

Научно-практический журнал

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ



январь – март 2015 г. № 1 (54). Серии А и В

ТЕМА НОМЕРА:

**КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ
И ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**





Научно-практический журнал

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

(Логотип «Проблемы управления» зарегистрирован
как товарный знак; свидетельство на товарный знак № 49021,
зарегистрировано в Государственном реестре 03.03.2014)

№ 1 (54)
январь – март
Серии А и В

Жилинский М. Г. – главный редактор, канд. ист. наук, доцент
Ганчерёнок И. И. – заместитель главного редактора, д-р физ.-мат. наук, профессор
Гулько Н. В. – ответственный секретарь, канд. хим. наук

Члены редакционной коллегии

Бабосов Е. М.	– д-р филос. наук, профессор, академик НАН Беларуси	Каменков В. С.	– д-р юрид. наук, профессор
Балашенко С. А.	– д-р юрид. наук, профессор	Козик Л. П.	– д-р экон. наук, профессор
Берков В. Ф.	– д-р филос. наук, профессор	Котляров И. В.	– д-р социол. наук, профессор
Богуш В. А.	– д-р физ.-мат. наук, доцент	Кремень М. А.	– д-р психол. наук, профессор
Василевич Г. А.	– д-р юрид. наук, профессор	Лапина С. В.	– д-р социол. наук, профессор
Вишневская В. П.	– д-р психол. наук, профессор	Морова А. П.	– д-р экон. наук, профессор
Водопьянов П. А.	– д-р филос. наук, профессор, чл.-кор. НАН Беларуси	Никитенко П. Г.	– д-р экон. наук, профессор, академик НАН Беларуси
Евелькин Г. М.	– д-р социол. наук, профессор	Решетников С. В.	– д-р полит. наук, профессор
Ермолович В. Ф.	– д-р юрид. наук, профессор	Седегов Р. С.	– д-р экон. наук, профессор
Земляков Л. Е.	– д-р полит. наук, профессор	Шрубенко А. Г.	– д-р экон. наук, профессор
Ивановский А. В.	– д-р техн. наук, профессор	Ясинский Ю. М.	– д-р экон. наук, профессор

Члены редакционного совета

Косинец А. Н.	– Глава Администрации Президента Республики Беларусь, д-р мед. наук, профессор
Мясникович М. В.	– Председатель Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, д-р экон. наук, профессор, чл.-кор. НАН Беларуси
Радьков А. М.	– помощник Президента Республики Беларусь, д-р пед. наук, профессор
Русецкий А. М.	– заместитель Председателя Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, д-р техн. наук, профессор
Чуйко Г. П.	– генеральный директор УП «Агрокомбинат «Ждановичи»
Шапиро С. Б.	– председатель Минского областного исполнительного комитета, д-р экон. наук, профессор
Шумилин А. Г.	– Председатель Государственного комитета по науке и технологиям Республики Беларусь, канд. экон. наук, доцент
Шумило В. С.	– генеральный директор ЗАО «Атлант»
Щёткина М. А.	– Министр труда и социальной защиты Республики Беларусь

ISSN 2071-3711

Редактор Семенчукова Е. В.
Технический редактор Жибуль Т. В.
Компьютерная верстка Киевицкой-Граф Ю. И.

В соответствии с приказом Высшей аттестационной комиссии журнал включен в Перечень научных изданий Республики Беларусь для опубликования результатов диссертационных исследований по философским, экономическим, юридическим, политическим, социологическим и психологическим наукам.

Адрес редакции:

ул. Московская, 17, 220007, г. Минск. Тел./факс: 229-50-79. E-mail: post@pu.by, 2295079@gmail.com, www.pu.by.
Подписано в печать 00.03.2015. Формат 60×84/8. Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. 0. Уч.-изд. л. 0. Тираж 0 экз. Заказ 0.
Отпечатано в Редакционно-издательском центре Академии управления при Президенте Республики Беларусь.
Лицензия № 02330/446 от 18.12.2013.

Свидетельство о государственной регистрации средства массовой информации № 971 от 06.01.2010.

Статьи печатаются на языке авторского оригинала.

Редакция может публиковать статьи в порядке их обсуждения, не разделяя точку зрения автора. Авторские оригиналы рецензируются и не возвращаются. Перепечатка материалов, опубликованных в журнале «Проблемы управления», допускается только с письменного разрешения редакции. Ответственность за приводимые в материалах факты, за содержание и достоверность рекламной информации несут авторы и рекламодатели.

Published since August 2001

Founder – The Academy of Public
Administration under the Aegis of the
President of the Republic of Belarus



Theoretical & Practical Journal



(Logo “Проблемы управления” Registered as a Trademark;
the Trademark Certificate № 49021,
Registered in the State Register 03.03.2014)

№ 1 (54)
January – March

A SERIES
B SERIES

- M. Zhyllinski** – Editor in Chief, Candidate of Sciences in History, Associate Professor
I. Hancharonak – Deputy Chief Editor, Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Professor
N. Gulko – Executive Secretary, Candidate of Sciences in Chemistry

Editorial Board

- | | | | |
|------------------------|--|-----------------------|--|
| E. Babosov | – Doctor of Philosophy, Professor,
Academician of the National Academy
of Sciences of Belarus | L. Zemlyakov | – Doctor of Political Sciences, Professor |
| S. Balashenko | – Doctor of Law, Professor | A. Ivanovsky | – Doctor of Technical Sciences, Professor |
| V. Berkov | – Doctor of Philosophy, Professor | V. Kamenkov | – Doctor of Law, Professor |
| V. Bogush | – Doctor of Physical
and Mathematical Sciences,
Associate Professor | L. Kozik | – Doctor of Economic Sciences, Professor |
| G. Vasilevich | – Doctor of Law, Professor | I. Kotlyarov | – Doctor of Sociology, Professor |
| V. Vishnevskaya | – Doctor of Psychology, Professor | M. Kremen | – Doctor of Psychology, Professor |
| P. Vodopianov | – Doctor of Philosophy, Professor,
Corresponding Member of the
National Academy of Sciences of Belarus | L. Lapina | – Doctor of Sociology, Professor |
| G. Yevelkin | – Doctor of Sociology, Professor | A. Morova | – Doctor of Economic Sciences, Professor |
| V. Yermolovich | – Doctor of Law, Professor | P. Nikitenko | – Doctor of Economic Sciences, Professor,
Academician of the National Academy
of Sciences of Belarus |
| | | S. Reshetnikov | – Doctor of Political Sciences, Professor |
| | | R. Sedegov | – Doctor of Economic Sciences, Professor |
| | | A. Shrubenko | – Doctor of Economic Sciences, Professor |
| | | Yu. Yasinsky | – Doctor of Economic Sciences, Professor |

Editorial Council Members

- A. Kosinets** – Head of the Belarus President Administration, Doctor of Medicine, Professor
M. Myasnikovich – Chairman of the Council of the Republic of the National Assembly of the Republic of Belarus,
Doctor of Economic Sciences, Professor, Corresponding Member of the National Academy
of Sciences of Belarus
- A. Radkov** – Aide to the President of the Republic of Belarus, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
A. Rusetsky – Deputy Chairman of the Council of the Republic of the National Assembly of the Republic of Belarus,
Doctor of Technical Sciences, Professor
- G. Chuiko** – Director-General of the Unitary Enterprise “Agrokombinat “Zhdanovichy”
S. Shapiro – Chairman of the Minsk Oblast Executive Committee, Doctor of Economic Sciences, Professor
A. Shumilin – Chairman of the State Committee for Science and Technology of the Republic of Belarus,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
- V. Shumylo** – Director-General of the Joint-Stock Company “Atlant”
M. Schetkina – Minister of Labour and Social Protection of the Republic of Belarus

ISSN 2071-3711

© Академия управления
при Президенте Республики Беларусь, 2015

КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

<i>А. В. Конюк.</i> Обеспечение экономической безопасности государства – приоритетное направление прокурорского надзора	5
<i>В. В. Кравцов.</i> Стабилизация ситуации в экономике: создание условий для устойчивого развития в Гродненской области	13
<i>И. П. Романович.</i> Усиление требований к руководящим кадрам и работникам организаций – основа повышения эффективности хозяйствования	17
<i>В. И. Жарко.</i> Здоровье нации – необходимое условие стабилизации экономики	19
<i>М. А. Журавков.</i> Система образования Республики Беларусь и повышение эффективности ее функционирования на современном этапе	22
<i>В. Н. Потупчик.</i> Повышение эффективности хозяйствования как фактор стабильной и надежной работы энергетической отрасли	27
<i>А. А. Терехов.</i> Право на ответственность	31
<i>А. Б. Черный.</i> Приоритетные направления развития жилищного строительства в Республике Беларусь и мероприятия по их реализации	33
<i>М. А. Щеткина.</i> Нормирование труда – основа эффективной работы организаций	36
<i>И. В. Малкина.</i> Своевременность принятия эффективных управленческих решений – основа успешной природоохранной деятельности	40
<i>А. Е. Дайнеко.</i> Направления повышения эффективности макроэкономического регулирования в Республике Беларусь	42

СЕРИЯ А

(ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ, СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ, ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ)

<i>Е. М. Бабосов, А. А. Трус.</i> Социальный портрет современного руководителя	47
<i>А. В. Мартинкевич.</i> Теоретико-прикладные основания изучения инфорсменты в сфере трудовых отношений	54
<i>В. А. Колотухин, Н. О. Лаевская.</i> Финансовое и кадровое обеспечение науки, ее областей развития и приоритетных направлений	60
<i>С. А. Матох.</i> Опыт управления государственной поддержкой агропроизводства в развитых зарубежных странах	64
<i>П. П. Артемьев.</i> Роль государства в стимулировании промышленного экспорта: теоретический подход	69
<i>Э. А. Лутохина.</i> Развитие кросс-культурного потенциала персонала как фактор повышения эффективности внешнеэкономической деятельности Республики Беларусь	77

СЕРИЯ В

(ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ, ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ, ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ)

<i>Ю Кепин.</i> Перспективы повышения качества государственного управления в Китае глазами китайских и американских ученых (часть 2)	81
<i>А. В. Колесников.</i> Динамический хаос как средство адаптивного управления	93
<i>К. В. Янчурэвіч.</i> Прынцып свабоды дагавора як аснова інстытута змешанага дагавора	100
<i>Н. П. Дяченко.</i> Прогнозирование как базисный фактор формирования эффективных управленческих решений	104
<i>А. Д. Король.</i> Идеи постчеловечества в образовании: от монолога к принципу человекообразности	108
<i>Ю. П. Бондарь.</i> Демократизация постсоветских обществ: концептуализация познания	111
<i>И. В. Гусак.</i> Применение в Украине опыта развитых стран в области профессионального развития персонала	116
<i>А. И. Касьянчик.</i> Правовая природа земельного участка в контексте сочетания публичных и частных элементов регулирования земельных отношений	121
<i>V. Shvidun.</i> Modernization of Public Administration Mechanisms in Postgraduate Pedagogical Education	126
<i>Л. П. Ганчарик.</i> Национальная система квалификаций как фактор привлечения молодежи к государственному строительству в Республике Беларусь	131
<i>В. В. Зиновенко.</i> Дорожное движение как социальная система	136
<i>Н. В. Лукьянцева.</i> Гражданско-правовая квалификация линейных сооружений: проблемы и пути их решения	140
<i>О. Дж. Мамедов.</i> Право государственной службы в системе публичных и частных правовых отношений (азербайджанский опыт)	147
<i>А. А. Хурсевич.</i> Кантроль і нагляд як функцыі дзяржаўных органаў: размежаванне, кампетэнцыя і адказнасць	155
<i>Д. В. Перевалов.</i> Методологические и правовые аспекты государственного управления в области безопасности критически важных объектов	159



PUBLIC ADMINISTRATION QUALITY AND ECONOMIC MANAGEMENT EFFICIENCY

<i>A. Konyuk.</i> Economic Security of the State as the Focus Area for Public Prosecution	5
<i>V. Kravtsov.</i> Stabilization of the Economic Situation: Creating Conditions for Sustainable Development in the Grodno Region.....	13
<i>I. Romanovich.</i> Reinforcement of Requirements to Managers and Employees as a Basis for the Improvement of Economic Management Efficiency.....	17
<i>V. Zharko.</i> Nation's Health as a Necessary Condition for the Stabilization of the Economy	19
<i>M. Zhuravkov.</i> Educational System of the Republic of Belarus and its Efficiency Improvement in Modern Times.....	22
<i>V. Potupchik.</i> Efficiency Improvement of Management as a Factor of Stable and Reliable Operation of Energy Industry	27
<i>A. Terekhov.</i> The Right to Responsibility	31
<i>A. Cherny.</i> Priority Directions of Housing Construction Development in the Republic of Belarus and the Ways of their Implementation	33
<i>M. Shchetkina.</i> Work Standardization as a Basis for the Efficient Operation of Organizations	36
<i>I. Malkina.</i> The Timeliness of Making Effective Management Decisions as a Basis for Successful Environmental Activities	40
<i>A. Daineka.</i> The Ways to Enhance the Effectiveness of Macroeconomic Regulation in the Republic of Belarus.....	42

A SERIES

(ECONOMIC SCIENCES, SOCIOLOGICAL SCIENCES, PSYCHOLOGICAL SCIENCES)

<i>E. Babosov, A. Trus.</i> Social Portrait of a Modern Leader.....	47
<i>A. Martinkevich.</i> Theoretical and Applied Research Aspects of the Enforcement in the Sphere of Labour Relationship	54
<i>U. Kalatukhin, N. Layeuskaya.</i> Financial and Personnel Supply of Science, its Development Areas and Priority Activities	60
<i>S. Matokh.</i> Experience in Management of State Support of Agricultural Production in Foreign Developed Countries	64
<i>P. Artsemyeu.</i> The Role of the State in the Promotion of Industrial Export: Theoretical Approach	69
<i>E. Lutohina.</i> The Development of Cross-Cultural Potential of Staff as a Factor of Efficiency Increase in Foreign Economic Activity in the Republic of Belarus.....	77

B SERIES

(PHILOSOPHICAL SCIENCES, JURIDICAL SCIENCES, POLITICAL SCIENCES)

<i>Yu Keping.</i> China's Way Towards Good Governance: Perspectives of Chinese and American Scholars (Part 2)	81
<i>A. Kolesnikov.</i> Dynamic Chaos as a Means of Adaptive Control.....	93
<i>K. Yanchurevich.</i> The Principle of Treaty Freedom as a Basis for Mixed Contracts	100
<i>N. Dyachenko.</i> Forecasting as a Basis for the Formation of Effective Management Solutions	104
<i>A. Karol.</i> Ideas of Posthumanity in Education: From Monologue to Man-Conformity Principle	108
<i>Y. Bondar.</i> Democratization in the Post-Soviet Societies: Perception Conceptualization.....	111
<i>I. Gusak.</i> Experience of the Developed Countries in the Sphere of Professional Staff Development and its Application in Ukraine	116
<i>A. Kasyanchyk.</i> Legal Nature of Land in the Context of a Combination of Public and Private Elements in Regulation of Land Relations	121
<i>V. Shvidun.</i> Modernization of Public Administration Mechanisms in Postgraduate Pedagogical Education....	126
<i>L. Gancharik.</i> The System of Corporate Development of the Managerial Personnel	131
<i>V. Zinavenka.</i> Road Traffic as a Social System	136
<i>N. Lukyantseva.</i> Civil Qualification of Linear Engineering Structures: Problems and Decision Paths	140
<i>O. Mammadov.</i> Civil Service Law in the System of Public and Private Legal Relations (the Azerbaijan Experience).....	147
<i>A. Hursevich.</i> Control and Supervision as Functions of State Bodies: the Distinction, Competence and Responsibility.....	155
<i>D. Perevalov.</i> Methodological and Legal Aspects of Public Administration in the Sphere of Crucial Objects Security	159

УДК 316.334.22

A. MARTINKEVITCH,
Institute of Sociology of the National Academy
of Sciences of Belarus

А. В. МАРТИНКЕВИЧ,
аспирант Института социологии
Национальной академии наук Беларуси

THEORETICAL AND APPLIED RESEARCH
ASPECTS OF THE ENFORCEMENT
IN THE SPHERE OF LABOUR RELATIONSHIP

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНЫЕ ОСНОВАНИЯ ИЗУЧЕНИЯ ИНФОРСМЕНТА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассматриваются особенности проявления (признаки) инфорсмента в сфере трудовых отношений, а также формы его реализации. Показано, что инфорсмент в данной сфере носит социально-правовую природу и постоянно присутствует в социально-правовой сфере общества. На основе данных социологического исследования выявляется наиболее предпочтительная по оценкам работников форма реализации инфорсмента в сфере трудовых отношений.

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

The article considers the features of enforcement in the sphere of labor relationship and the forms of its realization. It shows that enforcement in labour relationship has a socio-legal nature and is constantly present within socio-legal sphere. The most preferable form of enforcement realization in the sphere of labour relationship is developed on the basis of the results of sociological research.

Key words: enforcement in the sphere of labour relationship, informal enforcement, self enforcement, self-defence, formal enforcement.

Кризисные изменения в макроэкономической сфере Республики Беларусь, произошедшие в 2008 г., привели к изменениям и на белорусском рынке труда. Влияние экономических трансформаций как следствие кризисных изменений в макроэкономической сфере Республики Беларусь обусловило необходимость изменения в либеральном ключе законодательства, регламентирующего социально-трудовую сферу общества. Например, в п. 7 Декрета № 4 Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. говорится о необходимости исключить излишнее регулирование рынка труда [1]. При этом изменения законодательства Республики Беларусь в области трудовых отношений продолжают до сих пор. В связи с этим возникает вопрос о правовом статусе работника, его возможностях защищать свои трудовые права законным путем в условиях либеральных интенций, господствующих на рынке труда.

Недостаточная разработанность правовых основ обеспечения возможности работников эффективно защищать свои трудовые права способно привести к деформациям трудового поведения и, как следствие, рестрикционизму, боязни самовыражения, закрытости личности, избыточной интенсивности труда, краткосрочности трудовых от-

ношений между работником и нанимателем и иным деструктивным феноменам [2, с. 26].

Возможность работников защищать свои трудовые права может обеспечиваться как формальными институтами, так и неформальными действиями самих работников. Однако использование неформальных действий последними в процессе защиты своих трудовых прав способно не только не обеспечить их защиту, но и привести к ответственности по причине нарушения норм законодательства, а также является показателем неэффективности законодательной системы в сфере труда.

На территории Республики Беларусь действует система формальных институтов, которые специализируются на защите трудовых прав работников, однако до недавнего времени не существовало социологических данных как о предпочтении работников в использовании указанной системы формальных институтов для защиты своих трудовых прав, так и об использовании альтернативных путей их защиты. В отсутствие таких социологических исследований изучение функционирования формальных институтов, которые специализируются на защите трудовых прав работников, ограничивалось данными статистического учета, которые по ряду показателей находятся в закрытом доступе.



Понятие инфорсмента является новым для белорусской социологии и, в частности, для таких специальных социологических теорий, развивающихся в рамках белорусской социологии, как экономическая социология, социология труда, социология права. Об этом может свидетельствовать отсутствие до недавнего времени социологических исследований в области инфорсмента в Беларуси [3, с. 109]. Зарубежные авторы (в том числе российские), развивающие данное понятие, в своем большинстве являются представителями экономической науки и используют его в контексте экономической теории [4, с. 48].

При всем многообразии исследований в области инфорсмента, проводимых зарубежными учеными-экономистами, не существует конвенциональной дефиниции понятия «инфорсмент». Тем не менее очерчена совокупность элементов, которые выражают область значения рассматриваемого понятия. Так, исследователи из Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского университета В. С. Каткало и Н. П. Дроздова придерживаются точки зрения представителей новой институциональной теории Э. Фуруботна и Р. Рихтера [5]*. Они выделяют следующие элементы понятия «инфорсмент»: 1) принудительное применение (права, закона); 2) правоприменение; 3) принудительное обеспечение соблюдения; 4) принуждение к исполнению; 5) принуждение к соблюдению; 6) обеспечение правовой санкцией; 7) гарантии соблюдения; 8) гарантии прав; 9) защита; 10) механизмы, обеспечивающие выполнение правил; 11) способы обеспечения действенности; 12) контроль за соблюдением (правил, норм, контрактов).

К представленному списку элементов, входящих в область значения понятия «инфорсмент», можно добавить также такие как *юридическая защита (контракта)* и *способность выполнять правила*. Элемент «юридическая защита (контракта)» наряду с другими, сходными с перечисленными в вышеприведенном списке понятиями, был предложен В. Л. Тамбовцевым [6, 7]. Элемент «способность выполнять правила» предложил Е. В. Ванкевич [8, с. 89].

Большинство исследователей-экономистов осуществляют привязку рассматриваемого понятия к рынку труда и его феноменам. Но было бы ошибочным ограничиваться такой привязкой, так как область значения понятия «инфорсмент» имеет отношение и к другим феноменам экономики. Например, представительница Рижской бизнес-школы и Стокгольмской школы экономики А. Паусте понятие «инфорсмент» связывает с областью значения понятия «рынок ценных бумаг» [9].

Основываясь на вышеприведенных вариантах определения понятия «инфорсмент» и необходимости рассмотрения феномена инфорсмента через призму рынка труда, можно выделить авторскую дефиницию указанного понятия. **Инфорсмент в сфере трудовых отношений** – это «совокупность

действий одного субъекта труда по принуждению другого субъекта труда к соблюдению нарушенных прав в сфере трудовых отношений» [10, с. 205].

Выделяются следующие *формы реализации* инфорсмента в данной сфере [11, с. 92–93]:

- формальный инфорсмент в сфере трудовых отношений;
- неформальный инфорсмент в сфере трудовых отношений;
- самоинфорсмент в сфере трудовых отношений;
- самозащита как разновидность самоинфорсмента.

Формальный инфорсмент в сфере трудовых отношений предполагает обращение субъекта трудовых отношений в специальную организацию, **официально** призванную защищать права субъектов трудовых отношений [3, с. 110]. Среди таких организаций можно выделить: 1) профсоюз; 2) инспекцию труда; 3) суд; 4) 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 (например, 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. **Самозащита** как разновидность самоинфорсмента основывается на самостоятельных действиях субъекта трудовых отношений по защите своих прав, но не в рамках норм существующего законодательства конкретной страны.

В ноябре – декабре 2013 г. отделом экономической социологии и социальной демографии ГНУ «Институт 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, происходящих в Республике Беларусь.

В соответствии с результатами проведенного исследования около половины опрошенных респондентов (47,4 %) в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов попытаются их отстоять. Чуть более четверти опрошенных респондентов (28,6 %) поменяют место работы (увольтятся). 17,4 % опрошенных респондентов сделают вид, что ничего не произошло, и будут работать дальше. При этом следует отметить, что наибольшая доля опрошен-

* В. С. Каткало, Н. П. Дроздова являются переводчиками [5] и авторами предисловия к этому изданию.

** Социологическое исследование проводилось в рамках ГПНИ «Гуманитарные науки как фактор развития белорусского общества и государственной идеологии» («История, культура, общество, государство») на 2011–2015 гг. В исследовании, сформированном на основе республиканской территориальной выборки, было опрошено 1595 респондентов (от 16 лет и старше). Выборка репрезентативна по полу, возрасту, образованию и регионам.

ных респондентов, которые попытаются отстоять нарушенные трудовые права и законные интересы, приходится на лиц с высшим образованием (53,7 %) и лиц со средним специальным образованием (47,5 %). Следует также отметить, что для лиц с образованием ниже среднего в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов вполне возможен выбор в пользу конформизма: около четверти (23,1 %) опрошенных респондентов при ответе на вопрос «В случае если работодатель нарушит Ваши трудовые права, что Вы предпримете?» выбрали альтернативу «сделаю вид, что ничего не произошло, и буду работать дальше» (табл. 1).

Более трети респондентов со средним общим образованием (36,1 %) в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов поменяют место работы (увольтятся). Отметим, что доля мужчин, которые в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов предпочтут поменять место работы (увольтятся), несколько больше доли женщин, которые поступят так же в аналогичной ситуации (32,1 % и 25,1 % соответственно), выбор же в пользу отстаивания своих трудовых прав

и законных интересов в ситуации их нарушения работодателем характерен больше для женщин, чем для мужчин (48,2 % и 46,6 % соответственно).

Среди руководителей доля тех, которые в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов предпочтут отстоять нарушенные трудовые права и законные интересы, составляет 52,8 %; среди служащих, специалистов производственной сферы – 51,8 %; среди служащих, специалистов непроизводственной сферы – 56,7 %; среди служащих без специального образования – 29,6 %; среди рабочих – 44,7 %; среди крестьян, рабочих сельского хозяйства – 29,1 %; среди предпринимателей – 23,1 %.

При ответе на вопрос «Как Вы считаете, какие действия являются наиболее эффективными, результативными, когда работник пытается отстоять, защитить свои трудовые права?» более половины опрошенных респондентов (54,6 %) выбрали альтернативу «обращение в специальные органы (суд, инспекция труда, прокуратура, профсоюз)», а также альтернативу «отказ от выполнения работы, если она не соответствует нормам и квалификации работника» (26,9 %) (рис. 1).

Таблица 1

Действия работников с различным образованием в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов, %

Варианты действий в ситуации нарушения трудовых прав и законных интересов	Образование			
	высшее	среднее специальное	среднее общее	ниже среднего
Нет ответа	3,2	3,6	2,7	7,5
Поменяю место работы (увольюсь)	23,7	28,7	36,1	24,7
Сделаю вид, что ничего не произошло, и буду работать дальше	14,9	17	21	23,1
Попытаюсь отстоять нарушенные трудовые права	53,7	47,5	39	44,7
Другое	4,5	3,2	1,2	–



Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос об эффективности, результативности действий, когда работник пытается отстоять, защитить свои трудовые права



Следует отметить, что значительная доля опрошенных респондентов считают, что в ситуации защиты своих трудовых прав и законных интересов наиболее эффективными и результативными действиями являются такие как обращение в СМИ (11,2 %) и к влиятельным родственникам, знакомым (10 %). Наибольшая доля опрошенных респондентов, которые считают обращение в специальные органы (суд, инспекция труда, прокуратура, профсоюз) эффективным и результативным действием в ситуации нарушения трудовых прав и законных интересов, приходится на лиц с высшим образованием (62,8 %).

Наибольшая доля опрошенных респондентов, которые предпочитают отказаться от выполнения работы, если она не соответствует нормам и квалификации, приходится на лиц с образованием ниже среднего (42,8 %). К обращению в специальные органы (суд, инспекция труда, прокуратура, профсоюз) в ситуации нарушения трудовых прав прибегают служащие, специалисты производственной сферы (71,1 %); служащие, специалисты непромышленной сферы (56,1 %); служащие без специального образования (55,7 %); руководители (55,4 %) и рабочие (50,5 %).

Наибольшая доля опрошенных респондентов, которые считают эффективным, результативным отказ от выполнения работы, если она не соответствует нормам и квалификации работника, приходится на рабочих (29,3 %); служащих, специалистов непромышленной сферы (28 %); руководителей (27,8 %).

Отметим, что в Трудовом кодексе Республики Беларусь не регламентируется возможность самостоятельной защиты работниками своих трудовых прав в случае нарушения их нанимателем, поэтому действия респондентов, основанные на альтернативе «отказ от выполнения работы, если она не соответствует нормам и квалификации работника», не имеют легальных оснований. В соответствии с п. 6 ст. 222 Кодекса «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» [12].

Среди опрошенных респондентов доля тех, кто считает, что профсоюз способен разрешить ситуацию, когда администрация предприятия по месту работы нарушает его трудовые права и законные интересы, составляет 28,2 %; суд – 63,3 %; Департамент государственной инспекции труда при Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Инспекция труда) – 53,3 %; прокуратура – 50,4 % (рис. 2).

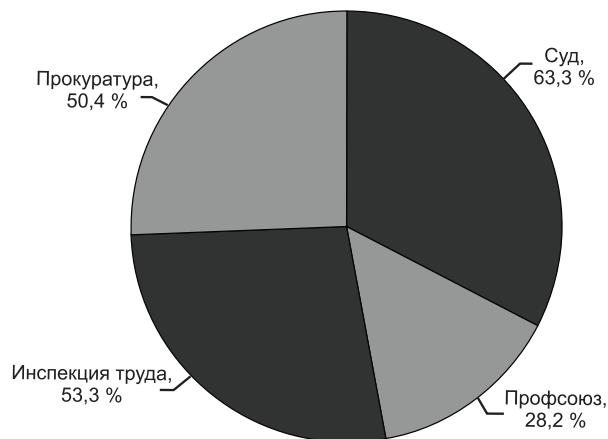


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос об эффективности официальных организаций – посредников в защите нарушенных трудовых прав работников

Среди опрошенных руководителей доля тех, кто считает, что профсоюз способен помочь работнику разрешить ситуацию, когда нарушаются его трудовые права и законные интересы, составляет 26,3 %; среди служащих, специалистов производственной сферы – 30,5 %; служащих, специалистов непромышленной сферы – 35,7 %; служащих без специального образования – 22,5 %; рабочих – 24,3 %; крестьян, рабочих сельского хозяйства – 18,8 %; предпринимателей – 17,2 %.

Интерес представляют результаты проведенного социологического исследования, отражающие мнение респондентов о способности суда, Инспекции труда, прокуратуры разрешить ситуацию, когда нарушаются трудовые права работника (табл. 2).

Таблица 2

Мнение работников о способности государственных органов выполнять охранительную функцию в отношении трудовых прав работника

Категории работников	Суд	Инспекция труда	Прокуратура
Руководители	67,5 %	36,6 %	51,8 %
Служащие, специалисты производственной сферы	62,4 %	57,7 %	52,6 %
Служащие, специалисты непромышленной сферы	68,2 %	54,7 %	56,7 %
Служащие без специального образования	54,9 %	38,2 %	38 %
Рабочие	57,3 %	48,1 %	44,5 %
Крестьяне (рабочие сельского хозяйства)	62,6 %	46,8 %	51,1 %
Предприниматели	43,9 %	45 %	35,5 %

Если сравнить профсоюз, Инспекцию труда, суд и прокуратуру, то следует отметить, что профсоюз является «внутренней» организацией (т. е. функционирующей на базе определенного предприятия), в отличие от суда, Инспекции труда и прокуратуры, которые обладают статусом «внешних» организаций. Однако статус «внутренней» организации в данном случае может обусловить абсолютную неэффективность профсоюза, которая связана с тем, что на должность профсоюзных активистов назначаются лица из числа работников и служащих предприятия, находящихся по отношению к администрации предприятия в подчинительных отношениях.

В случае возникновения ситуации трудового спора, в котором работник принимает решение обратиться в профсоюз за помощью, администрация способна оказать давление на конкретных профсоюзных активистов, снизив тем самым эффективность их деятельности при защите интересов работников предприятия.

Немаловажным является и то, что обращение в профсоюз, равно как и в Инспекцию труда и прокуратуру за помощью, абсолютно бесплатно (не считая ежемесячных взносов с каждого члена профсоюза), в отличие от суда, который требует материальных затрат на активизацию процесса или судопроизводства по конкретному делу.

Таким образом, большинство опрошенных респондентов (47,4 %) в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов попытаются их отстоять, что свидетельствует о превалировании на белорусском рынке труда инфорсмента в сфере трудовых отношений по сравнению с альтернативными путями поведения работника в ситуации трудового спора с работодателем (конформизм, «уход»). Официальными формами (*de jure*) реализации инфорсмента в сфере трудовых отношений, которые существуют в Республике Беларусь, являются следующие:

- обращение в суд, профсоюз, Инспекцию труда, прокуратуру – **формальный инфорсмент**;
- отказ работника 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 (п. 6 ст. 222 Трудового Кодекса Республики Беларусь) – **самоинфорсмент**.

Однако последний из вышеприведенных пунктов является достаточно непродуктивным в силу ограничений, налагаемых соответствующей статьей Трудового кодекса Республики Беларусь, поэтому можно утверждать о затруднении реализации самоинфорсмента в Республике Беларусь.

Более половины опрошенных респондентов (54,6 %) считают, что наиболее эффективно, результативно обращение в специальные органы

(суд, Инспекция труда, прокуратура, профсоюз) в ситуации нарушения их трудовых прав и законных интересов, что свидетельствует о коррелируемости сфер “*de jure*” и “*de facto*” в трудовых отношениях.

Среди наиболее распространенных неофициальных форм реализации инфорсмента в сфере трудовых отношений (**самозащита и неформальный инфорсмент**), которые предпочитают использовать опрошенные респонденты, можно выделить следующие:

- отказ от выполнения работы, если она не соответствовала нормам и квалификации работника (26,9 %);
- обращение в СМИ (11,2 %);
- обращение к влиятельным родственникам, знакомым (10 %).

При этом реализация указанных действий в рамках неофициальных форм реализации инфорсмента в сфере трудовых отношений основывается на римском правовом принципе “*ubi jus incertum, ibi nullum*” (все, что не запрещено – разрешено).

Опираясь на вышеизложенное, можно отметить, что феномен инфорсмента в сфере трудовых отношений имеет социально-правовую природу и постоянно присутствует в социально-правовой сфере общества. Если институциональная среда характеризуется неэффективностью, то в силу вступают личные инициативы субъектов трудовых отношений. Если правоприменительная деятельность специальных государственных органов не может обеспечивать трудовые права работников, то это может привести к различным социальным метаморфозам и возможному усилению социальной напряженности в обществе.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь [Электронный ресурс]: Директива Президента Респ. Беларусь, 31 дек. 2010 г., №4 // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
2. Шаталова, Н. И. Деформация трудового поведения работника / Н. И. Шаталова // Соц. исслед. – 2000. – № 4. – С. 26–33.
3. Мартинкевич, А. В. Инфорсмент, или как белорусские работники защищают свои трудовые права / А. В. Мартинкевич // Социология (PoCA). – 2012. – № 3. – С. 108–117.
4. Курбатова, М. В. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав / М. В. Курбатова, Н. Ф. Апарина, Е. С. Каган // Соц. исслед. – 2009. – № 7. – С. 48–60.
5. Фуруботн, Э. Г. Институты и экономическая теория. Достижения новой институциональной тео-



рии: пер. с англ. / Э. Г. Фуруботн, Р. Рихтер. – СПб.: Санкт-Петерб. гос. ун-т, 2005. – 702 с.

6. Тамбовцев, В. Л. Введение в экономическую теорию контрактов: учеб. пособие / В. Л. Тамбовцев. – М.: Инфра-М, 2004. – 144 с.

7. Тамбовцев, В. Л. Право и экономическая теория: учеб. пособие / В. Л. Тамбовцев. – М.: Инфра-М, 2005. – 224 с.

8. Ванкевич, Е. В. Институциональное строение рынка труда в Беларуси: направление оценки и развития / Е. В. Ванкевич // Белорус. экон. журн. – 2009. – № 4. – С. 88–103.

9. Паусте, А. Инфорсмент законодательства в области ценных бумаг в странах Балтии: докл. для круглого стола по проблемам рос. корпоратив. упр. (М., 2–3 июня 2005 г.) [Электронный ресурс] / А. Паусте. – 2005. – № 5. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/daf/ca/35174703.pdf>. – Дата доступа: 13.05.2014.

10. Мартинкевич, А. В. Инфорсмент в сфере трудовых отношений / А. В. Мартинкевич // Экон.-соц. слов. / Г. Н. Соколова [и др.]; сост.: Г. Н. Соколова, О. В. Кобяк; науч. ред. Г. Н. Соколова. – Минск: Беларус. навука, 2013. – С. 205.

11. Мартинкевич, А. В. Инфорсмент как форма трудовых отношений между работниками и нанимателем в системе трудового спора / А. В. Мартинкевич // Соц. альманах. – 2013. – № 4. – С. 87–99.

12. 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. // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

Дата поступления статьи в редакцию: 23.05.2014.