

УДК 316.334.22

А. В. МАРТИНКЕВИЧ

**ИНФОРСМЕНТ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:
АКТУАЛЬНОСТЬ, ПОНЯТИЕ, ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ**

Институт социологии НАН Беларуси, Минск, Беларусь, e-mail: antonvidok@gmail.ru

Выделены актуальность и проблемное поле предмета. Рассматриваются дефиниции понятия «инфорсмент». Приводится авторское определение указанного понятия. Рассматриваются основные формы реализации инфорсмента в сфере трудовых отношений. На основе данных социологического исследования выявляется наиболее предпочтительный по оценкам работников путь защиты трудовых прав (инфорсмент, увольнение, конформизм), а также форма реализации инфорсмента в сфере трудовых отношений.

Ключевые слова: инфорсмент в сфере трудовых отношений, формальный инфорсмент, неформальный инфорсмент, самоинфорсмент, самозащита.

A. V. MARTINKEVITCH

**ENFORCEMENT IN THE SPHERE OF LABOR RELATIONSHIPS:
TOPICALITY, CONCEPT, FORMS OF REALIZATION**

Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Belarus, Minsk, Belarus, e-mail: antonvidok@gmail.ru

In the article, topicality and science issues of the subject have allocated. Definitions of such concept as «enforcement» are considered. The author's definition of the concept «enforcement» has been resulted. Main forms of the enforcement realization in the labor relationship sphere are considered, too. Author revealed based on results of sociological researches the most preferable way of defense for employee's labor rights (enforcement, dismissal and conformism). Also based on sociological research results the most preferable form of the enforcement realization in the sphere of labor relationship has been revealed.

Keywords: enforcement in the sphere of labour relationship; formal enforcement; informal enforcement; self-enforcement; self-defence.

Актуализация социальной интенциональности в аспекте защищенности трудовых прав и законных интересов в процессе построения модели рыночной экономики основывается на развитии существующих институтов и (или) создании новых институтов. Следует отметить, что правомочия работника на действия по защите своих трудовых прав и законных интересов возведены в норму как в международном праве, общепризнанные принципы которого, согласно статье 8 Конституции Республики Беларусь, признаются Республикой Беларусь, так и в национальном праве, которое «приводится в соответствие с общепризнанными нормами международного права» [1]. Так, в абзаце пятом Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации, принятой Генеральной конференцией Международной организации труда на 86-й сессии в Женеве 18 июня 1998 г., отмечается, что «для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом особое значение и смысл имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогли, а также дает им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал» [2].

Если рассматривать национальное право Республики Беларусь, то следует акцентировать внимание на Основном законе – Конституции Республики Беларусь и Трудовом кодексе Республики Беларусь. Так, абзац третий статьи 41 Конституции Республики Беларусь гласит, что граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку. В качестве одной из основных задач Трудового кодекса Республики Беларусь, зафиксированной в статье 3, выступает «установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей» [3]. Не вдаваясь в иные юридические тонкости гарантированности правового регулирования и охраны трудовых прав и законных интересов работников, следует подчеркнуть, что в Республике Беларусь существует достаточно развитый механизм обеспечения трудовых правоотношений (в том числе в аспекте защиты трудовых прав и законных интересов субъектов труда). В этот механизм входят как отдельные нормы, так и институты, субинституты и подотрасли права, регулирующие и охраняющие порядок «де-юре» в сфере труда (к примеру, в этот порядок входят деятельность профессиональных союзов, деятельность судебных органов, а также органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде).

Несмотря на изложенное, можно констатировать наличие *проблемного аспекта*, основанного на том, что на территории Республики Беларусь действует система формальных институтов, специализирующихся на защите трудовых прав и законных интересов работников посредством установленных законодательством юрисдикционных средств, однако данные юрисдикционные средства используются работниками не в полной мере в ситуации нарушения нанимателем их трудовых прав и законных интересов в силу превалярования определенного типа правовой ситуации. Данный тип правовой ситуации описывается в рамках теоретической типологии правовых ситуаций, которая выделена Т. И. Заславской и М. А. Шабановой. В частности, один из типов правовой ситуации указанных авторов сформулирован следующим образом: «Формально-правовые нормы носили и продолжают носить заведомо неправовой характер или устарели и не отвечают новым реалиям, в то время как социокультурные нормы, утвердившиеся в сознании общества, носят модернизационный характер. В этом случае выполнение неправовых или устаревших юридических норм выступает как законная, но неправовая и деструктивная практика, а нарушение этих норм – как противозаконное, но конструктивное, социально оправданное и поэтому правовое действие» [4, с. 10].

Представляется, что разрешение указанных проблемных аспектов заключается, *во-первых*, в выделении правомочий работников в ситуации нарушения нанимателем их трудовых прав и законных интересов, *во-вторых*, в выделении предпочтений работников в выборе способов защиты в ситуации нарушения нанимателем их трудовых прав и законных интересов, *в-третьих*, в сопоставлении предпочтений в выборе способов защиты и правомочий работников в ситуации нарушения нанимателем их трудовых прав и законных интересов. Изложенное становится возможным при реализации междисциплинарного подхода, который основан на анализе данных конкретного социологического исследования и анализе правовых актов, материалов правоприменительной практики в области регулирования и охраны трудовых прав и законных интересов работников.

С обеспечением защиты трудовых прав и законных интересов работников связано понятие «инфорсмент», которое отражает уровень связи между действующим законодательством и социальными практиками. Существует множество дефиниций указанного понятия. Так, представители Кемеровской школы экономической социологии М. И. Курбатова, Н. Ф. Апарина, Е. С. Каган выделяют следующие дефиниции понятия «инфорсмент»:

- 1) принудительное применение права (правоприменение);
- 2) принудительное проведение в жизнь каких-либо требований;
- 3) принуждение к выполнению требований трудового контракта (договора) [5, с. 48].

Особого внимания заслуживает первая из приведенных дефиниций, которая указывает на социально-правовую природу понятия «инфорсмент». Так, российский ученый-юрист С. С. Алексеев под правоприменительной деятельностью (правоприменением) понимает «систему разнородных действий основного и вспомогательного характера, имеющих творческое, организующее начало» [6, с. 318]. С точки зрения данного ученого, «по своей сути правоприменительная деятельность состоит в разработке и фактическом осуществлении организационных мер, направ-

ленных на то, чтобы обеспечить претворение предписаний правовых норм в жизнь» [6, с. 319]. Вышеназванные аспекты существенно конкретизируют приведенную российскими социологами дефиницию понятия «инфорсмент» в социально-правовом ключе.

Е. В. Ванкевич, доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе Витебского государственного технологического университета, определяет инфорсмент как «внутреннюю способность субъектов рынка труда выполнять все институциональные правила на нем» [7, с. 89].

Основываясь на социально-правовых аспектах в рамках приведенных дефиниций понятия «инфорсмент», можно выделить авторскую дефиницию указанного понятия, которая лежит в «рамке» обозначенной предметной области. **Инфорсмент в сфере трудовых отношений** – «совокупность действий одного субъекта труда по принуждению другого субъекта труда к соблюдению нарушенных прав в сфере трудовых отношений» [8, с. 205].

Выделяются следующие *«формы реализации инфорсмента в сфере трудовых отношений*: формальный инфорсмент в сфере трудовых отношений; неформальный инфорсмент в сфере трудовых отношений; самоинфорсмент в сфере трудовых отношений; самозащита» [9, с. 93].

Формальный инфорсмент в сфере трудовых отношений предполагает «обращение субъекта трудовых отношений в специальную организацию, **официально** призванную защищать права субъектов трудовых отношений» [10, с. 110]. Среди таких организаций можно выделить: профсоюз; инспекцию труда; суд; прокуратуру.

Неформальный инфорсмент в сфере трудовых отношений также предполагает обращение субъекта трудовых отношений, но к неофициальным субъектам, которые обладают потенциалом для защиты субъекта трудовых отношений, чьи права были нарушены (к примеру, СМИ, влиятельные знакомые).

Самоинфорсмент в сфере трудовых отношений предполагает самостоятельные действия субъекта трудовых отношений по защите своих прав, но в рамках норм существующего законодательства конкретной страны. Разновидностью самоинфорсмента является **самозащита**, которая основывается на самостоятельных действиях субъекта трудовых отношений по защите своих прав, но *не* в рамках норм существующего законодательства конкретной страны.

В ноябре-декабре 2013 года отделом экономической социологии и социальной демографии Института социологии НАН Беларуси проведено социологическое исследование республиканского масштаба, которое в одном из своих блоков ориентировалось на изучение инфорсмента трудовых отношений в контексте эффективности реализации социальной интенциональности в условиях экономических преобразований в Республике Беларусь. Социологическое исследование проводилось в рамках ГПНИ «Гуманитарные науки как фактор развития белорусского общества и государственной идеологии («История, культура, общество, государство») на 2011–2015 гг., задание 3.1.03. В исследовании, сформированном по республиканской территориальной выборке, было опрошено 1595 респондентов (от 16 лет и старше). Выборка репрезентативна по полу, возрасту, образованию и регионам.

Проведенное социологическое исследование показало, что, несмотря на доминирование при защите трудовых прав формального инфорсмента, тем не менее значительная доля опрошенных работников обращаются к неофициальным формам реализации инфорсмента в сфере трудовых отношений. К примеру, 26,9% опрошенных респондентов в ситуации, когда наниматель нарушает их трудовые права, выбирают простой отказ от работы. Немаловажным фактом является и то, что большинство респондентов (59,2 %) в ситуации нарушения их трудовых прав наиболее эффективным считают самостоятельное урегулирование проблем, что свидетельствует о снижении эффективности способов, основанных на формальном инфорсменте.

Таким образом, современная ситуация на рынке труда в контексте развития инфорсмента в сфере трудовых отношений показывает, что на формально-правовом уровне существует развитая система института защиты трудовых прав. Однако эффективность способов, основанных на формальном инфорсменте в сфере трудовых отношений, снижается, что приводит к постепенному отказу от их использования в ситуации, когда наниматель нарушает трудовые права работников. При этом можно констатировать формирование социального заказа на индивидуально-договорной порядок защиты трудовых прав, состоящего в актуализации предпочтения в выборе самостоятельных форм защиты трудовых прав.

Список использованной литературы

1. Конституция Республики Беларусь 1994 г. [Электронный ресурс]: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
2. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации [Электронный ресурс]: принята Генеральной конференцией Международной организации труда на 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой Представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 01.07.2014 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
4. Заславская, Т. И., Шабанова, М. А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России / Т. И. Заславская, М. А. Шабанова // Социол. исслед. – 2006. – № 6. – С. 1–32.
5. Курбатова, М. В., Апарина, Н. Ф., Каган, Е. С. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав / М. В. Курбатова, Н. Ф. Апарина, Е. С. Каган // Социол. исслед. – 2009. – № 9. – С. 48–60.
6. Алексеев, С. С. Общая теория права: в 2 т. / С. С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1982. – Т. 2. – С. 318.
7. Ванкевич, Е. В. Институциональное строение рынка труда в Беларуси: направления оценки и развития / Е. В. Ванкевич // Белорус. экон. журн. – 2009. – № 4. – С. 88–103.
8. Мартинкевич, А. В. Инфорсмент в сфере трудовых отношений / А. В. Мартинкевич // Экономико-социологический словарь; сост.: Г. Н. Соколова, О. В. Кобяк, науч. ред. Г. Н. Соколова. – Минск: Беларус. навука, 2013. – С. 205–207.
9. Мартинкевич, А. В. Инфорсмент как форма трудовых отношений между работником и работодателем в системе трудового спора / А. В. Мартинкевич // Социол. альманах. – 2013. – № 4. – С. 87–99.
10. Мартинкевич, А. В. Инфорсмент, или как белорусские работники защищают свои трудовые права / А. В. Мартинкевич // Социология РоСА. – 2012. – № 3. – С. 108–116.

Поступила в редакцию 20.10.2015