

【经济与管理】

非对称信息市场理论对规范中国劳动力 市场秩序的启示

李仙娥¹, 张 勇²

(1. 西北大学 经济管理学院, 陕西 西安 710069; 2. 西安建筑科技大学 人文学院, 陕西 西安 710055)

摘 要:信息不对称是导致中国劳动力市场秩序混乱的主要原因之一。斯宾塞的劳动力市场模型解决了信息非对称条件下的均衡实现问题,同时也揭示了信息不对称下均衡效率低下、劳动力市场混乱的事实。运用这一模型对我国劳动力市场存在的问题作了进一步解释,并提出了规范我国劳动力市场的对策。

关键词:非对称信息;劳动力市场;秩序

中图分类号:F241.2

文献标识码:A

文章编号:1671-6248(2003)03-0028-03

Draw Inspiration From Asymmetric Information Theory on Standardizing the Labor Market Order of Our Country

LI Xian-e¹, ZHANG Yong²

(1. School of Economics and Management, Northwest University, Xi'an 710069, China;

2. School of Humanities and Arts, Xi'an Architecture Science and Technology University, Xi'an 710055, China)

Abstract: Asymmetric information is one of the main reasons leading to substandard of the labor market order of our country. The labor market model of M Spence worked out a solution on achieving the equilibrium and revealed the fact of inefficiency of equilibrium and the disorder of labor market under the condition of asymmetric information. Using the model, this article makes further explanations on the problems existing in the labor market of our country and puts forward some proposals on standardizing labor market in our country.

Key words: asymmetric information; labor market; order

现阶段,中国劳动力市场主要矛盾表现为劳动力供需严重失衡,未来可预测劳动力剩余仍将呈上升趋势。大量劳动力剩余不仅给我国的就业造成了巨大压力,在很大程度上也成为劳动力市场秩序混乱的隐患之一。从劳动力需求方来讲,因为劳动力大量过剩,雇主对应聘者提出一些过分的无理要求,随意地提高劳动强度或延长劳动时间,克扣工资或任意解雇工人,甚至出现侮辱雇工和打骂工人等恶性事件,严重影响了市场的正常秩序;从劳动力供给方来讲,过度竞争导致某些人为了找工作不择手段,造假弄假、行贿受贿、权钱交易等违规现象时有发生;

另外,不少职业中介机构乱收费、非法营业致使劳动者上当受骗等事件屡见不鲜。这些问题已成为中国劳动力市场正常运行的严重障碍,引起广泛关注。本文运用非对称信息市场理论对这一现象作一理论分析。

一、信息不对称是造成劳动力 市场混乱的主要原因

从理论上讲,劳动力市场的健康发展取决于劳动力供需双方共同的行为,在既定的供需状况下,雇主按照劳动者的实际边际生产力付给其薪水,劳动

收稿日期:2003-03-20

作者简介:李仙娥(1966-),女,陕西富平人,西北大学经济管理学院博士生,西安建筑科技大学人文学院副教授,主要从事理论经济学的研究。

者为取得与自己能力等价的收入自觉地尽最大可能从事生产活动,整个社会按照优胜劣汰的原则组织劳动力市场的雇佣活动,从而达到劳动力资源的最优配置。这里隐含着—个假定,即经济活动的参与者均可以自由地获取完全的信息,但实际情况是,几乎所有的经济活动都是在信息不对称或不完整的条件下进行的,这也成为中国现阶段劳动力市场秩序不尽人意的主要原因之一。

这里先作假定,然后分两种情况说明:

假定1:劳动力市场上只存在一个雇主和两种类型的雇佣工人。类型I的雇工的边际生产率为 a_1 ,市场份额为 m_1 ;类型II的雇工的边际生产率为 a_2 ,市场份额为 m_2 (其中 $a_1 < a_2, m_1 + m_2 = 1$)。

—种情况,如果市场没有被管制,雇主也无法随时准确掌握雇工生产能力的完备信息,而只能通过间接方式了解到两种类型的雇工的市场份额,那么,支付给雇工的工资只能是一个社会加权平均值:

$$w = a_1 m_1 + a_2 m_2$$

这一结果必然使高能工人退出($w < a_2$),而低能工人充斥($a_1 < w$)劳动力市场,引起逆向选择(adverse selection),极端情况下,甚至引起整个市场交易中止。

另一情况,在企业内部,雇主无法知晓雇工的工作努力程度,如果企业激励和约束机制没有建立或不完善,在既定收入水平下,工人便有可能产生偷懒思想或敷衍行为,影响企业生产效益。这就是所谓的败德行为(moral hazard),它使雇主在组织生产过程中承担着巨大的风险,社会生产难以顺利进行。

二、信息不对称条件下劳动力市场均衡的实现

信息不对称是市场交易的普遍现象,在很大程度上成为市场秩序稳定的障碍,那么,在劳动力市场上,雇佣双方是如何实现市场均衡的呢?可通过对斯宾塞劳动力市场的模型分析说明这个问题。

一般来说,市场中行为人都希望通过释放信息来减少逆向选择带来的负面效应。在斯宾塞模型中,教育水平 e 被作为雇工向雇主传递能力的信号。

假定2:雇工受教育程度的高低与其劳动生产力无关。

假定3:雇工提高教育水平的成本和其边际生产力是负相关的,即边际生产力越高,提高受教育水平所支付的代价越小。

由于雇主在决定聘用之前只能观察到工人的受

教育水平,依照假设3,雇主倾向于受教育高的雇工具有相对较高的边际生产力,从而在主观上愿意支付给这类工人较高的工资。与此同时,每种类型的理性雇工都会选择一个适当的受教育水平,使得其工资额 $w(e)$ 和教育成本 $c(e)$ 的差额最大,即个人收益最大化。

假定4:雇主对划分两种类型工人受教育水平存在一个先验估计(值) \bar{e} ,拥有小于此值 e_1 的雇工将被归属于类型I,并被支付工资 a_1 ;拥有大于此值 e_2 的雇工将被归属于类型II,并被支付工资 a_2 。

均衡存在性讨论:

$$\text{类型 I} \begin{cases} \text{如果选择: } e < \bar{e}; \text{ 则其收益为: } a_1 - ec_1 \\ \quad \quad \quad (\text{当 } e=0 \text{ 时, 收益最大为 } a_1) \\ \text{如果选择: } e > \bar{e}; \text{ 则其收益为: } a_2 - ec_1 \\ \quad \quad \quad (\text{当 } e=\bar{e} \text{ 时, 收益最大为 } a_2 - \bar{e}c_1) \end{cases}$$

可见,要使类型I雇工的选择与雇主的先验估计相符合,必须满足条件:

$$a_1 > a_2 - \bar{e}c_1, \text{ 即 } \bar{e} > (a_2 - a_1)/c_1 \quad (1)$$

同理,对于类型II的雇工应满足条件:

$$\bar{e} < (a_2 - a_1)/c_2 \quad (2)$$

综上,当 $(a_2 - a_1)/c_1 < \bar{e} < (a_2 - a_1)/c_2$ 时,雇主对于边际生产率和教育水平的估计得到证实,市场上各方都无意改变自己的决策和行为,信号均衡存在,受教育程度将工人的能力水平区分开来,保证了市场秩序的正常运转。

三、信息不完善导致劳动力市场均衡效益低下

斯宾塞的“分离均衡理论”解决了劳动力市场信息不对称状况下的均衡实现问题,同时也揭示了信息不对称下均衡效率低下的事实,尤其是在我国劳动力供需严重失衡的状况下表现得尤为突出。

首先,在信息非对称条件下,劳动力市场上的高能劳动者通过教育信号的传递将自己与低能劳动者区分开来,达到一种相对均衡。这种分离均衡不是一种最优结果,因为教育并不是反映工人生产能力的唯一指标,而且教育本身并不能绝对真实地反映劳动工人的生产能力,如果雇主都倾向于以受教育程度衡量雇工的生产能力,就很难避免高能工人无法发挥其全部潜能,而低能工人“难当其任”的现象的出现,劳动力资源无法实现最优配置,市场的健康发展便失去了根本保障。

其次,受教育程度与工人的生产能力有正的相关性,分离均衡也要求受教育成本与其起始边际生

产力反向相关,这里忽略了不同工人在接受教育过程中个人努力程度是相异的这一事实。对单一信号的片面追逐必然导致学非所用、高分低能等现象,不能不说是一种社会资源的浪费;同时也会引起就业市场只看学历不看真本领的做法,助长其它不良行为的发生,这些都不利于劳动力市场秩序的建设。

再次,从中国的现实情况出发,经济结构的调整导致城市失业人员增加,以及农村大量剩余劳动力的供给,使就业问题日益突出。庞大的劳动力数量和不确定性流动,增加了政府和有关部门劳动力统计的难度,信息不对称性加剧,雇主对劳动者生产能力的把握更加无力,低估劳动者的边际生产力的倾向必然得到加强。这样劳动者的基本权益便得不到保障,劳务市场上的跳槽者增多,部分人因此成为自愿失业者,而另一部分急于走出失业队伍的劳动者则想法设法给雇主传递有利于就业的信息,尽管这种信息并不能表明劳动者的真实能力,这实质上造成了在教育信号掩盖下的不同劳动能力的混杂。

由此可见,单纯的市场作用很难实现劳动力市场的最优组合,这正是需要政府发挥作用的地方,针对信息不对称状况,实施合理的制度安排对于劳动力市场的秩序建设至关重要,尤其是在劳动力供需严重失衡的状况下,如何更好地规范劳动力市场,引导雇佣双方按照既定规则办事,保护双方利益,真正实现“建立科学化、规范化、现代化劳动力市场”的目标,就成为今后政府就业工作的重要内容之一。

四、规范中国劳动力市场秩序的对策

针对信息不对称下中国劳动力市场秩序失范的状况,特提出以下对策:

1. 建设劳动力信息网络,加大信息披露

劳动力信息网络主要负责收集和发布职业供需信息,建立用人单位空岗报告制度,鼓励有条件的企业在就业服务中心和职业培训综合基地入网;全面详细的统计劳动力数量,制定劳动者身价评定程序和标准,建立劳动力存档制度和劳动力市场职业供求状况分析报告制度,定期向社会公布报告结果,保证求职者和用人单位方便快捷地了解所需信息。

2. 建立规范的录用备案和就业登记制度,积极主动地开展就业服务

各级劳动保障行政部门要结合当地实际情况,制定相应就业登记的具体办法,建立就业登记、失业

登记与就业服务紧密结合的工作流程。鼓励公共职业介绍机构对下岗职工和符合申领失业保险金条件的失业人员进行免费政策咨询、职业介绍和职业指导,开展特色服务和培训活动等。

3. 规范用人单位行为,保障劳动者合法权益

加强对用人单位招聘用工行为的指导,制定和完善用人单位发布招聘广告、就业登记、签订劳动合同或协议、缴纳各项社会保险费、终止或解除劳动合同备案等的具体制度和操作办法,加大监管力度,切实维护劳动者的合法权益。

4. 严格职业中介机构的资格审定和日常管理,打击非法职业中介行为

各地要认真执行职业介绍行政许可制度,制定和完善职业介绍机构资格准入条件,按照规定的条件和程序依法审批。指导督促职业介绍机构明示合法证照、收费标准和监督电话等,自觉接受社会监督。各地要加强劳动力市场监管,将日常监督检查与定期清理整顿结合起来,联合有关部门,每年定期集中力量对劳动力市场的职业中介机构进行清理整顿,建立劳动力市场良好秩序。

5. 建立和完善有效保护劳动力产权及其交易权的制度

在交易成本大于零的非对称信息条件下,劳动力产权的初始界定对于规范劳动力及劳动力资源的有效配置具有决定性意义。这不仅要明晰劳动力产权的主体,更要建立和实施劳动力产权保护的制度,赋予劳动力产权所有者产权交易的权利,即选择交易场所、交易对象以及交易条件的权利。

参考文献:

- [1] 何凡.论劳动力市场扭曲对就业的影响[J].经济体制改革,2002,(4).
- [2] 陈景云,乔兴华.关于深入实施再就业工程的思考[J].经济科学,1999,(1).
- [3] 吴昆,迈克尔.斯朋斯及其信号经济理论[J].经济动态,2002,(10).
- [4] 许光建,秦永良.非对称信息市场理论的贡献及其应用[J].宏观经济研究,2002,(2).
- [5] 张维迎.博弈论与信息经济学[M].上海:上海三联书店,上海人民出版社,1996.

[责任编辑:陈志和]