

# Флексікьюріті як стратегія регулювання зайнятості в сучасних умовах

Л. ГУК,  
Інститут економіки та прогнозування НАН України  
м. Київ

*У статті розглядається політика флексікьюріті, яка є найбільш популярною концепцією реформи ринку праці, трудового законодавства і політики в області зайнятості в світі. Особливу увагу приділено аналізу зарубіжного досвіду регулювання нестандартної зайнятості.*

*В статті рассматривается политика флексикурити, которая является наиболее популярной концепцией реформы рынка труда, трудового законодательства и политики в области занятости в мире. Особое внимание уделено анализу зарубежного опыта регулирования нестандартной занятости.*

*This paper considers flexicurity policy, which is most popular concept of labour market reforms, labour legislation and employment policies in the world. Special attention is given to the analysis of foreign experience in regulating non-standard employment.*

Ключові слова: флексікьюріті, ринок праці, нестандартна зайнятість, регулювання зайнятості.

**П**остановка проблеми. В умовах глобалізації трудове законодавство як зарубіжних країн, так і України зазнає серйозних змін. Проведення соціально-економічних реформ з метою пом'якшення впливу фінансово-економічної кризи на ринок праці викликало необхідність регулювання нестандартних видів зайнятості та формування робочої сили, максимально мобільної та адекватної мінливим умовам на ринку праці. Стандартна зайнятість все більш поступається місцем атиповим формам зайнятості, поширення яких має об'єктивне соціально-економічне підґрунтя. Попит на нестандартну, в тому числі неповну, зайнятість продукується не тільки роботодавцями, але також певними соціальними групами: жінками, студентами, пенсіонерами, фрілансерами тощо. Набувають поширення малодосліджені форми нестандартної зайнятості: аутсорсинг, лізинг, аутстафінг, надання тимчасових працівників спеціальними агентствами, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, дистанційна зайнятість.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення конкретних механізмів, що забезпечують гнучкість ринку праці, і перш за все нестандартних форм зайнятості; аналіз впливу гнучкості інститутів ринку праці на його функціонування і на економіку в цілому є основними напрямками емпіричних досліджень, проведених зарубіжними вченими. У 1990-ті роки з'явився ще один напрям аналізу, надзвичайно важливий з точки зору формування державної регуляторної політики у сфері зайнятості — вивчення можливості та умов ефективного поєднання гнучкості ринку праці та соціальної захищеності працівни-

ків. Він пов'язаний насамперед з іменами Т. Вілхагена і Ф. Троса, що розробили концепцію захищеної гнучкості — флексікьюріті.

Значний внесок у розробку теоретичних й практичних проблем формування ринку праці, регулювання зайнятості населення, вивчення проблеми збалансованості робочих місць і трудових ресурсів, соціальних переміщень, якості робочої сили, функціонування системи соціального захисту населення здійснили вчені України: С. Бандур, Д. Богиня, В. Данюк, О. Грішнова, М. Долішній, С. Дорогунцов, А. Колот, В. Куценко, Е. Лібанова, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, С. Пирожков, М. Семикіна, А. Чухно, О. Уманський та ін. Окремі аспекти цієї проблеми в різні часи досліджували вчені СРСР і нинішнього близького зарубіжжя: Л. Абалкін, Т. Заславська, В. Куліков, С. Струмлінін, Р. Яковлев та ін. Однак із впевненістю можна наголошувати на тому, що проблема регулювання зайнятості в умовах гнучкого атипового ринку праці в Україні залишається все ще не вирішеною та недостатньо вивченою.

**Постановка завдання.** Поширення нестандартних форм зайнятості, підвищення мобільності робочої сили, індивідуалізація трудових відносин вимагають від законодавців прийняття відповідних заходів, спрямованих на збереження балансу між вимогами економічного розвитку та забезпечення соціальної стабільності в країні. На цей момент одним з інструментів вирішення цієї проблеми виступає реалізація політики флексікьюріті (flexicurity), яка є найбільш популярною концепцією реформи ринку праці, трудового законодавства і політики у сфері зайнятості в країнах Європейського Союзу

(ЄС)<sup>1</sup>. Ця концепція налаштована на оптимальне поєднання гнучкості ринку праці з нестандартною зайнятістю (flexibility) та поліпшення соціального захисту працівників, які залучені до роботи в нестандартних умовах (social security), в результаті чого з'являється модель флексікьюриті (flexibility + security), або гнучкої захищеності, яка була розроблена і продовжує розвиватися в Данії та Нідерландах.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В останні роки в науковій літературі відзначається підвищений інтерес до так званої «скандинавської моделі флексікьюриті», яку урядовці багатьох європейських країн вважають досить ефективною і використовують її як зразок для своєї діяльності<sup>2</sup>. Найважливішими елементами цієї моделі виступають щедра система страхування від безробіття та активна державна політика на ринку праці.

Особливий інтерес викликає так званий «золотий трикутник флексікьюриті»<sup>3</sup>, який об'єднує, по-перше, свободу роботодавців у сфері найму-звільнення працівників, по-друге, щедру систему компенсацій заробітку, втраченого у разі поповнення лав безробітних, і, по-третє, активну державну політику на ринку праці, яка ґрунтується на заходах професійного перенавчання та підвищення кваліфікації працівників. Така система сприяє дуже високому рівню мобільності робочої сили. Реалізація принципів «золотого трикутника» відіграє дуже важливу роль у забезпеченні датської моделі «гнучкості» зайнятості, але ці принципи не можуть розглядатися у відриві від особливостей ринку праці Данії, де широко розповсюджені нестандартні форми зайнятості. Серед цих особливостей слід назвати систему колективних переговорів і діалогу між соціальними партнерами (представниками працівників і роботодавців). Підкреслимо, що система колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин відіграє особливу роль у розвитку датської моделі «гнучкості» ринку праці. Саме ця система дозволяє соціальним партнерам визначати за допомогою переговорів як на національному рівні, так і на рівні окремих підприємств розумне співвідношення між гнучкістю і соціальною захищеністю<sup>4</sup>.

Розробляючи концепцію флексікьюриті, нідерландські дослідники виходять з варіативності ком-

бінацій гнучкості та безпеки (захищеності) на ринку праці і розрізняють чотири типи гнучкості і чотири типи захищеності, найбільш поширених на ринку праці<sup>5</sup> (рис. 1).

Зовнішня чисельна гнучкість надає свободу дій роботодавцям у сфері найму та звільнення працівників. Внутрішня чисельна гнучкість означає гнучкість робочого часу: понаднормову роботу, неповну зайнятість тощо. Функціональна гнучкість відноситься до організації праці і передбачає можливість для працівника займати різні посади (вторинна зайнятість), опановувати нові кваліфікації та швидко й ефективно задовольняти нові виробничі потреби. Гнучкість заробітної плати дозволяє встановлювати зарплату, виходячи з продуктивності праці, забезпечити в умовах кризи на достатньому рівні заробітну плату найбільш досвідчених співробітників, так званого ядра кадрового потенціалу, за рахунок скорочення заробітної плати інших співробітників.

Щодо захищеності робочого місця, то вона означає збереження за працівниками посад, які вони займають, навчання працівників професійній майстерності, що забезпечує їм просування в трудовому житті і допомогу у пошуках нової роботи. Захищеність зайнятості передбачає просування працівника до кращої роботи, «мобільність вгору» і оптимальний розвиток таланту. Захищеність доходів забезпечується трансферними платежами, що дозволяють працівнику зберегти рівень своїх доходів у разі безробіття. Комбінована захищеність надає можливість працівникові поєднувати трудову діяльність з навчанням або сімейними обов'язками, за умови використання гнучких форм зайнятості. Одночасно при трактуванні соціальної захищеності підкреслюється значення підвищення кваліфікаційного рівня робочої сили, її якості, тим самим соціальній захищеності надається економічна функція. Таким чином, взаємодія гнучкості та соціальної захищеності є основою ефекту флексікьюриті.

Вельми цікавою є датська модель флексікьюриті, яку характеризують два варіанти поєднання складових цієї концепції. По-перше, зв'язок між зовнішньою чисельною гнучкістю (спрощеною процедурою найму-звільнення), захищеністю доходів (виплатою щедрої допомоги по безробіттю протягом тривалого періоду — максимум 4 роки) і активною

<sup>1</sup> Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security: European Commission. — Brussels: Communication COM, 2007. — P. 4.

<sup>2</sup> Mantz T. «Le travail doit payer»: la reforme de l'assurance chomage // Chronique internationale de l'IRES, 2007. — №105. — P. 36.

<sup>3</sup> Madsen P. K. How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state, in J. L. Campbell, J. A. Hall and O. K. Pedersen (eds.) National Identity and a Variety of Capitalism: The Case of Denmark, Montreal: McGill University Press, 2006. — P. 321–355.

<sup>4</sup> Sondergard K. La flexicurite danoise — et tout ce qui l'entoure // Chronique internationale de l'IRES, 2008. — №110. — P. 43.

<sup>5</sup> Wilthagen T., Tros F., Lieshout H.V. Towards «flexicurity»? balancing flexibility and security in EU member states // Invited paper prepared for the 13-th World Congress of the International Industrial Relations Association. Berlin, 2003. September.

політикою на ринку праці. Названі елементи і складають знаменитий «золотий трикутник флексікьюрїті». Гнучкість трудового законодавства (особливо з питань розірвання трудового договору) призводить до того, що мобільність робочої сили в Данії є однією з найвищих у Європі<sup>6</sup>. Збільшенню мобільності сприяє і активна політика на ринку праці, ядром якої виступають програми підвищення кваліфікації та професійного перенавчання працівників. По-друге, законодавство Данії є одним з найбільш ліберальних у Європі з питань гнучкого режиму роботи та організації праці, і надає працівникам значну автономію у сфері трудової діяльності у поєднанні з високою безпекою роботи.

Для встановлення оптимального балансу між гнучкістю і соціальною захищеністю на ринку праці найбільш важливими є два аспекти. По-перше, система колективних договорів, що склалася в Данії, передбачає децентралізоване проведення колективних переговорів (без участі уряду) та укладання угод, які охоплюють широкий перелік питань (крім традиційних оплати праці та режиму робочого часу). Це дозволяє приймати гнучкі і часом оригінальні угоди, які є вигідними для обох сторін соціального партнерства (як працівників, так і роботодавців)<sup>7</sup>. По-друге, діалог між соціальними партнерами дозволяє дійти консенсусу і налагодити відносини довіри, які сприяють встановленню балансу між гнучкістю і соціальною захищеністю на ринку праці. Данські вчені вважають, що довіра породжує захищеність, а захищеність, у свою чергу, сприяє гнучкості: коли кожна зі сторін соціаль-

ного партнерства знає, що досягнуті угоди не будуть порушені, що до них не будуть пред'являтися завищені вимоги, вони стають більш відкритими до соціального діалогу. Соціологічні дослідження свідчать, що в той час як 70% найманих працівників у країнах ОЕСР відчувають невпевненість щодо своєї зайнятості, серед найманих працівників Данії число таких невпевнених становить тільки 44%<sup>8</sup>.

Таким чином, система колективно-договірного регулювання трудових відносин у Данії становить основу датської моделі флексекьюрїті (роль колективних договорів у цьому випадку видається більш значущою, ніж роль законодавства). Ця система носить добровільний характер: закон дуже стисло говорить про систему колективних переговорів і про її функціонування. Переговори з приводу укладання колективних договорів є добровільними, але їх ведення контролюється особливою системою Виробничого арбітражу та Виробничого суду. Відповідальність за дотримання норм колективних договорів лежить на соціальних партнерах, особливо щодо галузевих угод, які виконують роль рамкових угод для локальних договорів, що укладаються на рівні окремих підприємств. Зазвичай термін дії угоди становить 2–3 роки. Протягом цього періоду учасники угоди зобов'язані дотримуватися «соціального миру»: працівники не мають права вдаватися до страйку, а роботодавці не можуть оголошувати лок-аут. Конфлікт може мати місце тільки в рамках колективних переговорів, що гарантує високий рівень стабільності на ринку праці<sup>9</sup>.

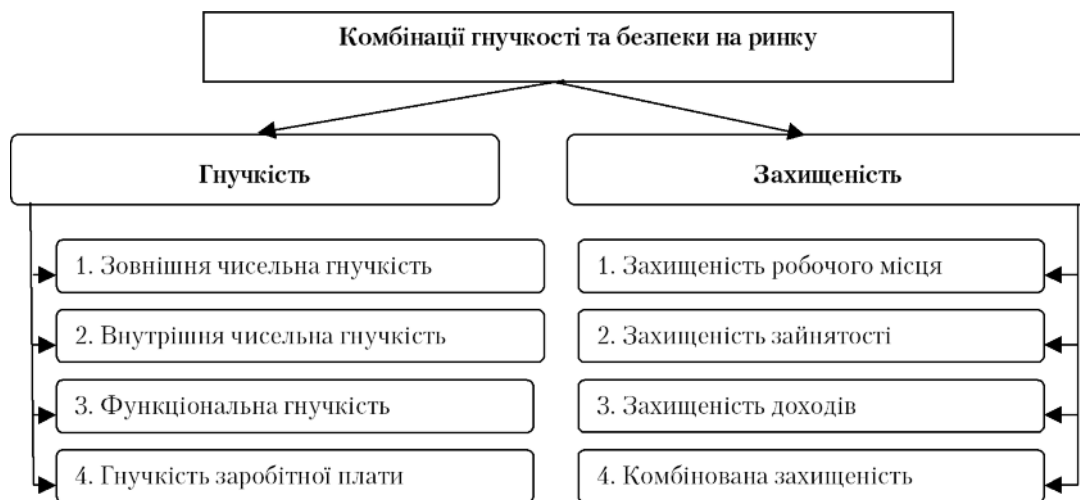


Рис. 1. Види гнучкості та безпеки на ринку праці

<sup>6</sup>Sondergard K. La flexicurite danoise – et tout ce qui l’entoure // Chronique internationale de l’IRES, 2008. – № 110. – P. 44.

<sup>7</sup>Andersen S.K. Kollektive overenskomster og flexicurity // Politik & Okonomi, 2005. – №4. – P. 72.

<sup>8</sup>Andersen S.K., Mailand M. Flexicuroty og det danske arbejdsmarked – et review med focus pa overenskomstsystemet // Flexicurity – Udfordringer for den danske model. Copenhagen, 2005. – P. 21.

<sup>9</sup>Due J., Madsen J.S. Fra storkonflikt til barselsfond. Den danske model under afvikling eller fornyelse. Copenhagen, 2006. – P. 18.

Впроваджуючи принцип флексікьюриті, Данія аж ніяк не вважає свою практику його реалізації універсальною. У пошуку оптимального поєднання елементів флексікьюриті кожна країна повинна враховувати внутрішню ситуацію і національні традиції, але гнучкість, соціальна захищеність, активна політика зайнятості, навчання протягом всього життя і співпраця соціальних партнерів повинні залишатися фундаментальними елементами політики зайнятості<sup>10</sup>.

У різних країнах різні елементи політики флексікьюриті впроваджуються в життя в різних комбінаціях. Головним є знаходження оптимального для кожної країни їх поєднання, тому що для різних країн нинішні параметри ринку праці по осі «гнучкість — соціальна захищеність» досить різні: по жорсткості трудового законодавства, щедрості компенсаційних виплат безробітним, характеру (пасивний, активний) держдопомоги тим, хто шукає роботу і т. д.

У трудовому законодавстві більшості країн містяться численні обмеження на свободу використання роботодавцями трудових контрактів на непостійній основі. Обмежуватися можуть підстави, за якими допускається укладання термінових контрактів; терміни їх дії; можливості з продовження і переукладення таких контрактів; типи працівників і роботодавців, яким дозволяється їх використовувати.

По відношенню до непостійних працівників закон найчастіше звільняє роботодавців від частини вимог, які вони зобов'язані виконувати по відношенню до постійних працівників. Таким чином, строковий найм не тільки полегшує процедуру звільнення (оскільки не вимагає в цьому випадку завчасного повідомлення, виплати вихідної допомоги, складних узгоджень з профспілками або спеціально уповноваженими державними органами і т. д.), але і може позбавляти працівників частини соціальних пільг (пов'язаних з наданням щорічних відпусток, оплатою лікарняних листів, пенсійними відрахуваннями, правом на отримання допомоги з безробіття і т. д.), які передбачені для тих, хто зайнятий на умовах постійного найму. Широко розповсюджена характеристика непостійних робочих місць як соціально незахищених багато в чому пов'язана саме з цим.

Очевидно, що ці особливості правового регулювання тимчасових трудових контрактів тісно взаємопов'язані. З одного боку, порівняно з постійним наймом закон робить непостійний найм набагато

менш дорогим і, отже, набагато більш привабливим з точки зору підприємців. З іншого боку, щоб не допустити надмірного поширення непостійної зайнятості, закон вводить жорсткі обмеження на можливості її використання.

Варіації між країнами за обома цими параметрами дуже великі. Так, багато країн обмежують підстави, за якими допускається укладання строкових договорів. Винятком є англосакські країни (США, Канада, Ірландія і Великобританія), де строкові трудові угоди можуть бути укладені у всіх випадках, коли сторони — роботодавець і працівник — визнають це необхідним.

У більшості інших країн закон дозволяє використання термінових контрактів тільки за умови обґрунтування їх необхідності. Наприклад, у Бельгії, Фінляндії, Франції, Норвегії, Португалії, Іспанії, Швеції приймати на роботу за строковими договорами можна тільки в тому випадку, якщо цього вимагає характер виконуваних робіт<sup>11</sup>. Практика попередніх років пов'язувала законність укладення термінових контрактів переважно з сезонними роботами або заміною тимчасово відсутніх працівників. Проте останнім часом сфера їх застосування розширилася. Наприклад, у Фінляндії, Норвегії, Франції вони дозволені при відкритті підприємств і при наймі працівників, що шукають перше робоче місце<sup>12</sup>.

До обмежень з певних підстав додаються обмеження за термінами дії контрактів. Наприклад, у Німеччині термін тимчасового найму може становити не більше 24 місяців, потім роботодавець повинен приймати працівника в постійний штат. У Франції максимальний термін, на який можна приймати працівників на тимчасовій основі, становить 18 місяців, в Японії — 12. Законодавчі обмеження поширюються також і на можливості з продовження і переукладення тимчасових контрактів з одним і тим же працівником. Так, в Австралії, Австрії, Данії, Норвегії та Туреччині переукладати контракт з одним і тим же працівником можна тільки один раз, у Франції та Угорщині — два рази, а в Нідерландах, Іспанії, Німеччині, Португалії, Польщі та Бельгії — три-чотири.

У більшості країн соціальні пільги та гарантії надаються непостійним працівникам в сильно урізаному вигляді. У кращому становищі, як правило, перебувають працівники з тривалими трудовими контрактами (на три роки і більше), у більш вразливому — працівники, яких наймають на дуже короткі терміни (до трьох місяців). Але в кожному разі сту-

<sup>10</sup> Danish Labour News / March, 2010. — P. 6. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.lo.dk/English%20version/~media/LO/English/DLN\\_marts\\_2010\\_WEB.ashx](http://www.lo.dk/English%20version/~media/LO/English/DLN_marts_2010_WEB.ashx)

<sup>11</sup> Employment Outlook 2002: P. 176. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.oecd.org/els/emp/17652675.pdf>

<sup>12</sup> Employment Outlook 2002: P. 71. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.oecd.org/els/emp/17652667.pdf>

пільг соціальної захищеності непостійно зайнятих виявляється в середньому набагато нижчим, ніж постійно зайнятих працівників. Так, в Австралії, Чехії, Норвегії та Швейцарії непостійні працівники не мають права на оплату лікарняних листів. У багатьох європейських країнах для того, щоб скористатися цією соціальною пільгою, вони повинні відпрацювати певну кількість часу: від трьох днів в Данії до шести місяців в Португалії<sup>13</sup>.

У більшості країн можливості отримання допомоги з безробіття прив'язані до строків зайнятості у одного і того ж роботодавця. Тимчасові працівники повинні відпрацювати від чотирьох місяців у Франції до року в більшості інших країн, щоб мати право на отримання допомоги з безробіття. Крім того, в Австрії, Польщі, Норвегії та Великобританії, наприклад, існує прив'язка виплати допомоги з безробіття до розміру заробітку тимчасового працівника (наприклад, він повинен перевищувати розмір місячної мінімальної оплати праці).

Жінки, зайняті за тимчасовими контрактами, в Австралії, Чехії, Японії, Швейцарії, США не мають законодавчого права на отримання оплачуваної відпустки по вагітності та пологах. В інших країнах вони мають відпрацювати на одному місці як мінімум від трьох днів (як у Данії) до 30 тижнів (як у Мексиці), щоб отримати таку відпустку<sup>14</sup>.

Пенсійні відрахування із заробітків тимчасових працівників передбачаються законодавством практично всіх країн. Проте право на участь у пенсійній системі залежить від кількості днів, відпрацьованих працівником (у Польщі, Португалії), або розмірів його заробітку (у Фінляндії, Швейцарії та Великобританії)<sup>15</sup>.

Необхідно відзначити, що скористатися перерахованими правами на соціальні пільги для тимчасових працівників не завжди виявляється можливим. Так відбувається в тих випадках, коли строкові контракти містять пункти про те, що до закінчення терміну його дії працівники не будуть користуватися правом на оплачуваний лікарняний лист або відпустку по догляду за дитиною. «Традиційний» робітник, орієнтований на багаторічну роботу на одному підприємстві, має низку корпоративних переваг — захист профспілки, пільгове забезпечення санаторним обслуговуванням, оплачуваною відпусткою тощо<sup>16</sup>.

Важливо також зауважити, що судити про те, чи отримують тимчасові працівники в повному обсязі передбачені законодавством соціальні пільги, буває дуже важко. Навіть коли на папері непостійно зайняті наділені тими ж правами на отримання будь-яких пільг, що і постійно зайняті працівники, насправді цих гарантій дотримуються далеко не завжди. Тому свобода вибору гнучких нестандартних форм зайнятості не завжди гарантує свободу економічну.

Починаючи з 1995 року для 185 країн вимірюється Індекс економічної свободи, який щорічно публікується The Wall Street Journal і The Heritage Foundation<sup>17</sup>. Так, оцінка економічної свободи в Україні становить 46,3 бали, що відповідає 161-му місцю в рейтингу 2013 р. Україна займає останнє місце з 43 країн у регіоні Європи, і її загальний бал нижчий, ніж середні світові показники, тоді як у Данії, наприклад, індекс економічної свободи 76,1, що відповідає 9 сходинці в рейтингу The Heritage Foundation. Індекс економічної свободи в 2013 р. підвищився в Україні на 0,2 пункти порівняно з минулим роком, завдяки скромним успіхам в грошовій свободі і свободі підприємництва, які переважають зниження свободи праці та свободи від корупції. Одним з головних компонентів індексу економічної свободи є індекс свободи ринку праці. За оцінками фахівців The Heritage Foundation, Кодекс законів про працю України застарів і йому не вистачає гнучкості, параметри ринку праці явно потребують модернізації та лібералізації і найбільш відстають від бажаних за концепцією флексікьюріті.

Флексікьюріті є найважливішим елементом принципів зайнятості та Європейської стратегії зайнятості в цілому. Комплексна політика флексікьюріті відіграє ключову роль у модернізації ринків праці та в досягненні цільового показника рівня зайнятості в 75%, який встановлений в Стратегії «Європа 2020». Комісія ЄС і країни-члени ЄС прийшли до єдиної думки, що політика флексікьюріті може плануватися і реалізуватися з використанням чотирьох компонентів<sup>18</sup>:

- гнучких і надійних договірних механізмів на базі сучасних типів трудового законодавства та колективних договорів;
- комплексних стратегій безперервного навчання, націлених на підтримання адаптивності та можливості влаштуватися на роботу;

<sup>13</sup> Employment Outlook 2002: P. 146–148. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.oecd.org/els/emp/17652675.pdf>

<sup>14</sup> Там само.

<sup>15</sup> Employment Outlook 2002: P. 145. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.oecd.org/els/emp/17652675.pdf>

<sup>16</sup> Астахова О. Нестійкі форми зайнятості в умовах соціально-економічних перетворень // Україна: аспекти праці, 2012. — №8. — С. 36.

<sup>17</sup> Country Rankings Index of Economic Freedom 2013. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.heritage.org/index/ranking>

<sup>18</sup> Towards Common Principles of Flexicurity: more and better jobs through flexibility and security // European Commission // Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007 — P. 12.

– ефективної активної політики зайнятості, що допомагає скоротити період безробіття і полегшити пошук нової роботи;

– сучасної системи соціального забезпечення, що підтримує доходи, стимулює зайнятість, допомагає людям поєднувати роботу з особистими і сімейними обов'язками, такими, наприклад, як догляд за дітьми.

Проведення політики флексікьюриті передбачає визначення власного національного підходу залежно від існуючої системи соціально-трудових відносин, головне завдання цієї політики полягає в тому, щоб:

– скоротити розрив між нестандартною і стандартною зайнятістю шляхом підвищення привабливості для роботодавців стандартних трудових контрактів і включення в систему соціального захисту нових груп економічно активного населення;

– розвивати і посилювати соціальний захист осіб, які перебувають у перехідному стані (змінюють місце роботи, професію і т. п.);

– збільшувати інвестиції у підготовку кадрів, мотивувати роботодавців та державні органи влади поліпшити професійну підготовку для тимчасових працівників (наразі ці категорії зайнятих часто не отримують можливості для навчання, тому що роботодавець не має впевненості в тому, що контракт з тимчасовим працівником буде продовжений, і не бачить необхідності в підвищенні кваліфікації таких співробітників за власні кошти);

– активувати співпрацю державної служби зайнятості з партнерами на ринку, такими як приватні агентства, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

– розширювати можливості зайнятості для реципієнтів соціальної допомоги, запобігати тривалій залежності від соціальних трансфертів, впорядкувати неформальну зайнятість і, нарешті, поступово інституціоналізувати практику проведених змін.

Зазначені інструменти мають застосовуватися тільки як цілісна система, без відриву один від одного, тоді політика флексікьюриті буде максимально ефективною. Розглядаючи складові політики флексікьюриті, треба відзначити також важливість побудови сучасної системи колективно-договірного регулювання (бо трудове законодавство не може передбачити деталі конкретних ситуацій у трудових відносинах), необхідність оновлення профспілкових структур і вибудовування на цій основі ефективної практики соціального діалогу.

**Висновки.** Таким чином, виходячи з теорії і практики датської моделі ринку праці, політика флексікьюриті – це інституційно-процесуальний регулятор ринку праці, покликаний полегшити перехід від стану «незайнятість» до стану «зайнятість» і навпаки. Цим переслідується мета, по-перше, залучити у виробничу діяльність частину економічно активного населення і надати їй можливість отримати заробіток, по-друге, сприяти вимиванню неефективних неформальних робочих місць і переміщенню працівників, які звільняються, у рентабельні та перспективні виробництва. При цьому заходи флексікьюриті активно сприяють тому, щоб стан безробіття був відносно короточасним; неприйнятними є вимушена неповна зайнятість, тривале безробіття (офіційно зафіксоване або приховане).

На ринку праці майбутнього соціальна захищеність працівника, в тому числі зайнятого за нестандартними умовами, означатиме передусім його здатність адаптуватися до мінливих економічних і соціальних реалій. Таким чином, ринок праці майбутнього характеризуватиметься підвищеною еластичністю, динамічністю і нестандартністю структури зайнятості, що соціально врівноважуватиметься ширшими можливостями працівників та роботодавців адаптуватися до мінливих економічних умов. Для України флексікьюриті в цих умовах може стати перспективною стратегією, яка акумулює різні напрями вдосконалення політики зайнятості.