**АСИММЕТРИЯ ИНФОРМАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Новикова Д.М., специальность 1-26 02 05 «Логистика»

Научный руководитель - Лемешевский И.М., д-р экон. наук, профессор

Положение, при котором одна часть участников рыночной сделки располагает важной информацией, а другая нет называется асимметрией информации.

Классическим примером рынка с асимметрией информации является рынок подержанных машин [3]. Из-за преобладания на рынке машин плохого качества, продавцы хороших машин вынуждены снижать цену. И снижают цену до того момента, когда низкокачественные машины полностью вытесняют высококачественные из-за не окупаемости.

Но, если бы асимметрия информации и порождаемые ею эффекты сказывались только на данном рынке, едва ли она заслуживала бы того внимания, которое сегодня уделяется ей в экономической науке. Специфика информационных преступлений заключается в том, что их трудно обнаружить, после них не остается явных следов. Как известно, с самого рождения люди реагируют на стимулы. Существует три вида стимулов: экономические, социальные и моральные. [4, с. 20] Все они тесно связаны между собой. Например, довольно часто возникает возможность обмануть или обокрасть ближнего. Страх сесть в тюрьму, потерять свободу – это экономический стимул. Но, когда речь идет о преступлении, человек не менее активно реагирует на моральные и социальные стимулы. Человек не хочет поступать противоположно своим принципам. Еще больше его тревожит тот факт, что кто-то может узнать о его поступке. При чем страх того, что о преступлении узнают родные и близкие намного влиятельнее страха получить штраф. Поэтому информационные преступления имеют большее распространение, чем остальные. К рынкам с большой долей асимметричной информации относятся также рынок кредитов, рынок страхования и рынок труда.

Выявление особенностей асимметрии информации и путей ее преодоления на рынке труда может способствовать смягчению социально-экономических проблем, в том числе уменьшить безработицу, улучшить территориальное распределение рабочей силы, снизить неудовлетворенность трудом, тем самым повысить эффективность функционирования данного рынка.

Наёмные работники (профсоюзные организации), лишенные необходимой информации о состоянии рынка труда (заработной плате, занятости, безработице), подчас оказываются в невыгодном положении при проведении переговоров с работодателями и представителями государства об условиях оплаты труда, нередко предъявляют не вполне обоснованные требования к уровню оплаты труда. [1, c. 150]

 Нанимающийся на работу (продавец трудовых услуг) имеет конкретное представление о своей профессиональной подготовленности, о своих умениях, физических возможностях, словом, о качестве располагаемого им человеческого капитала. Работодатель (покупатель трудовых услуг) имеет статистическое представление о категории работников, к которой может быть отнесен данный человек: ему известны пол, возраст, образование и, возможно, еще некоторые характеристики. Ставка заработной платы устанавливается работодателем на основе его представлений о статистической структуре предложения труда. Она может вполне устроить работников с низкими деловыми данными, но может показаться недостаточной для работника с высоким профессиональным уровнем. Если сотрудники не располагают достаточной информацией о том, что им удастся продать свою рабочую силу, в какой-то момент они могут отказаться от поиска работы. В макроэкономике при исследовании проблем безработицы в условиях кризиса используют термин «эффект отчаяния», объясняющий явление, при котором в условиях падения спроса на труд, часть населения перестает искать работу. Таким образом, негативные последствия асимметричности информации становятся причинами безработицы, снижения эффективности труда, сложностей с поиском квалифицированных кадров и других серьезных экономических проблем.

При найме на работу широкое распространение получил испытательный срок [2, статья 28]. Предварительное испытание должно быть предусмотрено договором, и осуществляется с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Для некоторой категории людей испытательный срок не предусмотрен. В данную категорию входят: работники, не достигших восемнадцати лет; молодые специалисты по окончании учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования.

Особое внимание стоит уделить ситуации, когда сторону предложения представляет выпускник. Под влиянием стереотипов, работодатель выстраивает логическую последовательность: нет опыта – низкая производительность труда. Как вариант минимизации риска в данной ситуации может служить низкий уровень заработной платы. Однако чаще всего для того, чтобы избежать риск в такой ситуации, работодатель отказывается принимать на работу выпускника. Негативным последствием является низкий процент трудоустройства по специальности среди выпускников. Это влияет как на общее экономическое положение в стране, так и на психологическое и физическое состояние конкретных людей.

Со стороны выпускников меры по преодолению информационной асимметрии сводятся большей частью к подаче информационных сигналов, позволяющих узнать о потенциальной квалификации и производительности кандидата. Со стороны работодателей такие меры прежде всего включают механизмы просвечивания и фильтрации, цель которых – также получение скрытой информации о качестве будущих работников. Со стороны образовательных учреждений преодоление информационной асимметрии сопряжено, прежде всего, с увеличением собственной информационной прозрачности в аспекте качества подготовки специалистов и, отчасти, с механизмами сигнализирования [5, с.394] и фильтрации (в отношении своих выпускников), а также с мерами по реформированию системы перехода студентов между стадиями обучения.

В целом, всем гражданам, стремящимся продать свою рабочую силу, необходимо предоставить ряд документов:

1) документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета;

2) трудовую книжку;

3) диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

4) направление на работу;

5) индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);

6) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы. [2, статья 26]

Выше приведенная перечень документов снижает уровень риска для нанимателя, однако, в некоторых ситуациях информация, которая действительно необходима – это личностные качества сотрудника. Получение такой информации возможно лишь при проведении тестов, но такая практика не получила широкое распространение в пределах Беларуси.

Большую роль в преодолении информационной асимметрии на рынке труда играет реклама в СМИ. Здесь активность имеет двухсторонний характер: объявления размещают как работодатели, так и специалисты, находящиеся в процессе поиска работы. К недостаткам использования рекламной информации как средства преодоления проявлений асимметрии можно отнести ее неэффективность в борьбе с дезинформацией и ухудшающим отбором.

Таким образом, путь преодоления информационной асимметрии - 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, социальном обслуживании и т.д. [6, c. 695]

ЛИТЕРАТУРА

1. *Трудовой кодекс Республики Беларусь.* 2013.

2. **Джордж, Акерлоф.** *Рынок «лимонов»: неопределенность качества и рыночный механизм .* 1970.

3. **Стивен Дабнер, Стивен Левитт.** *Фрикономика.* 2005.

4. **Бондарь А.В.** *Микроэкономика.* 2010.

5. **Мэнкью Н., Тэйлор М.** *Экономикс.* 2013.

6. **Кэмпбелл Р. Макконнелл, Стэнли Л. Брю.** *Экономикс (13-е издание).* 1999.