УДК 331.101

Принципы формирования оппортунистического поведения в сфере трудовых отношений

Хитринцев В.Б., к.э.н., доцент кафедры «Экономика», ФГБОУ ВО Омский государственный университет путей сообщения

Аннотация. В статье представлена сущность трудового оппортунистического поведения наемных работников и администрации предприятия. Рассмотрены основные формы трудового оппортунистического поведения.

Эффективность трудовых процессов часто снижается при формировании оппортунистического поведения.

Снижение трудового оппортунизма невозможно без выявления причин каждой из форм данного явления.

Причинами могут служить действия или бездействие администрации как «собственников трудовых прав», направленное на ущемление экономических интересов наемных работников. Возможна и обратная ситуация – оппортунистическое поведение со стороны наемных работников, когда не учитываются интересы предприятия.

При совместном оппортунистическом поведении администрации предприятия и наемных работников формируется своеобразный «воспроизводственный эффект оппортунистического поведения». Для нивелирования данного негативного эффекта необходимо использовать системно-процессный подход к управлению работниками с учетом возможностей реализации целей контрагентов.

Ключевые слова: трудовой оппортунизм, отчуждение труда, мотивация труда, баланс власти, бюрократия, трудовой контракт, трансакционные издержки, организационная культура.

Principles of formation of opportunistic behavior in employment relations

Hitrinsev V.B., Candidate of economic Sciences, associate Professor of Economics Department of Federal state budgetary educational institution of higher professional education «Omsk State transport University»

Annotation. Efficiency of labor processes decreases when forming opportunistic behavior.

In article the opportunism of workers and administration of the enterprise is considered. The main forms of labor opportunistic behavior are considered.

Action or inaction of administration when economic interests of hired workers are not considered is the reasons of opportunism. The opportunistic behavior of hired workers exists when interests of the enterprise are not considered.

The joint opportunism of administration of the enterprise and hired workers forms «reproduction effect of opportunism».

Keywords: labor opportunism, work alienation, motivation of work, balance of the power, bureaucracy, labor contract, transactional expenses, organizational culture.

Введение

При рассмотрении социально-экономических отношений в сфере использования труда в современных условиях особо остро формируется проблема неэффективной организации труда, следствием которой является снижение производительности работников, увеличение трансакционных издержек, недоиспользование трудового потенциала.

Одной из основных причин данной неэффективности является распространение на предприятиях оппортунистического поведения в сфере трудовых отношений.

Термин «оппортунизм» происходит от латинского – «выгодный», «удобный». Стремление к материальной выгоде является основополагающим

фактором экономического развития, но выгода и удобство не всегда являются показателями социально-экономической эффективности.

Оппортунизм в сфере трудовых отношений имеет объективно-субъективную основу.

Объективный характер оппортунизма обусловлен объективными условиями существования экономической системы, уровнем развития производительных сил, сферой экономической деятельности индивида. Объективность индивидуального оппортунизма предполагает изменение его формы в случае изменения социального статуса индивида (либо это оппортунизм наемного работника, либо это оппортунизм со стороны администрации).

Объективность оппортунизма определяется объективными условиями формирования причин оппортунистического поведения, в том числе причин, связанных с особенностями реализации административной и экономической власти.

Субъективная сторона оппортунизма связана с особенностью категории «экономический интерес», а также субъективным восприятием индивидом условий трудовых взаимодействий.

Субъективный характер экономического интереса означает, что интерес формируется в процессе осознания потребности индивидом. С другой стороны, субъективное восприятие индивидом условий трудовых взаимодействий определяется преобладающим типом трудовой мотивации работника.

Экономические интересы характеризуются их противопоставлением – экономический интерес собственника средств производства противопоставляется экономическому интересу наемного работника.

Общий экономический интерес выступает в качестве взаимозависимости индивидов (либо субъектов экономических взаимодействий) и принимает форму сделки или отношенческого контракта.

В теоретическом аспекте объективность оппортунизма раскрывается в марксистской экономической школе, субъективно-объективный характер

оппортунистического поведения раскрывается в неоинституциональном направлении экономической теории.

Принципы формирования трудового оппортунизма имеют как экономическую, так и управленческую основу.

Экономическая основа определяет принцип реализации отношений собственности – отчуждение как принцип трудового оппортунизма

Управленческая основа определяет принципы:

– принцип взаимосвязи степени оппортунизма с преобладающим типом мотивации работника;

– принцип баланса реализации административной и экономической власти в сфере трудовых отношений;

– принцип самовоспроизводства трудового оппортунизма.

Итогом взаимосвязи экономической и управленческой основ трудового оппортунизма является принцип реализации контрактных отношений.

Принцип реализации отношений собственности – отчуждение как принцип трудового оппортунизма.

Проблема оппортунизма в сфере труда исходит из отношений собственности.

Собственность как наиболее полное право власти над своей вещью определяет свободу воли собственника, тем самым формируется экономическая свобода индивидов в форме присвоения результатов труда. С другой стороны, собственность определяет отчуждение как возможность эксплуатации, т. е. извлечение выгоды без учета экономических интересов сторонних экономических субъектов, в частности наемных работников.

Отчуждение – это система отношений, в результате которых одна часть общества отделена (отчуждается) от результатов своего труда. [1 с. 89]

Существует две **формы отчуждения труда**.

Первая форма отчуждения труда заключается в том, что наемный работник производит продукт, но продукт принадлежит не ему, а владельцу средств производства. Продукт труда оказывается отчужденным для его создателя. [1 с. 73]

Как следствие возникает вторая форма отчуждения труда. Чуждой работнику становится и его собственная трудовая деятельность, т. е. труд работника становится вынужденным, только как средство заработать себе на жизнь.

Наемный работник не воспринимает свое участие в созидании общественного богатства. Это ведет к утрате социального, общекультурного смысла человеческой деятельности, а жизнь индивида низводится до нахождения средств удовлетворения элементарных потребностей низшего уровня.

Из данных форм отчуждения исходит антагонизм экономических интересов наемного работника и капиталиста. Самовозрастание капитала приводит к тому, что капитал не только получает власть над трудом наемного работника, но и подчиняет своим целям организацию производства, в том числе условия труда и найма. При этом извлечение прибыли становится самоцелью, тогда как экономический интерес наемного работника заключается в материальной компенсации затраченных усилий и в повышении заработной платы. [2 с. 125]

Оппортунизм наемных работников возникает как ответная реакция на отчуждение от средств производства, как реакция на оппортунизм собственника средств производства.

Отчуждение от средств производства проявляется в том, что наемный работник не может осознать взаимосвязь между своими трудовыми усилиями и произведенным продуктом труда. Так как данная взаимосвязь не осознана, то у работника снижается мотивация труда и появляется склонность к оппортунистическому поведению.

В данном случае основной путь борьбы с оппортунистическим поведением работников заключается в преодолении отчуждения работника и необходимости согласования интересов работника и работодателя.

Принцип взаимосвязи степени оппортунизма с преобладающим типом мотивации работника.

Любой работник персонифицирует свою работу через потребности, интересы, трудовые мотивы.

Если трудовая деятельность перестает учитывать данные персональные категории, то возникает та или иная форма оппортунистического поведения.

Степень трудового оппортунизма зависит от преобладающей мотивационной основы работника по теории «X, У, Z» Д. МакГрегора, У. Оучи.

От преобладающей мотивационной основы индивида зависит различная степень и время осознания возможности и (или) необходимости трудового оппортунистического поведения. Мотивационная основа формирует выбор работника между трудом и отдыхом, выражающийся в том, что с повышением заработной платы растет субъективная цена отдыха. [3 с. 287] Как следствие, существует разная продолжительность эффекта замещения отдыха работой и разное время наступления эффекта дохода.

Теория X, описанная Д. МакГрегором, обосновывает положение о том, что бездеятельность является естественным состоянием индивида, работник изначально избегает трудовых усилий. [4 с. 260] Работников «типа X» около 20 –25 процентов от трудовых ресурсов [5 с. 94]. К работникам «типа X» применяется авторитарный стиль руководства, так как у данных работников относительно низкая самооценка, преобладает выбор отдыха; наименьшая продолжительность эффекта замещения отдыха работой, наивысшая степень трудового оппортунизма.

Теория Y, противоположная ситуация, описанная Д. МакГрегором, характеризуется тем, что труд сам по себе доставляет индивиду удовольствие, так как он так же естественен, как игра. [4 с. 265] Таких работников относят к пассионарному типу и они составляют 10 – 15 процентов от трудовых ресурсов [5 с. 94]. Стиль руководства работниками «типа Y» является демократическим, что предполагает социальное партнерство, отсутствие жесткого контроля, так как такой работник склонен к самоуправлению и самоконтролю, приверженностью к определенным идеалам и целям. У работников «типа Y» – высокая самооценка, преобладает выбор работы до уровня психологической либо физиологической усталости, следовательно, у данных работников

наивысшая продолжительность эффекта замещения отдыха работой и наименьшая степень проявления трудового оппортунизма.

Подходы «X и Y» отображают крайние точки зрения на природу индивида и мотивы его трудовой деятельности.

Компромиссная «**теория Z»**, автором которой является У. Оучи, основывается на том, что большинство работников не относятся к «типам X и У», для которых важен баланс принципов авторитарного и демократического стиля управления. [4 с. 303] По «теории Z» индивид рассматривается как «экономический человек», который позволяет привлечь себя к трудовой деятельности посредством воздействия на него экономическими методами, основой которых является рационально построенная система оплаты труда. Работников данного типа – большинство, их число составляет 60 – 65 процентов от всех трудовых ресурсов [5 с. 94]. Как правило, «экономическим человеком» являются гармоничные индивиды, которые эффективно выполняют трудовые функции за достойное материальное вознаграждение. У работников «типа Z» преобладает рациональный выбор между трудом и отдыхом; проявления оппортунизма будут выражены при неудовлетворенности работника материальным вознаграждением.

Таким образом, реализация потребностей и экономических интересов работника по «теории Z» тесно связана с материальным стимулированием.

Трудовая мотивация основывается на таких принципах оплаты труда: максимальной, минимальной, дифференцированной и рыночной заработной платы.

Несоответствие заработной платы работника рыночным принципам оплаты труда как причина оппортунистического поведения работника проявляется при высокой степени неравенства в оплате труда администрации предприятия и рядовых работников, а также при отсутствии взаимосвязи результата и затраченных усилий, т. е. при фиксированной ставке заработной платы (окладе) – негибкости тарифной системы оплаты труда.

Учет данных аспектов мотивации труда будет способствовать реализации трудового потенциала работника; снижению трансакционных издержек в трудовой сфере; формированию благоприятного отношения работника к администрации и выполняемым трудовым действиям.

Принцип реализации баланса административной и экономической власти в сфере трудовых отношений.

Власть в экономической системе любого уровня реализуется через административный и экономический механизмы. В основе экономической власти лежат материальные стимулы, основу административной власти определяет принудительный авторитет и надзор.

При этом власть, основанная на материальных стимулах, в отличие от принудительного авторитета, смягчает экономическую эксплуатацию и проблему оппортунистического поведения наемного работника. [6 с. 239]

Участники экономических отношений взаимодействуют между собой при стремлении максимизировать свою выгоду. Материальный стимул порождает экономическую зависимость индивида от собственника или работодателя.

Экономическая система реализации власти заставляет участвовать индивида в трудовых отношениях с помощью материального вознаграждения и дополняется материальной ответственностью, связанной с возможным неповиновением субъекту данной власти. [6 с. 239]

В данном случае проблема добровольного подчинения разрешается, если работодатель при желании заставить наемного работника подчиняться и производительно трудиться усиливает материальное стимулирование, что снижает оппортунизм со стороны работника до определенных пределов. В тоже время индивид привыкает к стимулам, поэтому любое снижение материального вознаграждения будет рассматриваться работником как ущемление его прав, что, как следствие, приведет к повышению оппортунизма.

Принудительный авторитет и тотальный надзор предполагает грубое подчинение, превращение внешне равноправных отношений как в случае экономической власти, в отношения властно-принудительные, нивелирующие

всякую свободу индивида. В данном случае любой индивид будет инстинктивно противостоять такой власти, и демонстрировать оппортунистическое поведение в гораздо большей степени, чем при добровольной продаже рабочей силы, добровольном отказе от определенной доли личной свободы за материальное вознаграждение.

С другой стороны, административный механизм предполагает наличие трансакционных издержек, которые нарастают по мере увеличения размеров организации. [7 с. 45] Убывающая доходность управления предполагает необходимость определение баланса власти как границы административного механизма. Баланс власти означает соответствие предельных издержек, связанных с использованием рыночных механизмов, и предельных издержек, связанных с существованием иерархической организации.[2 с. 669]

Нарушение баланса между экономической и административной властью в пользу административной, усиливает оппортунистические тенденции.

Принцип самовоспроизводства трудового оппортунизма предполагает рассмотрение двух аспектов: самовоспроизводство бюроктарии и нарушение баланса реализации власти в организации.

Первый аспект принципа самовоспроизводства трудового оппортунизма заключается в обюрокрачивании управленческих структур.

Одна из базовых причин оппортунистического поведения со стороны администрации предприятия – обюрокрачивание управленческих структур (высокая степень нерациональной бюрократии) и связанная с нею проблема эффективности бюрократии. [8 с. 566]

Данная проблема эффективности исходит из особенностей бюрократической структуры:

– неделимость результата деятельности, нет возможности конкретизировать производственную функцию (производительность) как отдельного бюрократа, так и всей бюрократической структуры;

– неопределенность среды из-за нехватки информации и отсутствие конкуренции, что снижает эффективность системы;

– критерии эффективности своей деятельности устанавливают сами бюрократы; как следствие, субъективное установление и искажение критериев эффективности;

– самовоспроизводство бюрократических структур, которая выражается в первую очередь в самовоспроизводстве бюрократических приказов и нормативов (чтобы получить справку, необходимо предоставить другую справку; чтобы подписать приказ нужно подписать проект приказа с множеством подписей заместителей и руководителей отделов и т.п.). В данном случае бюрократия растет до тех пор, пока не становится самодостаточной системой и не начинает управлять сама собой.

Неэффективность бюрократии как причина оппортунистического поведения порождает специфическую форму оппортунизма как удобство, выраженное в имитации администрацией активной деятельности через изменение формы, а не сущности выполняемых административных работ (например, изменение форм планов, форм отчетностей, названий структурных подразделений предприятия, перераспределение функций между смежными отделами и т.п.).

Данные особенности определяют специфику функционирования бюрократии и реализации административной власти.

Второй аспект принципа самовоспроизводства трудового оппортунизма связан с нарушением баланса власти. При нарушении баланса реализации административной и экономической власти часто формируется негативный воспроизводственный эффект оппортунистического поведения, при котором одна форма оппортунизма порождает другие.

Воспроизводственный эффект оппортунизма заключается в том, что оппортунистическое поведение администрации по отношению к работникам порождает оппортунизм работников по отношению к администрации, что порождает ответные оппортунистические действия последней и т. д.

Наемные работники, испытавшие на себе влияние оппортунизма со стороны работодателя (администрации), рассматривают это как покушение на

экономическую свободу. Поэтому для восстановления нарушенного баланса в отношениях с работодателем они вынуждены защищаться через различные формы оппортунизма [9].

Возможна следующая последовательность процесса самовоспроизводства оппортунизма.

Усиление интенсивности работы без соответствующей материальной компенсации порождает занижение работниками своего трудового потенциала и трудовых затрат. Это в свою очередь порождает усиление требований к исполнителям работ. Происходят частые изменения в «правилах игры» в ходе трудового процесса в предъявляемых контролируемых параметрах, к которым не успевает приспособиться работник.

Эффект самовоспроизводства оппортунизма, деструктивный по своей сущности, приводит к таким негативным последствиям как: снижение технологической и трудовой дисциплины, разрушение социально-группового взаимодействия между работниками, снижение трудовой мотивации.

Своеобразным следствием изложенных выше принципов трудового оппортунизма является **принцип реализации контрактных отношений.**

Один из ведущих теоретиков неоинституционального направления в экономической теории О. Уильямсон, исходя из философской концепции макиавеллизма, определяет субъективную сторону восприятия условий формирования оппортунистического поведения как преследование собственного интереса, доходящего до вероломства, как способов получения определенных преимуществ над контрагентом. [10 с. 99]

При этом О. Уильямсон не ограничивает определение оппортунизма явными формами его проявления – мошенничеством и обманом. Оппортунистическое поведение, представлено активными и пассивными формами нарушения взятых на себя обязательств, в том числе уклонением от условий трудового контракта. [10 с. 97]

В самой абстрактной форме оппортунизм описывает экономические отношения, которые формируются между субъектами рынка при заключении и

исполнении контрактов, когда существует стремление одного из контрагентов сделки получить выгоду с нанесением социально-экономического ущерба другой стороне, выраженного в первую очередь через трансакционные издержки.

Исходя из теории агентских отношений из-за трансакционных издержек трудовые контракты никогда не могут быть полными, так как участники трудового соглашения не могут заранее предусмотреть взаимные права и обязанности на все случаи и учесть их в контракте. В данном случае исполнение контракта никогда не может быть полностью гарантировано, так как участники трудового соглашения, склонные к оппортунистическому поведению, будут пытаться уклониться от его условий. [2 с. 660]

С точки зрения контрактного процесса выделяется два типа оппортунистического поведения: предконтрактное (ex ante) и постконтрактное (ex poste). [10 с. 97]

Предконтрактное оппортунистическое поведение в период заключения контракта основывается на асимметричном распределении информации между участниками трудового соглашении, неблагоприятном отборе, который является следствием существования скрытых для экономического агента характеристик благ.

С точки зрения неблагоприятного отбора оппортунистическое поведение может демонстрировать как наемный работник, так и администрация предприятия.

Оппортунизм со стороны администрации выражается в предоставлении работнику завышенной оптимистической оценки развития его карьеры, материального вознаграждения; в занижении характеристик выполняемых трудовых функций работника и, как следствие, в занижении предполагаемого материального вознаграждения.

Оппортунизм со стороны работника до заключения контракта выражается в завышении работником своих профессиональных и личных качеств.

Р. Коуз акцентирует внимание не на стадии заключения, а на стадии исполнения контрактов (ex post). [2 с. 658]

Оппортунизм со стороны работника во время исполнения трудового контракта выражается в сокрытии работником своего трудового потенциала и, как следствие, формальном выполнение своих трудовых функций; сокрытии информации, необходимой для принятия решений. Преследуемая в данном случае цель работника – уменьшение своих трудовых усилий, сказывается негативно и на самом работнике, так как приводит к мотивационному кризису по психологической теории Г. Олпорта, когда снижение трудовой нагрузки способствует снижению мотивации к ней. [11 с. 104, с. 330]

Одной из форм постконтрактного оппортунистического поведения является «отлынивание». Неполнота контракта определяет причины «отлынивания».

Первая причина «отлынивания» основывается на сложности измерения эффективности трудовой деятельности в группе.

«Отлынивание», которое рассматривается А. Алчианом, Г. Демсецем, означает работу индивида при совместной деятельности в группе с меньшей отдачей и ответственностью, по сравнению с контрактным соглашением. [3 с. 286]

Сущность фирмы А. Алчиан, Г. Демсец определяют через принцип синергии как преимущества кооперации. Совместно используя определенный ресурс в составе целостной группы, достигается более эффективный результат, чем действуя индивидуально.

Однако трудовая деятельность группой затрудняет оценку вклада каждого индивида в общий результат, порождая стимулы к «отлыниванию». [10 с. 149]

Второй причиной «отлынивания» является «общественная нагрузка», которая не отражается в материальном стимулировании, и выражается в добавлении работнику непрофильных функций, не отраженных в контракте.

Третья причина «отлынивания» – повышение интенсивности труда без соответствующей материальной компенсации. В данном случае нарушается

основополагающий принцип оплаты труда, выражающийся в росте заработной платы при увеличении трудовых затрат психо-физиологической энергии работника. Данную ситуацию можно определить как «вымогательство» со стороны администрации по отношению к работнику.

Четвертая причина «отлынивания» относится к **сопротивлению** работника организационно-технологическим изменениям и нововведениям. Данное сопротивление работника имеет чаще всего скрытый характер. Скрытость проявляется в том, что работник показывает администрации полное принятие изменения, в то же время отдельные элементы изменений работником игнорируются, либо происходит их скрытое нарушение, делаются попытки доказать администрации, что изменения не приводят и не приведут к желаемому результату.

Таким образом, из-за объективной неполноты информации формируется проблема надежности исполнения контрактов и адаптации к неожиданным изменениям.

Исходя из работ О. Уильямсона, в социальных институтах нуждаются ограниченно-рациональные индивиды с «небезупречной нравственностью».

К таким социальным институтам относятся социальные нормы, ценности, традиции, причем они же являются элементами организационной культуры.

Социальные институты уменьшают негативные последствия ограниченной рациональности и оппортунистического поведения. [2 с. 357]

Экономические агенты, по мнению О. Уильямсона, должны обмениваться не простыми обещаниями, а формировать отношения доверительные. Доверительные обещания как своего рода гарантия облегчают адаптацию к непредвиденным ситуациям в течение срока действия контракта и обеспечивают его защиту от оппортунистического поведения. [10 с. 120]

С другой стороны, из-за объективной неполноты контрактов особое значение для администрации встает проблема адаптации к непредвиденным изменениям.

В целях повышения эффективности адаптации к изменениям, учета

экономических интересов работников, администрация может выработать определенные принципы при приспособлении к непредвиденным обстоятельствам. Например, не снижать заработную плату при негативных временных тенденциях. Набор данных принципов формирует, по определению Д. Крепса, «организационную культуру», которая отличает ее от других субъектов. Следование данным принципам, даже когда это невыгодно, закрепляет за администрацией репутацию «справедливой», что впоследствии дает долговременные преимущества.

В тоже время любая организационная культура приспособлена к только определенному типу случайных обстоятельств. При распространении одного и того же принципа на разные виды деятельности, на различные случаи адаптация к изменениям становится менее эффективной. Данное обстоятельство определяет границы эффективности организационной культуры как своеобразное равновесие между лучшей адаптацией в одних случаях (либо сферах деятельности) и худшей адаптацией в других случаях (сферах). [2 с. 371]

Таким образом, сфера заключения и исполнения трудового контракта относится не только к спецификации прав в трудовом контракте. Контрактные отношения также являются системообразующими факторами формирования трудовых мотивов, которые являются объективной основой формирования формального и неформального трудового поведения работника.

Библиографический список

1. Хрестоматия экономической классики / Составитель В. П. Шпалтаков. Омск, Омский гос. ун-т путей сообщения, 2010. – 310 с.

2. Автономов В. С. История экономических учений: учебное пособие / Под ред. В. С. Автомонова, О. И. Ананьина, Н. А. Макашевой. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 784 с.

3. Алчян А., Демсец Г. Производство, стоимость информации и экономическая организация // Вехи экономической мысли. Т.5: Теория отраслевых рынков. – СПб.: Экономическая школа, 2003. – С. 280 – 317.

4. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента от тейлоризма до японизации. / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

5. Общественное мнение (ежегодник) – 2015. М.: Левада-Центр, 2016 – 308 с.

6. Мирошник С. В. Закон и мотивация труда. – М.: «МарТ», 2003. – 256 с.

7. Коуз Р. Фирма, рынок и право / Пер. с англ. М.: Новое издательство, 2007. – 224 с.

8. Тарануха Ю. В. Микроэкономика. – М.: «Дело и сервис», 2009. – 608 с. (ссылка с.566)

9. Бодров О. Г. Экономическая свобода и трудовой оппортунизм работников фирмы // Экономический анализ: теория и практика, 2008. – № 17. С. 35 – 39.

10. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. – СПб.: Лениздат, 1996. – 702 с.

11. Олпорт Г. Становление личности: Избранные труды. / Пер. с англ. под ред. Д. А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2002. – 462 с.