

УДК 331

Пособия по безработице при нестандартной занятости (современный опыт Дании)

Канд. экон. наук, доц. **Яковлева А.В.** yeif@mail.ru

Университет ИТМО

191002, Санкт-Петербург, ул. Ломоносова, 9

В условиях постиндустриальной экономики социальная реализация личности все больше связывается со свободой выбора и неоднократной и многообразной смене профессии в течение жизни, поэтому нестандартная занятость становится все более типичной, а не исключительной ее формой. Для работника, задействованного в этих формах гибкой занятости, которые во многих случаях равноценны незащищенности, эта ситуация усугубляется несоответствием ряда систем социальной защиты личной ситуации. Поскольку эти системы предполагают существование стандартной занятости, от которой зависит выплата некоторых пособий, они необязательно обеспечивают надлежащую защиту (с точки зрения возмещения дохода) в случае возникновения непредвиденных обстоятельств. Вслед за изменением типичных черт занятости расширяются новые практики социального страхования по безработице. В статье рассматривается опыт Дании, которая одна из первых стран в Европе, стала практиковать социальное страхование от безработицы для частично занятых работников. Наибольшее внимание уделяется критериям, которые используются для исчисления размера пособия.

Ключевые слова: риски безработицы, нестандартная занятость, социальное страхование, критерии выплат, занятость, безработица.

Unemployment Benefits in the Context of Non-Standard Employment: Contemporary Practices in Denmark

Ph.D. **Yakovleva A.V.** yeif@mail.ru

ITMO University

191002, Russia, St. Petersburg, Lomonosov str., 9

In the context of a post-industrial economy, the social realization of personality is increasingly associated with freedom of choice and repeated and multiple change of profession throughout life, so that non-standard employment is becoming a more typical, rather than exceptional form of the economy. For employees engaged in these types of flexible employment, which in most cases mean vulnerability, this situation is escalating due to the non-compliance of a number of social protection systems with personal factors. Since these systems call for standard employment which determines the payment of some benefits, they do not necessarily provide adequate protection (in terms of replacement income) in the event of unforeseen circumstances. The change of the typical features of employment is followed by the expansion of new unemployment insurance practices. The article discusses the experience of Denmark which was among the first in Europe to introduce unemployment insurance for part-time workers. The most attention is paid to the criteria used to calculate the amount of benefit.

Keywords: risk of unemployment, non-standard employment, social insurance, payment criteria, employment, unemployment.

На современном этапе занятость является одной из наиболее острых социально-экономических проблем, волнующих и государство, и общество, и отдельных людей. Обеспечение полной,

продуктивной и эффективной занятости всего трудоспособного населения, дающей возможность получать достойную заработную плату, достаточную для жизни и развития работника и членов его семьи, является одной из важных задач любого государства и правительства. В связи с этим приоритетным на наш взгляд, является проведение правильной социальной политики отвечающей требованиям современного рынка труда. Так как основной ее целью является проведение мероприятий направленных на повышение уровня жизни населения. Одним из важнейших компонентов социальной политики государства и трудовых отношений является социальная защита. В соответствии со ст. 25 Конвенции МОТ № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилье, медицинский уход и социальное обслуживание, который необходим для поддержки и благосостояния его самого и его семьи, а также право на обеспечение на случай безработицы, инвалидности или иной случай утраты средств к существованию по не зависящим от него обстоятельствам.

Начиная с 80-х годов XX века, в странах Западной Европы все большее значение приобретают формы нестандартной занятости. Если стандартную занятость можно определить как полную, бессрочную занятость по найму, равномерно распределенную по рабочей неделе и подразумевающую одного работодателя, то формы нестандартной занятости охватывают частичную занятость, срочные контракты, случайные заработки, занятость посредством агентств по временному трудоустройству, самостоятельную занятость, а также сменную, ночную работу и работу на выходных.

По мнению отдельных ученых стимулирование более гибкой занятости в форме частичной, временной и самостоятельной занятости представляется возможным решением проблемы постоянной безработицы, неполной занятости и совмещения работы и семейной жизни. Формы гибкой занятости как средство от безработицы, в действительности, активно стимулируются политикой на рынке рабочей силы. Таким образом, посредством осуществления и продвижения, определенных мер системы социального страхования влияют на рассеивание незащищенной занятости [7].

В свою очередь, увеличение нестандартной занятости заставило правительство задуматься, о том, как задействованные в ней работники могут получать социальные пособия, если они часто привязаны к стандартной, полной занятости? Европейский фонд формулирует эту дилемму следующим образом: «Для работника, задействованного в этих формах гибкой занятости, которые во многих случаях равноценны незащищенности, эта ситуация усугубляется несоответствием ряда систем социальной защиты личной ситуации. Поскольку эти системы предполагают существование «типичной» занятости, от которой зависит выплата некоторых пособий, они необязательно обеспечивают надлежащую защиту (с точки зрения возмещения дохода) в случае возникновения непредвиденных обстоятельств» [7, 5].

В отдельных странах действуют специальные правила в пользу частично занятых работников, когда речь заходит о пособиях по страхованию безработицы. При этом указываются различные препятствия, которые могут ограничить права частично занятых работников на выплаты по социальному страхованию:

- (1) необходимость трудиться на оплачиваемой работе определенное количество рабочих часов или получать определенную сумму в неделю;
- (2) необходимость непрерывного трудового стажа;
- (3) прямая зависимость от предыдущих доходов при высчитывании размера пособия [7, 116].

В данном исследовании на примере Дании будет раскрыты особенности доступа к пособиям по безработице нестандартно занятых работников.

Правительство Дании впервые приняло закон о страховании по безработице в 1907 году. В его основу легла, так называемая, гентская¹ система, в рамках которой правительство выделяло средства в фонды для страхования по безработице, с членством на добровольной основе. На сегодняшний день страхование по безработице в Дании регламентируется Законом о страховании по безработице 2005 года № 874, которое является добровольным, и около 80% рабочей силы застраховано на случай безработицы [7, 108].

Датская система поддерживается более чем 30-ью независимыми фондами страхования по безработице, которые охватывают различные отрасли и профессии и тесно связаны с профсоюзами, но подчиняются Министерству занятости. Фонды страхования по безработице в Дании открыты не только для работников по найму, но также для тех, кто проходит обучение по специальности или находится на воинской службе (обе группы получают сниженные пособия), государственных служащих и индивидуальных предпринимателей. Доступ в один из фондов возможен на постоянной или неполной основе, членство минимальным сроком в 1 год является непременным условием получения пособий по безработице, индивидуальные предприниматели должны ожидать четыре недели перед тем, как они получают право на получение пособия. Так же можно вступить как член, застрахованный на неполный или полный рабочий день, причем взносы и пособия рассчитываются исходя из этого [7, 108-109].

Рассматривая минимальный порог рабочего времени и/ или заработной платы, следует отметить, что он не позволяет тем, кто работает небольшое количество часов или чей заработок находится ниже минимального порога, осуществлять взносы на социальное страхование и, соответственно получать пособия. В Дании до января 1994 года частично занятым работникам необходимо было отработать как минимум 15 часов в неделю в последние десять недель, чтобы стать членом фонда страхования по безработице, застрахованного на неполный рабочий день. В настоящее время в фонды страхования могут вступить следующие группы: работники по найму; индивидуальные предприниматели; супруги индивидуальных предпринимателей, помогающие им; лица, получающие профессиональное или дополнительное образование в течение по крайней мере 18 месяцев, и лица, состоящие на государственной службе.

Рабочие на полной занятости (37 часов в неделю) и индивидуальные предприниматели должны быть застрахованы на полный рабочий день. Рабочие на неполной занятости (при максимуме 30 часов в неделю, которые рассчитываются как среднее количество часов за месяц) могут выбирать между страхованием на неполный рабочий день и страхованием на полный рабочий день. Если происходит переход с неполной занятости на полную, то необходимо выбрать страхование на полный рабочий день [7, 117].

Минимальный срок взноса как препятствие получению пособия играет важную роль в получении страхования по безработице для рабочих, устроенных на гибкий график. Так как, методы расчетов, исходящие из полного рабочего дня, рискуют поставить частично занятых работников в чрезвычайно невыгодное положение. В Дании в 1997 году в рамках всеобщего реформирования рынка труда срок взноса увеличили с 26 до 52 недель трудоустройства (как правило, полных рабочих дней в той же области) при базовом периоде в 3 года. К тому же, необходимо один год состоять в фонде страхования по безработице; согласно этому требованию засчитывается только труд по вступлении в фонд. Для частично занятых работников (застрахованных на неполный рабочий день) срок занятости увеличился с 17 до 34 недель эквивалента полной занятости при базовом периоде в 3 года. Это требует полной занятости 8 часов в неделю в течение последних трех лет работы или при меньшем стаже, но при большем количестве рабочих часов. Возобновление прав на получение пособий по страхованию безработицы возможно при 26 (17) рабочих неделях в течение последних трех лет [7, 119].

¹ Система названа исходя из наименования бельгийского города, где она появилась.

Во многих странах пособия по безработице часто рассчитывают как процент от предыдущего заработка. Поэтому частично занятые работники рискуют остаться с доходом, который не позволит им сводить концы с концами. В связи с этим предложено свести этот эффект к минимуму посредством так называемых «*коэффициентов замещения*» показывающих, какая часть дохода лица будет возмещена при его увольнении. Эти коэффициенты замещения уменьшаются вместе с ростом дохода, или с помощью гарантированной суммы минимального пособия, которое предоставляется либо непосредственно через систему страхования по безработице, либо косвенно путем, дополняя пособия по страхованию социальной помощью.

В Дании чистые коэффициенты замещения высоки для бывших работников с низким доходом и составляют 90% базового заработка. Не существует предела для размера взносов, однако максимальный размер пособия в настоящее время составляет 3335 датских крон (примерно 447 евро) в неделю, что приводит к тому, что чистые коэффициенты замещения уменьшаются обратно пропорционально предыдущему доходу. Размер пособия ниже для молодых безработных, которые получают право на пособие, по крайней мере, после 18 месяцев обучения. Расчет чистых коэффициентов замещения обычно основывается на средних зарплатах за предшествующие 12 недель. Лица, застрахованные на неполный рабочий день, платят две трети от взносов в фонд страхования по безработице, а размер их пособий находится в пределах двух третей от максимальной ставки лица, застрахованного на полный рабочий день. В настоящее время предел для лица, застрахованного на неполный рабочий день, составляет 2225 датских крон (298 евро) в неделю [7, 122-123].

Подводя итог вышеизложенному, следует отметить, что пособия по безработице выполняют ряд важных функций: помимо поддержания достигнутого уровня жизни в течение какого-либо периода времени, они позволяют осуществлять эффективный поиск работы и предотвращают переход в состояние бездеятельности. Выплаты социальной помощи как исключительные пособия помимо того, что негативно сказываются на репутации и в значительной степени зависят от проверки материального положения получателя, обычно гораздо менее ориентированы на возобновление участия человека на рынке рабочей силы. Недостаточная защита работника в случае потери работы, которая еще более усугубляется в случае выхода на пенсию, препятствует принятию работниками рисков и еще больше ущемляет интересы тех, у кого нет иного выбора, кроме как согласиться на нестандартную занятость. Достаточная социальная защита может стимулировать работников соглашаться на сопряженную с риском или нестандартную занятость (функция стимулирования). Это не только повысит уровень занятости, как предусматривает Европейская стратегия занятости, но также, поддерживая активное участие на рынке рабочей силы (долгое время) безработных и неактивного населения посредством нестандартной занятости, подлежащей социальной защите, может в долгосрочной перспективе придать финансированию государства всеобщего благосостояния большую эффективность и устойчивость.

Поскольку право на получение компенсации зависит от особых условий, а именно, рабочих часов или пределов дохода и требований к взносам, работники, не имеющие права на получение пособий по безработице или пенсий, должны получать иную, часто сопряженную с большими затратами помощь. Более того, защищенная нестандартная занятость может играть роль моста к постоянной занятости, например, посредством предоставления пособий по безработице в качестве субсидии на поиск, которая позволит обеспечить надлежащую занятость. Представляет особый интерес вопрос о том, могут ли конкретные законы о страховании по безработице некоторых стран быть в большей степени ориентированы на нестандартную безработицу, чем другие.

На современном этапе наблюдается сокращение постоянного, полноценного участия работников в рабочей силе. В то же время их участие становится более свободным и непостоянным. Это означает увеличение количества работников, которые относятся к категории нестандартно занятых. В этой связи требуется пересмотр законов, влияющих на прямую или косвенную страховую защиту данных

работников. Дания в этой связи не является исключением, так как вопрос об охвате нестандартно занятых работников пособием по безработице, не выносился на повестку дня, поскольку как отмечается отдельными исследователями, указанные работники продемонстрировали недостаточный интерес [6]. Тем не менее, профсоюзы проявили некоторое участие в отстаивании прав нестандартно занятых работников на получение пособий по страхованию безработицы, но это привело лишь к сохранению существующего положения вещей и не поставило на повестку дня вопрос о более всеобъемлющем социальном страховании. В свою очередь ограничение прав на получение пособия для нестандартно занятых ставит их в сложное положение, поскольку роль страховых выплат в случае наступления безработицы состоит, в том, что они способствуют сглаживанию дифференциации доходов и дают людям достаточно времени, чтобы подыскать подходящую работу.

Список литературы (References)

1. Нестандартная занятость в российской экономике/под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшника; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006.
2. Яковлева А.В. Страхование по безработице как перспективный вид страхования в России // Экономико-правовые аспекты реализации стратегии модернизации России: реальные императивы динамичного социохозяйственного развития. Сборник статей международной научно-практической конференции. / Под ред. Г.Б. Клейнера, В.В. Сорокожердьева, Э.В. Соболева, З.М. Хашевой. – Краснодар: Изд-во ЮИМ, 2014.
3. Яковлева А.В. Страхование по безработице как элемент социального обеспечения трудящихся (опыт США) // Российское предпринимательство. – 2011. – №11 (1).
4. Яковлева А.В., Федорова Е.П. Неформальная занятость в России: тенденции, причины // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2014. № 1.
5. Яковлева А.В., Шапиро Н.А. Проблемное поле современных исследований безработицы // Социально-экономические проблемы современного рынка труда: материалы Международной научно-практической конференции (21-22 фев. 2013 г., г. Воронеж / [под ред. И. Т. Корогодина, Т. Д. Ромашенко]. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2013.
6. Leschke J. Are unemployment insurance systems in Europe adapting to new risks arising from non-standard employment/ / Paper initially prepared for the 27 th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS), Vaxjo 14-16 September 2006.
7. Leschke J. Unemployment Insurance and Non-Standard Employment Four Countries in Comparison. 2008.
8. Lukhaus L. Equal treatment, social protection and income security for women, International Labour Review. 2000.
9. Hansen H. Elements of Social Security. A comparison covering: Denmark, Sweden, Finland, Austria, Germany, The Netherlands, Great Britain, Canada, The Danish National Institute of Social Research, Copenhagen. 2002.