

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

**Инфорсмент в сфере трудовых отношений как операциональное понятие социологии**

**Мартинкевич Антон Вацлавович**

*Аспирант*

Институт социологии НАН Беларуси, Аспирантура, Экономической социологии и социальной демографии, Минск, Беларусь

*E-mail: klansopranofx@inbox.ru*

При всем многообразии исследований в области инфорсмента, проводимых зарубежными учеными-экономистами, не существует конвенциональной дефиниции понятия «инфорсмент». Тем не менее, очерчена совокупность понятий, которые выражают область значения рассматриваемого понятия. Так, доктор экономических наук, профессор Катыкало Валерий Сергеевич, опираясь на труды представителей новой институциональной теории Эрика Фуруботна и Рудольфа Рихтера, выделяют следующие варианты перевода понятия «инфорсмент» [2]: принудительное применение (права, закона); правоприменение; принудительное обеспечение соблюдения; обеспечение правовой санкцией. Интегрирование подходов российских авторов позволило вывести авторскую дефиницию указанного понятия - **«инфорсмент в сфере трудовых отношений»** как *совокупность способов, с помощью которых работник, чьи трудовые права, прописанные в трудовом контракте (договоре) и нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения, нарушаются работодателем, принуждает последнего к выполнению условий трудового контракта (договора) и норм трудового законодательства.*

Все способы, которые могут быть использованы работником для принуждения работодателя к соблюдению нарушенных трудовых прав, можно разделить на формальные и неформальные. Сущность **формальных способов** принуждения к соблюдению трудовых прав заключается в том, что любые действия субъектов труда и их представителей в рамках данных способов не выходят за рамки трудовых соглашений и нормативных правовых актов. К данным способам можно отнести следующие: **формальный инфорсмент**, который предполагает обращение в специальную организацию, способную защитить трудовые права работника (профсоюз, инспекцию труда, судебную систему); **самоинфорсмент** как способ принуждения нанимателя к соблюдению нарушенных трудовых прав работника основан на самостоятельных действиях работника, но в рамках норм права. Осуществление работником самоинфорсмента в Республике Беларусь весьма затруднено в силу отсутствия правовой регламентации действий, связанных с данным способом принуждения работодателя к соблюдению трудовых прав работника. Так, в Трудовом кодексе Республики Беларусь нет отдельных глав, посвященных самостоятельной защите работниками своих трудовых прав в случае их нарушения нанимателем. Однако существует п. 6 ст. 222 Трудового кодекса Республики Беларусь, согласно которому работник может отказаться от выполнения порученной работы в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда [3]. Сущность **неформальных способов** принуждения к соблюдению трудовых прав заключается в отсутствии их «вписанности» в рамки существующих норм. К таким способам относится **самозащита** работника, которая заключается в том, что действия в ее рамках не регламентируются нормами права, поэтому, применяя их, работник рискует понести ответственность. К действиям работника в рамках самозащиты можно отнести следующие: распространение оппортунистических практик поведения: уход в отпуск по болезни, распространение в коллективе негативной информации о работодателе и т.д.; угроза разрыва контракта с работодателем; игнорирование решения руководства; обра-

щение к неформальным посредникам (СМИ, влиятельные знакомые). Операционализация рассматриваемого понятия предполагает интенциональность на следующих аспектах [1]: изучение предпочтений работников в выборе инфорсmenta в сфере трудовых отношений в качестве стратегии поведения в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов; выделение формальных институтов (*формальный инфорсмент*) или действий на основе существующих норм (*самоинфорсмент*), которые могут быть использованы работником в ситуации нарушения его трудовых прав и законных интересов; изучение предпочтений работников в выборе формальных институтов или действий на основе существующих норм в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов; изучение предпочтений работников в выборе неформальных институтов или действий не на основе существующих норм (*неформальный инфорсмент*) в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов.

Согласно данным социологического исследования, 54,6% работников считают наиболее результативным обращение в специальные органы (суд, профсоюз, Департамент государственной инспекции труда) в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов. При этом наиболее эффективным формальным институтом, который можно использовать в ситуации нарушения трудовых прав и законных интересов, является суд (36,4%). Следует указать на довольно низкую оценку профсоюза в качестве формального института, который используют для защиты в ситуации нарушения трудовых прав и законных интересов (16,3%).

Можно выделить следующие предпочтения работников в выборе неформальных институтов или действий не в соответствии с нормами (*неформальный инфорсмент*) в ситуации нарушения их трудовых прав: отказ от выполнения работы, игнорирование указаний руководства (26,9%); обращение в СМИ (11,2%); обращение к влиятельным родственникам, знакомым (10%). Остальные 51,9% выбрали иные способы реализации неформального инфорсmenta.

Можно констатировать превалирование в использовании работниками формальных институтов, среди которых в наибольшей степени выделяется судебная система, а также действий не в соответствии с нормами в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов. Изучение инфорсmenta в сфере трудовых отношений включает сочетание формального и неформального аспектов. Можно предположить, что реализация формального аспекта есть последнее из возможных действий работника при восстановлении нарушенных трудовых прав и законных интересов, в случае если реализация неформального аспекта не приносит желаемого результата.

### Источники и литература

- 1) Мартинкевич А.В. Инфорсмент, или как белорусские работники защищают свои трудовые права? // Социология PoCA. 2012. №3. С. 109-110.
- 2) Серия словарей Economicus / Высшая школа менеджмента [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: <http://dictionary.economicus.ru/Search.aspx?LEXEME=ZW5mb3JjZW1lbnQ1&COMM=VN> – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- 3) Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. №296-З : принят Палатой Представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 01.07.2014 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

### Слова благодарности

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