неповну наявність в особі таких же можливостей, якими користуються інші у сфері праці та зайнятості, унаслідок її раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національної належності чи соціального походження; б) рівність можливостей або поведження можуть бути порушені не лише негативним ставленням, виявити яке не є особливою складністю, а й установленням преференцій, де виявити дискримінаційність досить важко; в) це явище поширюється як на ті ситуації, де нерівність ліквідована, так і на ті, коли вона порушена; г) відмінність, винятков, перевага можуть бути будь-якими; г) забороняється дискримінація не тільки пряма, коли встановлюються відверто дискримінаційні положення, а й непряма, коли вони виникають як об'єктивний наслідок заходів, що вводяться й застосовуються до всіх категорій трудящих без будь-яких відмінностей; д) терміни «праця» і «заняття» включають доступ до професійного навчання, до праці й різних занять, до оплати праці, умов праці [2, с. 71].

Україна – правова держава, тому її обов'язком є забезпечення рівних прав та можливостей усіх осіб незалежно від їхньої статі, етнічного походження чи релігійних переконань. Цей принцип закріплений у ст. 3 Конституції України. До обов'язків держави належить забезпечення дотримання прав людини, яке закріплено в міжнародному законодавстві. Наша країна досягла значного прогресу в законодавчій сфері щодо забезпечення гендерної рівності. Так, з 1991 р., часу здобуття незалежності, Україна створила деякі елементи правової й інституційної бази, без яких було б неможливим викорінення гендерної дискримінації та впровадження гендерної рівності. Наша країна на міжнародному рівні є учасницею Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та Факультативного протоколу до неї. Україною ратифіковано всі основні конвенції МОП, Конвенцію про рівне винагородження (№ 100) і Конвенцію про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111), а також Конвенцію про працівників із сімейними обов'язками (№ 156). У праці МОП гендерна рівність та недискримінація є головними засадами, на яких вона базує свою діяльність. За довгі роки своєї діяльності МОП накопичила значний досвід у запровадженні міжнародних трудових норм у національне законодавство і практику. Також МОП та Представництво Європейського Союзу (далі – ЄС) в Україні здійснювали різні проекти, метою яких є досягнення гендерної рівності в Україні, вони спрямовані на підвищення спроможності українських державних інституцій ринку праці та соціальних партнерів знаннями й інструментами, важливими для забезпечення дотримання національних і міжнародних зобов'язань щодо гендерної рівності щодо праці, повного усунення гендерної упередженості у сфері політики, зменшення й остаточного

викорінення таких явищ, як сексуальні домагання на робочому місці, створення сприятливого середовища для розширення економічних та культурних прав жінок, розвитку жіночого підприємництва.

Варто звернути увагу на законодавство ЄС щодо дискримінації за статевою ознакою, яке поділено на три частини: рівна оплата, рівне ставлення та соціальна безпека. Загальний принцип неприпустимості дискримінації за статевою ознакою є спільним для всіх трьох частин, проте кожна з них керується різними законодавчими положеннями, які дещо відрізняються за змістом. Оплата підпадає під ст. 141 (колишня ст. 119) договору про створення Європейського економічного співтовариства від 25 березня 1957 р. та Директиви 75/117; рівність ставлення підпадає під ст. 141 та директиви 76/207, 86/613 (для підприємців), 96/34 (декретна відпустка), 92/85 (стосовно вагітності); соціальна безпека – директиви 79/7, 86/378, 96/97.

Так, Директива від 9 лютого 1976 р. про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у трудових відносинах, а саме під час прийняття на роботу, у професійному навчанні та просуванні по службі (76/207/ЄЕС), основною метою визначає запровадження принципу «рівного ставлення», тобто ставлення до жінок і чоловіків має бути однаковим стосовно прийняття на роботу, умов праці, просування по службі, професійного навчання, соціального забезпечення. Цей принцип означає також відсутність будь-якої дискримінації на основі статі через посилання на сімейний стан. Директива не суперечить положенням, що стосуються захисту жінок, їхньої вагітності та материнства.

Сутністю Директиви є запровадження добровільних позитивних дій, необмеження заходів, що запроваджують рівні можливості для чоловіків і жінок, усувають наявну нерівність та ліквідують бар'єри, які впливають на можливості жінок щодо отримання роботи, просування по службі тощо. Цей принцип означає також усунення дискримінації на підставі статі в умовах прийняття на роботу чи посаду, зокрема за критеріями відбору, незалежно від виду діяльності та щабля ієрархії (ст. 3). Із цією метою держави-учасниці повинні скасувати закони, підзаконні акти й адміністративні положення, які суперечать принципу рівного ставлення.

Ст. 5 Директиви проголошує застосування принципу рівного ставлення до умов праці, зокрема щодо умов звільнення з роботи, і означає, що чоловікам і жінкам гарантуються однакові умови без дискримінації на підставі статі. Важливе положення про внесення на національному рівні змін, необхідних для забезпечення особам, які вважають свої права порушеними через незастосування зазначеного принципу, рівного ставлення і можливості поновлення їхніх прав через суд. До речі, Кодекс законів про працю України передбачає право особи (як чоловіка, так і жінки), якій відмовили у прийнятті на роботу, оскаржити таку відмову в суді, що є свідченням ухвалення національним законодавством принципу рівного ставлення й адаптації його до законодавства ЄС.

Активізація і розширення гендерного компонента в усіх напрямках міжнародного законодавства зумовили й активність внесення гендерного компонента в усі національні законодавчі акти, що стосуються різноманітних сфер життя людини. На міжнародному рівні порушуються питання, ухвалюються акти щодо імплементації гендерного законодавства в законодавство національне з метою створення умов для повної реалізації людською своєю прав. У цьому аспекті важлива роль належить гармонізації національного трудового законодавства з гендерної проблематики з міжнародним, яку можна здійснювати шляхом створення законів із гендерного питання або шляхом реалізації міжнародно-правових норм.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який набрав чинності

1 січня 2006 р., містить норми щодо протидії гендерній нерівності в Україні. Кабінет Міністрів України, Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту й інші спеціально уповноважені центральні органи виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування й інші суб'єкти впроваджують цей Закон у дію.

Прикладом подолання дискримінації у трудовому законодавстві щодо умов прийняття на роботу і регулювання трудових відносин є поширення встановлених для жінок-матерей, що працюють, гарантій на батьків. Раніше, до 1991 р., під час укладення трудового договору трудове законодавство (ст. 184 Кодексу законів про працю України) передбачало заборону роботодавцям відмовляти у прийнятті на роботу тільки жінкам із мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до 3-х років, самотніми матерями за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. Зараз така гарантія поширена і на працівників-чоловіків за умови, що вони без матері виховують дитину або за перебування матері в лікувальному закладі. Не можна також за таких обставин установлювати випробувальний термін для перевірки відповідності працівника роботі.

Найбільш гострими питаннями забезпечення принципу рівного ставлення до жінок і чоловіків у трудових відносинах в Україні, зокрема під час прийняття на роботу, є можливість отримання високооплачуваної роботи, критерії і порядок відбору на заняття тієї чи іншої посади, отримання її за конкурсом, визначення ділових якостей особи, установлення нормативних обмежень виконання певної роботи, заняття певних посад. Належна правова регламентація цих питань впливає, у свою чергу, на дотримання гендерних принципів у сфері реалізації права на працю.

Подібно до багатьох індустріальних країн, ринок праці в Україні умовно поділяється на два сектори – жіночий та чоловічий. Жіноча зайнятість сконцентрована в більш обмеженій кількості галузей порівняно із чоловічою, за яскраво вираженою як галузевою, так і професійною сегрегацією між ними.

Перешкодою для багатьох жінок, незважаючи на їхню професійну кваліфікацію, є вимоги до віку і зовнішності. Гендерні критерії виявляються в заявках на різні спеціальності. Оголошення про набір на робочі спеціальності, пов'язані з фізичними навантаженнями, а також на керівні посади, орієнтовані здебільшого на чоловіків. Більшість «жіночих» вакансій належать до сектора послуг (обслуговуючий персонал і помічники в господарстві) і низькооплачуваних виконавчих посад на зразок секретарів та бухгалтерів. У таких випадках жінки одразу відмовляються навіть від спроби влаштуватися на більшість посад, які відповідають їхнім професійним навичкам та кваліфікації [3, с. 12].

Сталий характер має і дискримінація під час проведення співбесіди, яка для кандидатів-жінок може виявитися нетактовною та принизливою. Роботодавці без вагань з'ясовують вік жінок, сімейний стан, сімейні плани, а також місце роботи чоловіка. Ці особисті дані стають основою для ухвалення рішення про працевлаштування чи відмову в ньому.

Про наявність гендерної сегрегації на ринку праці України в усіх галузях свідчать показники заробітної плати, відповідно до статистичних даних, адже дуже часто заробітна плата чоловіків вища, ніж у жінок. Навіть з урахуванням високого рівня освіти і професійної підготовки жінки здебільшого перебувають на нижчих посадах, які

передбачають нижчу кваліфікацію та порівняно меншу оплату. Середня заробітна плата жінок останніми роками не перевищує 70% середньої заробітної плати чоловіків.

Необхідно зауважити, що бажання бачити на чолі компанії чоловіків ґрунтується на поширеній у суспільстві думці, що вони більш інтелектуально розвинені, відповідальніші, компетентніші, мають більше мотивації, ніж жінки.

Цікавим чинником є те, що дане судження існує за цілковитої відсутності будь-якого належного обґрунтування, лише на підставі гендерних стереотипів, поширених у суспільстві. Багато сучасних дослідників (І. Тартаковська, Т. Журженко, Л. Ржаніцина, П. Романов) підтверджують, що в більшості організацій, підприємств та установ найвищий статус мають здебільшого чоловіки, жінки ж, якщо і досягають високого становища, то найчастіше як «фахівці вузького профілю». Також відзначають, що розглянута проблема є ніби окремим випадком проблеми жіночої кар'єри взагалі, яка аж ніяк не є специфічною тільки для України. Варто згадати про так званий феномен «скляної межі». «Скляна межа» – феномен, коли на керівну посаду воліють призначати чоловіка, навіть якщо жінка більш кваліфікована і гідна цієї посади, – обмежує можливості європейських жінок у побудові кар'єри. Водночас на однакових посадах жінки отримують нижчу зарплату, ніж чоловіки. Це також позначається на розмірі пенсії. Жінки, яким удалося пробити і пройти «скляну межу» і отримати відповідальну посаду, залишаються винятком із правил, оскільки навіть у тих галузях, де жінки переважають, де працює більша кількість жінок-керівників, керівні посади обіймає непропорційно більше чоловіків [5, с. 230].

Очевидна нерівність позицій жінок та позицій чоловіків на ринку праці призвела до фемінізації бідності. Сьогодні кожна третя жінка має рівень доходів, що дорівнює прожитковому. Жінки, на жаль, належать до найбільше соціально незахищеної категорії громадян: безробітних, пенсіонерів та працівників бюджетної сфери. Проблема гендерної рівності актуальна і через те, що можливість реальної реалізації своїх прав жінками та чоловіками вигідна для бізнесу та не зайва для економіки. Також рівність забезпечує добробут у родині, у ширшому контексті – у суспільстві; оскільки сприяє формуванню взаємної поваги та робить ефективнішим захист прав людини. Тоді як дискримінація стосовно жінок провокує зростання бідності, поширення архаїчних стереотипів та породжує насильство.

Хоча в Україні і є деякі позитивні зрушення стосовно покращення місця жінок на ринку праці, для ефективного покращення стану зайнятості серед жінок і вирішення проблем, пов'язаних із належною оплатою праці жінок, цього замало. Необхідно боротися за рівні фундаментальні права людини і працівника для чоловіків та жінок; справедливий розподіл обов'язків і можливостей, оплачуваної і неоплачуваної роботи, а також процесів ухвалення рішень між чоловіками та жінками.

Як висновок можна запропонувати такі напрями покращення становища жінок на ринку праці України:

- зрівняння оплати праці між галузями та зменшення відмінностей у змісті й оплаті праці за статеву ознакою;
- збільшення рівня зайнятості на основі дотримання принципу гендерної рівності.

Важливою умовою виконання цих вимог має стати постійний контроль за дотриманням роботодавцями трудового законодавства з метою попередження фактів гендерної дискримінації і здійснення пропаганди системи цінностей щодо рівного розподілу сімейних і професійних ролей між чоловіками та жінками.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036.
2. Присекина Н. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Владивосток, 2002. 209 с.
3. Про імплементацію принципу рівності чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування, професійної освіти, просування по службі та умовах праці : Директива Ради 76/207/ЄЕС. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_45891.

4. Давидова А. Сучасні проблеми працевлаштування жінок в Україні. *Матеріали Науково-практичної інтернет-конференції 4 жовтня 2011 р.* URL: http://legalactivity.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=60%3A2011-09-28-13-33-25&catid=15%3A3&Itemid=11&lang=ru.

5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України № 2866 від 8 вересня 2005 р. *Урядовий кур'єр*. 2005. № 198.

6. Герасименко Г. Гендерні аспекти старіння населення в контексті соціально демографічної політики в Україні. *Формування ринкової економіки : збірник наукових праць*. Спеціальний випуск. *Демографічний розвиток України та пріоритетні завдання демографічної політики* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Т. 1 : Відтворення населення та його природний рух. Київ : КНЕУ, 2006. С. 230–233.

УДК 349.23

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ВИДІВ ЗАЙНЯТОСТІ

LEGAL REGULATION OF NON-TYPICAL EMPLOYMENT

Топоркова М.М., к.ю.н., професор кафедри права, психології та сучасних європейських мов

*Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету*

Білоус О.О., старший викладач кафедри права, психології та сучасних європейських мов

*Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету*

Здійснено узагальнення сучасного стану правового регулювання нетипових видів зайнятості населення. Розкрито ознаки, причини розповсюдження нетипової зайнятості на національному ринку праці. Виявлено переваги та недоліки нетипових видів зайнятості, відмінних від стандартних. Наведено необхідність правового врегулювання нетипової зайнятості.

Ключові слова: нетипова зайнятість, повна зайнятість, ринок праці, самозайнятість, дистанційна робота, соціально-трудова відносина.

Осуществлено обобщение современного состояния правового регулирования нетипичных видов занятости населения. Раскрыты признаки, причины распространения нетипичной занятости на национальном рынке труда. Выявлены преимущества и недостатки нетипичных видов занятости, которые отличаются от стандартных. Доказана необходимость правового урегулирования нетипичной занятости.

Ключевые слова: нетипичная занятость, полная занятость, рынок труда, самозанятость, удаленная работа, социально-трудова отношения.

Nowadays, the phenomenon of atypical types of employment has become widespread and has become a common phenomenon in the labor market. This state of affairs were contributed to a number of factors, all of which variety can be reduced to the fundamental changes occurring in the main spheres of life of modern society. The need for effective management of the country's economic development through the use of new forms of labor relations is reinforced by the fact that the participants in economic relations must correspond to the new requirements of the market: constant volatility, orientation towards meeting the needs of consumers and seeking ways to optimize activity. However, in Ukraine, atypical types of employment have not been regulated by law, which causes uncertainty for workers, employers and society as a whole, since the relations that appear in these types of employment do not fit into the traditional model of labor law and, therefore, can give appearing to violations. The reasons for such violations are uncontrolled development of small business, the existence of shadow economy and employment, when it is difficult to establish the fact of labor relations.

Despite the considerable achievements of domestic and foreign scientists, at this stage of development of social and labor relations in Ukraine, the fact that atypical forms of employment are by nature opposed to traditional forms of employment have become the reason for the desire to identify the general aspects of the concept, features, types and legal regulation of non-typical types of employment.

So, in the article the generalization of the modern state of legal regulation of atypical employment was implemented. Features, causes of the spread of atypical employment on the national labor market were revealed. Advantages and disadvantages of atypical employment were detected. The need for legal regulation of atypical employment was given.

Key words: atypical employment, full employment, labor market, self-employment, remote work, social and labor relations.

У сучасних умовах феномен нетипових видів зайнятості набув широке поширення і став звичним явищем на ринку праці. Такому стану речей сприяв цілий ряд факторів, усю різноманітність яких можна звести до корінних змін, що відбуваються в основних сферах життєдіяльності сучасного суспільства. Потреба в ефективному управлінні економічного розвитку країни під час використання нових форм трудових відносин посилюється тим фактом, що учасникам економічних відносин необхідно відповідати новим вимогам ринку постійною мінливістю, орієнтацією на задоволення потреб споживачів, пошуком шляхів оптимізації діяльності та ін. Однак дотепер в Україні нети-

пові види зайнятості законодавчо не регламентовані, що спричиняє невизначеність для працівників, роботодавців та суспільства в цілому, оскільки відносини, які виникають у цих видах зайнятості, не вписуються у традиційну модель трудового права, а тому можуть породжувати його порушення. Причинами появи таких порушень є неконтрольований розвиток малого бізнесу, існування тіньової економіки та зайнятості, коли встановити факт трудових відносин важко.

Незважаючи на вагомий доробок вітчизняних та іноземних науковців, на даному етапі розвитку соціально-трудова відносин в Україні той факт, що нетипові види