



Снижение информационной ассиметрии на рынке труда как важнейший инструмент повышения эффективности трудовой деятельности лиц старших возрастов

Иванова-Швец Людмила Николаевна,
к.э.н., доцент Базовой кафедры
Торгово-промышленной палаты РФ
Российского экономического
университета им.Г.В.Плекханова,
Ivanova-Shvets.LN@rea.ru


Повышение пенсионного возраста



сокращение дефицита
Пенсионного фонда

возможность оздоровления
экономики

смягчение проблемы
дефицита трудовых ресурсов

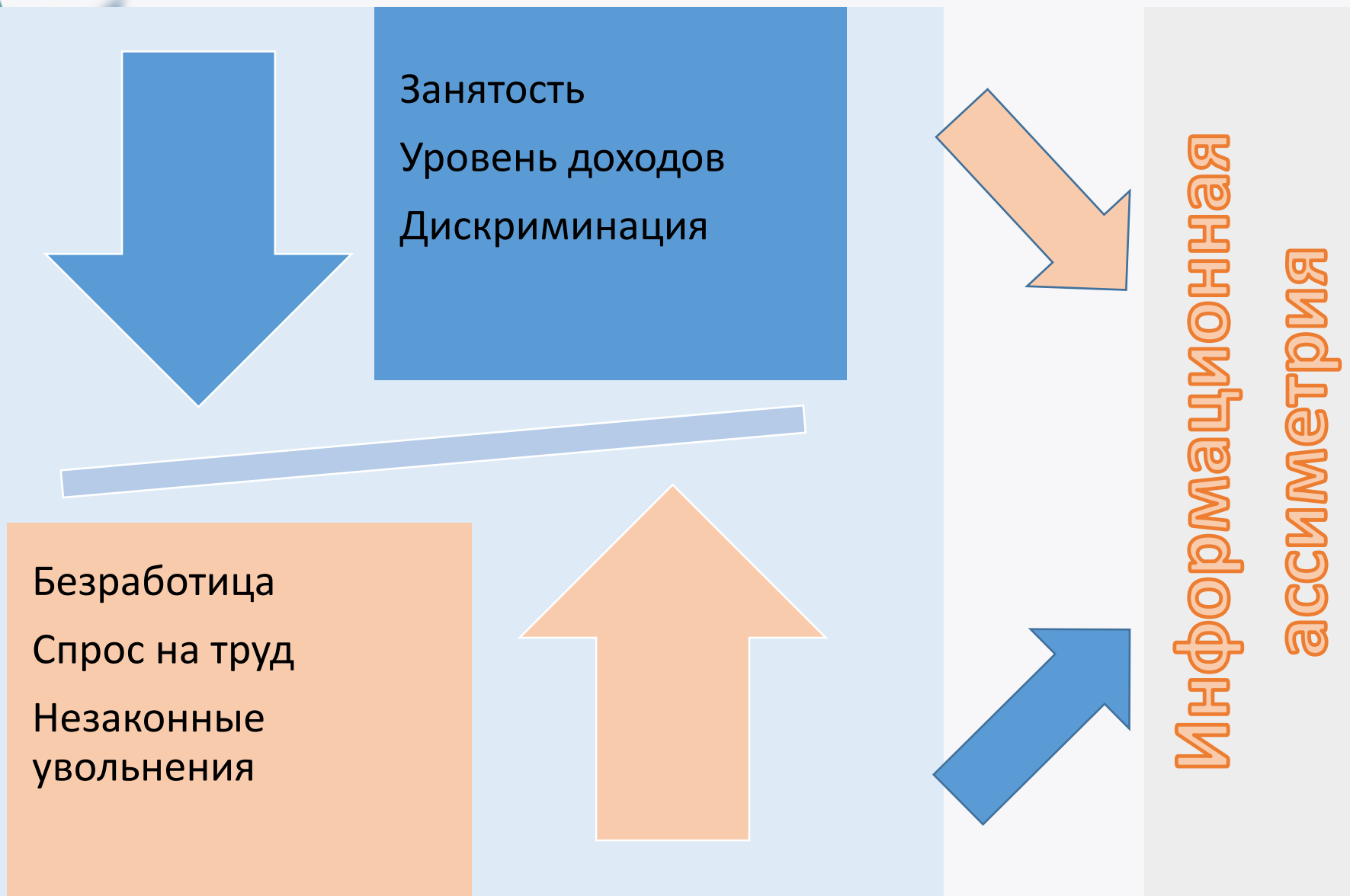


обострение конкуренции на
рынке труда

вызов молодым специалистам
и рост молодежной
безработицы

рост теневой экономики

Несбалансированность рынка труда



Уровень безработицы по методологии МОТ – 5,3%

Уровень официально регистрируемой безработицы – 0,8%

Уровень фрикционной безработицы – 20%

Неоптимальные решения со стороны работников

Нежелание компаний взаимодействовать с ГСЗ

Слабая популяризация услуг и возможностей, предоставляемых ГСЗ

Неэффективность взаимоотношений работников и компаний при посредничестве ГСЗ

42550 руб. –
средняя
зарботная
плата

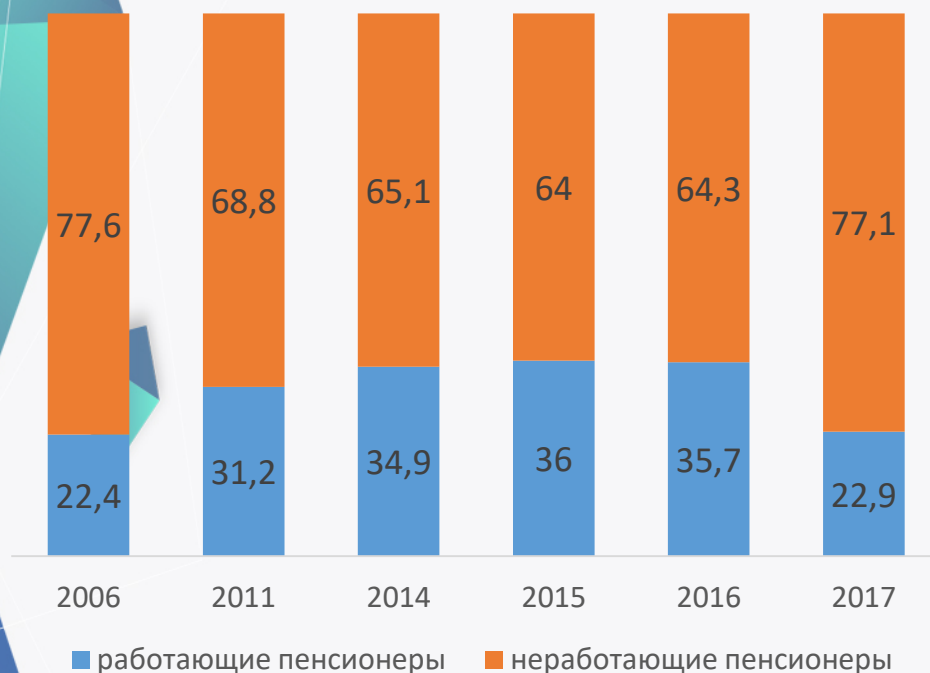
20 млн. чел. –
численность
бедных

8 млн. чел.
получают чуть
выше
прожиточного
минимума

Неадекватное
поведение при
обсуждении
уровня оплаты
труда

После вступление в силу закона ФЗ от 29.12.15 №385-ФЗ, многие работающие пенсионеры ушли в тень

Соотношение работающих и неработающих пенсионеров, состоящих на учете в пенсионном фонде РФ



37 – 50% работающих пенсионеров либо полностью, либо частично получают заработную плату «в конверте»*

* По данным социологических исследований, проводимых ВЦИОМ, Левада-центром, ООО «Инновация»

63.1% считают, что при поиске работы существует дискриминация, связанная с возрастом

Больше 4% вакансий рассчитаны на работников с опытом работы больше 6 лет – максимальный показатель за последние 3 года

90% объявлений о вакансиях были рассчитаны на кандидатов до 45 лет



- ✓ Согласие на дискриминационные условия
- ✓ Панический страх потери работы
- ✓ Снижение конкурентоспособности

Предложения для снижения информационной асимметрии для лиц старшего возраста

- Предоставление работодателями публичной информации по оплате труда работников, в том числе по возрасту, по структуре персонала
- Совершенствование механизма взаимодействия ГСЗ с бизнес-структурами, в том числе снижение бюрократических барьеров для компаний, которые работают с государственными службами занятости
- Разработка мер для заинтересованности работодателей в обучении и повышении квалификации работников старших возрастов, в том числе, в рамках государственно-частного партнерства
- Разработка не только экономических и правовых мер со стороны государства для снижения негативных последствий и дискриминации для лиц старшего поколения, но и разработка социальных механизмов для формирования доверия и уважения среди всех участников рынка труда.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!