

6. *Про затвердження Інструкції про порядок ведення єдиного обліку в органах і підрозділах внутрішніх справ України заяв і повідомлень про вчинені кримінальні правопорушення та інші події та положень про комісії: наказ МВС України від 19 листопада 2012 р. № 1050 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z2095-12>.*
7. *Висновок Судової палати у кримінальних справах Верховного Суду України щодо питання про початок кримінального провадження стосовно суддів, яке пов'язане зі здійсненням ними судочинства від 1 липня 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0009700-13>.*
8. *Тлепова М. І. Деякі питання вдосконалення законодавства щодо забезпечення прав особи у кримінальному провадженні України / М. І. Тлепова // Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 16–17 лютого 2013 р.). – Херсон, 2013.*
9. *Збірник документів з питань обліку роботи прокурора, статистики та ведення Єдиного реєстру досудових розслідувань. Прокуратура міста Києва. – К., 2014. – 232 с.*
10. *Узагальнення судової практики розгляду слідчими судьями Херсонської області скарг на рішення, дії чи бездіяльність слідчого, прокурора відповідно до Кримінального процесуального кодексу, який набрав законної сили з 20 листопада 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ksa.court.gov.ua/sud2190/science_work/rozdil2/doc_3141324.*
11. *Кримінальний процес України : підруч. / Л. Д. Удалова, Д. П. Письменний, О. І. Галаган та ін.; за ред. В. В. Коваленка та ін. – К. : ЦУЛ, 2013. – 544 с.*

Сердюк В. А. Процесуальні гарантії прав людини при включенні відомостей до Єдиного реєстру досудових розслідувань

Автор розглядає питання забезпечення прав і свобод людини на початковій стадії кримінального провадження – включенні даних про кримінальне правопорушення до Єдиного реєстру досудових розслідувань. Визначені основні риси процедури такого внесення та специфічні риси правових процедур у таких випадках. Виділяються основні проблеми, що виникають у процесі внесення відомостей до реєстру та початку кримінального провадження.

Розглядаються питання зв'язку між кримінальним і кримінальним процесуальним законодавством з огляду на зміст заяви про кримінальне правопорушення. Виділено судову практику як основний елемент забезпечення законності на цій стадії кримінального провадження.

Ключові слова: кримінальне правопорушення, кримінальне провадження, досудове розслідування, реєстр, заява, оскарження.

Сердюк В. А. Процессуальные гарантии прав человека при включении сведений в Единый реестр досудебных расследований

Автор рассматривает вопросы обеспечения прав и свобод человека на начальной стадии уголовного производства – включении данных об уголовном правонарушении в Единый реестр досудебных расследований. Определены основные черты процедуры такого внесения и специфические черты правовых процедур в таких случаях. Выделяются основные проблемы, возникающие в процессе внесения сведений в реестр и начала уголовного производства.

Рассматриваются вопросы связи между уголовным и уголовным процессуальным законодательством с учетом содержания заявления об уголовном правонарушении. Выделено судебную практику как основной элемент обеспечения законности на этой стадии уголовного производства.

Ключевые слова: уголовное правонарушение, уголовное производство, досудебное расследование, реестр, заявление, обжалования.

Serdyuk V. Procedural safeguards human rights when the data in the Unified Register of pre-trial investigations

The author examines the issues of human rights and freedoms in the initial stage of criminal proceedings – the inclusion of data on the criminal offense in the Unified Register of pre-trial investigations. The main features of such procedures and the introduction of the specific features of legal proceedings in such cases. Singles out the main issues that arise in the process of entering information into the registry and the start of criminal proceedings.

We consider communication issues between the criminal and criminal procedural law, taking into account the content of the application for a criminal offense. Emphasis jurisprudence as the main element of the rule of law at this stage of criminal proceedings.

Key words: criminal offense, criminal proceedings, pre-trial investigation, the registry, a statement of appeal.

УДК 349.2

*Яна Володимирівна Сімутіна,
старший науковий співробітник
Інституту держави і права
ім. В. М. Корецького НАН України,
кандидат юридичних наук*

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Чинне трудове законодавство України є своєрідним «гібридом» із проголошених ринкових засад і старих, «отриманих у спадщину» з радянських часів, але трохи осучаснених, гарантій трудових прав, що призводить до дисбалансу між закріпленими на папері нормами трудового права та реальними відносинами між працівниками і роботодавцями. При цьому всі спроби держави посилити відповідаль-

ність за порушення норм і гарантій, передбачених для працівників чинним трудовим законодавством, як правило, зумовлюють зворотній ефект і відповідну реакцію з боку роботодавців – будь-яким чином ухилитися від застосування «незручних» норм, використовуючи наявні прогалини у законодавстві.

Очевидним на сьогодні є і той факт, що Україна не має іншого шляху, ніж інтеграція до Європейського Союзу (далі – ЄС), а отже, необхідність адаптації національного трудового законодавства до стандартів ЄС не викликає сумнівів.

Так, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 січня 2015 р. № 34-р «Про схвалення розроблених Міністерством соціальної політики планів імплементації деяких актів законодавства ЄС» [1] затверджено перелік таких актів, серед яких, зокрема, Директива Ради 91/383/ЄЕС від 25 червня 1991 р. про доповнення заходів із сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим строком працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням; Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин; Директива Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 р. щодо рамкової угоди про неповну зайнятість, укладеної *ETUC*, *UNICE* та *CEEP*; Директива Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення; Директива Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 р. щодо рамкової угоди про роботу на визначений строк, укладеної *ETUC*, *UNICE* та *CEEP* та інші.

У світлі останніх тенденцій розвитку трудового законодавства в інших країнах, а також активної законотворчої роботи над проектом нового Трудового кодексу в Україні, актуальним є питання щодо необхідності та доцільності перегляду класичних ознак трудового договору та його законодавчого визначення.

Теоретична конструкція трудового договору зі ст. 21 чинного соціалістичного Кодексу законів про працю 1971 р. майже без змін (окрім деяких термінологічних уточнень), перенесена до проекту нового Трудового кодексу України та сформульована як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату [2].

Така «послідовність» законотворців викликає схвалення, адже соціально-економічна сутність найманої праці, що за часів соціалізму, що за ринкової економіки принципово не змінюється, а отже, на думку деяких вчених, це і визначає непорушність основних правових конструкцій у сфері трудового права [3, с. 40].

Водночас з огляду на появу нових форм організації найманої праці серед науковців, які займаються трудо-правовими дослідженнями, з'являється чимало прихильників модернізації основних інститутів трудового права, запровадження принципу флексік'юриті, тобто гнучкості регулювання трудових відносин для роботодавців із забезпеченням стабільного становища на ринку праці для працівників, наділення сторін більшою договірною свободою у питаннях встановлення умов праці, зокрема, режиму робочого часу, робочого місця тощо.

Приблизно з середини 90-х років минулого століття Міжнародна організація праці (далі – МОП) визнала доцільність диференційованого підходу до врегулювання нестандартної зайнятості, ухваливши у 1994 р. Конвенцію про роботу на умовах неповного робочого часу № 175 [4], у 1996 р. – Конвенцію про надомну працю № 177 [5] та в 1997 р. – Конвенцію про приватні агентства зайнятості № 181 [6]. Жодна з них на сьогодні Україною не ратифікована.

Згодом в європейському трудовому праві також було прийнято низку директив, присвячених окремим формам нестандартної зайнятості, зокрема, Директива Ради ЄС 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 р. щодо роботи на умовах неповного робочого часу [7], Директива Ради ЄС 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 р. щодо роботи на визначений термін [8], Директива Ради ЄС 2008/104/ЄС від 19 листопада 2008 р. про агентства тимчасової зайнятості [9].

Очевидно, що на сучасному етапі розвитку постіндустріального суспільства, в умовах стрімкого поширення інформаційних технологій, процесів глобалізації та євроінтеграції український законодавець також рано чи пізно буде змушений шукати відповідні шляхи підвищення гнучкості ринку праці, одним з яких є правова регламентація нових форм організації праці.

Слід погодитися із М. та А. Лушніковими, що легалізація нетипових конструкцій трудового договору є нічим іншим, як проявом «експансії» трудового права, розширенням предмета галузі [10, с. 194].

Принагідно зауважимо, що Трудовий кодекс Російської Федерації вже декілька років тому був доповнений спеціальним розділом, який регулює особливості дистанційної праці, а з 1 січня 2016 р. набули чинності норми, що регулюють працю, яка здійснюється працівником за розпорядженням

роботодавця в інтересах, під управлінням і контролем фізичної або юридичної особи, які не є роботодавцем цього працівника (глава 53-1 Трудового кодексу РФ) [11].

Однак у проекті Трудового кодексу України, який позиціонується його розробниками як сучасний нормативно-правовий акт, який відповідає потребам сьогодення, не згадується навіть можливість існування нетипових трудових договорів. Єдина стаття 43 у проекті, яка регулює питання про роботу вдома, не здатна відобразити адекватно ті відносини, що склалися на практиці. При цьому в європейському праві та наукових дослідженнях з цієї проблематики переважає підхід, згідно з яким розмежовують поняття «надомної праці» – як переважно ручної праці невисокої кваліфікації з використанням найпростішого обладнання, та «телепраці» – як інтелектуальної роботи високваліфікованих фахівців, які для виконання функціональних обов'язків використовують сучасні інформаційні та телекомунікаційні технології [12]. Таким чином, існує об'єктивна потреба правової регламентації особливостей телепраці (дистанційної праці) у новому Трудовому кодексі України.

Не менш важливе значення має визначення чіткої позиції українського законодавця щодо такого явища, як «позичкова праця» (аутсорсінг, аутстафінг), про що у проекті Трудового кодексу також не згадується. І це при тому, що у чинному Законі України від 5 липня 2012 р. «Про зайнятість населення» вже частково отримала правове регулювання діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця (ст. 39) [13].

У зарубіжній практиці набуває популярності також таке явище, як «секондмент» (від англ. *secondment* – відрядження). Залежно від мети секондмент може розглядатись як одна з технологій навчання персоналу, своєрідний різновид мобільності трудових ресурсів або одна з форм позичкової праці. За своєю сутністю – це тимчасове, але, як правило, достатньо тривале, направлення на роботу до іншого роботодавця (з призупиненням дії трудового договору, але зі збереженням трудових відносин з основним (початковим) роботодавцем), що передбачає обов'язок працівника після спливу обумовленого сторонами терміну повернутися до початкового роботодавця. Серед позитивних моментів такого «відрядження» для працівника може бути розвиток кар'єри, можливість набутти нових навичок та досвіду, для роботодавця – підвищення кваліфікації працівника, його навчання тощо [14]. На нашу думку, у процесі адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС правовій регламентації інституту секондменту слід було б присвятити належну увагу.

Не зайвим буде згадати також низку цікавих для «класичного трудового права» новацій із прийняттям Закону України від 26 листопада 2015 р. «Про наукову і науково-технічну діяльність», які, так би мовити, «не вписуються» у конструкцію трудового договору, передбачену у проекті Трудового кодексу України. Йдеться, зокрема, про дистанційний режим праці наукових працівників та спеціалістів наукових установ і вищих навчальних закладів, передбачений у ст. 6, а також про поняття тривалого наукового відрядження і наукового стажування (статті 33 і 34) [15].

Як видається, з огляду на потребу більш гнучких підходів до регламентації трудових відносин, поширення нових форм зайнятості (дистанційна праця, аутсорсінг, аутстафінг тощо) деякі класичні ознаки трудового договору, актуальні ще 20 років тому, поступово втрачають своє принципове значення. Це стосується, зокрема, передбаченої у визначенні трудового договору вимоги щодо підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку. Підтримуємо позицію Н. Гетьманцевої [16, с. 447], Н. Мельничук [17], які пропонують відмовитися від використання у визначенні поняття трудового договору такої ознаки, як підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Також викликає сумніви необхідність вказувати у визначенні трудового договору обов'язок роботодавця забезпечувати окрім належних, безпечних та здорових умов праці, «належні санітарно-побутові умови», адже це можна передбачити в спеціальній статті, яка безпосередньо встановлює обов'язки роботодавця, а не «загромаджувати» дефініцію їх детальним переліком.

Слід погодитися з висновком О. Прилипка про те, що поняття трудового договору, закріплене у чинному законодавстві, потребує зміни з урахуванням появи на практиці нових видів трудових договорів [18].

На наше переконання, доцільним саме у кодексі, як комплексному правовому акті у сфері трудових відносин, визначити основні положення щодо особливостей нестандартних форм залучення до праці, окреслити сферу та порядок укладення особливих «нетипових» трудових договорів, а також чітко встановити права і гарантії для працівників, які працюють за такими трудовими договорами.

Не менш актуальною на сьогодні залишається проблема реального наділення учасників трудових відносин договірною свободою, яка повинна існувати на всіх етапах існування трудових відносин. У зв'язку з цим позитивно слід оцінити запровадження у проекті Трудового кодексу України виключно письмової форми трудового договору та визначення в окремій статті проекту вимог щодо змісту трудового договору, зокрема, переліку основних і додаткових його умов, що дозволить уникнути багатьох спірних питань у процесі трудової діяльності. Так само письмову форму передбачено і для зміни умов трудового договору (ст. 34 проекту).

Загальний порядок укладення трудового договору на сьогодні регулюється ст. 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Донедавна у ч. 4 цієї статті містилося положення, згідно з яким трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження роботодавцем не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. З метою боротьби з так званими «прихованими» трудовими відносинами Законом України від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII (діє з 1 січня 2015 р.) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов’язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» ст. 24 КЗпП України було викладено у новій редакції, згідно з якою працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу [19].

Як свідчить практика, цей крок законодавця не став ефективним способом легалізації трудових відносин, адже таке «ускладнення життя» роботодавцям змушує їх переходити на цивільно-правові договори про виконання робіт. Тому, на нашу думку, у новому Трудовому кодексі України процедура укладення трудових договорів має бути максимально зрозумілою і простою для сторін. Водночас з метою забезпечити захисту інтересів працівника в рамках соціального призначення галузі трудового права, у сфері застосування особистої найманої праці законодавчо повинна бути закріплена презумпція трудових відносин, і роботодавець, а не працівник повинен доводити, які відносини виникли між ними щодо застосування праці. У зв’язку з цим у новому Трудовому кодексі України необхідно закріпити норму такого змісту: «У випадку виникнення спору щодо правової природи укладеного між сторонами договору, за умовами якого особа виконує роботу за винагороду для іншої особи, вважається, що між сторонами укладений трудовий договір, якщо роботодавець не доведе зворотнє».

Як підсумок слід зазначити, що оновлення трудового законодавства України має відбуватися з урахуванням існуючого стану суспільних відносин у сфері праці, практики правозастосування, позитивного досвіду країн ЄС щодо регулювання трудових відносин, а також необхідності збереження існуючого рівня прав і гарантій найманих працівників.

Таким чином, можна виділити основні напрями реформування національного трудового законодавства, а саме:

- поглиблення диференціації правового регулювання трудових відносин та легалізація нестандартних видів зайнятості з метою закріплення трудових прав та гарантій для працівників, залучених до такої діяльності;
- відмова від зайвої «зарегульованості» трудових відносин та наділення сторін трудового договору більшою договірною свободою при визначенні умов праці, робочого місця, режиму роботи тощо;
- перегляд законодавчої дефініції поняття трудового договору в частині обов’язковості підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, а також забезпечення роботодавцем належних санітарно-побутових умов праці за умови обов’язкового збереження у теоретичній конструкції трудового договору ознак, що найбільше зачіпають права та інтереси найманого працівника, зокрема, його стабільності та оплатності.

Використані джерела

1. *Про схвалення розроблених Міністерством соціальної політики планів імплементації деяких актів законодавства ЄС: розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 січня 2015 р. № 34-р* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/34-2015-%D1%80>.
2. *Проект Трудового кодексу України, реєстраційний № 1658 від 27 грудня 2004 р., прийнятий у 1-му читанні 5 листопада 2015 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
3. *Нуртдинова А. Ф.* Трудовой договор в современных условиях / А. Ф. Нуртдинова, Т. Ю. Коршунова // Государство и право. – 1994. – № 2.
4. *Конвенція Міжнародної організації праці про роботу на умовах неповного робочого часу від 24 червня 1994 р. № 175* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_040.
5. *Конвенція Міжнародної організації праці про надомну працю від 20 червня 1996 р. № 177* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_327.
6. *Конвенція Міжнародної організації праці про приватні агентства зайнятості від 19 червня 1997 р. № 181* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_046.
7. *Директива 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 р. про рамкову угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, СЕЕР ТА ETUC* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/file/32380>.
8. *Директива 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 р. щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладений ETUC, UNICE та СЕЕР (Європейською асоціацією профспілок, Союзом конфедерацій промисловців та підприємців Європи та Європейським центром підприємств із державною участю)* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://old.minjust.gov.ua/45891>.
9. *Директива 2008/104/ЄС від 19 листопада 2008 р. про агентства тимчасової зайнятості* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1459618662174&uri=CELEX:32008L0104>.

10. Лушников А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения : учеб пособие / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2010. – 432 с.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. по состоянию на 1 января 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://logos-pravo.ru/page.php?id=6086>.
12. Головина С. Ю. Формирование терминологии трудового права под влиянием современных экономических реалий / С. Ю. Головина // Поняття та категорії юридичної науки : зб. наук. праць. Матеріали V міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18 лист. 2014 р.) / за заг. ред. Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила. – К. : Ніка-Центр, 2014.
13. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page2>.
14. Arranging a secondment: practical and legal considerations [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.net-lawman.co.uk/ia/secondment-agreements>.
15. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.
16. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : моногр. / Н. Д. Гетьманцева. – Чернівці : Технодрук, 2015. – 592 с.
17. Мельничук Н. О. Визначення трудового договору в нових ринкових умовах / Н. О. Мельничук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://irbis-nbuv.gov.ua>.
18. Прилипко О. С. Правова природа трудового договору в умовах сьогодення / О. С. Прилипко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : file:///C:/Users/HP/Downloads/dbms_2013_25_21.pdf.
19. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

Сімутіна Я. В. Сучасні виклики трудового права України в контексті євроінтеграції

У статті розкриваються основні виклики сьогодення, з якими стикається наука трудового права і правозастосовна практика. Зокрема, констатується, що незважаючи на тривалість і складний процес кодифікації трудового законодавства України, на жаль, поки що не досягнуто його основної мети, а саме: докорінної зміни застарілої соціалістичної моделі залучення до праці. Представлений на розгляд проект Трудового кодексу України вносить тільки деякі «косметичні» правки, які не здатні принципово модернізувати трудове право. Наголошується, що в умовах євроінтеграції України та бурхливого розвитку інформаційних інноваційних технологій законодавство про працю повинно враховувати та легалізувати давно існуючі на практиці відносини нестандартних форм зайнятості з метою закріплення трудових прав і гарантій для працівників, залучених до такої діяльності. Зроблений висновок щодо необхідності перегляду законодавчої дефініції поняття трудового договору, подальшого поглиблення диференціації правового регулювання трудових відносин, відмови від їх «зайвої зарегульованості». Також внесені пропозиції щодо наділення сторін трудового договору більшою договірною свободою зі збереженням основних законодавчих гарантій для найманих працівників.

Ключові слова: трудовий договір, реформування трудового законодавства, легалізація нестандартних форм залучення до праці, гармонізація законодавства, євроінтеграція.

Симутина Я. В. Современные вызовы трудового права Украины в контексте евроинтеграции

В статье раскрываются основные вызовы, с которыми сталкивается наука трудового права и правоприменительная практика в современных условиях. В частности, констатируется, что длительный и сложный процесс кодификации трудового законодательства Украины, к сожалению, пока не достигнул своей основной цели, а именно кардинального изменения старой социалистической модели привлечения к труду. Представленный на рассмотрение проект Трудового кодекса Украины вносит, по сути, некоторые «косметические» правки, не способные принципиально модернизировать трудовое право. Подчеркивается, что в условиях евроинтеграции Украины и бурного развития информационных инновационных технологий законодательство о труде должно учитывать и легализировать давно существующие на практике отношения нестандартной занятости с целью закрепления трудовых прав и гарантий для работников, привлеченных к такой деятельности. Сделан вывод о необходимости пересмотра законодательной дефиниции понятия трудового договора, дальнейшего углубления дифференциации правового регулирования трудовых отношений, отказа от их «излишней зарегулированности». Также внесены предложения о наделении сторон трудового договора большей договорной свободой при условии сохранения основных законодательных гарантий для наемных работников.

Ключевые слова: трудовой договор, реформирование трудового законодательства, легализация нестандартных форм привлечения к труду, гармонизация законодательства, евроинтеграция.

Simutina Ya. Current challenges of labour law in Ukraine in the context of European integration

The article describes the main challenges faced by the science of labor law and practice in modern conditions. In particular, it is stated that in the long and complex process of codification of labour laws of Ukraine, unfortunately, has not yet achieved its main objective, namely to radically change the old model of socialist labour. Submitted for the consideration the draft Labour code introduces, in fact, some cosmetic changes, which are not able to modernize Ukrainian labor law. It is emphasized that in the conditions of Ukraine's European integration and the rapid development of innovative information technology labour legislation should take into account and to legalize long-standing practices on the relationship of atypical employment in order to ensure labor rights and guarantees for persons involved in such activities. The conclusion is made about the need to revise the legislative definition of the employment contract, further differentiation of legal regulation of labor relations, the rejection of their «excessive regulation». The author also proposed to give the social partners greater contractual freedom while maintaining and ensuring the fundamental rights of employees.

Key words: an employment contract, labour laws' reform, legalization of atypical employment, harmonization of legislation, European integration.