

*Тертышникова Анастасия Геннадьевна, кандидат социологических наук
Ст.преподаватель кафедры социологии Российского университета дружбы
народов, Москва, Россия*

*Немова Елена Николаевна, магистр кафедры социологии Российского
университета дружбы народов, Москва, Россия*

«СОЦИАЛЬНАЯ БОЛЕЗНЬ» XXI ВЕКА, ИЛИ ФЕНОМЕН НАСИЛИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Аннотация: в данной статье поднимается тема насилия - принудительного воздействия по отношению к отдельным социальным агентам, посредством использования различных видов власти в принудительных целях, - как «социальной болезни XXI века». Рассмотрены основные определения насилия и подходы к его пониманию, доминирующие в разных науках на протяжении всей истории его развития. В свою очередь, авторами в работе также делается акцент на изучении насилия в организации, а именно на моббинге, буллинге и харассменте, как его непосредственных формах. При изучении этих явлений затрагивались разнообразные теоретические и эмпирические аспекты данных феноменов, иллюстрируя каждый краткой характеристикой. В статье можно найти актуальные примеры моббинга в кинематографе, что говорит о «размытии» сенситивных рамок исследуемой проблемы, а также меры по борьбе с данным феноменом.

Ключевые слова: насилие, насилие в организации, моббинг, боссинг, буллинг, харассмент.

Annotation: this article is devoted to the issue of violence that means coercive influence against individual social agents by using various types of power for coercive purposes - as a "social disease of the XXI century". There are main definitions of this

term and approaches to its understanding, dominating in various sciences throughout the history of its development. Meanwhile, the authors also focus on the study of violence in the organization, namely mobbing, bullying and harassment, as its direct forms. These phenomena studying touches various theoretical and empirical aspects of violence, illustrating each of them with a brief description. In the article, you can find relevant examples of mobbing in the cinema, which indicates the sensitive framework "blurring" of the problem, as well as measures to combat this phenomenon.

Keywords: violence; violence at work; mobbing; bossing; bullying; harassment.

Проблема насилия является актуальной во всем мире и в России, в частности. Социология насилия, в свою очередь, предпринимает попытки разрешить два вопроса: что мотивирует людей совершать насильственные действия, прикрываясь намерениями групп, и как они отражаются на определении себя, как части группы, ради которой они живут и действуют [1, с. 166]. Однако существуют не менее важные вопросы, не имеющие четкого и однозначного ответа. Так, например, остается проблема с самим определением феномена насилия – что принято подразумевать под этим термином, каковы его дефиниции, – и это волнует не только западное общество [2, с. 7], но также является животрепещущей темой и для российской науки.

В данной статье мы постараемся рассмотреть насилие именно в организациях, то есть такие его виды, как моббинг (боссинг и стаффинг), буллинг и харрасмент. Многие ученые называют это явление «социальной болезнью» XXI века, видя в ней не просто «недомогание», а целую «эпидемию» [3, с. 49]. Однако прежде, чем приступить к освещению этой грани сложного феномена, стоит рассмотреть насилие как социальное явление в целом.

Впервые проблема насилия была поднята в философии, где оно рассматривалось в контексте власти (М. Вебер, Э. Тоффлер и др.), главными характеристиками которого выступали контроль и принуждение (К. Сен-Симон, Т. Парсонс и др.). В своих работах А.А. Гусейнов [4, с. 293] видит насилие как общественное отношение, когда одни индивиды, или группы людей, используя

внешнее принуждение, подчиняют себе других, в том числе их способности, производительные силы и собственность. Таким образом, насилие понимается как разновидность отношений власти, в связи с тем, что власть есть господство одной воли над другой.

С точки зрения социальной психологии, насилие понимается как агрессивное поведение, связанное с социально-биологическими особенностями человека. Т. Гоббс [5, с. 44], Е. Дюринг, Л. Гумплович, П. Кропоткин [6, с. 130] и др. рассматривали насилие через политико-правовую призму: главная причина возникновения государства и права лежит в порабощении одних групп другими.

Наконец, и социология не прошла стороной мимо данной проблемы. Социологи смотрят на насилие как на принудительное воздействие по отношению к отдельным социальным агентам, использование различных видов власти в принудительных целях. Таким образом, причина насилия кроется в условиях существования самого социального существа — в народе или социальной группе. Например, женщина угнетена потому, что общество изначально поставило ее в зависимое положение от мужчины. В последнее десятилетие в социологии получил распространение подход к проблеме насилия как социокультурному феномену, также возникает интерес к вопросу о гендерном насилии (М.А. Лактионова) [7, с. 97]. Данное понятие разрабатывается в рамках гендерной социологии, которая, как определяет Г.Г. Силласте, опирается на междисциплинарный подход к изучению социального положения женщин и мужчин, их социальных статусов, гендерной стратификации общества [8, с. 49].

В настоящее время при изучении насилия принято делать акцент лишь на его межличностной составляющей, то есть рассматривать его как применение силы против воли другого, где главным аспектом выступает непосредственное взаимодействие индивидов [4, с. 294]. При этом макро-, или общесоциальные ключевые признаки, причины и проявления этого феномена остаются отброшенными и неисследованными.

Таким образом, под насилием мы чаще всего подразумеваем лишь физическое насилие, забывая при этом о моральном или психологическом, что порой наносит больший ущерб человеческому здоровью, чем физическое причинение вреда. Именно с моральным насилием люди чаще всего встречаются на работе или в Интернете; нередки его проявления и в семье.

Уделив внимание основным подходам в изучении вышеуказанного феномена, обратимся к такому направлению, как насилие в организациях. В данной концепции можно выделить следующие его проявления: моббинг, буллинг, харассмент.

Некоторые особенности таких отношений обнаружил во время изучения социальных динамик на рабочем месте Хейнз Лейманн [9, с. 119], который впервые использовал понятие «моббинг» в данном ключе. Моббинг есть форма психического насилия, проявляющегося в виде травли сотрудника на рабочем месте с целью устранения его из рабочего коллектива.

Также этой специализацией занимался С.А. Дружилов [10], исследовавший феномен на кафедрах вузов с точки зрения профессиональной деструкции. Частой причиной возникновения «рабочего террора» выступало нарушение сложившихся и устоявшихся в коллективе устоев, то есть культурных особенностей коллектива. И как организм борется с инфекцией, так и работники организации совершают попытки «приструнить» или выгнать «чужого», не влившегося в коллектив. Ученый разделял в своем исследовании уровни моббинга, а именно боссинг, или вертикальный моббинг, где агрессия исходит от начальства в адрес подчиненных, и террор на уровне сотрудников (стаффинг). Основными причинами боссинга выступали:

- жизненный стиль («работники – лишь пешки в моей игре»);
- компенсация собственной закомплексованности;
- некомпетентность в управлении.

Как следствие боссинга является расслоение коллектива, где образуются команды «нападающий», «жертва» и «нейтральная сторона», и, как правило, в выигрыше остается команда, поддерживающая босса.

Е.В. Батаева рассматривает понятия моббинга, буллинга и конфликта в контексте западных ученых (С. Эйнерсен, Д. Запф, Х. Хоуэл, К.Л. Купер, Х. Лейман) [3, с. 50]. Здесь моббинг – это «унижения, оскорбления, социальная изоляция кого-либо или негативное воздействие на осуществление кем-либо рабочих задач» [11, с. 14]. Отличительной чертой моббинга является то, что это длительный процесс. Исследователь проводит сравнительный анализ между вышеуказанными понятиями, утверждая, что несмотря на схожесть в понимании этих феноменов, разница в них все же есть. Многие ученые используют «буллинг» и «моббинг» в качестве синонимов; различия в употреблении этих понятий носят скорее культурно-языковой характер («буллинг» англоязычные страны, «моббинг» - скандинавские, германоговорящие, средиземноморские). Также утверждается, что причины моббинга кроются не только на уровне межличностного взаимодействия (личностные детерминанты), но еще имеют организационную и социетальную подоплеку, при этом буллинг – явление, имеющее индивидуальное, а не групповое происхождение, менее жестокое в плане последствий и происходящее на организационном уровне [12, с. 194]. В отечественной традиции принято ассоциировать моббинг с проявлением террора на работе, а буллинг – в школе.

В качестве открытых проявлений моббинга могут выступать:

- обвинения и придирки;
- доносы;
- бойкот;
- умышленная изоляция;
- распространение слухов;
- порча имущества;
- причинение вреда здоровью, в т.ч. нанесение физических повреждений [13].

Подобные атаки могут в конечном счете привести к снижению самооценки, депрессии, расстройствам сна и психики в целом, увольнению, а иногда и к суициду.

Таким образом, моббинг, как одно из проявлений насилия на рабочем месте, рассматривается учеными в различных аспектах. Несмотря на то, что и в зарубежной, и в отечественной социологии опубликовано множество трудов, касающихся данной проблемы, по замечаниям современных социологов, «систематизированная теория моббинга еще не сформировалась» [3, с. 50].

Проблема буллинга поднималась такими отечественными авторами, как И.Д. Белеева, Л.Э. Панкратова, Н.Б. Титова. Они предлагают рассмотреть такие точки зрения, при которых буллинг является следствием внутригруппового конфликта со стороны одного или группы в адрес «жертвы» (символический интеракционизм). С позиции Д. Олвеуса под буллингом понимается «стереотип взаимодействия в группе», при котором индивид испытывает длительное негативное воздействие в свой адрес в контексте «диспропорциональных «властных» отношений» [14, с. 145]. Социальные психологи (в т.ч. Д. Грахам) видят в буллинге поведение в групповой структуре, характеризующееся дисбалансом сил участников, жестокостью, применением физического и/или психологического вреда [15].

Таким образом, как правило под буллингом в организациях понимается тот же вид насильственного поведения, что и при моббинге, только при проявлении агрессии со стороны одного человека, а не группы [16, с. 262].

Представители агентства «Михайлов и партнеры. Аналитика» провели опрос, затрагивающий непосредственно проблему буллинга [17]. В исследовании приняли участие подростки 10-18 лет. Опрос показал, что 57% школьников сталкивались с агрессией, при этом 37% на уровне ровесников, 22% со стороны учеников по отношению к учителям и 20% - наоборот. Чаще всего в школе травят из-за внешнего вида, национальности, пола и возраста (более 20%). Основными проявлениями являются психологическая агрессия (32%), физическая агрессия (27%), также появляется новый вид – троллинг в Интернете

(21%). Главным, по мнению школьников, выходом из положения жертвы выступает факт придания огласке буллинга («рассказать родителям» - 56%), при этом четверть опрошенных предлагает не обращать вообще никакого внимания на агрессивные действия.

Что касается харассмента (в рамках гендерной социологии), то этим вопросом интересовались такие авторы, как О.И. Стучевская, У.А. Топилина, А.А. Караванов и И.Ю. Устинов, М.М. Харитонов.

В общем смысле, харассмент – сексуальные домогательства в рамках трудовых отношений. Однако в англоязычной культуре этот термин намного шире и схож по своему значению с моббингом [18, с. 113].

М.М. Харитонов предлагает выделять следующие формы проявления харассмента [19, с. 58]:

- Нападение – акт прямой физической или словесной сексуально окрашенной агрессии;
- Принуждение – понуждение к сексуальному взаимодействию посредством шантажа и иных угроз;
- Обсуждение – удовлетворение сексуальных или других инстинктов нарушителя посредством обсуждения жертвы харассмента вопреки ее воли с третьими лицами в присутствии жертвы или с самой жертвой либо посредством наблюдения за жертвой способом, вторгающимся в интимные сферы ее жизни;
- Демонстрация – умышленное использование жертвы нарушителем в качестве вынужденного зрителя сексуально атрибутированного поведения нарушителя или других жертв.

В свою очередь, жертвами харассмента становятся не только женщины, как это принято считать, но и мужчины. Как правило первые подвергаются непосредственным сексуальным домогательствам, а вторые – шантажу на почве сексуального характера [20, с. 80].

Также на тему харассмента в организациях было проведено исследование Левада-Центром на средства Фонда Форда [21, с. 43]. В рамках проекта на первом этапе был проведен опрос, который показал, что 17% опрошенных

признают факт совершения по отношению к ним сексуальных домогательств на рабочих местах. С целью прояснения семантических рамок понятия «харассмент» была проведена вторая – качественная – часть исследования на примере 4 фокус-групповых дискуссий. Следует отметить, что в фокус-группах принимали участие только женщины. В ходе дискуссии была составлена градация того, что потенциальные жертвы могут отнести к харассменту, модель принятия или борьбы с подобными действиями. По итогам вышеупомянутого опроса за «сексуальные приставания» большинство опрошенных признавали, «если мужчина-начальник приглашает подчиненную встретиться после работы» (51%), «старания мужчины-начальника находиться с подчиненной в тесном контакте и близости, даже если это не является необходимостью» (71%), «если мужчина постоянно приглашает на свидание» (75%).

О проявлении моббинга, буллинга, харассмента, свидетельствуют результаты различных эмпирических исследований. Например, социологический опрос ВЦИОМ (июль 2020 г.) «Приставания и харассмент на работе» [22] показывает, с какими формами домогательств и угнетений на работе сталкиваются россияне:

- Неприличные ремарки в Ваш адрес и комментарии по поводу внешности, грубые шутки — 12%;
- Вопросы и комментарии, касающиеся Вашей интимной жизни — 12%;
- Нескрываемое разглядывание Вашей фигуры — 11%;
- Предложение сексуальных отношений, требования сексуального характера — 9%;
- Нежелательные прикосновения, объятия, похлопывания — 9%;
- Обещания или угрозы, касающиеся условий работы (приема на работу, продвижения по карьерной лестнице и тому подобного) в обмен на сексуальные услуги — 2%;
- Изнасилование — 0,2%.

Стоит отметить, что данное исследование показывает сенситивность темы, т.к. по оценкам экспертов, жертв насилия на рабочем месте в несколько раз больше, что поднимает проблему получения реальных репрезентативных результатов посредством применения социологических методов опроса граждан, т.к. официальная статистика не дает данных именно по этому виду насилия.

Сеть взаимопомощи женщин #ТыНеОдна в апреле 2021 года запустила проект, где каждая жертва харассмента может рассказать свою историю, получить необходимую моральную и юридическую поддержку [23]. Также данный ресурс провел онлайн-исследование, опросив 2000 человек. Опрос показал, что 61,1% респондентов заявляют о единичном проявлении харассмента, при этом 14,1% стали свидетелями неоднократного подобного поведения. Наиболее часто встречающимися проявлениями харассмента являются неуместные комплименты, ненужные прикосновения, грубые шутки, неприличные жесты и звуки, а также словесные издевки, оскорбления и недоброжелательные замечания. Интересно то, что 51% ответов респондентов характеризует отсутствие реакции на домогательства в их или адрес их коллег. Что касается наличия в организациях специальных органов или механизмов для предотвращения харассмента, то лишь 15% респондентов заявило, что на их рабочих местах есть подобные структуры.

В искусстве тема насилия на работе также прослеживается. Одним из ярчайших примеров является картина режиссера Сета Гордона «Несносные боссы». Здесь и проявления моббинга, в том числе боссинга, харрасмента и буллинга. Американская комедия «Офис» (2005) также иллюстрирует данную проблему. Скандал вокруг генерального директора Fox News Channel Роджера Айлза послужил основой для американского драматического фильма «Скандал» Джея Роуча.

В целом проблема насилия в организациях в настоящее время приобретает большую общественную огласку, жертвы перестают бояться заявить о себе; разрабатываются проекты по защите жертв насилия и наказанию абьюзеров. Именно поэтому в научном сообществе возрастает количество исследований в

этой области, а также «рушатся» рамки сенситивности данной темы, что дает возможность получения более достоверных результатов.

Статья подготовлена в рамках государственного задания N 075-00167-20-03 «Социогуманитарные основы противодействия экстремизму».

Библиографический список:

1. Hartmann E. Symbolic boundaries and collective violence. A new theoretical argument for an explanatory sociology of collective violent action //Journal for the Theory of Social Behaviour. – 2016. – Т. 46. – №. 2. – P. 166.

2. Якимова Е. В. Лики насилия в XXI столетии как проблема социологического знания: введение к тематическому разделу //Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11, Социология: Реферативный журнал. – 2015. №. 2. С. 6-23.

3. Батаева Е.В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения) // Социологический журнал. 2016. №3. С. 49-66.

4. Гусейнов А.А. Понятие насилия // Философия, наука, цивилизация. М.: Едиториал УРСС. 1999. С. 293-308.

5. Ностхофф А.-В. Нормализованные исключения и тотализованные потенциальности: насилие, суверенитет и война в философии Томаса Гоббса и Джорджо Агамбена // Социологическое обозрение - т. 14, № 4, 2015. с. 44–76.

6. Письма П.А.Кропоткина о революционном насилии // Труды Комиссии по научному наследию П.А. Кропоткина. - М., 1992. Вып. 1. С. 130–150.

7. Лактионова М.А. Гендерное насилие как междисциплинарная // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2011. №1. С.97-106.

8. Силласте Г.Г. От решения женского вопроса к новому гендерному порядку: движение в модусах социального времени // Гуманитарий Юга России. 2017. №5. С. 48-60.

9. Н. Leymann. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces - Violence and Victims, Vol. 5, No. 2, 1990. P. 119-126.
10. Дружилов С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций / С.А. Дружилов // Психологические исследования: электрон. науч. 339 журн. – 2011. – № 3 (17). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/485-druzhilov17.html>.
11. Einarsen S., Hoel N., Zapf D., Cooper C. (ed.) Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice. London: Taylor & Francis e-Library, 2004. 420 p.
12. Sperry L. Mobbing and Bullying: the Influence of Individual, Work Group, and Organizational Dynamics on Abusive Workplace Behavior // Consulting Psychology Journal: Practice and Research. 2009. No. 61 (3). P. 190–201.
13. Моббинг на работе. URL: <https://psycho4you.ru/delovaya/kollektiv/mobbing-na-rabote>.
14. Белеева И.Д., Панкратова Л.Э., Титова Н.Б. Буллинг как социальная проблема в образовательном учреждении // Педагогическое образование в России. 2019. №8. С. 144-148.
15. Макарова Ю. Л. Теоретические подходы к определению буллинга // Научный форум: Педагогика и психология: сб. ст. по материалам X междунар. науч.-практ. конф. URL: <https://nauchforum.ru/conf/psy/x/25088>.
16. Морозов О.А., Булда Д.А., Бородаева М.В., Казакова А.Н. Особенности буллинга и моббинга в России // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2010. №6. С. 262-263.
17. «Российские школьники: политические, сексуальные и карьерные предпочтения». URL: <https://drive.google.com/file/d/1sjNxbt5KbGjywQpn1I6jwa45C-DCsPEh/view>.
18. Топилина У. А. Проблема харассмента и отношения общества к этому явлению // Вестник науки и образования. 2019. №9-1 (63). С. 112-115.

19. Харитонов М.М. Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России // Право. Журнал Высшей школы экономики. №3. 2019. с.52-75.
20. Караванов А.А., Устинов И.Ю. Проблема моббинга и харассмента в служебном коллективе // Территория науки - Воронеж. 2013.№3.
21. Стучевская О. И. Харассмент и российские женщины // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. №4. 2008. с. 43-49.
22. Приставания и харассмент на работе: не сталкивались, но осуждаем. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/pristavaniya-i-kharassment-na-rabote-ne-stalkivalis-no-osuzhdaem>.
23. #ТыНеОдна. URL: <https://harassment.tineodna.ru/issledovanie>.