

## **ГИБКОСТЬ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ РЫНКА ТРУДА: ДАТСКИЙ ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ «ФЛЕКСИКЬЮРИТИ»**

Одной из актуальнейших тенденций на мировом рынке труда сегодня являются повышенные требования к качеству рабочей силы, ее образовательному, профессиональному уровню и конкурентоспособности. Датская модель трудовых отношений, известная как «флексиkjурити», становится все более известной и популярной не только в Европе.

Флексиkjурити – термин, производный от двух понятий: «флексибилити» (англ.) гибкость или подвижность и «секjурити» - защита, безопасность. Поэтому суть «флексиkjурити» состоит в хорошо продуманном и организованном рынке труда, который выгоден и работодателям, и наемным работникам. На таком рынке не сложно найти хорошую работу, дающую удовлетворение и прилично оплачиваемую, повысить за счет работодателя квалификацию и получить достойный социальный пакет. Надо иметь в виду, что работодатель имеет право уволить работника, если он не отвечает интересам компании. Но в то же время работодатель дважды подумает, прежде чем уволить работника, так как это будет стоить ему достаточно дорого, ведь помимо вложенных в сотрудника средств, ему нужно будет выплатить солидную компенсацию.

Обязательная составляющая «флексиkjурити» - активная роль государства, которое, не вмешиваясь прямо в трудовые отношения, гарантирует баланс интересов на рынке труда.

Результат «флексиkjурити» - стабильно низкий уровень безработицы в стране, достаточное количество предложений работы, в том числе высококвалифицированной и высокооплачиваемой, и незначительное число забастовок. [4]

Активная политики рынка труда – это необходимый инструмент для эффективного действия рынка труда и обеспечения социальной защищенности посредством высоких пособий по безработицы. В датской модели мобильный рынок труда главным образом порождается элементами социальной защищенности и активной политикой занятости и образования, что, несомненно, способствует конкурентоспособности страны.

31 мая 2006 года в Брюсселе Европейский комитет по экономическим и социальным делам вынес свое заключение на тему «Эластичность и социальная защищенность» (ECO/167–CESE 740/2006 (DA/LV) AA/IS/AR). Понятие эластичности и социальной защищенности в своей основе подразумевает идею того, что комбинация эластичности с защищенностью в отношении наемного работника обеспечивает и социальную безопасность, и конкурентоспособность. Датская политика рынка труда содержит и стимулы, и меры принуждения, например, обязательное использование поддержки в поиске работы, преимущественно заключающейся в предложении качественных мероприятий по повышению квалификации. Датскую модель рынка труда нельзя рассматривать в отрыве от основ благосостояния государства и мощной системы общественных организаций.

Социальным партнерам датского правительства уделяется главная роль в принятии политических решений и реализации политики рынка труда и образования, а также обеспечению оплачиваемой из публичных средств системы благосостояния и разработке мероприятий макроэкономической политики. Роль социальных партнеров, с одной стороны, стала результатом исторического развития, но, с другой стороны, в ее

основе лежит высокий уровень их организованности. Чтобы партнеры по рынку труда и другие части гражданского общества могли заметно влиять на события, им требуется готовность к переменам, желание сотрудничать и выражать новый, общий взгляд на вещи.

Датская модель эластичности и социальной защищенности служит примером, как возможно социально сбалансированным образом обеспечить рост экономики, высокий уровень занятости и длительную экономию бюджетных средств. Такое развитие соответствует Лиссабонскому процессу, призванному обеспечивать одновременно долгосрочный рост и социальное благосостояние. Сочетание эластичности и социальной защищенности обеспечивает жителям надежность в условиях глобализации и переноса рабочих мест в другие места. Если взглянуть на датскую модель эластичности и социальной защищенности в европейском контексте, то, разумеется, в силу различия культур, государственных структур и экономических условий эту систему невозможно перенять полностью во всех мелочах. Высокий уровень занятости, значительные пособия по безработице означают то, что и работодатели, и наемные работники готовы переносить неуверенность и недостатки, существующие в этой системе. По отношению к другим странам Европейского Союза следует взвесить возможность использовать отдельные ее элементы как политическую стратегию. Это возможно в таких странах, где социальный капитал, который надо понимать как совокупность норм, связей и доверия между индивидами и организациями, образовался подобно датскому социальному капиталу, где существуют традиции сотрудничества между правительством и социальными партнерами и готовность самих жителей к переменам.

Определяющий элемент понимания датской модели рынка труда заключастся в том, что эластичность и социальная защищенность отнюдь не противоречат друг другу. Работодатель заинтересован обеспечивать стабильные и доверительные трудовые отношения и оплачивать труд мотивированных работников в то время, как работающим по найму могут интересовать гибкий график работы, конкретные системы организации и оплаты труда [1].



Рис. 1. Значение системы эластичности и социальной защищенности

В датском варианте политика формирования рынка труда описана как «золотой треугольник» (см. рис. 2), объединяющий гибкие условия найма, порождающие высокую количественную эластичность, щедрую систему пособий, обеспечивающую социальную защищенность, и мощные мероприятия трудоустройства и образования, мотивирующие безработных и к поиску работы, и к обучению, чтобы заново включиться в открытый рынок труда.

Датская система эластичности и социальной защищенности поощряет создание качественных и приемлемых рабочих мест. По причине высоких пособий по безработице высока и субъективно «приемлемая» ставка заработной платы, что делает для датчанина возможным жить своим трудом. Таким образом, на формальном рынке труда «бедный работающий» очень редкое явление, в том числе и среди датчан другого этнического происхождения.

Эластичность датского рынка труда проявляется в нескольких формах и не может быть достигнута только с помощью либерального регулирования увольнения с работы. Требуется так же гибкость рабочего времени, когда по соглашению рабочее время исчисляется в часах, отработанных за годы, а принцип деления рабочего места может быть введен даже на сравнительно недолгий срок.

Расширенные возможности определения окончательной величины заработной платы в рамках коллективного договора на уровне предприятия также обеспечивает известный уровень гибкости оплаты труда. Гибкость обеспечивается также широкими знаниями и навыками рабочей силы, означающими, что люди самостоятельны, готовы к переменам и обладают чувством ответственности и поэтому способны быстро адаптироваться к изменениям в производстве или начать новую работу [2].



Рис. 2. «Золотой треугольник» - главные направления датской системы эластичности и социальной защищенности

В дополнение к этому датское общество путем введения привлекательных условий отпуска и для матери, и для отца в случае рождения ребенка, предложения решений по уходу за ребенком и пр. внушает семьям определенную уверенность в возможности сочетать работу с семейной жизнью.

Датская система эластичности и защищенности с помощью социальных услуг и уравнения доходов объединяет на рынке труда характерную для либеральной рыночной экономики динамику с характерной для скандинавского государства благосостояния социальной защитой. В более широкой перспективе следует отметить, что это

стало возможным благодаря тому, что политика ставила целью предоставить людям возможности в трудовой жизни и обеспечить перераспределение ресурсов с помощью государственных и муниципальных бюджетов и мероприятий. Мощное уравнение доходов порождает социальное уравнение в обществе и устраняет серьезную социальную напряженность, а также внушает наемным работникам уверенность, необходимую для адаптации к эластичности рынка труда и способности с ней уживаться.

Социальным партнерам традиционно принадлежала главная роль на рынке труда в принятии затрагивающих политику обучения решений и управлении обеими данными сферами. Влияние партнеров способствовало творческому и уравновешенному решению рыночных и инновационных проблем и положительно сказалось на готовности государства к диктуемой глобализацией необходимостью меняться и развиваться, ибо социальные партнеры получают сигналы о соответствующих нуждах и обеспечивают принятие мер по адаптации. Тесный диалог привлеченных сторон со временем развивает социальный капитал, проявляющийся как укрепление доверия и взаимопонимания.

Нынешняя ситуация имеет более чем 100-летнюю историю. Особая датская модель регулирования рынка труда начиналась с так называемого «сентябрьского компромисса», достигнутого в 1899 году между недавно образованными на тот момент охватывавшими всю страну организациями – Датским объединением профсоюзов (LO) и Датским объединением работодателей (DA) – ставшего первым генеральным коллективным договором в мире.

Это соглашение с тех пор служило для других соглашений и примером взаимодействия партнеров по рынку труда.

Работодатели признали объединяющую профсоюзы организацию полноправным партнером по переговорам, в свою очередь наемные работники признали право работодателей принимать на работу и увольнять с работы и, как следствие, – право работодателей управлять. Это основополагающее условие помогло выработать тот либеральный подход к увольнению с работы, который господствует в Дании.

Важной составляющей «сентябрьского компромисса» стало обязательство отказа от конфликтов во время действия соглашения. Регулирование рынка труда на основе обоюдного соглашения и самостоятельное – путем переговоров между партнерами – разрешение конфликтов вплоть до 2003 года оставались главным принципом для обеих сторон. Только после того как Европейский союз не пожелал признать право партнеров на самостоятельное внедрение директив, Дания была вынуждена внести дополнительное законодательство. Разумеется, мнения датских работодателей, наемных работников и правительства расходятся, но в Дании царит лежащая в основе всего культура диалога и консенсуса, которую следует считать частью социального капитала. Тесная связь с властью, существующая на всех уровнях общества, помогает поддерживать в силе эту культуру консенсуса.

С политической точки зрения в Дании с 60-х годов XX века образована всеобъемлющая государственная система повышения профессиональной квалификации и дальнейшего обучения, распространяющаяся и на работающих, и на безработных. Она способствовала адаптации всех работающих.

Политика рынка труда пережила содержательные перемены, подход государственного регулирования сменился таким методом управления, который основан на потребностях и способностях находить индивидуальные решения. Социальным партнерам совместно с самоуправлениями в 14 региональных советах по рынку труда принадлежит главная роль, а этим советам предоставлены и полномочия, и государ-

ственные ресурсы с целью обеспечения приоритетности устранению безработицы и политике региональных рынков труда.

Социальные партнеры, таким образом, на протяжении ряда лет формировали всеобъемлющее коллективное понимание необходимости принятия ответственности в масштабе всего общества, а государственные учреждения тем временем научились использовать ресурсы и влияние социальных партнеров. Социальным партнерам доступны уникальная информация и знания о рынке труда, что позволяет им быстро предоставлять достоверные сведения о потребностях. Благодаря своему участию в жизни предприятий они предоставляют государственным учреждениям бесплатные ресурсы и находят решения совместных проблем путем дискуссий и форумов принятия решений. Организациям социальных партнеров принадлежит также решающая роль в принятии, реализации политических решений и, что немаловажно, в обеспечении их одобрения.

Учреждения государственного управления, таким образом, зависят от гибкости сотрудничества социальных партнеров и реализации решений социальной защиты [3].

Хотя датская модель эластичности и социальной защищенности принесла хорошие плоды, существуют отдельные проблемы, особенно в условиях глобального финансового кризиса, которые требуют адекватного решения.

1. Глобализация и развитие технологий создают на рынке труда Дании напряженность, порождаемую конкуренцией со странами с меньшими расходами на заработную плату, автоматизацией производства, и особо ощущаемую лицами с низкой квалификацией. До сих пор Дания, сокращая число неквалифицированных лиц на рынке труда, хорошо справлялась с этой напряженностью, так как отток с рынка труда неквалифицированных работников преклонного возраста превышал приток неквалифицированной молодежи. Однако, многие молодые люди не проходят профессиональное обучение, что в долгосрочной перспективе может негативно сказаться на датской системе эластичности и социальной защищенности. Если предложение квалифицированной рабочей силы не будет соответствовать спросу, то расходы на обеспечение пособий по безработице и других механизмов перераспределения доходов окажутся непосильными для государства.

2. Отдельные предприятия в Дании закрываются и частично или полностью переносят производство в страны с меньшими расходами на заработную плату. Это серьезная проблема, особенно для окраинных регионов, где закрытие отдельных предприятий чревато особо тяжелыми последствиями. Датский рынок труда, где в структурном плане доминируют малые и средние предприятия, следует воспринимать как динамичную единицу. Вместо того, чтобы пытаться сохранить рабочие места, разработчики политики в сотрудничестве с социальными партнерами работают над созданием новых, более конкурентоспособных рабочих мест.

3. Высокая активность рынка труда означает, что работодатели не очень хотят оплачивать повышение квалификации из-за невозможности прогнозировать длительность трудовых правовых отношений. Особенно эта проблема затрагивает неквалифицированных работников, так как работодатели больше стремятся удерживать и повышать квалификацию лиц, которые являются специалистами и которых трудно найти, потому, что у неквалифицированных работников не всегда есть мотивация повышать свою квалификацию. По этой причине в Дании существует всеобъемлющая оплачиваемая государством система обучения как неквалифицированных, так и квалифицированных работников, и повышение их квалификации. В рамках этой системы обязательно также участие работодателей, поскольку

хорошо квалифицированная рабочая сила является предпосылкой действия датской системы флексиkjорити. Поэтому с политической точки зрения желательна реализация активных мер повышения квалификации.

4. Многим приезжим трудно включиться в датский рынок труда, что уменьшает возможности интеграции в общество. Проблемы на рынке труда в дополнение к другим причинам создает и то, что группы приезжих и их потомки не обладают профессиональными навыками, необходимыми для обоснования выплаты высоких датских зарплат и пособий по безработице. Средний уровень образования приезжих зачастую ниже среднего уровня образования этнических датчан, их участие в рынке труда меньше, и соответственно среди них по сравнению с остальным датским обществом больше количество безработных. Причины проблем связаны с языком, образованием, и также могут иметь социальный характер. Отчасти это явление можно объяснить также культурными различиями и обычаями. Демографическое развитие показывает, что в последующие годы придется принимать на работу больше приезжих.

5. Датская государственная система благосостояния в большей мере опирается на высокий уровень занятости среди женщин. Это важно для обеспечения оказания общественных услуг, а также для обеспечения высоких налоговых поступлений. С одной стороны, это означает экономическую независимость женщин, но, с другой стороны, существует проблема сочетания работы с семейной жизнью. На фоне многих европейских стран Дания добилась значительных успехов в этой сфере, но все-таки существует проблема в отношении обеспечения равных карьерных возможностей мужчинам и женщинам.

6. Демографическая ситуация такова, что численность людей преклонного возраста растет, а количество людей активного возраста сокращается. Это связано с малочисленностью молодого поколения на фоне многочисленного послевоенного поколения и роста продолжительности жизни. На рынке труда уже сейчас ощущается нехватка рабочей силы, а так как резервы рабочей силы, значительную часть которых составляют женщины, уже задействованы, необходимо изыскивать другие пути повышения занятости. Одним из вариантов решения может стать, например, повышение пенсионного возраста и увеличение числа мигрантов с требуемыми навыками.

7. Примерно четверть жителей в активном возрасте не имеет работы либо в той или иной мере пользуется государственной поддержкой (пособия по безработице, меры трудоустройства, досрочный выход на пенсию и т.д.). Примерно половина из них полностью прекратила трудовую деятельность из-за физической утраты трудоспособности, безработицы или по собственной воле, а другая половина, напротив, не имеет работы лишь временно. Государственная забота об этих людях – один из столпов благополучия всех слоев населения, и в то же время данная категория людей может породить трудности с финансированием общества благосостояния в будущем. Поэтому удельный вес рано прекращающих трудовую деятельность людей необходимо уменьшить для обеспечения финансирования датского общества благосостояния в долгосрочной перспективе.

В Дании имеется традиция определять условия на рынке труда через переговоры между партнерами, а не законодательным путем. Если регулирование Европейского Союза станет чрезмерно детализованным, существует вероятность, что поддержка перемен населением ослабнет и развитие пойдет не в желательном для партнеров по рынку труда направлении. Открытый метод координации,

похоже, именно тот способ, которым возможно обеспечить и дальнейшее развитие датских традиций, и синхронизацию европейской политики занятости и рынка труда.

### *Список литературы*

1. Широкое понятие – рынок труда // Бухгалтерия & экономика (Рига: Мамутс). – 2009. – No 11 (35). – 61 с.
2. Новикова Н. Модели рынков труда // Латвияс экономистс. – 2009. – No 9 (37). – 38 с.
3. Социум // В&В – 2010. – No 1 (49). – 35 с.
4. Политический журнал №31(174) 12.11.2007. Д.Рюриков. «Национальные особенности датского социализма»