

ЭКСПЛИКАЦИЯ, ТАКСОНОМИЯ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВОГО ОПОРТУНИЗМА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ¹

В. Н. Беляев, Р. А. Самсонов, О. Н. Пяткова

Многие проблемы управления трудом на современных предприятиях порождаются проявлениями такого феномена, как трудовой оппортунизм. В исследовании показано, что сущностной средой зарождения явлений трудового оппортунизма выступают социально-трудовые отношения на предприятии. На данной основе проведена экспликация содержания и таксономия форм проявления трудового оппортунизма, что также позволило наметить методические подходы к институционализации конструктивных моделей организации социально-трудовых отношений на предприятии.

Введение

Многие проблемы на предприятиях кроются не только (а возможно, и не столько) в недостатке финансовых, материальных и других ресурсов, но и в организации их использования в трудовом производственном процессе. Это в полной мере относится и к человеческим ресурсам: важно не просто нанять на работу высокопрофессиональный персонал, но и эффективно использовать его в сфере труда. При этом эффективность использования человеческих ресурсов отнюдь не сводится к тривиальной экономии на заработной плате, как это иногда бывает, и даже не к изощренной мотивации персонала, как это следует делать в противовес сокращению затрат на заработную плату.

Безусловно, мотивация работников, выражающаяся, кроме прочего, и в повышении уровня вознаграждений за труд (разработка различного рода премиальных положений, формирование социальных пакетов), а также в повышении качества трудовой жизни, насыщении содержания труда более интересными задачами и мероприятиями, представляет собой более тонкий спектр инструментов повышения продуктивности труда исполнителей, чем стимулирование. Но не только на мотивации и стимулировании должен сосредоточиваться менеджмент в побуждении работников к высокопроизводительному труду. Дело в том, что

трудовое поведение персонала не всегда определяется очевидными мотивами и стимулами. Есть и другие, более тонкие материи, а именно, скрытые неочевидные обстоятельства, которые не в меньшей (а возможно, в большей) степени побуждают работников к высокопроизводительному труду, или наоборот — приводят их к мысли не стремиться к этому. Причины и экономические механизмы такого поведения следует искать в сущности труда.

Одной из наиболее опасных и мало изученных проблем в системе социально-трудовых отношений является трудовой оппортунизм. Видовое понятие трудового оппортунизма логически выводится из его родовой категории. Оппортунизм (лат. *opportunus* — удобный, выгодный) проявляется через латентное поведение субъектов, которое связано с нарушением ими своих обязательств посредством использования информационной асимметричности, что ведет к перераспределению выгод и издержек в ущерб одной из сторон транзакции. В ситуации с трудовым оппортунизмом сторонами транзакции выступают соответственно: собственник-менеджер, менеджер-работник, собственник-работник, а также субъекты внутри указанных групп интересов на предприятии. В фундаментальной научной литературе по данному вопросу внутрифирменный вид оппортунизма получил название эндогенного [11–13]. При этом для обеспечения эффективного преодоления трудового оппортунизма на предприятиях разных отраслей экономики посредством институционализации конструктивных моделей организации трудовой деятельности необходимо произвести экспликацию его со-

¹ Статья подготовлена при поддержке РФФИ. Научный проект № 15-06-05376\15 «Исследование социально-трудовых отношений на предприятиях в решении проблем преодоления трудового оппортунизма».

держания и таксономию форм в системе социально-трудовых отношений.

Экспликация трудового оппортунизма в системе социально-трудовых отношений предприятия

Для раскрытия и понимания внутреннего содержания трудового оппортунизма, скрытого в сущности труда от непосредственного наблюдения, необходимо произвести его экспликацию (лат. *explicatio* — объяснение, развертывание) посредством сопоставления с другими, ранее уже известными явлениями трудовой деятельности, с более или менее изученными явными свойствами.

Может показаться, что определив труд как целесообразную деятельность людей, Карл Маркс поставил все точки над *i* в определении его сущности. Это так и не так. Целесообразная деятельность определяет сущность труда только с одной стороны, с созидательной — труд в такой его ипостаси направлен на достижение цели, на создание новых ценностей. В таком восприятии труда можно определять только его результативность — достигнута цель, или нет, или в какой степени она достигнута. Это, действительно, только одна сторона труда. Другая же его сторона характеризуется затратами труда, использованием человеческих ресурсов; известно, что затраты любых ресурсов, безусловно, должны быть экономичными и эффективными. В трудовой деятельности используются рабочее время и человеческие ресурсы. Что касается рабочего времени, то сущность его затрат в достаточной степени, хотя, конечно, и не полностью, познана, определены факторы, обуславливающие экономичность, эффективность и результативность использования рабочего времени в трудовом процессе.

В нашей стране исследованию сущностных характеристик затрат рабочего времени в трудовой деятельности посвятили свои труды А. К. Гастев, П. П. Керженцев, П. Ф. Петроченко, Г. Э. Слезингер, Б. М. Генкин, и др. Этого нельзя сказать о человеческих ресурсах и познании сущностных причин, обуславливающих экономичность и эффективность их использования в трудовом процессе. Более того, поскольку сущность в познании неисчерпаема, то и про рабочее время выносить окончательное суждение о его сущностных характеристиках тоже никак нельзя. Можно только констатировать, что ресурсы рабочего времени с точки зрения сущностных причин его затрат в нашей стране исследованы в большей степени, чем человеческие ресурсы. Более того, можно с уверенностью предположить, что и у того, и у другого

ресурса есть общая сущностная база, определяющая их затраты.

Поскольку сущность как внутреннее содержание недоступна для непосредственного наблюдения, определить ее точно в целом ряде случаев, первоначально не предоставляется возможным. Это можно сделать только гипотетически. При этом бывают случаи, когда неверно сформулированная гипотеза о сущности приводила к правильным научным результатам¹.

Исходя из вышеизложенного, в качестве гипотезы о сущностной основе трудовой деятельности людей (то есть о сущности труда в части формирования не только его результатов как целесообразной деятельности людей, но и как затрат на осуществление этой целесообразной деятельности) предлагается принять социально-трудовые отношения. На основании чего с большой долей уверенности предлагается предположить, что социально-трудовые отношения как сущность и внутреннее содержание трудовой деятельности определяют трудовое поведение людей во всех трудовых производственных процессах; определяют все, что связано с трудом на предприятиях вообще, ибо они — сущность, исходное скрытое от внешнего взгляда начало труда². Коль скоро выдвинуто такое

¹ Так, например, физики в XVIII в., изучая явление распространения тепла в твердых телах, предположили, что внутри них существует невидимая жидкость теплород. Это была гипотеза, в которую верил и М. В. Ломоносов. На основе этого предположения были открыты и описаны первый и второй законы термодинамики. После открытия в XIX в. броуновского движения ученые-физики убедились, что никакого теплорода нет и тепло в твердых телах передается посредством хаотического движения молекул, но открытые ранее законы термодинамики оказались верными. Это убедительное свидетельство тому, что выдвигание гипотезы о сущности не только допустимо, потому что иногда единственно возможно, но и необходимо, ибо даже ошибочные гипотезы в части производства новых знаний о сущности могут приводить к положительным результатам. После того, как знание произведено и практикой подтверждена его истинность, о гипотезах, иногда, и не вспоминают; они уже и не нужны никому (кто сейчас вспоминает о теплороде?). Это характерно и для сферы общественных наук, в том числе и для экономики труда.

² Роль и место гипотез в научных исследованиях весьма образно и талантливо представил гениальный немецкий поэт и мыслитель Иоганн Вольфганг Гёте: «Гипотезы — это леса, которые возводят перед зданием и сносят, когда здание готово». Именно так и обстоит дело и в случае с исследованиями причин трудового поведения работников. Предлагается предположить, что социально-трудовые отношения и есть некий условный «теплород», некие условные «леса», без которых невозможно объяснить некоторые факты, явные события, происходящие в сфере труда и причины которых неочевидны. Затем, конечно же, как того и

предположение (такая гипотеза), необходимо разобраться с тем, что собой представляют, в общем и целом, социально-трудовые отношения.

Социально-трудовые отношения, как определяет их доктор экономических наук профессор Е.В. Нехода, «характеризуют экономические, социальные, психологические, правовые аспекты взаимосвязи отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности», которые представляют собой «стержень общественных отношений на уровне национальной экономики, региона, организации, человека» [7, с. 7]. По признаку организационных форм социально-трудовые отношения подразделяют на следующие типы: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидарность, дискриминация, конфликт. Поскольку в структуре социально-трудовых отношений выделен такой тип, как конфликт, то, используя в качестве признака классификации содержание конфликта, в другой классификации Е.В. Нехода предлагает подразделять социально-трудовые отношения на два больших класса: конструктивные и деструктивные [8, с. 87–89].

Конструктивные социально-трудовые отношения ориентированы на развитие предприятия, на сотрудничество персонала с конструктивными намерениями и действиями менеджмента. Такого рода отношения возможны в тех случаях, когда каждый работник и менеджер, и рядовой исполнитель свою личную выгоду видит в обеспечении развития предприятия. Следовательно, конструктивные отношения однозначно предполагают сотрудничество персонала и менеджмента в решении производственных задач, солидарную ответственность за результаты общей трудовой деятельности. Такие отношения возможны при совпадении целей и интересов менеджмента с целями и интересами исполнителей. Конструктивные формы реализации социально-трудовых отношений в системе миниэкономических институтов предприятия [12, 13] различаются по силе взаимодействия и кооперации, а также по форме проявления (рис. 1).

требуется методология научных исследований в ее классической постановке, следует искать подтверждения сформулированным на основе выдвинутой гипотезы выводами. И если выводы окажутся истинными, леса-гипотезу можно убрать, и пользоваться выстроенным наукой знанием. Но убрать эти леса-гипотезу можно только условно, для практики, для применения нового знания на практике. Ученые же никогда не должны забывать о сути трудового поведения людей в организациях, то есть о социально-трудовых отношениях.

		Взаимодействие и кооперация	
		Слабое	Сильное
Форма проявления	Явная	Трудовая субсидарность	Трудовая солидарность
	Неявная	Трудовое партнерство	Трудовой патернализм

Рис. 1. Классификация конструктивных форм социально-трудовых отношений

Деструктивные же социально-трудовые отношения, напротив, выстраиваются на противодействиях персонала и менеджмента. Эти противодействия могут быть как сильными, так и слабыми; кроме того, они могут проявляться, как в явной (открытой), так и в неявной (скрытой) форме. Исходя из этого, в структуре деструктивных социально-трудовых отношений можно выделить их формы и разновидности (см. рис. 2).

Более подробно остановимся на описании деструктивных форм социально-трудовых отношений, что позволит выработать правильное понимание экономических механизмов и особенностей воспроизводства трудового оппортунизма.

Источником каждой из деструктивных форм социально-трудовых отношений, представленных на рисунке 2, являются противоречия. Они могут быть как объективными, то есть не зависящими от воли и сознания людей, так и субъективными, то есть преднамеренно порождаемыми людьми. Каждая из этих форм, в свою очередь, подразделяется на частные, более мелкие формы (разновидности форм).

Трудовой конфликт — явное и, по сравнению, допустим, с забастовкой, слабое противодействие. В общем и целом, конфликт может быть подразделен как минимум на две частные формы: конфликт конструктивный и конфликт деструктивный. Причинами конструктивного конфликта могут быть не отвечающие требованиям оплата труда условия труда, охрана труда и др. Они возникают из противоречий между сложившейся действительностью и установленными надзорными органами нормами, требованиями. Разрешение таких конфликтов способствует развитию предприятия, укреплению трудовой дисциплины, снижению травматизма и т. п. Деструктивные конфликты возникают, чаще всего, по причинам межличностной неприязни, зависти и т. п. Их разрешение либо

		Противодействие и сопротивление	
		Слабое	Сильное
Форма проявления	Явная	Трудовой конфликт	Трудовая конфронтация
	Неявная	Трудовое фрирайдерство	Трудовой оппортунизм

Рис. 2. Классификация деструктивных форм социально-трудовых отношений

прекращает противодействие конфликтующих сторон, либо ослабляет его.

Конфронтация представляет собой сильное и явно выраженное трудовое противодействие. Можно назвать две частные формы проявления конфронтации: официально оформленная забастовка и так называемая «забастовка по-итальянски», или «работа по правилам»¹. Разрешение такого противодействия требует больших усилий, чем разрешение трудового конфликта. Конфронтация обычно инициируется с целью достижения намеченных конфронтационной стороной уступок со стороны менеджмента.

Трудовое фрирайдерство, под которым понимается эгоистическое трудовое поведение, выражающееся в некоторых незначительных нарушениях работником предусмотренной соответствующими регламентами трудовой, технологической и производственной дисциплины. Это форма недобросовестного поведения, выражающаяся в отлынивании работника от исполнения трудовых обязанностей с целью ослабления своей трудовой нагрузки, использования рабочего времени для решения своих проблем. Эгоистическое поведение в сфере труда проявляется в неявной форме. Работник, прибегающий к такой форме сопротивления,

не вступает с другими работниками ни в какие неформальные альянсы, ни с кем и ни о чем не договаривается. Он трудовой эгоист, одиночка. Это также означает, что такой работник (трудовой эгоист) не участвует в формировании каких-либо коллективных неформальных норм негативного поведения при осуществлении работниками своих трудовых обязанностей.

Если трудовой процесс представить в форме обусловленного контрактами взаимодействия двух сторон, то, как показывает практика, всегда предпринимаются завуалированные попытки и осуществляются скрытые действия, направленные на извлечение выгоды одной стороной трудового процесса за счет преднамеренного нанесения ущерба другой стороне. Здесь одной стороной является работодатель (предприятие, менеджмент предприятия), а другой — работник. Причем действия по извлечению выгоды одной стороной за счет нанесения ущерба другой стороне, в зависимости от ситуации, предпринимаются как со стороны менеджмента по отношению к персоналу, так и со стороны персонала по отношению к предприятию (к менеджменту). Такой феномен поведения сторон и отдельных участников трудового процесса стали называть трудовым оппортунизмом [1, с. 6], который характеризуется, как это отражено на рисунке 2, сильно выраженным противодействием и неявной (скрытой, завуалированной) формой его проявления.

Трудовой оппортунизм представляет собой форму неявного трудового поведения работников и менеджеров, выражающуюся в извлечении выгоды одной стороной трудового процесса посредством умышленного нанесения ущерба другой стороне. В отличие от эгоистического поведения трудовой оппортунизм довольно часто представляет собой уже не только личное отношение индивидуума к труду, к менеджменту, к предприятию в целом, но и отношения между работниками по поводу исполнения своих трудовых обязанностей. Эти отношения носят как формальный, так и неформальный характер, они являются основой формирования неформальных норм трудового поведения, обуславливающих возможность извлечения выгоды одной стороной трудового процесса за счет нанесения ущерба другой стороне того же самого трудового процесса.

Причины каждой из форм деструктивного поведения людей в трудовом процессе, представленных на рисунке 2, согласно выдвинутой гипотезе, кроются в социально-трудовых

¹ «Забастовка по-итальянски» («работа по правилам») представляет собой одну из форм саботажа. При такой забастовке не формируется забастовочный комитет, забастовка не регистрируется в местных органах власти, она не объявляется официально. Рабочие выдвигают требования администрации и начинают прямолинейно выполнять свои должностные инструкции. В итоге нарушается необходимый для продуктивной работы ритм трудовых взаимодействий, основанный во многом на неформальных связях, и, как следствие, производственные задания не выполняются, значения производственных и финансовых показателей падают — предприятие несет убытки. Администрация в этом случае предъявить какие-либо претензии исполнителям не может, ибо они свои должностные обязанности формально выполняют.

отношениях. Каждая из этих форм есть не что иное, как трудовая реакция работников или менеджмента на содержание социально-трудовых отношений, как сущностную основу труда. Каждая из них, безусловно, заслуживает вдумчивого осмысления и тщательного исследования, ибо представляет собой изначальное очевидное (материальное) проявление социально-трудовых отношений как сущностной объективной основы осуществления всех трудовых процессов на предприятиях, оказывающих влияние, кроме прочего, и на показатели (экономичность, эффективность, результативность) использования человеческих ресурсов. Однако наиболее актуальной формой, скрытой и менее исследованной, с одной стороны, а с другой — причиняющей более существенный ущерб деятельности предприятий, чем, допустим, трудовой конфликт и фрирайдерское трудовое поведение, следует назвать трудовой оппортунизм.

Таксономия форм проявления трудового оппортунизма в системе социально-трудовых отношений предприятия

Поскольку трудовой оппортунизм характеризуется неявной формой проявления, его трудно исследовать: слишком мало очевидных явлений, наблюдая за которыми можно было бы объяснить сущностные причины (существенно суть) проявления его многообразных форм (видов и разновидностей) в трудовом процессе. До сих пор даже нет сколько-нибудь завершенной и внятной классификации (классификационной схемы) форм трудового оппортунизма, выполненной в соответствии с традиционной методологией классификации. Построить такую классификацию, опять же в силу скрытности форм проявлений трудового оппортунизма, довольно трудно. Очевидно, выполнять эту работу нужно последовательно. Предлагается следующий методологический подход к построению классификационной схемы трудового оппортунизма. Во-первых, следует признать наличие большого, возможно, изначального (корневого) класса трудового оппортунизма, который называют эндогенным¹. Он имеет место быть на предприятиях. Исследованию экзогенного (внешнего, с позиции предприятия) оппортунизма, существующего на рынке труда и основанного на

наличии информационной асимметричности между работниками и работодателями, посвящены труды К. Эрроу, А. Акерлофа, А. Алчиана, Г. Демсеца, Дж. Аткинсона, О. Уильямсона и др. [12, 15, 16]. На уровне предприятий в качестве второго уровня классификации предлагается установить сферы проявления трудового оппортунизма. Признаком классификации здесь будет содержание функциональных задач по управлению трудом. К таким сферам предлагается отнести следующие: организацию заработной платы, охрану труда, управление карьерным ростом, управление внедрением изменений, управление затратами труда (рабочего времени) на рабочих местах, др. И на третьем уровне — собственно конкретные формы проявления трудового оппортунизма. К ним относится и описанное в литературе отлынивание, хотя частных форм отлынивания можно назвать довольно много.

Очевидно, как это нередко бывает в общественных науках, одной классификационной схемой не обойтись. Возможны и другие. Так, в частности, необходимо подразделять трудовой оппортунизм по признаку источника, стороны трудового процесса:

- трудовой оппортунизм менеджмента по отношению к персоналу;
- трудовой оппортунизм персонала по отношению к менеджменту.

В качестве примеров трудового оппортунизма со стороны менеджмента по отношению к персоналу можно назвать конкретные действия менеджмента, направленные на экономию затрат по обеспечению охраны труда с нарушениями соответствующих требований (регламентов), нарушения менеджмента, связанные с оплатой труда, т.п. Форм трудового оппортунизма персонала по отношению к менеджменту (предприятию) и того больше: они связаны с сокрытием резервов рабочих мест (исполнение трудовых обязанностей с нарушением технологических процессов, временных режимов, т.п.), с использованием рабочего времени, а также оборудования предприятия для изготовления каких-либо изделий для потребления в быту и т.п.

В сфере управления изменениями можно выделить следующие классы трудового оппортунизма:

- формы сопротивления персонала внедрению изменений;
- формы, существовавшие в трудовом или управленческом процессе до внедрения изменений, проявление которых становится невозможным при внедрении данного изменения,

¹ Комплексное исследование форм внутрифирменного (эндогенного) оппортунизма представлено в работах член-корреспондента РАН Е.В. Попова [11, 12] и к. э. н., старшего научного сотрудника Института экономики УрО РАН В.Л. Симоновой [13].

что зачастую и вызывает сопротивление персонала внедрению изменений (формы трудового оппортунизма первого уровня в этой классификации);

— новые формы, которые неизбежно возникнут после внедрения изменения.

В эпоху экономики знаний, когда одним из важнейших ресурсов становятся информация и знания, обуславливающие инновационное развитие предприятий, каждый из этих классов трудового оппортунизма заслуживает пристального внимания со стороны исследователей.

Возможны и другие классификационные схемы форм проявлений трудового оппортунизма. Очевидно, что ослабление противодействия (сопротивления) участников трудового процесса может как бы трансформировать (превращать) трудовой оппортунизм в трудовой конфликт или как минимум приближать его к явной конфликтной ситуации. В результате та или иная форма трудового оппортунизма, становясь очевиднее, может подсказать менеджменту причины ее порождения, понимание которых позволит в ряде случаев (ясно, что не всегда) говорить о конструктивных формах трудового оппортунизма. В таких случаях оппортунистическое поведение исполнителей наталкивает менеджмент на мысли и действия по устранению причин порождения таких форм трудового оппортунизма и, следовательно, на создание условий для развития предприятия. Таким образом, в ряде случаев можно выделять два класса трудового оппортунизма (так же, как и трудового конфликта) — конструктивный и деструктивный.

Представленную классификацию форм трудового оппортунизма нельзя считать завершенной. Можно даже предположить, что полная и завершенная классификация форм трудового оппортунизма вряд ли возможна, ибо причины оппортунистического поведения людей в трудовом процессе во многом обусловлены психологией человека. Следовательно, по мере развития технологий, изменения содержания трудовых процессов некоторые формы трудового оппортунизма будут исчезать, и будут появляться новые. Можно назвать еще одну причину, позволяющую судить о невозможности построить полную и завершенную классификацию форм трудового оппортунизма: на предприятиях даже одной отрасли проявляются разные формы трудового оппортунизма. Исходя из этого, можно предположить, что управление трудом на предприятиях в большей степени нуждается не столько в строгой

классификации форм трудового оппортунизма, сколько в методологии и методике проведения такой классификации.

Методологию классификации конкретных форм проявления трудового оппортунизма в системе социально-трудовых отношений на предприятиях в различных отраслях экономики, на основе которой возможно построение практических методик диагностики, можно представить в виде специальной таксономической матрицы, построенной с учетом следующих принципов и критериев.

Во-первых, необходимо четко отграничить от трудового оппортунизма, связанного с нормами трудового права, оппортунизм, хотя и связанный с трудовой деятельностью, но возникающий из гражданско-правовых оснований договоров возмездного оказания услуг, подряда, поставки и других договорных форм, регулируемых нормами гражданского права. При этом сама правовая конструкция трудового договора (договора найма) строится по вертикальному» принципу взаимодействия принципала и агента¹, в то время как гражданско-правовые виды договоров изначально имеют иную, горизонтальную правовую структуру отношений между принципалом и агентом.

Во-вторых, в качестве критериев для проведения таксономии трудового оппортунизма необходимо использовать существенные признаки социально-трудовых отношений. Как и в большинстве исследований по данному вопросу, за основу классификации форм трудового оппортунизма нами были взяты два основных типа субъектов — принципалы и агенты, которые, в свою очередь, способны принимать управленческие решения *ex ante* и *ex post*. Как следует из теории правонарушений, далее по форме вины оппортунистическое поведение может быть также подразделено на умышленное, легкомысленное и небрежное.

Все перечисленные критерии так или иначе связаны с субъектами социально-трудовых отношений, поэтому в таксономической модели их целесообразно разместить в одном сегменте (вертикальный контур классификационной матрицы). Соответственно, для нахождения научно обоснованных форм трудового оппортунизма остается лишь адекватное выделе-

¹ Отметим, что д. э. н., профессор А. И. Губарь [2] в сфере социально-трудовых отношений даже выделил форму вертикального монополизма работодателей относительно работников, позволяющую извлекать специфическую экономическую ренту.

Сферы социальных-трудовых отношений (по трудовому праву)	Принципал						Агент							
	ex ante			ex post			ex ante			ex post				
	умысел	легкомыслие	небрежность	умысел	легкомыслие	небрежность	умысел	легкомыслие	небрежность	умысел	легкомыслие	небрежность		
7. Гарантии и компенсации				Непредоставление работникам льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством										
8. Трудовой распорядок и дисциплина труда														Целевое использование служебного положения в личных целях. Отлынивание. Снижение качества работы. Соккрытие работниками резервов своих рабочих мест. Саботаж
9. Профессиональная подготовка и переподготовка														
10. Охрана труда	Сознательное сокрытие негативных сторон работы			Экономия на соблюдении правил охраны труда.										Экономия на соблюдении правил охраны труда.
11. Материальная ответственность				Мошенничество. Кража										Мошенничество. Вымогательство. Кража
...и	<i>Дополнительные условия трудового договора</i>													

ние сегментов в сфере социально-трудовых отношений и горизонтальное их наложение на вертикальный контур классификационной матрицы. В качестве такого критериального основания мы предлагаем использовать институты трудового права, систематизированные в рамках норм Трудового кодекса РФ [14], который как раз охватывает и регулирует все социально-трудовые отношения в организациях.

На основе матричного сочетания субъектных критериев трудового оппортунизма со сферами социально-трудовых отношений по трудовому праву можно предложить общую методологию классификации и конкретную методику (таксономическую модель) выделения форм проявления трудового оппортунизма в современных организациях (см. табл. 1).

На основе предложенной таксономической модели в статье предпринята попытка тестирования выделенных в научных исследованиях форм трудового оппортунизма. Для этого описанные в литературе формы трудового оппортунизма были размещены в соответствующих ячейках таксономической модели: неблагоприятный набор (завышение работником своих компетенций); изменение планов (сокращение нанимаемым работником своих планов об истинных целях и сроках пребывания на новом рабочем месте); экономический шпионаж; испытательный срок с преднамеренным последующим увольнением; конкуренция между фирмами (манипулирование с трудовыми документами, чтобы предотвратить или задержать переход ценного работника к конкурентам и др.); отлынивание; небрежность; нецелевое использование служебного положения в личных целях; использование рабочего времени для решения личных проблем, а не выполнения контрактных обязанностей; занижение оценки деятельности работника; поручение большего объема работ, не соответствующего уровню оплаты труда; личные симпатии при распределении работ, вознаграждений и должностей; сознательное сокрытие негативных сторон работы; неоплачиваемая сверхурочная работа; непредоставление работникам льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством; поручение работ, не предусмотренных трудовым договором, без оплаты; манипуляция заработной платой; сокрытие работниками резервов своих рабочих мест; снижение качества работы; саботаж (сопротивление персонала организационным изменениям); различного рода закулисные действия персонала в процессах карьерного роста; экономия на соблюдении правил охраны

труда; мошенничество; вымогательство; кража и другие формы [1, 4, 5, 11–13, 15].

Полученные результаты тестирования позволяют сделать соответствующие выводы, имеющие фундаментальное и прикладное значение для таксономии форм трудового оппортунизма и их дальнейшего исследования.

Во-первых, подавляющее количество ячеек таксономической матрицы осталось не заполненными, что говорит о незамеченности и неисследованности большинства форм проявления трудового оппортунизма, реально существующих в современных организациях. В данном контексте целесообразно наметить проведение специальных исследований по поиску и изучению еще не выявленных, «новых» форм трудового оппортунизма в рамках незаполненных квадрантов предложенной таксономической модели.

Во-вторых, практически не выявлены формы трудового оппортунизма, связанные с легкомыслием и небрежностью, что можно объяснить сложностью квалификации таких составов, порождаемых неосторожностью, без наличия какого-либо умысла. В этом направлении необходимо провести специальное исследование, посвященное содержанию, закономерностям и специфике воспроизводства форм трудового оппортунизма с легкомыслием и небрежностью.

В-третьих, многие описанные в научной литературе формы трудового оппортунизма вообще таковыми не являются, а представляют скорее самостоятельные деструктивные типы и формы социально-трудовых отношений (трудовой конфликт, трудовую конфронтацию, трудовое фрирайдерство и т. п.).

Предложенные методология и методика таксономии трудового оппортунизма не являются, как и любые теоретические конструкции, законченными и идеальными моделями, но могут быть полезны в качестве адекватного и эффективного инструмента (ТО-классификатора) для поиска и дальнейшего исследования еще не выявленных форм проявления трудового оппортунизма в системе социально-трудовых отношений современных предприятий различных отраслей экономики. На данной методологической основе также станет возможным разработка специальных индикаторов и шкал для диагностики форм проявления трудового оппортунизма в системе социально-трудовых отношений.

Институциональная трансформация социально-трудовых отношений как механизм преодоления трудового оппортунизма

В фундаментальных и прикладных исследованиях эндогенного оппортунизма на российских предприятиях, проведенных член-корреспондентом РАН Е. В. Поповым [11, 12] и к. э. н., старшим научным сотрудником Института экономики УрО РАН В. Л. Симоновой [13], были выявлены и разработаны миниинституты управления эндогенными формами оппортунизма. Основываясь на заложенной в данных исследованиях концепции институционализации миниэкономических систем, отметим, что преодоление и минимизация проявления различных форм трудового оппортунизма требуют перестройки укоренившихся деструктивных институтов в существующей на предприятии системе социально-трудовых отношений. При этом институционализация как процесс формирования и закрепления формальных и неформальных норм может происходить спонтанно на основе принципов самоорганизации и как целенаправленный процесс на основе принципов планомерного проектирования изменений в правилах поведения. На практике и спонтанные и проектные процессы переплетаются, формируя реальный механизм институционализации тех или иных общественных отношений, что в итоге и образует институциональный ландшафт взаимодействия акторов, в том числе и на уровне предприятия.

*Экономико-математическая модель институциональных изменений*¹. Для перехода акторов от взаимодействия в рамках института А к взаимодействию в рамках института В необходимо, чтобы на период планирования дополнительная выгода от институциональных изменений превышала суммарные трансформационные затраты с учетом фактора времени. Математически данное условие можно записать в виде следующего неравенства:

$$\sum_{t=0}^T (1+d)^{-t} \times ((R_t^B - C_t^B) - (R_t^A - C_t^A)) > \sum_{t=0}^T (1+d)^{-t} \times K_t,$$

где T — горизонт планирования институциональных изменений; C_t^A — трансакционные

издержки по обслуживанию института А в период t ; R_t^A — трансакционные выгоды, ожидаемые актором от использования института А в период t ; C_t^B — трансакционные издержки по обслуживанию института В в период t ; R_t^B — трансакционные выгоды, ожидаемые актором от использования института В в период t ; K_t — ожидаемые трансформационные издержки перехода от института А к институту В в период t ; d — норма дисконта, характеризующая предпочтение акторов во времени.

Переход от института А к институту В произойдет, если для критического числа акторов условие неравенства является релевантным, и, наоборот, как правило, не произойдет, если выполняется противоположное неравенство, в контексте действия определенных механизмов институционализации норм.

Как следует из неравенства, переход от стратегии трудового оппортунизма к конструктивным формам социально-трудовых отношений на предприятии для акторов является экономически целесообразным при выполнении одного или нескольких из следующих условий, причем в определенных масштабах: во-первых, при повышении трансакционных издержек в использовании норм, допускающих оппортунистическое поведение в системе социально-трудовых отношений; во-вторых, при уменьшении трансакционных выгод от использования норм, стимулирующих оппортунистическое поведение в системе социально-трудовых отношений; в-третьих, при снижении трансакционных издержек на выполнение правил и рутин поведения в рамках конструктивных форм социально-трудовых отношений; в-четвертых, при повышении трансакционных выгод от использования норм конструктивных форм социально-трудовых отношений; в-пятых, при уменьшении трансформационных издержек изменения норм в процессе перехода от деструктивных к конструктивным формам социально-трудовых отношений на предприятии. Ввиду того, что выгоды от институционализации норм конструктивных форм социально-трудовых отношений распределены во времени, а трансформационные издержки на преодоление трудового оппортунизма, как правило, осуществляются в базовом периоде, необходимо посредством методов оптимизации рисков снижать общую норму дисконта для институциональных акторов.

¹ За основу при построении модели институциональных изменений было использовано уравнение, предложенное академиком РАН В. М. Полтеровичем [10, с. 69–72] и доработанное нами с целью учета не только трансакционных издержек, но и трансакционных выгод от существования того или иного института, а также возможности оценки трансформационных затрат, лежащих в разных интервалах времени.

Механизмы институционализации в системе социально-трудовых отношений

В качестве фундаментальных механизмов институционализации норм академик РАН М.В. Полтерович выделил пять основных эффектов: координация, сопряжение, обучение, инерция и лоббирование [10, с. 73–76]. При этом каждая общественная норма, по мнению член-корреспондента РАН Г.Б. Клейнера, как бы существует в четырех различных пространствах: пространстве норм, пространстве агентов, временном пространстве и информационном пространстве. Для закрепления нормы в информационном пространстве Г.Б. Клейнер предлагает ввести еще один фактор — информирование, отражающий эффект положительной обратной связи для процесса распространения информации о существовании и действии данной нормы [6, с. 11–16]. С позиции логической структуры рассмотренных эффектов необходимо сделать несколько уточнений, — так, эффект инерции, по сути, связанный с индивидуальной и групповой психологией, реализуется в психологическом пространстве, а эффект лоббирования, связанный с продвижением норм, — в финансовом пространстве (рис. 3).

Пространство норм		Пространство агентов	
Финансовое пространство	Институционализация норм	Временное пространство	
Психологическое пространство		Информационное пространство	

Рис. 3. Пространства институционализации норм

Проанализируем механизмы институционализации норм сквозь призму воспроизводства системы социально-трудовых отношений на предприятии.

Эффект координации реализуется в пространстве агентов. Чем большее число акторов соблюдают определенную норму поведения в системе социально-трудовых отношений, тем выгоднее присоединиться к ее исполнению. И наоборот, отступление от соблюдения предписаний укоренившейся нормы со стороны конкретного актора или группы ведет для них к росту вероятности быть обнаруженными и все возрастающим издержкам. Легко представить ситуацию, при которой работник, не соблюдающий правила охраны труда в коллективе, где безопасности труда придается особое значение (например, в силу наличия источников повышенной опасности), будет подвергнут различного рода санкциям, как со стороны менеджмента предприятия, так и со стороны других

работников. Причем по мере увеличения количества повторных нарушений жесткость санкций, скорее всего, также будет стремительно нарастать. Эффект координации с позиции заинтересованных субъектов объясняет необходимость формирования широкой коалиции акторов, ориентированных на выполнение и поддержку норм конструктивных форм социально-трудовых отношений, и сужения количества акторов, стремящихся продвигать и воспроизводить нормы деструктивных форм социально-трудовых отношений на предприятии.

Эффект сопряжения реализуется в пространстве норм. Укоренение новой нормы в системе социально-трудовых отношений осуществляется путем взаимодействия и трения с другими нормами, которые либо для нее являются базисными, либо могут быть приняты как на ее основе, так и с ее учетом. Таким образом, нормы социально-трудовых отношений создают целый комплекс взаимосвязанных формальных норм и неформальных правил, изменение которых носит не точечный, а системный характер, а значит, и сопряжено с более высоким уровнем затрат на трансформацию. Действие эффекта сопряжения в системе социально-трудовых отношений усиливается за счет широкого распространения в ней иерархии императивных норм, закрепленных в Трудовом кодексе РФ, других законах и подзаконных нормативно-правовых актах, коллективных и индивидуальных трудовых договорах, локальных актах и разного рода стандартах и инструкциях. Соответственно, огромное значение для предприятий имеет формирование адекватного внутреннего правового и организационно-культурного полей, обеспечивающих доминирование формальных и неформальных норм конструктивных форм социально-трудовых отношений и сдерживающих воспроизводство различных деструктивных форм.

Эффект обучения реализуется во временном пространстве. По мере накопления опыта соблюдения тех или иных норм социально-трудовых отношений акторы начинают совершенствовать процедуры и технологии на их исполнение, что ведет к значительному снижению транзакционных издержек. Поэтому необходимо активнее поддерживать повышение квалификации, переподготовку и тренинги акторов в обучении эффективным нормам конструктивных форм социально-трудовых отношений, блокируя накопление негативного опыта соблюдения норм деструктивных форм социально-трудовых отношений. При этом в

настоящее время наблюдается дефицит инвестиций в реальное обучение работников и менеджеров работать «эффективно», что связано с качеством конкуренции.

Эффект лоббирования реализуется в финансовом пространстве. Существование и изменение определенных норм в системе социально-трудовых отношений всегда связаны с определенными транзакционными и трансформационными выгодами и издержками для акторов. Финансовый потенциал нормы, выражающийся в соотношении ее транзакционных и трансформационных выгод и издержек для акторов относительно других норм, также очень сильно влияет на степень и качество институционализации как конструктивных, так и деструктивных форм социально-трудовых отношений на предприятии. Отметим, что различные формы проявления трудового оппортунизма всегда связаны с поиском ренты с целью извлечения личной или групповой выгоды, обладающей сильными стимулами к расширенному воспроизводству, в то время как внедрение конструктивных форм социально-трудовых отношений зачастую подвержено фрирайдерству.

Эффект инерции реализуется в психологическом пространстве. Действие эффекта инерции, характеризующегося использованием потенциала сохранения устойчивости прежних норм, в системе социально-трудовых отношений имеет особое значение, что связано с наличием психологических факторов, закрепляющих воспроизводство привычных для поведения акторов норм. Следовательно, для укоренения норм конструктивных форм социально-трудовых отношений, кроме всего прочего, необходима соответствующая управленческая настройка всего спектра параметров психологического климата на предприятии.

Эффект информирования реализуется в информационном пространстве. Чем большее число акторов информировано о наличии той или иной нормы в системе социально-трудовых отношений, тем, при прочих равных условиях, больше вероятность, что данная норма будет соблюдаться и получит широкое распространение. Из чего можно заключить, что для устойчивого закрепления норм конструктивных форм социально-трудовых отношений требуется их активная информационная пропаганда среди различных групп акторов, что также может способствовать формированию специальных фокальных точек.

В практике хозяйственной деятельности предприятия социально-трудовые отношения

воспроизводятся в условиях определенного сочетания как конструктивных, так и деструктивных форм организации. Поэтому задача институционализации социально-трудовых отношений носит комплексный характер: необходимо купировать действие деструктивных норм, при одновременном укоренении конструктивных правил поведения.

Программа институционализации социально-трудовых отношений. Если та или иная форма проявления трудового оппортунизма, выявленная на основе методологии таксономической матрицы, может быть диагностирована, то на следующем этапе необходимо разработать методику построения программ институционализации конструктивных форм и деинституционализации деструктивных форм социально-трудовых отношений на предприятии (табл. 2).

Первое, с чего необходимо начать, — это выработка специальных индикаторов, отражающих степень институционализации тех или иных норм в системе социально-трудовых отношений на предприятии. Для этого предлагается в каждой из проекций институциональных пространств сконструировать показатели. Показатели рассчитываются или пересчитываются в единичном интервале с последующим взвешиванием в рамках каждой из проекций и балансированием по итоговым значениям для выработки интегральной оценки. Такой подход позволит выявить критические точки воспроизводства как позитивных норм, связанных с конструктивными формами социально-трудовых отношений, так и негативных, формирующих деструктивные формы социально-трудовых отношений на предприятии, среди которых наиболее латентной и опасной является трудовой оппортунизм.

На основе оценки индикаторов предлагается разрабатывать мероприятия по институционализации норм и определять акторов и организационные структуры, ответственные за проведение институциональных изменений.

Ключевым звеном программы институционализации норм конструктивных форм социально-трудовых отношений выступает механизм компенсаций с целью преодоления сопротивления институциональным изменениям со стороны разных групп акторов. На простом примере [17, с. 231] рассмотрим влияние использования компенсационных механизмов на эффективность проведения институциональных изменений, с позиции стимулов разных акторов (табл. 3).

Общая структура программы институционализации норм социально-трудовых отношений на предприятии

Индикаторы	Пространства существования норм					
	Пространство норм	Пространство акторов	Временное пространство	Финансовое пространство	Психологическое пространство	Информационное пространство
Показатели степени институционализации норм (<i>ex ante</i> и <i>ex post</i>)	— степень комплементарности норм; — период действия норм; — соотношение формальных и неформальных норм, и др.	— доля акторов, выполняющих (не выполняющих) норму; — степень полноты охвата нормой различных групп акторов; — текучесть акторов, выполняющих ту или иную норму, и др.	— период выполнения нормы; — уровень опыта в выполнении нормы; — уровень компетенции акторов, и др.	— соотношение трансакционных выгод и издержек от соблюдения нормы; — соотношение трансформационных выгод и издержек от изменения нормы; — финансовые потенциалы акторов, заинтересованных и незаинтересованных в данной норме, и др.	— доля акторов, поддерживающих (не поддерживающих) норму; — доля акторов, сопротивляющихся (не сопротивляющихся) норме; — доля акторов, готовых (неготовых) к изменению нормы, и др.	— уровень узнаваемости нормы; — степень информированности о содержании нормы; — степень свободы доступа к информации о норме, и др.
Мероприятия по институционализации норм	Заключение индивидуальных и коллективных трудовых договоров, принятие различного рода этических и профессиональных кодексов и стандартов, инструкций и методик.	Участие акторов в управлении на основе принципов ассоциации. Круги качества и др.	Переподготовка и курсы повышения квалификации, тренинги, стажировки и т. д.	Участие акторов в прибыли и финансовых результатах на основе принципов ассоциации и соревнования. Использование механизмов компенсаций.	Развитие организационной культуры. Организация неформальных коммуникаций и т. д.	Проведение семинаров, конференций, совещаний по вопросам развития конструктивных форм социально-трудовых отношений и преодолению форм трудового оппортунизма.
Институциональные акторы	Топ-менеджмент. Юридический отдел	Функциональные службы	Отдел развития	Финансовый отдел	Кадровый отдел	Информационный отдел

Таблица 3

Институциональные изменения и компенсации

Группа	Первоначальная дисконтированная стоимость потока выгод	Издержки, связанные с проектируемыми внутренними организационными институциональными изменениями	Выгоды, связанные с институциональными изменениями	Изменяющаяся дисконтированная стоимость потока выгод	Трансферты	Итоговая дисконтированная стоимость потока выгод
A	100	50	—	50	+50	100
B	200	—	100	300	-50	250
Всего	300	50	100	350	0	350

Таблица 4

Стратегии поведения акторов в системе социально-трудовых отношений на предприятии

Актеры	Принципал			
	Стратегии	Категорический императив	Лавирование	Оппортунизм
Агент	Категорический императив	7, 7 [<i>P</i>]	4, 8	1, 9
	Лавирование	8, 4	5, 5	2, 6
	Оппортунизм	9, 1	6, 2	3, 3 [<i>N</i> , <i>St</i> ₁ , <i>St</i> ₂]

Как видно из модели, использование компенсационных схем при реализации институциональных изменений способно повысить уровень общего благосостояния всех заинтересованных акторов, снижая степень их сопротивления.

В научной литературе [18] выделены разные виды компенсаций: прямая, косвенная, перекрестная, исключаящая и политическая. В компенсационную систему входит комплекс элементов: размер компенсации, механизм компенсации, организация контроля, адаптация и санкции. Из этого контекста как раз и вытекает необходимость перевода трудового оппортунизма в открытые формы проявления с возможностью последующей компенсации за принятие новых правил поведения в рамках конструктивных форм социально-трудовых отношений.

Ограничения по институционализации социально-трудовых отношений. В процессе разработки и реализации программы по институционализации социально-трудовых отношений на предприятии необходимо учитывать ограничения, сдерживающие эффективность предлагаемых мероприятий.

Во-первых, если рассматривать трудовой оппортунизм как одну из возможных стратегий поведения акторов, как предлагает А.Н. Олейник [9, с. 271] в рамках модели теории игр [19], то окажется, что во многих случаях в условиях самоорганизующихся процессов та-

кое деструктивное поведение является экономически оправданным (табл. 4). Данный вывод подтверждается правилами принятия управленческих решений на основе критериев Нэша (*N*), Штакельберга (*St*) и др. При этом следование стратегии взаимного сотрудничества по принципу Парето (*P*), соответствующего категорическому императиву («золотому правилу» нравственности), в большинстве случаев, наоборот, выступает как исключение из правила, не позволяя в должной мере реализоваться конструктивным формам социально-трудовых отношений на предприятии.

Главная сложность в реализации «золотого правила» нравственности состоит в том, что люди склонны делать для себя исключения, порождающие различные формы злоупотреблений. Особенность данной игры в том, что «золотое правило» нравственности в полной мере может быть реализовано лишь на индивидуальном уровне горизонтального взаимодействия акторов и при наличии потенциала доверия, что само по себе уже очень затруднительно для иерархических институтов (в том числе и для фирмы), в которых взаимодействие изначально построено по вертикальному контуру и наблюдается сильная информационная асимметричность между различными участниками.

При этом, кстати, наличие вертикальных контрактов само по себе не исключает возможности выбора акторами социально-трудовых отношений стратегии поведения на основе

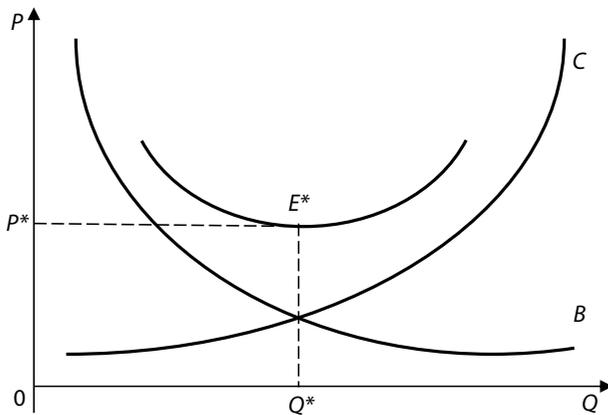


Рис. 4. Соотношение издержек и выгод от институционализации норм конструктивных форм социально-трудовых отношений на предприятии

норм категорического императива, но, как правило, только в условиях существования так называемых фокальных точек.

На основе сказанного можно сделать вывод о невозможности эффективной институционализации норм конструктивных форм социально-трудовых отношений на предприятии исключительно на основе использования только принципов самоорганизации акторов и необходимости целенаправленного проектирования институциональных изменений и формирования позитивных фокальных точек в рамках складывающейся организационной культуры.

Во-вторых, целенаправленное проектирование институциональных изменений в базовых нормах, направленных на преодоление трудового оппортунизма, также связано с серьезными экономическими ограничениями.

Для демонстрации данной проблемы воспользуемся простой оптимизационной моде-

лю (рис. 4), в которой функция издержек (C) от институционализации норм имеет положительный наклон (возрастают альтернативные издержки), а функция выгод (B) от институционализации норм имеет отрицательный наклон (убывает предельная полезность), что позволяет определить оптимальные уровни (E^*) стоимостных показателей (p^*) и количества создаваемых и принимаемых норм поведения в рамках институционализации каждой из конструктивных форм социально-трудовых отношений (Q^*).

Графический анализ на основе абстрактной модели соотношения функций издержек и функций выгод позволяет сделать вывод об экономической целесообразности не полной институционализации норм, а достижения некоторого оптимального уровня, с одной стороны, достаточного для сдерживания большинства форм проявления трудового оппортунизма, а с другой, — обеспечивающего экономическую эффективность программы институционализации конструктивных форм социально-трудовых отношений на предприятии.

Заключение

Таким образом, для эффективного преодоления трудового оппортунизма на предприятиях необходимо сначала произвести экспликацию содержания и таксономию форм его проявления в системе социально-трудовых отношений, и уже на этой основе институционализировать позитивные нормы в рамках конструктивных форм трудового поведения, одновременно вытесняя и купируя действие негативных правил, направленных на воспроизводство деструктивных моделей организации социально-трудовой деятельности.

Список источников

1. Бодров О. Г. Трудовой оппортунизм как результат ограничения экономической свободы // Вестник экономики, права и социологии. — 2007. — № 1. — С. 6–11.
2. Губарь А. И. О концептуальных основах реформирования экономики переходного общества // Известия Алтайского государственного университета. — Барнаул: Изд-во АлтГУ. — 2000. — № 2. — С. 73–76.
3. Дзарасов С. С., Меньшиков С. М., Попов Г. Х. Судьба политической экономики и ее советского классика. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 454 с.
4. Ериш Е. В. Оппортунистическое поведение в системе трудовых отношений на производственных предприятиях // Журнал экономической теории. — 2014. — № 4. — С. 234–237.
5. Институционализация трудовых отношений и преодоление оппортунизма персонала на промышленных предприятиях / В. И. Беляев, О. В. Кузнецова, О. Н. Пяткова, Н. Ю. Шихалева // Вестник Томского государственного университета. Экономика. — 2013. — № 3 (23). — С. 61–70.
6. Клейнер Г. Б. Особенности процессов формирования и эволюции социально-экономических институтов в России. — М.: ЦЭМИ РАН, 2001. — 62 с.
7. Нехода Е. В. Методологические и теоретические основы исследования социально-трудовых отношений. — Томск: Изд-во Том. ун-та, 2007. — 200 с.
8. Нехода Е. В. Экономика и социология труда: учебное пособие. — Томск: Изд-во Том. ун-та, 2004. — 216 с.

9. Олейник А. Н. Институциональная экономика. — М.: Инфра-М, 2000. — 416 с.
10. Полтерович В. М. Элементы теории реформ. — М.: ЗАО «Издательство “Экономика”», 2007. — 447 с.
11. Попов Е. В., Симонова В. Л. Эндогенный оппортунизм в теории «принципал — агент» // Вопросы экономики. — 2005. — №3. — С.118–131.
12. Попов Е. В. Эволюция институтов миниэкономики / Рос. акад. наук., Урал. отд., Ин-т экономики. — М.: Наука, 2007. — 542 с.
13. Симонова В. Л. Институты управления эндогенным оппортунизмом в системе принципал — агент: дисс. ... канд. экон. наук. — Екатеринбург, 2006.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации, от 30.12.2001 N 197-ФЗ (действующая редакция от 06.04.2015).
15. Уильямсон О. И. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа // THESIS. — 1993. — Вып. 3.
16. Чащин В. В. Очерки теории и истории экономического оппортунизма. — М.: КНОРУС, 2014. — 320 с.
17. Шаститко А. Е. Экономическая теория организаций. — М.: Инфра-М, 2007. — 303 с.
18. Edwards S., Lederman D. The Political Economy of Unilateral Trade Liberalization: The Case of Chile. In: Going Alone. The Case for Relaxed Reciprocity / Ed by Bhagwati J. — Cambridge, Mass., and Washington, D.C.: MIT Press and American Enterprise Institute, 1998.
19. Leibenstein H. The Prisoners Dilemma in the Invisible Hand. An Analysis of Intrafirm Productivity // American Economic Review. — 1982. — Vol. 72. — P. 92–97.

УДК 331.104

Ключевые слова: трудовой оппортунизм, социально-трудовые отношения, предприятие, экспликация, таксономия, институциональная трансформация