

if necessary, its protection. This algorithm can be defined as the retirement process, which is characterized by the above stages.

It is noted that each stage is important and the exclusion of any from retirement process will necessarily lead to impossibility to exercise by an individual of his constitutional right. Securing the right in the law and implementation of the right are inter-related but different concepts. The right without the mechanism of implementation is just a declaration. If the right cannot be realized, it is fruitless and unable to achieve its goal, because the essence of the existence of the right as a social category is its implementation but not its securing in the law. The right can be implemented only through legal procedure. Speaking of the right to pension in the general sense of the term means that the procedure is the link that connects the right in law and the right in life (action) of a separate subject. Socio-economic crisis as well as the crisis of pension legislation exposed inadequacy of the latter and necessity of not only sporadic improvements, but also some theoretical rethinking.

It is concluded that procedural norms in pension legislation are autonomous from procedural norms in social legislation in general.

Key words: legal relations in pension provision, procedural and organizational legal relations, retirement process, pension provision.

УДК 349.2

Г. О. СПИЦИНА

ОКРЕМІ НЕГАТИВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ У КРАЇНАХ СВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Звертаючись до тенденцій правового регулювання праці в країнах ЄС слід підкреслити, що обрана політика підвищення зайнятості шляхом поширення застосування строкових трудових договорів (так званих тимчасових трудових правовідносин), на практиці, не виправдала покладених на неї сподівань. Кажучи про тимчасову зайнятість слід відзначити її подвійний характер. З одного боку, трудові договори, укладені на визначений термін, дозволяють роботодавцю швидко реагувати на зміни кон'юнктури ринку шляхом оперативного коригування кількості найманих працівників. З іншого боку, працевлаштування за строковим трудовим договором та робота неповний робочий час (неповний тиждень або неповний день), які є чи не найпоширені-

шими формами нестандартної зайнятості в країнах ЄС, можуть в подальшому призвести до зростання прихованого безробіття.

Ключові слова: трудове право, трудові правовідносини, трудовий договір, зайнятість, строковий трудовий договір, Європейський Союз.

Спицына А. А. Отдельные негативные тенденции правового регулирования труда в странах Европейского Союза

Обращаясь к тенденциям правового регулирования труда в странах ЕС, следует подчеркнуть, что выбранная данными государствами политика повышения занятости путем распространения применения срочных трудовых договоров (так называемых временных трудовых правоотношений), на практике, не оправдала возложенных на нее надежд. Говоря о временной занятости, следует обратить внимание на ее двойственный характер. С одной стороны, трудовые договоры, заключенные на определенный срок, позволяют работодателю быстро реагировать на изменения конъюнктуры рынка путем оперативного изменения количества наемных работников. С другой стороны, трудоустройство по срочному трудовому договору и работа неполное рабочее время (неполную неделю или неполный день), являющиеся едва ли не самыми распространенными формами нестандартной занятости в странах ЕС, могут в дальнейшем привести к повышению скрытой безработицы.

Ключевые слова: трудовое право, трудовые правоотношения, трудовой договор, занятость, срочный трудовой договор, Европейский Союз.

Spitsyna Hanna. Some negative trends of legal regulation of labor in the European Union

Analyzing the labor legislation of the EU countries should be emphasized that despite its progressive orientation and socio-economic severity, it is also not without some negative factors that must be taken into account in reforming Ukraine labour system and adapting it to international standards mentioned this association. Referring to the trends of legal regulation of labor in the EU countries, it should be highlighted that the selected by these states policy of increasing employment through the dissemination of use the fixed-term employment contracts (so-called temporary employment relationships), in practice, did not live up to expectations.

Аналізуючи законодавство про працю країн Європейського Союзу (далі – ЄС) слід підкреслити, що незважаючи на його прогресивну спрямованість та соціально-економічну вираженість, воно також не позбавлене певних негативних факторів, які обов'язково повинні бути враховані при реформуванні трудової системи України та її адаптації до стандартів зазначеного міжнародного об'єднання. В.І. Щербина доречно наголошує: «перш за все важливо розуміти, що не існує ідеальних правових систем. Їх ефективність визначається своєчасністю та від-

повідністю стану держави і права тієї чи іншої країни певному етапу суспільного розвитку. В Україні останні два десятиліття відбувається ідеалізація права західного типу, незважаючи навіть на очевидні суттєві відмінності в історії формування цих правових систем. Справджується самий гірший варіант модернізації країни, держави і права: «сліпе копіювання чужих моделей регулювання суспільних відносин». Західні правові моделі також не завжди досконалі, а тому безперечно потребують скрупульозного вивчення і глибокого аналізу»¹. На думку В.В. Жернакова, входження України до Ради Європи, приєднання до багатьох міжнародних актів з прав людини дозволяє говорити про наше суспільство як цивілізований осередок людської спільноти. Разом з тим це покладає на державу обов'язки по приведенню національного законодавства у відповідність з міжнародними стандартами з прав людини. І тут буде потрібне не «механічне» перенесення міжнародних норм до національного законодавства, а виважена, копітка робота по створенню власного законодавства на основі міжнародних стандартів².

Звертаючись до тенденцій правового регулювання праці в країнах ЄС слід підкреслити, що обрана в зазначеному міжнародному об'єднанні політика підвищення зайнятості шляхом поширення застосування строкових трудових договорів (так званих тимчасових трудових правовідносин), на практиці, навпаки, призвела до негативних наслідків у вигляді тотального зростання безробіття. Так, у 2013 році тільки чотири європейських держави могли заявити про рівень безробіття нижче 6%. Це Німеччина та її сусіди: Нідерланди, Австрія, Люксембург. Інші країни ЄС мають більш високий рівень безробіття: Данія – 7,4%, Великобританія – 7,7%, Франція та Польща – 10,6%. В країнах, що знаходяться на периферії Європи, ситуація виглядає більш погано: Італія – 11,7%, Литва – 13,3%, Ірландія – 14,7%, Португалія – 17,6%, Іспанія – 26,2%, Греція – 27%³. При цьому, згодом, ситуація тільки погіршується, чому сприяє як економічна криза, що спостерігається в деяких країнах ЄС (наприклад, Греція), так і загальна недостатня урегульованість трудових та соціальних питань.

Згідно доповіді МОП «Світ праці в 2013 році» в 2011 році майже 30 % молодих людей в Європі знаходилися на межі злиднів та соціальної ізоляції. Це статистичні дані, адже фактичні цифри є ще більш вражаючими, оскільки дуже часто прихованим безробіттям фактично є вимушене тимчасове працевлаштування та неповна зайнятість. Ріст числа

випадків вимушеного тимчасового працевлаштування, можливо, відображує невпевненість підприємств відносно своїх перспектив зростання. В цьому випадку роботодавці, невпевнені в майбутніх стабільних продажах та виробництві, не прагнуть укладати тривалі трудові контракти з працівниками. Зростання ж випадків неповної зайнятості може обумовлюватися угодами між працівником та роботодавцем про перегляд робочого графіку, що дозволяє уникнути звільнення. Серед тих, хто вимушений задовольнятися тимчасовим або неповним працевлаштуванням, непропорційно багато жінок та молоді⁴.

Ф.А. Цесарський звертає увагу на те, що сьогодні в західних країнах спостерігаються істотні зміни в співвідношенні різних видів трудових договорів. Головні з них полягають у тому, що традиційний (звичайний або типовий) трудовий договір, тобто договір на невизначений строк і на повний робочий час, укладає усе менше число працівників, а все більша їх кількість має строкові трудові договори. Типовий трудовий договір на ряді підприємств зберігається лише для невеликої частини привілейованих працівників (ядра персоналу). Значна частина працівників – це особи, що мають атипові трудові договори, тимчасові та «позикові» працівники, не повністю зайняті, надомники, мігранти, яких наймають при поліпшенні економічної ситуації і звільняють при її погіршенні⁵.

Загалом, зростання випадків тимчасового працевлаштування за строковими трудовими договорами та застосування неповного робочого дня (тижня) пов'язано із збільшенням застосування нетипових (таких, що не укладаються в класичну схему) трудових відносин та, частково, є наслідком поширення в країнах ЄС політики гнучкості у відповідь на необхідність врегулювання трудових відносин, які зазнають динамічних змін, що викликані технічним прогресом, політичними тенденціями, соціальними змінами тощо.

На думку О.С. Прилипко, трудовий договір з його традиційними незмінними атрибутами був та залишається основним юридичним фактом виникнення трудових відносин й способом встановлення умов праці на термін його дії. Але традиційний трудовий договір доповнюється новими формами працевикористання. Найпоширенішим є відхилення від догми в частині: встановлення робочого місця (дистанційна робота, телеробота, фріланс); поява третьої сторони трудового договору у відносинах займаної праці (аутстафінг, лізинг персоналу) та визначення

загальної тривалості робочого часу (робота неповний робочий день або тиждень)6.

О.М. Курінний зазначає, що: «з урахуванням високого відсотка працездатного населення, зайнятого у сфері найманої праці, гнучкість у сфері праці слід визнати одним з національних інтересів. Хочемо ми того чи ні, але цією проблемою (точніше – проблемами) доведеться займатися – як на законодавчому, так і на правозастосовчому рівні, і вже, звичайно, – на науковому. Спостерігаючи «відхід» багатьох відносин зі сфери трудового права – легальний і нелегальний, розумієш, що відсутність гнучкості у сфері праці є однією з найважливіших причин цього явища. Звуження сфери трудового права вимагає реагування з боку законодавця, з боку роботодавців. В іншому випадку ми отримаємо розширення сфери «сірого», нелегального трудового права»7. Широке застосування роботодавцями строкових трудових договорів послаблює позиції працівників на ринку праці, їх захищеність від необґрунтованих звільнень, знижує стабільність зайнятості та робочих місць, підвищує диференціацію заробітків, зменшує їх рівень. Зокрема, укладення з працівниками строкових трудових договорів за ініціативою роботодавця, як засіб ухилення від надання гарантій, що передбачаються для постійних працівників, викликає справедливу критику з боку профспілок8.

Слід зазначити, що зростання безробіття в країнах ЄС має глобальний характер, що, безперечно, потребує комплексного вирішення, оскільки її подальше загострення може виявитися підґрунтям для виникнення соціальних хвилювань в межах усього об'єднання. Цікаво, що сприяє загостренню наведеній ситуації і проголошений у статті 48 Договору про ЄС принцип свободи переміщення, який виступає однією з основоположних свобод, задекларованих в ЄС. Як наголошує О.В. Білозір, основною проблемою, яка виникала та виникає на всіх етапах розширення ЄС та впливає на трудову міграцію, виявилася значна різниця в заробітній платі в старих та нових державах-членах, прийнятих до ЄС у 1981, 1986, 2004 та 2007 роках. Хоч в довгостроковій перспективі завдяки вільному руху можна було очікувати підвищення рівня зарплат в ЄС в цілому, уникнути первісного шоку від відкриття ринків праці з великою заробітною платою не вдавалося, що здійснювало негативний вплив на економіку країн, які приймали трудових мігрантів, в короткостроковій перспективі9.

Основні напрямки подолання кризи, які, зокрема, передбачають модифікацію соціальних норм ЄС, та норм національного законодавства, було вироблено в ході численних конференцій та консультацій між лідерами країн-членів ЄС. Визначивши причиною кризи структурні проблеми та послаблення сукупного попиту, сторони вирішили зосередитися на програмах стимулювання зайнятості, орієнтації на підвищення доходів у бюджеті шляхом боротьби з ухиленням від сплати податків, ефективній координації соціальних виплат, знаходження нових джерел доходів. Терміновими заходами визначено: встановлення базових гарантій зайнятості, в першу чергу для молоді (освіта, допомога у пошуку роботи); подальше застосування пасивної й активної політики на ринку праці; підвищення координації дії державних служб зайнятості країн ЄС, що дозволить подолати дисбаланс на ринку праці, а також недостатність робочої сили в країнах з низьким рівнем безробіття¹⁰.

З метою протидії фактору катастрофічної трудової міграції країнам-членам було дозволено тимчасово обмежувати рух робочої сили з нових країн протягом 5-7 років. Ці перехідні механізми покликані зрівняти та мінімізувати ризики для ринків праці в процесі розширення. Так, вступ до ЄС восьми нових країн в травні 2004 року, а також двох країн в січні 2007 року та однієї держави в 2013 році територіально розширило «чотири свободи»: вільного руху капіталу, товарів, послуг та людей. Тим не менш, у зв'язку з побоюванням масового припливу трудових мігрантів, й як результат, негативних наслідків для місцевого ринку праці більшість країн ЄС прийняли рішення припинити повний доступ на свої ринки праці для громадян з нових країн-членів, встановивши перехідний період до семи років, який, в свою чергу, складається з трьох періодів. Протягом перших двох років з можливістю продовження строку ще на три роки, держави могли застосувати національне законодавство, ускладнивши, таким чином, доступ до національних ринків праці. Положення про обмеження застосування норм про свободу руху осіб, закріплені в договорі про приєднання країн Центральної та Східної Європи, свідчать про стурбованість країн-членів поступовою втратою частини своїх суверенних повноважень в питаннях імміграційного контролю та ринків праці. Введення перехідних періодів не сприяло зближенню ЄС з його громадянами, а, скоріш, є відображенням процесу уповільнення інтеграції в ЄС¹¹.

Модифікація національного трудового права в країнах ЄС полягає в тому, що скорочується обсяг договірного регулювання й держава все більш активно втручається у сферу регулювання процесів на ринку праці, що має більш позитивне значення й виражається в удосконаленні системи гарантій трудових прав працівників. Наприклад, у Франції зміни в сфері договірного регулювання праці пов'язані з введенням особливого виду договору – договору про гарантії забезпечення роботою (*le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)*). Підписавши цей договір, особи, що підлягають скороченню за економічними причинами, погоджуються активно шукати роботу, приймати участь в програмах професійної підготовки, в зв'язку з чим набувають права, що кореспондують вказаним обов'язкам та є додатковими у порівнянні з правами безробітних, яких було звільнено внаслідок масового вивільнення, але які не укладали подібних договорів. Наявність цієї правової новації доводить, що: по-перше, посилюється державне регулювання на ринку праці, оскільки відбувається посилення державного впливу на процеси, пов'язані з колективними звільненнями; по-друге, розширюється правовий статус осіб, що підлягають скороченню шляхом включення в нього додаткових трудових прав та гарантій; по-третє, на роботодавця та службу зайнятості покладаються нові обов'язки, реалізація яких має на меті сприяння найбільш ефективній реінтеграції безробітного до трудової діяльності. Договір про гарантії забезпечення роботою укладається у Франції з 1 вересня 2011 року в компаніях, де працюють менш ніж 1000 працівників або у випадку ліквідації юридичної особи та конкурсного управління. Договір укладається між працівником та Французьким центром зайнятості або Французькою національною асоціацією професійної освіти для дорослих. Роботодавець зобов'язаний запропонувати кожному працівнику, який підпадає під масове звільнення, договір про гарантії забезпечення роботою¹².

Ще одним перспективним видом трудових договорів у Франції є так званий «унікальний контракт», що є своєрідним компромісом між строковими та безстроковими трудовими договорами. Відповідно до концепції застосування таких договорів, юридичні вимоги до роботодавця в частині звільнення працівника є значно спрощеними (наприклад, більше не потрібно обґрунтовувати підставу звільнення економічними мотивами). В свою чергу, таке ослаблення вимог законодавства компенсується фінансовими інструментами, а саме наданням

допомоги працівникові, яка є залежною від рівня його заробітної плати, що виплачувалась протягом дії трудового договору.

Як зазначає Паскаль Локік, в цьому випадку не потрібно мати постійного працівника, якому ви повинні виплачувати заробітну плату влітку, коли у вас немає будь-якої потреби в його праці. Ви наймаєте працівника виключно для конкретного завдання, а потім він повернувся до стану безробіття, після чого ви знову ж таки, приймаєте його на роботу для виконання вже іншої задачі. Ця модель є, ймовірно, однією з найбільш обговорюваних у Франції в даний час. Адже, увага трудового права переходить від договору до людини. Закон повинен захищати людину, незалежно від того виникли трудові правовідносини чи ні. Згідно наведеної моделі договору закон фактично буде піклуватися про перехід від договору, який щойно закінчився, до майбутнього трудового договору. Подальше просування цієї ідеї у Франції сприятиме тому, що трудове право та право соціального забезпечення з часом стануть ближче, та можливо в подальшому сформулюються у майбутнє трудове право. Зазначене трудове право не буде спрямоване на захист працівників, а на регулювання ринку праці (за наявності великого ризику інструменталізації в юридичні норми)»¹³.

Слід зазначити, що фундамент застосування такого виду договорів у Франції був закладений ще у 2008 році Законом про модернізацію ринку праці (Act No. 2008-596 of June 25, 2008)¹⁴, яким започатковано на експериментальній основі застосування строкових трудових договорів, спрямованих на реалізацію конкретного трудового завдання (так звані, проектні трудові договори). Сфера укладення зазначених договорів є обмеженою і поширюється виключно на інженерів та менеджерів. Тривалість таких договорів коливається від вісімнадцяти місяців до трьох років.

У Великобританії в 2009 році було створено Фонд майбутньої роботи (future jobs fund), за допомогою якого в 2009-2010 роках було створено 105 тисяч робочих місць. Однак цей фонд було ліквідовано в березні 2011 року, а замість нього було створено учбові центри для підготовки до трудової діяльності та розширено громадські роботи. Вказана політика викликала шквал критики, оскільки, по суті, новачки полягають в переміні періодів безкоштовних робіт та отримання соціальних виплат, при цьому британець працюватиме не на перспективу отримання робочого місця, а лише на перспективу отримання соціальної виплати

здля забезпечення фізичного існування. В 2013 році у Франції було прийнято «Контракт покоління», який передбачає 4000 євро щорічної, протягом 3 років, допомоги підприємствам, які наймають молодих працівників й зберігають робочі місця для працівників похилого віку. Про запровадження Договору про гарантії забезпечення роботою, вже згадувалося раніше. У Португалії в 2012 році було переглянуто Трудовий кодекс, однак ці заходи лише погіршили ситуацію з молодіжним безробіттям. Прем'єр-міністр Португалії став найвідвертішим чиновником високого рангу в ЄС, порекомендувавши португальській молоді їхати на заробітки до Бразилії та Анголи. Тим не менш, прийнята в 2012 році Програма по боротьбі з молодіжним безробіттям передбачає ряд стимулів для бізнесу, який наймає молодих безробітних, підтримку молодих підприємців малого та середнього бізнесу, які створюють робочі місця для молоді, зниження ризику із найму молодих працівників через повернення соціального податку. В Іспанії в 2013 році уряд погодив Стратегію молодіжного підприємництва та зайнятості 2013-2016, яка передбачає направлення коштів, майже половину з яких буде надано Європейським соціальним фондом, на стимулювання укладення контрактів з молоддю, стимулювання підприємницької діяльності, на освіту та покращення посередництва. Буде створено Єдиний портал зайнятості, який включатиме в себе всі існуючі вакансії. У Греції з початку 2013 року діє Національний план дії із зайнятості молоді, який передбачає створення 62 тисяч робочих місць із залученням коштів Європейського соціального фонду та Європейського фонду регіонального розвитку. Програма забезпечення робочим місцем передбачає навчання, п'ятимісячне стажування та обов'язок підприємця прийняти на роботу на 1 рік після стажування. Найменш постраждали від кризи країни ЄС – Німеччина та Нідерланди – пропонують іншим державам скористатися їх досвідом вирішення проблем молодіжного безробіття. Так, в Нідерландах майстри на заводах отримують доплату за підготовку собі зміни. В Німеччині є широкий перелік програм зайнятості та курсів, що субсидуються державою та призначені для покращення шкільної та професійної кваліфікації¹⁵.

Очевидно, що ЄС є живою та динамічною системою, інституціям якої притаманні високі адаптаційні властивості, завдяки чому своєчасно виявляються нагальні проблеми, зокрема, пов'язані з тенденціями розвитку ринку праці та трудових, соціальних питань. За результатами си-

стемного аналізу виробляються й запроваджуються заходи для подолання вказаних проблем. Прийняття самостійних рішень на національному рівні також покликано вирішувати гострі питання, й іноді це відбувається швидше, дозволяючи, в деякій мірі, нівелювати похибки загальноєвропейського регулювання. Наскільки дієвим виявиться такий підхід – покаже час.

На цей час у країнах ЄС спостерігається стійка тенденція зростання темпів безробіття, що, безперечно, потребує комплексного вирішення, оскільки його подальше загострення може виявитися підґрунтям для виникнення соціальних хвилювань в межах усього об'єднання. При цьому, обрана країнами-членами ЄС політика підвищення зайнятості шляхом поширення застосування строкових трудових договорів (так званих тимчасових трудових правовідносин) на практиці не виправдала покладених на неї сподівань. Так, кажучи про тимчасову зайнятість слід відзначити її подвійний характер. З одного боку, трудові договори, укладені на визначений термін, дозволяють роботодавцю швидко реагувати на зміни кон'юнктури ринку шляхом оперативного коригування кількості найманих працівників. У разі припинення трудового договору за строком дії витрати роботодавця є незрівнянно нижчими, ніж у випадку звільнення постійного працівника. Сьогодні, в умовах подолання світової кризи, подібна мобільність є вагомим аргументом на користь підвищення конкурентоздатності та своєрідним засобом скорочення загального рівня безробіття. З іншого боку, працевлаштування за строковим трудовим договором та робота неповний робочий час (неповний тиждень або неповний день), які є чи не найпоширенішими формами нестандартної зайнятості в країнах ЄС, можуть у подальшому призвести до зростання прихованого безробіття.

1. Щербина В.І. Роль порівняльного правознавства в розвитку законодавства України про працю / Щербина В.І. // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5 - 6 жовт. 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 59. 2. Жернаков В.В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудова відносин / В.В. Жернаков // Право України. – 2001. – № 4. – С. 59. 3. Паламарчук В. Безработица – главная политическая проблема Европы [Електронний ресурс] / В.В. Жернаков // Газета "Деньги +". – 2013. – № 8 (231). – Режим доступу : <http://www.dengi-info.com/archive/article.php?aid=2294>. 4. Доклад МОТ

«Мир труда в 2013 году» (World of Work 2013): краткая характеристика стран ЕС. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2013/eu_snapshot_04_april_2013_ru.pdf. **5.** Цесарський Ф.А. Види трудових договорів в країнах Європейського Союзу / Цесарський Ф.А. // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки : матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / за ред. В.С. Венедіктова. – Севастополь : Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України. – 2011. – С. 238. **6.** Прилипко А.С. Проблеми гнучкості в регулюванні трудових отношений і нові форми занятості: общіе підходи, плюси і мінуси [Електронний ресурс] / Прилипко А.С. // Журнал наукових публікацій аспірантів і докторантів. – Режим доступу : <http://jurnal.org/articles/2014/uri3.html>. **7.** Куренной А.М. Трудовое право российской федерации в XXI веке: состояние и проблемы. Деякі теоретичні проблеми нормативного закріплення індивідуальних трудових прав працівників / Куренной А.М. // Развитие законодательства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5 - 6 жовт. 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 27. **8.** Антонова Г. Проблемы нормативно-правового регулирования временной занятости в России и странах ЕС [Электронный ресурс] / Антонова Г. // ЦНБТ, 2012. – Режим доступа : http://cbnt.ru/analytics/rynok_truda/2012/12. **9.** Билозир О.В. Проблемы развития правового регулирования свободы передвижения рабочей силы в рамках Европейского Союза [Электронный ресурс] / Билозир О.В. // Евразийская адвокатура. – 2013. – №6(7). – С. 87-92. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-razvitiya-pravovogo-regulirovaniya-svobody-peredvizheniya-rabochey-sily-v-ramkah-evropeyskogo-soyuza>. **10.** Доклад МОТ «Мир труда в 2013 году» (World of Work 2013): краткая характеристика стран ЕС [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2013/eu_snapshot_04_april_2013_ru.pdf. **11.** Билозир О.В. Цит. работа. **12.** Шония Г.В. Некоторые проблемы современного трудового права Франции [Электронный ресурс] / Шония Г.В. // Lex russica. – 2013. – № 1. – Режим доступа : <http://www.center-bereg.ru/o1015.html>. **13.** Pascal Lokiec Fixed-Term Contracts in France [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9_france.pdf. **14.** LOI n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3B56559C32257F7747B5C78CDB5AC51C.tpdila08v_3?cidTexte=JORFTEXT00019066178&dateTexte=20080627. **15.** Эрман Г. Как страны ЕС решают проблему молодежной безработицы [Электронный ресурс] / Эрман Г. – Режим доступа : http://economics.lb.ua/business/2013/05/28/202063_molodezh_es_bez_raboti_delayut.html.

Spitsyna Hanna. Some negative trends of legal regulation of labor in the European Union

Analyzing the labor legislation of the EU countries should be emphasized that despite its progressive orientation and socio-economic severity, it is also not without

some negative factors that must be taken into account in reforming Ukraine labour system and adapting it to international standards mentioned this association. Referring to the trends of legal regulation of labor in the EU countries, it should be highlighted that the selected by these states policy of increasing employment through the dissemination of use the fixed-term employment contracts (so-called temporary employment relationships), in practice, did not live up to expectations.

Generally, the increase the cases of temporary employment and the use of part-time work due to increasing of use atypical (those that do not fit into the classical scheme) employment and partly is consequence of the spread in the EU policy flexibility on response to the need to address labor relations that are subject to dynamic changes caused by technical progress, political trends, social change etc. Thus, speaking of temporary employment should pay attention to its dual nature.

On the one hand, employment contracts signed for a fixed term, allow the employer to respond quickly to market changes by rapidly changing the number of employees. In the event of termination of employment contract by the employer, costs are much lower than in the case of dismissal of the permanent employee. Today, in terms of overcoming the global crisis, this mobility is a strong argument in favor of increasing competitiveness and peculiar means of reducing the overall level of unemployment.

On the other hand, employment on fixed-term contracts and part-time work (part-week or part-time) are perhaps the most common forms of non-standard employment in the EU countries could in the future lead to an increase in hidden unemployment.

Key words: labor law, employment relations, employment contract, employment, fixed-term employment contract, European Union.