

В.І. Підлісний

Деякі аспекти оптимізації регіонального ринку праці

Як система суспільних відносин ринок праці пов'язаний із купівлею і продажем товару "робоча сила" і є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Ринок праці як невід'ємний елемент ринкової системи господарювання виконує найважливіші функції в системі відтворення робочої сили, розподілу її між галузями і секторами економіки, надає дієвий імпульс професійної та територіальної мобільності. Тобто відносини на ринку праці не обмежуються тільки актом купівлі-продажу, вони зачіпають усе, що пов'язано із системою соціального партнерства та захисту, освіти, професійної підготовки і перепідготовки кадрів, з управлінням зайнятістю на підприємствах, на регіональному та державному рівнях. А тому потребують особливої уваги з боку держави, її владних структур.

Ми є свідками того, що у ринкових умовах відбувається трансформація моделі працівника, причому найдинамічніші зміни стосуються професійної складової цієї моделі (рівня знань, майстерності, отримання навичок та накопиченого досвіду в конкретній сфері людської діяльності). Тобто якість трудового потенціалу визначається насамперед сукупною наявністю у працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду та трудових навичок, необхідних для виконання робіт певної складності за відповідною професією чи спеціальністю. Рівень кваліфікації трудового потенціалу разом із організацією та мотивацією праці стає вирішальною ланкою підвищення конкурентоспроможності. Водночас успішна розробка та впровадження нових технологій неможливі без піднесення матеріальної зацікавленості кадрів у результаті їхньої праці. Це, у свою чергу, потребує розвитку ініціативи та творчого ставлення до праці, що обумовлює розширення виробничих функцій, гнучких форм організації праці.

Вочевидь для подолання негативних тенденцій у формуванні трудового потенціалу необхідно в основу соціально-економічної політики держави покласти завдання досягнення конкурентних переваг національного ринку праці.

Це, так би мовити, преамбула. Як промінь теорії переломлюється на практичну площину у конкретному регіоні – Сумській області? На це запитання спробуємо фрагментарно дати відповідь.

Нещодавно, 18 жовтня цього року, в Сумах відбулася знакова зустріч керівників Федерації роботодавців України під головуванням її очільника Дмитра Фірташа та роботодавців провідних підприємств області. У роботі наради взяв участь перший заступник голови Сумської

обласної державної адміністрації Віктор Чернявський. Залучення Федерації роботодавців України до реалізації стратегії економічного і соціального розвитку Сумщини продиктоване відстоюванням інтересів захисту внутрішнього ринку, покращенням бізнес-середовища і умов інвестування у національне виробництво. Учасники наради були впевнені, що зустріч стане запорукою подальшого розвитку соціального діалогу не лише в Сумському регіоні.

Однак ця зустріч має свою передісторію, про яку необхідно розповісти. Справа в тому, що її ініціатором виступила Сумська обласна служба зайнятості, яка ще влітку звернулася до голови облдержадміністрації з аргументацією необхідності подібної зустрічі. Відтоді розпочалася копітка робота щодо організації її проведення. Неодноразові зустрічі з головою правління обласної організації роботодавців "Сумський регіон" Євгеном Лапіним, який є соціальним партнером і завжди підтримує ініціативи служби, дали свій результат. У ході перемовин обласний центр зайнятості виносить на розгляд авторитетного форуму аналітичне питання: "Взаємодія органів влади, роботодавців та служби зайнятості в оптимізації регіонального ринку праці".

На засіданні виступили лідери економічної та соціально-політичної думки: генеральний директор Федерації роботодавців України Руслан Іллічов, голова ради обласного об'єднання роботодавців "Сумський регіон" Євген Лапін, директор департаменту агропромислового розвитку облдержадміністрації Володимир Івченко, ректор Сумського державного університету Анатолій Васильєв, які обговорювали бачення сталого економічного розвитку, бізнес-клімату, інвестицій, міжнародної інтеграції та співпраці Регіонального комітету з економічних реформ та обласної служби зайнятості. Як результат, термін дії протоколу про наміри щодо участі Федерації працівників України в реалізації стратегії розвитку області "Нова Сумщина-2015" подовжено до 2015 року.

У рамках розвитку соціального партнерства в області вже діє регіональна угода між Сумською обласною державною адміністрацією, обласною радою профспілок та обласною організацією роботодавців "Сумський регіон". Метою цього документа є створення кращих умов для збереження, відтворення, розвитку трудового та людського потенціалу регіону, підвищення рівня та якості життя, рівня зайнятості та доходів населення, підтримка соціально-вразливих верств населення. Щороку за підтримки органів влади та місцевого самоврядування служба зайнятості організовує та проводить "День роботодавця", у рамках якого за співпрацю зі службою зайнятості відповідно визначених критеріїв відзначаються та нагороджуються кращі роботодавці. У розвиток цих відносин між облас-

Підлісний Володимир Ілліч, директор Сумського обласного центру зайнятості, кандидат педагогічних наук, доцент (Суми).

© Підлісний В.І., 2013

ною владою та Федерацією роботодавців України буде посилено співпрацю з вищими навчальними закладами області щодо забезпечення потреб сучасної економіки висококваліфікованими спеціалістами, зокрема шляхом підвищення кваліфікації керівних кадрів підприємств області, підкреслив перший заступник голови Сумської облдержадміністрації Віктор Чернявський.

Адже сьогодні однією з основних проблем регіонального ринку праці Сумщини, як і інших областей України, залишається невідповідність попиту та пропозиції робочої сили. Щорічно на ринок праці виходить більше, ніж цей ринок потребує, юристів, економістів, бухгалтерів, випускників агрономічних, зоотехнічних спеціальностей, які після закінчення та отримання "першої" освіти працевлаштовуються будь-ким, тільки не за спеціальністю. Часто причиною вибору "офісних" спеціальностей є сформована у суспільстві думка про престижність цих професій та високу зарплату. Додамо до цього втрату престижу робітничої професії через невідповідність матеріально-технічної бази професійно-технічних навчальних закладів вимогам роботодавців і сучасним європейським стандартам виробництва; відсутність соціального пакета та низьку заробітну плату на підприємствах; відсутність можливості вирішення житлових проблем сільського жителя у місті.

Нинішня амбітна молодь хоче починати свою трудову діяльність з високого старту. Чого гріха таїти, шукаючи, куди докласти працю рук та голів, молодь часто бажає одразу якщо не посісти керівне крісло, то хоча б обійняти посаду й отримувати високу зарплату, якої вистачить на прожиття, а також на недешеву сучасну техніку, гідний відпочинок тощо. Та не завжди запити збігаються з пропозицією. Адже роботодавці не бачать сенсу платити одразу багато тому, хто не має практичного досвіду. Як розв'язати цю проблему? За даними Всесвітнього економічного форуму, у світі серед 1 млрд 200 млн молодих людей віком від 15 до 24 років 357 млн ніде не працюють і не навчаються. А за даними Євростату, рівень безробіття серед молоді Євросоюзу – майже 23% (у Греції – 55%, Іспанії – 53%, Латвії – 28%, Німеччині – 8%). За інформацією Держстату, нині рівень безробіття серед молоді в нашій країні становить 11%. Попри те, що молоді фахівці мають вищу професійну і територіальну мобільність у пошуку роботи, саме брак трудового досвіду робить їх менш конкурентними на ринку праці.

Як результат, молодь звертається до центру зайнятості. Щороку ми як шукачів роботи реєструємо близько 2 тис. випускників професійно-технічних навчальних закладів та вишів. З метою вирішення питання їх працевлаштування шляхом надання професійних навичок служба зайнятості Сумщини співпрацює зі 126 підприємствами, організаціями і установами, трьома центрами професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, двома вищими та 25 професійно-технічними навчальними закладами. Водночас засобами профконсультування здійснюється корегування поведінки шукачів роботи на ринку праці, адже таким молодим фахівцям слід трохи вгамувати свої амбіції й правильно оцінити перспективу. Не слід нехтувати ніякими пропозиціями. Скажемо більше – слід чіплятися за роботу, аби набути досвіду. Якщо вчорашній студент покаже себе, роботодавець завжди оцінить і його

знання, і практичні навички, і сумління. І саме тоді зростатиме зарплата, будуватиметься і складатиметься кар'єра.

Проблема пошуку першого робочого місця для випускників вишів, та й для молоді взагалі, не втрачає в Україні своєї актуальності, потребує кардинального і рішучого поліпшення.

Сумщина готова започаткувати пілотний проект з оптимізації підготовки робітничих кадрів і підсилення взаємодії роботодавців з учбовими закладами, скоординувати при цьому співпрацю органів влади, місцевого самоврядування, центрів зайнятості, центрів професійно-технічної освіти, яка б об'єднувала роботодавців Сумщини та прилеглих областей.

Сьогодні змушує нас подумати над тим, щоб у законі про вищу освіту було закладено реальні механізми, які дозволять роботодавцям впливати на зміст освіти, контролювати її якість. Мова йде про включення роботодавців до розробки національної системи професійних кваліфікацій з метою впливу на процес контролю якості вищої освіти; до експертного комітету та експертних комісій, які розробляють державні стандарти; до наглядових рад вузів – з метою впливу на формування навчальних планів, кадрову політику, контроль за використанням коштів; до підготовки та проведення кваліфікаційних іспитів. Бо сфера виробництва відчуває дефіцит саме у кваліфікованих робітниках, що підтверджується офіційною статистикою. У 2012 р. в Україні лише 27% випускників вищих навчальних закладів отримали направлення на роботу, на відміну від 85% випускників профтехосвітніх навчальних закладів.

Ми переконані, що, діти, які здобувають професійно-технічну чи вищу освіту, мають отримувати спеціальність, затребувану на ринку праці. А роботодавці – давати їм можливість стажуватися, працювати, отримувати гідну заробітну плату. Це питання не гасел і декларацій чи якогось примушування, а створення задовільної моделі співпраці між професійно-технічними училищами, вишами та бізнесом. Пропонована нами формула партнерства: система освіти дає роботодавцям освічених кваліфікованих випускників, а роботодавці випускникам – робочі місця і гідні зарплати. Тема молодіжного безробіття потребує реального й ґрунтовного аналізу: в Україні 17% молоді (кожний шостий) – безробітні. У цьому сенсі пропонуємо започаткувати проведення міжрегіональних круглих столів. Вони слугуватимуть своєчасною нагодою обмінятися думками, провести дебати з окремих напрямів роботи та зрештою виробити алгоритм спільних дій на найближчу перспективу з тим, аби оптимізувати ситуацію на ринку праці.

З метою ефективного регулювання процесів зайнятості цього року прийнято нову резолюцію Закону України "Про зайнятість населення". Статті 26, 27 документа надають можливість легалізувати відносини між роботодавцями та найманими працівниками шляхом компенсації єдиного соціального внеску на заробітну плату осіб, які за направленням служби зайнятості працевлаштовані на нові робочі місця. Реалізація цієї норми покладена на службу зайнятості.

З метою ефективного вирішення спільних проблем на ринку праці служба зайнятості пропонує розмістити у

центрах зайнятості офіси осередків роботодавців області. Ми забезпечимо їх необхідними робочими місцями і будемо активно співпрацювати. Центри зайнятості готові і здатні надавати допомогу роботодавцям у вирішенні їх кадрових потреб.

Сумщина – ініціатор і учасник розвитку прикордонного співробітництва. Ще з 2000 р. в обласній службі зайнятості склались добрі відносини з подібними структурами Белгородської, Курської, Брянської областей Російської Федерації. Існують договори про співпрацю. Але співпраця на такому рівні не дає можливості впливати на міграційні процеси. Багато людей працездатного віку відїжджають на заробітки в Росію. Спочатку це були окремі випадки, потім – групи осіб, наприклад, будівельні бригади, на сьогодні – це цілі структури, які працюють на території Росії. За прогнозами на майбутнє рух робочої сили буде ще інтенсивнішим, про що свідчать незаперечні факти та статистика. Тож Сумський ОЦЗ запропонував органам виконавчої влади та місцевого самоврядування найближчим часом провести у Сумах зустрічі роботодавців сусідніх областей України та Росії з метою обговорення питань трудової міграції та направити обґрунтовані пропозиції щодо соціальної захищеності населення урядам обох держав.

Оскільки країни Європи і світу будують стосунки роботодавців і найманих працівників на базі Конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), слід знати і грамотно застосовувати норми Міжнародної організації праці, яка створена для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці. Частина роботодавців та найманих працівників не знають норм Конвенцій, відтак – не практикують їх. Нині МОП здійснює в Україні важливі проекти, які пов'язані з розробкою моделі соціального бюджету, ринком праці та професійним навчанням безробітних, розвитком малого та середнього підприємництва, соціального діалогу, трудового законодавства, гендерної рівності у сфері праці. Служба зайнятості має можливість разом із обласним об'єднанням роботодавців "Сумський регіон" проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед роботодавців по даному питанню.

Правду кажучи, останнім часом знайти офіційну гідну роботу досить важко. Працедавці часто-густо видають грошову винагороду за працю найманим робітникам "у конвертах". Дбаючи тільки про захист своїх інтересів, вони забувають про інтереси працівників, чим порушують їх конституційні права на соціальний захист. Серед найпоширеніших порушень трудового законодавства, яке допускають роботодавці, – ненормований робочий день, відсутність вихідних, оплати лікарняного листка та відпустки, залежність розміру заробітної плати винятково від роботодавця та несплата єдиного внеску. Такі працівники, незахищені від незаконного звільнення, не мають гарантованого права на безпечні умови праці. Кожен прихований місяць роботи, кожна виплата "тіньової" заробітної плати залишає цих людей без надії на необхідний страховий стаж, а значить і на майбутню пенсію, а при зверненні до центру зайнятості – без отримання допомоги по безробіттю.

З метою активізації співпраці всіх сторін соціального діалогу щодо детінізації відносин на ринку праці, забезпечення прав і гарантій працівників Сумський ЦЗ систематично проводить "Місячники добровільної трудової легалізації зайнятості", низку інформаційно-роз'яснювальних заходів, спрямованих на легалізацію трудових відносин та забезпечення прав застрахованих осіб на ринку праці. Проводиться також індивідуальна робота з працівниками підприємств, установ та організацій, відповідальними за ведення кадрового діловодства, керівниками господарюючих суб'єктів, фізичними особами – суб'єктами підприємницької діяльності, які уклали трудові договори з найманими працівниками.

Сумський ОЦЗ давно тісно співпрацює з Державним комітетом України з нагляду за охороною праці. Адже йдеться про захист прав тих, хто працює, та ефективне обслуговування шукачів роботи. Налагоджено дієвий механізм обміну інформацією. Перш за все – з питань порушень законодавства про зайнятість і працю, порушення строку реєстрації трудових договорів між фізичною особою-роботодавцем і найманим працівником та одержання інформації про заплановане масове вивільнення. Також координується проведення перевірок та інших заходів, що належать до компетенції наших організацій, спільно використовуються бази даних обох структур.

Результатом такої співпраці має стати нова якість захисту працівників та новий рівень взаємодії обох органів з роботодавцями. У перспективі об'єднана служба зайнятості повинна запропонувати українським працівникам нову якість послуг і захисту та стати своєрідним "будинком праці" як для робітників, так і роботодавців. Людина має знати, що саме в об'єднаній службі вона зможе отримати всі послуги та інформацію, які стосуються працевлаштування та захисту трудових прав. Адже саме тут допоможуть знайти роботу, змусять роботодавця повернути зароблену зарплату, гарантувати соціальний пакет, захистять від незаконного звільнення тощо.

Усе це свідчить про зростання ролі служби зайнятості в сучасних умовах.

24 квітня 2013 р. відбулося засідання міжрегіонального круглого столу у Сумах, який організовано та проведено Сумським обласним центром зайнятості за участю заступника голови Сумської обласної державної адміністрації Тамари Дмитрівни Іщенко, голів спілок роботодавців та голів ради профспілок Полтавської, Сумської та Чернігівської областей, директорів Полтавського, Сумського та Чернігівського обласних центрів зайнятості. Міжрегіональний круглий стіл, до речі, ще й данина традиції. Адже за радянських часів наші області вели трудове суперництво у промисловості, сільському господарстві, капітальному будівництві, торгівлі, побутовому обслуговуванні населення тощо. Зважаючи на спільність економічного, соціального, демографічного простору Полтавської, Сумської та Чернігівської областей, учасники засідання круглого столу рекомендували:

Органам виконавчої влади та місцевого самоврядування:

– організовувати виконання заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття, передбачених обласною та місцевими програмами зайня-

тості з урахуванням норм Закону України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 р. №5067-VI;

– координувати заходи щодо реалізації державної політики зайнятості, сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зайнятості, зниженню рівня безробіття, ефективного використання робочої сили та підвищення якості трудових ресурсів;

– враховувати пропозиції роботодавців, профспілок та служби зайнятості щодо регулювання ситуації у сфері праці, професійної освіти, трудових відносин.

Регіональним центрам зайнятості:

– інформувати роботодавців щодо змін у законодавстві про працю та зайнятість, державне соціальне страхування на випадок безробіття, у т.ч. щодо можливостей державної служби зайнятості з питань укомплектування вільних робочих місць, отримання компенсації єдиного внеску;

– оперативно вивчати кадрові потреби роботодавців, у т.ч. з попередньою професійною підготовкою;

– надавати допомогу роботодавцям в оперативному підборі необхідних кадрів при укомплектуванні вільних та тимчасових робочих місць, здійснювати професійну підготовку потенційних працівників.

Роботодавцям:

– спрямовуючи власну діяльність на покращення рівня соціальної відповідальності бізнесу, рішуче відмовитися від тіньової заробітної плати, що стане проявом здорового прагматизму роботодавців, від якого певні дивіденди отримують безпосередньо працедавці, зміцниться українська державність, а зростання позитивного іміджу бізнесу сприятиме підвищенню конкурентоспроможності вітчизняних товарів, зменшенню підприємницьких ризиків, зниженню загрози соціальних конфліктів;

– сприяти збереженню та створенню нових робочих місць;

– брати участь у заходах Державної служби зайнятості України щодо укомплектування вільних робочих місць;

– брати участь в інформаційних проектах служби зайнятості, спрямованих на посилення мотивації до праці серед молоді, оволодіння робітничими професіями та професійну орієнтацію учнівської молоді;

– сприяти забезпеченню проходження стажування, професійного навчання безробітних на підприємствах за направленням Державної служби зайнятості;

– надавати центрам зайнятості інформацію про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) та потребу в працівниках із зазначенням даних про умови та режим роботи, розмір заробітної плати, соціальну сферу, наявність житла, вимог щодо освіти та кваліфікації претендентів тощо;

– співпрацювати з соціальними партнерами в питаннях працевлаштування молоді, у т.ч. на перше робоче місце;

– підвищувати конкурентоспроможність працівників відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг шляхом проведення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

Профспілкам:

– поглиблювати співпрацю з обласними організаціями роботодавців з метою дотримання принципів

соціального діалогу стосовно реалізації державної політики в соціальній сфері, підвищення їх ролі в питаннях колективно-договірного регулювання трудових відносин, зростання заробітної плати та своєчасності її виплати, посилення соціальної відповідальності перед найманими працівниками для вирішення проблем у соціально-трудовій сфері, збереження існуючих та створення нових робочих місць, підтримки соціально вразливих верств населення;

– сприяти укладенню галузевих, територіальних угод та колективних договорів на кожному з господарюючих суб'єктів, що входять до складу об'єднань та організацій роботодавців, створенню умов для діяльності первинних профспілкових організацій та ефективного представництва ними колективних інтересів працівників в органах управління підприємств.

Міністерству соціальної політики України:

– доопрацювати перелік професій, спеціальностей та напрямів підвищення кваліфікації з урахуванням тих, за якими може бути виданий ваучер для осіб віком старше 45 років. Водночас сформувати його за напрямами видів економічної діяльності, а не за їх кодами, що автоматично розширить можливість осіб навчатися;

– прискорити прийняття нормативних документів для реалізації Закону України “Про зайнятість населення”;

– внести доповнення до ст. 31 Закону щодо можливості залучення зареєстрованих безробітних, які відносяться до категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, до громадських робіт за рахунок фінансування з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, а не лише пропорційно рівними частинами за рахунок коштів місцевих бюджетів та Фонду;

– переглянути норму закону щодо компенсації фактичних витрат у розмірі 50% суми нарахованого єдиного внеску, яка стосується виплати заробітної плати у розмірі не менше трьох мінімальних заробітних плат за кожною особою, так як середньообласний розмір заробітної плати, зокрема у Полтавській, Сумській та Чернігівській областях, становить близько 2,5 тис. грн;

– прискорити розробку методики моніторингу створення робочих місць, яка відобразить не плінність кадрів, а об'єктивну ситуацію створених робочих місць відповідно до визначення терміну “нове робоче місце” у Законі України “Про зайнятість населення”;

– розробити спеціальний механізм забезпечення соціального страхування студентів, які мають право на проходження стажування за професіями (спеціальностями) згідно зі ст. 29 Закону України “Про зайнятість населення”.

Учасники засідання круглого столу констатували: тільки подальший розвиток і вдосконалення соціального діалогу влади, бізнесу та профспілок забезпечить збільшення доходів працюючих, подолання бідності і соціального розшарування українського суспільства.

2013 р. для ринку праці Сумщини пройшов без особливих злетів і падінь. Зарплати по області в середньому зросли на 7–10%, але через загальне подорожчання життя можна сказати, що вони залишилися незмінними. Наступний рік може виявитися більш складним. Через

прогнози про ймовірну другу хвилю кризи більшість компаній взяли курс на збереження позицій, а не на розвиток. Тому чекати активності від роботодавців і збільшення попиту не варто, як і зростання рівня зарплат. Якщо це й відбудеться, то вибірково і в розмірі 8–12%. Утім, затребувані професіонали можуть розраховувати і на більшу надбавку до заробітної плати. Основним трендом ринку праці по Сумській області в 2013 р. стало збільшення кількості вакансій – як в окремих секторах (наприклад, фармацевтика), так і по ряду спеціальностей (менеджери з продажу, програмісти).

Проте при збільшенні кількості вакансій від претендентів почали вимагати виконання набагато більшого кола обов'язків. Ідеальний кандидат на вакантну позицію в останні три роки, за нашими спостереженнями, – це універсал, який може виконувати обов'язки двох-трьох фахівців. На жаль, фактично без перегляду рівня зарплати в бік підвищення. І в 2014 р., на нашу думку, ця тенденція буде тільки набирати оберті.

Стійким у Сумській області залишатиметься попит на кваліфікованих фахівців на будівельному ринку. Попит, який є зараз, селективний, на дуже кваліфікованих фахівців-бетонярів, арматурників, зварювальників, плиточників, малярів, теслярів. Також у будівельній галузі підвищилася необхідність у керівниках проектів, від яких вимагається розуміння економіки будівництва, навички управління фондом оплати праці робітників бригад, відстежування показників діяльності співробітників, володіння програмним забезпеченням та методиками управління проектами. Ідеальний проектний менеджер-виконроб або начальник ділянки, який отримав додаткові знання за сучасними методиками проектного управління з економіки, має навички роботи з програмним забезпеченням. Таких фахівців дуже мало, і за ними “полюватимуть” у 2014 р. Також, як свідчить аналіз ринку праці нашої області, залишиться стійким попит на експертів у сфері точних наук – інженерів і технологів у водопостачанні, комунікаціях, на промислових підприємствах тощо. Справа в тому, що подібних фахівців на промислових підприємствах катастрофічно не вистачає – виші просто не випускають стільки інженерів і технологів. За даними рекрутерів, у 2013 р. особливо активно шукали технологів у харчовій

промисловості, інженерів – у промислового виробництва та водопостачанні.

Зараз компанії Сумської області активно розширюють фармацевтів – це пов'язано з розширенням аптечних мереж та введенням в дію фармацевтичних підприємств у Сумах та Шостці. Тенденція зберігатиметься протягом усього 2014 р., адже аптечні мережі й надалі розширюватимуться.

Негативним трендом 2013 р. став відхід ще більшої частини компаній середнього бізнесу від виплати офіційних зарплат. Якщо п'ять-вісім років тому шукачі часто розглядали легальну зарплату як вирішальний фактор при прийнятті рішення про працевлаштування, то сьогодні багато людей готові працювати без оформлення або отримувати мінімальну зарплату, а решту – в конверті. Цей тренд збережеться, на жаль, і в 2014 р.: компанії й надалі намагатимуться економити на податках за рахунок збільшення тіньової частки зарплат. Мінімальне зростання рівня заробітних плат, звичайно, не компенсує підвищення вартості життя. Але підняти планку роботодавцям зважає те, що у більшості компаній співвідношення позицій “витрати на персонал” і “річний дохід компанії” на сьогодні складає, за даними експертів, 89%. По суті, вони перебувають на стадії відтворення бізнесу, не стримуючи при цьому прибутку. У 2014 р. підняти зарплатну планку більше, ніж на 10%, теж, найімовірніше, не вдасться. Винятком стануть хіба що окремі найбільш затребувані спеціальності.

Прогнози далеко не райдужні. Але головне те, що ми знаємо загрози, які готує нам день прийдешній, ретельно відстежуємо природу їх виникнення. Тому чітко координуємо свої дії з владою, аби своєчасно та результативно реагувати на виклики сьогодення, тісніше співпрацюємо з працедавцями, шукаючи нові форми та методи роботи з ними, не цураємося частих ділових зустрічей з іншими соціальними партнерами. Знаючи глибину та характер проблем, намагаємося якомога оперативніше долати повсякденні труднощі, ізолювати вузькі місця, які стоять на перешкоді формування повноцінного ринку праці регіону.

Стаття надійшла 28.10.2013