

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ РЫНКА ТРУДА

И.С. Шатманов

Проанализированы взаимоотношения принципала и агента, исходя из предположений их обоюдного влияния и зависимости друг от друга, возможности получения трансакционной прибыли и понесения трансакционных издержек

Ключевые слова: рынок труда; институты; теория контрактов; теория принципала и агента.

Система рыночных институтов – это неотъемлемая составная часть институциональной системы, структуру которой образуют экономические институты. Последние опосредуют экономические взаимоотношения субъектов рынка. Это могут быть, например, взаимоотношения двух или более фирм, работодателя и работника, акционеров и менеджеров, которые раскрываются в двух наиболее распространенных теориях:

1. Теории принципала и агента.
2. Теории контрактов.

Проблема принципала состоит в выборе между необходимостью контролировать работу агента и нести в связи с этим контролем издержки или не контролировать его деятельность, но при этом могут возникать проблемы отлынивания и добросовестной работы агента. Теория принципала и агента наглядно изображается с помощью таблицы теории игр (рисунок 1).

Агент	Действие агента	Принципал	
		контролировать	не контролировать
	Добросовестное	$x_1; x_2$	$z_1; z_2$
	Недобросовестное	$y_1; y_2$	$t_1; t_2$

Рисунок 1 – Взаимоотношения принципала и агента

В зависимости от количественного значения x, y, z, t будет выбрана чистая или смешанная стратегия принципала и агента. Однако в теории принципала-агента показано лишь одностороннее направление решения задачи – как воздействовать на агента с тем, чтобы он работал добросовестно в интересах принципала. Например, заключив трудовой договор с повременной оплатой труда, агент может просто отсиживать положенное время, не прилагая усилий для эффективной деятельности. Это может происходить ввиду наличия высоких издержек на контроль или асимметричности информации между принципалом и агентом. Вариантами решения проблемы принципала и агента наиболее часто указывают на:

- соревнование агентов (конкуренция между агентами позволяет использовать их самих для взаимного контроля над действиями друг друга);
- привлечение к участию агента в результатах совместной деятельности или в прибыли (частично решает проблему добросовестного выполнения агентом заданий принципала);
- ротацию агентов на позиции принципала (снимает проблему стимулов к передаче только достоверной информации);
- построение холдинговой, дивизиональной или смешанной структуры (принципал сохраняет

Принципал	Отношение к агенту	Агент	
		продолжать работать	уйти с работы
	Добросовестное	$x_1; x_2$	$z_1; z_2$
Недобросовестное	$y_1; y_2$	$t_1; t_2$	

Рисунок 2 – Взаимоотношения агента и принципала

за собой полномочия только по контролю финансовых результатов деятельности агентов).

В экономической литературе по данной проблеме рассматриваются только механизмы воздействия принципала на агента. По-нашему мнению, если учитывать, что институт – это двусторонняя или многосторонняя игра, проблему работодателя и работника необходимо рассматривать также и с позиций воздействия агента на принципала. Например, недобросовестное отношение к агенту может проявляться через привлечение работника к заведомо вредным работам, о вредности которых работник недостаточно осведомлен, чрезмерная эксплуатация работника ввиду безвыходности его положения и др.

На рисунке 2 с помощью таблицы теории игр описывается обратная ситуация взаимоотношения агента и принципала, но уже при возможности оппортунистического поведения принципала по отношению к агенту. Принципал может вести себя добросовестно или недобросовестно по отношению к агенту. Агент имеет право оставаться на работе и выполнять вредную (или чрезвычайно трудную) работу принципала или уйти с работы, теряя при этом доход.

Таким образом, анализ взаимоотношений принципала и агента должен строиться из предположений их обоюдного влияния и зависимости друг от друга, возможности получения трансакционной прибыли и понесения трансакционных издержек.

В теории контрактов под контрактом (договором) понимается соглашение об обмене правомочиями и их защите, являющееся результатом осознанного и свободного выбора индивидов в заданных институциональных рамках [1]. Разделяют три основных типа контракта – классический, имплицитный и неоклассический. В классическом контракте [2] четко и полно определены все условия взаимодействия (например, договор купли-продажи, кредитный договор). В имплицитном¹ контракте стороны рассчитывают на их спецификацию в ходе реализации контракта (например, трудовой

договор, свидетельство о браке). Неоклассический (смешанный) контракт, объединяет в себе элементы классического и имплицитного контрактов (например, договор франчайзинга).

Необходимость заключения контрактов вызвана как риском оппортунистического поведения его участников, так и риском их возникновения, не зависящих от намерений участников обстоятельств. При этом эффективность контрактов зависит от ряда условий:

- степень измеримости характеристик сделки (например, качество услуг врача, преподавателя, эксперта трудно оценить);
 - степень специфичности активов участников сделки (чем более специфичен актив, тем больше стимулов к нарушению условий контракта). В свою очередь, представлена специфичностью местоположения, специфичностью физических активов, специфичностью человеческого капитала, временной специфичностью, специфичностью репутации и торговой марки;
 - степень неопределенности при реализации контракта (с увеличением неопределенности возрастает риск невыполнения условий контракта);
 - степень сложности сделки (чем сложнее и многообразнее детали сделки, тем выше вероятность оппортунистического поведения сторон);
 - соотношение цены доступа к закону и цены вилегальности (чем ниже цена легального решения вопроса и выше цена нелегальности, тем более вероятен хороший исход сделки).
- Оппортунистическое поведение в контрактных отношениях на рынке труда можно снизить за счет двух механизмов [3]:
- сигнализирование;
 - просеивание.

В практике эти два механизма часто совмещаются. Различие между ними состоит в том, какая из сторон сделки предпринимает действия – информированная или неинформированная.

1. При подаче сигнала инициативу в свои руки берет сторона, располагающая информацией (в случае с институтом трудовых отношений это работник). Например, на рынке труда сигналом служит диплом с отличием об образовании. Сам диплом с отличием – это лишь потенциал о более высокой производительности, так как само образование производительности не повышает. При этом, чтобы диплом был сигналом о более высокой производительности его владельца должны выполняться следующие условия:

- а) тот уровень образования, который играет роль сигнала о высокой производительности

¹ Термин “имплицитный” означает – “не оговоренный до конца”

работника, должен быть достаточно высоким, чтобы работники с низкой производительностью труда не могли получить его, иначе они также получат образование и смогут обмануть работодателя;

б) неспособность получить высокий уровень образования должна точно сигнализировать о том, что производительность труда данного работника низкая.

2. “Промывание” предпринимается работодателем с целью разделения различных типов работников в соответствии с определенными характеристиками. Оно характеризует действия стороны, не обладающей полной информацией о работниках. Идея, использующая стратегию промывания, заключается в том, чтобы создать такие условия, при которых на фирме остается только нужный тип работника. Например, работодатель устанавливает первоначальную низкую оплату труда, а затем, с увеличением стажа работы заработная плата становится выше, чем среднерыночная. Данный механизм позволяет “промывать” все множество потенциальных работников, переданных фирме от тех, кому данное предприятие необходимо в качестве временного места работы.

Немаловажным фактором в отношениях между работодателем и работником, влияющим на результаты работы, является моральный риск. Моральный риск – это действия экономических агентов по максимизации их собственной полезности в ущерб другим в ситуациях, в связи с асимметричностью информации.

Ситуации, в которых возникает моральный риск, характеризуются сочетанием следующих условий:

- интересы сторон не совпадают;
- одна из сторон застрахована от неблагоприятных последствий своих действий;
- одна сторона не в состоянии осуществлять полный контроль и совершать принуждение по отношению к другой.

В случае с работником и работодателем, если последний не может проверить процесс выполнения порученной работы, то работник может этим воспользоваться. Он объяснит тогда плохие резуль-

таты своей работы неблагоприятными внешними условиями, а работодатель не сможет точно определить, что явилось причиной плохих результатов.

Основная проблема морального риска состоит в асимметрии информации, которая может быть причиной из-за наличия двух условий [4, с. 48–90].

- деятельность работника не поддается непосредственному наблюдению работодателя;
- эффективность деятельности работника невозможно определить по ее конечным результатам.

В этом случае благополучие работодателя зависит от действий работника, поэтому работодатель может оказаться перед угрозой больших потерь [5].

При всей сложности вопросов контрактации взаимоотношений между сторонами, выводы теории контрактов нацелены на то, что контракты позволяют снижать затраты на контролирование исполнения обязательств. Нередко это происходит с привлечением третьей стороны, обязывая его участников “добросовестно” выполнять условия. Таким образом, контракты способствуют снижению транзакционных издержек. Это одновременно увеличивает транзакционную прибыль, что делает экономические институты устойчивыми и эффективными.

Литература

1. Олейник А.Н. Институциональная экономика / А.Н. Олейник. М.: ИНФРА-М, 2002. 416 с.
2. Полтерович В.М. Трансплантация экономических институтов / В.М. Полтерович // Экономическая наука современной России. 2001. № 3. С. 24–50.
3. Трансформация экономических институтов в постсоветской России (микроэкономический анализ) / под ред. Р.М. Нуреева. Сер. “Новая перспектива”. М., 2000. Вып. XIV. С. 32–38, 39–46, 94–109, 189–210.
4. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, “отношенческая” контрактация / О.И. Уильямсон. СПб.: Лениздат, 1996. Гл. 1. С. 48–90.
5. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты / Т. Эггертссон. М.: Дело, 2001.