

ОПОРТУНИСТИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Е. В. Ерш

Статья посвящена проблемам оппортунизма на производственных предприятиях. В работе рассмотрены теоретические аспекты оппортунистического поведения в системе трудовых отношений, а также изучены и обобщены формы проявления оппортунизма на производственных предприятиях.

Проблема изучения оппортунизма на производственных предприятиях является актуальной по нескольким причинам. Трудовые отношения — это всегда контрактные отношения, что влечет за собой возможность проявления оппортунизма как со стороны работника, так и со стороны работодателя. Оппортунистическое поведение порождает высокие транзакционные издержки, связанные с его предотвращением и ограничением, а также снижает уровень производительности труда на производственных предприятиях. До настоящего времени анализ всех форм оппортунизма на предприятиях остается сложной и не до конца исследованной задачей.

Целью данной работы является анализ существующих подходов к пониманию оппортунистического поведения в системе трудовых отношений и выявление форм оппортунизма, существующих на производственных предприятиях.

Оппортунизм в трудовых отношениях

В экономической теории понятие «оппортунизма» появилось в последней трети XX века и связано, в первую очередь, с развитием теории транзакционных издержек.

Первым в экономическую науку понятие «оппортунистическое поведение» ввел О. Уильямсон, американский экономист, представитель неоинституционализма. Он определил оппортунизм как форму «поведения экономического агента, когда им/ею предоставляется неполная или искаженная информация (в том числе обман, введение в заблуждение и сокрытие истины или другие типы запутывания партнера.» [18, с. 71].

В дальнейшем в экономической науке к понятию оппортунизма возвращались неоднократно. В результате обобщения существующих подходов можно выделить признаки, ха-

рактизирующие оппортунистическое поведение в трудовых отношениях.

Первым условием возникновения оппортунизма в системе трудовых отношений является противоречие интересов взаимодействующих экономических агентов — работодателя и наемного работника.

В качестве второго условия могут выступать либо асимметричное распределение информации между работником и работодателем, либо зависимость одного из взаимодействующих субъектов трудовых отношений при симметричном распределении информации, когда возникает проблема нецелесообразности прекращения сложившихся отношений. Для рынка труда характерна обоюдная асимметрия информации. Суть обоюдной асимметрии информации заключается в том, что о некоторых параметрах и характеристиках сделки большей информацией обладает одна сторона, а об иных — другая. Например, наемный работник больше информирован о характеристиках своей рабочей силы, а работодатель — об условиях работы, предлагаемой соискателю вакансии. Таким образом, неблагоприятные последствия асимметрии информации могут возникать как для одной, так и для другой стороны трудовых отношений [15, с. 44].

Еще одним важным признаком оппортунистического поведения является преднамеренность действий. Это означает, что работник или работодатель сознательно использует имеющиеся возможности проявления оппортунизма и не предоставляет контрагенту достоверную информацию о сущности своих действий.

При этом всегда следствием оппортунистического поведения одной из сторон трудовых отношений является ущерб контрагента. «Оппортунизм возникает в результате нарушения равновесия в трудовых отношениях и направлен на повышение уровня экономической свободы каждой из сторон. В результате это приводит к общему снижению экономической свободы фирмы» [15].

Ю.В. Безобразова так определяет оппортунизм в сфере трудовых отношений: «Оппортунизм как экономическая категория отражает отношения между работником и работодателем по поводу затрат, возникающих вследствие недобросовестного отношения к выполнению трудовой деятельности» [2, с. 13]. При этом подчеркивает, что «главной причиной возникновения оппортунизма в трудовых отношениях является отчуждение труда работников. Отсутствие взаимосвязи между продук-

том труда, произведенным работником, и вознаграждением за труд подталкивает работника на оппортунистическое поведение» [2, с. 14].

Но данное определение нельзя считать полным, поскольку оно отражает возможность и стремление к оппортунистическому поведению только одной стороны трудовых отношений — наемного работника. При этом возможность проявления оппортунизма со стороны работодателя исключается, что не совсем верно. Исходя из этого, предлагается под оппортунизмом в сфере трудовых отношений понимать преднамеренные действия работника и/или работодателя, явно или скрытно нарушающие условия договора, направленные на достижение дополнительной выгоды, не предусмотренной договором, и наносящие ущерб другой стороне.

Таким образом, объективные корни оппортунизма в трудовых отношениях заключаются в разделении и отчуждении труда, ограниченной рациональности экономических агентов и их склонности к оппортунизму, неполноте трудовых контрактов. Рассмотрим некоторые из этих факторов оппортунизма подробнее.

Во-первых, с ростом разделения труда и отделением собственности от управления обостряется проблема обезличивания ответственности за конечный результат [14, с. 83].

Во-вторых, отчуждение труда — это «превращение деятельности человека и ее результатов в самостоятельную силу, господствующую над ним самим и враждебную ему, и связанное с этим превращение человека из активного субъекта в объект общественного процесса» [21]. Отчуждение от собственности, от управления, или от того и другого значительно снижает заинтересованность в труде и является причиной оппортунизма [2, с. 13].

В-третьих, экономические отношения между работником и работодателем упорядочивает трудовой контракт (договор). Трудовой контракт можно определить как «соглашение о правах и обязанностях, регулирующее взаимоотношения работника и работодателя, и оговаривающее процедурные правила разрешения конфликтов интересов и прав. Он фиксирует, какие именно правомочия и на каких условиях подлежат передаче, а также механизмы, принуждающие к исполнению установленных прав работника» [13, с. 12]. В современных российских условиях, несмотря на наличие довольно слабых формальных и неформальных институтов реализации интересов работников и защиты их прав, сложился и применяется простой (недетализированный) трудовой

контракт. Он отличается превалированием имплицитной (неявной, неформализованной) частью, что предоставляет работодателям широкие возможности по ущемлению и нарушению прав и интересов работника [13, с. 12].

В-четвертых, склонность субъектов трудовых отношений к оппортунизму зависит как от соотношения предельных издержек и выгод, связанных с соблюдением или несоблюдением условий трудового контракта, так и от состояния локального рынка труда и его институциональной среды [4, с. 11].

Формы оппортунизма на производственных предприятиях

Формы проявления оппортунизма в трудовых отношениях на производственных предприятиях чрезвычайно разнообразны. Выделяют следующие формы оппортунистического поведения, имеющие место на производственных предприятиях:

1. *Ex-ante* оппортунизм работодателя:

— испытательный срок (навязывание кандидату испытательного срока с преднамеренным последующим увольнением) [7, 16, 17];

— сознательное сокрытие негативных сторон работы [15, 16, 17].

2. *Ex-post* оппортунизм работодателя:

— неоплачиваемая сверхурочная работа [15];

— выражение личных (семейных, диаспоральных и др.) симпатий при распределении работ, вознаграждений по результатам труда, должностей [7, 16];

— непредоставление работникам льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством [15];

— занижение оценки деятельности работника по сравнению с реальной (путем снижения должности, размера вознаграждения за труд и т. д.) [7, 16,];

— поручение работ, не предусмотренных трудовым договором, без оплаты [7, 16,];

— манипуляция заработной платой [7, 15].

3. *Ex-ante* оппортунизм работника:

— неблагоприятный отбор (завышение нанимаемым работником при трудоустройстве

своих реальных способностей, навыков, знаний) [1, 7, 16, 17];

— производственный шпионаж [16, 17];

— сокрытие нанимаемым работником своих планов об истинных целях и сроках пребывания на новом рабочем месте [1, 15, 16].

4. *Ex-post* оппортунизм работника:

— отлынивание [3, 5, 6, 11, 15, 16, 17]:

· использование рабочего времени для решения личных проблем, а не выполнения обязанностей, предусмотренных контрактом;

· снижение качества работы (работник выполняет свою работу с минимально пригодным качеством, хотя его способности позволяют сделать эту работу гораздо лучше);

— небрежность [7, 8, 16];

— саботаж (сопротивление персонала производственным изменениям) [16];

— различного рода закулисные действия персонала в процессах карьерного роста коллег [10];

— сокрытие работниками резервов своих рабочих мест [10];

— использование служебного положения, которое подразумевает применение материалов, оборудования и других ресурсов для внеконтрактного применения [1, 16];

— мошенничество [16, 17];

— вымогательство [16, 17];

— кража [16, 17].

Наибольшее внимание исследователей сосредоточено на изучении оппортунистического поведения работников, что вполне объяснимо. Зачастую вклад работника в развитие предприятия, его способность выполнять качественно свои обязанности ставятся в прямую зависимость от эффективности работы предприятия в целом [9, с. 68]. Однако негативное влияние на эффективность функционирования производственных предприятий оппортунизма работодателей также весьма существенно.

Исходя из этого, может быть сформулирована исследовательская проблема влияния факторов управления на снижение уровня оппортунизма работников и работодателей производственных предприятий.

Список источников

1. Бархатов В. И., Плетнев Д. А. Особенности проявления оппортунизма в российских машиностроительных корпорациях // Организатор производства. — 2013. — № 2. — С. 15-20.
2. Безобразова Ю. В. Сущность оппортунизма работников и его причины // Челябинский гуманитарий. — 2010. — № 10. — С. 10-14.
3. Беяева М. Можно ли предотвратить недобросовестное поведение работников? // Человек и труд. — 2007. — № 7. — С. 47-50.

4. *Беляева М. Г.* Институциональные механизмы регулирования отношений работника и работодателя: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. — М., 2009.
5. *Богданова Н. Ю.* Оппортунистическое поведение. К формулировке понятия // Вестник Волгоградского государственного университета. — Сер. 7. Философия. — 2009. — № 2. — С. 199-204.
6. *Бодров О. Г.* Современные особенности оппортунизма работников в российской фирме // Вестник КГФЭИ. Проблемы труда. — 2007. — № 4. — С. 41-45.
7. *Боровкова Н. В.* Оппортунизм как социально-экономическое явление // Многоуровневое общественное производство: вопросы теории и практики. — 2011. — № 1. — С. 154-163.
8. *Гиренко Л. А.* Трудовой оппортунизм на предприятии. Проблемы и решения // Социально-экономические проблемы общества. — 2012. — № 10. — С. 144-145.
9. *Зорина Н. А., Акимова Е. П.* Стимулы работников как элемент системы управления персоналом предприятия // Управленец. — 2012. — № 3-4. — С. 68-73.
10. Институционализация трудовых отношений и преодоление оппортунизма персонала на промышленных предприятиях / *Беляев В. И., Кузнецова О. В., Пяткова О. Н., Шихалева О. Н.* // Вестник Томского государственного университета. Экономика. — 2013. — № 3. — С. 61-70.
11. *Козлова Е. В.* Экономические механизмы выявления и ограничения оппортунистического поведения в российских корпорациях // Вестник Челябинского государственного университета. — 2012. — Вып. 38. — 2012. — № 10. — С. 117-121. — (Экономика).
12. *Ланицкая О. В.* Особенности инфорсmenta трудового контракта на российском рынке труда : автореф. дисс. ... канд. экон. наук. — Кемерово, 2006.
13. *Макаров А. М.* Доверяй, но проверяй. Причины возникновения и управленческие методы преодоления оппортунизма в современном предпринимательстве // Российское предпринимательство. — 2005. — № 1. — С. 81-86.
14. *Ольшанский А. С.* Асимметрия информации на рынке труда // Вестник Калининградского юридического института МВД России. — 2011. — № 2. — С. 43-46.
15. *Плетнев Д. А., Козлова Е. В.* Особенности проявления оппортунизма в российских корпорациях // Вестник Челябинского государственного университета. — 2010. — № 27. — С. 74-80.
16. *Попов Е. В., Симонова В. Л.* Эндогенный оппортунизм в теории «принципал — агент» // Вопросы экономики. — 2005. — № 3. — С. 118-131.
17. *Симонова В. Л.* Институты управления эндогенным оппортунизмом в системе принципал — агент: дисс. ... канд. экон. наук. — Екатеринбург, 2006.
18. *Уильямсон О. И.* Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контракция. — СПб.: Лениздат, 1996. — 691 с.
19. *Шакиров Н. Ш.* Проблемы отчуждения труда. [Электронный ресурс]. URL: <http://econf.rae.ru/pdf/2013/01/1958.pdf>.

УДК 331.104

Ключевые слова: оппортунистическое поведение, формы оппортунизма, трудовые отношения