

ИНФОРСМЕНТ КАК МЕХАНИЗМ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

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, с. 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, с. 50]:

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

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

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

Самозащита – 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 2010 г. - феврале 2011 г. 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 инфорсменту, по теме диссертации Е. Б. Палховской. В исследовании, сформированном по квотно-пропорциональной выборке, были опрошены 510 человек. Предельная ошибка выборки по оценочным показателям, гарантированная с 95%-ной вероятностью, составила $\pm 5\%$. Репрезентативность выборки позволяет экстраполировать данные выборочного исследования на генеральную совокупность – работников электроэнергетической отрасли.

Результаты исследования показали, что 28,6% работников сталкивались с ситуацией нарушения их трудовых прав. Чаще других категорий респондентов с нарушением трудовых прав сталкивались рабочие (до 44,4%). При этом большинство респондентов (51,9%) не обращались за помощью третьих лиц в ситуации нарушения их трудовых прав, так как не верят в эффективность подобных обращений. Среди респондентов, которые не обращались за помощью третьих лиц в ситуации нарушения их трудовых прав из-за отсутствия уверенности в эффективности подобных обращений, большинство (66,7%) представлено квалифицированными рабочими. Наиболее часто выбираемым способом защиты трудовых прав является самоинфорсмент, а именно: переговоры с работодателем (59,2%) и отказ от выполнения работы (32%). Профсоюз в силу его «близости» к работникам является основной организацией-посредником коллективной защиты. Однако лишь 15,6% респондентов верят в эффективность деятельности профсоюза и лишь 26,1% респондентов в процессе защиты своих трудовых прав обращались в указанную организацию. Также следует отметить, что менее одной пятой (16,7%) респондентов, которые обращались за помощью в профсоюз при

защите своих трудовых прав, считают указанную организацию наиболее эффективным субъектом-гарантом.

В рассмотренных условиях особую важность приобретает повышение уровня контроля за соблюдением трудовых прав работников со стороны государственных структур и профсоюзов как на внешнем, так и на внутреннем уровнях. Задачей руководства становится не только соблюдение трудовых прав работников, но и создание на предприятии эффективно работающего профсоюза.

1. Курбатова, М. В. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав // Социологические исследования. 2009. – № 9.

2. Палховская, Е. Б., Мартинкевич, А. В. Инфорсмент как механизм реализации трудовых прав работников в Республике Беларусь // Труд. Профсоюзы. Общество. 2011. – № 1.

3. Темницкий, А. Л. Самостоятельность в работе как фактор формирования субъектности рабочих России // Социологические исследования. 2011. – № 12.