

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.4

DOI: 10.17223/19988648/37/6

В.И. Беляев, О.В. Кузнецова

ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ, ПРАКТИКА СИСТЕМНОГО РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ТРУДОВОГО ОППОРТУНИЗМА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ¹

В статье обоснована необходимость углубления и уточнения представлений о сущности трудового оппортунизма как одного из типов социально-трудовых отношений, формирующихся на предприятиях. Исследуется вопрос о соотношении сущности трудового оппортунизма и трудового поведения работников как формы проявления этой сущности. Установлено, что трудовой оппортунизм обуславливается в том числе и информационной асимметрией, что позволяет выделять в структуре трудового оппортунистического поведения персонала его истинную, мнимую и вынужденную формы. Учет этих разновидностей трудового оппортунистического поведения персонала помогает менеджменту принимать более точные и взвешенные решения по преодолению проблем трудового оппортунизма.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, трудовой оппортунизм, трудовое оппортунистическое поведение, информационная асимметрия, истинное оппортунистическое поведение, мнимое оппортунистическое поведение, вынужденное оппортунистическое поведение.

Введение. Основным фактором, обеспечивающим существование сознательной жизни на Земле, является труд, который представляет собой целесообразную деятельность людей, направленную на создание материальных и духовных благ, удовлетворяющих их нужды и потребности. Современный труд носит общественный характер, осуществляемый в среде социально-трудовых отношений, природа которых отличается сложной, противоречивой, динамичной структурой и неоднозначным содержанием. Исследованию социально-трудовых отношений учеными-обществоведами уделено довольно много внимания, однако считать эту тему исчерпанной никак нельзя – многие ее положения и аспекты еще нуждаются в уточнении и объяснении. Одним из таких аспектов можно назвать соотношение и системную взаимозависимость собственно трудового оппортунизма как одного из типов социально-трудовых отношений и оппортунистического поведения работников при исполнении ими своих должностных обязанностей. В пояснении содержания этой задачи внимание в первую очередь следует обратить на категорию отношений вообще и категорию социально-трудовых отношений в частности.

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

Отношения как научная категория. Отношения, по мнению авторов, представляют собой одну из важнейших категорий общественной жизни. Однако сколько-нибудь внятных определений отношений, отражающих их содержание и структуру, применительно к сфере экономики и до сих пор нет. Авторы полагают, что суть отношений можно глубже понять, если проследить последовательность мыслительных и физических процедур и действий людей, осуществляющих хозяйственную деятельность и вступающих по этой причине во взаимодействия друг с другом или с объектами природы, ибо во взаимодействиях как раз и зарождаются и развиваются экономические отношения.

Последовательность процедур здесь такова. На уровне индивидуумов возникают мысли, мнения (суждения), которые, возможно после некоторых сомнений, оформляются в виде намерений индивидуума совершить определенные действия. Намерения обычно возникают в ответ либо на события, имеющие под собой природные явления, либо на общественные процессы, либо на действия других людей, либо на уже сложившиеся и действующие в человеческих сообществах нормы и правила поведения людей, которые так или иначе затрагивают интересы индивидуума, порождая в нем те или иные желания. Изначально такие намерения носят индивидуальный характер и не являются устойчивыми. Но затем они укрепляются, формируются в некие целостные образования, которые иногда называют настроением, хотя четкой границы между зыбким намерением и сформировавшимся настроением нет. Затем возникшее в сознании индивидуума намерение, закрепившееся в настроении, так или иначе становится известно окружающим, которые могут с ним либо согласиться, либо нет. В случае согласия и реализации намерения, т.е. преобразования его в реальное действие, в среде единомышленников формируется некое единообразие представлений относительно тех или иных конкретных обстоятельств. Иногда такие единообразные представления называют общественным настроением. Эти единообразные представления по поводу важных для человеческих сообществ обстоятельств, затрагивающих так или иначе их бытие, и есть отношения в самом общем их понимании.

Исходя из этого, отношения можно определить как некую социальную субстанцию, выражающуюся в устоявшихся намерениях групп людей, часто закрепленных в официальных регламентах, но нередко и в сформировавшихся нерегламентированных правилах поведения в форме культурных норм, ценностных ориентиров, реализующихся в отражающих их внутреннее содержание действиях. Причем отношения, находящиеся в стадии зарождения и формирования, до поры до времени могут и не воплощаться в действия (т.е. намерения уже есть, сформировались, а реализации их нет); действия же без таких изначальных отношений если и возможны, то только в виде спорадических поступков, обусловливаемых неожиданным изменением ситуации.

Таким образом, как следует из определения, действия и отношения содержательно связаны между собой, но при этом действия и отношения – отнюдь не одно и то же. И на первых этапах эта связь односторонняя, векторная, имеющая четко выраженное направление от отношений к действиям (т.е. к собственно проявлениям отношений); причем эта связь такова, что каковы по содержанию сформировавшиеся отношения, таковы и действия. Впослед-

ствии, если индивидуум убедится в целесообразности своих действий, в их пользе для себя или для общества (или для сообщества, к которому принадлежит), то возникает и обратная связь, направленная от действий к отношениям, которая обуславливает их укрепление и развитие. Все эти обстоятельства слабо исследованы, их нужно познать и, безусловно, учитывать при построении методологии научных исследований, предмет которых – отношения.

Методология исследования отношений в экономике: общий принципиальный подход. Из представленных выше суждений о зарождении и формировании отношений при осуществлении хозяйственных операций следует, что отношения зачастую носят скрытный, неочевидный характер. Это действительно так; они представляют собой внутреннее содержание того, что затем проявляется в действиях людей. По определениям философов и экономистов-теоретиков, внутреннее содержание какого-либо предмета – невидимое и неочевидное – есть его сущность [1. С. 219–224]. И как внутреннее неочевидное содержание, сущность недоступна для прямого и непосредственного наблюдения в исследованиях. Но именно ее и нужно познать глубже, именно в раскрытии важных сущностных характеристик изучаемого предмета и заключается цель любого научного исследования. Но как это можно сделать, если сущность не наблюдаема? Философы и экономисты-теоретики совершенно справедливо утверждают, что сущность проявляет себя в явлениях, которые очевидны и за которыми можно наблюдать. Следовательно, любое научное исследование в экономике процедурно следует начинать (в практике исследований именно так и делают, хотя не всегда задумываются над этим и объясняют процесс исследования таким образом) со сбора данных об очевидных наблюдаемых явлениях. Затем следует производить обработку и упорядочение собранных данных, их систематизацию и оформление в виде таблиц, графиков, диаграмм, классификационных списков и т.п., что в итоге и составит информационную базу для производства новых знаний о скрытых сущностных характеристиках предмета исследования. Получить новые знания о вечно скрывающейся сущности можно с применением к собранной и накопленной информации методов анализа и синтеза, дедукции и индукции, классификации, системного подхода и многих других методов познания.

Довольно часто в подобных исследованиях, когда необходимо выявить скрытые сущностные характеристики предмета исследования, начинать нужно с формулирования гипотезы, особенно если сущностную основу составляют отношения. Именно так и поступил К. Маркс, определяя капитал как «... не вещь, а общественное отношение между людьми, опосредованное вещами» [2]. Если сопоставить определение капитала К. Маркса как общественного отношения по поводу вещей (имеются в виду постоянный и переменный капитал, по его терминологии) с представленным выше определением отношений как совокупности намерений, вызывающих определенные действия, то можно сказать, что конкретными действиями, обуславливаемыми капиталом как общественным отношением, будут являться решения предпринимателя (капиталиста) по созданию предприятий, их развитию посредством укрепления и накопления средств производства (постоянного капитала) с целью получения прибыли. Таким образом, определение отношений в

единстве с действиями, ими вызываемыми, что и следует из предлагаемого выше определения отношений, является более чем целесообразным.

Социально-организационный контекст труда и социально-трудовые отношения: соотношение понятий и взаимообусловленность и взаимодействие на практике. Если сущностную основу хозяйственной деятельности составляют экономические отношения, то сущностную основу труда составляют социально-трудовые отношения. Формируются они точно так же, как и экономические отношения. И они составляют сущность не просто труда, а всего того, что обуславливает и обеспечивает труд, включая сюда и сам трудовой процесс, и трудовое поведение работников. В системном единстве все это и можно назвать социально-организационным контекстом труда. Термин «социально-организационный контекст», как полагают авторы этих строк, является наиболее приемлемым; он ярче, точнее и конкретнее отражает суть того социально-организационного окружения (сферы), в котором осуществляется труд¹.

В структуру социально-организационного контекста входят система социально-трудовых отношений как сущностная его основа, а также технологическая и организационная оснащенность труда, организация его оплаты, культура труда, предусмотренные официальные трудовые регламенты, должностные инструкции, трудовые процедуры и действия по их исполнению, условия труда, неформальные отношения работников друг с другом при осуществлении ими своих должностных обязанностей и др., т.е. все то, что действительно создает приемлемую для продуктивной трудовой деятельности людей сферу (атмосферу). Представление социально-организационного контекста в качестве сферы позволяет, при управлении трудом на предприятиях, воспринимать его в форме многомерного и многофакторного понятийного образования, в котором все составляющие содержательно связаны друг с другом и не могут не влиять как друг на друга, так и на результаты общего труда. В социально-организационном контексте как раз не только формируются отношения в форме официальных регламентов, а также неформальных убеждений и намерений работников, но и реализуются их трудовые действия, выражаемые, в общем и целом, в трудовом поведении.

Формируется же социально-организационный контекст под воздействием объективных и субъективных факторов, включающих в себя как материальные объекты, так и организационные и культурные элементы, находящиеся между собой, при формировании официальных регламентов труда и неформальных норм трудового поведения работников, в системном взаимодействии.

¹ В изначальном значении «контекст» (от лат. contextus – сцепление, соединение, связь) – это законченный по смыслу отрывок письменной или устной речи. Однако слово «контекст» – многозначное и применяется не только в филологии. Так, в методологии научного познания под контекстом понимается либо отдельное, логически оформленное рассуждение, либо фрагмент научной теории, либо теория в целом. В данном случае понятие «социально-организационный контекст» представляет собой фрагмент той теоретической базы, которая принимается за основу в объяснении роли и значения социально-трудовых отношений на предприятиях.

Таким образом, социально-организационный контекст представляет собой сферу материальных, организационно-структурных, социально-культурных, мотивационных и иных составляющих, создающих приемлемую для продуктивного труда среду, сущностной основой которой являются социально-трудовые отношения. Главным признаком социально-организационного контекста, как следует из его определения, служит системность. Это означает, что все элементы, входящие в социально-организационный контекст, связаны друг с другом, взаимодействуют и самое главное – обуславливают друг друга, создавая в своем взаимодействии его основу, а именно социально-трудовые отношения, являющиеся – отметим еще раз – сущностью труда, определяющей трудовое поведение работников. Все элементы социально-организационного контекста группируются упорядоченным образом в две крупные взаимодействующие подсистемы: с одной стороны, действует и развивается подсистема социально-трудовых отношений как сущностная основа всего трудового контекста, с другой же стороны, подсистема трудового поведения работников. Эти две подсистемы находятся в поддерживающем и обуславливающем друг друга функционировании и развитии: социально-трудовые отношения формируют трудовое поведение работников, трудовое поведение работников на принципах обратной связи обуславливает, в свою очередь, функционирование и развитие социально-трудовых отношений.

Источники формирования социально-трудовых отношений. Следует назвать два источника формирования социально-трудовых отношений. Одни из них представляют собой официальные организационные структуры и разрабатываемые ими трудовые регламенты. Такими регламентами являются, например, рекомендательные документы Международной организации труда (МОТ), соответствующие статьи Конституции и Трудового кодекса РФ, санитарно-гигиенических нормы и требования к условиям труда, его охране, а также составляемые на предприятиях должностные инструкции, издаваемые приказы и распоряжения административных подразделений организаций, касающиеся режимов труда и отдыха и т.п. На их основе формируются собственно трудовые отношения.

Вторым источником следует назвать культуру. Работники предприятий, вступая друг с другом во взаимодействия при осуществлении ими трудовых процессов, в соответствии со своими морально-нравственными установками, ценностями, интересами формируют мнения и суждения о конкретных обстоятельствах выполнения работы. Изначально эти мнения, суждения, намерения, как уже отмечалось выше, формируются на уровне индивидуумов. Если они разделяются большинством работников предприятия и если они начинают руководствоваться ими в своей трудовой практике, они – эти мнения, суждения, намерения – постепенно оформляются в виде социально-трудовых отношений.

Таким образом, социально-трудовые отношения являются более богатой категорией с точки зрения содержания, чем трудовые отношения. Получается, что в дополнение к трудовым отношениям, как к официальной регламентирующей труд работников части, добавляется еще и некая социальная составляющая, возникающая зачастую на неформальной (неофициальной) ос-

нове, а именно на культуре. Следует отметить, что социальная компонента социально-трудовых отношений в своем возникновении отнюдь не является такой простой и однозначной, появляющейся исключительно из мнений и намерений людей, порождаемых их культурой. Социальные характеристики отношений в области труда имеют своим источником и определяющие порядок деятельности трудовые регламенты (например, правила по охране труда и т.п.), вводимые в практику труда официальными структурами (Департамент условий и охраны труда, Ростехнадзор, Минстрой России и т.п.). Они, что вполне естественно, не могут не вызывать в среде работников ответные мнения, суждения и намерения, формирующие и развивающие неофициальную социальную составляющую отношений в сфере труда. Так, постепенно, на основе этих двух источников, и формируются социально-трудовые отношения, составляющие сущностную основу социально-организационного контекста организации труда на предприятиях.

Методология исследования социально-трудовых отношений. Авторы полагают, что в исследованиях, посвященных экономике и организации труда, исходить нужно из предположения (гипотезы), что сущностной основой всех проявлений в сфере труда являются социально-трудовые отношения, которые не во всем очевидны, зарождаются и развиваются не всегда открыто и явно. Действительно, в их формировании и развитии значительную долю занимают и очевидные явные акты официальных структур, но вместе с тем некоторая их часть носит и скрытый (а зачастую умышленно скрываемый) неявный характер. Как следует из представленных выше общих принципиальных подходов к исследованиям в сфере экономической науки, сущность проявляет себя в очевидных наблюдаемых явлениях (действиях), о которых, собственно, и нужно собирать данные (сведения). Если предположить, что социально-трудовые отношения есть сущность социально-организационного контекста в организациях (сферы труда людей), то формы проявления (действия), за которыми можно и нужно наблюдать, реализуются в трудовом поведении работников, в их многообразных поведенческих поступках и действиях при решении ими производственных задач, предусмотренных должностными инструкциями и обусловленных личными интересами. За ними и нужно наблюдать (за этими формами проявления сущности, за этими явлениями), ибо они и есть действия, порождаемые отношениями; о них, о действиях, и нужно собирать данные. За какими явлениями и как следует наблюдать, определяется темой и целью исследования.

Чтобы, с одной стороны, легче, а с другой – точнее формулировать темы и цели исследования в сфере экономики труда, при организации исследований предлагается выделять конкретные прикладные области. Такие, например, как область организации труда, заработной платы, охраны труда, неформальной занятости молодежи и др. В каждой из этих прикладных областей при внимательном их изучении всегда можно обнаружить присущие только ей нюансы трудового поведения работников и менеджеров, отражающих скрытые сущностные черты социально-трудовых отношений. Их можно выявить и описать только в ходе проведения специальных научных исследований посредством сбора данных о фактах трудового поведения работников (об очевидных трудовых действиях) в данной прикладной области труда, обра-

ботки их и анализа. Синтез же результатов анализа и позволит понять глубинные причины конкретных форм трудового поведения работников (их конкретных трудовых действий) и наметить пути, методы, приемы, средства воздействия на сущностные характеристики (т.е. на социально-трудовые отношения) с тем, чтобы добиться более продуктивного трудового поведения работников в конкретной прикладной сфере труда.

Методами сбора данных здесь могут быть статистические наблюдения, социологические опросы и т.п. Методами производства знаний – известные методы познания, начиная с классификации, анализа и синтеза и др. Возможно, важнейшими из них будут системный подход и диалектический метод, так как изучаемая сфера труда богата скрытыми объективно обусловленными противоречиями, образуя единую противоречивую системную целостность. Здесь важно иметь в виду, что методология конкретного научного исследования в сфере труда должна быть направлена на более глубокое познание природы социально-трудовых отношений, как сущностной основы социально-организационного контекста труда. Объектом наблюдений в таких исследованиях должны быть трудовые действия, трудовые поступки, характеризующие трудовое поведение работников и отражающие сущностные характеристики социально-трудовых отношений, составляющих основу социально-организационного контекста труда, складывающегося на каждом предприятии и обладающего уникальными, характерными только для этого предприятия чертами.

Таким образом, методология исследования социально-трудовых отношений должна быть направлена на познание содержания и структуры социально-трудовых отношений, сложившихся в организации (в той или иной прикладной сфере труда) и влияющих на эффективность и результативность трудовой деятельности работников. Исследование при этом должно быть проведено с системных позиций, т.е. при восприятии социально-трудовых отношений как основной составляющей социально-организационного контекста труда, содержание и структура которых определяются в том числе и структурой этого трудового контекста. В исследовании содержания и структуры социально-трудовых отношений необходимо опираться на уже имеющиеся (накопленные) знания об их строении.

Исследование структуры социально-трудовых отношений. Одним из важных (возможно, изначальных) методов познания следует назвать классификацию. Действительно, если возникла необходимость познать глубже суть некоего целого, надо это целое, по соответствующим содержанию предмета исследования признакам, подразделить на классы и описать признаки (характеристики) каждого класса. Это позволяет глубже познать скрытое содержание (т.е. собственно сущность) целого.

Если социально-трудовые отношения принять как некую системообразующую социально-организационный контекст целостность, то и ее скрытое содержание станет яснее после применения к этой целостности метода научной классификации. Первую классификацию социально-трудовых отношений по признаку, «каким конкретно образом принимаются решения в социально-трудовой сфере», выполнили ученые экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. Они выделили шесть классов социально-трудовых отно-

шений: а именно: солидарность, патернализм, субсидиарность, партнерство, конфликт, дискриминацию [3. С. 53–56]. Профессор Б.М. Генкин, используя этот же признак, выделил еще один класс – «конкуренцию между людьми или коллективами» [4. С. 356], возникающую в трудовых производственных процессах за ресурсы предприятия. Кроме того, по признаку «влияние на результаты экономической деятельности» Б.М. Генкин предложил подразделять социально-трудовые отношения на два больших класса: конструктивные и деструктивные [4. С. 357]. Содержание этих классов со всей очевидностью вытекает из их названий.

Авторы этих строк вместе со своими коллегами, используя матричный метод классификации и такие признаки деструктивных социально-трудовых отношений, как формы их проявления (явные – неявные) и сила противодействия официальным требованиям к трудовым обязанностям (слабое – сильное противодействие) [5. С. 158–162], выделили еще три новых класса социально-трудовых отношений. Матричная схема четко выявляет, что сильное противодействие официальным требованиям менеджмента и явная форма его проявления показывают такой тип деструктивных социально-трудовых отношений, как трудовая конфронтация. Это предзабастовочное состояние или уже действующая забастовка, когда в соответствии с законодательством страны сформирован забастовочный комитет, выдвинуты требования к менеджменту предприятия и обозначены условия приостановления и прекращения забастовки. А то, что отношения работников и менеджмента в таких случаях носят исключительно социально-трудовой характер, сомнений не вызывает. При сильном противодействии и неявных формах проявления возникает особый класс социально-трудовых отношений, который правильно называть трудовым оппортунизмом, о чем речь идет ниже. Если же сопротивление слабое, а формы проявления неявные – наблюдается трудовой эгоизм, также представляющий собой особый класс социально-трудовых отношений; трудовые эгоисты, если есть возможность сделать что-то скрытно и не навлекая на себя нареканий менеджмента, не упустят возможности извлечь некую выгоду для себя в форме ослабления нагрузки выполнения рабочего задания и т.п. И, наконец, при слабом противодействии, но явной форме проявления возникает трудовой конфликт как самостоятельный класс социально-трудовых отношений. Он описан ранее учеными экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова [3. С. 54–55]. Следует отметить, что трудовой конфликт логично вписывается в разработанную авторами данной статьи матричную схему классификации деструктивных социально-трудовых отношений, что свидетельствует о том, что предложенный ими подход к выявлению новых классов социально-трудовых отношений с точки зрения методологии научных исследований в экономике труда является верным и развивает теорию социально-трудовых отношений. Таким образом, можно сказать, что к настоящему времени выделено и обосновано десять классов социально-трудовых отношений. Безусловно, есть и другие классы, которые еще ждут своего выявления и описания.

Ученые экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова утверждают, что социально-трудовые отношения подвержены «постоянным видоизменениям» [3. С. 11]. Это следует из самой природы отношений вообще,

содержание которой описано выше. Социально-трудовые отношения являются и чрезвычайно динамичными, поскольку в их формировании зачастую задействованы противоположные интересы людей. И эта их динамичность во многом определяется культурной компонентой формирования социально-трудовых отношений. Так, в частности, создание принципиально новых технологических систем, средств труда, основанных на компьютерах и робототехнике, приобретение работниками знаний и опыта работы в новой технологической среде, что, в общем и целом, есть следствие культурного и научного прогресса, не может не сказываться на возникновении в среде работников принципиально новых характеристик социально-трудовых отношений. На этой основе могут возникать и новые классы социально-трудовых отношений, как конструктивные, так и деструктивные. Менеджмент предприятий должен следить за этими изменениями, анализировать их с тем, чтобы иметь информацию и знания для эффективного и результативного управления процессами формирования социально-трудовых отношений. Целью такого управления должно стать повышение результативности и эффективности производства как результат функционирования самовоспроизводящейся системы улучшения социально-трудовых отношений и повышения качества трудовой жизни.

Социально-трудовые отношения и трудовое поведение работников.

Выше неоднократно отмечалось, что отношения, являясь сущностной основой любых взаимодействий людей, в том числе и трудовых, проявляют себя в очевидных действиях, за которыми в ходе исследований, посвященных выявлению скрытых характеристик отношений, можно наблюдать, т.е. собирать о них данные для последующей обработки, анализа и синтеза. Отмечалось выше также и то, что в сфере труда, т.е. в структуре социально-трудового контекста, социально-трудовые отношения, как сущностная основа труда, проявляются в трудовом поведении работников. Следовательно, в ходе научных исследований, предметом внимания в которых являются социально-трудовые отношения, наблюдать следует именно за трудовым поведением работников, проявляющимся в соответствующих теме исследования формах (в действиях, поступках). Поскольку темой в данном случае является трудовой оппортунизм как один из типов (классов) деструктивных социально-трудовых отношений, то объектом исследовательского внимания здесь должны стать именно формы проявления оппортунистического поведения работников, как менеджеров, так и исполнителей, проявляющиеся именно в этой сфере труда. Поэтому важно установить связи и взаимозависимости между трудовым оппортунизмом как одной из сущностных характеристик социально-трудовых отношений и формами проявления этой сущности в трудовом поведении работников.

Трудовой оппортунизм как один из типов деструктивных социально-трудовых отношений и трудовое оппортунистическое поведение работников: соотношение понятий. Понятие оппортунистического поведения субъектов экономических взаимодействий в литературе появилось благодаря трудам Оливера Уильямсона. Он первым определил оппортунизм как «преследование личного интереса с использованием коварства (обмана)... В более общем случае оппортунизм означает предоставление неполной или искажен-

ной информации, особенно когда речь идет о преднамеренном введении в заблуждение, искажении и сокрытии истины или других методах запутывания партнера. Он лежит в основе действительной или мнимой информационной асимметрии» [6. С. 97–99]. В последующем при изучении данного явления такие ученые, как Р.И. Капелюшников, А.Е. Шаститко, А.Н. Нестеренко, А. Олейник и др., акцентировали внимание на умышленном характере оппортунистического поведения, проявляющегося в преследовании собственного интереса (в стремлении к личной выгоде) с сознательными уклонениями от выполнения обязательств, не ограниченными соображениями морали действиями, противоречащими интересам других агентов [7. С. 52–56].

Следует отметить, что оппортунистическое поведение как действия по извлечению выгоды одной стороной экономических взаимодействий за счет умышленного нанесения ущерба другой присутствует не только в коммерческих операциях. Установлено, что оно проявляет себя и в сфере труда [8. С. 252–260]. При этом трудовой оппортунизм может проявляться как со стороны менеджмента по отношению к работнику, так и со стороны работника по отношению к менеджменту (к предприятию) [5. С. 54–63, 136–162]. Как отмечено в других публикациях авторов данной статьи [9. С. 173–176] и выше в этой статье, трудовой оппортунизм представляет собой особый тип деструктивных социально-трудовых отношений, имеет сложную неоднозначную природу и является одной из характеристик сущности социально-трудовых отношений. Поскольку трудовой оппортунизм не может не влиять на эффективность и результативность труда, он, безусловно, должен стать объектом пристального внимания исследователей. В первую очередь нужно установить различие между собственно трудовым оппортунизмом как одним из типов социально-трудовых отношений, одной из характеристик их сущности и трудовым оппортунистическим поведением как очевидной формой проявления этой сущности. Разобраться в сложной и неоднозначной природе трудового оппортунизма можно посредством применения метода классификации.

Поскольку социально-трудовые отношения представляют собой сущностную основу труда, которая реально проявляется в трудовом поведении работников, а трудовой оппортунизм представляет собой один из типов социально-трудовых отношений, то, если именно трудовой оппортунизм принять в качестве предмета исследования, объектами наблюдения, как отмечено выше, могут быть только конкретные факты трудового оппортунистического поведения персонала (оппортунистические трудовые действия, поступки). Подразделение трудового оппортунизма на неочевидные (скрытные) сущностные характеристики и очевидные проявления в различных формах трудового поведения и есть не что иное, как применение классификационных подходов к изучаемому целому. Признаком подразделения (т.е. собственно классификации) здесь является очевидность или неочевидность объекта изучения (наблюдения). Содержательную связь и взаимозависимость скрытой сущностной основы трудового оппортунизма и очевидных форм его проявления схематично можно представить в виде классификационной схемы (рис. 1).



Рис. 1. Соотношение сущности и форм проявления трудового оппортунизма

Следует отметить, что рисунок является не просто классификационной схемой, иллюстрирующей структуру трудового оппортунизма. Он показывает, что трудовой оппортунизм, как особый тип (класс) социально-трудовых отношений, являясь одной из существенных характеристик социально-организационного контекста трудовой деятельности людей на предприятиях, зримо проявляет себя в трудовом поведении людей, имеющем признаки извлечения выгоды одной стороной трудовых взаимодействий за счет нанесения ущерба другой стороне. Это отражено двунаправленной горизонтальной стрелкой. Она показывает, что, с одной стороны, трудовой оппортунизм как одна из существенных характеристик социально-трудовых отношений обуславливает трудовое оппортунистическое поведение персонала (работников и менеджеров), а с другой – оппортунистические действия не могут не оказывать влияния на мнения, суждения работников, не могут не укреплять (или не ослаблять) желаний и впредь проявлять оппортунистические действия, что не может не способствовать развитию трудового оппортунизма как одного из существенных начал социально-трудовых отношений. Получается, что одно – а именно сущностная основа оппортунизма – обуславливает оппортунистическое трудовое поведение, а другое, т.е. собственно трудовое оппортунистическое поведение, способно укреплять или ослаблять сущностную основу деструктивных начал в социально-трудовых отношениях. Знание таких взаимозависимостей между содержанием (сущностью) трудового оппортунизма и формами его проявления в конкретной прикладной области приложения трудовых действий, безусловно, позволит управлять процессами формирования социально-трудовых отношений в направлении уменьшения их деструктивных начал, прежде всего оппортунистических, и увеличения конструктивных форм трудового поведения работников.

Поскольку предметом в таких исследованиях должен быть трудовой оппортунизм как сущностная основа социально-организационного контекста труда, а объектом наблюдения – формы трудового оппортунистического поведения работников, то, безусловно, важно обратить внимание на виды и разновидности этих форм с тем, чтобы выявить причины, побуждающие работников поступать именно так, как они поступают в той или иной ситуации. Другими словами, нужна классификация не только самих социально-трудовых отношений (как это сделано по типам), не только разграничение сущности социально-трудовых от-

ношений и трудового поведения работников, но и классификация собственно трудового поведения по видам, типам, классам и т.п.

Оппортунистическое поведение персонала: мнимое, вынужденное, явное. По нашему мнению, определение оппортунизма, которое сформулировал О. Уильямсон, отнюдь не исключает, а, напротив, предполагает наличие разновидностей трудового оппортунистического поведения: «...особенно когда речь идет о преднамеренном обмане, введении в заблуждение...», ибо оппортунизм «...лежит в основе действительной или мнимой информационной асимметрии» [7]. Это говорит о том, что возможна классификация и собственно трудового оппортунистического поведения персонала. Как можно заключить из утверждения О. Уильямсона, если один из субъектов экономического взаимодействия не догадывается о наличии мнимой информационной асимметрии, или, по-другому, не может отличить мнимую асимметрию от действительной, следовательно, он не может отличить и непреднамеренно предоставленной неверной информации от преднамеренного обмана. А это позволяет судить о наличии вероятности неумышленного характера трудового поведения, заключающегося в неосознанном невыполнении одним из субъектов своих обязательств (или в выполнении их с отклонениями от установленных регламентов, требований), или в искаженном представлении информации другими субъектами трудового процесса.

Как характеризовать такое трудовое поведение? По форме – можно подумать – оно оппортунистическое; по содержанию же – неумышленное, следовательно, и не оппортунистическое вовсе, а только похожее на него (можно сказать, мнимое, ложное оппортунистическое поведение, т.е. некая оппортунистическая мимикрия), ибо истинный трудовой оппортунизм – это скрытное извлечение выгоды одной стороной трудового контракта за счет умышленного нанесения ущерба другой стороне. Таким образом, одни и те же трудовые действия (поступки) по форме похожи на традиционное оппортунистическое поведение, по содержанию же они могут представлять собой либо истинное, либо мнимое, т.е. только похожее на оппортунистическое, поведение. Причины мнимого оппортунистического поведения персонала кроются как раз в действительной (т.е. реальной, умышленной) асимметрии информации, порождаемой менеджментом, о чем и говорил О. Уильямсон.

Разобраться в содержании оппортунистического поведения на практике, т.е. определить, мнимым оно является или истинным, довольно непросто. Рассмотрим пример из области управления охраной труда. Допустим, менеджмент предприятия умышленно искажает информацию с тем, чтобы сэкономить средства на обеспечении безопасности труда. Намерение так поступить есть не что иное, как трудовой оппортунизм со стороны менеджмента по отношению к персоналу, представляющий собой одну из существенных характеристик социально-трудовых отношений, сложившихся в этой организации; другими словами, это, собственно, один из типов деструктивных социально-трудовых отношений (левая нижняя клетка рис. 1).

Искажение информации менеджментом предприятия – это трудовое действие, являющееся следствием ранее сложившегося в среде менеджмента оппортунистического отношения к персоналу. Исполнители же (персонал), руководствуясь этой искаженной информацией (по сути, дезинформацией), от-

ступают в своих трудовых действиях от установленных вышестоящими организациями трудовых регламентов. Они, если воспринимают информацию как истинную, поступают искренне, ибо не осознают того, что делают; таким образом, они трудовые регламенты нарушают неосознанно, руководствуясь распоряжениями менеджмента. Отсюда можно заключить, что их трудовое поведение по содержанию только похоже на оппортунистическое: поскольку умысла по извлечению выгоды с их стороны нет, то и трудовые действия персонала назвать оппортунистическими нельзя. Это мнимое оппортунистическое трудовое поведение. С другой стороны, исполнители могут быть и осведомленными об отступлении менеджмента от истины при предоставлении им информации по правилам техники безопасности. В этом случае информационной асимметрии нет; и если исполнители будут следовать указаниям менеджмента, то трудовые регламенты нарушать они будут вполне осознанно. При этом вряд ли можно говорить, что никакой выгоды они при этом не извлекают, ибо их заставили; как минимум в таких случаях исполнители выполняют производственное задание с меньшими затратами своих усилий. Следовательно, их поведение будет, безусловно, явно оппортунистическим, но вынужденно оппортунистическим, ибо их (исполнителей) менеджмент вынудил так себя вести.

Таким образом, можно констатировать, что трудовой оппортунизм менеджмента по отношению к исполнителям в сфере охраны труда, проявляющийся в умышленном искажении информации, может в качестве ответной реакции вызвать одну из двух форм трудового поведения исполнителей: мнимое оппортунистическое поведение, вынужденное оппортунистическое поведение. Явное оппортунистическое поведение исполнители могут проявить и сами. Установить тип трудового оппортунистического поведения исполнителей, понять его причины и мотивы – значит найти и пути (средства) решения проблем как явного (истинного), так и мнимого (ложного) или вынужденного трудового оппортунистического поведения.

Исследование трудового оппортунистического поведения менеджмента в сфере охраны труда на предприятиях Алтайского края и его последствий. Если продолжать пример о выявлении типов трудового оппортунистического поведения персонала в сфере охраны труда, то выявить его типы (виды и разновидности) можно посредством анализа статистических данных, публикуемых областными (краевыми) учреждениями Государственной инспекции труда, и последующего синтеза результатов анализа. Естественно, назвать действующую статистику нарушений правил охраны труда со стороны менеджмента по отношению к персоналу с целью использования ее для оценки содержания и форм трудового оппортунистического поведения менеджмента сколько-нибудь приемлемой никак нельзя. Причина в том, что задача выявления форм трудового оппортунистического поведения менеджмента по отношению к персоналу в сфере охраны труда никогда и не ставилась; такую проблему еще никто никогда не выделял, не обозначал и не предлагал искать пути ее решения. Однако и по имеющимся статистическим данным можно кое-что выяснить и наметить конкретные шаги преодоления некоторых форм (видов, классов, типов) трудового оппортунистического поведения менеджмента в области управления охраной труда. Это во-первых. А во-вторых, решение такого

рода задач с использованием данных имеющейся статистики (в том числе и другой прикладной сферы труда) позволит исследователям разработать и другие показатели статистической отчетности, которые будут отражать явления трудового оппортунистического поведения как менеджмента по отношению к персоналу, так и персонала по отношению к менеджменту.

Как показал анализ функционирующей в рамках Российской Федерации многоуровневой системы управления охраной труда, содержание которой представлено в [10], трудовое оппортунистическое поведение как между работодателями и работниками (корпоративный уровень и уровень предприятий), с одной стороны, так и между хозяйствующими субъектами и государством в лице его представительных органов (это федеральный и региональный уровни, а также уровень местного самоуправления) – с другой, трудовой оппортунизм не то, что имеет место быть в форме отдельных досадных проявлений – он носит системный характер. Так, например, в Алтайском крае он проявляется со стороны менеджмента организаций по отношению к персоналу в виде нарушений прежде всего порядка обучения работников охране труда, обеспечения их средствами индивидуальной защиты, специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда), периодических медицинских осмотров, расследования несчастных случаев на производстве (таблица).

**Оппортунистическое поведение менеджмента хозяйствующих субъектов (организаций)
Алтайского края**

№ п/п	Формы проявления оппортунистического поведения в сфере управления охраной труда со стороны работодателей	Количество выявленных случаев по годам*					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	Нарушение порядка обучения (в том числе непрохождение в установленном порядке инструктажа, стажировки и проверки знаний по охране труда)	2332	1401	1138	1027	1057	780
2	Эксплуатация оборудования, не отвечающего требованиям безопасности	1900	2214	888	559	632	648
3	Непроведение аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда)	392	531	476	369	398	382
4	Нарушение порядка обеспечения работников средствами индивидуальной защиты	536	395	435	595	621	778
5	Непроведение периодических медицинских осмотров	144	173	173	161	185	225
6	Нарушение порядка расследования несчастных случаев	423	218	165	126	175	195
7	Нарушение порядка предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда (включая бесплатную выдачу молока и лечебно-профилактического питания)	1825	62	48	123	129	143

* Рассчитано по данным Государственной инспекции труда в Алтайском крае, выполняющей основные функции по надзору за соблюдением законодательства в сфере охраны труда в регионе.

Показатели, представленные в таблице, прямо и непосредственно свидетельствуют о системном проявлении фактов трудового оппортунистического поведения менеджмента предприятий по отношению к персоналу в области охраны труда. Не надо думать, что так обстоит дело только в одном субъекте РФ: это типичная ситуация для всей страны, что красноречиво говорит о том, что проблема трудового оппортунистического поведения менеджмента предприятий по отношению к персоналу в сфере охраны труда не просто назрела – она уже перезрела и ее срочно нужно решать. Да, по большинству из показателей наблюдается тенденция снижения; только по одному из них – рост. Но абсолютные значения этих показателей не могут не впечатлять. В таблице представлены доступные для анализа показатели, которые свидетельствуют только о наличии оппортунистических проявлений менеджмента: судить по ним о типах (формах) оппортунистического поведения персонала по отношению к менеджменту трудно, почти невозможно. Только первый и третий показатели в таблице, касающиеся нарушений менеджмента порядка обучения персонала технике безопасности и аттестации рабочих мест, прямо и непосредственно свидетельствуют о наличии информационной асимметрии, обуславливающей появление неявного или вынужденного оппортунистического поведения исполнителей.

Для того чтобы применить предлагаемую в статье концептуальную модель системного решения проблем трудового оппортунизма, основанную на взаимосвязи сущностных характеристик социально-трудового контекста предприятий с типами (формами) трудового оппортунистического поведения персонала, действующая система статистических измерителей должна быть дополнена. В нее следует ввести показатели, которые позволят сформулировать новое знание о структуре трудового оппортунистического поведения исполнителей, о причинах, кроющихся в глубине социально-трудовых отношений и вызывающих явное, мнимое или вынужденное трудовое оппортунистическое поведение. Установление этих причин на скрытом сущностном уровне и устранение их позволит менеджменту предприятий разработать систему мер по их изменению, что и приведет к ослаблению оппортунистических настроений персонала в сфере охраны труда.

Заключение. Решение проблем трудового оппортунизма – задач сложная. Она предполагает проведение целой серии комплексных исследований, направленных на установление содержательных и формальных связей между сущностными характеристиками трудового оппортунизма и формами трудового поведения персонала. На этой основе должна быть создана стройная теория социально-трудовых отношений, методология и методические основы формирования на предприятиях эффективного социально-организационного контекста труда.

Литература

1. Дзарасов С.С., Меньшиков С.М., Попов Г.Х. Судьба политической экономики и ее советского классика. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. 454 с.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23: Послесловие ко второму изданию. С. 12–22.
3. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ: Изд-во ЧеРо, 1996. 623 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2006. 448 с.

5. *Оппортунизм* в структуре социально-трудовых отношений / под ред. В.И. Беляева, А.Н. Мельникова, Р.А. Самсонова. Барнаул: ИП Колмогоров И.А. (Изд-во «Концепт»), 2015. 236 с.
6. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. СПб.: Лениздат, 1996. 289 с.
7. Попов Е.В., Симонова В.Л. Оппортунизм экономических агентов. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2007. 186 с.
8. Попов Е.В. Трансакции. Екатеринбург: УрО РАН, 2011. 679 с.
9. Беляев В.И. Трудовой оппортунизм: сущность и формы проявления // Вестн. Том. гос. ун-та. 2015. № 398. С. 169–177.
10. Кузнецова О.В. Система управления охраной труда: институциональная трансформация и сбережение человеческих ресурсов: дис. ... канд. экон. наук. Барнаул, 2014. 216 с.

Belyaev V.I., Kuznetsova O.V. Federal State Budgetary Institution of Higher Education «Altai State University» (Barnaul Russia). E-mail: belyaevvi@mail.ru, E-mail: olgav.kuznecova@yandex.ru
THEORY, METHODOLOGY, SYSTEMIC SOLUTIONS PRACTICE OF LABOR OPPORTUNISM PROBLEMS IN ENTERPRISES

Keywords: social and labor relations, labor opportunism, labor opportunistic behavior, information asymmetry, real opportunistic behavior, imaginary opportunistic behavior, forced opportunistic behavior.

The article substantiates labor opportunism concepts and its improvement necessity as one of social and labor relations types formed in enterprises. The problem concerning relationships between worker's labor behavior and the essence of labor opportunism as a form of this essence existence is investigated. It has been established that the labor opportunism is caused by information asymmetry that allows to distinguish real, imaginary and forced forms of staff's labor opportunistic behavior. Paying attention to this labor opportunism behavior forms provides an opportunity for management to make more accurate and informed decisions oriented to overcome declared problem.

References

1. Dzarasov S.S., Menshikov S.M., Popov G.H. Sud'ba politicheskoy ekonomii i yeye sovetского klassika. M.: Alpina Business Books, 2004, p. 454.
2. K. Marx and F. Engels. Work 2nd ed. T. 23. Afterword to the second edition, pp. 12–22.
3. Ekonomika truda i sotsial'no-trudovyye otnosheniya / Pod red. G.G. Melik'yana, R.P. Kolosovoy. M.: Publishing house MGU, Publishing house CheRo, 1996, p. 623.
4. Genkin B.M. Opporturnizm v strukture sotsial'no-trudovyykh otnosheniy / Pod red. V. I. Belyayeva, A.N. Mel'nikova, R.A. Samsonova. M.: Norma, 2006, p. 448.
5. Opportunism in the structure of social and labor relations / Edited by. Belyaeva V.I., Melnikova A.N., Samsonova R.A. Barnaul: self-employed entrepreneur Kolmogorov I.A. (Publishing House of the "Concept"), 2015, pp. 236.
6. Williamson O.I., The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting (Ekonomicheskiye instituty kapitalizma. Firmy, rynki, «otnoshencheskaya» kontraktatsiya.) Saint Petersburg: Lenizdat, 1996, p. 289.
7. Popov E.V., Simonov V.L., Opporturnizm ekonomicheskikh agentov. Ekaterinburg: Institute of Economics of the Urals Branch of the Russian Academy of Sciences, 2007, p. 186.
8. Popov E.V., Transaktsii. Ekaterinburg, Ural Branch of Russian Academy of Science, 2011, pp. 679.
9. Belyaev V.I., Trudovoy opporturnizm: sushchnost' i formy proyavleniya // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. - Bulletin of the Tomsk State University 2015. № 398. September, pp. 169–177.
10. Kuznetsova O.V. Sistema upravleniya okhranoy truda: institutsional'naya transformatsiya i sberezheniye chelovecheskikh resurov: dis. kand. ekon. nauk - candidate of economic sciences dissertation. Altai State University. Barnaul, 2014, p. 216.

Belyaev V.I., Kuznetsova O.V. Teoriya, metodologiya, praktika sistemnogo resheniya problem trudovogo opporturnizma na predpriyatiyah [Theory, methodology, systemic solutions practice of labor opportunism problems in enterprises]. Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics, 2017, no 37, pp.69–84.