

УДК 349.24:331.105.24

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1202446>

О.Є. КОСТЮЧЕНКО,

доцент кафедри цивільного права та процесу Університету державної фіскальної служби України, кандидат юридичних наук, доцент, м. Ірпінь, Україна; e-mail: A09111975@i.ua;
 ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8244-3563>

ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ ПРАВОВОГО СТАНОВИЩА ПРАЦІВНИКА У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

O.YE. KOSTYUCHENKO,

Ass. Professor, Chair of Civil Law and Process, University of the State Fiscal Service of Ukraine, Ph.D. in Law, Associate Professor, Irpin, Ukraine; e-mail: A09111975@i.ua;
 ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8244-3563>

DOMESTIC REALITIES OF THE LEGAL STATUS OF AN EMPLOYEE IN LABOR RELATIONS

Глобалізація процесів у світі, як процес об'єктивної закономірності розвитку суспільства, вимагає перегляду державних норм, які не можуть здійснювати адекватне регулювання відносин у сфері праці. Останнім часом у цій сфері життєдіяльності спостерігається підвищення рівня саморегуляції трудових відносин, а законодавчо визначені договірні форми реалізації прав та інтересів працівників і роботодавців не можуть вирішити усіх проблем. Тому, задля ефективного регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, слід враховувати реалії суспільних відносин у царині праці та удосконалити вітчизняне трудове законодавство шляхом відміни у законодавстві радянських стереотипів та забезпечивши правового регулювання нетипових форм зайнятості, тощо.

Все частіше у науці трудового права висловлюється критика стосовно відсутності концепції щодо реформування трудового законодавства, а перманентний стан розгляду проектів Трудового кодексу свідчить про відсутність в державі ідеології сучасного трудового права. Ця проблема неодноразово ставала предметом обговорення на наукових конференціях, де такі науковці, як В.М. Андріїв, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедиктов, С.В. Вишновецька, Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, О.Т. Панасюк, С.М. Прилипко, О.В. Тищенко, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші наголошують на необхідності удосконалення трудового законодавства, обґрунтовуючи пропозиції та рекомендації для вирішення проблеми у сфері праці [1–5].

Проте, проблематиці правового становища працівника у сучасній науковій літературі приділено недостатньо уваги. Окрема аспекти цієї проблеми висвітлено у роботах Б.А. Римара, Я.В. Свічкарьової, О.Г. Середи, Г.І. Чанишевої. Звідси, метою статті є визначення та характеристика реального правового становища працівника у трудових відносинах в Україні та обґрунтування пропозицій й рекомендацій щодо підвищення якості трудового життя працівника, як юридично рівного учасника трудових відносин.

Не секрет, що сьогодні у приватному секторі економіки приписи стосовно мінімальної заробітної плати, нормальної тривалості робочого часу, щорічного відпочинку, безпечних умов праці на робочому місці майже не виконуються. Але на цьому проблеми у сфері праці не вичерпуються. Більше того, такий атрибут трудових правовідносин, як трудова книжка, на сьогодні у приватному секторі є тягарем для працівника. Замість того, щоб підтверджувати стаж роботи, роботодавці подекуди під страхом «поганих записів до трудової книжки», зловживаючи своїми правами, грубо порушують трудові права працівників. Працівники стають «заручниками» трудових книжок. Однією з багатьох причин цьому є не адаптованість Кодексу законів про працю України, який побудовано на «радянській моделі права», до регулювання відносин в умовах глобалізації. Законодавча невизначеність щодо кола відносин, які регулюються законодавством про працю, також не сприяє його нормальному розвитку. Такі нетипові форми зайнятості, як надомна робота, робота за межами місця знаходження

роботодавця, короткострокові трудові договори, займана праця, тощо сьогодні не мають належного правового регулювання. Маємо лише законопроект Трудового кодексу, який мав би регулювати зазначені відносини [6]. У той же час його прийняття гальмується політичними процесами. В цілому щодо проекту згаданого кодексу, то його не можна визнати панацеєю від сучасних проблем. Так, у ст.51 та 52 цього проекту зберігають обов'язок працівника подати трудову книжку при прийнятті на роботу, законодавець навіть узаконює подання роботодавцеві рекомендацій, характеристик, резюме, тощо, а за згодою особи, яка приймається на роботу, роботодавцеві дозволено збирати інформацію про попередню роботу. Все це, здається, буде працювати на користь роботодавця, економічно сильнішого учасника трудових відносин. На противагу цьому, правове регулювання трудових відносин, а відтак і правове становище працівника мають сприяти свободі праці та укріпленню справедливості в трудових відносинах.

Так, щодо інформації про попередню роботу працівника, то ця інформація, на наше переконання, належить до персональних даних працівника, які повинні захищатися законом, а не перетворюватися в інструмент бюрократії при оформленні на роботу. За чинним законодавством, при працевлаштуванні на роботу роботодавці отримують від майбутнього працівника згоду на обробку персональних даних відповідно до вимог ст.2. Закону України «Про захист персональних даних». Така згода є «добровільним волевиявленням фізичної особи (за умови її поінформованості) щодо надання дозволу на обробку її персональних даних відповідно до сформульованої мети їх обробки, висловленим у письмовій формі або у формі, що дає змогу зробити висновок про надання згоди» [7]. Проте, збір інформації про працівника, зокрема про його попередню роботу, має забезпечувати працівнику реалізацію його права на невтручання у особисте життя, закріплене у ст.12 Загальної декларації прав людини та ст.17 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [8, 9]. Права та обов'язки роботодавця на інформацію про майбутнього працівника повинні захищати інтереси працівника та забороняти втручання в особисте життя особи – інформацію, про яку отримано роботодавцем. Тому, проект Трудового кодексу має містити відповідні зобов'язання роботодавця та закріплювати правові засоби попередження зловживанням роботодавцем правом на інформацію.

Щодо трудових книжок працівників, то в умовах прогресу телекомунікацій та комп'ютеризація процесів, трудові книжки можуть бути замінені веденням реєстрів про трудову діяльність громадян. Доступ, охорона та захист інформації, розміщеної в такому реєстрі, має забезпечуватися державою, а роботодавець повинен надавати інформацію про трудові відносини з конкретним працівником у порядку повідомлення. Це у певній мірі унеможливить випадки «притримання» трудових книжок роботодавцями, коли вони утримують працівника на роботі з власної ініціативи.

Також про незадовільний стан правового становища працівників свідчить і рівень заробітної плати в Україні, що приваблює великі корпорації з метою збагачення за рахунок працівників. Глобалізація економіки дозволяє розміщати промислові потужності та фінансові ресурси великих корпорацій у країнах з невизначеною соціально-економічною ситуацією, що дає можливість сплачувати громадянам такої країни мізерну, порівняно із прибутками, заробітну плату. Як наслідок такої ситуації навіть у науковій літературі зустрічаємо таке: «...у виробничому процесі працівник бере участь як його матеріальний компонент, у разі відсутності якого процес обривається... Важливим аспектом формування ринкових відносин у нашій країні є підготовка працівників нового типу, які володіють певною психологією, культурним рівнем, здатністю ефективно працювати в ринкових умовах» [10, с.185]. Отже, висновок лише один – в умовах глобалізації економіки працівник в Україні потребує захисту з боку держави. Якщо процеси регуляції трудових відносин будуть відбуватися на рівні окремого роботодавця службами управління персоналом, побудувати яку пропонується у цитованій вище статті, то трудове право і права працівників стануть історією, а людина з її здібностями до праці – річчю, як у римських юристів. Вочевидь, економіка виступає потужним регулятором суспільних відносин, але саме держава, якій належить провідне місце у політичній системі будь-якого суспільства, є втіленням влади.

Україна проголосила у Конституції, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Навіть, якщо виходити з того, що положення Конституції є перспективою на майбутнє, незалежно від умов розвитку економіки, особа працівника та його трудові права й інтереси повинні охоронятися державою. Своєчасною у цьому аспекті є думка, що бізнес готовий

говорити про свою соціальну відповідальність лише за умов безхмарної ситуації [11, с.3]. Слід погодитися з цією позицією, при тому, що в умовах глобалізації процесів виникають питання щодо співіснування правових ідей у регулюванні трудових відносин. З часу підписання Угоди про асоціацію з ЄС, в Україні збільшується (має збільшуватися) кількість іноземних підприємств, де організації праці та принципи її регулювання відрізняються від вітчизняних. Поряд із цим все частіше постає проблема реалізації прав та інтересів учасників трудових відносин в умовах поділу права на публічне та приватне. І це з урахуванням того, що сьогодні немає єдиної думки щодо критерію (ів) такого поділу права. Існує ряд наукових теорій поділу права на публічне та приватне, зокрема: класична теорія Ульпіана, матеріальна та формальна теорії, і, нарешті, теорія заперечення. При цьому кожна з названих теорій має свої напрямки. Проте, поділ права на публічне та приватне є результатом історичного розвитку, а трудове право поєднує у собі елементи як приватного, так і публічного права. Ці факти вказують на необхідність перебудови не лише системи трудового законодавства, а й перегляду правових форм та засобів захисту прав та інтересів учасників відносин у сфері праці. Означена проблема має дискусійний характер, адже основу системи трудового права становлять предмет та метод правового регулювання, але з огляду на зміни, які відбуваються в умовах правової конвергенції, законодавчі принципи та форми організації суспільної праці в Україні необхідно переглянути.

Л.О. Золотухіна наполягає, що законні інтереси неможливо прописати в законодавстві в силу їх кількісної різноманітності, особистого характеру і відсутності об'єктивної необхідності держави впливати на всі сфери діяльності суспільства імперативними методами [12, с.69]. Проте, законні інтереси працівників, які випливають з природного права на працю, повинні бути закріплені законодавством. А, відповідно до характеру цих інтересів (публічний чи приватний), слід обрати методи впливу на волю та свідомість учасників трудових відносин, щоб забезпечити реалізацію міжнародних стандартів у сфері праці в Україні. І у продовження цієї тези зазначимо, що під міжнародними стандартами праці слід розуміти нормативну субстанцію міжнародного трудового права – одне з досягнень сучасної цивілізації, що відобразили результати узгоджених дій держав по внесенню у ринкову економіку соціальних цінностей, розробки зу-

силлями світового співтовариства інструментів соціальної політики, прийнятної для відповідних держав [13, с.480]. Отже, говорячи про міжнародні стандарти праці, важливо пам'ятати, що ці стандарти відображають рівень соціалізації ринкової економіки та відображають рівень економічного розвитку держави, а тому запровадження міжнародних стандартів в Україні вимагає й поліпшення економічної ситуації, й надання правової форми новим угодам про праці, й визнання пріоритету прав та інтересів працівника. Останні, реалізуючись належним чином, надають змогу реально забезпечити той рівень стандартів, які прийняті міжнародною спільнотою. І тут слід погодитися із твердженням С.С. Алексєєва, що факт наближення між різними національними і регіональними юридичними системами є лише зовнішнім проявом більш глибоких процесів, перетворюючих світ права, які можуть бути названі правовою конвергенцією, або правовою глобалізацією [14, с.114–115].

Як пише І.Я. Кісєльов, на Заході акцент в правовому регулюванні праці зміщений в сторону локального регулювання (в рамках галузі та підприємств). У зв'язку з цим, колективні договори відіграють роль законодавчого джерела трудового права, а в деяких країнах їх значущість в правовому регулюванні переважає і роль законодавства [15, с.242]. Такий стан речей свідчить про цілу низку факторів, які впливають на розвиток відносин у сфері праці, зокрема глобалізація права, економіки та ринку праці. Так, останнім часом в Україні поширюються нетипові форми залучення до праці, які не мають належного правового регулювання. Стрімко зростає кількість аутсорсингових послуг в сфері інформаційних технологій, організації бізнес-процесів, виробничій аутсорсингу, та аутсорсингу послуг, тощо. Моделі такого аутсорсингу поділяються на повний і частковий аутсорсинг [16, с.214]. За видами діяльності виділяють аутсорсинг логістичних функцій, аутсорсинг фінансових і банківських функцій, аутсорсинг корпоративного навчання, аутсорсинг людських ресурсів [17, с.122]. У зарубіжних країнах підприємництво націлене на розвиток місцевого та офшорного ІТ-аутсорсингу, а серед видів аутсорсингу стрімко розвиваються: 1) аутсорсинг інфраструктури, аутсорсинг мереж, електронна комерція, розробка веб-сайту і хостинг; 2) аутсорсинг бізнес-процесів, аутсорсинг людських ресурсів, обробка транзакцій, управління поставками, адміністративна підтримка, юридичне обслуговування та безпека, продаж та маркетинг,

аутсорсинг документального супроводження, видавничий аутсорсинг [18]. До видів аутсорсингу, які поширені в Україні, належать: виробничий аутсорсинг, аутсорсинг бізнес-процесів, ІТ-аутсорсинг [19, с.30], аутсорсинг послуг [20, с.44], аутсорсинг персоналу (аутстафінг) [21, с.89]. Враховуючи, що аутсорсинг не має належного правового регулювання в Україні, окремі його види необхідно визнати нетиповими формами зайнятості, які, на жаль, сьогодні переважно реалізуються як неоформлені трудові відносини. Аутсорсинг потребує негайного правового закріплення в законодавстві України. При цьому, норми щодо регулювання відносин по застосуванню запозиченої праці, телероботи та роботи за викликом доцільно закріпити у нормативних положеннях, на кшталт «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» [22, с.104].

«Ряд нових форм нестандартної праці, які не регламентовані чинним трудовим законодавством, призводять до обмеження конституційного принципу, закріпленого в ст.43 Основного Закону (право на працю). Серед них варто відзначити запозичену працю та її види: аутстафінг, аутсорсинг та лізинг; дистанційну роботу, роботу за викликом... зволікання з вирішенням цієї проблеми може посилити напругу в соціально-трудої сфері та негативно позначитися на ринку праці» [23, с.130–132]. Вітчизняні науковці наголошують, що «працівники, що формально перебувають в трудових відносинах з кадровими агенціями, не мають змоги брати участь у колективних переговорах і в управлінні організацією, в якій вони фактично працюють, незважаючи на те, що виконувана ними робота зазвичай носить постійний характер... При аутстафінгу компанія виводить частину своїх працівників зі штату й передає їх кадровому приватному агентству. Агентство формально виконує для них функції роботодавця, але фактично вони продовжують працювати в основній компанії» [24, с.137]. Г.І. Чанишева та Б.А. Рімар справедливо стверджують, що «працівники, зайняті в агенствах найманої праці, змушені миритися не тільки з низькою заробітною платою, але також з відсутністю постійної роботи, неадекватним соціальним забезпеченням, необхідністю часто інтегруватися у новий колектив. Регулювання трудових та інших відносин, що виникають при позиковій праці, покликано згладити негативні наслідки для працівників, зберігаючи при цьому гнучкість, необхідну для

користувача» [24, с.143]. Тобто, з метою захисту прав та законних інтересів працівників нетипові форми зайнятості повинні бути нормативно врегульовані в Україні, для чого у законодавство необхідно внести відповідні зміни, а проект Трудового кодексу доповнити положеннями, які регулюватимуть нові організаційні форми залучення до суспільно-корисної праці.

Проаналізувавши сучасний стан правового становища працівників у трудових відносинах (формальних і неформальних), ми дійшли таких висновків:

1. Глобалізація економіки та правова конвергенція показує, що вітчизняне трудове законодавство «застрягло» у минулому та нездатне забезпечити належне гарантування, реалізацію, охорону і захист трудових прав та інтересів працівника. Правове становище вітчизняного працівника в Україні погіршується зі зростанням нових форм залучення до праці. Проект Трудового кодексу України, який мав би вирішити ці проблеми, за своїм змістом є розширеним трактуванням діючого Кодексу законів про працю України, з акцентом на розширення прав роботодавця, що також доводить зростаючу тенденцію погіршення правового становища працівника. Правова конвергенція з позиції позитивного та прогресивного надає можливості запроваджувати апробовані форми залучення до суспільної праці, однак наразі можна констатувати процес запозичення зарубіжного досвіду організації праці на підприємства, в установах, організаціях призвів лише до змішування у сфері праці різних підходів до її правового регулювання, що негативно позначилося на правовому становищі працівників в Україні.

2. Чинне законодавство України надає правові можливості реалізації будь-яких, не заборонених законом, форм залучення до праці у межах трудових відносинах. Відсутність в Україні історичного досвіду використання різних організаційних форм залучення до праці в ринкових умовах перетворила ці форми праці на моделі пригнічення працівників, які і так є економічно слабшою стороною трудового договору. Разом із тим держава виявляється неспроможною забезпечити законність і правопорядок у трудових відносинах, і замість удосконалення трудового законодавства через правове вирівнювання становища працівника і роботодавця дистанціювалася від свого обов'язку, віддавши вирішення цієї проблеми на локальний та індивідуальний рівень регулювання відносин у сфері праці. Як результат цього, протилежність

інтересів учасників відносин у трудовій сфері та невміння знаходити компроміси не дає можливості реалізувати у повній мірі правові можливості закладені у законодавстві країни. Відсутність політичної волі щодо стимулювання роботодавців підвищувати якість трудового життя працівників обернулася мінімізацією роботодавцями витрат на оплату праці та розвитком тіньового ринку праці, заробітною платою у конвертах, не оформленням трудових відносин, тощо.

3. Прийняття Трудового кодексу виступить об'єктивним катализатором правових досліджень форм та засобів реалізації громадянами прав у сфері праці, хоча не усі його положення можна визнати демократичними і такими, що забезпечують свободу праці. Так, перегляду підлягає державне регулювання обліку трудової діяльності працівника, а відмова від обов'язковості

ведення трудових книжок може бути замінена на ведення відповідних реєстрів державою, що забезпечить максимальний захист персональних даних працівника та унеможливить притримання роботодавцем трудових книжки з метою подовження трудових відносин. Ефективність правового регулювання відносин у сфері праці залежить від створених державною правових умов, де реалізація прав учасників трудових відносин залежить від характеру їх інтересу. Стримувати економічне панування капіталу над людьми, держава має шляхом правового регулювання, соціальним результатом якого має бути – вільна і здорова людина, як найвища соціальна цінність в державі. Тобто, пріоритет має надаватися забезпеченню реалізації законних інтересів працівника та його природним трудовим правам.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 21.10.2016 р.). Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2016. 358 с.
2. Безпека людини в умовах глобалізації: сучасні правові парадигми: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції, Національний авіаційний університет, (м. Київ, 24.02.2017 р.). Том 2. Тернопіль: Вектор, 2017. 340 с.
3. Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф., (м. Київ, 26.04.2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відпов. ред. к. ю. н. І. С. Сахарук. Київ: Прінт-Сервіс, 2017. 267 с.
4. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євро інтеграційних процесів: тези допов. Всеукр. наук.-практ. конф., (м. Київ, 20.10.2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. – Київ: Прінт-Сервіс, 2017. 159 с.
5. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права ХНУВС (м. Харків, 03.11.2017 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. 462 с.
6. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
7. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 № 2297–VI. *Офіційний вісник України*. 2010. № 49. Ст. 1604.
8. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103
9. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. 16.12.1966 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
10. Тарасевич О. В. Система організації оплати праці і трудових відносин на сучасному підприємстві. *Вісник Донецького університету економіки та права*. 2009. № 1. С. 183–188.
11. Куренной А. М. Современные тенденции в правовом регулировании социально-трудовых отношений. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2009. Пилотный выпуск. С. 2-5.
12. Золотухіна Л. О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 228 с.
13. Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / под. ред. М. В. Лушниковой. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Эксмо, 2008. 608 с.
14. Алексеев С. С. Линия права. М. : Статут, 2006. 461 с.
15. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для ВУЗов. М. : Изд-во «Дело», 1999. 726 с.
16. Куцин Є. М. Теоретичні та прикладні аспекти аутсорсингу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 1. С. 213-217.
17. Аникин Б. А., Рудая И. Л. Аутсорсинг и аутстаффинг высокие технологии менеджмента. 2-е изд., перераб. М. : ИНФРА-М, 2009. 320 с.

18. The Types of Outsourcing for Better Services URL: <http://manufacturingsourcing.com/types-of-outsourcing>.
19. Дідух О. В. Основні види аутсорсингу у господарській діяльності підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2012. № 2. Т. 1. С. 29–33.
20. Заводовська І. І. Передумови та перспективи розвитку сучасного бізнесу на основі аутсорсингу. *Культура народів Причорномор'я*. 2006. № 80. С. 43–45.
21. Загородній А. Г., Партин Г. О. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємств. *Фінанси України*. 2009. № 9. С. 87–97.
22. Свічкарьова Я. В. Щодо питання нестандартної зайнятості в проєкті Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. *Проблеми кодифікації законодавства про працю*. Харків: Право, 2015. С. 102–105.
23. Серета О. Г. До питання правового регулювання нетипових форм зайнятості // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євро інтеграційних процесів: тези допов. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. к. ю. н. І. С. Сахарук. Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 130–132.
24. Чанишева Г. І., Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України. Одеса : Фенікс, 2011. 176 с.

REFERENCES

1. Anon. (2016, zhovten' 21). *Sotsial'no-ekonomichni ta pravovi pidstavy vdoskonalennya trudovoho zakonodavstva na suchasnomu etapi* [Socio-economic and legal grounds for improving labor legislation at the present stage]. Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya Khmel'nyts'kyi universytet upravlinnyia ta prava, Khmel'nyts'kyi (in Ukr.).
2. Anon. (2017, lyuty 24). *Bezpeka lyudyny v umovakh hlobalizatsiyi: suchasni pravovi paradyhmy: 7 Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya*, Kyiv [Human security in the conditions of globalization: modern legal paradigms: VII International scientific and practical conference, Kyiv]. Т. 2. Ternopil': Vektor (in Ukr.).
3. Inshyn, M. I. (Red.). (2017, kviten' 26). *Problemy kodyfikatsiyi trudovoho zakonodavstva Ukrayiny: Vseukrayins'ka naukovo-praktychna konferentsiya* [Problems of Codification of Labor Legislation of Ukraine: All-Ukrainian Scientific and Practical Conference]. Kyiv (in Ukr.).
4. Inshyn, M. I. (Red.). (2017, zhovten' 20). *Pravove zabezpechennya sotsial'noyi bezpeky v umovakh yevrointehratsiynykh protsesiv: Vseukrayins'ka naukovo-praktychna konferentsiya* [Legal security of social security in the conditions of European integration processes: All-Ukrainian scientific and practical conference]. Kyiv (in Ukr.).
5. Mel'nyk, K. YU. (Red.). (2017, lystopad 3). *Napryamy rozvytku nauky trudovoho prava ta prava sotsial'noho zabezpechennya: 6 Vseukrayins'ka naukovo-praktychna konferentsiya, prysvyachena 25-richchyu kafedry trudovoho ta hospodars'koho prava KHNUVS* [Areas of development of science of labor law and social security rights: VI All-Ukrainian scientific and practical conference dedicated to the 25th anniversary of the Department of Labor and Economic Law of the National Academy of Pedagogical Sciences]. Kharkivs'kyi natsional'nyy universytet vnutrishnikh sprav, Kharkiv (in Ukr.).
6. *Proekt Trudovoho kodeksu Ukrayiny* [Project of the Labor Code of Ukraine dated December]. (27.12.2014 No 1658). Verkhovna Rada Ukrayiny. Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (in Ukr.).
7. *Pro zakhyst personal'nykh danykh* [On Protection of Personal Data]. Zakon Ukrayiny (01.06.2010 No 2297–VI). Ofitsiyny visnyk Ukrayiny, (49). 1604 (in Ukr.).
8. Zahal'na deklaratsiya prav lyudyny [The Universal Declaration of Human Rights of 10.12.1948]. *Ofitsiyny visnyk Ukrayiny*, (93). 3103 (in Ukr.).
9. Mizhnarodnyy pakt pro hromadyans'ki i politychni prava. [International Covenant on Civil and Political Rights]. (16.12.1966). *Verkhovna Rada Ukrayiny*. Retrieved from: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (in Ukr.).
10. Tarasevich, O. V. (2009). Systema orhanizatsiyi oplaty pratsi i trudovykh vidnosyn na suchasnomu pidpryyemstvi [The system of organization of remuneration and labor relations at a modern enterprise]. *Visnyk Donets'koho universytetu ekonomiky ta prava*, (1). 183–188 (in Ukr.).
11. Kurennoy, A. M. (2009). Sovremennyye tendentsii v pravovom regulirovanii sotsial'no-trudovykh otnosheniy [Modern trends in the legal regulation of social and labor relations.]. *Trudovoye pravo v Rossii i za rubezhom, (pilotnyy vypusk)*. 2–5 (in Russ.).
12. Zolotukhina, L. O. (2007). *Dohovirni formy realizatsiyi sotsial'no-ekonomichnykh prav ta interesiv pratsivnykiv v Ukrayini* [Contractual forms of realization of socio-economic rights and interests of workers in Ukraine]. Kandydat-s'ka dysertatsiya. Kharkiv (12.00.05) (in Ukr.).

13. Kiselev, I. YA., & Lushnikov, A. M. (Red.). (2008). *Trudovoye pravo Rossii i zarubezhnykh stran. Mezhdunarodnyye normy truda: uchebnyk* [Labor law of Russia and foreign countries. International labor standards: a textbook]. Moskva: Eksmo (in Russ.).
14. Alekseyev, S. S. (2006). *Liniya prava* [Line of law]. M.: Statut (in Russ.).
15. Kiselev, I. YA. (1999). *Sravnitel'noye i mezhdunarodnoye trudovoye pravo: uchebnyk dlya VUZov* [Comparative and international labor law: a textbook for high schools]. M.: Delo (in Russ.).
16. Kutsyn, YE. M. (2011). *Teoretychni ta prykladni aspekty aut-sorsynhu* [Theoretical and applied aspects of outsourcing]. *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu*, (1). 213–217 (in Ukr.).
17. Anikin, B. A., & Rudaya, I. L. (2009). *Autsorsing i autstaffing vysokiye tekhnologii menedzhmenta* [Outsourcing and outstaffing high technology management]. M.: INFRA-M (in Russ.).
18. *The Types of Outsourcing for Better Services*. Retrieved from: <http://manufacturingsourcing.com/types-of-outsourcing> (in En.).
19. Didukh, O. V. (2012). Osnovni vydy aut-sorsynhu u hospodars'kiy diyal'nosti pidpryyemstv [The main types of outsourcing in the economic activity of enterprises]. *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu*, 1(2). 29–33 (In Ukr.).
20. Zavodovs'ka, I. I. (2006). Peredumovy ta perspektyvy rozvytku suchasnoho biznesu na osnovi aut-sorsynhu [Prerequisites and prospects for development of modern business on the basis of outsourcing]. *Kul'tura narodiv Prychernomor'ya*, (80). 43–45 (in Ukr.).
21. Zahorodniy, A. H., & Partyn H. O. (2009). Autsorsynh ta yoho vplyv na vytraty pidpryyemstv [Outsourcing and its impact on enterprise costs]. *Finansy Ukrayiny*, (9). 87–97 (in Ukr.).
22. Svichkar'ova, YA. V. (2015). Shchodo pytannya nestandardnoyi zaynyatosti v proekti Trudovoho kodeksu Ukrayiny № 1658 vid 27.12.2014 [Regarding the issue of non-standard employment in the draft Labor Code of Ukraine No. 1658 dated 27.12.2014]. *Problemy kodyfikatsiyi zakonodavstva pro pratsyu*. Kharkiv: Pravo (in Ukr.).
23. Sereda, O. H. (2017, zhovten', 20). *Do pytannya pravovoho rehulyuvannya netyповykh form zaynyatosti* [On the issue of legal regulation of non-typical forms of employment]. In: Inshyn, M. I. (Red.). *Pravove zabezpechennya sotsial'noyi bezpeky v umovakh yevrointehratsiynykh protsesiv: Vseukrayins'ka naukovo-praktychna konferentsiya* (s. 130–132). Kyiv: Print-Servis (in Ukr.).
24. Chanysheva, H. I., & Rymar, B. A. (2011). *Vydy trudovoho dohovoru za zakonodavstvom Ukrayiny* [Types of labor contract under the legislation of Ukraine]. Odesa: Feniks (in Ukr.).

Надійшла 03.11.2017

Костюченко О. Є. Вітчизняні реалії правового становища працівника у трудових відносинах. Форум права: електрон. наук. фахове вид. 2017. № 5. С. 200–207. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_5_31.pdf

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1202446>

Визначено та охарактеризовано реальне правове становище працівника у трудових відносинах в Україні і обґрунтовано пропозиції та рекомендації щодо підвищення якості трудового життя працівника, як юридично рівного учасника трудових відносин. Наголошується, що в процесі удосконалення трудового законодавства України необхідно відмовитися від радянських стереотипів та привести його у відповідність з реаліями сьогодення забезпечивши правове регулювання нетиповим формам зайнятості з метою захисту трудових прав працівника.

Ключові слова: правове становище, працівник, роботодавець, природні права та інтереси, аутсорсинг, трудова книжка, персональні дані

Костюченко Е.Е. Отечественные реалии правового положения работников в трудовых отношениях

Определено и охарактеризовано реальное правовое положение работника в трудовых отношениях в Украине и обоснованы предложения и рекомендации по повышению качества трудовой жизни работника, как юридически равного участника трудовых отношений. Отмечается, что в процессе усовершенствования трудового законодательства Украины необходимо отказаться от советских стереотипов и привести его в соответствие с реалиями обеспечив правовое регулирование нетипичных форм занятости с целью защиты трудовых прав работника.

Ключевые слова: правовое положение, работник, работодатель, естественные права и интересы, аутсорсинг, трудовая книжка, персональные данные

Kostyuchenko O.Y. Domestic Realities of the Legal Status of an Employee in Labor Relations

The real legal status of an employee in labor relations in Ukraine is defined and described, and suggestions and recommendations for improving the quality of working life of an employee as a legally equal participant in labor relations are substantiated. It is noted that the rights of the employer to information about the future employee should protect the interests of the employee and prohibit interference in the personal life of the person, information received by the employer. Therefore, the draft Labor Code should contain appropriate employer obligations and provide legal means to prevent abuse of the employer's right to information. Separately, labor records of workers are replaced by the conduct of registries on labor activities of citizens. The rapid spread of atypical forms of employment in Ukraine has led to a worsening of the legal status of an employee in labor relations. Therefore, in order to protect the rights and legitimate interests of employees, non-standard forms of employment should be regulated in Ukraine.

The globalization of the economy and legal convergence show that domestic labor legislation is «stuck» in the past and is unable to ensure the proper guarantee, implementation, protection and protection of labor rights and employee's interests. The draft Labor Code of Ukraine, which should solve these problems, is, in its essence, an expanded interpretation of the current Labor Code of Ukraine, with a focus on empowerment of the employer, which also proves an increasing tendency for the worsening of the legal status of the worker. The author argues that in the process of improving the labor legislation of Ukraine, it is necessary to abandon Soviet stereotypes and bring them into line with the realities of the present, including ensuring legal regulation of atypical forms of employment in order to protect workers' labor rights.

Key words: *legal position, employee, employer, natural rights and interests, outsourcing, work record, personal data*