

# Эффективные системы трудоустройства: опыт Финляндии

## Efficient Employment Systems: Finnish Experience

DOI 10.12737/2306-627X-2022-12-1-70-75

Получено: 10 января 2023 г. / Одобрено: 19 января 2023 г. / Опубликовано: 30 марта 2023 г.

**Гарнов А.П.**

Д-р экон. наук, профессор,  
профессор кафедры «Мировых финансовых рынков и финтех»,  
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет  
им. Г.В. Плеханова», г. Москва

**Garnov A.P.**

Doctor of Economic Sciences, Professor,  
Department of "World Financial Markets and Fintech",  
Plekhanov Russian University of Economics, Moscow

**Душко Д.**

ФГБОУ ВО «Российский экономический университет  
имени Г.В. Плеханова», г. Москва

**Dusko D.**

Plekhanov Russian University of Economics,  
Moscow

**Аннотация**

Статья посвящена вопросам, связанным с трудоустройством граждан Финляндии, а также процессам их переподготовки и интеграции. В данной работе рассмотрены и проанализированы различные показатели как в социально-экономическом контексте, так и в других сферах жизни Финляндии, например в образовательной. Помимо этого выделены важные особенности, влияющие как на рынок труда, так и на всю экономику страны в целом. Сделан вывод о том, что несмотря на небольшое относительно Европы население, ограниченность природными ресурсами и ряд экономических трудностей, Финляндия каждый год готовит одних из лучших специалистов в различных профессиональных сферах и уделяет особое внимание трудоустройству граждан.

**Ключевые слова:** система трудоустройства, рынок труда, экономика, уровень занятости, образование, Финляндия.

**Abstract**

The article is devoted to issues related to the employment of Finnish citizens, as well as the processes of their retraining and integration. In this paper, various indicators are considered and analyzed both in the socio-economic context and in other spheres of Finnish life, such as education. In addition, important features that affect both the labor market and the entire economy of the country as a whole are highlighted. It is concluded that, despite its small population relative to Europe, limited natural resources and a number of economic difficulties, Finland trains some of the best specialists in various professional fields every year and pays special attention to the employment of its citizens.

**Keywords:** employment system, labor market, economy, employment level, education, Finland.

**Введение**

Финляндия является страной с одними из лучших условий для жизни в мире, имеет одни из самых высоких зарплат в Евросоюзе. Более того, каждый год Финляндия привлекает к себе внимание многих мигрантов, которые едут в страну на заработки. Все это обусловлено экономической стабильностью страны, эффективным законодательством и развитой системой трудоустройства как для мигрантов, так и для граждан страны. Стоит отметить, что для постоянной работы в Финляндии необходимо получить вид на жительство.

На сегодняшний день из-за демографического кризиса, согласно анализу миграционного института Суоми, требуется порядка 75 000 мигрантов [6]. Среди самых востребованных профессий можно выделить узконаправленные специальности: врачи, инженеры, химики и фармацевты. Каждый человек, устраивавшийся на работу в Финляндии, должен знать финский язык, хотя большая часть населения страны свободно говорит на английском.

На сегодняшний день трудоспособного населения в Финляндии примерно 45% от 5,5 млн граждан. Всех этих людей можно описать как трудовые ресурсы с полным или средним образованием, как правило с законченным высшим образованием, высокой грамотностью, а также высокой вовлеченностью в пользование интернетом. Также стоит отметить, что наибольшая часть трудоспособного населения сосредоточена в среднем и малом секторах бизнеса. В 2020 г. в Финляндии работали около 280 тыс. предприятий, из них практически 99% это малые и средние. Более 93% из этих предприятий являются местом работы для 10 или менее человек. Ежегодно более 70% новых рабочих мест создаются именно малым и средним сектором.

Говоря о рабочем дне и его размере, то за 1 неделю в среднем фин отрабатывает 38,5 часа. Это значение может колебаться в меньшую сторону, но не в большую, что на 2 часа меньше, чем в странах ЕС.

Оплата труда в Финляндии достаточно высокая. За час на самой низкооплачиваемой работе можно заработать от 12 до 15 евро. Минимальный размер оплаты труда обсуждается и устанавливается в профсоюзах, если профсоюз отсутствует, то этот вопрос ложится на работодателя. Среди самых низкооплачиваемых работ можно выделить разнорабочих, уборщиков, грузчиков, чей оклад колеблется в районе 1600–1700 евро. Средняя зарплата по стране составляет 3100–3300 евро без учета вычета налога в 20%. Отпуск составляет 8 недель, или 56 дней в год.

### Методы исследования

Основой эмпирической базы исследования являются данные федеральной службы статистики Финляндии по трудовым отношениям, FINSTAD и конституции страны. Работа проводилась на основании сбора и обобщения (метод синтеза), системного и сравнительного анализа материалов, полученных из официальных информационных и статистических ресурсов, иных источников информации, в том числе нормативных правовых актов, материалов толкования нормативных правовых актов (формально-юридический метод) и анализа практики.

### Результаты исследования

Поиск любой работы в Финляндии опирается на трудовое законодательство. Оно применимо ко всем рабочим, независимо от гражданства.

Каждый человек может встать на учет в бюро занятости и получать пособие по безработице, но если уйти с работы по собственному желанию, то получение безработицы будет недоступно в течение 90 дней. Каждый человек, получающий пособие, обязан посещать все выставки в городе его прожи-

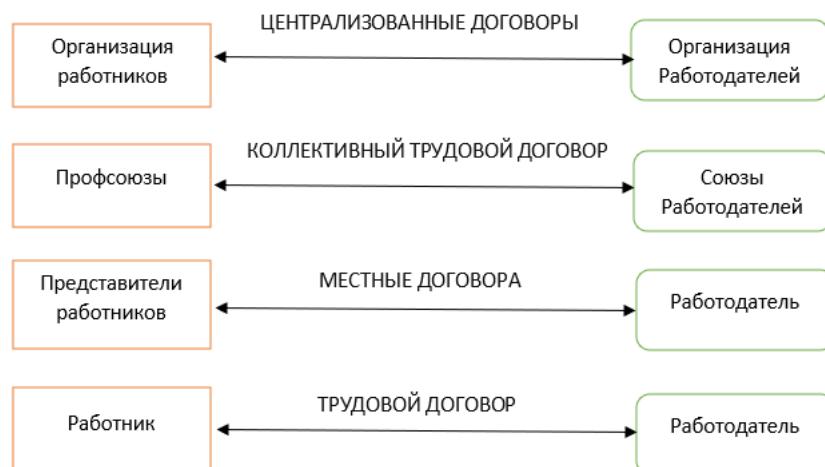
вания, проводимые бюро занятости, в противном случае он будет лишен выплат. Данная практика применяется для того, чтобы люди не сидели дома, а находились в активном поиске работы, иными словами, приносили пользу как себе, так и обществу.

Вопрос минимальной оплаты труда в Финляндии обсуждается среди работодателей и работников профсоюзов посредством коллективных договоров [5]. Чаще всего условия выбираются таким образом, чтобы создать наиболее приятные и выгодные условия для работника. Так, в большинстве коллективных договорах можно увидеть долгий срок выплаты заработной платы в период декрета, отпуска или нетрудоспособности, более короткий рабочий день и другие нюансы. Обязательный коллективный договор существует во многих отраслях и применяется ко всем работодателям.

Рассмотрим финскую систему труда, а также ее нормативную базу (рис. 1). Базу финской системы труда составляет регулирующее данную сферу законодательство, а также кооперация организаций работодателей и работников, местного самоуправления и договоров между этими элементами. [1] Рамки правового аспекта трудовой деятельности создаются законодательством, остальные вопросы регулируются через коллективные трудовые договоры.

Трехстороннее сотрудничество служит целью развития трудовой жизни в Финляндии. Другими словами, переговоры основываются на связи между тремя элементами финской системы труда: государственные органы, работодатель и работник. Также существуют специальные организации как для работников, так и работодателей, которые создаются из профессиональных объединений.

Вопросы законодательных условий приема на работу и увольнений, МРОТа, продолжительности от-



**Рис. 1.** Система регулирования трудовых отношений в Финляндии

Источник: составлено автором.

пуска, рабочего дня решает ветвь законодательной функции трудового финского законодательства. Деятельность этой регулятивной функции в основном направлена на обязанности участников трудовой сферы Финляндии, а также иных вопросов, связанных с их деятельностью.

Трудовые отношения в Финляндии имеют иерархическую структуру, представленную в виде правовых актов. Все закрепленные положения являются общеобязательными к выполнению. Вопросы рабочих часов или зарплаты обязаны быть такими же или на более лучших условиях, чем в TES, или другими словами, трудовых коллективных договоров. Такая система функционирования трудовой сферы регулируется законом на государственном уровне.

Отдельное направление в трудовой системе — это трудовые договоры внутри отрасли. Смысл данных договоров, а именно VES, состоит в том, что предметом заключения договора являются условия работы сотрудника в определенной отрасли, от которой в свою очередь зависят другие вопросы, такие как часы работы, заработка и иные.

Все договоры носят общеобязательный характер для работников и работодателей. Но стоит отметить, что существуют и частные соглашения с работниками, не входящими в профессиональные союзы, но общеобязательные требования все равно должны быть учтены в этих договорах. Так, в 2021 г. в Финляндии насчитывалось более 200 общегосударственных коллективных договоров (TES).

Статистическое управление Финляндии провело исследование, в ходе которого выяснилось, что число безработных в июле 2020 г. составило 550 000 человек, что в среднем на 50 000 больше, чем за послед-

ние 2 года [4]. Позже наблюдается спад в данном показатели до лета 2021 г., когда уровень безработицы снова достиг максимума 9,6%.

В целом можно проследить тенденцию, что в 2022 г. по сравнению с 2020 и 2021 гг. среднее значение показателя ниже прошлогодних значений, что указывает на грамотно проводимую государство трудовой политики в стране (рис. 1). Подтверждает это минимальное значение 5,8% на всем рассматриваемом периоде.

Говоря о проблемах современного рынка труда Финляндии, к ним в первую очередь нужно отнести такие экономические причины, как застой в развитии экономики, рост социальных выплат и затрат. Также нельзя исключать социальные причины в виде старения населения и оттока молодежи.

Работающая молодежь важная часть трудовой сферы любой страны. Именно судя по молодежи, можно говорить о том, насколько эффективна трудовая сфера и регулирующее ее законодательство. В Финляндии в 2022 г. уровень безработицы среди молодежи составлял в среднем 15%, что свидетельствует о высокой активности трудоспособного населения и является достаточно низким среди стран Европы. За последние 5 лет можно проследить явный тренд в снижение уровня безработицы, что говорит о грамотной политике Финляндии в вопросе труда и работы (рис. 2).

Также важным показателем при анализе сферы труда является уровень занятости всего населения (рис. 3) [3]. На этот показатель оказывают влияние такие факторы, как инфляция, безработица, уровень доходов населения и другие. Иными словами, высокий уровень занятости населения в стране

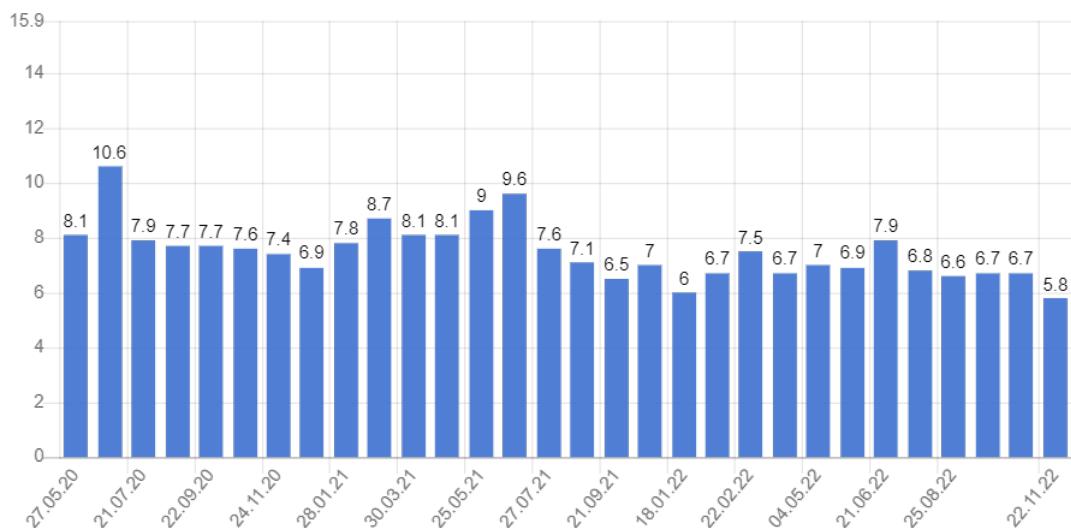
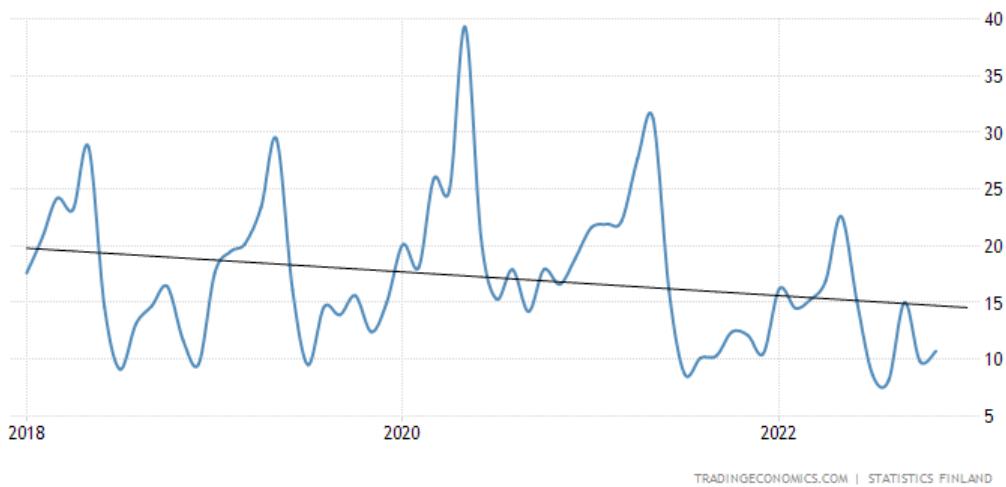


Рис. 1. Уровень безработицы в Финляндии, %

Источник: составлено автором по данным Statistics Finland [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://stat.fi/tup/tilastotietokannat/index\\_en.html](https://stat.fi/tup/tilastotietokannat/index_en.html) (дата обращения: 17.11.2022).



**Рис. 2.** Уровень безработицы среди молодежи в Финляндии, %

Источник: составлено автором по данным Trade Economy [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.tradingeconomics.com> (дата обращения: 17.11.2022).

будет говорить не только о правильной политике в области труда, но и о грамотной политике в социальной, политической и экономической сферах. За последние 10 лет в Финляндии уровень занятости вырос до 74 с 67% в 2013 г. Такой тренд свидетельствует о высокой активности населения Финляндии.

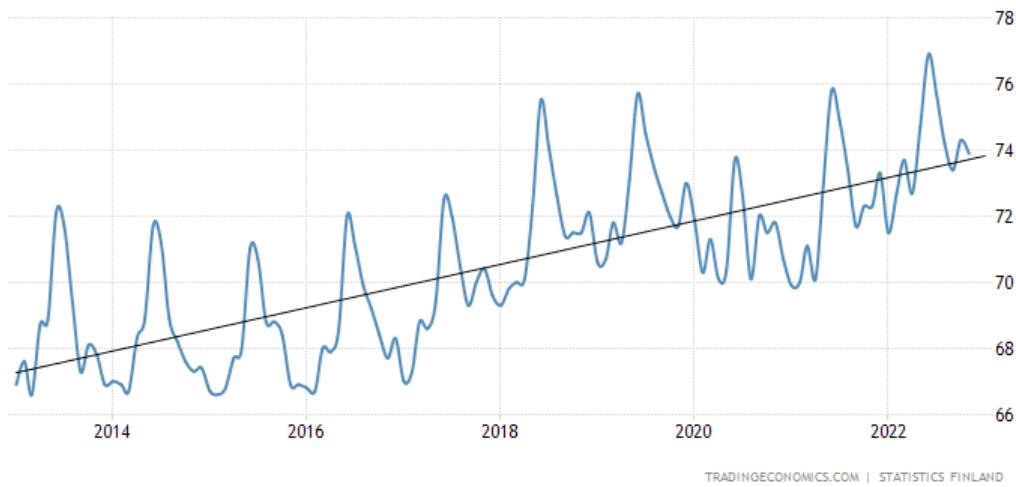
Большие инвестиции в НИОКР, стартапы и научную деятельность, автоматизация и цифровизация, бизнес с инновационной направленностью — все это методы улучшения производительности труда, к которым прибегает правительство Финляндии. С такой проблемой сталкиваются многие развитые страны, где из-за роста расходов на сферу труда тормозится рост ВВП, но в то же время сокращение этих расходов повлечет за собой недовольства и забастовки со стороны населения.

Также в Финляндии сохраняется сложная система коллективных договоров, затрагивающих во-

просы труда между работодателями и профсоюзами. В свою очередь это ведет к невозможности контроля за реальными заработными платами на рынке.

До сих пор не решен вопрос о самостоятельности выбора компаниями своего рабочего графика. Только 4 года назад правительство разрешило некоторым компаниям в сфере обслуживания выбирать график работы самостоятельно.

Среди социальных угроз для рынка труда Финляндии нужно выделить демографический кризис в стране, вызванный старением населения и оттоком молодежи. В стране активно защищается институт семьи, а также их права. Финляндия ежегодно входит в топ стран, где лучшие условия для рождения и воспитания детей. Для лучшего понимания и проработки вопроса правительство Финляндии работает с различными органами по социальным вопросам по типу Федерации семьи в Финляндии. Благодаря данной



**Рис. 3.** Уровень занятости в Финляндии, %

Источник: составлено автором по данным Trade Economy [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.tradingeconomics.com> (дата обращения: 17.11.2022).

согласованной политике, даже в кризисные моменты 1990-х годов можно было проследить положительный тренд в приросте населения страны: прирост составлял более одной тысячи человек в год.

Все эти действия давали положительный прогноз в демографическом вопросе, ожидалось увеличение населения страны до 6 млн человек к 2040 г. Но у всего есть ресурс, и данная политика исчерпала свой потенциал: с 2010 г. в Финляндии прослеживается демографическая «зима».

Уровень экономической активности — это показатель, отражающий часть населения страны, занятого в секторе производства товаров и услуг. Для Финляндии этот показатель является особым, так как это одна из немногих стран, в которых большую часть в ВВП страны занимают услуги. У Финляндии доля сектора услуг в ВВП составляет порядка 70–80% в 2022 г. Уровень экономической активности на протяжении рассматриваемого периода имеет положительный тренд (рис. 4). Так, в 2022 г. данный показатель составлял практически 68%. Такое высокое значение говорит о том, что большая часть активного населения страны работает именно в том секторе, который является самым значимым для всей экономики страны в целом.

### Обсуждение и заключение

Система рынка труда Финляндии является достаточно успешным примером того, как государство может грамотно и плодотворно взаимодействовать с работниками и работодателями. Опыт данной страны может быть успешно принят Россией для улучшения своей системы рынка труда [2].

На сегодняшний день российская система представлена только биржами труда, где можно пройти тест на профессиональную пригодность и полу-

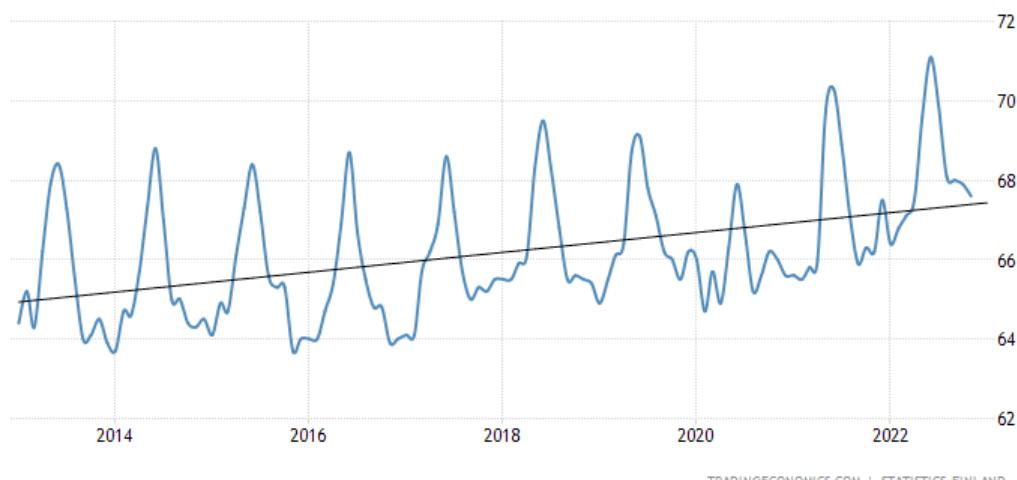
чить несколько предложений. Аналог финских ярмарок и их обязательное посещение смогут снизить уровень безработицы, а создание профсоюзов помогло бы более конкретно излагать желания работников [3].

Коллективная система договоров способна четко распределить вопросы зарплаты, рабочего дня, отпусков и других аспектов. А иерархическая система предполагает логически выстроенную связь между всеми уровнями системы трудоустройства, начиная от работника и работодателя и до всего государства.

Многие уже развитые, а тем более развивающиеся страны должны присматриваться к успешным и стабильным примерам в мировой практике. Так каждая страна, в том числе и Россия, сможет создать для себя новые возможности, а вместе с тем и конкурентные преимущества.

Таким образом, система трудоустройства непосредственно влияет на благосостояние как самой страны, так и ее экономики в целом. Все это объясняется полной вовлеченностью населения практически во все сферы жизни общества. Грамотная работа с потенциальными трудовыми ресурсами должна начинаться еще в школе и продолжаться в высших учебных заведениях. Такая система будет ежегодно предоставлять рынку труда новых специалистов, которых уже система интегрирует в нужную сферу.

Более того, система трудоустройства должна представлять собой грамотно настроенный механизм, который способен решать возникающие проблемы не только в рамках собственной системы, но который имеет возможности оказывать влияние на другие элементы. Такое взаимодействие между несколькими элементами государственной сферы создаст некое конкурентное преимущество, способ-



**Рис. 4.** Уровень экономической активности в Финляндии, в %

Источник: составлено автором по данным Trade Economy [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.tradingeconomics.com> (дата обращения: 17.11.2022).

ное не только устранять проблемы, но и создавать новые сильные стороны для страны и ее экономики в том числе.

Подводя итог, мы понимаем, насколько система трудоустройства важна в жизни государства. Без нее все экономические, социальные, трудовые связи

рухнут и не смогут обеспечить успешное взаимодействие. В систему должны быть вовлечены два сектора: частный и государственный. Это обеспечит необходимый баланс, который будет основываться на интересах работников и преследуемых государством задачах.

### Литература

1. Конституция Финляндии [Электронный ресурс] // URL: [https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/ru19990731\\_20111112.pdf](https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/ru19990731_20111112.pdf) (дата обращения 17.11.2022).
2. Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные // Journal of Economic Regulation. 2015. Т. 6. № 4. С. 28-36. DOI: 10.17835/2078-5429.2015.6.4.028-036.
3. Маслова Е.В. Государственное регулирование нестандартной занятости: современный подход // Экономика труда. 2018. Том 5. № 4. С. 1059–1072. DOI: 10.18334/et.5.4.39607
4. Statistics Finland [Электронный ресурс] // URL: <https://www.stat.fi/> (дата обращения 17.11.2022).
5. База данных министерства юстиции Финляндии [Электронный ресурс] // URL: [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) (дата обращения 17.11.2022).
6. Управление охраной труда Финляндии [Электронный ресурс] // URL: [www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi) (дата обращения 17.11.2022).

### References

1. The Constitution of Finland [Electronic resource] // URL: [https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/ru19990731\\_20111112.pdf](https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/ru19990731_20111112.pdf) (accessed 17.11.2022).
2. Kotlyarov I.D. Non-standard forms of employment: positive, negative, neutral // Journal of Economic regulation. 2015. Vol. 6. No. 4. pp. 28–36. DOI: 10.17835/2078-5429.2015.6.4.028-036.
3. Maslova E.B. State regulation of non-standard employment: a modern approach // Labor economics. 2018. Volume 5. No. 4. pp. 1059–1072. DOI: 10.18334/et.5.4.39607
4. Statistics Finland [Electronic resource] // URL: <https://www.stat.fi/> (accessed 17.11.2022).
5. Database of the Ministry of Justice of Finland [Electronic resource] // URL: [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) (accessed 17.11.2022).
6. Finnish Occupational Safety Administration [Electronic resource] // URL: [www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi) (accessed 17.11.2022).