

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

**Информсмент в сфере трудовых отношений как одна из стратегий поведения работников в ситуации нарушения их трудовых прав (на примере Республики Беларусь)**

**Мартинкевич Антон Вацлавович**

*Выпускник (специалист)*

Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь

*E-mail: klansopranoft@inbox.ru*

Нормальное функционирование рынка труда является одним из условий устойчивого развития экономики. В свою очередь, в одном из своих аспектов оно зависит от обеспечения возможности работников эффективно защищать свои трудовые права и законные интересы. Отсутствие такой возможности способно привести не только к снижению эффективности рынка труда, но и к различным социальным патологиям на внутриорганизационном уровне (к примеру, рестрикционизм и т.п. [4]). Возможность работников защищать свои трудовые права и законные интересы может обеспечиваться как формальными институтами и действиями работников на основе существующих норм, так и неформальными институтами и действиями работников не на основе существующих норм.

Использование формальных институтов и действий на основе существующих норм работниками в процессе защиты нарушенных трудовых прав и законных интересов в силу вписанности данных институтов и действий в правовую систему способно обеспечить их защиту без угрозы наступления каких-либо правовых последствий, но при этом встает вопрос, насколько эффективен используемый формальный институт или используемое действие на основе существующих норм. Использование неформальных институтов и действий не на основе существующих норм работниками в процессе защиты своих трудовых прав и законных интересов способно не только не обеспечить их защиты, но и привести к ответственности по причине возможного нарушения норм законодательства, а также является показателем неэффективности трудового сегмента правовой системы. С обеспечением защиты трудовых прав и законных интересов работников связано понятие «информсмент в сфере трудовых отношений», под которым понимается «совокупность действий одного субъекта труда по принуждению другого субъекта труда к соблюдению нарушенных прав в сфере трудовых отношений» [2, 3]. Одновременно информсмент в сфере трудовых отношений является одной из возможных стратегий поведения работника в ситуации нарушения его трудовых прав и законных интересов.

Социологическое исследование информсмента в сфере трудовых отношений предполагает интенциональность на следующих аспектах:

1. изучение предпочтений работников в выборе информсмента в сфере трудовых отношений в качестве стратегии поведения в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов;
2. выделение формальных институтом (*формальный информсмент*) или действий на основе существующих норм (*самоинформсмент*), которые могут быть использованы работником в ситуации нарушения его трудовых прав и законных интересов, т.е. правовых возможностей работника в ситуации нарушения его трудовых прав и законных интересов;
3. изучение предпочтений работников в выборе формальных институтов или действий на основе существующих норм в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов;
4. изучение предпочтений работников в выборе неформальных институтов или действий не на основе существующих норм (*неформальный информсмент*) в ситуации нару-

шения их трудовых прав и законных интересов.

В ноябре-декабре 2013 года отделом экономической социологии Института социологии НАН Беларуси проведено социологическое исследование республиканского масштаба, которое в одном из своих блоков ориентировалось на изучение информента в сфере трудовых отношений. 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. Предельная ошибка выборки по оценочным показателям, гарантированная с 95-процентной вероятностью, не превышает  $\pm 5\%$ .

Данные проведенного социологического исследования показали, что большинство респондентов (52%) в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов попытаются отстоять их. Чуть менее трети респондентов (30%) поменяют место работы (увольтятся). 18% респондентов сделают вид, что ничего не произошло, и будут работать дальше. Полученные данные социологического исследования позволяют выделить стратегии поведения работников в ситуации нарушения нанимателем их трудовых прав:

1. *стратегия активных действий*, которая входит в область значения понятия «информент в сфере труда» и является наиболее предпочтительной с точки зрения работника;
2. *стратегия «ухода»*, которая предполагает, что работник при возникновении указанной ситуации попытается сменить место работы;
3. *стратегия конформизма*, которая предполагает, что работник при возникновении указанной ситуации не будет предпринимать никаких действий, надеясь на благоприятное разрешение ситуации.

Работник в ситуации нарушения его трудовых прав и законных интересов может использовать следующие формальные институты (формальный информент) и действия на основе существующих норм (самоинформент):

- обращение в суд, профсоюз, Департамент государственной инспекции труда;
- отказ от выполнения работы, если она не соответствовала квалификации работника.

Указанные правовые возможности работника в ситуации нарушения его трудовых прав и законных интересов прописаны в трудовом законодательстве Республики Беларусь [1].

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 информент) 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 инфорсмента.

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. Инфорсмент в сфере трудовых отношений как стратегия поведения работника в ситуации нарушения его трудовых прав и законных интересов 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 как форма трудовых отношений между работником и работодателем в системе трудового спора // Социологич. альманах. 2013. №4. С. 87–99.
- 2) Мартинкевич А.В. Инфорсмент, или как белорусские работники защищают свои трудовые права // Социология PoCA. 2012. №. 3. С. 108–117.
- 3) Мартинкевич А.В. Инфорсмент в сфере трудовых отношений // Экономико-социологический словарь / Науч. ред. Г.Н. Соколова. Минск: Беларус. навука, 2013. С. 205.
- 4) Шаталова Н.И. Деформация трудового поведения работника // Социологические исследования. 2000. №3. С. 26-32.

### **Слова благодарности**

Автор выражает признательность профессору, д.ф.н. Соколовой Галине Николаевне за помощь в подготовке тезисов.