

П. А. Юралевич,
студент II курса Института бизнеса БГУ
Научный руководитель:
доцент, кандидат экономических наук
Н. М. Телевич

АСИММЕТРИЯ ИНФОРМАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Общеизвестно, что чем больше информации, тем меньше ошибок. Однако очень часто встречается ситуация, когда информации недостаточно. Или она вообще не доступна субъектам рыночных отношений. На практике такая ситуация может приобретать разные формы существования. Наиболее часто встречается ситуация, при которой информация неравномерно распределена среди субъектов рыночной сделки. Одна сторона может располагать информацией в достаточном объеме, а другая – испытывать ее дефицит. Такая ситуация и называется асимметрией информации.

Данная ситуация препятствует принятию экономическими субъектами оптимальных решений, что, в свою очередь, приводит к множеству негативных явлений.

Асимметрия информации наблюдается на многих рынках. Рынок рабочей силы – не исключение. Последствия, к которым ведет присутствие асимметрии информации на рынке рабочей силы, могут быть самыми разными. Она может способствовать росту безработицы, неоптимальному распределению и использованию трудовых ресурсов, снизить эффективность кадровой политики, увеличить текучесть кадров, оказать отрицательное влияние на удовлетворенность работников трудом и функционирование предприятия в целом, и, следовательно, препятствует увеличению ВВП и росту благосостояния нации. Таким образом, исследование проблемы асимметрии на рынке труда и способов борьбы с ней относится к наиболее актуальным вопросам в современном мире. Решение данных вопросов имеет важное значение как для теории, так и для практики управления трудовой деятельностью.

На рынке труда асимметрия информации имеет ряд особенностей. Зачастую в качестве стороны, обделенной информацией, рассматривается работодатель. Однако анализ показывает, что асимметрия на данном рынке имеет двусторонний характер. Следовательно, негативные последствия затрагивают как работодателя, так и наемного рабочего.

Наемный работник всегда более информирован о своих способностях к труду (он имеет конкретное представление о своей профессиональной подготовке, физических и интеллектуальных способностях). Однако при устройстве на работу он склонен скрывать некоторые факты, которые являются непривлекательными для работодателя.

Работодатель, в свою очередь, имеет статистическое представление о категории работников, к которой может быть отнесен данный человек: ему изначально известны лишь пол, возраст, образование и, возможно, еще некоторые его характеристики.

Заработная плата, предлагаемая работодателями, формируется под воздействием доступной информации о производительности работников. Если она не полная, то формируются ожидания относительно работников. При наличии асимметрии информации данные ожидания могут быть завышены, или же, наоборот, занижены. В любом случае уровень заработной платы, скорее всего, не будет соответствовать реальному потенциалу работника.

Сформированная на ожиданиях заработная плата может вполне устроить работников с низкими деловыми данными, но может показаться недостаточной для работников с высокими профессиональными навыками. Все это вызовет изменение равновесного состояния на рынке труда.

Таким образом, существует вероятность того, что наиболее профессиональные, производительные работники постепенно покинут рынок. Это неблагоприятно отразится как на уровне самого рынка, так и на национальном уровне в целом.

Вторая сторона асимметрии информации на рынке труда проявляется при неполной осведомленности со стороны трудоустраивающегося. Современному работнику, чтобы разузнать информацию о предприятии, компании, проанализировать реальное состояние рынка труда, приходится приложить значительные усилия.

Наиболее часто работники испытывают дефицит достоверной информации в отношении качества рабочих мест. Качество рабочего места зависит от многих факторов. Среди них можно выделить: заработная плата, отношения в коллективе, отношения с руководством, соблюдение трудового законодательства, карьерные перспективы, гарантии долговременной занятости, уровень загруженности, социальный пакет, льготы, предоставляемые нанимателем и пр. Очень часто данные, играющие для ищущих работу важную роль, скрыты под предлогом сохранения коммерческой тайны. Поэтому наемный рабочий может оказаться в довольно неопределенной ситуации.

Рынок труда в Беларуси имеет ряд своих особенностей. Он характеризуется традиционностью форм и структуры занятости, не может быть отнесен к разряду гибких и эффективно регулируемых рынков.

Среди наиболее негативных социальных явлений обычно выделяют качественное несоответствие структур спроса и предложения рабочей силы, а также неполную занятость населения. Позитивными моментами являются социальная устойчивость, высокая социальная эффективность, наличие активной политики занятости. Все эти особенности необходимо учитывать при исследовании проблемы асимметрии информации на рынке труда в Республике Беларусь.

В первую очередь особое внимание хочется уделить выпускникам. Сложности, с которыми они сталкиваются при выходе на рынок труда после окончания учебного заведения, выявляют серьезные проблемы в сфере образования и в регулировании труда.

Одной из проблем, с которой сталкиваются выпускники, является разрыв между требованиями работодателей и знаниями, полученными в университете.

Два наиболее значимых сигнала, на которые обращают внимание работодатели при трудоустройстве – это образование и опыт работы. Какой из них будет более значимым для работодателя, зависит от особенностей рынка. На белорусском рынке широкое распространение имеет высшее образование, поэтому у белорусского работодателя в приоритете будет находиться опыт работы. Однако данная ситуация не распространяется на выпускников престижных высших учебных заведений. В таком случае, в приоритете окажется именно диплом.

Негативным последствием данной ситуации является низкий процент трудоустройства по специальности среди выпускников вследствие количественного и качественного несоответствия между структурой подготовки кадров в учреждениях образования и реальной потребностью экономики в кадрах. Это оказывает влияние на национальную экономику и общество в целом.

Еще один момент, который касается образования в Республике Беларусь – это стремление к накоплению избыточного образования у части населения. Значительная часть населения стремится получить высшее образование чисто «для галочки», что влечет за собой определенные последствия.

Поэтому вопросы подготовки кадров становятся первоочередными. Рынок труда Республики Беларусь не в полной мере справляется с этой задачей, несмотря на проводимую в стране работу по обеспечению согласованности рынка труда и рынка образовательных услуг.

Для того чтобы преодолеть данную проблему, в первую очередь, необходимо продолжать совершенствовать систему образования, ориентироваться на достижения в сфере образования развитых стран, предоставлять студентам как можно больше практического опыта. Со стороны выпускников меры по преодолению асимметрии информации в большинстве сводятся к подаче качественных сигналов, позволяющих работодателям идентифицировать различные навыки, способности, уровень производительности.

При анализе асимметрии информации на рынке труда Республики Беларусь особое внимание следует уделить информационному обеспечению общества, которое имеет ряд своих особенностей. Наиболее уязвимое место в данном аспекте – информирование о заработной плате. Данные сведения большинство работодателей относит к коммерческой тайне. В статистических публикациях также невозможно найти достоверные и точные данные о заработной плате по тем или иным профессиям, специальностям и квалификации, что в свою очередь заставляет людей, ищущих работу, испытывать трудности в принятии оптимальных экономических решений.

Что касается коммерческой тайны, в условиях жесткой конкуренции многие работодатели склонны расширять ее границы, таким образом, ограничивая доступ к данным, которые важны для принятия решений, связанных с трудовой деятельностью. Законодательства многих стран вводят специальные законы, отражающие сведения, которые не могут считаться коммерческой тайной. Беларусь входит в число этих стран. Так, в Законе Республики Беларусь «О коммерческой тайне» от 5 января 2013 г. № 16-З «Сведения, которые не могут составлять коммерческую тайну» (ст. 6) указываются следующие данные: сведения о недвижимом имуществе, об использовании средств республиканского и (или) местных бюджетов; о подлежащих уплате суммах налогов, сборов (пошлин) и других обязательных платежей; о численности и составе работников, об условиях и охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также о наличии свободных рабочих мест (вакансий) и т. д. [2].

Публикуемая сегодня статистика, основываясь только на сведениях о численности безработных, официально зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите Республики Беларусь, искажает реальную картину (по расчетам Международной Организации Труда (МОТ), их в несколько раз больше).

В последнее время в Беларуси набирают популярность кадровые агентства. Они оказывают помощь нанимателям в поиске и подборе персонала, а также предоставляют услуги гражданам по поиску работы. Сейчас на территории страны функционирует свыше ста таких организаций.

Агентства по трудоустройству не сразу получили широкое распространение на территории Беларуси. Проблема заключалась в недоверии со стороны клиентов. Работодатели считали, что они сами лучше знают, кого принимать на работу, а кого нет. Трудоустраивающиеся, в свою очередь, были склонны искать вакантные места по знакомствам, связям, в крайнем случае обращались в государственную службу занятости.

Негативное отношение к представителям кадровых агентств также является результатом деятельности на этом поприще всякого рода мошенников, вообще не имеющих отношения к HR-менеджменту. Главной причиной такого беспорядка являлся тот факт, что данная сфера не особо контролировалась со стороны государственных органов. Большинство агентств требовали платы до оказания своих услуг, а затем предоставляли клиентам лишь список вакансий, многие из которых оказывались недостоверными.

С 1 января 2017 г. ситуация изменилась в лучшую сторону. Постановлением Совета Министров № 855 деятельность агентств по трудоустройству с вышеуказанного числа стала регламентироваться законодательством. Так, в соответствии со ст. 15 новой редакции закона «О занятости населения Республики Беларусь», под агентством по трудоустройству понимается юридическое лицо и индивидуальный предприниматель, оказывающие гражданам услуги по содействию в трудоустройстве на территории нашей страны и включенные в Реестр агентств по трудоустройству [1]. На данный момент в реестре зарегистрировано 146 агентств [3]. Теперь каждый желающий может удостовериться в том, вправе ли организация оказывать услуги по содействию в трудоустройстве. Если организация оказывает услуги без включения в реестр – значит, она занимается нелегальной деятельностью, если она включена – обязана подчиняться установленным правилам.

В обязательства агентства входит: оформление письменного договора об оказании одной или нескольких услуг по содействию в трудоустройстве. А также оплата услуг должна производиться только после предоставления услуги, а не заранее. Причем в договоре должны быть указаны не только стоимость услуг, но и период их предоставления.

Что касается государственной службы занятости населения, то она предоставляет свои услуги бесплатно как для нанимателей, так и для граждан. Все затраты несет бюджет (также, как и затраты на реализацию других мер активной политики занятости). Однако данные службы особо не пользуются популярностью среди белорусов. Многие считают, что в базе таких служб почти невозможно найти хорошие вакансии.

Таким образом, асимметрия информации на рынке труда в Республике Беларусь имеет свои особенности и для ее преодоления в первую очередь необходимо повышать уровень информационного обеспечения субъектов рынка труда, предоставляя достоверные, удовлетворяющие их потребности, по возможности исчерпывающие данные о спросе и предложении рабочей силы (в целом и по отдельным сегментам рынка труда), структуре занятости и безработицы, цене труда и ставках заработной платы, об условиях труда, а также о социальном обслуживании.

Список использованных источников

1. О занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г., № 125-З // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. – Режим доступа: http://kodeksyby.com/zakon_rb_o_zanyatosti_naseleniya_respubliki_belarus.htm. – Дата доступа: 13.04.2019.