

А.В. Мартинкевич

аспирант Института социологии НАН Беларуси, магистр социологических наук, младший научный сотрудник Института социологии НАН Беларуси

ИНФОРСМЕНТ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ЧАСТЬ ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА И ТРУДОВОГО СПОРА

Кризисные изменения в макроэкономической сфере Республики Беларусь, произошедшие в 2008 году, привели к метаморфозам и на белорусском рынке труда. Влияние экономических метаморфоз как следствия кризисных изменений в макроэкономической сфере Республики Беларусь обусловило необходимость изменения законодательства, регламентирующего социально-трудовую сферу общества, в либеральном ключе, к примеру, в пункте 7 Директивы №4 Президента Республик Беларусь от 31 декабря 2010 г. говорится о необходимости исключить излишнее регулирование рынка труда¹. При этом изменения законодательства Республики Беларусь в области труда продолжают до сих пор. В связи с изменениями трудового законодательства в Республике Беларусь возникает вопрос о правовом статусе работника, о его возможностях защищать свои трудовые права законным путем в условиях либеральных интенций, господствующих на рынке труда.

Особую значимость приобретает деятельность правоприменительных и надзорных организаций, призванных представлять интересы работника перед нанимателем. Возможности работника в области формальной защиты своих трудовых прав зависят от эффективности данных организаций. При этом особую значимость приобретает эффективность не только «де-юре», в основе которой лежит система нормативных правовых актов, регулирующих деятельность подобных организаций, но и эффективность «де-факто», основанная на возможностях данных организаций участвовать в реальных жизненных ситуациях, связанных с нарушением нанимателем трудовых прав работника.

Понятие «инфорсмент» берет начало в трудах российских авторов (Курбатова М.В., Апарина Н.Ф., Каган Е.С.), согласно которым, «использование английского термина «enforcement» в отечественной литературе по исследованию механизма принуждения к выполнению

¹ Директива Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 N 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь»

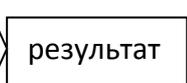
обязательств обусловлено отсутствием адекватного по своей лаконичности русского термина» [2, с. 48]. Интегрирование подходов российских авторов позволило вывести авторскую дефиницию указанного понятия – *«информмент в сфере трудовых отношений»*, как совокупность способов, с помощью которых работник, 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.

В социологии существует достаточно большое количество дефиниций понятия «трудовой конфликт». При этом все определения сводятся к тому, что под трудовым конфликтом понимаются определенные противоречия между работодателем (его представителями) и нанимателем (его представителями) по поводу обстоятельств, связанных с трудовой деятельностью работодателя и/или нанимателя.

Понятие «трудовой конфликт» шире по значению понятия «трудовой спор». Ситуация, в которой начинают выражаться противоречия между работником и работодателем, всегда сначала реализуется как трудовой конфликт и лишь с достижением определенной стадии превращается в трудовой спор. Трудовой спор имеет исключительно внешнюю природу, суть которой заключается в факте обращения к соответствующему субъекту-гаранту.

Можно выделить следующие элементы (периоды и действия в их рамках) в структуре трудового конфликта (схема 1):

1. «Стимул» (ситуация как потенциальная причина для накопления противоречий);
2. Накопление противоречий;
3. Выбор стратегии взаимодействия:
 - a. Конформизм;
 - b. Увольнение;
 - c. Сопротивление:
 - i. Инцидент;
 - ii. Эскалация;
 - iii. Результат.



Любой трудовой конфликт есть реакция на определенный стимул (следуя логике бихевиоризма в социологии). В качестве таких стимулов могут выступать события (обстоятельства, действия, ситуации и т.д.), имеющие как объективную, так и субъективную природу. Однако стимул после своего объективного выражения (к примеру, оскорбление работодателем работника как умышленное унижение чести и достоинства

личности, выраженное в неприличной форме) должен пройти стадию субъективного «переживания», только после этого можно констатировать факт начала трудового конфликта. Если стороны такого конфликта (работник и работодатель) смогли разрешить свои противоречия на начальном этапе, то можно говорить о консенсусе, в случае, если стороны трудового конфликта не смогли прийти к согласию, начинается дальнейшее накопление противоречий (формирование конфликтогенов). При этом стороны конфликта оценивают свои перспективы в возможной «борьбе». Учитывая, что работник иерархически всегда будет уступать работодателю, то при выборе стратегии конфликтного взаимодействия возможны следующие варианты выбора поведения работником:

1. *Конформизм*, предполагающий приспособление работника к сложившейся ситуации в силу невозможности уйти с работы по определенным обстоятельствам (к примеру, в силу отсутствия вакантных мест на рынке труда или обязательности отработки на данном рабочем месте в течение определенного промежутка времени).

2. *Увольнение*. Данный выбор работника связан с альтернативной стратегией поведения работника в трудовом споре.

3. *Соппротивление*, которое предполагает следующие фазы:

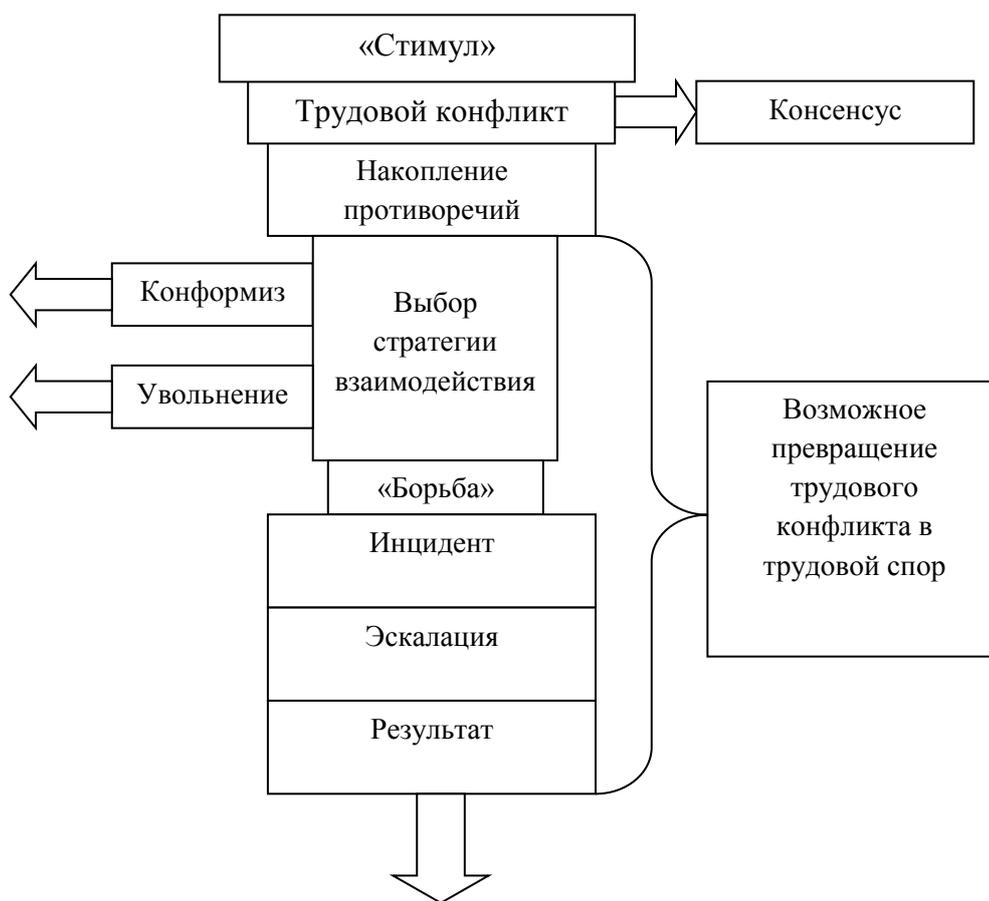
1. *Инцидент*. Данная фаза в рамках указанной стратегии взаимодействия предполагает активные действия. Как отмечают эксперты, «если инцидент инициируется работником, то чаще всего это связано с открытой конфронтацией, когда работник заявляет о том, что ситуация становится нетерпимой, и он готов к действиям, которые исправят ситуацию, т.е. возвратят статус-кво или переведут ситуацию в иное удовлетворяющее его состояние» [1, с. 65]. Так или иначе, фаза инцидента означает, что конфронтация между работником и работодателем стала открытой. После инцидента наступает переоценка сторонами своих возможностей, в случае если одна из сторон понимает, что не сможет вести «борьбу», то конфликт может быть исчерпан. В этом случае идет рассмотрение альтернатив «увольнение», «конформизм».

2. *Эскалация* наступает в том случае, когда работник все-таки решается на дальнейшие действия по защите своих трудовых прав. Как отмечает П.В. Бизюков, «если работник решается отстаивать трудовые права, нарушенные работодателем, то конфликт переходит в иную фазу, где главным становится не конкретное трудовое противоречие, а борьба за социальные позиции в пространстве трудовых отношений» [1, с. 70].

3. *Результат* предполагает то, что работник, добившись или не добившись результата, прекращает действия по принуждению работодателя к соблюдению его трудовых прав. «Прекращение действия означает, что либо

испробованы все возможные варианты действий, либо одна из сторон отказывается от борьбы» [1, с. 105]. При этом для работника в качестве основных причин отказа от борьбы может стать усталость и осознание бесперспективности продолжения борьбы. Можно выделить четыре варианта результатов:

1. вариант, связанный с невозможностью отстоять свои претензии;
2. вариант, связанный с тем, что ситуация противоречия затягивается (по инерции), хотя позиции участников уже стабилизировались;
3. вариант, связанный с частичным удовлетворением претензий сторон. Данный вариант возможен, если стороны, стремясь найти компромисс, идут на различные уступки по отношению друг к другу. Подобные уступки становятся возможными, когда претензии сторон касаются финансовых вопросов, так как по данному вопросу проще найти компромисс;
4. вариант, связанный с полным удовлетворением работником своих претензий.



Примечание: под «борьбой» в данном случае подразумевается выбор работником стратегии сопротивления при нарушении нанимателем (работодателем) его трудовых прав.

Схема 1 – Структура трудового конфликта

Все способы, которые могут быть использованы работником для принуждения работодателя к соблюдению нарушенных трудовых прав условно можно разделить на следующие:

1. формальные;
2. неформальные.

Сущность **формальных способов** принуждения к соблюдению трудовых прав заключается в строгой нормативной «вписанности», т.е. 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:

1. Формальный инфорсмент, который предполагает обращение в специальную организацию, способную защитить трудовые права работника. Среди таких организаций (применительно к Республике Беларусь) можно выделить следующие:

- 1.1. профсоюз;
- 1.2. Государственная инспекция труда (под началом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь);
- 1.3. судебная система.

2. Самоинфорсмент. Данный способ принуждения нанимателя к соблюдению нарушенных трудовых прав работника основан на самостоятельных действиях работника, но в рамках норм права. Следует отметить, что 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 статьи 222 Трудового кодекса РБ, в соответствии с которым 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 [8, с. 115]. Если рассматривать самоинфорсмент в русле коллективного трудового спора, то в соответствии со статьей 379 Трудового кодекса РБ работники в случае возникновения конфронтации с нанимателем могут письменно изложить свои требования нанимателю, который должен их рассмотреть и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить работников о своем решении [2, с. 189]. Также Трудовой кодекс Республики Беларусь регламентирует порядок проведения

работниками такой формы коллективного самоинформанта, как забастовка (статьи 388 – 399).

Сущность **неформальных способов** принуждения к соблюдению трудовых прав заключается в отсутствии их «вписанности» в рамки существующих норм. К таким способам относится *самозащита* работника.

Специфика **самозащиты** заключается в том, что действия в ее рамках не регламентируются нормами права, поэтому, применяя их, работник рискует понести ответственность согласно действующему законодательству (уголовную, административную, дисциплинарную, гражданскую). К действиям работника в рамках самозащиты можно отнести следующие:

1. распространение оппортунистических практик поведения: уход в отпуск по болезни, распространение в коллективе негативной информации о работодателе, угрозы работодателю физической расправой, порча оборудования, инструментов и иного имущества предприятия, оскорбление работодателя в различных формах и т.д.;
2. угроза разрыва контракта с работодателем;
3. игнорирование решения руководства;
4. обращение к неформальным посредникам (СМИ, влиятельные знакомые).

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, то в Республике Беларусь изучение фактов сопротивления работника работодателю в ситуации трудового спора до недавнего времени ограничивалось лишь анализом данных статистического учета формальных агентов-гарантов (суд, профсоюз и т.д.), 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.

В ноябре-декабре 2012 г. отделом экономической социологии и социальной демографии Института социологии НАН Беларуси было проведено социологическое исследование, в рамках которого один из блоков вопросов раскрывал специфику реализации стратегии сопротивления работника нанимателю в трудовом споре. Выборочная совокупность в исследовании составила 2100 человек. Предельная ошибка выборки по оценочным показателям, гарантированная с 95%-ной вероятностью, составила +/- 5%. С учетом данной погрешности выводы исследования можно экстраполировать на генеральную совокупность, т.е. население Республики Беларусь.

Так, при ответе на вопрос «Что бы лично Вы предприняли, если бы нарушались Ваши трудовые права?» почти треть (29,6%) опрошенных респондентов указали на то, что отказались бы от выполнения работы, если она не соответствовала бы обязанностям и квалификации. Примерно такая же доля опрошенных респондентов (28,3%) указали на то, что потребовали бы от руководителя прекратить нарушение трудовых прав. Любопытным фактом также является и то, что 16,4% опрошенных респондентов обратились бы за помощью в органы власти, СМИ, к знакомым (рис. 1).



Рисунок 1 – Распределение ответов респондентов на вопрос о мерах воздействия при нарушении их трудовых прав, %

В ходе анализа были скоррелированы два вопроса – «Как Вы оцениваете материальное положение Вашей семьи?» и «Что лично Вы бы предприняли, если бы нарушались Ваши трудовые права?». При этом во втором вопросе акцентуация была сделана на альтернативе «ничего бы не предпринимал». Интерес к данной альтернативе обусловлен необходимостью выявления влияния экономического фактора на активность респондента при нарушении его трудовых прав на предприятии. Результаты корреляционного анализа показали, что почти треть (29,1%) опрошенных респондентов, которые идентифицируют материальное положение своей семьи как плохое и большинство (52,7%) опрошенных респондентов, которые идентифицируют материальное положение своей семьи как среднее, выбрали бы пассивность в случае нарушения их трудовых прав.

При ответе на вопрос «К кому бы Вы обратились в случае нарушения Ваших трудовых прав, условий труда?» более одной четверти респондентов (25,6%) выбрали альтернативу «государственная инспекция труда».

Немаловажным фактом является также то, что чуть менее одной четверти (24,3%) опрошенных респондентов в случае нарушения их трудовых прав, условий труда предпочитают решать проблемы самостоятельно (рис. 2). Если сравнивать опрошенных респондентов, которые предпочитают в случае нарушения их трудовых прав, условий труда решать свои проблемы самостоятельно, по возрасту, то следует отметить, что сравнительно большая доля опрошенных респондентов приходится на возрастной интервал 30-49 лет, нежели на интервал 16-29 (38,1% и 27,2% соответственно).

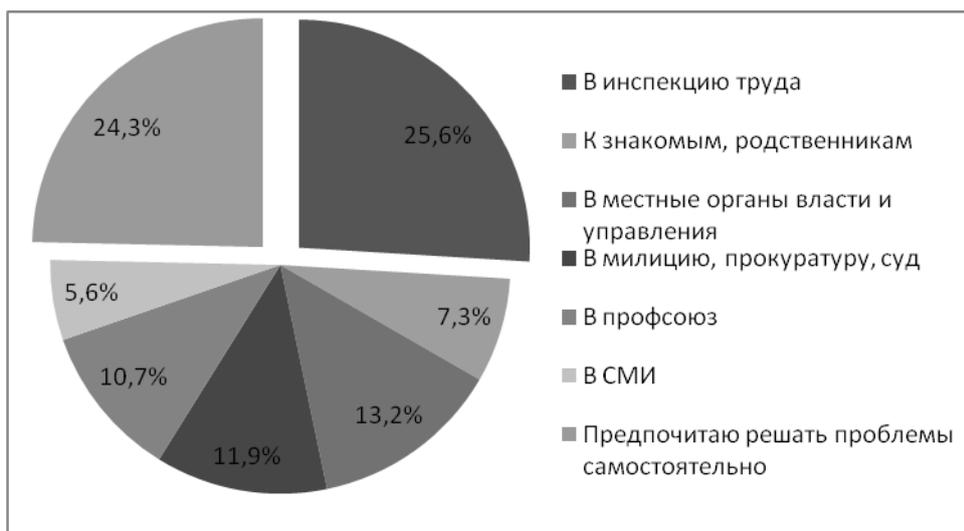


Рисунок 2. – Распределение ответов респондентов на вопрос об инстанции, в которую бы респондент обратился при нарушении его трудовых прав, условий труда, %

Таким образом, анализ инфорсмента в сфере трудовых отношений показывает, что «де-юре» существуют разнообразные способы, которые могут быть использованы работником для реализации своих трудовых прав. Вместе со способами реализации трудовых прав работником, которые «вписаны» в рамки закона, существуют способы, которые выходят за рамки закона. Согласно данным социологического исследования в случаях нарушения нанимателем трудовых прав работники организаций (предприятий) намерены использовать следующие способы защиты трудовых прав:

- отказ от выполнения работы, если она не соответствует обязанностям и квалификации (29,6%);
- требование от работодателя прекратить нарушение трудовых прав (28,3%);
- обращение в государственную инспекцию труда (25,6%);
- обращение за помощью в органы власти, СМИ, к знакомым (16,4%).

Исходя из выбираемых работниками способов, можно заключить, что существует предпочтение в использовании способов реализации трудовых прав, «вписанных» в рамки закона. При этом работники, в ситуации нарушения их трудовых прав, в большей степени предпочитают решать свои проблемы самостоятельно, используя средства, предусмотренные трудовым законодательством, и в меньшей степени используют помощь специальных организаций, призванных защищать трудовые права работников. Среди всех существующих организаций-посредников в разрешении трудовых споров более одной четверти работников белорусских предприятий (организаций) при нарушении их трудовых прав предпочли бы обратиться в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, что свидетельствует о кредите доверия со стороны занятых к данному институту. В современных условиях развития рынка труда огромную роль играет как повышение уровня контроля за соблюдением трудовых прав работников со стороны государственных структур и профсоюзов, так и надзор вышестоящих инстанций (к примеру, прокуратуры) за деятельностью государственных структур и профсоюзов в области защиты трудовых прав работников. Также немаловажную роль играет и грамотная информационная политика организаций-посредников в области защиты трудовых прав работников, направленная на предоставление информации работникам об основных аспектах деятельности правозащитных организаций в области труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бизюков, П.В. Индивидуальные трудовые конфликты: Могут ли работники защитить свои права в одиночку / П.В. Бизюков. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2011. – 124 с.
2. Курбатова, М.В. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав / М.В. Курбатова, Н.Ф. Апарина, Е.С. Каган // Социологические исследования. – 2009. – № 9. – С. 48-60.
3. Мартинкевич А.В. Инфорсмент как форма трудовых отношений между работниками и нанимателем в системе трудового спора / А.В. Мартинкевич // Социологический альманах. – 2013. - № 4. – С. 87-99.
4. Мартинкевич А.В. Инфорсмент контрактного взаимодействия работника и работодателя: социальный аспект проблемы / А.В. Мартинкевич // Социологические дебюты. Альманах студенческих работ отделения социологии факультета философии и социальных наук Белгосуниверситета / Белорусский государственный университет. – Минск: 2012, - 160 с.

5. Мартинкевич А.В. Инфорсмент, или как белорусские работники защищают свои трудовые права? / А.В. Мартинкевич // Социология PoCA. – 2012. – №3. – С. 108-117.
6. Мартинкевич, А.В. Инфорсмент как механизм защиты трудовых прав работников в Республике Беларусь / А.В. Мартинкевич // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2012» / Отв. ред. А.И. Андреев, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов, К.К. Андреев, М.В. Чистякова. [Электронный ресурс] — М.: МАКС Пресс, 2012.
7. Палховская, Е.Б., Мартинкевич, А.В. Инфорсмент как механизм реализации трудовых прав работников в Республике Беларусь / Е.Б. Палховская, А.В. Мартинкевич // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2011. – № 4 – С. 70-73.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г: текст Кодекса по состоянию на октябрь 2009 г. – Минск: Амалфея, 2009. – 236 с.