

УДК 330.342

Б. Ж. Тагаров

*кандидат экономических наук, доцент,
Байкальский государственный университет экономики и права*

ПОСЛЕДСТВИЯ АСИММЕТРИИ ИНФОРМАЦИИ ДЛЯ СУБЪЕКТОВ РЫНКА ТРУДА

В статье рассматривается проблема асимметрии информации на рынке труда и виды ее проявления. Показано, что несовершенство информации на рынке образования ведет к невозможности адекватно оценить качество соискателей. Анализируются негативные последствия асимметрии информации для субъектов рынка труда до совершения сделки и после нее. Особое внимание уделяется проблеме неблагоприятного отбора, приводящей к снижению эффективности работы данного рынка и потерям для более квалифицированных соискателей. Показана взаимосвязь между асимметрией информации и дискриминацией на рынке труда. Приводятся направления снижения асимметрии информации. В частности, описывается роль кадровых агентств, предоставляющих информационные услуги по подбору персонала и теория эффективной заработной платы. Показывается невозможность полного устранения негативных последствий асимметрии информации на рынке труда государственными органами власти.

Ключевые слова: асимметрия информации; рынок труда; рынок образования; теория эффективной заработной платы; рынок; информация.

B. Zh. Tagarov

*PhD in Economics, Associate Professor,
Baikal State University of Economics and Law*

CONSEQUENCES OF INFORMATION ASYMMETRY FOR LABOR MARKET SUBJECTS

The article considers the problem of information asymmetry in the labor market and types of its manifestation, shows that imperfection of information in the market of education leads to impossibility to adequately estimate the quality of job seekers, analyses the negative consequences of information asymmetry for the labor market subjects before the transaction and after it. A special attention is paid to the problem of adverse selection leading to decrease in overall performance of this market and losses for more skilled job seekers. The interrelation between asymmetry of information and discrimination in the labor market is shown, as well as the directions of decrease in asymmetry of information. In particular, a description is given to the role of recruitment agencies providing information services on personnel recruitment and to the theory of effective salary, while identifying the impossibility for the state bodies of the power to completely eliminate the negative consequences of information asymmetry in the labor market.

Keywords: asymmetry of information; labor market; education market; theory of effective salary; market; information.

В современной экономической мысли эффективность рыночного механизма ставится под сомнение из-за ряда проблем, которые он решить не в состоянии или решает не полностью. Одним из «провалов» рынка является асимметрия информации.

Разные аспекты асимметричной информации интересовали ученых давно. Еще в середине XX в. американский экономист В.-С. Викри изучал проблему эффективной системы налогообложения доходов в США с точки зрения моти-

зации плательщиков (дело в том, что каждый потенциальный налогоплательщик, решая, насколько напряженно он будет трудиться, учитывает шкалу налогообложения) и с точки зрения асимметричности информации (поскольку фактическая производительность труда налогоплательщиков государству неизвестна). Спустя некоторое время Дж.-А. Миррлис обобщил выводы В.-С. Викри и использовал их в области планирования доходности системы налогообложения. Он расширил спектр взятых для рассмотрения экономических ситуаций, которые характеризовались асимметричностью информации, создал общие модели решения этой проблемы. По результатам исследований в области асимметрии информации В.-С. Викри и Дж.-А. Миррлис удостоены Нобелевской премии по экономике «За фундаментальный вклад в экономическую теорию стимулов и асимметричной информации» в 1996 г. [2, с. 427].

Теория рынка с несовершенной или асимметричной информацией была разработана тремя американскими экономистами: Дж. Акерлофом, М. Спенсом и Дж. Стиглицем в 70-х гг. прошлого столетия. За достижения в «анализе рынков с асимметричной информацией» ученые удостоены Нобелевской премией по экономике в 2001 г.

Асимметрия информации — это ситуация, когда один из контрагентов, вступающих в сделку, обладает большей информацией о предмете сделки, чем другой. При этом асимметрия информации не является результатом искажения работы рынка, вызванного каким-либо внешним фактором. Асимметричность информации возникает внутри рынка и обусловлена действиями его участников. Асимметрия информации порождает негативные эффекты, связанные с недобросовестным поведением контрагента, имеющего большее количество информации.

Негативные эффекты асимметрии информации делятся на два вида:

- эффекты, имеющие место до совершения сделки (их принято называть риском недобросовестности или проблемой «неблагоприятного отбора» по аналогии с теорией «благоприятного отбора», предложенной Ч. Дарвином) и связанные с трудностью определения покупателем реального качества товара или услуги;

- эффекты, имеющие место после завершения сделки, связанные с тем, что более информированный исполнитель может злоупотреблять своим положением после подписания контракта, т. е. даже выбрав наиболее качественного поставщика услуг, покупатель может понести ущерб.

Рассмотрим последствия асимметричности информации на рынке труда и покажем, что проблема неблагоприятного отбора и проблема «принципал-агент» нарушит эффективность его работы и приносит убытки работодателям и «качественным» соискателям.

Работодатель, подбирая на вакантное место сотрудника, сталкивается с асимметрией информации в пользу соискателей, поскольку последние больше осведомлены о своих качествах как работника. Представим себе, что работодатель не в силах определить качество специалиста до приема его на работу. Тогда, предлагая заработную плату, работодатель будет определять ее уровень исходя из усредненного качества работников. «Хороший» специалист, осознавая свою ценность и потраченные усилия на повышение своего человеческого капитала, согласится работать только за вознаграждение выше среднего, и за «усредненную» заработную плату подписывать трудовой контракт, скорее всего, не согласится. «Плохого» соискателя, оценивающего свою ценность ниже среднего, такое вознаграждение вполне устроит. Это может привести к тому, что работодатель, будучи не в силах выделить качественных соискателей, не возьмет на работу никого. Таким образом, «лимо-

ны» на рынке труда могут вытеснить с рынка качественные «товары». Кроме того, это может привести к дискриминации потенциальных работников по различным признакам.

Дж. Акерлоф в своей работе пишет: «Принцип “лимонов” проливает свет и на проблему занятости среди представителей национальных меньшинств. Работодатели нередко отказываются принимать представителей национальных меньшинств на определенные виды работ. Не исключено, что подобное решение не столько отражает иррациональные мотивы или предрассудки, сколько вытекает из задачи максимизации прибыли. Действительно, национальная принадлежность может служить достаточно надежным статистическим показателем социального происхождения кандидата, качества его образовательной подготовки и его способностей как работника» [1, с. 91].

Другими словами, работодатель не может оценить реальное качество соискателя и при принятии решения о найме начинает ориентироваться на второстепенные признаки, такие как пол, возраст, национальность, внешний вид и т. п. Например, во всех развитых странах мира, включая Россию, государство защищает беременных женщин и женщин с маленькими детьми, в частности, запрещая их увольнение. Это приводит к тому, что работодатели предпочитают брать на работу мужчин. Когда на работу приходит устраиваться молодая женщина, которая не планирует иметь детей в ближайшее время, работодатель, не имея информации об этом, отказывает ей в пользу соискателей мужского пола, хотя по профессиональным качествам она ничем не уступает последним. Если бы он мог иметь достоверную информацию о планах женщины-соискателя, дискриминация не имела бы места.

От проблемы неблагоприятного отбора страдает как работодатель, так и «хорошие» соискатели, поэтому они заинтересованы в ее снижении. Соискатели подают работодателю такие сигналы, как дипломы, свидетельствующие о качестве их образования, рекомендации, портфолио и записи в трудовой книжке об опыте их работы.

Образование может выступать в качестве сигнала на рынке труда, поскольку посредством предоставления свидетельства об определенном уровне образования люди информируют своих работодателей о том, насколько высок уровень их производительности. М. Спенс считает, что образование в качестве сигнала влияет на ценообразование и общее положение на рынке сильнее, чем реальная производительность специалистов. Такое положение вещей связано с тем, что изначально работодатели не способны оценить реальные возможности претендентов. Хотя компетентность двух выпускников одного вуза может варьироваться, дипломированные претенденты имеют более высокие шансы найти работу по сравнению с хорошим специалистом без соответствующего подтверждения.

М. Спенс доказывает, что на рынке труда экономическое равновесие базируется на ожиданиях, а не на реальной производительности [3, с. 120]. Если образование качественное, то ожидания и реальность близки, так как диплом удостоверяет денежные, временные и энергетические затраты на получение профессии, а потому указывает на большую вероятность компетентности выпускников. Кроме того, способным ученикам образование обходится дешевле, и такие студенты имеют больше шансов попасть в престижные вузы. Следовательно, все знают, что процент одаренных работников повышается вместе с популярностью вуза. С другой стороны, возникает ситуация, когда более способные люди вынуждены повышать квалификацию, неся дополнительные издержки, конкурируя с менее успешными коллегами, даже если образование никак не скажется на их производительности.

Процесс получения документов, свидетельствующих о «качестве» специалиста, также связан с негативными эффектами асимметрии информации.

Во-первых, при выборе организации, предоставляющей образовательные услуги, присутствует асимметрия информации в пользу продавца, что приводит к определенным негативным последствиям. Поскольку студенты, поступающие в учебные заведения, не могут адекватно оценить качество образовательных услуг, то вузы делают упор не на их совершенствовании, а на раскрутке своего бренда, ценовой политике и материальном обеспечении учебного процесса. В результате диплом о полученном образовании становится менее эффективным сигналом и асимметрия информации на рынке труда усиливается.

Во-вторых, образовательный процесс связан с проблемой недобросовестного поведения агента, в качестве которого, в данном случае, выступает преподаватель. При данных обстоятельствах имеет место двусторонняя асимметрия. Преподаватель, с одной стороны, является агентом для обучающихся, с другой, для своего руководства. Владея большей информацией о своей учебной дисциплине, чем студенты, и понимая их неспособность оценить качество предоставляемых услуг, преподаватель теряет стимул к его повышению. Руководство образовательного учреждения также не имеет информации о реальном качестве работы преподавателя. Поэтому для его оценки и принятия решения о приеме на работу и продвижении по службе используются второстепенные критерии, например, наличие ученой степени, количество публикаций и т. п. Результатом этого является направленность усилий преподавателя не на повышение качества обучения, а на достижение удовлетворительного значения данных показателей. Кроме того, из-за отсутствия возможности адекватной оценки качества труда преподавателя в сфере образования используется уравнилельная система вознаграждения, которая невыгодна высококвалифицированным специалистам.

Несостоятельность такого сигнала, как документы об образовании увеличивает важность институтов, продающих информацию о рынке труда. Работодатель часто обращается к посредникам на рынке труда — кадровым агентствам. Данные организации производят информацию о предложении на рынке труда, что позволяет ее покупателям отличать «хороших» соискателей от «плохих». Такие действия снижают асимметрию информации, но не позволяют избавиться от нее полностью. Дело в том, действия посредников на рынке труда сами подвержены негативным эффектам асимметрии информации. Во-первых, понимая, что заказчик услуги по подбору персонала не в силах полностью оценить ее качество, кадровое агентство имеет стимул не прилагать больших усилий по оценке соискателей. Во-вторых, агентство не может гарантировать качество своей услуги, даже при приложении соответствующих усилий, поскольку многие качества соискателей можно оценить только после найма на работу. В-третьих, среди кадровых агентств также есть «лимоны», выявить которые для работодателя не представляется возможным.

Проблема «принципал — агент» на рынке труда проявляется в недобросовестном постконтрактном поведении работника. Руководство не в состоянии полностью проконтролировать качество работы сотрудника хотя бы потому, что оно не может знать всех его возможностей. Например, руководство учебного заведения может поощрить преподавателя за хорошую работу, хотя, возможно, он не использует свои возможности и на 50 % [4, с. 42]. При этом работник, как правило, лучше знает свой участок работы и все возможные лазейки, чем руководитель. Для снижения потерь от недобросовестного поведения сотрудников можно усилить контроль, но это, как и в других случаях, приведет к росту затрат и бюрократии.

Как уже упоминалось, одним из условий появления проблемы «принципал — агент» является несовпадение их интересов, поэтому руководство пытается создать такие условия для работников, при которых их цели сближаются. Многие компании, в соответствии с теорией эффективной заработной платы для снижения риска недобросовестного поведения работников устанавливают заработную плату, которая превышает тот ее уровень, при котором работники готовы трудиться. Эту ситуацию хорошо объясняет модель Шапиро–Стиглица [5, с. 123].

Фирма могла бы установить средний уровень заработной платы исходя из средней производительности работников. Но тогда работники с производительностью труда выше среднего могут уйти или понизить качество труда. В процессе найма фирма, предлагая заработную плату выше среднего, может выбрать специалистов более высокого уровня из всех соискателей. Работники сопоставляют для себя выгоды от недобросовестного поведения и потери от возможного наказания. Более высокая заработная плата увеличивает потенциальные потери работника в случае его увольнения и стимулы к добросовестному выполнению работы у него возрастают. Кроме того, высокая заработная плата уменьшает текучесть кадров, поскольку работник, получающий заработную плату выше рыночного уровня, имеет меньше стимулов к переходу на другое место работы.

Отличительная особенность модели — включение дополнительной переменной (интенсивности труда) для определения ставки заработной платы и объема труда, позволяющей объяснить расхождение теоретических классических и реальных показателей. Модель особо важна для неокейнсианства, так как помогает объяснить отказы рыночных механизмов формирования показателей рынка труда.

Анализ последствий асимметрии информации для участников рынка труда показывает неэффективность рыночных сигналов. Участие государства, задающего стандарты качества в сфере образования, лишь частично решает эту проблему, поскольку система контроля над качеством процесса обучения и соответствием навыков выпускника получаемым документом об образовании подвержена негативным эффектам асимметрии информации. Забота государства о работнике, проявляющаяся в трудности его увольнения и увеличении стоимости организации рабочего места, усугубляет проблему неблагоприятного отбора, так как возможность для перебора работников у работодателя сводится к минимуму.

Список использованной литературы

1. Акерлоф Дж. Рынок «лимонов»: неопределенность качества и рыночный механизм / Дж. Акерлоф // *THESIS*. — 1994. — Вып. 6. — С. 91–104.
2. Окрепилов В. В. Лауреаты Нобелевской премии по экономике: автобиографии, лекции, комментарии : в 3 т. / В. В. Окрепилов. — СПб. : Наука, 2009. — Т. 2 : 1983–1996. — 480 с.
3. Спенс М. Следующая конвергенция. Будущее экономического роста в мире, живущем на разных скоростях / М. Спенс. — М. : Изд-во Института Гайдара, 2012. — 336 с.
4. Тагаров Б. Ж. Информация в экономике : учеб. пособие для магистрантов / Б. Ж. Тагаров — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. — 156 с.
5. Шагас Н. Л. Макроэкономика-2 / Н. Л. Шагас, Е. А. Туманова. — М. : Изд-во МГУ, 2006. — 427 с.

References

1. Akerlof J. The «lemon» market: the uncertainty of quality and the market mechanism. *THESIS*, 1994, iss. 6, pp. 91–104 (in Russian).

2. Okrepilov V. V. *Laureaty Nobelevskoi premii po ekonomike: avtobiografii, lektsii, kommentarii* [The Nobel Prize winners in economics: autobiographies, lectures, comments]. Saint Petersburg, Nauka Publ., 2009. Vol. 2. 480 p.
3. Spence M. *The Next Convergence: The Future of Economic Growth in a Multispeed World*. London, The Economist Newspaper, 2007. 320 p. (Russ. ed.: Spens M. *Sleduyushchaya konvergentsiya. Budushchee ekonomicheskogo rosta v mire, zhivushchem na raznykh skorostyakh*. Moscow, Gaidar Institute Publ., 2012. 336 p.
4. Tagarov B. Zh. *Informatsiya v ekonomike* [Information in economics]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2013. 156 p.
5. Shagas N. L., Tumanova E. A. *Makroekonomika-2* [Microeconomics-2]. Moscow, Moscow State University Publ., 2006. 427 p.

Информация об авторе

Тагаров Бато Жаргалович — кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономической теории и институциональной экономики, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: batot@rambler.ru.

Author

Bato Zh. Tagarov — PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Economic Theory and Institutional Economics, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russia, e-mail: batot@rambler.ru.