

АСИММЕТРИЯ ИНФОРМАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ВИДЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ

А.С. Кишкин

*Самарский государственный аэрокосмический университет
им. академика С.П.Королева, Самара, Россия*

Асимметрия информации – это неравномерное распределение информации о товаре между сторонами сделки. Обычно продавец знает о товаре больше, чем покупатель, хотя иногда наблюдается и обратная ситуация. Проблема асимметрии приобрела широкую известность благодаря работам известных американских экономистов Дж.Акерлофа [1], основоположника информационной экономической теории, М.Спенса (теория сигнализирования) [2] и Дж. Стиглица.

Асимметричная информация бывает двух видов. Первый вид возникает обычно в момент подписания контракта или до его заключения. Второй тип асимметричной информации возникает после подписания контракта. Рассмотрим асимметрию информации, возникающую до и после заключения контракта работодателя с работником, и основные связанные с ней проблемы.

Асимметрия информации до заключения контракта, как правило, связана со скрытыми характеристиками. Скрытые характеристики – это что-либо, что одна сторона транзакции знает о себе или предмете сделки, а другая сторона не знает, но хотела бы знать. Так, например, на финансовом рынке коммерческим банкам, предоставляющим кредиты, зачастую сложно определить к какому типу относится заемщик: платежеспособному или нет. Ситуации, в которых принадлежность агентов рыночной сделки к тому или иному типу не может быть установлена путем непосредственного наблюдения, приводят к такому явлению, как неблагоприятный отбор (отрицательная селекция).

Для работодателя и работника скрытыми характеристиками являются данные друг о друге, которыми обладает одна из сторон и не обладает другая. Учебные заведения выпускают специалистов, которые требуются предприятию. Но не все выпускники, принимая решение о месте работы, предпочтут работу на предприятии. Непосредственно перед трудоустройством выпускник собирает информацию о предприятии, на котором он собирается работать. Ему, как правило, известны средний размер заработной платы, местоположение и

репутация фирмы. На собеседовании с работодателем потенциальный кандидат узнает о будущей работе более подробно.

Но в отношениях между работодателем и нанимаемым работником неизбежно возникает асимметрия информации, поскольку нанимаемый работник до начала работы не может узнать о ее скрытых характеристиках (то есть скрытой информации). Например, ему неизвестна точная заработная плата, возможен ли дополнительный заработок за счет совмещения должностей, работы в сверхурочное время и выходные дни, а также есть ли различные надбавки, например молодым специалистам и пр. Он может не знать, насколько изношены основные производственные фонды его подразделения. Работника могут не проинформировать заранее о графике работы (например, о необходимости работать в выходные дни), о всех его должностных обязанностях. Также перспективы карьерного роста могут оказаться не столь радужными, как обещали на собеседовании.

В данной ситуации проявляется оппортунистическое поведение работодателя, называемое предконтрактным оппортунизмом, когда работодатель с целью заключения контракта скрывает часть информации о будущей работе от нанимаемого работника. Но также возможно сокрытие информации о своем профессиональном уровне потенциальным работником, что тоже относится к предконтрактному оппортунизму.

Нанимающийся на работу (продавец трудовых услуг) имеет полную информацию о своей профессиональной подготовке, о своих умениях, физических возможностях и т.д., то есть о качестве располагаемого им человеческого капитала. Работодатель (покупатель трудовых услуг) имеет лишь статистическое представление о категории работников, к которой может быть отнесен данный человек: ему известны пол, возраст, образование и, возможно, еще некоторые характеристики.

Для многих работников с высоким профессиональным уровнем невысокая заработная плата, устаревшее оборудование и отсутствие грамотного плана карьерного роста могут оказаться неприемлемыми и следствием явится соответствующее изменение структуры предложения в сторону уменьшения количества специалистов высокого уровня на рынке труда и увеличения числа работников с низкими деловыми данными, которых подобные условия вполне могут устроить. Данная проблема аналогична проблеме рынка подержанных

автомобилей, соответствующую модель которого впервые предложил Дж. Акерлоф [1]. Это и есть пример неблагоприятного отбора на предприятии.

Асимметрия информации, таким образом, порождает оппортунистическое поведение работодателя и нанимаемого работника и ведет к неблагоприятному отбору. С целью преодоления информационной асимметрии, т.е. для найма грамотного специалиста, работодатель должен использовать сигналы [2] (образование, отзывы, рекомендации, тесты, практика, опыт работы):

1. Работодатель должен акцентировать внимание на документах, подтверждающих образование, специальность, квалификацию, разряд работника, а также проверять достоверность представленных документов по базе данных.

2. Работодатель должен изучить отзывы, рекомендации, характеристики на будущего работника.

3. Работодателю необходимо использовать тестирование для определения интеллектуального и образовательного уровня, а также личных качеств нанимаемого работника.

4. Работодатель может также ориентироваться на данные производственных практик и опыт работы соискателя.

Также, для того, чтобы нанять специалиста с высоким профессиональным уровнем, работодателю, согласно теории рыночных сигналов Спенса [2]), необходимо работать над повышением привлекательности своего предприятия путем предоставления дополнительной информации в средствах массовой информации, увеличения социальных гарантий работникам пр.

Вторым видом информационной асимметрии является постконтрактная асимметрия в результате скрытых действий. Скрытые действия – это действия одной стороны, направленные против другой стороны соглашения, которые вторая сторона не может наблюдать напрямую. Такого рода проблема существует, например, у многих фирм, дающих полную гарантию на проданный товар, потому что покупатель может не обременять себя аккуратной эксплуатацией товара, осознавая, что в случае поломки компания покроет его ущерб полностью. Таким образом, неинформированная сторона соглашения несет риск из-за безответственного поведения другой стороны. Это явление, связанное со скрытыми действиями, получило название «моральный риск».

В тот момент, когда контракт уже заключен и работник осуществляет трудовую деятельность на предприятии, асимметрия информации в трудовых

отношениях работника и работодателя (руководителя) не ликвидируется, а продолжает существовать и отрицательно влияет на показатели предприятия.

В таблице 1 представлены возможные скрытые действия в подразделении на предприятии, которые могут осуществлять работодатель и работник, не оповещая друг друга об этом. Руководитель осуществляет действия, касающиеся непосредственно работника и производства в целом. Работник осуществляет действия, которые влияют на качество произведенной продукции и на эффективность производства. Данная таблица является примером “морального риска” на предприятии, когда в результате возможного безответственного поведения обеих сторон могут пострадать не только участники трудовых отношений, но и само предприятие.

Таблица 1

Скрытые действия в отношениях “работодатель – работник”

Работодатель (руководитель)	Работник (подчиненный)
1. Нарушение правил техники безопасности.	1. Пренебрежение правилами техники безопасности.
2. Задержки выплаты заработной платы.	2. Хищение материалов, ресурсов, денежных средств, готовой продукции.
3. Перевод на другое место работы без согласия работника.	3. Различные формы отлынивания от работы.
4. Нарушение обязательств по карьерному росту работника.	4. Нарушение установленных норм эксплуатации оборудования с целью увеличения личного заработка.
5. Возложение на работника дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности.	

Безответственное поведение участников трудовых отношений “работодатель – работник”, заключенное в скрытых действиях, отрицательно отражающихся на показателях предприятия, называется постконтрактным оппортунизмом. Постконтрактный оппортунизм работника чаще всего заключается в различных формах отлынивания от работы. При любой системе оплаты подчиненный заботится, главным образом, об измеряемых

руководителем параметрах в ущерб другим количественным и качественным характеристикам работы. При повременной оплате труда подчиненный заботится, прежде всего, о высиживании оговоренного времени на рабочем месте, количественные же результаты его труда на его оплату не влияют и, следовательно, в данном случае будет страдать количество. При сдельной оплате труда подчиненный заботится только о количестве в ущерб качеству. Таким образом, в первом случае отлынивание проявляется в виде уклонения от выполнения трудовых операций, во втором случае – в виде пренебрежения качеством оказываемых трудовых услуг. Постконтрактный оппортунизм работодателя может проявляться в его возможных скрытых действиях (см. табл. 1).

Для снижения асимметрии информации, возникающей между руководителем и работающим специалистом, необходимо проводить различные собрания, совещания, своевременно информировать подчиненных обо всех изменениях на предприятии, касающихся работников. Также для борьбы с проявлениями оппортунистического поведения необходимо использовать меры по стимулированию работников.

Опираясь на данные многочисленных наблюдений, можно сделать вывод, что асимметрия информации в подразделении между работодателем и работником возникает на этапе трудоустройства и действует вплоть до увольнения подчиненного или руководителя, или перехода работника (руководителя) в другое подразделение. Но её влияние на показатели подразделения различно. Работодатель заинтересован в получении грамотного специалиста, а работник заинтересован в достойной оплате своей трудовой деятельности. Асимметрия информации в отношениях “работодатель – работник” частично ликвидируется в процессе работы. Деятельность работника, негативно отражающаяся на показателях подразделения, с течением времени выявляется. Но работодатель несет убытки, падает престиж подразделения. К тому же нужны серьезные основания, чтобы уволить недобросовестного работника или перевести его в другое подразделение. Поэтому в некоторых случаях руководитель старается нивелировать действия данного специалиста привлечением к работе других, более ответственных работников.

Для того чтобы снизить влияние асимметрии, работодателю необходимо пользоваться специальными сигналами и применять грамотное стимулирование

работников. Работодатель должен работать и над повышением привлекательности работы на предприятии с целью привлечения более квалифицированных и производительных работников.

Список литературы:

1. Акерлоф Дж. Рынок "лимонов": неопределенность качества и рыночный механизм // THESIS. 1994. Вып. Б. С. 91-104.
2. Spence A. M. Job Market Signaling // Quarterly Journal of Economics. 1973 Vol. 87 No 3. P. 355-374.