

INFORMATION ASYMMETRY IN THE LABOUR MARKET FOR SECURITY SERVICES

STOYAN KR. KRAYCHEV

ABSTRACT: The article discusses the features of information asymmetry on the labour market of security undertakings. Analyze its impact on the process of recruitment of staff in security companies. Referred to are recommendations for its reduction and bridging.

KEYWORDS: information asymmetry, labour market, security companies

ИНФОРМАЦИОННА АСИМЕТРИЯ НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР ЗА ОХРАНИТЕЛНИ ПРЕДПРИЯТИЯ*

СТОЯН КР. КРАЙЧЕВ

Днес икономическите системи се трансформират в информационни икономики, в които обработката и използването на информацията е основен процес. В резултат от развитието на информационните технологии, самата информация се превръща в икономически фактор и ресурс.

Приложението на информацията в икономическата дейност и влиянието ѝ върху икономическите процеси се използва като средство за намаляване на неопределеността и риска, допринасяйки за изпълнението на конкретни цели или потребности на субекта.

В основните микроикономически изследвания поведението на участниците на пазара се анализира, при допускането, че те притежават пълната информация, необходима за вземането на решения. В действителност условията, при които се вземат тези решения, са рядко съвместими с допускането за пълнота и симетрия на разпределението на информацията. Напротив, общото правило е липсата и недостъпността на пазарната информация, което затруднява приемането на оптимални решения, т.е. тя е асиметрично разпределена.

Друг проблем е неравномерното разпределение на наличната информация между участниците на пазара, поради което са възможни сериозни деформации в поведението на контрагентите. Това налага да се анализира влиянието на непълнотата и асиметрията на информацията при вземането на решения и функционирането на пазара.

Целта на статията е да се разкрият особеностите на информационната асиметрия на трудовия пазар за охранителните предприятия и предложат препоръки за нейното намаляване и преодоляване.

Според Дж. Акерлоф, С. Гросман, М. Спенс, Дж. Стиглиц, Дж. Стиглер, К.Дж. Ероу, и др. при симетричност е налице абсолютно пълна информация за пазарния субект, явлението или процесите и закономерностите за тяхното развитие. При информационната асиметрия една част от участниците на пазара притежават достоверна информация, а другата - не, или, в по-малка степен.

* Настоящата статия е частично финансирана от вътрешноуниверситетски проект РД-08-125/06.02.2018г. „Стохастично моделиране в икономиката“

Асиметричната информация присъства на всички нива на пазарната икономика, понеже съществува неопределеност на крайния резултат от действието на вероятностни явления и причини.

Следователно, информацията съществува като обективна даденост, но се възприема в непълен обем, което е причина за нейната икономическа неопределеност. Тази неопределеност е условие за вземане на икономически решения в условия, които трудно могат да се предвидят и да се оценят вероятно. Поради това неопределеността е причина за възникване на следните проблеми:

- невъзможност да се вземат оптимални решения;
- неравностойно положение на потребителите при вземане на решение;
- възникване на допълнителни разходи за трансакции;
- влияние върху дейността на всяко предприятие;
- създава възможност за злоупотреби с нея и др.

Асиметрията на информацията на трудовия пазар се проявява при наемане от работодателя на персонал. В този момент той не знае реално какво е качеството, квалификацията на кандидата, но неговата характеристика (образование, възраст, пол, трудов стаж и др.) може да се разглежда като сигнална информация за качествата на кандидата, неговите възможности и способности. Информацията за образователното ниво обикновено се приема за най-важна. Един от аспектите на асиметрията е в това, че някои предприятия завишават нивото на предлаганата работна заплата спрямо равновесната, приемайки, че високата заплата задължава работника към напрегнат труд и висока фирмена култура от една страна, а от друга – голяма загуба за работника при неговото уволнение. Информационната асиметрия е характерна в голяма степен за отделните отрасли в сферата на услугите (например охранителните) и по-малко в производството на материални блага.

Особеност на информационната асиметрия на трудовия пазар за охранителни услуги е нейният двустранен характер, понеже неблагоприятни ефекти могат да възникнат, както за едната така и за другата страна [1]. Тя се проявява по отношение на заинтересованите страни - служители, охранители, работодатели, трудови посредници и др. Закономерно е работникът (служителят) да има по-пълна и вярна информация за характеристиките на своята квалификация (има конкретна информация за професионалната си подготовка, за своите практически умения, физически възможности и др.), а работодателят - за условията на труд, които предлага на търсещите работа и характера на работното място. В резултат на своите собствени виждания за условията на предлаганата работа, последният определя размера на работната заплата.

От теоретична гледна точка [2] работникът оценява офертата на работодателя, както от позитивна страна (предлаганите добри условия), така и нейните негативни аспекти, понеже информацията за истинското положение не му е известна. В тази ситуация и добрият, и лошият работодател са в равностойно положение, но при лошия няма да има стимули за подобряване на предлаганите условия на труд. В резултат на това разходите направени за ниско качествено работно място са по-малки и дадената фирма ще има по-голяма печалба, икономисвайки от разходи за подобряване на работното място и среда. Преди сключването на трудов договор, работникът не може да оцени адекватно тези характеристики, и затова работодателите, желаещи да предлагат високо ниво на условията на труд премахват стимулите и предлагат нискокачествени работни места, както и техните конкуренти. В съответствие с модела на Акерлоф висококвалифицираните работни места

изтласкват нискоквалифицираните, което води до появата на свободни работни места. В последните години българският трудов пазар доказва това.

Друга особеност на информационната асиметрия е променливостта на възможностите за определяне на качеството на работното място. Закономерно е всяко работно място да бъде оценено:

- преди сключването на трудов договор;
- след сключване на трудов договор.

Важен фактор в България днес е наличието на некоректни работодатели. Те, под различни предлози (оформяне на документи, които се изискват за съответното работно място, заплащане на обучение, курсове, лицензии и т.н.), мамят кандидатите за работа с пари, но в действителност не предоставят реално работа.

Липсата на умения и навици за търсене на информация от страна на търсещите работа води до ниска степен на тяхната информираност, което поражда висока степен на асиметрия. Освен това те правят разходи за търсене на информация чрез заплащане на посредници (консултанти, агенции, частни фирми и служби по заетостта);

Проявите на асиметрия на информацията като форма са многообразни, което създава условия за формиране на ценова дискриминация, от която страдат и двете страни.

Неявните, скритите характеристики на информацията генерират сериозни проблеми за работодателите при наемане на персонал. Всеки работодател, който не може да определи професионалните качества на работника е възможно да понесе загуби, да намали своята печалба, дори и да намали ефективността на местния трудов пазар.

Следователно, асиметрията на информацията влияе съществено върху механизмите на функциониране на трудовия пазар за охранителни услуги. В зависимост от степента на тази асиметрия е възможно да се появи неоптимално разпределение на трудовите ресурси и в резултат на това да не се получи равновесие на трудовия пазар.

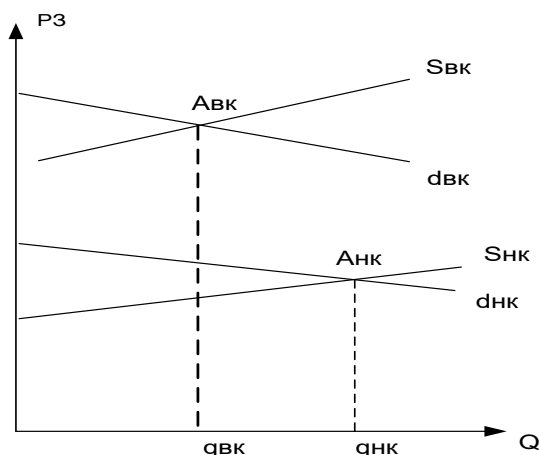
Когато информацията е разпределена неравномерно между участниците тогава тези от тях, които имат по-пълна информация се оказват в ролята на печеливши и могат да използват това в своя полза, като се стремят да получат допълнителни ползи от тази несиметрия. На пазара на асиметрична информация участника с повече информация може да злоупотребява с очакванията на останалите участници, които разполагат с по-малко информация. Някои биха определили това поведение като недобросъвестно, но от друга страна получаването на информация е свързано с определени разходи. От икономическа гледна точка получаването на по-голяма печалба за сметка на собствеността върху по-пълната информация е напълно рационално поведение. Тук не става въпрос за морални норми.

Най-ярък пример за неефективността на пазарния механизъм при асиметрична информация е негативния избор [3]. Спецификата е в това, че при него очакванията на кандидата за работа са строго определени, понеже са зададени от работодателя. На базата на високата вероятност по-големият брой от безработните да имат по-ниска квалификация работодателя ще заплати за техния труд по-ниска цена. Изхождайки от допускането, че работодателя ще плаща по-високи възнаграждения на квалифицираните работници и по-ниски на нискоквалифицираните, то първите ще му носят загуби, а вторите – печалба.

Следователно подбора на нискоквалифицирани работници ще се увеличава, а на висококвалифицираните ще намалява. Резултата е, че на пазара остават само нискоквалифицираните работници. Този процес се наблюдава днес в България. По своята същност, като икономическо явление, това е т. н. негативен подбор.

В този случай на информационна асиметрия трудовия пазар за охранителни услуги функционира така, че квалифицираните работници са заместени от нискоквалифицирани.

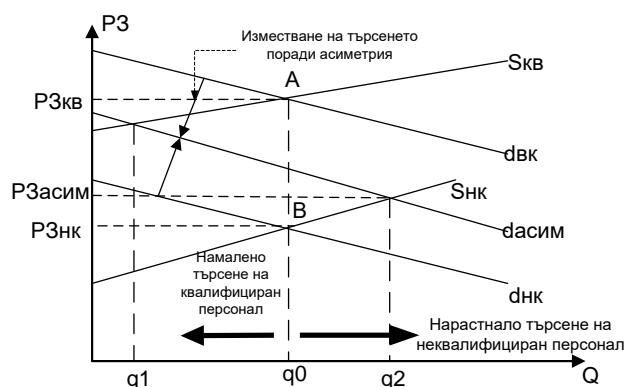
На фигура 1 е показана ситуацията при симетричност на информацията и диференцирано търсене на високо и ниско квалифициран персонал в охранително предприятие.



Фиг. 1. Търсене и предлагане на трудовия пазар при симетрична информация

От фигура 1 се вижда, че и на двата пазара съществува равновесие (т. Авк и т. Анк) в зависимост от характера на тяхното търсене (кривите $d_{вк}$, $d_{нк}$) и предлагане (кривите $S_{вк}$, $S_{нк}$). Закономерно работодателят предлага по-високо трудово възнаграждение на висококвалифицирания персонал. В резултат на това броят на работниците, които той ще наеме е много по-малък ($q_{вк}$) в сравнение с нискоквалифицираните, чието възнаграждение ще бъде и по-ниско.

На фигура 2 е показана ситуацията, която възниква на трудовия пазар за охранителни услуги при висока степен на асиметрия на информацията.



Фиг. 2. Търсене и предлагане на трудовия пазар при асиметрия на информацията

Специфичното на този пазар е това, че кандидат работника може да оцени предприятието на базата на външната (общоизвестна) информация, защото няма такава за неговата вътрешна същност. Изхождайки от убеждението, че добри работни места на този

пазар не се предлагат, работника разглежда всяка свободна предлагана длъжност като нискоквалифицирана за него.

В резултат възниква противоречие между размера на работната заплата, която работодателя предлага с тази, която работника очаква. Но работодателя знае в подробности характеристиката и качеството на работното място, което предлага и затова предлаганото трудово възнаграждение на висококвалифицирания специалист е по-високо от това на нискоквалифицирания. При равна вероятност да бъде назначен на високо и ниско квалифицирана длъжност кандидата би се съгласил на средната работна заплата – по-ниска от високо и по-висока от нискоквалифицираната длъжност.

Работодателят в тази ситуация ще се въздържа да назначи кандидата на висококвалифицираната, но би го назначил на нискоквалифицираната длъжност. В резултат на това процеса на заместване на висококвалифициран персонал с нискоквалифициран ще нараства пропорционално. Убеждавайки се в ниското ниво, което като работник кандидата ще заема той ще намали изискванията си към размера на трудовото възнаграждение. Тогава работодателят ще му предложи по-ниска работна заплата и ще се достигне до положение, в което предлаганата и исканата работна заплата ще станат несъпоставими и сделка няма да има, т.е. разрушава се основния пазарен принцип. Това е модела на т.н. негативен избор при асиметрия на информацията.

Показаното на фиг. 2 разположение на кривите на търсене и предлагане на работни места не е случайно. Работодателите са готови да платят по-висока заплата на висококвалифицираните работници и по-ниска на нискоквалифицираните.

Поради асиметрията на информацията работника не може да определи степента на своята квалификация за предлаганото работно място и затова може да приемем, че имаме вероятност $p=0,5$ (т.е. може да е висококвалифициран, но може да бъде нискоквалифициран за съответната длъжност), и тогава кривата на търсене $d_{АСИМ}$ ще бъде разположена по средата между кривите на търсене на високо ($d_{ВК}$) и нискоквалифициран персонал ($d_{НК}$).

Формирането на две равновесни точки (А и В) е свързано със субективните оценки на зависимостта «работна заплата-квалификация» от страна на кандидатите за работа. Същността е в сравнението на получените резултати при наличие или отсъствие на асиметрия на информацията. Ако няма асиметрия на информацията и кандидатите за работа могат точно да определят длъжността за която кандидатстват то равновесие ще бъде постигнато в точки А и В.

При равно вероятно разпределение на работните места (половината висококвалифицирани, а другата - нискоквалифицирани), броят на наетите работници ще бъде равен (q_0). Обаче, поради асиметрията на информацията ще имаме изместване в посока на увеличаване броя на наетите нискоквалифицирани работници (q_2) и намаляване броя на квалифицираните (q_1). Търсенето се измества в посока на наемане на нискоквалифициран персонал за сметка на висококвалифицирания. Трудовия пазар се трансформира в пазар на нискоквалифициран персонал.

Дали пазарът ще се разруши или не зависи от нивото на допълнителните разходи, произтичащи от асиметрията на информацията за предприятието, както и от способността на участниците да контролират нивото на тази асиметрия.

За намаляване на информационната асиметрия могат да се приложат два основни метода:

- Икономически – прилагане на различни видове стимулиращи персонала договори;

- Институционални - преодоляване на информационната асиметрия чрез различни институции – свободен достъп до информация, защита правата на работниците чрез кодекса на труда, синдикати, колективни трудови договори и др.

Самите охранителни предприятия могат да инициират дейности, които да повишат разпознаваемостта на конкретната фирма и формират нейния имидж:

- чрез засилени връзки с обществеността (могат да се използват PR агенции);
- да провеждат благотворителни мероприятия и дейности;
- чрез организиране дни на "отворени врати" и
- други събития, на които могат да присъстват потенциални бъдещи работници.

Посочените дейности ще повишат информацията за условията на труд в предприятието и косвено за самия работодател.

На базата на посочените методи и дейности може да се обобщи, че ефективните начини за намаляване на информационната асиметрия на трудовия пазар са:

- подобряване на законодателството с цел намаляване броя на некоректните работодатели;

- подробно проучване от работодателите на потенциалните работници (не само да се анализира CV -то, но и завършеното учебно заведение или предходната месторабота, диплома за завършено образование, професионалния опит, провеждане на психологически тестове, полиграф проверка);

- търсещите работа да проучат официалните сайтове на фирмите, специализирани ресурси, бази данни, както и да анализират информацията от хора, работещи в дадената фирма;

- за преодоляване на опортюнистичните настроения на служителите да се използват стимулиращи договори, мониторинг на изпълняваните дейности и др.

- да се спазват условията на действащия трудов договор за работа от работодателите, за да не се допусне следдоговорни промени, да се отчетат при сключването на договора на елементите за неразкриване на търговски тайни и др.

За намаляване на информационната асиметрия са ефективни високата корпоративна култура и провеждане на дейности, които увеличават познаваемостта на фирмата, участия в благотворителни дейности и др.

В заключение може да се направи извода, че асиметрията на информацията на трудовия пазар за охранителни услуги оказва негативно влияние при наемането на персонал и намалява ефективността на вземаните от участниците в този процес решения.

ЛИТЕРАТУРА:

- [1] Ляшенко И. Ю. Последствия асимметрии информации на рынке труда [электронный ресурс]. [https://sibac.info/archive/meghdis/2\(13\).pdf](https://sibac.info/archive/meghdis/2(13).pdf).
- [2] Акерлоф Дж., Спенс М., Стиглиц Дж.: Информационная асимметрия основа новой микроэкономики. G. Akerlof, M. Spence, J. Stiglitz: l'asymetrie au coeur de la nouvelle microeconomie.
- [3] Akerlof, G. 1970. The market for Lemons: Quality uncertainty and the Market mechanism, The Quarterly Journal of Economics 84 (3): 488-500.

Стоян Крайчев Крайчев

Шуменски университет „Еп. Константин Преславски“

E-mail: st.krajchev@shu.bg