

ствовать, не пытаясь подчинить своему контролю другие предприятия и, что, наверное, для нее важнее, конечных потребителей. И здесь долговечность товаров, как мы уже показали, может оказаться скорее препятствием для достижения корпоративных целей...

Литература

1. Гэлбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества. – М.: Прогресс. 1976.
2. Дементьев В. В. Экономика как система власти. – Донецк: Друк-Инфо. 2006.
3. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости,

процента и денег. – М.: Прогресс. 1978.

4. Нельсон Р. Р., Уинтер С. Дж. Эволюционная теория экономических изменений. – М.: ЗАО Финстатинформ. 2000.

5. Цирель С. В. Рыночная экономика и типы потребления // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – Том 2 (№ 1). – 2004. – С. 45 – 58.

6. Rousseas S. Post Keynesian Monetary Economics. 3rd Edition. London: Macmillan. 1998.

Статья поступила в редакцию 25.05.2011

Т.Н. ГОГОЛЕВА, д.э.н., зав.кафедрой экономической теории и мировой экономики,
И.Ю. ЛЯШЕНКО, к.э.н.,
Воронежский государственный университет

ИНФОРМАЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Информация является важным фактором, определяющим действие любого экономического (и не только) механизма. Ключевой особенностью рыночных взаимодействий является то обстоятельство, что они осуществляются в условиях разной степени информированности агентов относительно основных параметров контракта, то есть существует асимметрия информации. Это обстоятельство усиливает риски для менее информированной стороны, в том числе вызывает возникновение так называемого морального риска, приводит к появлению неблагоприятного отбора (вытеснению высококачественных благ низкокачественными), к росту трансакционных издержек.

Поскольку асимметрия информации оказывает серьезное влияние на эффективность функционирования различных рынков, очевидно, что ее исследование может представлять большой как научный, так и практический интерес. Необходимо провести работу по систематизации представлений об информационной асимметрии и определить особенности данного явления применительно к рынку труда, выявить связь между асимметрией информации и качеством имеющихся на рынке труда вакансий и рабочей силы.

Акцент на то, что асимметрия информации связана с определенными последствиями для рыночного механизма можно найти во многих как классических трудах зарубежных ученых (см., напр., работы Дж. Акерлофа [2], Р. Арнотта [16], Х. Демсеца [9], Дж. Миррлиса [17], [18], М. Ротшильда [19], Дж. Стиглера

[13], [24], Дж. Стиглица [16], [19], [21], [25], [26], [27], М. Спенса [23], К. Шапиро [20], [21], К. Эрроу [15] и др.), так и базирующихся на их основе дальнейших разработках отечественных исследователей. В этих работах подчеркиваются такие последствия, как неблагоприятный отбор, моральный риск и рост трансакционных издержек. Анализу информационной асимметрии на российском рынке труда посвящены работы Н.И. Ведерниковой, Г.Х. Гендлера [4], А.А. Грабар и И.В. Скопиной [8], В. Кабиной и И. Козиной [7], Л.И.Смирных [12] и др. В трудах М.Г. Беляевой [3], Е.В. Попова и В.Л. Симоновой [10], [11] и др. изучаются проявления оппортунистического поведения, которое является одним из результатов асимметрии информации.

Степень проявления неблагоприятных последствий асимметрии информации будет зависеть от ее количественных и качественных характеристик. При этом на каждом рынке асимметрия информации имеет свою специфику, которая во многом определяется особенностями объекта купли-продажи. Поэтому существует необходимость более глубокой проработки вопросов, связанных с особенностями асимметрии информации на рынке труда. Кроме того, недостаточно исследованным моментом является анализ факторов, влияющих на качество вакансий, а также рабочей силы, существующих на этом рынке.

Целью данной работы является разработка модели, позволяющей анализировать

© Т.Н. Гоголева, И.Ю. Ляшенко, 2011

влияние асимметрии информации на качество существующих на рынке труда вакансий и качество предлагаемой рабочей силы.

В наиболее общем виде можно сказать, что асимметрия информации представляет собой ситуацию, когда участники сделки обладают разным уровнем информированности относительно предмета и различных условий сделки, что оказывает влияние на поведение рыночных субъектов и результаты их взаимодействий.

В данном определении отражены существенные особенности асимметрии информации, а именно:

- 1) наличие объекта – уровня информированности (сведений о явлениях и процессах);
- 2) наличие субъектов информационного взаимодействия (к числу которых на рынке труда можно отнести работника, работодателя, рыночных посредников);
- 3) особенности положения субъектов относительно объекта – неравномерность распределения в процессе распространения информации между ними;
- 4) последствия – особенности поведения, отражающиеся на результатах рыночных взаимодействий.

Мы предлагаем выделить два аспекта анализа роли информации на рынке:

- философско-мировоззренческий, предполагающий трактовку информации, с одной стороны, как сведений о явлениях и процессах, а с другой, как меры изменений происходящих процессов, а также анализ диалектики взаимосвязи между знанием и информацией, и выделение особенностей информации в социально-экономических системах;
- функциональный, направленный на выявление специфики определенного вида рынка с учетом характеристик распределения информации между его субъектами.

Под информацией можно понимать совокупность сведений относительно объектов, субъектов сделки, явлений внешней среды, их параметров и свойств. При этом асимметрия – это характеристика неравномерности распределения информации между субъектами, которая, с одной стороны, обуславливает особенности рыночных взаимодействий, а с другой стороны, сама определяется спецификой рыночных отношений, связанной с объектом купли-продажи. Асимметрия отличается от неполноты, которая также является характеристикой информации, но отражает имеющийся объем информации относительно его исчер-

пывающего, необходимого и достаточного объема. В том случае, если информация распределена между участниками экономических отношений симметрично, то даже в случае ее неполноты это не приводит к негативным результатам, которые становятся неизбежными при асимметричности.

На основе модификации существующих теоретических моделей асимметрии информации, а также анализа эмпирических данных можно выделить особенности проявления асимметрии информации на рынке труда¹. Отметим, что на данном рынке она проявляется в отношении всех его субъектов: работников, работодателей, рыночных посредников. Это позволяет выявить такую особенность асимметрии информации, как двусторонность. Если на товарном рынке более информированной стороной является продавец, на кредитном и рынке страхования – покупатель, то на рынке труда о некоторых ключевых параметрах и характеристиках сделки большей информацией обладает одна сторона, а об иных – другая: например, продавец (наемный работник) больше информирован о характеристиках своей рабочей силы, покупатель (работодатель) – об условиях работы, предлагаемых соискателю вакансии. Соответственно неблагоприятные последствия информационной асимметрии могут возникать и для одной, и для другой стороны.

Анализ функционирования рынка труда позволяет выделить другую его особенность, связанную с асимметрией информации – специфику возникновения и управления рисками. Она заключается в том, что на рынке труда действуют особые, не наблюдающиеся на других рынках факторы, одни из которых повышают риски, связанные с асимметрией информации, другие – снижают. К первым можно отнести «приспосабливаемость» отношений работника и работодателя, отсутствие четкой фиксации в договоре всех возможных нюансов их взаимодействия; отсутствие существующей на товарном рынке возможности получения информации о качестве товара опытным путем при повторных покупках. Ко вторым – законодательно закрепленные требования раскрытия

¹ См. также Гоголева Т.Н. Особенности асимметрии информации на рынке труда / Т.Н.Гоголева, И.Ю. Ляшенко // Системное моделирование социально-экономических процессов: труды 33-й междунауч. школы-семинара; под ред. В.Г. Гребенникова, И.Н.Щепиной, В.Н. Эйтингтона. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр ВГУ, 2010. – 358 с. – С. 107–108

определенной информации; возможность организации различного рода испытаний для работника: собеседований, тестирования, проверки профессиональных компетенций, личностных характеристик; установление испытательного срока; наличие вероятности того, что в процессе работы произойдет «научение делом» и работник станет более квалифицированным и т. д. Эту специфику необходимо учитывать при поиске путей преодоления информационной асимметрии на рынке труда.

Еще одной особенностью асимметрии информации на рассматриваемом рынке является вариативность объективных возможностей определения качества. Как известно, все товары можно разделить на товары, качество которых покупатель может определить до покупки; только после покупки; может не определить вообще. На рынке труда возможно возникновение всех трех ситуаций.

С учетом двусторонности как наиболее важной особенности информационной асимметрии нами адаптирована традиционная модель, которая позволяет анализировать поведение рыночных субъектов в условиях асимметрии информации (См., напр., [14, С. 169-72], [1, С.12-122]). Это позволило выделить факторы, влияющие на выбор работником качества предлагаемой рабочей силы и выбор работодателем качества предоставляемых рабочих мест².

В модели предполагается, что на рынке присутствуют работники, чьи характеристики имеют разное качественное наполнение (высокое качество и низкое качество), и работодатели, подбирающие кадры для своих фирм. При этом одна часть работодателей (α) информирована о качестве рабочей силы (благодаря рекомендациям, предварительной оценке и т.д.), а другая – нет ($1-\alpha$). С помощью модели можно определить, от каких факторов зависит принятие работниками решения об инвестировании в собственный человеческий капитал, а таким образом и стимулирование воспроизводства рабочей силы высокого качества, несмотря на то, что это требует более высоких затрат.

К факторам, влияющим на качество рабочей силы, отнесены:

- доля работодателей, осведомленных о качестве рабочей силы (α);

² Предлагаемая в данной работе модель является развитием модели, предложенной в статье Гоголева Т.Н. Рынок труда: проблема асимметрии информации о работодателях / Т.Н. Гоголева, И.Ю. Ляшенко // Национальные интересы, приоритеты и безопасность. – 2010. – № 7 (64). – С. 13–20

- затраты работника на производство рабочей силы низкого качества (c_1): $c_1 = (e_1 + p_1 + h_1 + i_1 + m_1)$. При этом затраты работника на производство рабочей силы (c_1 и c_2) включают в себя инвестиции в человеческий капитал во всех возможных формах³.

- затраты работника на производство рабочей силы высокого качества (c_2): $c_2 = (e_2 + p_2 + h_2 + i_2 + m_2)$.

- максимальная готовность работодателя нести расходы для получения рабочей силы высокого качества (θ) (затраты на обеспечение достойных условий труда по самым разным параметрам: заработная плата, отношения в коллективе, с руководством, соблюдение трудового законодательства, гарантии занятости на данном предприятии, карьерные перспективы, оснащенность рабочего места, санитарно-гигиенические условия труда, социальный пакет, льготы, предоставляемые работодателем и т. д.)

Для того чтобы работник был заинтересован предоставлять рабочую силу высокого качества, должно выполняться условие:

$$\alpha > \frac{(e_2 + p_2 + h_2 + i_2 + m_2) - (e_1 + p_1 + h_1 + i_1 + m_1)}{\theta - (e_1 + p_1 + h_1 + i_1 + m_1)} \quad (1)$$

На основании данной модели сделан вывод о том, что рынок будет стимулировать появление на нем рабочей силы высокой квалификации в случае:

- 1) существования большого количества работодателей, по достоинству оценивающих высокую квалификацию работников и оплачивающих ее соответствующим образом (велика θ);
- 2) наличия значительного числа работодателей, имеющих информацию о качестве предлагаемой рабочей силы (велика α); при этом, чем выше затраты на подготовку рабочей силы, тем больше должна быть доля осведомленных работодателей. Это свидетельствует о том, что неосведомленность имеет больше отрицательных последствий на рынке высококвалифицированной рабочей силы, а преодо-

³ Нами приняты следующие обозначения:

- e – расходы на образование;
- p – расходы на профессиональную подготовку;
- h – расходы на поддержание здоровья;
- i – расходы на поиск экономически важной информации;
- m – расходы на мобильность.

При этом индекс «1» относится к расходам, связанным с производством человеческого капитала низкого качества, индекс «2» – к расходам на производство рабочей силы высокого качества.

ление асимметрии информации способствует повышению ее качества.

Аналогичным образом можно проанализировать вторую сторону асимметрии информации на рынке труда – неосведомленность работника о качестве рабочих мест, при этом предполагается, что среди лиц, ищущих работу, имеются индивиды, осведомленные о качестве предлагаемых работодателем условий труда, и неосведомленные. К числу факторов, влияющих на выбор работодателем качества предоставляемых условий труда, отнесем следующие:

- доля работников, осведомленных о качестве рабочего места (α);
- затраты работодателя на рабочее место низкого качества (c_1):

$$\alpha > \frac{(w_2 + rg_2 + rh_2 + j_2 + g_2 + car_2 + eq_2 + s_2) - (w_1 + rg_1 + rh_1 + j_1 + g_1 + car_1 + eq_1 + s_1)}{\theta - (w_1 + rg_1 + rh_1 + j_1 + g_1 + car_1 + eq_1 + s_1)} \quad (2)$$

Можно сделать вывод о том, что тенденция появления на рынке высококачественных вакансий будет наблюдаться в случае:

1) существования большого количества работников, предоставляющих рабочую силу высокого качества, готовых нести издержки на поиск информации о работодателе и его характеристиках (велика θ);

2) наличия значительного числа работников, имеющих информацию о качестве предоставляемых работодателями условий труда (велика α); при этом, чем выше затраты работодателей на предоставление условий труда высокого качества, тем больше должна быть доля осведомленных работников.

Таким образом, предложенная модель позволяет анализировать факторы, влияющие на наличие на рынке труда рабочей силы и вакансий различного качества при асимметрично распределенной информации. Можно сделать вывод о том, что на рынке труда будут существовать вакансии и рабочая сила высокого качества в том случае, если работники готовы нести высокие издержки на получение высококачественного рабочего места, работодатели готовы платить много за высококачественную рабочую силу, и существует большое количество агентов, информированных о качестве контрагентов.

Данная модель позволяет дать объяснение наличия проблемы качества вакансий на российском рынке труда. Невысокие доходы населения ограничивают возможности инвестиций в человеческий капитал. Расходы работодателей на создание рабочих мест низкого качества существенно ниже затрат на создание

$c_1 = (w_1 + rg_1 + rh_1 + j_1 + g_1 + car_1 + eq_1 + s_1)^4$;
- затраты работодателя на рабочее место высокого качества (c_2):

$c_2 = (w_2 + rg_2 + rh_2 + j_2 + g_2 + car_2 + eq_2 + s_2)$;
- максимальная готовность работника нести расходы для получения рабочего места высокого качества (θ). Она определяется готовностью нести следующие расходы:
- инвестиции в человеческий капитал;
- затраты (энергии, времени и т. д.) на работу.

Для того чтобы работодатель стремился предоставлять рабочие места высокого качества, должно выполняться условие:

рабочего места высокого качества. А стремления работников и работодателей увеличить свои затраты на осуществление рыночных трансакций незначительны и не в состоянии повлиять на улучшение действия рыночного механизма.

Отметим, что выявление методов преодоления асимметрии информации на рынке труда и оценка их эффективности могут стать перспективными направлениями дальнейших исследований по данной проблематике.

Литература

1. Авдашева С.Б. Теория организации отраслевых рынков. / С.Б. Авдашева, Н.М. Розанова. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1998. – 320с.
2. Акерлоф Дж. Рынок «лимонов»: неопределенность качества и рыночный механизм / Дж. Акерлоф // THESIS. – 1994. – Вып. 5. – С. 91-104.
3. Беляева М.Г. Институциональные механизмы регулирования отношений работника и

⁴ Рассматриваемые затраты определяются расходами на создание достойных условий труда по различным параметрам: заработная плата (w); отношения в коллективе (rg); отношения с руководством (rh); соблюдение трудового законодательства (j); гарантии занятости на данном предприятии (g); карьерные перспективы (car); оснащенность рабочего места, санитарно-гигиенические условия труда (eq), социальный пакет, льготы, предоставляемые работодателем (s).

При этом индекс «1» относится к расходам работодателя, связанным с предоставлением рабочих мест низкого качества, индекс «2» – к расходам на предоставление рабочих мест высокого качества.

работодателя: дис. ... д-ра экон. наук / М.Г. Беляева. – М., 2009. – 334 с.

4. Ведерникова Н. Информационная асимметрия на российском рынке труда / Н.Ведерникова, Г.Гендлер // Человек и труд. – 2001. – №2. – С.57-59.

5. Гоголева Т.Н. Особенности асимметрии информации на рынке труда / Т.Н. Гоголева, И.Ю. Ляшенко // Системное моделирование социально-экономических процессов: труды 33-й междунар. науч. школы-семинара; под ред. В.Г. Гребенникова, И.Н. Щепиной, В.Н. Эйтингона. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр ВГУ, 2010. – 358 с. – С. 107-108.

6. Гоголева Т.Н. Рынок труда: проблема асимметрии информации о работодателях / Т.Н. Гоголева, И.Ю. Ляшенко // Национальные интересы, приоритеты и безопасность. – 2010. – № 7 (64). – С. 13-20.

7. Государственная и частные службы занятости на рынке труда. Исследование эффективности формальных посредников при трудоустройстве / Под ред. В. Кабаиной и И. Козинной. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2000. – 192 с.

8. Грабар А.А. Имидж работодателя на рынке труда / А.А. Грабар, И.В.Скопина // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – 2006. – № 4 (8). – (<http://www.region.mcnip.ru/modules.php?name=News&file=article&sid=105>).

9. Демсец Х. Еще раз о теории фирмы / Х. Демсец // Природа фирмы: К 50-летию выхода в свет работы Р.Коуза «Природа фирмы»; под ред. О.Уильямсона, С. Уинтера; пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – 360 с. – С. 237-267.

10. Попов Е.В. Сущность эндогенного оппортунизма / Е.В. Попов, В.Л. Симонова // Вестник УГТУ-УПИ. – Сер. «Экономика и управление». – 2004. – № 10. – С. 5-12.

11. Попов Е.В. Эндогенный оппортунизм в теории «принципала-агента» /Е.В.Попов, В.Л. Симонова // Вопросы экономики. – 2005. – №3.– С. 108-117.

12. Смирных Л.И. Разнородность рынка труда и асимметричность информации – последствия для продолжительности отношений занятости. Доклад на конференции ASPE // Л.И. Смирных. – 2002. – (http://www.aspe.spb.ru/Papers/24_5.pdf)

13. Стиглер Дж. Экономическая теория информации / Дж. Стиглер // Теория фирмы. Вехи экономической мысли. Т. 2; под ред. В.М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 1995. – 524 с. – С. 507 – 529.

14. Тироль Ж. Рынки и рыночная власть: теория организации промышленности: В 2-х т. Т. 1. / Ж.Тироль. – СПб: Экономическая школа, 2000. – 328 с.

15. Эрроу К. Неопределенность и экономика здравоохранения / К. Эрроу // Вехи экономической мысли. Т.4. Экономика благосостояния и общественный выбор. – СПб.: Экономическая школа, 2004. – 568 с. – С. 293 – 338.

16. Arnott R. Labor Turnover, Wage Structure & Moral Hazard: The Inefficiency of Competitive Markets / R. Arnott, J. Stiglitz // Journal of Labor Economics. – № 3(4), October 198. – pp. 434-462.

17. Mirrlees J. The Optimal Structure of Incentives and Authority within an Organization / J. Mirrlees // The Bell Journal of Economics. – Vol. 7, №. 1 (Spring, 1976). – pp. 105-131

18. Mirrlees J. The Theory of Moral Hazard and Unobservable Behaviour: Part I / J. Mirrlees // The Review of Economic Studies. – Vol. 66, №. 1, Special Issue: Contracts (Jan., 1999). – pp. 3-21

19. Rothschild M. Equilibrium in Competitive Insurance Markets: An Essay on the Economics of Imperfect Information / M. Rothschild, J. Stiglitz // The Quarterly Journal of Economics. –1976. –Vol. 90. – №4. –pp.629–649

20. Shapiro C. Consumer Information, Product Quality, and Seller Reputation / C. Shapiro // The Bell Journal of Economics. –Vol. 13, № 1 (Spring, 1982). – pp. 20-35

21. Shapiro C. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device / C. Shapiro, J.E. Stiglitz // The American Economic Review. – 1984. – Vol. 74. – №3. – pp. 433–444

22. Shapiro C. Investment, Moral Hazard, and Occupational Licensing/ C.Shapiro// The Review of Economic Studies. – Vol. 53, No. 5 (Oct., 1986) . – pp. 843-862

23. Spence M. Job Market Signaling / M. Spence // The Quarterly Journal of Economics. – 1973. – Vol. 87. – №. 3. – pp. 355–374

24. Stigler G. Information in the Labor Market / G. Stigler // Journal of Political Economy. –1962. – 70(5). – Part 2. – pp. 94–105

25. Stiglitz J. Equilibrium in Product Markets with Imperfect Information/J.Stiglitz//American Economic Review.– №69(2), May 1979. – pp.339-345

26. Stiglitz J. Incentives, Risk and Information: Notes Toward a Theory of Hierarchy, Bell Journal of Economics.– №6(2), Autumn 1975. –pp.552-579.

27. Stiglitz J. Risk, Incentives and Insurance: The Pure Theory of Moral Hazard, Geneva Papers. – № 8(26), January 1983. – pp. 4-32.

Статья поступила в редакцию 28.05.2011