

---

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

---

УДК 331.105.2

*М.Г. Беляева\**

### **ОППОРТУНИЗМ РАБОТОДАТЕЛЯ: ПРИЧИНЫ И ТЕНДЕНЦИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ**

В статье исследуются сущность и причины оппортунистического поведения экономических агентов, рассматриваются основные формы проявления оппортунизма работодателей на современном российском рынке труда, выявляются объективные факторы, определяющие их склонность к оппортунистическому поведению, определяются особенности и перспективы изменения институциональной среды рынка труда.

**Ключевые слова:** рынок труда, оппортунистическое поведение, асимметрия информации, регулирование трудовых отношений, институциональная среда.

Вступая во взаимодействие с другим хозяйственным агентом, каждый индивид стремится реализовать свои интересы. Обмен товарами и услугами должен приносить взаимную выгоду участникам сделки, иначе, поскольку речь идет о свободных и равных контрагентах, одна из сторон отказалась бы от ее осуществления. Экономический подход, в соответствии с которым человек максимизирует свою полезность, не предполагает, что один индивид делает это за счет другого. Если один из субъектов стремится каким-то образом достичь личной выгоды за счет ущемления интересов партнера, подобное поведение называется оппортунистическим.

Некоторые ученые негативно воспринимают категорию «оппортунизм» в экономической теории. Это в какой-то мере объясняется сохранением в общественном сознании уничижительного смысла этого термина, употреблявшегося традиционно для обозначения частичного или полного отказа от политических принципов в рабочем движении. На самом деле слово «оппортунизм» произошло от латинского «opportunus», что в переводе означает «удобный, выгодный» — именно это и является этимологической основой данного слова.

Проблема оппортунистического поведения фактически поднималась в экономической теории и ранее, чаще всего в контексте исследования противоречий в интересах экономических агентов и необходимости выработки различных систем стимулирования, позволяющих согласовать эти интересы. Однако использование

---

\* © Беляева М.Г., 2015

*Беляева Марина Германовна* (marina.believa@gmail.com), кафедра экономики, Самарский государственный аэрокосмический университет им. акад. С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

этого термина дает возможность более детально изучить причины и различные формы оппортунизма, в том числе и со стороны работодателя на рынке труда.

Понятие «оппортунизм» введено в экономический оборот О. Уильямсоном, определяющим его как «преследование личного интереса с использованием коварства» [1, с. 97]. Подобное поведение, по его мнению, включает не только явные формы обмана, такие как ложь, воровство и мошенничество, но и более тонкие его формы – предоставление неполной или искаженной информации, введение в заблуждение и другие методы обмана партнера по сделке. А.Е. Шаститко рассматривает оппортунистическое поведение как направленное на достижение собственных целей экономического агента и не ограниченное соображениями морали [2, с. 296]. Индивид преднамеренно предоставляет партнеру неполную или искаженную информацию, не следуя условиям контракта, что существенно усложняет реализацию экономических сделок.

Р.М. Нуреев называет оппортунистическим поведение индивида, уклоняющегося от соблюдения условий контракта с целью получения прибыли за счет партнеров [3, с. 422]. Представляется, что признание целью оппортунистического поведения лишь получение прибыли за счет контрагента значительно ограничивает сферу применения данного понятия.

Некоторые ученые считают, что агент всегда стремится использовать существующую между ним и принципалом асимметрию информации к своей выгоде и в ущерб интересам принципала [4, с. 274]. На наш взгляд, введение в экономическую теорию нелестной для человека предпосылки о его оппортунистическом поведении совсем не означает, что все индивиды склонны вести себя недобросовестно. Многие люди будут честно выполнять принятые на себя обязательства даже в условиях отсутствия контроля, что, в принципе, и соответствует их долгосрочным интересам в плане поддержания высокой репутации. Тем не менее у некоторых лиц возникает искушение отдать предпочтение сиюминутным интересам, пользуясь недостатком информации у своих контрагентов. Проблема заключается в том, что в экономических отношениях невозможно заранее определить, насколько можно доверять тому или иному субъекту. Склонность индивида к оппортунизму не является величиной постоянной. Даже один и тот же человек может демонстрировать разное поведение в зависимости от среды, в которой он оказался. Большое значение имеет вероятность обнаружения оппортунистического поведения, жесткость наказания при его выявлении, поведение остальных членов группы, значение репутации для данного индивида.

Среди ученых нет единства мнений относительно причин оппортунистического поведения. Неоклассическая теория вообще не изучает эту проблему, так как в мире неограниченной рациональности субъектов, полной и бесплатной информации и нулевых трансакционных издержек, где данные о реальном положении дел всегда точны, а контракты неукоснительно выполняются, оппортунизму просто нет места. В неоинституциональной школе выделяется ряд направлений, которые по-разному трактуют эту проблему.

В качестве основной причины оппортунистического поведения современная агентская теория, или теория «принципал-агент», рассматривает асимметричное распределение информации между сторонами сделки. Эта асимметрия возникает из-за сложностей, связанных с проверкой соблюдения условий соглашения и обеспечением выполнения данных условий. Ведь если бы при заключении договора стороны имели полную информацию о поведении партнера и о возможном исходе сделки, оппортунистическое поведение было бы полностью исключено.

В теории трансакционных издержек основной причиной оппортунистического поведения признается неполнота контрактов из-за неопределенности среды и ограни-

ченной рациональности субъектов рыночных сделок. Действительно, заключение полного классического контракта, в котором исчерпывающе описаны все возможные варианты развития событий в случае несостоятельности первоначально планируемой модели сделки, исключает возможность оппортунистического поведения. Но субъект не может знать всех обстоятельств и намерений своего партнера до заключения контракта и, конечно, не в курсе всех деталей поведения контрагента после заключения договора. Ограниченная рациональность агентов по сути является первопричиной асимметрии информации, которую отмечают сторонники агентской теории.

По мнению А.Е. Шаститко, в основе оппортунистического поведения лежит несовпадение экономических интересов, обусловленное ограниченностью ресурсов, неопределенностью и, как следствие, несовершенной специфицированностью условий контракта [2, с. 296]. Противоречия между партнерами по сделке возникают достаточно часто из-за расхождения, а иногда и противоположности интересов. Так, продавец стремится продать товар или услугу подороже, а покупатель – приобрести необходимый ему товар нужного качества по более низкой цене.

При использовании маржинального подхода для анализа поведения индивидов следует сравнить предельные выгоды и предельные издержки экономических агентов, связанные с соблюдением или несоблюдением условий контракта. Если издержки, связанные с нарушением условий договора, меньше, чем выгоды, которые оно обеспечит, то индивид может повести себя оппортунистически. Можно также сравнивать общую полезность экономического агента, выполняющего и не выполняющего принятые на себя обязательства. Если полезность индивида, не выполняющего обязательства, превышает полезность, получаемую им при строгом соблюдении буквы контракта, его партнер вполне может столкнуться с оппортунистическим поведением.

Представляется, что все перечисленные подходы к определению причин оппортунистического поведения хозяйственных субъектов не противоречат, а дополняют друг друга, изучая это явление с разных сторон.

На практике оппортунистическое поведение партнеров встречается в самых различных сферах, где заключаются договоры. Одной из таких сфер является рынок труда, где обе стороны контракта – и работник, и работодатель – могут столкнуться с недобросовестным поведением контрагента. Экономисты, исследующие различные формы оппортунистического поведения, как правило, в качестве жертвы оппортунизма исполнителя (агента) рассматривают заказчика (принципала) [5, с. 21–22, 71–72]. В трудовых отношениях исполнителем выступает работник, а заказчиком – работодатель. Работник и до, и после заключения контракта может скрывать от нанимателя какую-то информацию, отлынивать, то есть прилагать меньшие усилия к исполнению работы, некачественно ее выполнять, использовать оборудование и другие ресурсы работодателя в личных целях и т. д. С целью решения этих проблем предлагаются различные методы защиты работодателя, такие как системы контроля за поведением работников, подбор адекватных механизмов стимулирования и заключение контрактов, увязывающих интересы работников с интересами работодателя.

Но подход, когда рассматривается только недобросовестное поведение работника (исполнителя), представляется несколько односторонним. Многочисленные примеры из хозяйственной практики показывают, что заказчик (в трудовых отношениях это работодатель) также склонен к оппортунистическому поведению. Так, исследовательский центр портала «Работа@Mail.Ru» провел опрос и выяснил, что число россиян, которые сталкивались с недобросовестными работодателями, не выполняющими достигнутых на собеседовании договоренностей, составляет 78 % [6].

О том, что случаи оппортунистического поведения работодателей не являются редкими, говорят и данные Рострудинспекции: количество заявлений, жалоб и иных обращений граждан, рассмотренных государственными инспекциями труда за 2004–2014 годы, возросло в 4,6 раза (рис. 1).

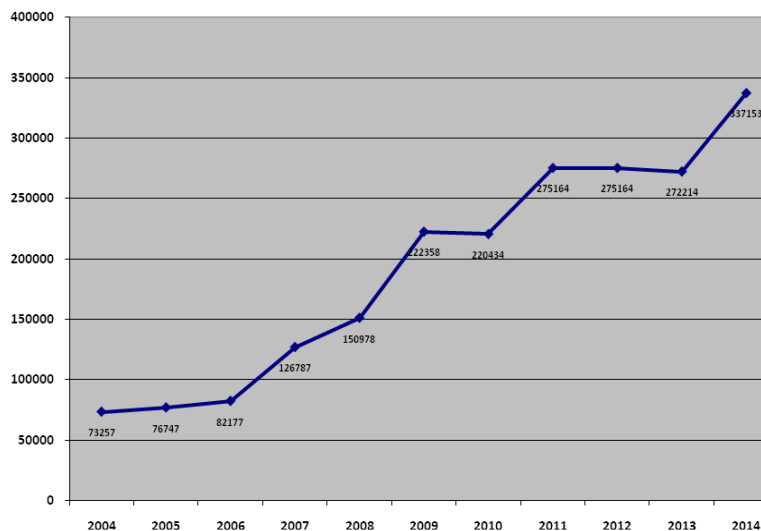


Рис. 1. Количество обращений граждан, рассмотренных государственными инспекциями труда в 2004–2014 гг. [7, с. 50]

Конечно, увеличение числа обращений граждан может свидетельствовать и о повышении их правовой грамотности и активности, однако такой значительный рост жалоб, бесспорно, указывает на увеличение числа случаев недобросовестного поведения со стороны работодателей.

Оппортунизм работодателя, как и оппортунизм работника, может быть *ex ante* (предконтрактным) и *ex post* (постконтрактным). Формы проявления предконтрактного оппортунизма многообразны. Это и предоставление кандидату не вполне достоверной информации о предприятии или организации, об оплате труда и его фактических условиях, перспективах продвижения по карьерной лестнице и др. Работодатель зачастую скрывает неблагоприятную для потенциального работника информацию, которую тот не может получить, не приступив к работе, и преувеличивает выгоды работника в случае заключения контракта.

Если работодатель нарушает принятые на себя обязательства уже после заключения договора, это проявление постконтрактного оппортунизма. Сюда относятся и задержки выплаты зарплаты, и не оговоренное заранее расширение спектра обязанностей работника, и нарушение правил техники безопасности, и разные формы дискриминации работников, и неоплачиваемое увеличение продолжительности рабочего дня и пр.

Результаты надзорной деятельности государственных инспекций труда в 2014 году показывают, что самым распространенным нарушением трудового законодательства, допускаемым работодателями, является ненадлежащее оформление трудовых отношений с работниками либо вовсе уклонение от их оформления. Даже там, где они заключаются, письменные трудовые договоры часто не соответствуют нормам законодательства. В них не всегда включаются положения об условиях труда и его оплате, которые являются обязательными для трудового договора. Еще чаще отсутствуют разделы, не обязательные для указания в трудовом договоре (об

оплате сверхурочных работ, оплачиваемом отпуске, больничном листе, условиях увольнения), но которые, тем не менее, являются нормой для большинства развитых стран. Ненадлежащее оформление трудовых отношений с работниками в настоящее время характерно для многих предприятий малого и среднего бизнеса.

Помимо практики несоответствующего законодательству оформления трудовых отношений или полного уклонения от заключения договоров с работниками оппортунистическое поведение работодателя проявляется и в сфере оплаты труда. В условиях разворачивающегося экономического кризиса возрастает сумма задолженности работникам по заработной плате, а также широко распространено несоблюдение сроков ее выплаты в ряде регионов, особенно в агропромышленном комплексе. По данным Росстата, на 1 августа 2015 г. по организациям, не относящимся к субъектам малого предпринимательства, суммарная задолженность по заработной плате в круге наблюдаемых видов экономической деятельности составила 3519 млн рублей и по сравнению с 1 июля 2015 г. увеличилась на 205 млн рублей (6,2 %) [8].

Помимо задержек выплаты зарплаты работники нередко сталкиваются с ситуацией, когда работодатель, ссылаясь на возникшие в связи со сложной экономической ситуацией трудности, не выплачивает зарплату в полном объеме или выплачивает ее в «конверте».

О том, что именно оплата труда является наиболее уязвимой сферой в плане недобросовестного поведения работодателей, свидетельствует и судебная статистика. Так, в 2014 году число трудовых споров об оплате труда составляло преобладающую долю (66,2 %) от общего количества трудовых споров [9, с. 36]. Различия в данных Федеральной инспекции труда, которая ставит на первое место нарушения в сфере оформления трудовых отношений, и судебной статистике, выделяющей в лидеры споры об оплате труда, связаны с тем, что работники, не заключившие официальные договоры с работодателями, не имеют возможности обратиться за защитой своих трудовых прав в суд.

В настоящее время в российской экономике существует множество объективных факторов, определяющих неблагоприятную тенденцию к росту случаев оппортунистического поведения со стороны работодателей. В первую очередь это растущая в последние годы флексибилизация рынка труда и его сегментация. Рыночная экономика функционирует циклично, и ее неустойчивое развитие обуславливает непостоянство занятости, что отражается в усилении гибкости рынка труда. В условиях экономической нестабильности и роста конкуренции развитие нестандартных форм занятости и либерализация правил найма и увольнения повышают рентабельность и конкурентоспособность предприятий, позволяя им легче приспосабливаться к циклическим колебаниям рыночной конъюнктуры. Использование частичной, временной, дистанционной и других форм нетипичной занятости дает бизнесу значительные выгоды благодаря снижению затрат на оплату труда и квазипостоянных издержек на труд.

С ростом гибкости рынка труда тесно связано и деление рабочих мест на замкнутые сектора с ограниченной мобильностью между ними, или сегментация рынка труда. Обычно ученые описывают раскол рынка труда на первичный (со стабильной занятостью, высокой заработной платой, перспективами профессионального роста), так называемое «ядро», и вторичный (с нестабильной занятостью, низкой оплатой труда, отсутствием возможностей карьерного продвижения) — «периферию». Основным критерием разделения рынка труда является уровень стабильности трудовых отношений. И большинство нестандартно занятых работников, то есть занятые по краткосрочным договорам, договорам гражданско-право-

вого характера, на основе устной договоренности, сезонные работники, как правило, оказываются на «периферии» рынка труда.

Если рассмотреть влияние процессов усиления гибкости рынка труда и его сегментации на ситуацию в сфере труда, то очевидно, что они неизбежно сопровождаются сокращением государственного регулирования трудовых отношений. При низкой активности профсоюзных организаций и возрастающем разобщении занятых в сфере нестандартной занятости, уход государства от регулирования значительной части рынка труда ведет к снижению уровня защищенности работников от оппортунистического поведения работодателей.

Следующим фактором, влияющим на склонность работодателей к оппортунистическому поведению, является текущая ситуация на рынке труда. В условиях экономического кризиса, когда спрос на рабочую силу объективно снижается, работники значительно чаще сталкиваются с нарушением обязательств со стороны работодателей. По графику на рисунке 1 видно, что количество жалоб работников на работодателей существенно растет в годы ухудшения экономической конъюнктуры, например, в 2008–2009 гг., а также в 2014 г. В условиях превышения предложения рабочей силы над спросом на нее у работодателя не возникает проблем с привлечением работников. Ему редко приходится конкурировать с другими работодателями, предлагая работникам лучшие условия труда и социальный пакет. Отношения с работником строятся по принципу: «Недоволен? Ищи другую работу». Условия диктует работодатель, особенно в ситуациях, когда работник не является носителем специфического человеческого капитала и его легко заменить.

Склонность работодателя к оппортунистическому поведению в значительной степени зависит и от институциональной среды, ведь именно она во многом предопределяет убеждения индивида, его ожидания и стереотипы поведения. Неформальные традиции и нормы поведения более эффективны, чем формальные правила, поскольку они выполняются без всякого принуждения со стороны государства или партнера по контракту. Очевидно, что поступающие на работу в банк предполагают, что их отношения с работодателем будут осуществляться в правовом поле, а нелегальные мигранты вряд ли рассчитывают на заключение письменных договоров и выполнение всех требований Трудового кодекса РФ.

На сегодняшний день институциональная среда российского рынка труда отличается в значительной степени тем, что формальные правила далеко не всегда являются нормой поведения для работодателей. Субъекты рынка труда адаптируются к меняющейся экономической ситуации, стремясь минимизировать свои издержки в условиях падения объемов производства и реальных доходов. Эта адаптация, как и в 90-е годы, зачастую осуществляется в обход норм права. Конечно, существуют значительные различия в степени «законопослушности» работодателей. Как правило, ситуация с выполнением норм Трудового кодекса намного хуже в большинстве организаций малого и среднего бизнеса, где работодатели порой слабо ориентируются в трудовом законодательстве. Нередко они воспринимают требования Трудового кодекса как несправедливые и считают себя вправе устанавливать «в своей вотчине свои порядки» (по принципу «что хочу, то и ворочу»). Отсутствие всяких социальных гарантий, ненормированный труд и грубые нарушения требований его охраны лишь иногда компенсируются более высокой, чем в бюджетной сфере, заработной платой, но работники, не имеющие альтернативных вариантов трудоустройства, вынуждены мириться с условиями работодателя.

Одной из основных причин нарушений трудового законодательства работодатели считают неудовлетворительное финансовое положение предприятий: они не в состоянии обеспечить выполнение всех норм, предусмотренных Трудовым кодексом.

Действительно, иногда предприниматели просто не имеют достаточно средств на обеспечение всех социальных льгот. Издержки выполнения Трудового кодекса весьма велики, для многих мелких предприятий они оказываются «неподъемными».

Многие работодатели демонстрируют оппортунистическое поведение и потому, что они сами вынуждены функционировать в неправовом экономическом пространстве. Предприниматели зачастую стоят перед выбором: либо выполнять все нормы закона, либо вступать в сговор с коррумпированным представителем власти. Поскольку второй вариант часто оказывается менее обременительным, предприниматель, максимизирующий прибыль, иногда идет по этому пути, постепенно обрстая связями с контролирующими его чиновниками. Бюрократия же, заинтересованная в сохранении нелегальных отношений с бизнесом, приносящих ей высокую «ренту», закрывает глаза на нарушения, таким образом фактически поощряя их.

Негативное воздействие на общее состояние трудовой сферы оказывает теневая экономика, доля которой в условиях усиления экономической нестабильности возрастает. Даже по данным официальной статистики, удельный вес занятых в неформальном секторе стабильно высок (рис. 2). Во 2-м квартале 2015 года доля работников в этом секторе выросла до 21,2 % от общей численности занятых по сравнению с 20,5 % во 2-м квартале 2014 года [10].

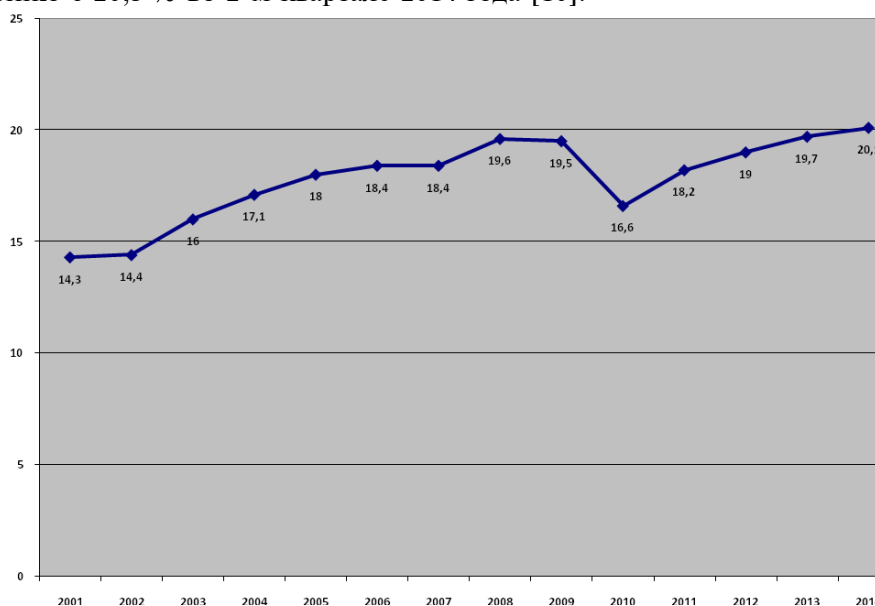


Рис. 2. Доля занятых в неформальном секторе в общей численности занятого населения (в %) [11]

Институциональная экономическая теория в качестве основной причины существования нелегального сектора (и, соответственно, нежелания работодателя заключать официальный трудовой договор) рассматривает высокие транзакционные издержки, связанные с функционированием в рамках закона. Цена подчинения закону, по мнению Э. де Сото, складывается из издержек доступа к закону (затрат на регистрацию юридического лица, получение всех разрешений, открытие счета в банке и др.) и издержек продолжения деятельности в рамках закона (уплаты налогов, исполнения всех обязательств, предусмотренных законодательством) [12, с. 187–189].

Применительно к трудовым отношениям, безусловно, у работодателей-«нелегалов» намного ниже издержки, связанные с наймом работников. Они уклоняются

от уплаты налогов государству, выплаты работникам пособий по временной нетрудоспособности, отпускных, пособий по уходу за ребенком, выходных пособий при увольнении и предоставления иных социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. В теневой экономике работодатели существенно экономят на условиях труда и технике безопасности, так как там не осуществляется контроль за соблюдением их норм. В результате того, что в неформальном секторе устанавливаются особые правила игры, в экономике нарушаются условия честной конкуренции. Фирмы, выполняющие все предусмотренные законом нормы, несут большие издержки и в результате оказываются менее конкурентоспособными, чем нелегальные предприятия, не платящие налоги и нарушающие трудовое законодательство. Следствием существования в экономике такого большого неформального сектора является ухудшение общей ситуации на рынке труда, в том числе и в плане противодействия оппортунистическому поведению работодателя.

Сложившаяся на сегодняшний день институциональная среда объясняется также недостатком контрактной культуры, отсутствием стереотипов соблюдения требований закона, правовым нигилизмом. Россия никогда не славилась высокой законопослушностью населения, так же как и строгим контролем за исполнением законов. Не изменилась ситуация и сейчас: невыполнение обязательств перед партнером по контракту и государством является не только выгодной, но и вполне нормальной, укоренившейся практикой. Оппортунистическое поведение работодателей стало для многих россиян совершенно обыденным явлением.

Конечно, ситуацию в обществе, нормы поведения и ценности индивидов нельзя изменить мгновенно. Безусловно, улучшение состояния экономики неизбежно приведет к сокращению оппортунистического поведения в трудовых отношениях, поскольку рост спроса на рабочую силу, усиливая конкуренцию между работодателями, будет требовать от них более добросовестного отношения к выполнению обязательств перед работниками. Но необходима и долгая работа по совершенствованию законодательной базы в направлении лучшей сбалансированности интересов работника и работодателя, усилению государственного контроля за соблюдением Трудового кодекса РФ, повышению эффективности работы судебной системы. Важную роль в этом процессе играют формирование в обществе уважения к государству, закону, партнеру по договору, воспитание культуры контракта – как через средства массовой информации, так и при помощи системы образования.

### Библиографический список

1. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. 702 с.
2. Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория. 4-е изд. М.: ТЕИС, 2010. 828 с.
3. Нуреев Р.М. Курс микроэкономики: учебник для вузов. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2000. 572 с.
4. Олейник А.Н. Институциональная экономика: учеб. пос. М.: ИНФРА-М, 2002. 416 с.
5. Юдкевич М.М., Подколзина Е.А., Рябинина А.Ю. Основы теории контрактов: модели и задачи: учеб. пос. М.: ГУ ВШЭ, 2002. 353 с.
6. Россияне все чаще сталкиваются с недобросовестными работодателями! URL: [http://rabota.mail.ru/article/news-3580?utm\\_medium=mail.ru&utm\\_campaign=new&utm\\_source=new&utm\\_content=news3580\\_12082014](http://rabota.mail.ru/article/news-3580?utm_medium=mail.ru&utm_campaign=new&utm_source=new&utm_content=news3580_12082014) (дата обращения: 17.06.2015).



7. Доклад об осуществлении и эффективности в 2014 году государственного надзора и контроля в сфере труда и социальной защиты населения // Федеральная служба по труду и занятости РФ: официальный сайт. URL: <http://www.rostrud.ru/upload/iblock/176/doklad-rostrud-2014.pdf> (дата обращения: 17.06.2015).

8. О просроченной задолженности по заработной плате на 1 августа 2015 года // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d06/162.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/162.htm) (дата обращения: 20.09.2015).

9. Обзор судебной статистики о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей в 2014 году // Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации: официальный сайт. URL: [http://www.cdep.ru/userimages/sudebnaya\\_statistika/OBZOR\\_sudebnoy\\_statistiki\\_2014\\_g.pdf](http://www.cdep.ru/userimages/sudebnaya_statistika/OBZOR_sudebnoy_statistiki_2014_g.pdf) (дата обращения: 20.06.2015).

10. Данные ежеквартального обследования населения по проблемам занятости, проводимого Федеральной службой государственной статистики // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_30/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm) (дата обращения: 11.09.2015).

11. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_30/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm) (дата обращения: 12.09.2015).

12. Сото Э. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире. М.: Catallaxy, 1995. 320 с.

## References

1. Williamson O.E. Economic institutions of capitalism: Firms, markets, «relational» contracting. SPb., Lenizdat, CEV Press, 1996, 702 p. [in Russian].

2. Shastitko A.E. New institutional economic theory. 4<sup>th</sup> edition. M., TEIS, 2010, 828 p. [in Russian].

3. Nureev R.M. Lectures on microeconomics. Textbook for the universities. M., NORMA-INFRA-M, 2000, 572 p. [in Russian].

4. Oleynik A.N. Institutional Economics: Study guide. M., INFRA-M, 2002, 416 p. [in Russian].

5. Yudkevich M.M., Podkolzina E.A., Ryabinina A.Yu. Foundations of the contract theory: models and exercises: Study guide. M., GU VShE, 2002, 353 p. [in Russian].

6. Russians are Dealing with Dishonest Employers more often now. Retrieved from: [http://rabota.mail.ru/article/news-580?utm\\_medium=mail.ru&utm\\_campaign=new&utm\\_source=new&utm\\_content=news3580\\_12082014](http://rabota.mail.ru/article/news-580?utm_medium=mail.ru&utm_campaign=new&utm_source=new&utm_content=news3580_12082014) (accessed 23.06.2015) [in Russian].

7. Presentation on implementation and effectiveness of government supervision and control in the labour market and social security of population in 2014. *Official website of the Federal Labor and Employment Agency*. Retrieved from: <http://www.rostrud.ru/upload/iblock/176/doklad-rostrud-2014.pdf> (accessed 17.06.2015) [in Russian].

8. Regarding the overdue salary payment on August 1, 2015. *Official website of the Federal State Statistics Service*. Retrieved from: [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d06/162.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/162.htm) (accessed 20.09.2015) [in Russian].

9. Overview of the court statistics of the federal court of general jurisdiction and magistrates in 2014. *Official website of Judicial Department at the Supreme Court of the Russian Federation*. Retrieved from: [http://www.cdep.ru/userimages/sudebnaya\\_statistika/OBZOR\\_sudebnoy\\_statistiki\\_2014\\_g.pdf](http://www.cdep.ru/userimages/sudebnaya_statistika/OBZOR_sudebnoy_statistiki_2014_g.pdf) (accessed 20.06.2015) [in Russian].

10. Quarterly data on employment analysis of the population conducted by the Federal State Statistics Service. *Official website of the Federal State Statistics Service*. Available at: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_30/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm) (accessed 21.09.2015) [in Russian].

11. *Official website of the Federal State Statistics Service*. Available at: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_30/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm) (accessed 12.09.2015) [in Russian].

12. Soto H. The Other Path: The Invisible Revolution in the Third World. M., Catallaxy, 1995, 320 p. [in Russian].

**CAUSES AND TRENDS OF EMPLOYERS' OPPORTUNISM IN CONDITIONS OF ECONOMIC INSTABILITY**

The author determines the nature of opportunistic behaviour of economic agents, points out the main forms of employers' opportunism in today's Russian labour market. Moreover, the article analyzes objective features that define the propensity towards opportunistic behaviour among employers. Finally, the author discusses the current trend and the possibility for the institutional field of the labour market to change.

**Key words:** labour market, opportunistic behavior, information asymmetry, labour relations regulation, institutional environment.

Статья поступила в редакцию 10/VIII/2015.  
The article received 10/VIII/2015.

---

\* *Belyaeva Marina Germanovna* (marina.believa@gmail.com), Department of Economics, Samara State Aerospace University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.