

**Инфорсмент как механизм защиты трудовых прав работников в  
Республике Беларусь.**

*Мартинкевич Антон Вацлавович*

*Студент*

*Белорусский государственный университет, Факультет философии и социальных  
наук, Минск, Беларусь*

*E-mail: antonvidok@gmail.com*

Довольно часто на практике случается так, что работник, несмотря на широкие законодательно закрепленные возможности в области труда, оказывается совершенно беззащитным в ситуации нарушения его трудовых прав, а организации-посредники, призванные охранять его трудовые права, «лишь на бумаге» могут разрешить сложившиеся противоречия в данной сфере. Именно на таких основаниях и возникает феномен «инфорсмента». Категория «инфорсмент» берет начало от английского термина «force», что означает принуждать [1, 48]. Применительно к заявленной теме принуждение может рассматриваться как противоборство работника, имеющее целью добиться соблюдения своих трудовых прав, зафиксированных в различных нормативно-правовых документах (к примеру, в Трудовом кодексе). При этом особый интерес представляет то, какими способами работник в случае нарушения его прав в области труда будет добиваться их соблюдения. Можно выделить следующие способы (одновременно виды инфорсмента), которыми работник может воспользоваться для защиты своих трудовых прав [1, 50]:

**Формальный инфорсмент.** Данный вид инфорсмента предполагает обращение работника к официальным посредникам при защите его трудовых прав (Государственная инспекция труда, суды общей юрисдикции, профсоюзы). Также работник может выступать пассивной стороной, в случаях, если указанные посредники самостоятельно проводят проверки руководителя на предмет нарушения норм трудового законодательства.

**Неформальный инфорсмент.** Данный вид инфорсмента предполагает обращение работника к неофициальным посредникам при защите его трудовых прав (к политикам, СМИ и др.).

**Самоинфорсмент.** Данный вид инфорсмента предполагает самостоятельные действия работника в рамках норм трудового законодательства и без обращения к посредникам инфорсмента.

**Самозащита.** Данный вид инфорсмента предполагает самостоятельные действия работника вне норм трудового законодательства и без обращения к посредникам инфорсмента.

Выявить предпочтения работников в выборе способов защиты своих трудовых прав позволяют именно социологические исследования. При этом если в Российской Федерации практика подобных исследований существует довольно продолжительный период времени (к примеру, работы Т.И. Заславской, М.И. Шабановой, М.В. Курбатовой и др.), то в Республике Беларусь изучение инфорсмента контрактного взаимодействия работника и работодателя до недавнего времени ограничивалось лишь анализом данных статистического учета формальных агентов-гарантов, прописанных в Трудовом

кодексе Республики Беларусь, работник же как субъект права и его отношение к своим правам и механизмам их реализации оставались всегда «за кадром», что, конечно же, подтверждает целесообразность социологических исследований по рассматриваемой проблеме.

Так, в ноябре-феврале 2010-2011 гг. отделом экономической социологии и социальной демографии Института социологии НАН Беларуси было проведено исследование «Проблемы эффективного управления трудовыми коллективами на предприятиях электроэнергетической отрасли промышленности Республики Беларусь». Данное исследование было проведено под научным руководством профессора Г.Н. Соколовой, где автор является участником исследования, с блоком вопросов по информенту, по теме диссертации Е.Б. Палховской. В исследовании, сформированном по квотно-пропорциональной выборке, было опрошено 510 человек. Ошибка выборки составила  $\pm 5\%$ . Выборка репрезентативна, что позволяет экстраполировать данные выборочного исследования на генеральную совокупность – работников электроэнергетической отрасли.

Результаты проведенного исследования показали, что 28,6 % работников отметили, что сталкивались с ситуацией нарушения их трудовых прав. Чаще других категорий респондентов с нарушением трудовых прав сталкивались рабочие (до 44,4 %).

Большинство респондентов (51,9 %) не обращались за помощью третьих лиц в ситуации нарушения их трудовых прав, так как не верят в эффективность подобных обращений. 19,9 % обращались за помощью, но это не помогло; еще 16,7 % респондентов получили необходимую помощь, и это помогло разрешить сложную ситуацию. При этом рабочие чаще других социально-профессиональных групп не верят в успех при обращении за помощью в ситуации нарушения трудовых прав.

Необходимо отметить, что 26,1 % респондентов в процессе защиты своих трудовых прав обращались за помощью в свой трудовой коллектив или профсоюз. 6,5 % прибегали к помощи влиятельных знакомых или родственников. Лишь 4,4 % работников в процессе защиты своих трудовых прав обращались в государственную инспекцию труда, в региональные и местные органы власти или суд обращались 3,3 %.

При ответе на вопрос «Какая организация способна наиболее эффективно защитить ваши трудовые права?», мнения респондентов распределились следующим образом: 35,3 % работников считают, что такой организацией является суд; 23,1 % – полагаются на государственную инспекцию труда; 15,6 % – на профсоюз; 0,6 % считают, что для защиты трудовых прав можно использовать СМИ. Однако 25,4 % работников не верят в эффективность ни одной из вышеназванных организаций. Наиболее часто данную позицию выбирали специалисты (31,9 %), служащие (41,2 %) и квалифицированные рабочие (24,1 %).

34,7 % респондентов считают, что использование влиятельных родственников, знакомых может быть эффективным в разрешении ситуаций, связанных с нарушением трудовых прав. Чаще других категорий респондентов данный способ решения вопросов предпочитают руководители высшего звена (55,5 %).

Большинство респондентов (59,2 %) в ситуации разрешения своих трудовых прав, наиболее эффективным считают самостоятельное урегулирование проблем, используя свои знания о трудовых правах и обязанностях. 32 % работников при нарушении их трудовых прав эффективным считают отказ от работы; 6,3 % – угрозы руководству; 2,4 % – игнорирование указаний руководства. Чаще других категорий респондентов

отказ от работы и угрозы администрации в качестве методов разрешения ситуаций, связанных с нарушением трудовых прав, выбирают рабочие.

Таким образом, наиболее часто выбираемым способом защиты трудовых прав является само-защита с использованием индивидуальных методов защиты, таких как переговоры с работодателем и отказ от выполнения работы. Профсоюз и трудовой коллектив являются основными субъектами коллективной защиты работников. Однако лишь 15,6 % респондентов верят в эффективность деятельности профсоюза. Эффективное использование формальных (обращение в правозащитные организации) и неформальных (влиятельные знакомые, родственники, СМИ и т.д.) способов защиты напрямую зависит от профессионального потенциала работника (уровень образования, должностной статус). Чем выше профессиональный потенциал работника, тем успешнее результат разрешения трудового конфликта. Задачей руководства является не только соблюдение трудовых прав работников, но и создание на предприятии эффективно работающего профсоюза.

### **Литература**

1. Курбатова М.В. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав // Социологические исследования. 2009. No. 9. С. 48-60.
2. Палховская Е.Б., Мартинкевич А.В. Инфорсмент как механизм реализации трудовых прав работников в Республике Беларусь // Труд. Профсоюзы. Общество. 2011. No. 1. С. 50-65.
3. Темницкий А.Л. Самостоятельность в работе как фактор формирования субъектности рабочих России // Социологические исследования. 2011. No. 12. С. 35-42.

### **Слова благодарности**

Автор выражает признательность профессору, д.ф.н. Соколовой Г.Н. за помощь в подготовке тезисов.