**Трудові резерви**

Тези Програми запобігання втраті Україною трудових ресурсів

 Дефіцит кадрів став найболючішою проблемою для українського бізнесу. Він є результатом цілого комплексу причин, класифікація яких наведена нижче.

Важливим, але малообговорюванним чинником є демографічна ситуація. Українське суспільство переживає зараз чергову демографічну яму, які повторюються ще з другої світової війни. Тільки глибина сьогоднішньої ями підсилена нашими кризовими 90-ми роками, коли різко впала народжуваність. Адже зараз на роботу мають виходити діти саме 90-х.

Але демографічна криза насувається завжди поступово. Суспільство й економіка, як правило, встигають пристосуватися до неї. Інша справа - трудова еміграція. Вона радикально загострила проблему дефіциту кадрів.

Держава не в змозі вирішити цю проблему, адже всі причини еміграції породжені діями саме держави. Тільки спільні зусилля бізнесу скоординовані його об’єднаннями в змозі якщо не припинити, то суттєво стишити відтік кадрів та знівелювати його наслідки.

 За результатами дослідження Фонду Людвіга Ерхарда були сформульовані і класифіковані основні причини (не мотиви, а об’єктивні обставини) відтоку трудових ресурсів. Незважаючи, на очевидність деяких з них, їх перелік не обмежується тільки зарплатнею. У низької зарплатні теж є свої причини, як і у інших обставин.

Класифікація дасть можливість спланувати дії, необхідні для вирішення проблеми відтоку трудових ресурсів.

**Класифікація причин втрати трудових ресурсів**

 **1.** **Організаційно-економічні**.

 Люди їдуть від низької зарплатні.

Низька оплата праці випливає з низької її продуктивності, яку стримують застарілі обладнання, технології та методи організації праці.

 **2. Фіскально-регуляторні.**

 Люди їдуть від низьких заробітків, на які у їх роботодавців не вистачає коштів з-за високого фіскально-регуляторного навантаження на бізнес.

 Фіскальне, тобто податкове навантаження на працю (ПДФО і ЄСВ) та й сам бізнес (ПДВ, акциз, податок на прибуток, податок на землю) не дають підвищувати оплату праці, безпечно реінвестувати зароблене та залучати фінансування. Та й самі трудові відносини в Україні вкупі з охороною праці занадто зарегульовані разом з іншими вимогами до ведення виробництва: екологічні, санітарні, протипожежні та ін.

 Складність регулювання завищує собівартість продукції, живить корупцію, яка вбиває інвестиційну привабливість бізнесу в країні.

 **3.** **Соціально-побутові**

 Люди їдуть від невлаштованості і браку захищенності.

 Система централізованого соціального захисту - від охорони здоров’я до пенсійного забезпечення – фактично зазнала повного краху. Більшість українців, особливо молодь, не в змозі придбати власне житло.

 **4.** **Умови життєвого старту, або зміни життєвого курсу**

 Люди їдуть від неможливості влаштуватися в житті.

 Неякісна професійно-технічної освіта, практично профанація вищої освіти, відсутність інфраструктури для започаткування власної справи.

 **5.** **Комфортність і безпека життя**.

 Люди їдуть від невлаштованості і небезпек.

 Умови життя людей і некомфортні і реально небезпечні. Поганий стан доріг і вулиць, знесення зелених насаджень, незаконні забудови, розвалене житлово-комунальне господарство. Низький рівень безпеки на вулицях: суцільне невиконання правил дорожнього руху, хуліганство і навіть тероризм.

 Трудова еміграція спричинена довготривалою дією багатьох вищенаведених чинників, її лікування не може бути негайним і радикальним. Та й результат навіть радикальних дій не буде стійким. Для вирішення проблеми пропонуються певний набір кроків. Вони хоч і вимагають часу для їх реалізації, але це єдино можливий спосіб вирішення такої величезної проблеми із такими застарілими коренями. Крім того, наведені кроки, справляючи стійкий довготривалий вплив на ситуацію, ліквідують причини відтоку кадрів.